

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Betriebsrentenanpassung in der Inflation



→ 6
Prozessfinanzierung als wichtiges
Bilanztool



→ 10
Die Rechtsabteilung der Zukunft



→ 14
Die KI-Job-Revolution



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

die derzeitige Inflation hat wirtschaftliche Auswirkungen auf die Höhe der Betriebsrenten. Will der Arbeitgeber empfindliche finanzielle Anpassungen vermeiden, so ist das verbunden mit einem großen Verwaltungsaufwand sowie dem Offenlegen sensibler Daten gegenüber dem Arbeitnehmer. Erhebliche Rechtsunsicherheit ist die Folge, wenn das Unternehmen diesen Weg nicht gehen möchte, schreibt Dr. Marius Höfler.

Werfen Sie einen Blick in die Zukunft der Rechtsabteilungen mit Dr. Marcus Pauli, Thomas Marquardt und Timur C.-H. Tretner. Scheinbar wenig überraschend, aber es kann nicht oft genug betont werden: Die im Einzelfall passende Digitalisierungsstrategie macht den Unterschied in der Unternehmenspraxis aus. Lesen Sie selbst.

Mit Themen rund um die Digitalisierung befassen wir uns auch am Nachmittag des 07.12.2023 in der Frankfurt School of Finance & Management bei der diesjährigen Konferenz „**Inhouse Matters**“. Wenn Sie Teil der relevanten Community sein und mit uns – nach getaner Arbeit – die größte Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt erleben möchten, dann geht es **HIER** entlang zum Programm und zur Anmeldung.

Ihr

Thomas Wegerich

BETRIEBSRENTENRECHT

- 3 **Betriebsrentenanpassung in der Inflation**
Hoher administrativer Aufwand für Arbeitgeber
Von Dr. Marius Höfler

PROZESSFINANZIERUNG

- 6 **Prozessfinanzierung als wichtiges Bilanztool**
Vom „Kriseninstrument“ zum aktiven
„Risikomanagementwerkzeug“
Von Stefanie Jacob

RECHTSMARKT

- 10 **Die Rechtsabteilung der Zukunft**
Chancen der Digitalisierung nutzen
Von Dr. Marcus Pauli, Thomas Marquardt und Timur C.-H. Tretner

NEWS & SERVICES

- 23 **AnwaltSpiegel meets BWD**
23 **Deals**
24 **Sozietäten**
25 **Personal**
27 **Fachbeirat**
33 **Strategische Partner**
34 **Kooperationspartner**
35 **Impressum**

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ/RECHTSMARKT

- 14 **Die KI-Job-Revolution**
Wie künstliche Intelligenz bestehende
Berufsbilder umgestaltet und neue Berufsbilder
in der Rechtsbranche schafft
Von Zoë Andreae und Acelya Ovalioglu

ARBEITSRECHT

- 18 **Befristung von Arbeitsverträgen**
Update zur aktuellen Rechtslage
Von Tobias Grambow

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Betriebsrenten- anpassung in der Inflation

Hoher administrativer Aufwand für
Arbeitgeber

Von Dr. Marius Höfler



Eine hohe Inflation hat auch Auswirkungen auf die Höhe der Betriebsrente, da sich diese grundsätzlich nach dem Verbraucherpreisindex bemisst. Um eine solche (hohe) Anpassung zu vermeiden, müssen Arbeitgeber einen großen administrativen Aufwand betreiben und wirtschaftlich sensible Daten gegenüber den Arbeitnehmern offenbaren.

Die Inflationsrate in Deutschland erreicht immer wieder neue Höchststände. Zuletzt lag der für die Bemessung der Inflationsrate heranzuziehende Verbraucherpreisindex im August 2023 bei 6,1%. Eine hohe Inflation hat auch Auswirkungen auf die Höhe der Betriebsrenten, da sich diese grundsätzlich nach dem Verbraucherpreisindex bemisst. Um eine solche (hohe) Anpassung zu vermeiden, müssen Arbeitgeber einen großen administrativen Aufwand betreiben und wirtschaftlich

sensible Daten gegenüber den Arbeitnehmern offenbaren. Ohne dies droht ihnen eine lange Zeit der Rechtsunsicherheit.

Voraussetzungen

Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu



Dr. Marius Höfler

Mayer Brown LLP, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Senior Associate

mhoefler@mayerbrown.com
www.mayerbrown.com

prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen (§ 16 Abs. 1 BetrAVG).

Die Belange des Versorgungsempfängers sind unter anderem dann betroffen, wenn seit dem Rentenbeginn bis zum Prüfungstichtag ein Kaufkraftverlust der Versorgungsleistung eingetreten ist. In diesem Fall hat der Versorgungsempfänger grundsätzlich einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf eine Anpassung seiner Versorgungsleistungen anhand des Kaufkraftverlusts. Dabei kommt es maßgeblich auf den Verbraucherpreisindex an. Infolgedessen erfüllt ein Arbeitgeber den Anspruch der Versorgungsempfänger auf Anpassung ihrer Versorgungsleistungen unter anderem dann, wenn die Anpassung der Versorgungsleistung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (vgl. § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).

Unterlassen

Besteht seitens des Arbeitgebers grundsätzlich eine Anpassungsverpflichtung, weil der Verbraucherpreisindex gestiegen ist, kann die Anpassung der Versorgungsleistungen dennoch zu Recht unterbleiben, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers eine Anpassung nicht zulässt. Dies ist dann der Fall, wenn die erwarteten Gewinne eine Finanzierung der durch die Anpassung entstehenden Mehrbelastungen nicht erlauben. Für die Beantwortung dieser Frage ist eine Prognoseentscheidung erforderlich, die sich nach einem längeren repräsentativen Zeitraum (üblicherweise mindestens drei Jahre) richtet.

„Der Arbeitgeber muss die wirtschaftliche Lage so detailliert und ausführlich schildern, dass der Versorgungsempfänger allein hierdurch in die Lage versetzt wird, die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität hin zu überprüfen.“

Auch wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommen sollte, dass seine wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Versorgungsleistung nicht erlaubt, so besteht für ihn trotz allem bezüglich der Anpassung der Betriebsrenten noch eine lange Zeit der Rechtsunsicherheit. Denn der Versorgungsempfänger kann noch binnen drei Jahren, nachdem er von der Nichtanpassungsentscheidung des Arbeitgebers Kenntnis erlangt hat, dieser widersprechen. Ab dem Zeitpunkt der Einlegung des Widerspruchs hat der Versorgungsempfänger weitere drei Jahre Zeit, um Klage gegen den Arbeitgeber auf Anpassung seiner Versorgungsleistung zu erheben.

Vermutungsregelung

Diesen Zeitraum der Rechtsunsicherheit kann der Arbeitgeber durch die Vermutungsregelung des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG erheblich verkürzen. Denn danach gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des

Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

Bei der Darlegung der wirtschaftlichen Lage hat der Arbeitgeber die maßgebenden Gründe für die Nichtanpassung zu erläutern, damit der Versorgungsempfänger die Entscheidung nachvollziehen kann, weshalb der Arbeitgeber voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die Anpassungen zu leisten. Der Arbeitgeber muss die wirtschaftliche Lage so detailliert und ausführlich schildern, dass der Versorgungsempfänger allein hierdurch in die Lage versetzt wird, die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität hin zu überprüfen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung so detailliert darzustellen hat, dass der Versorgungsempfänger nachvollziehen kann, weshalb die Anpassung seiner Betriebsrente unterblieben ist. Dabei muss der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die sich aus den Bilanzen der letzten drei Jahre ergebenden Daten zum Eigenkapital und zur Berechnung der Eigenkapitalverzinsung für jedes zur Erstellung der Prognose herangezogene Jahr angeben. Auch muss er dem Versorgungsempfänger für die seiner Prognose zugrunde gelegten Jahre das jeweils durchschnittliche Eigenkapital und dessen Verzinsung auf der Basis der handelsrechtlichen Jahresabschlüsse mitteilen.

Um die Anforderungen an die Vermutungsregelung zu erfüllen, müssen Arbeitgeber also einen großen administrativen Aufwand betreiben und sie müssen wirt-

schaftlich sensible Daten (zum Beispiel Eigenkapitaldaten) gegenüber den Versorgungsempfängern offenbaren. Sie befinden sich dadurch in einem Interessenkonflikt zwischen ihrem Rechtssicherheits- und Geheimhaltungsinteresse.

Praxishinweis

Im Zuge seiner Entscheidung über die Nichtanpassung der Betriebsrenten muss der Arbeitgeber entweder die Offenbarung wirtschaftlich sensibler Unternehmensdaten oder die mit der Rechtsunsicherheit einhergehenden Prozessrisiken in Kauf nehmen. So oder so ist die Entscheidung des Arbeitgebers in der Praxis keine leichte. ←

ANZEIGE



Quelle: iStock.com

DIGITAL REALTY™

Daten sicher speichern!

Rechenzentren, auf die Sie sich verlassen können.

Die Experten und zertifizierten Rechenzentren von Digital Realty sorgen dafür, dass sensible Daten jederzeit zuverlässig geschützt sind. Wir bieten unter anderem:

- Ein 5-stufiges Sicherheitskonzept für den Schutz vor physischen Gefahren
- ISO 27001 und TISAX Zertifizierungen
- Globale Reichweite mit lokalem Know-how: Wir kennen Ihre regionalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben

Mehr erfahren unter digitalrealty.de



Prozess- finanzierung als wichtiges Bilanztool

Vom „Kriseninstrument“ zum
aktiven „Risikomanagement-
werkzeug“

Von **Stefanie Jacob**



Stefanie Jacob

FORIS AG, Bonn
Senior Legal Counsel, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

stefanie.jacob@foris.com
www.foris.com



© Andrey Popov – stock.adobe.com

Eine Klage kostet Geld, bindet interne Ressourcen und verursacht Kostenrisiken, für die Rückstellungen gebildet werden müssen. Viele Unternehmen nutzen die Prozessfinanzierung mittlerweile nicht nur in Krisensituationen, sondern als klassisches Bilanztool.

Die gewerbliche Prozesskostenfinanzierung feiert in diesem Jahr ihr 25-jähriges Jubiläum. Im Jahr 1998 hob die FORIS AG die Prozesskostenfinanzierung in Deutschland aus der Taufe. Damit trat erstmals ein Dienstleister mit juristischem Hintergrund auf den Plan, der nach entsprechender Fallprüfung und positiver Bewertung der Erfolgsaussichten das finanzielle Risiko

von Klägern bei der zivilrechtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche übernahm. Im Erfolgsfall floss dann ein Teil der erzielten Summe an den Finanzierer.

