

# Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3  
MoPeG macht's möglich



→ 7  
Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz



→ 11  
Arbeit auf Abruf



→ 15  
Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



Prof. Dr.  
Thomas Wegerich  
Herausgeber  
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

Patrick Saetzing und Oliver Saha stellen Ihnen eine Regelung im Personengesellschaftsmodernisierungsgesetz (MoPeG) vor, die unsere Autoren sehr begrüßen: Das am 01.01.2024 in Kraft tretende neue Recht eröffnet BGB-Gesellschaften, die im Gesellschaftsregister eingetragen sind, erstmals den Zugang zum Umwandlungsgesetz. Das ist eine gute Nachricht für den Mittelstand.

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in den Arbeitsalltag. Es erscheint verlockend, Officetätigkeiten vom Menschen auf die KI zu verlagern. Das sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch nicht vorschnell angehen, schreiben Dr. Jens Günther und Mark Gerigk. Die von den beiden aufgestellten „arbeitsrechtlichen Spielregeln“ für den KI-Einsatz in der Unternehmenspraxis sollten Sie kennen.

Digitalisierung, Artificial Intelligence, Cyber Security und Human Centered Leadership? – Wenn das Stichworte sind, die Sie beschäftigen (sie sollten es), dann können Sie sich [hier](#) anmelden für die am 07.12.2023 stattfindende Konferenz „Inhouse Matters“. Schon jetzt steht fest: Wieder einmal „volles Haus“ in der Frankfurt School of Finance & Management beim jährlichen Klassentreffen der Rechtsmarkt-Community.

Ihr

Thomas Wegerich

#### GESELLSCHAFTSRECHT/UMWANDLUNGSRECHT

- 3 **MoPeG macht's möglich**  
Ab 2024 wird die (eingetragene) Gesellschaft bürgerlichen Rechts umwandlungsfähig – endlich!  
Von Patrick Saetzing und Oliver Saha

#### ARBEITSRECHT/DIGITALISIERUNG

- 7 **Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz**  
Arbeitsrechtliche Spielregeln für den KI-Einsatz  
Von Dr. Jens Günther und Mark Gerigk

#### ARBEITSRECHT

- 11 **Arbeit auf Abruf**  
BAG: Anspruch auf mehr als 20 Stunden bei fehlender Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit?  
Von Dr. Christian Bloth

#### NEWS & SERVICES

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

#### ARBEITSRECHT

- 15 **Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**  
Zwischen „kerngesund“ und „krankheitsbedingt arbeitsunfähig“ liegt oft nur eine ärztliche Feststellung  
Von Dr. Erik Schmid und Carina Pflanz

#### RECHTSMARKT/EMPLOYER BRANDING

- 19 **„Kir Royal“ in Kanzleien**  
Anwälte sind keineswegs „schimmerlos“  
Von Natalia Künstle und Mareike Müller

Besuchen Sie unsere Website:  
[www.deutscheranwaltspiegel.de](http://www.deutscheranwaltspiegel.de)

# MoPeG macht's möglich

Ab 2024 wird die (eingetragene) Gesellschaft bürgerlichen Rechts umwandlungsfähig – endlich!

Von Patrick Satzinger und Oliver Saha



## Patrick Satzinger

Rödl GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Nürnberg  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Partner

[patrick.satzinger@roedl.com](mailto:patrick.satzinger@roedl.com)

[www.roedl.com](http://www.roedl.com)



## Oliver Saha

Rödl GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Nürnberg  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Associate Partner

[oliver.saha@roedl.com](mailto:oliver.saha@roedl.com)

[www.roedl.com](http://www.roedl.com)



Das Personengesellschaftsmodernisierungsgesetz (MoPeG) verschafft den BGB-Gesellschaften, die in das neugeschaffene Gesellschaftsregister eingetragen werden, Zugang zum Umwandlungsgesetz.

Im Mittelstand, insbesondere in der Immobilienbranche oder unter Freiberuflern, ist die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (kurz: „GbR“ oder „BGB-Gesellschaft“) eine beliebte und weitverbreitete Unternehmensrechtsform. Bislang ist die BGB-Gesellschaft im Katalog der verschmelzungsfähigen Rechtsträger in der aktuellen Fassung von § 3 Umwandlungsgesetz (UmwG) nicht enthalten. Da nach der im Umwandlungsgesetz genutzten Verweisungstechnik § 3 UmwG auch für die Spaltung in ihren verschiedenen Arten (Aufspaltung, Abspaltung, Ausgliederung) maßgeblich ist, sind aufgrund des Numerus clausus von § 3 UmwG die eine Gesamtrechtsnachfolge auslösenden Instrumente des Umwandlungsgesetzes für die BGB-Gesellschaft gegenwärtig nicht nutzbar. Auch ein Formwechsel der BGB-Gesellschaft in beispielsweise eine GmbH muss bis dato relativ umständlich über Hilfskonstruktionen – so etwa über das Anwachsungsmodell oder über Zwischenschritte wie dem vorherigen Statuswechsel in eine offene Handelsgesellschaft (oHG) oder Partnerschaftsgesellschaft (PartG) – gestaltet werden, da die GbR im Katalog der zugelassenen formwechselnden Rechtsträger von § 191 Abs. 1 gegenwärtig fehlt.

Mit dem am 01.01.2024 in Kraft tretenden Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (Personengesellschaftsrechtsmodernisierungsgesetz – MoPeG) ermöglicht es der Gesetzgeber künftig BGB-Gesellschaften, die im neugeschaffenen Gesellschaftsregister eingetragen sind (eGbR), als übertragender oder übernehmender Rechtsträger Verschmelzungen und Spaltungen sowie Formwechsel in der Systematik des Umwandlungsgesetzes durchzuführen. Dies erfolgt durch Erweiterung des Kreises der umwandlungs- und formwechselfähigen Rechtsträger

auf die eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts in den §§ 3 und 191 UmwG n.F.

## Verschmelzungen

Ein neugeschaffener Unterabschnitt mit den §§ 39 bis 39f UmwG n.F. trifft für die Verschmelzung der BGB-Gesellschaft Regelungen, die sich an die bereits bislang existierenden Bestimmungen für Personenhandelsgesellschaften anlehnen (§ 39a UmwG n.F. – Verschmelzungsbericht, § 39b UmwG n.F. – Unterrichtung der Gesellschafter, § 39e UmwG n.F. – Verschmelzungsprüfung).

Verschmelzungen können von den GbR-Gesellschaftern einstimmig – bei ausdrücklicher Regelung im Gesellschaftsvertrag auch mit Dreiviertelmehrheit – beschlossen werden (§ 39c UmwG n.F.).

„Das MoPeG eröffnet der eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts erstmals den umfassenden Zugang zur identitätswahrenden Umwandlung innerhalb Deutschlands nach dem Umwandlungsgesetz.“

Die Nachhaftung für Gesellschafter der übertragenden GbR, die auf einen Rechtsträger übertragen, dessen Gesellschafter nicht unbegrenzt persönlich haften, besteht

für fünf Jahre ab Eintragung der Verschmelzung (§ 39f UmwG n.F.). Dies entspricht der auch bislang schon existierenden Gläubigerschutzregelung für Personenhandelsgesellschaften.

Ausgeschlossen bleibt die Verschmelzung für die aufgelöste BGB-Gesellschaft, wenn deren Gesellschafter eine andere Art der Auseinandersetzung als die Abwicklung durch Liquidation oder als die Verschmelzung vereinbart haben (§ 39 UmwG n.F.). Auch dies entspricht der bisher für Personenhandelsgesellschaften geltenden Regelung.

Eine der unbegrenzten persönlichen Haftung des GbR-Gesellschafters geschuldete Besonderheit ist das neugeschaffene Widerspruchsrecht für Gesellschafter einer übernehmenden GbR und für Anteilseigner eines übertragenden Rechtsträgers (§ 39d UmwG n.F.). Sinn und Zweck der Regelung ist vor allem der Schutz dieser Gesellschafter und Anteilseigner vor einer Haftungsvermehrung. Weil der Beschluss über eine Verschmelzung auch ohne oder gegen die Stimmen von Minderheitsgesellschaftern (Dreiviertelmehrheit gemäß § 39c Abs. 2 UmwG n.F.) gefasst werden kann, soll das Widerspruchsrecht deren Interessen umfassend schützen. Nach dem in der Gesetzesbegründung geäußerten Willen des Gesetzgebers soll das Widerspruchsrecht unabhängig davon bestehen, ob der widersprechende Gesellschafter an der Beschlussfassung teilgenommen hat. Die ansonsten im Gesellschaftsrecht zu beachtenden gesellschaftsrechtlichen Treuepflichten sollen das Widerspruchsrecht insofern nicht berühren. Im Einzelfall ist aber der Einwand eines nach § 242 BGB widersprüchlichen Verhaltens des Gesellschafters nicht ausgeschlossen, wenn er

etwa bei der Beschlussfassung der Verschmelzung zugestimmt hat und ihr nachträglich widerspricht. Der Widerspruch des ordnungsgemäß geladenen Gesellschafters kann bis Ende der Gesellschafterversammlung gegenüber einem Vertreter der Gesellschaft oder dem Leiter der Gesellschafterversammlung erklärt werden. Die Rechtsfolge des Widerspruchs ist nach dem durch das MoPeG unverändert bleibenden § 43 UmwG die Gewährung der Stellung eines Kommanditisten für den widersprechenden Gesellschafter.

## Spaltungen

Über die Verweisungsnormen der §§ 124 und 125 UmwG sind die neu eingefügten Vorschriften für die Verschmelzung auf Aufspaltung, Abspaltung und Ausgliederung unter Beteiligung einer eingetragenen BGB-Gesellschaft entsprechend anzuwenden.

## Formwechsel

Durch das MoPeG wird die Möglichkeit des Formwechsels einer eGmbH in eine andere Rechtsform neugeschaffen (§§ 191 Abs. 1 und 214 UmwG n.F.). Wie auch bislang für formwechselnde Personenhandelsgesellschaften sieht das Umwandelungsgesetz künftig als Zielrechtsformen für die eGmbH nur Kapitalgesellschaften und eingetragene Genossenschaften vor. Allerdings besteht für einen Formwechsel einer BGB-Gesellschaft in eine Personenhandelsgesellschaft unter dem Regime des Umwandelungsgesetzes auch kein Bedarf, da das gewünschte

Ergebnis zukünftig im Wege des Statuswechsels nach dem über das MoPeG neugefassten § 106 HGB n.F. niederschwellig erzielbar ist.

## Keine grenzüberschreitende Umwandlung für die BGB-Gesellschaft

Der deutsche Gesetzgeber ist den Anregungen aus Wirtschaft und Wissenschaft, die §§ 305 ff. UmwG, die Verschmelzungen, Spaltungen und Formwechsel ins europäische Ausland für Kapitalgesellschaften ermöglichen, auch auf Personengesellschaften auszuweiten, bislang nicht gefolgt. Begründet wird dies damit, dass die europarechtliche Umwandlungsrichtlinie nur auf Kapitalgesellschaften anwendbar sei und eine nationale Regelung für Personengesellschaften zu Rechtsunsicherheiten in der Registerpraxis führen würde. Somit bleibt die grenzüberschreitende Hinausverschmelzung oder Spaltung oder der Formwechsel auf Basis des Umwandelungsgesetzes der GbR (noch) verschlossen.

## Fazit

Das MoPeG eröffnet der eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts erstmals den umfassenden Zugang zur identitätswahrenden Umwandlung innerhalb Deutschlands nach dem Umwandelungsgesetz.

Aktuell stehen insbesondere – traditionell als BGB-Gesellschaft organisierte – Immobilienunternehmen und medizinische Praxisgemeinschaften im Fokus in-

stitutioneller und internationaler Investoren. Vor allem von ausländischen Investoren werden regelmäßig Kapitalgesellschaften wie die GmbH als Zielrechtsform bevorzugt. Vor diesem Hintergrund vereinfacht die neugeschaffene Umwandlungsmöglichkeit mit bereits bewährter Regelungssystematik künftig die Umsetzung von Transaktionen. Notwendige Voraussetzung für die Umwandlung nach dem Umwandelungsgesetz ist immer die vorherige Eintragung der beteiligten BGB-Gesellschaft in das neugeschaffene Gesellschaftsregister.

Neben dem für GbR zukünftig erst nach Eintragung möglichen Erwerb und Halten registrierter Rechte (Grundstücke, IP) ist also die Herstellung der Umwandlungsfähigkeit ein weiterer Grund dafür, unternehmerisch tätige Gesellschaften bürgerlichen Rechts ab 2024 unverzüglich durch Eintragung ins Gesellschaftsregister „transaktionsfit“ und damit umfassend zukunftssicher zu machen. ←

# 10 Jahre

# DisputeResolution



## Das Online-Magazin für Streitbeilegung

Seit Dezember 2013 berichten wir quartalsweise über die gesamte Bandbreite gerichtlicher und außergerichtlicher Streitigkeiten.

Die aktuelle Ausgabe und sämtliche Archivausgaben finden Sie hier:

[www.disputeresolution-magazin.de](http://www.disputeresolution-magazin.de)

Wir danken unseren Strategischen Partnern, Kooperationspartnern und Fachberatern für ihre Unterstützung.

### Herausgeber



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



### Strategische Partner

ADVANT Beiten

CLASS RE ACTION

KNOETZL

Luther.



Rechtsanwalt beim BGH  
Prof. Dr. Matthias Siegmann

### Kooperationspartner



DIS

eucon | Europäisches Institut für Conflict Management e.V. leading in business mediation



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

# Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

Arbeitsrechtliche Spielregeln für den KI-Einsatz

Von Dr. Jens Günther und Mark Gerigk



© Roland - stock.adobe.com

Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) können insbesondere herkömmliche Officetätigkeiten von einer Effizienzsteigerung im Bereich der Bild-, Text-, Ton- und Videobearbeitung profitieren. Doch sollte ein Rückgriff auf KI unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten nicht vorschnell erfolgen.



**Dr. Jens Günther**

Gleiss Lutz, München  
Rechtsanwalt, Partner

[jens.guenther@gleisslutz.com](mailto:jens.guenther@gleisslutz.com)  
[www.gleisslutz.com](http://www.gleisslutz.com)



**Mark Gerigk**

Gleiss Lutz, München  
Rechtsanwalt, Associate

[mark.gerigk@gleisslutz.com](mailto:mark.gerigk@gleisslutz.com)  
[www.gleisslutz.com](http://www.gleisslutz.com)

## KI als Ergebnis des technologischen Wandels

Mit fortschreitender Digitalisierung und steigendem Wettbewerbsdruck sehen sich Arbeitgeber zunehmend neuen Herausforderungen ausgesetzt. Eine neue Herausforderung des digitalen Zeitalters ist der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI). Der dialogbasierte Chatbot ChatGPT erreichte als Vorreiter im Bereich der KI innerhalb kürzester Zeit über 100 Millionen Nutzer. Auch

über ChatGPT hinaus erscheinen die Möglichkeiten der KI-Nutzung nahezu grenzenlos. Neben Bild-, Video- und Tonbearbeitung werden insbesondere die Bearbeitung und der Entwurf von Texten von unterschiedlichen, zum Teil kostenlosen Anbietern am Markt angeboten. Nahelegend erscheint deshalb die Einbeziehung von KI in den Arbeitsalltag. Gerade herkömmliche Officetätigkeiten können von einer Effizienzsteigerung profitieren. Vorschnell sollte ein Rückgriff auf KI unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten gleichwohl nicht erfolgen.

## Zulässigkeit des Einsatzes von KI

Die gute Nachricht vorweg: Ein Rückgriff auf KI scheint zumindest arbeitsrechtlich nicht generell ausgeschlossen. Gemäß § 613 Satz 1 BGB haben Arbeitnehmer ihre „Dienste im Zweifel in Person zu leisten“. Arbeitnehmer können damit zwar nicht eine beliebige dritte Person an ihrer statt zur Arbeit schicken, sondern müssen die geschuldete Arbeitsleistung selbst erbringen. Auch ist es zwar in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten, ob § 613 Satz 1 BGB dem KI-Einsatz durch Arbeitnehmer entgegensteht. Die derzeit vorherrschende Ansicht bejaht aber die Zulässigkeit eines (begrenzten) KI-Einsatzes. Dem ist zuzustimmen. Selbst die fortschrittlichsten KI-Systeme sind keine „Personen“ im Rechtssinne, sie haben keine Rechtspersönlichkeit. Arbeitnehmer wälzen ihre Aufgaben daher nicht in unzulässiger Weise auf eine andere Person ab, wenn sie sich einer KI bedienen. Vielmehr ist eine KI-Anwendung als ein auf Algorithmen beruhendes Hilfsmittel zu qualifizieren.

„Der Arbeitnehmer trägt die Verantwortung für seine Arbeitsprodukte. Das gilt auch, wenn er auf eine KI zurückgreift. Deshalb muss er prüfen, ob die Informationen und ein etwaiges Arbeitsprodukt der KI inhaltlich stimmig sind.“

Mit Blick auf die weitere Entwicklung wird die Unterscheidung zwischen bloßem Hilfsmittel und Gehilfen mit

Rechtspersönlichkeit aber herausfordernder werden, je ausgereifter und menschenähnlicher KI-Systeme sich entwickeln. Ein rechtliches Risiko besteht insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer keine Eigenleistung mehr erbringt und seine Tätigkeiten in Gänze auf ein KI-System überträgt. Ein KI-Einsatz erfolgt dann nicht mehr unterstützend, sondern die KI tritt faktisch an die Stelle des Arbeitnehmers.

## Offenlegung gegenüber dem Arbeitgeber

Ein von der Zulässigkeit zu trennender Aspekt ist die Offenlegung der Benutzung. Bei einer heimlichen Verwendung von KI-Systemen weiß der Arbeitgeber nicht, welche Arbeitsprodukte aus „menschlicher Feder“ stammen und welche Arbeitsprodukte technisch durch die KI erzeugt worden sind. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber ein erhebliches Interesse an der Offenlegung haben. Dies gilt nicht zuletzt aufgrund des Risikos von Datenleaks, das insbesondere mit einem Rückgriff auf externe KI-Systeme einhergeht. Die Rücksichtnahme- und Treuepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB wird insofern Arbeitgebern helfen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind danach verpflichtet, gegenseitig auf die Rechtsgüter und die Interessen der jeweils anderen Vertragspartei Rücksicht zu nehmen. Aus der allgemeinen Verpflichtung folgt, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber über die KI-Verwendung zu informieren haben, sobald eine solche über eine Bagatellschwelle hinausgeht. Nutzen Arbeitnehmer heimlich KI-Anwendungen, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten also jedenfalls dann, wenn die Nutzung qualitativ oder quantitativ mehr als nur unerheblich ist. Dies könnte dann gegebenenfalls Schadensersatzansprüche oder arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

## Risiken des Einsatzes von KI

Aus Unternehmenssicht sind Risiken aus verschiedenen Rechtsgebieten zu berücksichtigen. So droht insbesondere die Offenlegung von sensiblen Unternehmensdaten. Dialogbasierte KI-Systeme speichern die ihnen gestellten Fragen und Ergebnisse häufig, um die Qualität der eigenen Antwort zu verbessern. Es liegt also nahe, dass in eine KI eingegebene Daten von der Software in anderen Fällen wiederverwendet und entsprechende Daten weitergegeben werden. Im Extremfall könnten Unternehmensdaten und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers der Konkurrenz offenbart werden.