Im Laufe der Zeit verbreiterte sich das Spektrum der in Finanzierung genommenen Fälle immer weiter. Zu Beginn waren es vor allem Klagen von Privatleuten, deren

Mittel nicht ausreichen, um ihre berechtigten Ansprüche, etwa im Baurecht oder im Arzthaftungsrecht, über mehrere Instanzen hinweg gegen finanziell meist deutlich besser gestellte Gegner durchzusetzen – quasi ein Rechtsstreit David gegen Goliath.

Unterschiedliche Rechtsgebiete bei Unternehmensklagen

Schnell kamen Fälle von Unternehmen hinzu. Typischerweise geht es bei solchen Fällen um Kaufpreiszahlungen für Industriemaschinen, Vergütungen für Beratungsleistungen, Schadensersatz wegen vertragswidrigen Verhaltens oder mangelhafter Lieferungen beziehungsweise Installationen. Rechtsstreite im M&A-Bereich sind gerade bei den bilanzierungspflichtigen Unternehmen allgegenwärtig. Ebenfalls zu wichtigen Rechtsgebieten für die Prozessfinanzierung im Unternehmensbereich haben sich das Kartellrecht sowie das Insolvenzrecht entwickelt.

Häufig werden Ansprüche finanziert, bei denen finanzschwache Anspruchsinhaber in einem Konflikt mit deutlich kräftigeren Anspruchsgegnern stehen und der Eintritt in einen Rechtsstreit aus finanziellen Gründen gescheut wird.

Aufgrund des starken wirtschaftlichen Missverhältnisses fühlen sich die Anspruchsinhaber von der Gegenseite oft nicht ernstgenommen. Kein Wunder: Firmen haben bei einer angespannten finanziellen Lage in der Regel wenig Spielraum, um berechnete Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Eine Klage kostet Geld, bindet interne Ressour-

cen und verursacht Kostenrisiken, für die Rückstellungen gebildet werden müssen. Diese finanziellen Ressourcen fehlen dann im operativen Geschäft.

Kosten fressen Klagen auf

Bei komplexen wirtschaftsrechtlichen Streitigkeiten liegen die Gerichtskosten sowie die Kosten für spezialisierte Rechtsanwälte und Sachverständige regelmäßig im sechsstelligen Bereich, die zum Großteil von dem klagenden Unternehmen vorgeschossen werden müssen. Auch sind Rückstellungen für die weiteren möglichen, aber noch nicht entstandenen Kosten zu bilden. Zudem dauert es oft Jahre, bis im Erfolgsfall ein Erlös fließt, der in einer Krise aber sofort benötigt wird. Hier kann zwar meist auch der Prozessfinanzierer nicht helfen, aber durch seine Hinzuziehung ist zumindest sichergestellt, dass keine weiteren Liquiditätsreserven verschlungen werden.

Besonders hoch sind Liquiditätsbelastung und Kostenrisiko in internationalen Schiedsverfahren. Die Verfahrenskosten liegen hier schnell im Bereich von mehreren Millionen Euro, wobei die von den Parteien zu finanzierenden Rechtsanwaltskosten einen erheblichen Teil davon ausmachen. Hierbei ist zu bedenken, dass fachspezifische Ansprüche oftmals die Expertise von Fachanwälten erfordern, deren Vergütung weit über den Regelsätzen des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes liegt.

Zudem besteht das Risiko, dass der Gegner wirtschaftlich nicht mehr in der Lage ist, die Forderung und die aufgelaufenen Kosten zu bezahlen. Dann fließt trotz eines ob-

siegenden Urteils am Ende kein Geld. Im schlimmsten Fall verliert das Unternehmen nach vielen Jahren den Prozess. Dann bleibt es auf den eigenen Kosten sitzen und muss auch noch die Anwaltskosten der Gegenseite erstatten.

Prozessfinanzierung als Bilanztool nutzen

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass viele Unternehmen die Prozessfinanzierung mittlerweile nicht nur in Krisensituationen nutzen, sondern als klassisches Bilanztool. Dafür werden laufende, geplante und auch drohende Rechtsstreitigkeiten von einem Prozessfinanzierer dahingehend überprüft, ob eine Kostenübernahme möglich ist. Sollte es im Anschluss zu einer Finanzierungszusage kommen, zahlt der Prozessfinanzierer die für die Gerichtsverfahren notwendigen Anwalts- und Gerichtskosten, selbstverständlich auch Anwaltskosten, die über den Regelsätzen des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes liegen. Oft können sogar bereits bezahlte Prozesskosten erstattet werden. Dies verbessert die Liquiditätslage des Unternehmens unmittelbar. Bereits eingestellte Rückstellungen für Verfahren können ergebniswirksam aufgelöst werden, neue Rückstellungen müssen nicht gebildet werden. Bisher gebundenes, „totes“ Kapital wird also sofort frei und steht für den Einsatz in anderen, sinnvolleren Bereichen zur Verfügung.

Zusätzliche rechtliche Expertise sichern

Außerdem ist es auch deshalb ratsam, mit einem Prozessfinanzierer zusammenzuarbeiten, weil dieser vor der

Finanzierung von Klageverfahren die Erfolgsaussichten der Ansprüche objektiv und kostenlos durch eigene Anwälte prüft. Dadurch kann das Unternehmen eine schnelle rechtliche Einschätzung bekommen, welches wirtschaftliche Potential in seinen Ansprüchen tatsächlich steckt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass durch den Prozessfinanzierer keine rechtliche Dienstleistung erbracht wird, sondern der Anspruch nur intern geprüft wird. Es kann dabei jedoch davon ausgegangen werden, dass nur investiert wird, wenn ein deutliches Potential gesehen wird.

„Oft ist es in der Praxis so, dass sich viele Vertragspartner eines Prozessfinanzierers die Finanzierung eines Rechtsstreits selbst leisten können, es aber aus unternehmerischen Gründen ganz bewusst nicht wollen.“

Es kann unter Umständen nach § 91 Abs. 2 AktG sogar rechtlich geboten sein, einen Prozessfinanzierer einzuschalten. Hiernach hat der Vorstand geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden. Dies kann auch die Prüfung durch einen Prozessfinanzierer sein, die ein starkes Indiz dafür geben kann, dass die Durchsetzung des Anspruchs wirtschaftlich weiterhin sinnvoll ist.

Möglich ist auch, dass die Prozesskostenfinanzierung als Sanierungstool eingesetzt wird. Ergeben sich beispielsweise im Rahmen einer Zahlungsfähigkeitsprüfung Anhaltspunkte dahingehend, dass die Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft in Ermangelung von Liquidität droht, so können durch den Einsatz eines Prozesskostenfinanziers zumindest die bislang verauslagten Kosten erstattet und die finanziellen Mittel anderweitig eingesetzt werden.

Ein Fallbeispiel

Ein Beispiel zeigt, wie die Einschaltung des Prozessfinanzierers sich im Einzelnen auswirkt:

Ein Unternehmen hat eine Million Euro Außenstände und muss zur Durchsetzung der Forderung mindestens zwei Gerichtsinstanzen einplanen. Der eigene Anwalt schlägt mit mindestens 33.000 Euro zu Buche, die Gerichtsgebühr mit rund 41.000 Euro und ein Sachverständiger mit beispielsweise 30.000 Euro. Der Kläger muss also zunächst, bevor es überhaupt zu einer Entscheidung kommt, mindestens 104.000 Euro des eigenen Geldes einsetzen und trägt zudem das Risiko der Kostenübernahme der Gegenseite in Höhe von 33.000 Euro im Fall einer Niederlage, also ein Gesamtkostenrisiko von 137.000 Euro. Um die Forderung ohne Prozessfinanzierer durchzusetzen, hätte die Firma somit einen deutlichen Kapitalabfluss zu verkraften. Wenn hingegen ein Prozessfinanzierer die Prozesskosten vorstreckt, ergeben sich drei mögliche Szenarien:

Szenario 1: Das Unternehmen gewinnt den Rechtsstreit. In diesem Fall erhält es die eine Million Euro von der Be-

klagten, die Erstattung der vorab verauslagten Prozesskosten geht an den Finanzierer, da nach deutschem Recht die obsiegende Partei ihre Kosten vom unterlegenen Gegner erstattet bekommt. Von der Klagesumme erhält der Prozesskostenfinanzierer seinen vorab vertraglich vereinbarten Anteil. Liegt dieser bei 30%, würden 300.000 Euro an den Finanzierer fließen. Das Unternehmen bekommt so für ein Verfahren, das es womöglich allein nie geführt hätte, unter dem Strich 700.000 Euro ausbezahlt. Hierbei musste auf keine liquiden Mittel zurückgegriffen werden, und die Bildung von Rückstellungen war zu keinem Zeitpunkt erforderlich.

Szenario 2: Das Unternehmen verliert. Der Prozessfinanzierer übernimmt dann die 104.000 Euro eigene Kosten plus die 33.000 Euro der Gegenseite. Für das klagende Unternehmen ergibt sich ein Nullsummenspiel.

Szenario 3: Das Unternehmen gewinnt teilweise – zum Beispiel zu 50% – oder der Rechtsstreit wird durch einen Vergleich beendet und die Kosten werden gegeneinander aufgehoben. Das klagende Unternehmen bekommt dann von der ursprünglich geforderten Million noch 500.000 Euro zugesprochen; abzüglich der bereits verauslagten Kosten, die zuvor an den Prozessfinanzierer zu erstatten sind, ergibt sich ein Nettoerlös, von dem der Finanzierer den vorab vereinbarten Erlösanteil erhält.

Fazit

Bei genauer Betrachtung stellen Klageverfahren also wert- haltige Assets dar, die durch eine Prozessfinanzierung ge-

hoben werden können, um sofort Liquidität zu schaffen. Die Passivseite der Bilanz bleibt unbelastet. Es können sogar Rückstellungen aufgelöst werden. Außerdem erfolgt die Bereitstellung der Liquidität im Regelfall sehr schnell. Darüber hinaus kann das Unternehmen seine (Schadensersatz-)Ansprüche ohne eigenes Kostenrisiko gerichtlich durchsetzen und im Erfolgsfall erhebliche zusätzliche Liquidität gewinnen.

Oft ist es in der Praxis so, dass sich viele Vertragspartner eines Prozessfinanzierers die Finanzierung eines Rechtsstreits selbst leisten können, es aber aus unternehmerischen Gründen ganz bewusst nicht wollen. Jenseits der rechtlichen Risiken eines Prozesses gibt es zahlreiche Gründe, das Kostenrisiko zu teilen oder ganz abzuwälzen. Unternehmensprojekte mit höherer strategischer Priorität oder positive Bilanzeffekte gehören zu solchen Gründen. Die Prozessfinanzierung entwickelt sich vom reaktiven „Kriseninstrument“ zum aktiven „Risikomanagementwerkzeug“. ←

ANZEIGE



ADVANT Beiten

**FRÜHSTÜCKSSMINARE ARBEITSRECHT:
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ –
WAS KOMMT AUF HR ZU?**

Wir freuen uns, Sie in den Monaten November und Dezember deutschlandweit zu unseren Frühstücksseminaren einladen zu dürfen. Dabei geben wir Ihnen für dieses aktuelle Thema aus arbeitsrechtlicher Sicht sowie für die alltägliche Praxis eine Orientierung.

TERMINE:
 Dienstag, den 21. November 2023 in Düsseldorf
 Donnerstag, den 23. November 2023 in Berlin
 Mittwoch, den 29. November 2023 in Freiburg und Frankfurt
 Donnerstag, den 30. November 2023 in München
 Donnerstag, den 14. Dezember 2023 in Hamburg

Weitere Informationen finden Sie auf
www.advant-beiten.com/de/veranstaltungen.

HIER ANMELDEN

advant-beiten.com



Die Rechts- abteilung der Zukunft

Chancen der Digitalisierung nutzen

Von Dr. Marcus Pauli, Thomas Marquardt und Timur C.-H. Tretner



Dr. Marcus Pauli

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München
Partner

mpauli@deloitte.de
www.deloitte.com/de



Thomas Marquardt

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin
Director

tmarquardt@deloitte.de
www.deloitte.com/de



Timur C.-H. Tretner

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Köln
Manager

ttretner@deloitte.de
www.deloitte.com/de

Damit Rechtsabteilungen bereit werden für das digitale Zeitalter, ist ein proaktiver Ansatz notwendig. Nur so ist sichergestellt, dass die originär fachlichen Anforderungen und die wichtigsten Bedarfe der Rechtsabteilungen korrekt abgebildet werden.

Zahlreiche Unternehmensprozesse sind in den vergangenen Jahren sukzessive digitalisiert worden. Rechts- und Complianceabteilungen und deren Abläufe lagen hier lange nicht im Fokus. Das hing wesentlich mit der Hauptaufgabe juristischer Dienstleistungen, der Analyse von Sachverhalten und der Anwendung der Gesetze zusammen, die im Wesentlichen als individuelle Arbeit gesehen wurden. Dies hat sich nun jedoch geändert.

Für effiziente Rechtsabteilungen wird die Digitalisierung unerlässlich

Rechtsabwicklungen kommen zunehmen unter Druck, die neuen technischen Möglichkeiten („Legal Tech“) zu nutzen, um ihre Kosten zu reduzieren und ihre Leistungserbringung zu verbessern.

Gleichzeitig verändern sich die Aufgaben: Die Zusammenarbeit mit externen Kanzleien für spezifische Themen wird intensiver – bei gleichzeitig gestiegenen Cyberrisiken. Daneben kommen neue Schwerpunktthemen wie die ESG-, Data-, AI-Regulierung oder die zunehmende Einbindung in interne Untersuchungen und eDiscoveries hinzu.

Typische Fehler

In verschiedenen Unternehmen ist der Handlungsbedarf auch bereits erkannt, und einzelne Projekte sind gestartet worden. Hierbei sehen wir in der Praxis jedoch einige typische Fehler, die man vermeiden sollte:

- **Realisierung von Insellösungen**

Die Digitalisierungsprojekte nehmen häufig ihren Anfang dort, wo spezifische Probleme bestehen oder Probleme sich im Rahmen von Einzeluntersuchungen gezeigt haben, z.B. im Bereich der Vertragserstellung und -verwaltung. Diese „Pain Points“ werden dann technisch umgesetzt, womit der Einzelfall gelöst ist. Im Regelfall gibt es aber keine Gesamtstrategie oder kein Zielbild, so dass mit diesem Vorgehen Insellösungen und neue Schnittstellen vorgegeben sind. Das Vorgehen resultiert aus einer Sorge vor langlaufenden Großprojekten, die in erheblichem Umfang interne Ressourcen binden und die Abteilungen in Realisierung oder beim Go Live typischerweise überfordern.

- **Langfristiger Pflegeaufwand von Einzellösungen**

Die Digitalisierung von Einzelprozessen führt dazu, dass man bestehende – oftmals historisch gewachsene und suboptimale – Prozesse zementiert. Damit verschenkt man zum einen ein gewisses Reorganisationspotential, und zum anderen erfolgt im Regelfall keine Berücksichtigung von Abhängigkeiten auf Datenebene. So lassen sich zwar vermeintliche Quick Wins realisieren, der daraus resultierende langfristige Pflegeaufwand wird aber erheblich unterschätzt.

- **Schwierigkeiten der Bedarfsformulierung**

Des Weiteren fehlt es häufig an einem durchgängigen Prozessverständnis der eigenen, typischerweise fallbezogenen Leistungserbringung. Hinzu kommt, dass die Fachabteilung und die IT-Abteilung meistens nicht die „gleiche Sprache“ sprechen und es damit auch zu Schwierigkeiten bei der Formulierung des genauen Be-

darfs kommt. Selbst wenn dies aber gelingt, so ist es – wie oben beschrieben – im Regelfall auf die Einzelaufgabe begrenzt und berücksichtigt nicht die Abhängigkeiten aus der IT-Landschaft und -Strategie.

- **Kein partizipativer Ansatz**

Es wird zu wenig Endkunden- und Userperspektive im Rahmen der Projekte eingenommen. Deren Einbindung ab einem geeigneten Zeitpunkt ist allerdings ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Akzeptanz nach Realisierung.

Ziele einer zukunftsorientierten Rechtsabteilung

Der Technologiedruck zielt wesentlich auf eine Effizienzsteigerung bei der Erbringung der juristischen Dienstleistungen ab. Dabei können zum einen die Kosten deutlich gesenkt werden, aber auch die Bearbeitungszeiten für einzelne Themen deutlich verkürzt werden.

„Rechtsabwicklungen kommen zunehmen unter Druck, die neuen technischen Möglichkeiten (Legal Tech) zu nutzen, um Kosten zu reduzieren und ihre Leistungserbringung zu verbessern.“

Eine Umfrage von Gartner unter 300 führenden Vertretern aus Rechtsabteilungen ergab ein Automatisierungspotenti-

al von 50 bis 60% bei Aufgaben des Verfassens, Verhandeln und Prüfens relevanter Dokumente. Die Untersuchung ergab auch, dass Organisationen dieses Automatisierungspotential bisher nicht einmal zur Hälfte ausgeschöpft haben (Gartner, Legal Planning and Budgeting for 2021).

Neben der Effizienzsteigerung gehört beim „Legal Department of the Future“-Ansatz aber auch die bessere Unterstützung und Arbeitserleichterung für die Mitarbeitenden ebenso zu den Zielen. Dies gilt insbesondere in Zeiten steigenden Fachkräftemangels. Hier gilt es deren tägliche Arbeit zu verbessern:

- Keine Zeitverschwendung durch Suche nach Dokumenten
- Weniger Fehler durch automatisierte Prozesse und Reduktion von repetitiven Tätigkeiten
- Mehr Zeit für die Bearbeitung komplexer juristischer Kernaufgaben
- Besserer Überblick über die anstehenden Aufgaben und deren Priorisierung
- Ermöglichen eines kooperativen Arbeitens ohne Systembrüche
- Vermeiden von Anfragen an die falschen Ansprechpartner durch besseres Routing

Die bessere Arbeitsunterstützung zahlt auf das dritte Ziel – die Besserung der Qualität – ein.

Rahmenwerk für einen Digitalisierungsansatz der Rechtsabteilungen

Um die vorgenannten Ziele zu erreichen, ist ein Rahmenwerk notwendig, das die systematische Berücksichtigung aller relevanten Teilelemente sicherstellt. Es ist nicht zwingend, dass alle Aspekte gleichzeitig realisiert werden, vielmehr ist erfahrungsgemäß ein sukzessives Vorgehen sinnvoll, um die Adaptionfähigkeit von Usern und Kunden nicht zu überfordern. Das Deloitte „Legal Department of the Future“-Framework umfasst folgende Elemente:

- **Contract Lifecycle Management und Dokumentenautomatisierung**
Contract Lifecycle Management (CLM) unterstützt systemseitig alle Phasen von der Erstellung, der Verhandlung, Unterzeichnung bis hin zur Archivierung und ggf. Aktualisierung von Verträgen.
- **Legal Research & Knowledge Management**
Legal Research und Knowledge Management sind vielfach stark manuelle Aufgaben. Das Monitoring und Verfolgen internationaler Rechtsentwicklungen (z.B. mit RegMonitoring by Deloitte), die vollautomatische Quellenrecherche und Abfrage von Datenbanken bei der Prüfung von Schriftsätzen unterstützen diese Aufgabe.
- **Content Management**
Dies umfasst die Nutzung von Lösungen für die kollaborative Erstellung, Verwaltung, Veröffentlichung und Archivierung von Inhalten, z.B. das kollaborative und

systemgestützte Erstellen von Schriftsätzen sowie die automatische Aktenzuweisung von E-Mails.

- **Legal Controlling**

Das Legal Controlling erlaubt ein systematisches Tracking der Kosten externer Kanzleien und Dienstleister sowie das Management von Einzel- und Großverfahren. Neben dem reinen Reporting können AI-gestützte Analysen der Rechnungen auf Anomalien durchgeführt werden.

- **Matter Management**

Matter Management ist das systematische Steuern des Lebenszyklus der Rechtsverfahren und Projekte. Hierzu zählt das Tracking aller relevanten Daten und Informationen zu einem Verfahren inkl. Fristenmanagement, Output usw. Dazu gehört auch der Aufbau eines Reportings zum jeweiligen Matter-Status.

- **Workflow Support**

Workflow Support umfasst die Definition einheitlicher Core-Workflows und die (Teil)Automatisierung von Geschäftsprozessen auf Basis einer Standardplattform. Ein typisches Beispiel ist der Aufbau einer Legal Front Door für die Aufnahme und das effiziente Routing aller Anfragen an die Rechtsabteilung.

Lessons learned

Das Rahmenwerk erlaubt es, den „Legal Department of the Future“-Ansatz vom Ende her zu denken. Man entwickelt erst ein Gesamtzielbild und kann dann mit

priorisierten Elementen starten. Die weitere Umsetzung kann über eine dedizierte Roadmap gestreckt und gesteuert werden. So kann der digitale Reifegrad Stück für Stück gesteigert werden.