Der Arbeitnehmer muss sich darüber im Klaren sein, dass er die Verantwortung für seine Arbeitsprodukte trägt. Das gilt auch, wenn er auf eine KI zurückgreift. Deshalb muss er prüfen, ob die Informationen und ein etwaiges Arbeitsprodukt der KI inhaltlich stimmig sind und durch den Arbeitgeber verwertet werden können. Dies ist nicht der Fall, wenn das Werk zum Beispiel bereits urheberrechtlich durch eine dritte Partei geschützt ist, weil die KI Informationen von Dritten verwendet hat. Bei urheberrechtlichen Werken gilt gemäß § 7 Urheberrechtsgesetz (UrhG) als Urheber, wer Schöpfer des Werkes ist. Damit ist im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses regelmäßig der Arbeitnehmer der Urheber. Die Rechtsprechung unterstellt, dass der Arbeitnehmer das Recht zur Nutzung der geschaffenen Werke auf den Arbeitgeber überträgt – selbst wenn dies nicht ausdrücklich vereinbart ist. Damit erwirbt der Arbeitgeber im Regelfall ein umfassendes materielles Nutzungsrecht an dem urheberrechtlich geschützten Werk. Allerdings setzt jeder urheberrechtliche Schutz nach § 2 Abs. 2



UrhG voraus, dass es sich um die intellektuelle Leistung eines Menschen handelt. Deshalb scheiden alle Vorgänge und Erzeugnisse, die nicht menschlichen Ursprungs sind, als Werke aus. Ob durch KI geschaffene Werke vor diesem Hintergrund nach dem UrhG schutzfähig sind, ist bisher nicht abschließend geklärt, darf aber jedenfalls angezweifelt werden.

Der heimliche Rückgriff auf KI-Systeme kann daher zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dies gilt insbesondere bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen wie der (fahrlässigen) Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen durch den Arbeitnehmer oder durch den Ausschluss materieller Schutzpositionen an geschaffenen Werken infolge der KI-Nutzung. In weniger gravierenden Fällen kommt eine Ermahnung oder Abmahnung in Betracht. Ein solcher Fall dürfte vorliegen, wenn sich vorgenannte Risiken noch nicht konkretisiert haben, der Arbeitnehmer durch die KI-Nutzung den Arbeitgeber aber entsprechenden Risiken zumindest ausgesetzt hat. Kann der Arbeitgeber einen Schaden nachweisen, sind darüber hinaus Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer denkbar. Solche Schadensersatzansprüche kommen dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber durch die Nutzung von KI selbst einer Haftung zum Beispiel gegenüber Kunden ausgesetzt ist, oder sich ein Schaden aufgrund des Leaks von wettbewerbsrelevanten Informationen realisiert hat.

## Regelungsbedarf

Auf Grundlage des Direktionsrechts nach § 106 GewO wäre sowohl eine Untersagung der Verwendung von KI als

auch eine Anweisung zur Verwendung von KI-Systemen bei bestimmten Aufgaben denkbar. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich im Rahmen der Einführung von KI zudem regelmäßig aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Inhalte einer Betriebsvereinbarung richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnissen der Parteien im Einzelfall und hängen maßgeblich von der arbeitgeberseitig angestrebten Regelungsmaterie ab. Es erscheint jedenfalls ratsam, den Nutzerkreis (In welchen Abteilungen darf eine KI zum Einsatz kommen? In welchen Abteilungen nicht?), den Zweck des KI-Einsatzes, die Benennung der erlaubten KI-Systeme und Regelungen zu Schulungen der Mitarbeiter aufzunehmen. Schließt der Arbeitgeber umgekehrt die Nutzung von KI aus, besteht ein Mitbestimmungsrecht nicht.

## Fazit

Der KI-Einsatz sollte arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig gut überlegt sein. Kollektivrechtliche Regelungen können zu einem klaren Rechtsrahmen beitragen und Risiken im betrieblichen Umfeld erheblich reduzieren. Ohne einen solchen Rahmen sollte arbeitnehmerseitig auf einen nicht unerheblichen heimlichen Rückgriff auf KI-Anwendungen verzichtet werden. Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten wären andernfalls zu befürchten.

Oft nimmt die Verhandlung kollektivrechtlicher Rahmenbedingungen in der Praxis einige Zeit in Anspruch. Dies gilt insbesondere, da Betriebsräte nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen können, dessen

Erforderlichkeit im Fall der Einführung von KI vermutet wird. Idealerweise beginnen Arbeitgeber daher frühzeitig vor dem geplanten KI-Einsatz mit entsprechenden Verhandlungen. ←

# 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/](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/inhouse-matters/)

Veranstalter:

Deutscher  
**AnwaltSpiegel**

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

Mitveranstalter:

**STP**  
The Legal Tech Company

Partner:

**DILITRUST**

In Kooperation mit:

**G**  
GOSSLER, GOBERT & WOLTERS GRUPPE  
SEIT 1758

**BWD**  
Bundesverband der Wirtschafts-  
kanzleien in Deutschland

# Arbeit auf Abruf

BAG: Anspruch auf mehr als 20 Stunden bei fehlender Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit?

Von Dr. Christian Bloth



Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht vor, dass wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt. Aber welchen Anspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er dauerhaft erheblich mehr als 20 Stunden arbeitet?

## Orientierungshilfe durch das BAG?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einem Urteil vom 18.10.2023 (5 AZR 22/23) offensichtlich einen dritten Weg in der Beantwortung der Frage eingeschlagen, welche Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, wenn bei Arbeit auf Abruf keine Vereinbarung zur Arbeitszeit vorliegt, der Arbeitnehmer über längere Zeit jedoch mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet.

§ 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht im Wege einer gesetzlichen Fiktion (im Folgenden auch: „die Fiktion“) vor, dass wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt. Gibt es hier „Luft nach oben“, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft erheblich mehr als 20 Stunden arbeitet? Hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf ein Arbeitszeitvolumen von 20 Stunden oder nach Maßgabe seiner dauerhaften tat-



**Dr. Christian Bloth**

kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

[christian.bloth@kallan-legal.de](mailto:christian.bloth@kallan-legal.de)  
[www.kallan-legal.de](http://www.kallan-legal.de)

sächlichen Mehrarbeit? Diese Fragestellung ist für beide Seiten essentiell: Für den Arbeitnehmer, weil er wissen möchte, mit welchem Einkommen er rechnen kann, für den Arbeitgeber, ob die durch Abrufarbeit erstrebte Flexibilität sich einschränkt. Das vorinstanzliche Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm (6 SA 200/22) ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zu, da es in seinem Urteil von einem Urteil des LAG Düsseldorf sowie von einer breiten Auffassung in der Literatur abwich, das BAG aber hier noch nicht entschieden hatte. Da das Urteil des BAG nur als Pressemitteilung vorliegt, ist bei der Bewertung noch eine gewisse Zurückhaltung geboten.

## Sachverhalt

Die Parteien stritten über Vergütung. Entscheidend für die Beurteilung des Vergütungsanspruchs war, welche Arbeitszeit für das Arbeitsverhältnis maßgeblich war. Die Klägerin war seit 2009 als „Abrufkraft Helferin Einlage“ bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckindustrie, beschäftigt. Eine Regelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit enthielt der Arbeitsvertrag nicht. Die Heranziehung der Klägerin erfolgte nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichen Umfang. In den Jahren von 2017 bis 2019 rief die Beklagte durchschnittlich Arbeitszeiten in einem Umfang von 103,2 Stunden im Monat ab. Ab dem Jahr 2020 verringerte sich der Abruf der Klägerin im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren: Von August 2020 bis August 2021 arbeitete sie teilweise nicht mehr als 80 Stunden im Monat. Die Klägerin verlangte hier eine Vergütung, soweit der Abruf ihrer Arbeitsleistung den

Umfang von 103 Stunden unterschritt. Sie berief sich darauf, dass aufgrund der höheren Arbeitszeit in den Jahren 2017 bis 2019 sie Anspruch auf Abruf einer Arbeitszeit von 103 Stunden pro Monat habe. Sie begründete dies zum einen damit, dass die Parteien sich stillschweigend aufgrund dieser Praxis auf dieses Arbeitszeitvolumen geeinigt hätten, zum anderen mit dem Hinweis auf Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung bezüglich der im Arbeitsvertrag vorhandenen Regelungslücke.

Das erstinstanzlich entscheidende Arbeitsgericht nahm, ausgehend von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG, an, dass die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit 20 Stunden betrage, und gab der Klage insoweit statt, als der Abruf der Arbeitsleistung der Klägerin in einzelnen Wochen 20 Stunden unterschritt. Hinsichtlich einer stillschweigenden Vereinbarung für ein höheres Arbeitszeitvolumen lägen keine Indikationen vor, auch bestehe kein Raum für ergänzende Vertragsauslegung. Dem folgte das LAG auch in der Begründung.

## Entscheidungsgründe des BAG

Die Revision der Klägerin wies das BAG zurück. Soweit ersichtlich, begründete das BAG dies damit, dass die vertragliche Lücke durch die gesetzliche Fiktion zu schließen sei. Für eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung einer höheren Arbeitszeit lägen keine Indikationen vor. Einem Abrufverhalten, das über einen längeren Zeitraum zu einem höheren Arbeitszeitvolumen führe, könne nicht der rechtsgeschäftliche Erklärungswille entnommen werden, sich für die Zukunft zu einem höheren

Volumen als nach der Fiktion vorgesehen verpflichten zu wollen. Auch rechtfertige die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum entsprechend zu arbeiten, nicht die Annahme, er wolle sich dauerhaft zu diesem höheren Volumen verpflichten. Ferner sei auch eine Schließung der Lücke im Sinne eines höheren Arbeitszeitvolumens als gesetzlich vorgesehen im Wege ergänzender Vertragsauslegung nur möglich, wenn die gesetzliche Fiktion „keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Parteien bei Kenntnis der Lücke eine andere Regelung getroffen hätten“, so das BAG. Für solche Anhaltspunkte habe die Klägerin aber nichts vorgetragen.

## Einordnung

Diese Ausführungen deuten darauf hin, dass das BAG zwar im Ergebnis, aber nicht von der Begründung her dem LAG in einem entscheidenden Punkt folgen mag, es aber auch zur Hoffnung Anlass gibt, in einer höchst komplexen Rechtsfrage Orientierung zu erhalten.

BAG und LAG scheinen in ihrer Beurteilung, ob aus der Inanspruchnahme eines höheren Arbeitszeitvolumens ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswille dergestalt entnommen werden kann, dass die Parteien diesen höheren Umfang der Arbeitszeit (stillschweigend) nachträglich vereinbart hätten, übereinzustimmen. Das LAG weist darauf hin, dass gerade bei Arbeit auf Abruf, in der eben der Arbeitsumfang unsicher sei, die höhere Inanspruchnahme nur einen höheren Bedarf des Arbeitgebers anzeige. Die Annahme einer solchen Vereinbarung

durch Konkretisierung müsse über den bloßen Zeitraum der Inanspruchnahme des höheren Volumens hinaus auch durch weitere Umstände gerechtfertigt sein, die das Vertrauen des Arbeitnehmers in die höhere Inanspruchnahme rechtfertigten. Aus dieser Bewertung ergibt sich für das LAG die Frage, ob die Lücke durch Rückgriff auf die Fiktion geschlossen werden kann oder ob dies nur dann in Betracht kommt, wenn auch eine ergänzende Vertragsauslegung zu keinem Ergebnis führe.

„Das BAG folgt nicht dem LAG Düsseldorf, das in der hier vorliegenden Konstellation den Vorrang der ergänzenden Auslegung angenommen hatte und den Rückgriff auf die gesetzliche Fiktion ausschloss. Ist das nun die bei Juristen so beliebte ‚vermittelnde Lösung‘? Wir warten gespannt.“

Diese Frage ist in der Konstellation des nicht geregelten Arbeitszeitvolumens im Hinblick auf § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG streitig. In der Literatur wird teilweise vertreten, dass die ergänzende Auslegung nur in Betracht komme, wenn weder Auslegung noch eine gesetzliche Regelung die Lücke schließen, so dass hier wegen der Vorgabe von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG ergänzende Auslegung ausgeschlossen sei. Andere sehen trotz gesetzlicher Vorgabe Raum für ergänzende Auslegung, wenn Parteien die abdingbare gesetzliche Regel nicht wollen oder diese

zu „gänzlich anderen Konsequenzen“ führt. Das LAG schließt sich hier – in sehr eingehender Begründung – der Auffassung an, dass für ergänzende Vertragsauslegung kein Raum sei, wenn, wie hier, eine gesetzliche Regel die Lücke interessengerecht schließe. Zweck von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG sei es, dem Arbeitnehmer mehr Sicherheit in Bezug auf sein Einkommen zu geben bzw. dem Arbeitgeber einen Anreiz zu geben, eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen. Eine ergänzende, vom Einzelfall abhängige ergänzende Vertragsauslegung führe zu Zweifeln und sei daher ungeeignet.

Hier widerspricht das LAG Hamm einer anderen Rechtsprechung des LAG Düsseldorf sowie auch der Mehrheit in der Literatur. Das LAG Düsseldorf entschied in einem Urteil vom 29.07.2015 (7 Sa 313/15), dass in einem Fall des Abrufs eines hohen Arbeitszeitvolumens eine ergänzende Vertragsauslegung zum Schutze des Arbeitnehmers „geboten“ sei und nicht auf die gesetzliche Fiktion zurückgegriffen werden könne. Zu beachten ist allerdings, dass damals die Fiktion im Fall einer Lücke nur eine Arbeitszeit von zehn Stunden vorsah. Hier hatte der Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden pro Woche im Schnitt gearbeitet. Das LAG führte aus, zur Feststellung des mutmaßlichen Parteiwillens komme es gerade auf die tatsächliche Vertragsdurchführung an. Sie zeige die „wirklich gewollte Arbeitsdauer“. Weil aber Arbeit auf Abruf verabredet sei, sei das geschuldete Mindestarbeitsvolumen nach Abzug von 20% von der tatsächlich im Schnitt geleisteten Arbeitszeit zu ermitteln. Dies führe zu einer interessengerechten Lösung, die das Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers und das Interesse des Arbeitnehmers an einem festen Einkommen berücksichtige. Es

sah sich durch ein Urteil des BAG vom 07.12.2005 (5 AZR 535/04) bestärkt, wonach das BAG trotz der Fiktion eine ergänzende Vertragsauslegung vorgenommen hatte, da es die Fiktion hier im Ergebnis als nicht interessengerecht ansah. Dieser Fall war aber, so das LAG Hamm, deswegen nicht vergleichbar, da die Parteien hier bereits 30 Stunden vereinbart hatten und es nur um Mehrarbeit ging. Die gesetzliche Fiktion mit zehn Stunden lag erheblich unter dem vereinbarten Volumen, so dass deren Anwendung zu einem nicht interessengerechten Ergebnis geführt hätte.

Diese unübersichtliche Lage um § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG wird hoffentlich durch die Begründung des BAG geordnet. Absehen lässt sich, legt man die Pressemitteilung zugrunde, dass das BAG die ergänzende Vertragsauslegung trotz gesetzlicher Funktion anders als das LAG Hamm nicht ausschließen will, sondern der gesetzlichen Regelung nur Vorrang gibt, aber die ergänzende Auslegung für möglich hält, wenn die Fiktion „keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Parteien bei Kenntnis der Lücke eine andere Bestimmung mit höherer oder niedrigerer Arbeitszeit getroffen hätten“.

Insoweit folgt das BAG auch nicht dem LAG Düsseldorf, das in der hier vorliegenden Konstellation den Vorrang der ergänzenden Auslegung angenommen hatte und den Rückgriff auf die gesetzliche Fiktion ausschloss. Ist das nun die bei Juristen so beliebte „vermittelnde Lösung“? Wir warten gespannt. ←

## Roundtable-Termine im Herbst 2023

Deutscher  
**AnwaltSpiegel**

13. November 2023 | 15 Uhr

### **Distressed Mergers & Acquisitions (M&A) und Carve-out – Möglichkeiten und Risiken beim Kauf aus der Insolvenz**

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

21. November 2023 | 14 Uhr

### **Unified Patent Court (UPC): 6 Monate in Kraft – ein Erfahrungsaustausch mit Praktikern**

Kooperationspartner: **C L I F F O R D**  
**C H A N C E**

**Jetzt  
kostenfrei  
anmelden!**

Die Roundtables finden im F.A.Z.-Tower in Frankfurt am Main statt. Sie richten sich als geschlossene Veranstaltungen an Entscheidungsträger in Unternehmen. Nähere Informationen zum jeweiligen Programm sowie die Anmeldeformulare finden Sie unter

**[www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable)**

# Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Zwischen „kerngesund“ und „krankheitsbedingt arbeitsunfähig“ liegt oft nur eine ärztliche Feststellung

Von Dr. Erik Schmid und Carina Pflanz



**Dr. Erik Schmid**

ADVANT Beiten, München  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

[erik.schmid@advant-beiten.com](mailto:erik.schmid@advant-beiten.com)  
[www.advant-beiten.com](http://www.advant-beiten.com)



**Carina Pflanz**

ADVANT Beiten, München  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

[carina.pflanz@advant-beiten.com](mailto:carina.pflanz@advant-beiten.com)  
[www.advant-beiten.com](http://www.advant-beiten.com)



Wenn der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern möchte und eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht gelten lassen will, müssen Umstände dargelegt und nachgewiesen werden, die zu ernsthaften Zweifeln an der behaupteten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen.

**D**ie Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis sind die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Vergütungsleistung des Arbeitgebers. Es gilt der Grundsatz: „Kein Lohn ohne Arbeit“. Dabei gibt es jedoch Ausnahmen. Ausnahmsweise erhalten Arbeitnehmer auch ohne Arbeitsleistung die Vergütung, zum Beispiel im Urlaub, an Feiertagen oder bei der in der

Praxis streitanfälligen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Umstritten ist die Entgeltfortzahlung, wenn nicht Kopfschmerzen, Übelkeit, Fieber oder Kreislaufbeschwerden, sondern „Unlust“ der Grund der „krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit“ ist. Die Ausnahme vom oben genannten Grundsatz gilt bei Krankheit deshalb nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich krankheitsbedingt

arbeitsunfähig ist. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wird – jedenfalls ab der gesetzlich oder vertraglich bestimmten Dauer – mit einer sogenannten „ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ oder mittlerweile ärztlichen Feststellung elektronisch nachgewiesen. Und obwohl allen Arbeitgebern, den Arbeitsgerichten und auch dem Gesetzgeber bekannt ist, dass „Blaumachen“ auch mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung regelmäßig vorkommt, ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach wie vor sehr hoch. Es gibt aber einige Fallgruppen zur Erschütterung des Beweiswerts der ärztlichen Bescheinigung.

### Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart ist, haben Arbeitnehmer gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFZ) einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen und der Arbeitnehmer muss die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen. Der Nachweis erfolgt durch ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und Übersendung in digitaler Form über eine technische Schnittstelle direkt zur Krankenkasse des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsdaten bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers abzufragen. Die Pflicht zur Vor-

lage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform bleibt bestehen für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von einem Privatarzt oder von einem Arzt im Ausland und für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn die elektronische Übermittlung nicht funktioniert (umstritten).

### Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. Feststellung

Die Darlegungs- und Beweislast für den Entgeltfortzahlungsanspruch trägt der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat insbesondere darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war. Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. ärztlichen Feststellung. Der Arbeitnehmer kann den Beweis seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aber auch mit jedem anderen zulässigen Beweismittel führen.

Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. die ärztliche Feststellung genießt einen sehr hohen Beweiswert. Sie führt zu einer tatsächlichen Vermutung, dass der Arbeitnehmer infolge Krankheit arbeitsunfähig ist. Arbeitgeber können regelmäßig nicht das Gegenteil beweisen, insbesondere da die Möglichkeiten des Arbeitgebers – wie der Einsatz eines Privatdetektivs – nach der Rechtsprechung nur sehr eingeschränkt zulässig ist. Arbeitgeber müssen das Gegenteil auch nicht nachweisen. Der Arbeitgeber muss den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur erschüttern.

### Erschütterung des Beweiswerts

Wenn der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern möchte und eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht gelten lassen will, müssen Umstände dargelegt und nachgewiesen werden, die zu ernsthaften Zweifeln an der behaupteten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen. In der Praxis ist die Erschütterung des Beweiswerts für den Arbeitgeber eine Herausforderung. Arbeitgeber erhalten über die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nur wenig Informationen, keine Diagnose, sondern nur den Zeitraum der Krankheit sowie den Hinweis, ob es sich um eine sogenannte Erstbescheinigung oder um eine sogenannte Folgebescheinigung handelt. Eine Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangt aber nach ernsthaften und objektiv begründeten Zweifeln an dem tatsächlichen Bestehen der Arbeitsunfähigkeit.