Empfehlenswert ist die Definition eines Kernworkflows auf Basis einer Standardplattform im Sinne eines Workflow Hubs. So wird sichergestellt, dass wichtige Stammdaten in einem einheitlichen Datenmodell gehalten werden. Ausgehend von der Plattform können dann für spezifische Aufgaben (z.B. CLM oder Legal Controlling) Sonderlösungen angebunden werden. Ebenso wird die Einbindung von AI-Komponenten einfacher. Gerade Generative-AI-Ansätze wie z.B. ChatGPT werden im Moment sehr intensiv diskutiert und erlauben den dialogorientierten Einsatz von künstlicher Intelligenz auch im Rechtsbereich. Hier gilt es, sich der noch bestehenden Herausforderungen wie Verzerrungen (Biases), Halluzinationen (z.B. das Erfinden von Urteilen), des Geheimhaltungs-, IP- und Datenschutzes sowie der sinnvollen Einbindung in Workflows bewusst zu sein.

Fazit – Unternehmen benötigen einen proaktiven Ansatz für die Rechtsabteilung der Zukunft

Damit Rechtsabteilungen bereit werden für das digitale Zeitalter, ist ein pro-aktiver Ansatz notwendig. Nur so ist sichergestellt, dass die originär fachlichen Anforderungen und die wichtigsten Bedarfe der Rechtsabteilungen korrekt abgebildet werden. Das Aufsetzen einer crossfunktionalen Task Force unter Einbeziehung der Fachabtei-

lungen, der IT und der End User ist empfehlenswert. Je größer der Handlungsdruck ist bzw. je schneller das Rahmenwerk implementiert werden soll, desto eher ist auch die Nutzung externer Beratung sinnvoll.

Zusammen bewirken diese Punkte einen Digitalisierungsschub für Rechtsabteilungen und steigern so Effizienz, Qualität und Zufriedenheit der Mitarbeiterschaft. ←

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

in

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

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

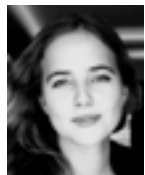
Die KI-Job-Revolution

Wie künstliche Intelligenz bestehende Berufsbilder umgestaltet und neue Berufsbilder in der Rechtsbranche schafft

Von Zoë Andreae und Acelya Ovalioglu



Die Integration von KI in die Rechtstechnik führt zu einer Fülle neuer Karrieremöglichkeiten, die die traditionelle Rechtspraxis erweitern. Diese neu entstehenden Berufe erfordern eine Kombination aus juristischem und technologischem Fachwissen und bringen Fachleute hervor, die die Zukunft der Rechtsbranche mitgestalten werden.



Zoë Andreae

Lecare, Hamburg
Geschäftsführerin

z.andreae@lecare.com
www.lecare.com



Acelya Ovalioglu

Lecare, Hamburg
Junior Marketing Expert

a.ovalioglu@lecare.com
www.lecare.com

Einleitung

Die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) hat die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, grundlegend verändert. Von der Automatisierung sich wiederholender Aufgaben bis hin zur Schaffung innovativer Berufsbilder spielt die KI eine immer größere Rolle in unserem beruflichen Alltag und darüber hinaus.

Künstliche Intelligenz hat nicht nur bestehende Berufsbilder verändert, sondern auch eine ganze Reihe spannender neuer Karrierewege eröffnet. Insbesondere im Bereich des

Legal Engineering, das die Verschmelzung von Recht und Technologie darstellt, sind innovative Berufe entstanden, die die Zukunft der Rechtsbranche prägen werden.

Neue Berufsbilder im Überblick

Legal Engineer

Eine der Hauptaufgaben eines Legal Engineers besteht darin, verschiedene juristische Aufgaben mit Hilfe von KI-Tools zu automatisieren. Dazu gehören das Dokumen-

tenmanagement, die Vertragsanalyse und die juristische Recherche. Auf diese Weise gewinnen sie wertvolle Zeit für Juristen, die sich auf übergeordnete, strategische Aufgaben konzentrieren können.

„KI-gestützte Mediatoren erleichtern die Schlichtung und Verhandlung zwischen Parteien, indem sie relevante rechtliche Informationen und Präzedenzfälle bereitstellen und so zu schnelleren und faireren Lösungen beitragen.“

Legal Engineers passen auch KI-Lösungen für Anwaltskanzleien an, um sicherzustellen, dass sie auf die spezifischen Bedürfnisse von Juristen abgestimmt sind. Sie integrieren KI nahtlos in bestehende Systeme und schaffen so eine Synergie zwischen menschlicher Expertise und maschineller Intelligenz.

Darüber hinaus nutzen Legal Engineers die von KI-Algorithmen unterstützte prädiktive Analytik. Durch die Analyse historischer juristischer Daten können sie fundierte Vorhersagen über den Ausgang von Fällen treffen. Diese Erkenntnisse helfen Anwälten und Mandanten, fundierte Entscheidungen zu treffen, was letztlich Zeit und Ressourcen spart.

Die Einhaltung der sich ständig weiterentwickelnden Gesetze und Vorschriften ist ein weiterer wichtiger Aspekt ihrer Aufgabe. Rechtsingenieure entwickeln KI-Systeme, die Veränderungen in der Rechtslandschaft kontinuierlich überwachen und Unternehmen dabei helfen, auf der richtigen Seite des Gesetzes zu bleiben.

Legal Engineering ist zwar ein spannendes Berufsbild, das durch die Integration von KI in den Rechtsbereich entstanden ist, aber KI hat in der Tat zahlreiche andere Karrieremöglichkeiten in verschiedenen Branchen eröffnet.

Legal-Prompt Engineer

Ein „Legal-Prompt Engineer“ ist eine Person oder ein Fachgebiet, das sich auf die Formulierung von rechtlichen Anweisungen oder „Prompts“ spezialisiert hat, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Dies kann in verschiedenen juristischen Kontexten relevant sein, zum Beispiel bei der Erstellung von Verträgen, der Entwicklung von juristischen Vorlagen oder der Programmierung von Chatbots oder Automatisierungen im Rechtsbereich.

Legal-Tech-Entwickler

Es besteht eine wachsende Nachfrage nach Experten, die in der Lage sind, maßgeschneiderte Softwarelösungen für die Rechtsbranche zu entwickeln. Legal-Tech-Entwickler kombinieren ein tiefgreifendes Verständnis der Rechtspraxis mit technischem Fachwissen, um Anwendungen wie Vertragsmanagementsysteme, Onlinetools

für die Rechtsberatung und KI-Modelle für den Rechtsbereich zu entwickeln.

Legal-Data Analyst

Die Fähigkeit, große Mengen an juristischen Daten zu analysieren und daraus verwertbare Erkenntnisse zu gewinnen, ist eine wesentliche Fähigkeit. Legal-Data Analysts nutzen KI-Technologien, um Muster in Rechtsdokumenten, Urteilen und Rechtsprechung zu erkennen und rechtliche Empfehlungen zu formulieren.

KI-Ethikberater

In einer Welt, die zunehmend von KI-gesteuerten Entscheidungsprozessen geprägt ist, sind Ethikberater gefragt. Diese Experten stellen sicher, dass die von KI-Systemen getroffenen Entscheidungen ethisch und rechtlich einwandfrei sind. Im Bereich der Rechtstechnik überwachen sie die Einhaltung ethischer Standards bei der Anwendung von KI im Rechtssystem.

KI-gestützte Mediatoren

Der Einsatz von KI zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten gewinnt zunehmend an Bedeutung. KI-gestützte Mediatoren erleichtern die Schlichtung und Verhandlung zwischen Parteien, indem sie relevante rechtliche Informationen und Präzedenzfälle bereitstellen und so zu schnelleren und faireren Lösungen beitragen.

Juristische KI-Trainer

Die Schulung von KI-Modellen für juristische Anwendungen erfordert Fachleute, die Expertenwissen zu rechtlichen Fragen mit einem Verständnis für maschinelles Lernen verbinden. Trainer für juristische KI bereiten KI-Systeme darauf vor, juristische Texte zu verstehen, juristische Fragen zu beantworten und juristische Analysen durchzuführen.

Spezialist für digitales Rechtsmarketing

Im Zeitalter des Legal Engineerings sind die digitale Präsenz und die Vermarktung von Rechtsdienstleistungen von entscheidender Bedeutung. Digital-Legal-Marketing-Specialists sind auf die Entwicklung von Onlinestrategien spezialisiert, um juristische Dienstleistungen effektiv zu bewerben und juristische Inhalte auf Onlineplattformen zu verbreiten.

Die Integration von KI in die Rechtstechnik führt zu einer Fülle neuer Karrieremöglichkeiten, die die traditionelle Rechtspraxis erweitern. Diese neu entstehenden Berufe erfordern eine Kombination aus juristischem und technologischem Fachwissen und bringen Fachleute hervor, die die Zukunft der Rechtsbranche mitgestalten werden. Mit KI als treibender Kraft öffnen sich Türen zu Innovationen, die sowohl die Ausübung des Rechts als auch die Art und Weise, wie wir Rechtsdienstleistungen wahrnehmen, grundlegend verändern werden.

Die Bedeutung von KI für die nächste Generation

Für die nächste Generation von Fachleuten wird die Nutzung von KI zu einer unverzichtbaren Fähigkeit. Eine frühzeitige Vertrautheit mit KI-Technologien wird es jungen Talenten ermöglichen, sich besser auf die sich verändernde Arbeitswelt vorzubereiten. Gleichzeitig sind Ethik und Verantwortung im Umgang mit KI von entscheidender Bedeutung. Die nächste Generation muss nicht nur die Technologie verstehen, sondern auch die Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Rechtssystem.

KI als allgegenwärtige Kraft

Künstliche Intelligenz ist bereits ein fester Bestandteil unseres Alltags. Von intelligenten persönlichen Assistenten über Empfehlungssysteme bis hin zur Prozessautomatisierung durchdringt KI nahezu jeden Aspekt unseres Lebens. Die nächste Generation sollte nicht nur technologisch versiert sein, sondern auch in der Lage sein, die Chancen und Herausforderungen zu verstehen, die KI mit sich bringt.

Technologische Fähigkeiten für die Arbeitswelt

Die Arbeitswelt von morgen wird von KI beeinflusst werden. Es entstehen neue Berufe und Tätigkeitsfelder, während sich die bestehenden verändern. Die nächste Generation wird ein breites Spektrum an technologischen Fähigkeiten benötigen, um in dieser KI-gesteuerten Arbeitswelt erfolgreich zu sein. Von Programmierkenntnissen über Datenanalyse bis hin zum Verständnis des

maschinellen Lernens – KI-Kenntnisse sind von unschätzbarem Wert.

Innovation und kreative Anwendung

KI bietet eine Fülle von Möglichkeiten, um komplexe Herausforderungen zu lösen und innovative Lösungen zu schaffen. Die nächste Generation wird die Aufgabe haben, KI auf kreative Weise zu nutzen, sei es in der Kunst, der Wissenschaft, der Wirtschaft oder der sozialen Innovation. Das Verständnis für das Potential der KI kann zu bahnbrechenden Innovationen führen.

Ethik und Verantwortung

Mit den Fortschritten der KI stellen sich auch ethische und gesellschaftliche Fragen. Die nächste Generation muss in der Lage sein, kritische Fragen zu stellen und die Auswirkungen der KI auf die Gesellschaft, die Privatsphäre, die Arbeitsplätze und die Sicherheit zu beurteilen. Ein tiefes Verständnis der ethischen Implikationen von KI wird immer wichtiger, um die Technologie verantwortungsvoll zu nutzen.

Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen

Die Technologielandschaft entwickelt sich rasch weiter, und KI bildet da keine Ausnahme. Die nächste Generation muss die Fähigkeit entwickeln, sich anzupassen und lebenslang zu lernen, um den schnellen Veränderungen und Innovationen im Bereich der KI gerecht zu werden. Die Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln, wird zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor.

Gesellschaftliche Gestaltungskraft

Die Bedeutung von KI für die nächste Generation geht über technologisches Wissen hinaus. Es geht darum, die Fähigkeit zu entwickeln, KI als Werkzeug zur Lösung globaler Herausforderungen zu nutzen, ethische und soziale Verantwortung zu übernehmen und die Zukunft in einer zunehmend komplexen Welt zu gestalten. Die nächste Generation hat die Chance, die Möglichkeiten der KI zu nutzen, um eine positive und nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Fazit

Insgesamt ist die Integration von KI in unseren Berufsalltag unaufhaltsam. Von der Steigerung der Effizienz bis hin zur Schaffung neuer Berufsfelder treibt KI den Fortschritt voran. Vor allem im Bereich der Rechtstechnik eröffnet KI spannende Möglichkeiten, juristische Prozesse zu revolutionieren. Das Entstehen neuer Berufsbilder zeigt, dass KI nicht nur die Arbeitsweisen, sondern auch den Arbeitsmarkt selbst verändert. Es liegt an uns, die nächste Generation darauf vorzubereiten, das Potential der KI zu nutzen und gleichzeitig verantwortungsvoll mit ihr umzugehen. ←

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

Befristung von Arbeitsverträgen

Update zur aktuellen Rechtslage

Von Tobias Grambow



Wegen der strengen gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz stellen Befristungen eine Möglichkeit dar, Mitarbeiter flexibler einzustellen. In Zeiten des Fachkräftemangels bestehen Bewerber aber häufig auf dem Abschluss eines unbefristeten Vertrags. In diesem Fall sollte eine Probezeit vereinbart werden.

Arbeitsverträge sollen nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden. Befristungen sollen die Ausnahme sein. So bewerten beispielsweise Gewerkschaften befristete Arbeitsverhältnisse als prekär. In eng begrenzten Fällen sind Befristungen gesetzlich zulässig. Befristungen sind möglich, wenn es hierfür einen ausreichenden Sachgrund gibt. Zeitlich begrenzt kommt eine Befristung aber auch ohne Sachgrund in Betracht.

Befristungen mit Sachgrund

Besteht ein ausreichender Sachgrund, kann hierauf eine Befristung gestützt werden. Die in Betracht kommenden Sachgründe sind exemplarisch – aber nicht abschließend – in § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aufgeführt. Die praxisrelevantesten Sachgründe sind die Vertretung eines Mitarbeiters, ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf oder die Erprobung des Mitarbeiters.



Tobias Grambow

BUSE, Berlin
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

grambow@buse.de
www.buse.de

Auch die Eigenart der Arbeitsleistung kann eine Befristung sachlich rechtfertigen. Solange ein Sachgrund besteht, kann grundsätzlich auch befristet werden. Der Sachgrund kann sich dabei auch ändern. Die Befristung kann entweder nach dem Kalender erfolgen oder als Zweckbefristung.

Befristung zur Vertretung

Ein Vertretungsbedarf kann zum Beispiel vorliegen, wenn ein Mitarbeiter erkrankt ist, einem Beschäftigungsverbot wegen Schwangerschaft unterliegt oder sich in Elternzeit befindet. Der Vertretungsbedarf muss tatsächlich bestehen, und zwar prognostisch für die Laufzeit des befristeten Vertrags. Zulässig sind aber Überlappungszeiten zur Einarbeitung. Die Befristungsdauer muss nicht die gesamte Zeit des Vertretungsbedarfs abdecken. Weiß ein Arbeitgeber, dass ein befristet eingestellter Arbeitnehmer während der gesamten Vertragsdauer arbeitsunfähig sein wird, kann er die Befristung nicht mit dem Sachgrund der Vertretung rechtfertigen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.05.2023 – 5 Sa 27/23, NZA-RR 2023, 413). Wichtig ist zudem, dass der befristet Beschäftigte den Vertretenen auch tatsächlich vertritt und nicht mit anderen Aufgaben betraut wird.

Problematisch sind sogenannte Kettenbefristungen, wenn sich also Befristung an Befristung reiht. Diese können zur Entstehung eines unbefristeten Arbeitsvertrags führen, wenn ein Fall des Rechtsmissbrauchs vorliegt. Allein aus dem bloßen Umstand, dass es für einen Arbeitgeber aufgrund der Zahl der Beschäftigten unvermeidlich ist, wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen, und diese Vertretungen auch durch die

Einstellung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen gedeckt werden könnten, folgt jedoch weder das Fehlen eines solchen sachlichen Befristungsgrunds noch das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs.

Vorübergehender Arbeitskräftebedarf

Eine Befristung kann auch wegen eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs gerechtfertigt sein. Bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags muss aber mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung nach dem vorgesehenen Vertragsende nicht mehr besteht. Folglich scheiden ohnehin bestehende Daueraufgaben des Arbeitgebers aus. Typische Beispiele für einen vorübergehenden Arbeitskräftebedarf sind die Saisonarbeit (Kellner im Biergarten, Spargelstecher, Erntehelfer etc.) oder die Tätigkeit in Kampagnebetrieben (als Skilehrer, Bademeister im Freibad etc.).

Eine zulässige Befristung wegen eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs kann sich auch bei der sogenannten Projektbefristung ergeben. Wird die Befristung des Arbeitsvertrags auf die Mitwirkung des Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt gestützt, erfordert dies, dass es sich bei dem Projekt um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt

verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen.

Der Tatbestand der Drittmittelfinanzierung kann ebenfalls ein Befristungsgrund sein. Dabei reicht allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus. Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollen, kann die Befristung sachlich gerechtfertigt sein. Die Befristung kann auf die Abhängigkeit von Drittmitteln gestützt werden, wenn der Drittmittelgeber die Mittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stellt, die finanzierten Aufgaben hinreichend definiert sind und sich der Arbeitgeber aufgrund dieser Vorgaben entschließt, die lediglich vorübergehenden Aufgaben auch nur für die Dauer der Zurverfügungstellung von Drittmitteln durchzuführen.

Erprobung des Arbeitnehmers

Auch kann ein Arbeitsverhältnis befristet zur Erprobung eines Mitarbeiters geschlossen werden. Die Befristungsdauer darf regelmäßig über sechs Monate nicht hinausgehen. Das auf die Dauer der Erprobung befristete Arbeitsverhältnis wird „zur Probe“ abgeschlossen. Daneben gibt es das (weitaus häufigere) Arbeitsverhältnis „auf Probe“. Hierbei handelt es sich um ein unbefristetes oder länger als sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis, bei dem die

ersten (bis zu) sechs Monate eine Probezeit darstellen. Beim Arbeitsverhältnis „zur Probe“ endet das Arbeitsverhältnis nach der Erprobung. Beim Arbeitsverhältnis „auf Probe“ können beide Parteien innerhalb der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von nur 14 Tagen kündigen.

Eigenart der Arbeitsleistungen

In seltenen Fällen kann die Befristung mit der Eigenart der Arbeitsleistung sachlich begründet werden. Die Rechtsprechung hat dies in jüngerer Zeit bejaht bei Arbeitsverträgen im Profifußball (BAG, Urteil vom 16.01.2018 – 7 AZR 312/16, NZA 2018, 703) oder bei der Befristung des Arbeitsvertrags eines Schauspielers mit einer Produktionsgesellschaft, die im Auftrag einer Fernsehanstalt die einzelnen Folgen einer Fernsehserie produziert (BAG, Urteil vom 30.08.2017 – 7 AZR 864/15, NZA-RR 2018, 128).

Befristung ohne Sachgrund

Auch ohne Vorliegen eines Sachgrunds kann eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig sein. Dabei ist die Höchstdauer auf zwei Jahre beschränkt. Innerhalb dieser zwei Jahre kann das befristete Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden. Die einzelnen Zeitabschnitte müssen nicht gleich lang sein. Eine Verlängerung der Befristung ist nur bis zum Ablauf der laufenden Befristung zulässig. Nachträglich kann eine Befristung ohne Sachgrund nicht erfolgen. Mit der Verlängerung darf nur die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags geändert werden, nicht jedoch andere Arbeitsbedingun-

gen, auch nicht zugunsten des Arbeitnehmers. Macht der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Verlängerung von seinem Direktionsrecht Gebrauch und weist dem Arbeitnehmer eine andere Arbeitsaufgabe zu, stellt dies keine Änderung des Vertragsinhalts dar. Die Ausübung des Weisungsrechts steht also einer Verlängerung nicht entgegen (BAG, Urteil vom 28.04.2021 – 7 AZR 212/20, NZA 2021, 1637). Ist der Arbeitgeber zur Vertragsänderung verpflichtet, sei es aufgrund einer Gesetzesänderung oder der Änderung eines anzuwendenden Tarifvertrags, ist dies ebenfalls gleichzeitig mit der Verlängerung zulässig.