„Um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen.“

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dürfen aufgrund der Informationsasymmetrie an die Vorausset-



zungen für die Erschütterung des Beweiswerts keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. In vielen Urteilen der Arbeitsgerichte entspricht der angelegte Maßstab an die Erschütterung des Beweiswerts nicht der vom BAG aufgestellten Verteilung der Darlegungs- und Beweislast.

## Erschütterung des Beweiswerts in Fallgruppen

Eine Erschütterung des Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. einer ärztlichen Feststellung führt dazu, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit über ein anderes Beweismittel nachweisen muss. Von einer Erschütterung der Beweiskraft einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist insbesondere in folgenden Fällen auszugehen:

### „Krankfeiern“

Droht ein Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem er unstreitig nicht krank oder nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, seine Krankmeldung für den Fall an, dass ihm ein Vorteil – zum Beispiel die gewünschte Arbeitsfreistellung für Urlaub – nicht gewährt wird, so ist der Beweiswert einer dann vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Der Beweis der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann allenfalls dadurch wiederhergestellt werden, dass der Arbeitnehmer objektive Tatsachen vorträgt, die geeignet sind, den Verdacht einer Täuschung des krankschreibenden Arztes zu beseitigen (vgl. LAG Köln vom 17.04.2002 – 7 Sa 462/01).

### Mehrfache nahtlos aufeinanderfolgende Erstbescheinigungen nach Auseinandersetzung

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist erschüttert, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber den Betrieb verlässt und dem Arbeitgeber in den folgenden zwei Monaten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von fünf Ärzten vorlegt, die er zeitlich lückenlos nacheinander konsultiert hat, jeweils wegen anderer Beschwerden (vgl. LAG Hamm vom 10.09.2003 – 18 Sa 721/03). Dasselbe gilt beispielsweise auch bei drei aufeinanderfolgenden Erstbescheinigungen von zwei unterschiedlichen Ärzten, nach inhaltlicher Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, vorheriger Eigenkündigung samt Mitnahme sämtlicher persönlicher Gegenstände aus dem Betrieb (vgl. LAG Niedersachsen vom 07.05.2007 – 6 Sa 1045/05).

### Ärztliche Bescheinigung aus dem Ausland

Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, kommt im Allgemeinen der gleiche Beweiswert zu wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung. Der Beweiswert ist jedoch erschüttert, wenn die Bescheinigung nicht erkennen lässt, dass der Arzt im Ausland zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden und damit eine den Begriffen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts entsprechende Beurteilung vorgenommen hat (vgl. LAG Köln vom 08.06.2022 – 11 Sa 829/21).

### Passgenaue Krankmeldung bis Ablauf der Kündigungsfrist nach Eigenkündigung

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst (vgl. BAG vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21). Der Text eines Kündigungsschreibens einer Eigenkündigung in Verbindung mit fünf Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist andauern, sowie die Würdigung der Gesamtumstände nach einer Zeugenaussage des behandelnden Arztes können den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 02.05.2023 – 2 Sa 203/22).

### Ärztliche Bescheinigung ohne vorherige Untersuchung

Der Beweiswert einer ärztlichen Bescheinigung wird dadurch beeinträchtigt, dass der Arzt diese Bescheinigung ohne vorangegangene Untersuchung ausstellt.

### Rückwirkende Ausstellung

Wenn der Arzt den Beginn der Arbeitsunfähigkeit rückwirkend festgestellt hat und die Rückwirkung zwei Tage überschreitet, ist in der Regel der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert (vgl. LAG Köln vom 21.11.2003 – 4 Sa 588/03).

## Verschiebung des Rückflugs bis Ablauf der ärztlichen Bescheinigung

Der Beweiswert einer Erstbescheinigung ist erschüttert, wenn der Arbeitnehmer den gebuchten Rückflug auf das Ende der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit umbucht (vgl. LAG Hamm vom 08.06.2005 – 18 Sa 1962/04).

## Massenhafte Krankmeldung

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist auch dann erschüttert, wenn sich nach einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer krankschreiben lassen. Dies gilt auch, wenn jeder der Arbeitnehmer von einem anderen Arzt krankgeschrieben wird. ←

ANZEIGE

**Für alle Juristen,  
die sich ihr eigenes  
Urteil bilden.**

**Jetzt 30 Tage  
kostenfrei testen**

**F.A.Z. Einspruch: das Digital-Angebot mit  
ausgewählten und exklusiven Beiträgen  
zu rechtlich und steuerlich relevanten Themen**

- Für unsere jungen Leser: U-35-Angebot 1,50 € / Woche
- Direkter Zugriff auf den F.A.Z. Einspruch Podcast in der App
- Inklusive freiem Zugang zu allen F+ Bezahlartikeln auf FAZ.NET

**faz.net/urteil-bilden**

iPhone sind ist keine Marke von Apple Inc



# „Kir Royal“ in Kanzleien

Anwälte sind keineswegs „schimmerlos“

Von Natalia Künstle und Mareike Müller



**Natalia Künstle**

THE MARKETER, München  
Senior Marketing Manager

[kuenstle@the-marketer.de](mailto:kuenstle@the-marketer.de)  
[www.the-marketer.de](http://www.the-marketer.de)



**Mareike Müller**

THE MARKETER, München  
Geschäftsführerin

[mueller@the-marketer.de](mailto:mueller@the-marketer.de)  
[www.the-marketer.de](http://www.the-marketer.de)

Hohe Gehälter und Prestige allein reichen jungen Juristen nicht mehr aus. Sie suchen eine Kanzlei, deren Kultur und Gesamtangebot zu ihrer Person passen, sowie eine Arbeit, die zumindest in Teilen sinnstiftend erscheint.

**H**elmut Dietls Inspiration beim Verfassen eines der wohl bekanntesten Monologe der deutschen TV-Geschichte dürfte die Welt der Großkanzleien gewesen sein: „Isch kauf Disch einfach“, sagte Mario Adorf einst in seiner Rolle des schwerreichen Kleberfabrikanten Haffenloher zu Reporter Baby Schimmerlos. Zugegeben, Adorfs Aussage in der Kultserie „Kir Royal“ erfasst bei weitem nicht das gesamte Ausmaß seiner Gnadenlosansprache, doch der ikonische Rest wird hoffentlich im Geiste nachhallen – vor allem für die Beantwortung der Frage: Was muss man Juristen eigentlich bieten, damit sie „einwilligen“? Ein Plädoyer für Employer-Branding in Kanzleien.

Doch zurück zur Großkanzlei. Die Gehälter? Exorbitant. Zumindest bei den meisten. Das Zugpferd der Vergütung galt jahrelang als Garant dafür, reichlich hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Doch diese lang bewährte Herangehensweise ist seit geraumer Zeit nicht mehr genug. Kanzleien, ob groß oder als Boutique, beklagen sich zunehmend über ihre stetig sinkende Effizienz in der Personalbeschaffung, quantitativ wie qualitativ. Rechtsanwälte werden händeringend gesucht, Schreibtische bleiben leer, Mandate können teilweise nicht angenommen werden. Einige Großkanzleien senken mittlerweile sogar ihre Anforderungen an potentielle Kandidaten. So können beispielsweise fehlende Prädikatsexamina durch Titel wie Dr. oder LL.M. ausgeglichen werden. Für Kanzleien also eine schwierige Zeit – doch woran liegt das? Die Rahmenbedingungen sind doch so verlockend: Neben Spitzengehältern werden meist schnelle Aufstiegsmöglichkeiten zur Partnerschaft propagiert. Gleichzeitig locken sie mit den

verschiedensten Auszeitmodellen – von zusätzlichen Urlaubstagen bis hin zu (bezahlten) Sabbaticals. Ganz zu schweigen von der Fülle an Prestige, den ein Job in einer (Groß-)Kanzlei mit sich bringt. Also, was will man eigentlich mehr?

Diese Frage ist herausfordernder, als man denken könnte, und beim Suchen nach Antworten sollten vor allem die generelle Verschiebung der Persönlichkeitsstrukturen sowie die Zukunftswünsche junger Menschen analysiert und verstanden werden. Was ist ihnen heute wichtig? Die alten Zugpferde sind zwar weiterhin relevant, doch nicht mehr ausschlaggebend. Es müssen neue her, und diese gilt es zu identifizieren – für das eigene Employer-Branding.

### Employer-Branding – ein kleiner Exkurs

Zitiert aus dem Whitepaper unserer Agentur für Kanzleimarketing: „Employer Branding beschreibt die Strategie und die Maßnahmen, die von einem Unternehmen ergriffen werden, um sich als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren und zu präsentieren. Ziel ist es, die Aufmerksamkeit von potenziellen Mitarbeitern zu gewinnen, bestehende Mitarbeiter zu binden und zu motivieren und eine positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit zu erzeugen.“

In dieser kurzen Beschreibung werden neben der Personalbeschaffung auch das Halten und das Motivieren von Mitarbeitern als Ziele genannt. Diese drei Faktoren stehen meist im Einklang miteinander und beeinflussen

sich gegenseitig, positiv wie negativ. Aus Marketing-sicht, und sicherlich gilt dies gleichermaßen für Finance und HR, ist ein ausgeklügeltes, aber vor allem ehrliches Employer-Branding Pflicht für Kanzleien. Funktioniert das Employer-Branding, hat man nicht nur qualifiziertes Personal schon an Bord beziehungsweise rekrutiert deutlich einfacher – man erspart sich langfristig hohe Kosten.

### Apropos Kosten – Mitarbeiterfluktuation in Kanzleien ist teuer

Die mit dem Ausscheiden von Rechtsanwälten (oder Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen) verbundenen direkten und indirekten Kosten sind immens. Neben dem Aufwand der Nachbesetzung sind insbesondere vorübergehende Produktivitäts- sowie Umsatzverluste, die Einarbeitung des Nachfolgers und mögliche Beeinträchtigungen von Mandantenbeziehungen Faktoren, die sich negativ auf die Gesamtkosten einer Neubesetzung auswirken. Diese können ein Vielfaches des eigentlichen Jahresgehalts betragen.

### „Next generation is always different“

Wie bereits erwähnt, hat sich die Persönlichkeitsstruktur vieler junger Menschen über die Jahre hinweg verändert. Im zeitgenössischen Sprachgebrauch hört man oft Begriffe wie Boomer oder Generation X, Y oder Z. Jede Generation ticke anders und verlange eine andere Ansprache, heißt es.

Ein gutes Beispiel hierfür ist die mittlerweile inflationär verwendete Begrifflichkeit „Work-Life-Balance“. Sicherlich gab es eine Art Work-Life-Balance auch in vorangegangenen Generationen, doch man ging mit dieser Begrifflichkeit (falls es diese damals überhaupt schon gab) nicht so hausieren wie in der gegenwärtigen Zeit. Heutzutage muss diese eine Sau jedoch immer und immer wieder durchs Dorf getrieben werden, damit auch wirklich der Letzte verinnerlicht, dass Arbeitgeber XY großen Wert auf ausgeglichene und positiv gestimmte Mitarbeiter legt.

„Funktioniert das Employer-Branding, hat man nicht nur qualifiziertes Personal schon an Bord beziehungsweise rekrutiert deutlich einfacher – man erspart sich langfristig hohe Kosten.“

Doch nicht nur die Ansprache der Arbeitgeber hat sich verändert, sondern auch die Kommunikation der jüngsten Arbeitnehmergeneration. Diese jungen Juristen und Juristinnen wissen meist ganz genau, was sie wollen, und kommunizieren dies auch selbstbewusst – und hierbei geht es nicht nur um materielle und zeitliche, sondern ebenso vermehrt um immaterielle Forderungen wie beispielsweise Sinn und gesellschaftlichen Nutzen der Tätigkeit. Ging die Dominanz in der Vergangenheit meist vom Arbeitgeber aus, so hat sich dies mittlerweile

geändert. Kandidaten stellen individuelle Forderungen. Es obliegt schließlich dem Arbeitgeber, diesen Anforderungen nachzukommen beziehungsweise auf diese einzugehen. In Zeiten des Fachkräftemangels ein Kräftemessen zugunsten der Kandidaten.

### Eine Brücke zur Volkswirtschaftslehre

Angebot und Nachfrage müssen sich treffen, der Markt ist dynamisch und es herrschen eben gewisse Gesetzmäßigkeiten. Übersetzt für Kanzleien heißt das: Das Angebot für Rechtsanwälte muss angepasst werden. Die selbstbewussten Kandidaten gilt es daher zu studieren. Im Übrigen gilt das auch für einen selbst – analysieren Sie Ihre Kanzlei einmal, stellen Sie sich Fragen wie: Was kann ich der Zielgruppe als Arbeitgeber bieten, um sie entweder von einem Einstieg bei uns zu überzeugen oder das Wohlbefinden vorhandener Mitarbeiter zu festigen sowie die Motivation zu steigern? Wenn Sie also wissen, was Ihre Kanzlei bieten kann, jedoch niemand oder nur wenige das Angebot annehmen, sollten Sie Ihr Angebot dahingehend anpassen, um als attraktiver Arbeitgeber im Marktsegment Ihrer definierten Zielgruppe gegenüber positiv in Erscheinung zu treten.

### Schmerzen überwinden können

Der Weg zu einem erfolgreichen Employer-Branding kann durchaus schmerzhaft sein. Das eigene Zugeständnis, nicht perfekt zu sein oder in der Vergangenheit Fehler gemacht zu haben, mag nicht jedem leicht über die

Lippen gehen. Doch die eigene Optimierung kann nur gelingen, wenn die Schwachstellen identifiziert worden sind. Schließlich klebe ich bei einem blutenden Zeh das Pflaster auch nicht blind auf meinen rechten Unterarm. Kanzleien sei zudem geraten, diesen Big Step nicht allein zu gehen. Es benötigt hier dringend Unterstützung von „außen“.

Dies hat zwei Gründe:

- Das Inhousemarketing (sollte es diese Abteilung überhaupt innerhalb der Kanzlei geben) wird es höchstwahrscheinlich nicht schaffen, neben dem ohnehin anfallenden Tagesgeschäft auch ein strategisches Employer-Branding auf die Beine zu stellen. Das ist nur in den seltensten Fällen machbar, geht dann jedoch meist mit Qualitätsverlust einzelner Tätigkeiten einher.
- Die eigene Bubble zu verlassen ist schwierig, man ist festgefahren, der Blickwinkel meist wenig veränderbar. Man braucht das Auge des Betrachters, wenn man selbst der Betrachtete ist – eine Art externe Employer-Branding-Taskforce. Denn die Wirkung auf Außenstehende ist hier essentiell.

### Bahn frei für Employer-Branding

Nehmen wir einmal an, Sie wollten Ihr Employer-Branding nun angehen. Sie sind voller Energie und möchten den Stein endlich ins Rollen bringen – ungeachtet dessen, ob Sie diesen gewaltigen Schritt allein gehen oder sich fachspezifische Unterstützung holen. Wir nehmen zudem an, dass Sie die erste große Hausaufgabe bereits erledigt

haben und daher genau wissen, was Kandidaten und Mitarbeiter wollen. Sie kennen deren Bedürfnisse. Zwischen dem, was Sie bieten wollen, und dem, was Sie tatsächlich bieten können, liegt nun ein Gap. Die Größe des Gaps zwischen Ihren Vorstellungen und der Realität kann variieren, aber das ist vollkommen normal. Das Wichtige ist, die Diskrepanz zu erkennen und aktiv daran zu arbeiten, den Gap zu schließen. Hierbei ist es entscheidend, dass Ihr Employer-Branding authentisch ist und die tatsächlichen Stärken Ihrer Kanzlei reflektiert. Ein aufgeblasenes Image, das nicht der Realität entspricht, wird langfristig mehr schaden als nutzen. Denn einige vergessen viel zu oft: Menschen reden!

Beziehen Sie in den Prozess auch Ihre Mitarbeiter ein. Sie sind Ihre besten Botschafter und können wertvolles Feedback liefern. Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die Werte und Kultur Ihrer Kanzlei kennen, leben, widerspiegeln und mit Begeisterung bei der Sache sind. Denken Sie auch an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Sie bieten können, um die Lücke zwischen den Erwartungen der Kandidaten und dem tatsächlichen Angebot zu verkleinern. Last but not least: Optimieren Sie Ihre Kommunikation und erweitern Sie diese gegebenenfalls, optisch wie inhaltlich. Nutzen Sie alle verfügbaren Kanäle, beginnend mit Ihrer Website und den sozialen Medien bis hin zu juristischen Podcasts, Veranstaltungen und Networking. Treten Sie exakt so auf, wie Sie von Ihren Mitarbeitern und Kandidaten wahrgenommen werden möchten. Denn gleich und gleich gesellt sich bekanntlich gern. Das gemeinsame Ziehen an dem berühmten einen Strang wird so viel leichter und macht zudem auch deutlich mehr Spaß.

## Zusammenfassung

Adorfs beziehungsweise Haffenloher bekannte und nachhallende „Lockangebote“ sind, symbolisch betrachtet, nach wie vor erwähnenswerte Zugpferde, doch die heutigen jungen Juristen sind eben nicht „schimmerlos“. Hohe Gehälter und Prestige allein reichen ihnen nicht mehr aus – sie suchen eine Kanzlei, deren Kultur und Gesamtangebot zu ihrer Person passen, sowie eine Arbeit, die zumindest in Teilen sinnstiftend erscheint. Arbeitgeber müssen diese Bedürfnisse ernst nehmen und ihre bisherige, vielleicht sogar angestaubte Strategie überdenken, um sich authentisch zu präsentieren. Ein positives und ehrlich gelebtes Arbeitgeberimage samt angepassten Benefits wird maßgeblich dazu beitragen, Talente erfolgreich anzuziehen und zu binden. Und was Kanzleien nun tun müssen: Anfangen! Denn jede große Reise beginnt mit einem ersten kleinen Schritt. ←

ANZEIGE

Deutscher  
AnwaltSpiegel

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

Über uns

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

Hauptsitz:  
Frankfurt

Unternehmensgröße:  
51-200

Branche:  
Buch- und Zeitschriftenverlage

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

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

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


**Deals**
**VERBUND AG setzt bei Akquisition eines 56,4-MW-Windportfolios von Impax auf ADVANT Beiten**

ADVANT Beiten hat die VERBUND AG und ihre deutschen Tochtergesellschaften bei der Akquisition eines 56,4-Megawatt-Windportfolios in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen umfassend rechtlich beraten. Der Verkäufer ist ein von Impax Asset Management geführter Infrastrukturfonds. Über den Kaufpreis wurde zwischen den Parteien Stillschweigen vereinbart.

Das Portfolio besteht aus fünf operativen Windparks mit insgesamt 38,4 Megawatt (MW) in Oedelum, Quelkhorn, Mariengarten, Münster und Frielendorf Süd sowie einem Windprojekt mit einer geplanten Inbetriebnahme im dritten Quartal des kommenden Jahres mit 18 MW (Feldatal).

Im Rahmen der Transaktion ist die Verbund AG von einem auf erneuerbare Energien spezialisierten M&A-Team von ADVANT Beiten betreut worden. Die Transaktionsspezialisten um den Partner Dr. Christof Aha hatten die Verbund AG bereits beim Erwerb eines 86-MW-Windportfolios in Rheinland-Pfalz beraten.

Das M&A-Renewable Team von ADVANT Beiten berät nationale und internationale Investoren bei Entwicklung, Betrieb, Erwerb und Veräußerung von großen Windparks, Solarparks und Geothermieprojekten. Hierbei arbeitet das Team grenzüberschreitend zusammen mit den Kanzleien des europäischen ADVANT-Verbunds.