„Beim Arbeitsverhältnis ‚zur Probe‘ endet das Arbeitsverhältnis nach der Erprobung. Beim Arbeitsverhältnis ‚auf Probe‘ können beide Parteien innerhalb der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von nur 14 Tagen kündigen.“

Die sachgrundlose Befristung ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ausgeschlossen, wenn bereits ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter bestanden hat. Der sachgrundlosen Befristung steht es nicht entgegen, wenn der Beschäftigte zuvor als Leiharbeitnehmer im Betrieb tätig war (BAG, Urteil vom 05.04.2023 – 7 AZR 239/22, AP TzBfG § 14 Nr. 197). Ausnahmeregelungen, zum Beispiel eine Mindestunterbrechungsdauer, sieht das Gesetz nicht vor. Daher schließt grundsätzlich jegliche frühere Beschäftigung eine spätere Befristung ohne Sach-

grund aus. Es sind allerdings Konstellationen denkbar, in denen die Anwendung eines ausnahmslosen Vorbeschäftigungsverbots für die Arbeitsvertragsparteien unzumutbar wäre und somit gegen die in der Verfassung garantierte Berufsfreiheit verstoßen würde (BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, NZA 2018, 774). So könne das Verbot der Vorbeschäftigung beispielsweise unzumutbar sein, wenn die Vorbeschäftigung bereits sehr lange zurückliegt, sie ganz anders geartet oder nur von sehr kurzer Dauer war. Eine achtjährige Unterbrechung wird dabei regelmäßig noch nicht als lang genug angesehen (BAG, Urteil vom 23.01.2019 – 7 AZR 733/16, NZA 2019, 700). Anders kann es liegen, wenn die Vorbeschäftigung bereits 22 Jahre zurückliegt (BAG, Urteil vom 21.08.2019 – 7 AZR 452/17, NZA 2020, 40). Bei einem 13 Jahre zurückliegenden früheren Arbeitsverhältnis für die Dauer von acht Wochen kann es sich um eine Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer handeln, welche die Unzumutbarkeit der Anwendung des Vorbeschäftigungsverbots bedingt (BAG, Urteil vom 15.12.2021 – 7 AZR 530/20, NZA 2022, 774).

Sonderregelungen

Bei älteren Arbeitnehmern kann die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines Sachgrunds bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich

geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat.

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Die Zahl der Verlängerungen ist nicht begrenzt. Diese Privilegierung gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

Eine arbeitsvertragliche Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze automatisch endet, kann wirksam vereinbart werden. In den letzten Jahren stieg jedoch das Renteneintrittsalter von 65 Jahren auf bis zu 67 Jahren. Ältere Klauseln sahen zum Teil ein Ausscheiden des Mitarbeiters mit Vollendung des 65. Lebensjahrs vor. Solche Klauseln, die vor der Anhebung des Rentenalters vereinbart wurden, werden nun so ausgelegt, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll (BAG, Urteil vom 21.12.2022 – 7 AZR 489/21, NZA 2023, 493).

Schriftform erforderlich bei Befristung

Befristungsvereinbarungen müssen gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit schriftlich erfolgen. Für ge-

wöhnlich ist die Befristung im Arbeitsvertrag enthalten, der nach dem Nachweisgesetz ohnehin schriftlich abgeschlossen werden soll. Die Befristung muss vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich vereinbart werden. Eine nachträgliche spätere schriftliche Vereinbarung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die zunächst formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird. Schriftlichkeit setzt grundsätzlich die Unterzeichnung durch Arbeitgeber und Mitarbeiter auf derselben Urkunde voraus, § 126 Abs. 2 BGB. Ohne die Beachtung der Schriftform besteht das Arbeitsverhältnis unbefristet. Das gilt auch bei Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge.

Vertragsende

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde bzw. mit Erreichen des Zwecks der Befristung, zum Beispiel das Ende der Erkrankung des vertretenen Mitarbeiters, jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über die Zweckerreichung, § 15 Abs. 2 TzBfG. Soll die Möglichkeit bestehen, auch vor Ablauf der Befristungsdauer das Arbeitsverhältnis zu kündigen, bedarf es hierfür einer arbeitsvertraglichen Festlegung.

Fazit

Aufgrund der strengen gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz stellen Befristungen eine Möglichkeit

dar, Mitarbeiter flexibler einzustellen. In Zeiten des Fachkräftemangels bestehen Bewerber aber häufig auf dem Abschluss eines unbefristeten Vertrags. In diesem Fall sollte eine Probezeit vereinbart werden, innerhalb deren der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „auf Herz und Nieren“ prüft. Der allgemeine Kündigungsschutz setzt nämlich erst nach sechs Monaten ein. ←

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:


GOSSLER, GOBERT & WOLTERS GRUPPE
SEIT 1758

In Kooperation mit:

BWD
Bundesverband der Wirtschafts-
kanzleien in Deutschland

AnwaltSpiegel meets BWD

Premiere: Erster Content Day des BWD in Berlin



Am 12.10.2023 lud der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) zum ersten

Content Day nach Berlin in das spektakuläre Atrium im F.A.Z.-Redaktionsgebäude ein. Ziel der Veranstaltung war es, eineinhalb Jahre nach der Gründung des Verbands Vertretern der inzwischen 47 Mitgliedskanzleien und der interessierten Öffentlichkeit zwei der Hauptanliegen des BWD zu präsentieren: erste Ergebnisse der fachlichen Arbeit in den Task Forces sowie die enge Verbindung zum rechtspolitischen Berlin. So gab Helge Limburg (Bündnis 90/Die Grünen), Mitglied im Rechtsausschuss des Deutschen Bundestags, einen Überblick zum bisher Erreichten in dieser Legislaturperiode sowie einen Ausblick auf die Themen, die noch auf der Agenda der Ampel-Regierung stehen. – Food for Thought.

In einem von Dr. Michael Braun (Rödl & Partner) eloquent moderierten Panel zum Thema: „Whistleblowing – erste Praxiserfahrungen mit dem Hinweisgeberschutzgesetz“ berichtete Susanne Hierl (CSU), ebenfalls Mitglied des Rechtsausschusses im Deutschen Bundestag, über das quälend lange Gesetzgebungsverfahren. Dr. Mirjam Weisse, Head of Compliance Whistleblowing Management bei der Deutschen Bahn und Mitglied im Advisory Board des BWD, zeigte anschaulich, welche enormen Schwierigkeiten das Gesetz Unternehmen in der Praxis bereitet. Alexandra Huber schließlich (Rödl & Partner, Kopenhagen) führte am Beispiel Dänemarks aus, dass man mit Fragen des Whistleblowings auch viel entspannter umgehen kann, als das in Deutschland gelungen ist.

Der Content Day war zugleich auch eine Leistungsshow des BWD: Christof Kleinmann (GvW Graf von Westphalen) präsentierte die Ergebnisse der Task Force „Arbeitszeitgesetz“, Dr. Alexandra Schluck-Amend (CMS) und Jan Markus Plathner (Brinkmann & Partner) stellten die Ziele der Task Force „Restrukturierung und Insolvenz“ vor, Dr. Ilka Heigl (Göhmann) und Sophia Trotno (Arnecke Sibeth Dabelstein) berichteten über die sehr ambitionierten Vorhaben der Task Force „ESG“. Besonderen Raum nahm das Thema Lawyer-Well-Being (oder zukünftig: Human-Centered-Leadership) ein: Stefanie Müller (Menold Bezler), Dr. Susana Campos Nave (Rödl & Partner), Sebastian Schüssler (Rödl & Partner) sowie Anshah Boateng (Mazars) luden die Gäste ein

in ein „World Café“, um in diesem kommunikativen und interaktiven Format Konzepte weiterzuentwickeln.

Im Bundesverband der Wirtschaftskanzleien stehen Digitalisierungsthemen weit oben auf der Prioritätenliste: Dr. Kuuya Chibanguza und Dr. Christian Kuss, LL.M. (beide Luther) zeigten die beeindruckenden Arbeitspakete der Task Forces „Digitalisierung“ und „Legal Tech“. Martin Knost, Projektleiter AI des BWD-Kooperationspartners Liquid Legal Institute (LLI), machte deutlich, warum künstliche Intelligenz tatsächlich der vielfach erwartete Game-Changer im Rechtsmarkt sein wird.

Schließlich: Lisa Norman (Schalast) und Dr. Konstantin Filbinger (Ashurst) schilderten ihre Eindrücke aus dem vor einigen Wochen in Köln erstmals durchgeführten BWD Bar Camp, bei dem fast 50 Associates und junge Unternehmensvertreter sich einen Tag lang Gedanken gemacht haben über „Die Wirtschaftskanzlei der Zukunft“. Die Teilnehmer bilden die hochmotivierte Class of 2023 im entstehenden NextGen-Netzwerk des BWD. (trw)



Deals

Mit Hengeler Mueller am Steuer: AUO erwirbt Behr-Hella Thermocontrol GmbH von MAHLE und HELLA

Hengeler Mueller hat zusammen mit der Anwaltskanzlei Davis Polk & Wardwell LLP die AUO Corporation („AUO“) beim Erwerb von 100% der Anteile an der deutschen Behr-Hella Thermocontrol GmbH („BHTC“) zu einem Unternehmenswert in Höhe von 600 Millionen Euro beraten.

Durch den Zusammenschluss wird es AUO künftig möglich sein, die Ressourcen beider Plattformen zu integrieren und Synergien zu generieren. Damit unterstreicht AUO sein Engagement für seine Globalisierungs- und Entwicklungsstrategie, die darauf abzielt, ein intelligentes Mobilitäts-Ökosystem zu etablieren. AUO hat seinen Sitz in Taiwan und ist insbesondere auf Produkte und Lösungen im Bereich Display-Panels spezialisiert. BHTC ist ein Gemeinschaftsunternehmen der MAHLE Behr GmbH & Co. KG und HELLA GmbH & Co. KGaA, die jeweils 50% der Anteile halten. BHTC ist spezialisiert auf die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von Human Machine Interfaces (HMI), Climate Control (CC) und Electronic Control Units (ECU) für die Automobilindustrie.

Die Transaktion steht derzeit noch unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die zuständigen Außenhandels- und Kartellbehörden; der Abschluss wird bis Mitte 2024 erwartet.

Hengeler-Mueller-Team für AUO: Dr. Annika Claus, Dr. Frank Burmeister (beide Partner, beide Federführung), Guglielmo Ziani, Niklas Lewicki, Dr. Laurids Schommers (alle Associates, alle Frankfurt, alle M&A), Hendrik Bockenheimer (Partner), Musa Müjdeci (Associate, beide Frankfurt, beide Arbeitsrecht), Christoph Wilken (Partner, Brüssel), Christian Dankert (Associate, Düsseldorf, beide Kartellrecht), Dr. Gunther Wagner (Partner, München), Dr. Sebastian Adam (Associate, Frankfurt, beide Steuerrecht), Dr. Jan D. Bonhage (Partner), Tassilo Keiber (Associate, beide Berlin, beide FDI/Öffentliches Wirtschaftsrecht), Dr. Matthias Rothkopf, Dr. Andrea Schlawffge (beide Counsel), Kira Fritsche (Associate, alle Düsseldorf, alle IP/IT).