Berater VERBUND AG – ADVANT Beiten: Dr. Christof Aha (Lead), Mark Thönißen, Felix Busold, Maik Benedikt Merken (alle Corporate/M&A, Frankfurt am Main), Dr. Jochen Reuther, Leopold Linden (beide Real Estate, Frankfurt am Main), Katrin Lüdtke (Öffentliches Recht, München).

Inhouse: Dr. Patrick Prusa (Verbund AG, Wien).

Berater IMPAX: Taylor Wessing. (tw)


**Sozietäten**
**Noerr berät LHI Gruppe bei Leasing- und Finanzierungsstruktur über 2,5 Milliarden Euro für 90 neue S-Bahn-Züge in München**

Mit einem Team unter der Leitung von Elmar Bindl, Alexander Schilling und Dominik Kloka hat Noerr die LHI Gruppe, einen führenden deutschen Leasinganbieter sowie Investment- und Assetmanager, zur Leasing- und Finanzierungsstruktur für 90 neue S-Bahn-Züge in München mit einem Volumen von mehr als 2,5 Milliarden Euro umfassend rechtlich und steuerlich beraten.

Die Deutsche Bahn hat im Rahmen ihres Verkehrsvertrags mit der Bayerischen Eisenbahngesellschaft (BEG), die im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr den Regional- und S-Bahnverkehr in Bayern plant, finanziert und kontrolliert, 90 neue Züge für die S-Bahn München beschafft. Hersteller der neuen S-Bahn-Züge ist Siemens Mobility. Die LHI-Gruppe hat im Auftrag der BEG die Leasingstruktur für die neuen S-Bahn-Züge konzipiert und wird die Struktur während der Bau- und Betriebsphase über Objektgesellschaften umsetzen. Die Finanzierung ist von einem Bankenkonsortium, bestehend aus der Europäischen Investitionsbank (EIB) und der deutschen Tochter der UniCredit, der HypoVereinsbank (HVB), über zwei Kreditlinien zur Verfügung gestellt worden. Garantiert wird die Finanzierung vom Freistaat Bayern.

Die ersten der neuen S-Bahn-Züge sollen ab Ende 2028 in den Betrieb gehen. Erstmals sind dann komplett durchgängige Fahrzeuge mit mehr als 200 Metern Länge im Einsatz, die Platz für 1.841 Fahrgäste bieten. Die größere Kapazität soll die Basis für das Fahrgastwachstum der kommenden Jahrzehnte und für die Mobilitätswende im Großraum München schaffen.

Noerr berät die LHI Gruppe regelmäßig zu steuer-, investment- und finanzierungsrechtlichen Fragen.

Beratung LHI Gruppe – Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB: Dr. Elmar Bindl (Partner, Steuerrecht, München, Leitung), Dr. Alexander Schilling (Partner, Banking & Finance), Dr. Dominik Kloka (Associated Partner, Capital Markets und Regulatory, beide Frankfurt am Main), Dr. Martin Haisch (Partner, Frankfurt am Main), Dr. Sebastian Leidel (Associated Partner); Nico Rosenfelder (Associate, beide München, alle Steuerrecht), Dr. Mansur Pour Rafsendsjani (Partner); Wolf Stumpf (Senior Counsel); Lukas Schu (Associate, alle Frankfurt am Main, alle Commercial), Patrick Geist (Senior Associate); Ana-Maria Mir-ceta (Associate, beide Frankfurt am Main, alle Banking & Finance), Dr. Georg

Langheld (Associated Partner, München); Jan Lohse (Associate, Hamburg, alle Corporate/Capital Markets). (tw)


**Personal**
**München: McDermott verstärkt sich im Finance-Bereich – Dr. Matthias Weissinger kommt von Ashurst**

McDermott Will & Emery verstärkt sich auf Partnerebene im Bereich Finance mit Dr. Matthias Weissinger. Er wechselte zum 01.11.2023 von Ashurst und wird vom Standort München aus tätig sein.

Dr. Weissinger berät Sponsoren, Debt-Fonds, nationale wie internationale Finanzinstitute und mittelständische Unternehmen bei Akquisitionsfinanzierungen, Unitranche-Finanzierungen und Unternehmenskrediten. Weitere Schwerpunkte seiner Praxis sind komplexe Restrukturierungen von Finanzverbindlichkeiten aller Art und die Begleitung bei außergerichtlichen Sanierungen und Insolvenzverfahren.

Seit Jahren wird Dr. Weissinger in einschlägigen Rankings und Branchenverzeichnissen als führender Anwalt im Bereich Finanzierungen empfohlen.

„Mit dem Zugang von Matthias Weissinger setzen wir den strategischen Ausbau unserer Transaktions- und Finance-Praxis fort“, erklärt Dr. Jens Ortman, Managing Partner von McDermott Will & Emery in Deutschland. „Wir freuen uns sehr, mit Matthias Weissinger einen weiteren versierten Experten für Finanzierungsfragen an Bord zu holen, der vor allem auch mit seiner Erfahrung im Bereich Distressed Debt die Brücke zu unserer etablierten Restrukturierungspraxis schlägt“, sagt Dr. Carsten Böhm, Managing Partner des Münchner Büros von McDermott.

Zuletzt hat McDermott die deutsche Private-Equity-Praxis durch die Zugänge von Holger Ebersberger von Noerr sowie Hanno Witt von Latham & Watkins gestärkt. Im gleichen Zuge wechselte – ebenfalls von Latham & Watkins – Ludwig Zesch zu McDermott, der gemeinsam mit Dr. Matthias Weissinger im Bereich Akquisitionsfinanzierung eng mit dem deutschen Private-Equity- und Transactions-Team zusammenarbeiten wird. In Frankfurt am Main hatte sich im Jahresverlauf bereits Felix Ganzer der Kanzlei angeschlossen, der seither erfolgreich den Bereich Capital Markets ausbaut.

Im Transaktionsbereich zählt McDermott nun 35 Partner und 51 weitere Anwälte an den Standorten Frankfurt am Main, München und Düsseldorf/Köln. (tw)

### GSK Stockmann: Partnerzugang in Berlin – Robert Korndörfer wechselt von Noerr

GSK Stockmann holt einen Experten für Corporate M&A und Private Equity, Robert Korndörfer, als Partner in die Kanzlei. Seit dem 01.11.2023 verstärkt er das Team vom Berliner Büro aus und unterstützt den weiteren Ausbau der Beratungskompetenzen in den Bereichen Corporate M&A und Private Equity.

Der Spezialist für Private Equity und Corporate M&A wechselt von Noerr, wo er seit 2012 an den Standorten Berlin, London und München zuletzt als Partner tätig war. Er berät nationale und internationale Private-Equity-Häuser und strategische Investoren bei Midcap-Transaktionen mit einem Branchenfokus auf die Bereiche Financial Services, (Energy) Transition Investments/ Infrastructure und Digital Business. Auch bei GSK Stockmann wird Robert Korndörfer eng mit dem Londoner Standort zusammenarbeiten.

GSK Stockmann fokussiert sich seit der Eröffnung der Niederlassung in Luxemburg 2016 in besonderer Weise auf die Beratung bei komplexen, über Luxemburg strukturierten Transaktionen in den Bereichen Private Equity, Venture Capital und Immobilien. Mit der Eröffnung des Büros in London im vergangenen Jahr legt die Kanzlei ein Augenmerk auf die Beratung von dort ansässigen internationalen Investoren. Mit der grenzüberschreitenden M&A-Expertise, die neben Robert Korndörfer auch Anna Gassner mitbringt, wird das Beratungsspektrum auf internationaler Ebene weiter ausgebaut. Anna Gassner startete am 01.10.2023 als Partnerin in Luxemburg.

„Wir freuen uns sehr über die Verstärkung unserer Corporate-M&A- und Private-Equity-Praxis durch Robert Korndörfer. Diese Entwicklung ist eines unserer primären Ziele, denn wir stellen damit die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der Kanzlei“, kommentiert Managing Partner Oliver Glück die Neuzugänge. „Unsere Entscheidung trägt auch in diesen Bereichen zum weiteren strategischen Ausbau von GSK Stockmann bei, mit dem wir unseren Weg der Internationalisierung fortsetzen.“ (tw)

### Schalast baut neue Praxisgruppe „Healthcare & Life Sciences“ auf

Als neue Partnerin ist die Medizinerin Katja Hoos zum 01.11.2023 bei Schalast eingestiegen und baut die neue Praxisgruppe Healthcare & Life Sciences auf, die sie leiten wird.

Schalast berät bereits zahlreiche Healthcare-Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Arbeitsrecht und M&A. In den vergangenen Jahren verstärkte sich dabei vor allem auch die Beratung von Start-ups und Investoren

in den Bereichen Bio- und Health-Tech. Diese Schnittstellen sollen nun zusammengeführt und ausgebaut werden.

„Bislang mussten wir diese Healthcare-Mandanten irgendwann ‚abgeben‘, an Medizin- und Pharmarechtler. In Zukunft wollen wir ihnen einen One-Stop-Shop bieten“, so Prof. Dr. Andreas Walter, Co-Managing Partner und Leiter der Gruppe Banking & Finance. Er erläutert: „Unsere Mandanten schätzen uns insbesondere für unsere pragmatische, agile und tech-affine Herangehensweise in einem hochregulierten Umfeld. Damit haben wir uns eine Vorreiterrolle im Bereich Fintech erobert. Nun wollen wir diesen Ansatz auch in den Branchen Healthcare & Life Sciences umsetzen. Katja Hoos bringt die nötige Expertise und das nötige Mindset mit, um diesen Plan erfolgreich in die Tat umzusetzen.“

Als Technologien und Trends, die eine solche Beratung verlangen, betrachten Dr. Walter und Hoos beispielsweise den Einsatz von Bio- und Gentechnologie, Robotics oder von sinnvoller Datenverwertung, zum Beispiel durch künstliche Intelligenz (KI).