AUO ist bei dieser Transaktion zudem von den lokalen Rechtsanwaltskanzleien Lee und Li (Taiwan), Gonzalez Calvillo (Mexiko), Schoenherr (Bulgarien), Cyrill Shroff (Indien) und Haiwen (China) beraten worden. (tw)

Flint Group setzt bei erfolgreicher Rekapitalisierung und Restrukturierung von Finanzverbindlichkeiten in Höhe von 1,3 Milliarden Euro auf Kirkland

Kirkland & Ellis hat die Flint Group, einen weltweit führenden Zulieferer der Druck- und Verpackungsindustrie, bei ihrer umfassenden Rekapitalisierung und Restrukturierung von Finanzverbindlichkeiten in Höhe von etwa 1,3 Milliarden Euro beraten. Die Transaktion wurde am 19.09.2023 mit einstimmiger Unterstützung der Darlehensgeber sowie der ausscheidenden Gesellschafter umgesetzt. Die Gesellschaftsanteile an der Gruppe wurden von den ausscheidenden Gesellschaftern auf eine Gruppe von Investoren unter Führung von Alcentra, Baring Asset Management, CVC Credit und KKR Credit übertragen.

Bilanz und Liquiditätsposition der Gruppe werden durch die Transaktion erheblich gestärkt. Die operative Gruppe profitiert von einer Reduktion der Finanzverbindlichkeiten in Höhe von etwa 760 Millionen Euro. Zugleich wird das Cashflowprofil der Gruppe durch eine Verringerung der künftigen Zinslast verbessert. Darüber hinaus hat die Gruppe neue Liquidität in Höhe von 72 Millionen Euro erhalten, die der Gruppe von einem Teil der neuen Gesellschafter als Kreditgeber im Rahmen einer Super-Senior-Finanzierung bereitgestellt wurde.

Im Zuge der Rekapitalisierung wurden die Laufzeiten der fortbestehenden Finanzierungen um bis zu vier Jahre verlängert und sichergestellt, dass die Gruppe auf gesicherter finanzieller Basis operativ wachsen kann.

Berater Flint Group:

Kirkland & Ellis, München: Leo Plank (Federführung, Restructuring), Dr. Michael Ehret (Tax); Associates: Dr. Johannes Lappe, Dr. Donatus Wang (beide Restructuring).

Kirkland & Ellis, London: Kon Asimacopoulos, Thomas Jemmett, Sean Lacey, Gabe Harley, Sarah Ullathorne (alle Federführung, alle Restructuring), Stephen Lucas, Sarah Goodwin, Natasha Smith, John Ilardo (alle Debt-Finance), James Seddon (Tax); Associates: Lynette Janssen, Krista Sirola, Fiona Ling, Georgina Vale (alle Restructuring), Oliver Clayson, Emma Shi, Preston Loh (alle Debt-Finance). (tw)

YPOG berät die Gesellschafter von AskBrian beim Exit an think-cell

YPOG hat die Gesellschafter des KI-Start-ups AskBrian bei der Übernahme durch den Berliner PowerPoint-Spezialisten think-cell, der sich mehrheitlich im Besitz des Private-Equity-Investors Cinven befindet, umfassend rechtlich beraten. Über den Kaufpreis haben die Parteien Stillschweigen vereinbart.

AskBrian wurde 2018 in der Nähe von München von Pavol Sikula und Matthias Ruppel gegründet und konzentriert sich auf angewandte künstliche Intelligenz in der Unternehmensberatung und Forschung.

Mit der Übernahme von AskBrian ermöglicht think-cell Business Professionals nun ein effizienteres Arbeiten. Durch Synergien sind die Arbeitsschritte von der Informationserfassung und Datenvisualisierung bis hin zur Workflow-Automatisierung und Entscheidungsfindung produktiver.

Das AskBrian-Team um die beiden Gründer bleibt an Bord. In Zukunft wird die Marke AskBrian mit dem Zusatz „a think-cell company“ auf dem Markt auftreten.

Team: Dr. Johannes Janning (Co-Lead, Transactions, Partner, Köln), Dr. Frederik Gärtner (Co-Lead, Transactions, Partner, Berlin), Dr. Jörn Wöbke (Transactions, Partner, Hamburg), Dr. Malte Bergmann (Tax, Partner, Hamburg), Dr. Benedikt Flöter (IP/IT/Data Protection, Associated Partner, Berlin), Rosa Wizisla (Transactions, Associate, Berlin), Roman Schäle (Transactions, Associate, Berlin). (tw)



Sozietäten

Keensight Capital setzt bei Beteiligung an der aconso AG auf DLA Piper

Keensight Capital wird die aconso AG dabei unterstützen, die internationale Marktposition mit besonderem Augenmerk auf die USA auszubauen. Das Münchner Unternehmen aconso ist Innovationsführer im Bereich HR-Dokumentenmanagement-Systeme (HR DMS) und bietet cloudbasierte Softwarelösungen im Personalbereich an. Zu den Kunden zählen große Unternehmen wie Lufthansa, BioNTech, Deutsche Bahn, Allianz und Siemens sowie Gastronomie- und Handelsketten wie Starbucks, dm und The Body Shop.

Keensight Capital zählt zu den führenden europäischen Growth-Buy-out-Firmen. Seit über 20 Jahren investiert die Gesellschaft langfristig in profitable Unternehmen mit hohem Wachstumspotential und Umsätzen zwischen 10 und 400 Millionen Euro.

Das DLA-Piper-Team leiteten Partner Lars Jessen (Frankfurt am Main) und Counsel Till Burmeister (Hamburg, beide Private Equity/M&A). Zum Kernteam gehörten außerdem Senior Associates Daniel Osmanovic (Frankfurt am Main), Dr. Jacqueline Päßler (Hamburg) und Associate Lara Joy Pabst (Frankfurt am Main, alle Private Equity/M&A).

Darüber hinaus waren Partner Dr. Henriette Norda (Arbeitsrecht, Hamburg), Semin O (Kartellrecht), Dr. Wolfram Distler (Finance), Dr. Konrad Rohde (Tax, alle Frankfurt am Main), die Counsels Patrick Reuter (Finance), Sven Bischoff (Tax), Miray Kavruk (IPT, alle Frankfurt am Main), Dr. Nico Brunotte (IPT, Hamburg), Dr. Thilo Streit (Öffentliches Wirtschaftsrecht, Köln), die Senior Associates Dr. Katharina Fischer (Arbeitsrecht), David Sanchio Schele (Datenschutz, beide Hamburg), Andreas Rüdiger (Datenschutz, Köln) sowie die Associates Carina Ludwig (Corporate/M&A, Hamburg), Felix Groppenbacher (Corporate/M&A, Frankfurt am Main), Hannah Modi (Arbeitsrecht, Hamburg), Caroline Huber (Kartellrecht), Sindy Martin (Finance, beide Frankfurt am Main) und Dr. Philipp Adelberg (Datenschutz, Köln) beteiligt. Eight Advisory hat steuerrechtlich beraten. (tw)

Neues Netzwerk, neue Möglichkeiten: Ebner Stolz tritt internationalem RSM-Netzwerk bei und firmiert unter RSM Ebner Stolz

RSM Ebner Stolz ist seit 01.10.2023 das deutsche Mitglied im globalen Netzwerk von RSM International und trägt damit der zunehmenden Internationalisierung seiner überwiegend mittelständischen Mandanten sowie den Erwartungen der Mitarbeitenden Rechnung.

In einer globalisierten und vernetzten Wirtschaft wächst im deutschen Mittelstand die Nachfrage nach grenzüberschreitenden Prüfungs- und Beratungsleistungen deutlich. Daher hat Ebner Stolz als eine der führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften in Deutschland das Netzwerk gewechselt und kann nun international auf rund 57.000 Mitarbeitende zurückgreifen. Mit mehr als 8 Milliarden US-Dollar Umsatz ist RSM das weltweit sechstgrößte Netzwerk unabhängiger Prüfungs- und Beratungsgesellschaften.

Die strategische Ausrichtung der Gesellschaft entspricht dem ebenfalls auf mittelständische Unternehmen fokussierten Netzwerk von RSM. Einheitliche Qualität, Systeme und Standards unter einer Marke sowie eine globale Abdeckung mit 830 Büros in 120 Ländern – darunter 19 der 20 größten Volkswirtschaften – sichern Mandanten jederzeit und weltweit verfügbare homogene Prüfungs- und Beratungsleistungen unter Führung und Verantwortung der Partner von RSM Ebner Stolz. Darüber hinaus eröffnet der Wechsel in das global aufgestellte RSM-Netzwerk auch für die Mitarbeitenden neue Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein international aufgestelltes Arbeitsumfeld.

Die Gesellschaft verfügt in Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung über Teams, die unter anderem in Branchen wie der Automobil-, Agrar- und Ernährungsindustrie, dem Handel, Maschinen- und Anlagenbau oder bei Themen wie Restrukturierung und Digitalisierung eine herausragende Expertise besitzen. Darüber hinaus profitieren die Mandanten des Unternehmens in Deutschland von einem Rechtsbereich, der in den vergangenen Jahren erfolgreich sein Full-Service-Angebot ausgebaut hat.

„Der Beitritt zum RSM-Netzwerk ist ein strategischer Schritt, um unser Leistungsportfolio im Interesse unserer mittelständischen Mandanten international weiter zu professionalisieren und zu erweitern. Dabei bleiben wir eigenständig und können unseren Netzwerkpartnern disziplinübergreifend exzellente Prüfungs- und Beratungsexpertise im deutschen Markt bieten“, sagt Prof. Dr. Holger Jenzen, Sprecher der Partnerschaft von RSM Ebner Stolz.