Nicht nur aktuelle Tech-Trends würden die Branche sowie die entsprechende Rechtsberatung prägen, so Hoos, vielmehr befände sich unsere Gesellschaft insgesamt im Wandel zu einer „New Health“-Ära. „Krankheitsprävention und Gesundheitsoptimierung rücken immer mehr in den Fokus“, erklärt Hoos und fügt hinzu: „Dadurch steigen die Ansprüche an die Ernährung, die aber gleichzeitig auch nachhaltig und klimaneutral („green“) sein soll, so dass die Unternehmen in sämtlichen Aspekten zunehmend optimierte Lebens- und Nahrungsergänzungsmittel entwickeln. Auch Digital-Health-Anwendungen wie Smartwatch und Fitnesstracker werden immer wichtiger.“

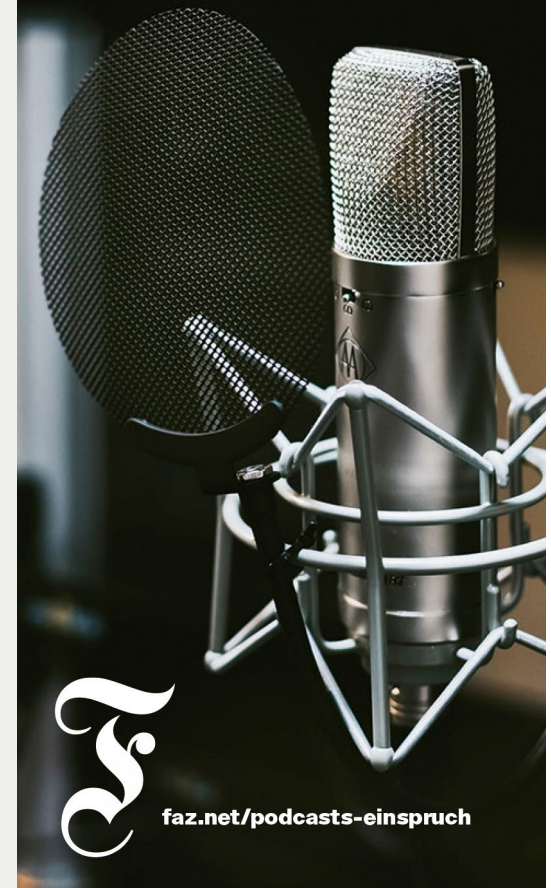
Mit Zusatzqualifikationen im Pharmarecht sowie im Lebensmittelrecht kann Hoos etablierte Pharma-Player sowie Krankenhäuser und Medizinische Versorgungszentren (MVZ) und niedergelassene Ärzte ebenso umfangreich beraten wie Investoren und Start-ups.

Katja Hoos war zuletzt für eine mittelständische Sozietät im Medizinrecht auf Krankenhaus- und Ärzteseite tätig und verfügt dadurch auch über langjährige Erfahrung im Haftungs- und Prozessrecht sowie im Arztstrafrecht. (tw)

## Der F.A.Z. Einspruch-Podcast

Einfach direkt in der App hören!

Jeden Mittwoch  
eine neue Folge





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**

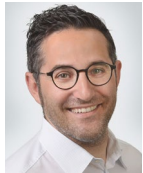
TRUMPF SE + Co. KG,  
Ditzingen  
Leiter Zentralbereich Recht  
und Gesellschaftspolitik

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.**

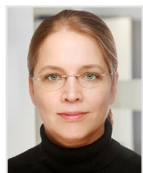
Bertelsmann SE & Co. KGaA,  
BMG Music Publishing,  
Gütersloh  
Executive Vice President  
Business & Legal Affairs

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](mailto:mrfischer@jonesday.com)



**Moritz Fischer**

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

[moritz.fischer@kloeckner.com](mailto:moritz.fischer@kloeckner.com)



**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,  
Mainz  
General Counsel/  
Chief Compliance Officer

[joerg.flatten@schott.com](mailto:joerg.flatten@schott.com)



**Dr. Till Friedrich**

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

[till.friedrich@hsh-nordbank.com](mailto:till.friedrich@hsh-nordbank.com)



**Susanne Gellert, LL.M.**

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

[sgellert@gaccny.com](mailto:sgellert@gaccny.com)



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

Molecular Health GmbH,  
Heidelberg  
Syndikusrechtsanwalt,  
General Counsel

[michael.ghaffar@molecularhealth.com](mailto:michael.ghaffar@molecularhealth.com)



**Dr. Rolf Giebeler**

Rheinmetall Aktien-  
gesellschaft, Köln  
Rechtsanwalt, Leiter  
Zentralbereich Recht/General  
Counsel

[rolf.giebeler@rheinmetall.com](mailto:rolf.giebeler@rheinmetall.com)



**Andrea Grässler**

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

[andrea.graessler@infrareal.de](mailto:andrea.graessler@infrareal.de)



**Daniela Günther**

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

[daniela.guenther@benteler.com](mailto:daniela.guenther@benteler.com)



**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,  
Hanau  
General Counsel,  
Heraeus Group

[hergen.haas@heraeus.com](mailto:hergen.haas@heraeus.com)



**Dr. Ulrich Hagel**

Alstom,  
Berlin

[ulrich.hagel@alstomgroup.com](mailto:ulrich.hagel@alstomgroup.com)



**Dr. Karsten Hardraht**

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

[karsten.hardraht@kfw.de](mailto:karsten.hardraht@kfw.de)



**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,  
Bitburg  
General Counsel und  
Chief Compliance Officer

[wolfgang.hecker@bitburger.de](mailto:wolfgang.hecker@bitburger.de)



**Cornelia Hörnig**

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

[cornelia.hoernig@infineon.com](mailto:cornelia.hoernig@infineon.com)



**Wiebke Jasper**

TÜV NORD AG,  
Hannover  
Bereichsleiterin Recht

[wjasper@tuev-nord.de](mailto:wjasper@tuev-nord.de)



**Joachim Kämpf**

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

[joachim.kaempf@ece.com](mailto:joachim.kaempf@ece.com)



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

christian.kaeser@siemens.com



**Anja Kahle**  
Landkreis Ravensburg  
Justiziarin,  
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de



**Jörg Kiefer**  
MAHLE GmbH,  
Stuttgart  
Corporate Legal Department  
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com



**Dr. Uta Klawitter**  
Audi AG,  
Ingostadt  
General Counsel

uta.klawitter@audi.de



**Dr. Jürgen Klowait**  
Düsseldorf  
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de



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

carsten.knecht@messergroup.com



**Helge Köhlbrandt**  
Nestlé Deutschland AG,  
Frankfurt am Main  
General Counsel,  
Leiter Rechtsabteilung

helge.koehlbrandt@de.nestle.com



**Dr. André Körtgen**  
Thales Deutschland,  
Ditzingen  
General Counsel  
Legal & Contracts

andre.koertgen@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](mailto:christian.schmitz@santander.de)



**Dr. David Schneider**  
Bayer AG,  
Leverkusen  
In-House Counsel

[david.schneider@bayer.com](mailto:david.schneider@bayer.com)



**Frederick Schönig**  
Aareal Bank AG,  
Wiesbaden  
Head of Transaction  
Advisory, Legal Counsel

[frederick.schoenig@aareal-bank.com](mailto:frederick.schoenig@aareal-bank.com)



**Jochen Scholten, MBA  
(Mannheim, ESSEC)**  
SAP SE, Walldorf  
Senior Vice President,  
General Counsel,  
Global Legal

[jochen.scholten@sap.com](mailto:jochen.scholten@sap.com)



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

[gunnar.skoeries@mann-hummel.com](mailto: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](mailto:timo.spitzer@gruposantander.com)



**Martin Stadelmaier**  
Flughafen Stuttgart GmbH,  
Stuttgart  
Leiter Recht, Compliance  
und Versicherungen,  
Datenschutzbeauftragter

[stadelmaier@stuttgart-airport.com](mailto:stadelmaier@stuttgart-airport.com)



**Christian Steinberger**  
VDMA,  
Frankfurt am Main  
Leiter Rechtsabteilung

[christian.steinberger@vdma.org](mailto:christian.steinberger@vdma.org)



**Niko Steinhoff**  
Bilfinger SE, Mannheim  
Team Lead Third Party Due  
Diligence Program &  
Processes, Corporate  
Compliance

[niko.steinhoff@bilfinger.com](mailto:niko.steinhoff@bilfinger.com)



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

[c.stoyanov@mainova.de](mailto: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](mailto:katja.thuemmler@kiongroup.com)



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

[regina.thums@ottobock.de](mailto:regina.thums@ottobock.de)



**Markus Warmholz**  
PAUL HARTMANN AG,  
Heidenheim  
Director Corporate Legal,  
Corporate Legal Department

[markus.warmholz@hartmann.info](mailto:markus.warmholz@hartmann.info)



**Dr. Klaus-Peter Weber,  
LL.M.**  
Innio Group, Jenbach (Tirol)  
Executive General Counsel  
and Chief Compliance Officer

[klaus-peter.weber@ge.com](mailto:klaus-peter.weber@ge.com)



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

[heiko.wendel@fuchs-oil.de](mailto:heiko.wendel@fuchs-oil.de)



**Prof. Dr. Stefan Werner**  
Commerzbank AG,  
Frankfurt am Main  
Rechtsanwalt, Fachanwalt  
für Steuerrecht, Syndikus

[stefan.werner@commerzbank.com](mailto:stefan.werner@commerzbank.com)



**Dr. Juliane Wessels,  
MBA**

LVM Versicherung,  
Münster  
Abteilung Recht,  
Abteilungsleiterin

[ju.wessels@lvm.de](mailto: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](mailto:philipp.woesthoff@jpmorgan.com)



**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-  
rechtler in Unternehmen,  
München  
Präsident

[alexander.zumkeller@bvau.de](mailto: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](http://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](mailto:redaktion@deutscheranwaltspiegel.de)

Internet: [www.deutscheranwaltspiegel.de](http://www.deutscheranwaltspiegel.de)

Verantwortlich für das Internetangebot

[www.deutscheranwaltspiegel.de](http://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 Rechtsanwalts-Gesellschaft; kallan Rechtsanwalts-Gesellschaft; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; Tiefenbacher Rechtsanwälte - Steuerberater; Westpfahl Spilker Wastl

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

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Deutschen AnwaltSpiegels übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden.

Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

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

GLP  
German Law Publishers