Jean M. Stephens, CEO von RSM International, kommentiert: „Wir freuen uns, RSM Ebner Stolz in unserer globalen RSM-Organisation willkommen zu

heißen. Das Team von RSM Ebner Stolz in Deutschland wird unsere internationalen Mandanten in die Lage versetzen, neue Geschäftsmöglichkeiten in einem wichtigen und nach außen gerichteten europäischen Markt zu nutzen. RSM Ebner Stolz und RSM passen perfekt zu unserem gemeinsamen Ziel und unserer Vision, eine positive und nachhaltige Wirkung für unsere Kunden, Kollegen und Gemeinschaften zu erzielen. Dies macht es zu einer aufregenden Zeit der Zusammenarbeit, acht Monate nach der Umsetzung der globalen Strategie 2030 von RSM – Taking Charge of Change.“ (tw)

Law Essentials: KPMG Law führt in Kooperation mit Bucerius Executive Education ein Fortbildungsprogramm für Juristen ein

Die KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH (KPMG Law) führt mit „Law Essentials“ ein berufsbegleitendes Fortbildungsprogramm ein. Entwickelt in Zusammenarbeit mit der Executive Education der Bucerius Law School, richtet es sich an Neuzugänge sowie an Associates, Senior Associates und (Senior) Manager.

Die Fortbildungsmodule werden auf vier Wegen vermittelt: Angebote der KPMG Business School ergänzen eigens von KPMG Law aufgesetzte Kurse, LinkedIn-Learning-Kurse sowie Angebote der Bucerius Executive Education. Die Lerninhalte sind auf das Erfahrungsniveau der Teilnehmenden abgestimmt.

- Associates erlernen unter anderem Zeitmanagement, Wirtschaftskompetenz, Vertragsgestaltung und Schriftsätze.
- Senior Associates erwerben Verhandlungskompetenz und befassen sich mit Business Development, Legal Project Management, Mandantenkommunikation und Mandantenrepräsentation für Anwälte.
- Manager entwickeln ihre Wirtschaftskompetenz weiter, schulen ihre Verhandlungs-, Verkaufs- und Konfliktkompetenz und lernen Führungskommunikation und Akquisition.

Die Lerninhalte ergänzen die arbeitsbegleitende juristische Fortbildung, die weiterhin innerhalb der Rechtsgebiete umgesetzt wird. Sie treten zudem neben die Pflichtkurse der KPMG Business School zu Themen wie zum Beispiel Geldwäsche, Compliance und Arbeitsschutz.

Dr. Folke Werner, Chief Human Resources Officer, kommentiert: „Die juristische Ausbildung vermittelt juristische Inhalte, doch der Arbeitsalltag setzt viel mehr Wissen voraus. Wir haben Law Essentials konzipiert, um unsere

Anwältinnen und Anwälte bestmöglich auszubilden und in ihrer Karriere zu unterstützen. Damit steigern wir auch die Attraktivität von KPMG Law als Arbeitgeber.“

Dr. Patrick Schroer, CEO der Bucerius Education GmbH, ergänzt: „Das Programm stellt einerseits ein einheitlich hohes Kompetenzniveau sicher und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu einer verlässlich hohen Qualität der Rechtsberatung. Zum anderen unterstützt das Programm jede Anwältin und jeden Anwalt bei der persönlichen Entwicklung und der eigenen Karriereplanung.“

Das Programm Law Essentials wird in den kommenden Monaten komplett ausgerollt. Erste Inhalte und Module stehen ab November 2023 zur Verfügung. (tw)



Personal

Freshfields stärkt globale Finanzpraxis mit neuem Frankfurter Partner mit Schwerpunkt Energiewende – Andreas Ruthemeyer kommt von Clifford Chance

Freshfields Bruckhaus Deringer („Freshfields“) verstärkt ihre globale Transaktionspraxis mit Andreas Ruthemeyer, einem führenden Experten in den Bereichen Energiewende und Infrastrukturfinanzierung, der als Partner in Frankfurt zum 01.01.2024 oder früher eintreten wird.

Ruthemeyer verfügt über umfassende Branchenerfahrung in der Beratung von Finanzinstituten, Finanzsponsoren und anderen Unternehmen bei der Entwicklung und Finanzierung komplexer Projekte und strukturierter Kredittransaktionen mit Schwerpunkt in den Bereichen Energie, Infrastruktur, Transport und natürliche Ressourcen.

Nach einer kurzen Zeit bei einer anderen führenden Anwaltskanzlei wird er damit wieder bei Freshfields tätig werden. Er begann seine Karriere bei Freshfields im Jahr 2011 und arbeitete eng mit der erweiterten Bank- und Finanzgruppe der Kanzlei an mehreren marktführenden Transaktionen. Seine grenzüberschreitende Erfahrung wird die Expertise der Sozietät im Bereich der Energiewende unterstützen und internationale Projektfinanzierungen, ECA-unterstützte Finanzierungen, nachhaltigkeitsbezogene Finanzierungen, Akquisitionsfinanzierungen und strukturierte Unternehmensfinanzierungen abdecken.

Julian Pritchard, Global Head of Transactions bei Freshfields, sagt: „Die Umstellung auf erneuerbare Energien ist sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor in Deutschland, der EU, den USA und weltweit von höchster Bedeutung. Andreas Ruthemeyer bringt wertvolle Erfahrungen in allen Aspekten der Energiewende mit, die für viele Mandanten unserer Kanzlei von großer Bedeutung sein werden.“

Freshfields-Partner Wessel Heukamp, Leiter der Transaktionspraxis in Deutschland und Österreich, zum Eintritt von Andreas Ruthemeyer: „Wir sehen ehrgeizige Ziele von Regierungen für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, was bedeutet, dass die Sektoren Energie, Infrastruktur und Ressourcen reif für Investitionen und Wachstum für neue Projekte sind. Das starke Marktprofil von Andreas Ruthemeyer – und seine etablierten Verbindungen in diesen wichtigen Sektoren – werden unser Beratungsangebot komplementieren, wenn diese Aktivitäten weiter zunehmen. Er wird eine Bereicherung für die globale Sozietät sein und passt hervorragend zu unserer Unternehmenskultur, da er zuvor bei Freshfields tätig war. Wir heißen ihn in unserer Partnerschaft willkommen.“

Die Ernennung von Andreas Ruthemeyer in die Partnerschaft als ein führender Experte im Bereich der Energiewende steht im Einklang mit der Strategie der Sozietät, ihre globale Transaktionspraxis zu stärken, zu der unter anderem mit Doug Bryden kürzlich ein ausgewiesener ESG-Experte hinzukam. (tw)

Goodwin wählt neuen Partner in München: Sebastian Walczak schafft den Sprung

Goodwin hat zum 01.10. 2023 im Rahmen der weltweiten Partnerernennungen einen neuen Partner in Deutschland ernannt. Sebastian Walczak ist seit 2021 Teil des deutschen Private-Equity-Teams von Goodwin in München und fokussiert sich vor allem auf nationale und internationale Private-Equity-Transaktionen, Fusionen sowie Übernahmen. Er berät Private-Equity-Fonds, Vermögensverwalter, strategische Investoren und Unternehmen bei Leveraged Buy-outs, Management-Buy-outs, Management-Incentive-Plänen und Joint Ventures.

„Mit der Ernennung von Sebastian und dem anhaltenden Ausbau des deutschen Teams unterstreicht Goodwin einmal mehr seine Ambitionen in Deutschland und verstärkt erneut seinen Standort in München. Sebastian ist ein herausragender Anwalt, und wir freuen uns sehr mit ihm über seine Ernennung zum Partner“, so Dr. Jan Schinköth, Office Chair des Münchner Standorts von Goodwin.

Mit der Ernennung von Sebastian Walczak baut Goodwin auch sein Private-Equity-Team weiter aus. Nach den Zugängen von Florian Hirschmann und Silvio McMiken im vergangenen Jahr unterstreicht Goodwin mit dem Aufrücken von Walczak erneut seine Stärke im Bereich Private Equity. (tw)

Kirkland ernennt Siegfried Büttner, Greta-Josefin Harnisch und Fabrice Hipp zu Partnern

Kirkland & Ellis hat drei Rechtsanwälte des Münchner Büros in die Partnerschaft aufgenommen. Siegfried Büttner, Greta-Josefin Harnisch und Fabrice Hipp sind mit Wirkung zum 01.10.2023 zu Partnern ernannt worden.

„Mit den Partnerernennungen von Siegfried Büttner, Greta-Josefin Harnisch und Fabrice Hipp werden drei herausragende Kollegen für ihre exzellenten Leistungen gewürdigt. Wir freuen uns sehr über diese Erweiterung der Partnerschaft und gratulieren allen drei herzlich“, sagt Kirkland-Partner Dr. Benjamin Leyendecker.

Siegfried Büttner hat seinen Schwerpunkt in den Bereichen Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht, insbesondere bei Kapitalmarkttransaktionen. Er berät Emittenten, Finanzinvestoren und Konsortialbanken zu einer breiten Spanne von öffentlichen Angeboten und Privatplatzierungen von Aktien und Schuldtiteln.

Greta-Josefin Harnisch berät Unternehmen, Private-Equity-Fonds und andere Finanzinvestoren bei nationalen und internationalen M&A- und Private-Equity-Transaktionen sowie Kapitalmarkttransaktionen einschließlich öffentlicher Übernahmen.

Fabrice Hipp fokussiert sich auf die Beratung deutscher und internationaler Mandanten bei nationalen und grenzüberschreitenden Akquisitionsfinanzierungen im Rahmen von Restrukturierungen und bei allgemeinen finanzrechtlichen Fragen.

Mit Wirkung zum 01.10.2023 hat Kirkland & Ellis weltweit 205 Partner ernannt. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 8. November 2023.

Deutscher
AnwaltSpiegel

Roundtable im Herbst 2023

United Patent Court (UPC): 6 Monate in Kraft – ein Erfahrungsaustausch mit Praktikern

21. November 2023
14 bis 17 Uhr

**Jetzt
kostenfrei
anmelden!**

C L I F F O R D

Kooperationspartner: C H A N C E

Der **Roundtable** findet im F.A.Z.-Tower in Frankfurt am Main statt. Er richtet sich als geschlossene Veranstaltung an Entscheidungsträger in Unternehmen aus den Bereichen (Patent-)Recht und F&E.

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

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**

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

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
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
und Chief Compliance Officer

klaus-peter.weber@ge.com

**Heiko Wendel**

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Prof. Dr. Stefan Werner**

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

stefan.werner@commerzbank.com



**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de



Arne Wittig



Dr. Philipp Wösthoff

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

philipp.woesthoff@jpmorgan.com



Alexander Zumkeller

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

ADVANT Beiten

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



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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



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

WESTPFAHL SPILKER WASTL
RECHTSANWÄLTE

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



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



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



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



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



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



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



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Rödl & Partner

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



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

Luther.

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



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

„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

ANZEIGE

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), 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 DABELSTEIN; BUSE Rechtsanwälte Steuerberater; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; kalkan Rechtsanwaltskanzlei; 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:

