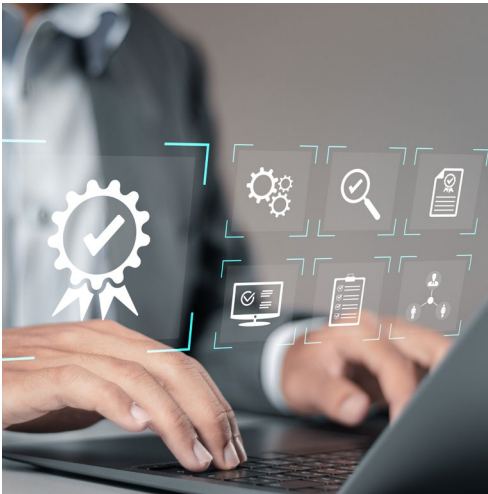


Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Vertragsgestaltung für KI-Anwendungen



→ 6
EuGH-Urteil zum Bonitätssoring



→ 9
BGH bejaht Kartellschadensersatz auch für geleaste Lkw



→ 12
„Passgenau arbeitsunfähig“



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

Stefan Hessel und Elena Kouremenou haben sich für Sie das aktuelle Urteil des EuGH zum Bonitätsscoring durch Wirtschaftsauskunfteien angeschaut. Die Luxemburger Richter haben darin die Rechte von Betroffenen gestärkt, die nicht Gegenstand automatisierter Entscheidungen werden dürfen. Das hat Auswirkungen auf den Einsatz von KI-Systemen, die Sie kennen sollten.

Der Kartellsenat des BGH hat, wie unser Autor Dr. Sebastian Jungermann schreibt, ein weiteres wegweisendes Urteil im Bereich des Kartellschadensersatzes gefällt, das auch Leasingunternehmen und Mietkäufern von Lastkraftwagen Ansprüche einräumt. Die Lektüre der Besprechung ist lesenswert.

Eine positive Unternehmenskultur leistet in der Praxis einen ganz entscheidenden Beitrag zum Geschäftserfolg. Dr. iur. Alexander Zinser, langjähriger General Counsel und nunmehr Executive Search Consultant in Zürich, stellt Ihnen in seinem Beitrag Strategien zur Entwicklung einer starken Rechtsabteilung vor. Denn diese gibt den Mitarbeitenden ein positives Vorbild für die Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens.

Ihr

Thomas Wegerich

VERTRAGSRECHT/KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

- 3 **Vertragsgestaltung für KI-Anwendungen**
Besonderheiten von KI-Anwendungen und deren Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung für den KI-Sektor
Von Jan Schneider

EU-RECHT/DATENSCHUTZRECHT

- 6 **EuGH-Urteil zum Bonitätsscoring**
Enge Grenzen bei automatisierten Entscheidungen zur Kreditwürdigkeit
Von Stefan Hessel, LL.M., und Elena Kouremenou, LL.M.

NEWS & SERVICES

- 20 **Deals**
20 **Sozietäten**
20 **Personal**
23 **Fachbeirat**
29 **Strategische Partner**
30 **Kooperationspartner**
31 **Impressum**

KARTELLRECHT

- 9 **BGH bejaht Kartellschadensersatz auch für geleaste Lkw**
Weitreichende Auswirkungen für die Praxis
Von Dr. Sebastian Jungermann

ARBEITSRECHT

- 12 **„Passgenau arbeitsunfähig“**
BAG: Die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Von Dr. Christian Bloth

RECHTSMARKT

- 16 **Vom Juristen zur Führungskraft**
Strategien zur Entwicklung einer starken Unternehmenskultur in der Rechtsabteilung
Von Dr. iur. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Vertrags- gestaltung für KI-Anwendungen

Besonderheiten von KI-Anwendungen
und deren Auswirkungen auf die
Vertragsgestaltung für den KI-Sektor

Von Jan Schneider



Je werthaltiger der Output der KI-Anwendung ist, umso wichtiger wird eine interessengerechte vertragliche Gestaltung der Thematik für Anbieter und Nutzer der KI-Anwendung.

Gestaltung von Vertriebs- und Nutzungsverträgen für KI-Services

Die technischen und inhaltlichen Besonderheiten von KI-Technologien und der daraus resultierenden KI-Anwendungen haben Auswirkungen auf die rechtlich umsichtige Gestaltung der Vertriebs- und Nutzungsverträge für KI-Plattformen und -Anwendungen. Zwar folgt die Gestaltung zum Beispiel von Nutzungsverträgen für KI-Services tendenziell den für Onlineplattformen und Big-Data-Anwendungen bewährten Grundsätzen. Hier-

bei Bedarf es jedoch eines sorgfältigen Blicks auf die Spezifikationen und Besonderheiten der jeweiligen KI-Technologie. So kann zum Beispiel je nach Art und (Leistungs-) Gegenstand der KI-Anwendung eine besonders sorgfältige Beschreibung der erlaubten Nutzungshandlungen sowie deren Grenzen erforderlich sein. Denn zum einen bringen manche KI-Anwendungen per se ein erhöhtes – rechtliches oder ethisches – Missbrauchspotential mit sich. Zum anderen kann die Nutzung von KI-Technologien neue oder veränderte Haftungsrisiken beinhalten. Insofern kann aus Sicht des Betreibers bereits an dieser



Jan Schneider

Schalast Law | Tax, Düsseldorf
Rechtsanwalt, Fachanwalt für IT-Recht, Partner

jan.schneider@schalast.com
www.schalast.com

Stelle eine hochwertige Gestaltung des Nutzungsvertrags haftungsreduzierend wirken – und zwar sowohl für ihn selbst als auch für die Anwender seines KI-Dienstes.

Soweit die KI-Anwendung konkrete Ergebnisse erzeugen kann (Output), etwa Texte, grafische Darstellungen oder Bildnisse, bedarf es gegebenenfalls einer Regelung der Nutzungsrechte an diesen Ergebnissen. Zwar ist die Rechtslage hierzu im deutschen Rechtsraum bekanntermaßen noch nicht abschließend geklärt. Insbesondere ist unsicher, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Output überhaupt urheberrechtsschutzfähig ist (beziehungsweise werden kann). Gleichwohl lassen sich auf Ebene des Nutzungsvertrags manche Risiken und Unsicherheiten zumindest verringern. So kann zum Beispiel in den Nutzungsbedingungen ein Hinweis hilfreich (oder erforderlich) sein, dass die KI – je nach konkretem Input – für unterschiedliche Nutzer unter Umständen ähnliche oder sogar identische Ergebnisse erzeugen kann. Hieraus können – auch rechtliche – Konsequenzen für eine etwaige kommerzielle Nutzung des Outputs entstehen.

Je werthaltiger der Output der KI-Anwendung ist, umso wichtiger wird eine interessengerechte vertragliche Gestaltung der Thematik für Anbieter und Nutzer der KI-Anwendung.

Vertragliche Regelung der Datenverwendung?

Im Rahmen der Nutzung der KI-Anwendung erhält deren Anbieter (beziehungsweise Betreiber) häufig um-

fassende Daten und Informationen über das Nutzerverhalten. Zudem verarbeitet er die durch den Nutzer in die KI eingegebenen Daten und Informationen (Input). Auch die Verwendung dieses Inputs durch den Anbieter kann auf Vertragsebene regelungsbedürftig sein. Denn auf der einen Seite hat der KI-Anbieter in der Regel ein erhebliches Interesse (oder gar das zwingende Bedürfnis) an einer solchen Verwendung – etwa für die Optimierung und Fortentwicklung seiner KI-Anwendung. Auf der anderen Seite muss sichergestellt werden, dass der Nutzer der KI durch die (wenngleich gegebenenfalls nur anbieterinterne) Verwendung der Daten und Informationen keine Benachteiligung erfährt.

So lassen sich manche Anbieter von KI-Diensten – mitunter umfassende – Rechte am Input des Nutzers einräumen. Zumindest Unternehmen, die KI im Rahmen ihrer gewerblichen Tätigkeit nutzen möchten, sollten insofern prüfen, welche Daten und Informationen des Unternehmens (oder deren Kunden) als Input in die betreffende KI-Anwendung überhaupt eingespeist werden können.

Weitere Aspekte

Natürlich sind auch bei der Gestaltung von Vertragsbedingungen für KI-Anwendungen die im deutschen Rechtsraum für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gesetzlich festgelegten Grenzen zu beachten. In Ermangelung konkreter Rechtsprechung zu „KI-Vertragsklauseln“ bringt deren Gestaltung ebenso in (AGB-) rechtlicher Hinsicht erhöhte Anforderungen mit sich. Um einem häufigen Änderungsbedarf der Vertrags-

dokumente möglichst vorzubeugen, sollten zudem herannahende Gesetzesvorhaben frühzeitig berücksichtigt werden.

„Insbesondere risikobehaftete Kommunikationsvorgänge der KI-Anwendung müssen gegebenenfalls steuerbar und für Nachweiszwecke archivierbar sein.“

Für Anbieter und Betreiber von KI-Anwendungen kann die umsichtige Gestaltung der zum Betrieb, Vertrieb und zur Nutzung benötigten Vertragsdokumente ein wesentlicher Schlüssel zum Markterfolg der KI-Anwendungen sein.

Vertragsabschlüsse durch die KI?

Vertragsabschlüsse via E-Mail oder innerhalb von Onlineplattformen sind seit Langem üblich. Die hierfür verwendeten Verfahren sind etabliert und lassen sich in aller Regel ohne weiteres rechtssicher gestalten und umsetzen.

Die für solche Vertragsabschlüsse erforderlichen (Willens-)Erklärungen der Beteiligten werden allerdings immer von Menschen abgegeben – mit Wirkung entweder für sich selbst oder für das betreffende Unterneh-

men. Dasselbe gilt für sogenannte automatisierte Willenserklärungen: Übermittelt zum Beispiel ein Onlineshop an den Besteller „automatisch“ eine E-Mail mit einer verbindlichen Bestellannahme, dann wird diese Erklärung durch das System zwar selbständig generiert und übermittelt. Dies erfolgt jedoch exakt anhand der programmierten und dem System auf diese Weise vorgegebenen Parameter – und damit letztlich wieder durch einen Menschen (dessen Willenserklärung insofern dem Betreiber des Onlineshops zuzurechnen ist). Auch solche automatisierten Willenserklärungen sind in aller Regel rechtsverbindlich.

Im „Zeitalter der KI“ erscheint es aber zunehmend denkbar, dass auf Vertragsabschlüsse gerichtete Erklärungen auf Basis eines (mehr oder weniger) autonom ablaufenden Entscheidungsprozesses durch die KI abgegeben werden – und damit durch die Maschine, ohne dass dies durch einen Menschen mittels der Programmierung direkt vorgegeben worden ist. Die KI „trifft“ also, auf Basis spezieller, komplexer Parameter und einer Vielzahl eingespeister oder „erlernter“ Informationen, eine bestimmte Entscheidung – die Konsequenz dieser Entscheidung ist gegebenenfalls die Abgabe und Übermittlung einer bestimmten Erklärung an den Adressaten. Ein einfaches Beispiel hierfür könnte die Bewilligung eines (Klein-)Kredits durch die autonom prüfende KI an den Antragsteller sein.

Die Frage, inwieweit solche „Maschinenerklärungen“ noch einem Rechtssubjekt zugerechnet werden können, also einem Menschen oder einem Unternehmen, hat auf die Gestaltung und Nutzung von KI-Anwendungen zunehmend Auswirkungen, wie die folgenden Gesichtspunkte darlegen:

- Darf die KI – und in welchem Ausmaß – „autonom“ rechtserhebliche Erklärungen abgeben, also zum Beispiel Angebote unterbreiten, annehmen oder ablehnen?
- Wer ist verantwortlich für autonome Erklärungen, wenn diese zu einem unerwünschten („fehlerhaften“) Resultat führen?
- Wem ist eine „Maschinenerklärung“ der KI verbindlich zuzurechnen?
- Und wie lassen sich die Abgabe einer rechtserheblichen Maschinenerklärung und der zugrundeliegende Entscheidungsprozess rechtssicher dokumentieren und nachweisen?

Entwickler und Anbieter entsprechender KI-Anwendungen sollten derartige Fragen möglichst bereits in der Phase der Produktentwicklung adressieren – und bei Bedarf einer gestalterischen Lösung zuführen. Etwaige aus der „digitalen Kommunikation“ der KI resultierende Verantwortungsthematiken und Haftungsrisiken müssen erkannt und konzeptionell berücksichtigt werden. Dies kann zum Beispiel zu dem Bedürfnis führen, den Vorgang der Entscheidungsfindung sowie die Kommunikation der KI zu kontrollieren oder zu beeinflussen – oder dem KI-Anwender hierzu innerhalb des KI-Systems Möglichkeiten zu eröffnen. Insbesondere risikobehaftete Kommunikationsvorgänge der KI-Anwendung müssen gegebenenfalls steuerbar und für Nachweiszwecke archivierbar sein. Gegebenenfalls müssen einzelne entscheidungsrelevante Parameter nachvollziehbar (oder beeinflussbar) sein.

Wo KI-Anwendungen mit Geschäftspartnern kommunizieren, können sich zudem Regelungen auf vertraglicher Ebene anbieten. So kann etwa der Anwender eines KI-Systems mit seinen Vertragspartnern (zum Beispiel dem Lieferanten) vertraglich festlegen, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine durch die KI abgegebene „Erklärung“ zwischen den Parteien als rechtsverbindlich anerkannt wird.

Mit Blick auf diese Thematik kommt eine Reihe durchaus vielversprechender Gestaltungs- und Lösungsmöglichkeiten in Betracht – die in der Praxis bisher allerdings noch zu wenig genutzt werden. Hier bietet sich für Hersteller- und Anwenderunternehmen für zukünftige KI-Anwendungen mithin noch Optimierungspotential. ←

EuGH-Urteil zum Bonitätsscoring

Enge Grenzen bei automatisierten Entscheidungen zur Kreditwürdigkeit

Von Stefan Hessel, LL.M., und Elena Kouremenou, LL.M.



© Olivier Le Moal - stock.adobe.com



Stefan Hessel, LL.M.

reuschlaw, Saarbrücken
Rechtsanwalt, Salary Partner

stefan.hessel@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de



Elena Kouremenou, LL.M.

reuschlaw, Berlin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

elena.kouremenou@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass Scoring durch Wirtschaftsauskunfteien eine automatisierte Entscheidung im Sinne der DSGVO darstellt. Das Urteil betrifft insbesondere auch KI-gestützte Entscheidungen und unterstreicht die Notwendigkeit einer sorgfältigen Datenschutzfolgenabschätzung.

Mit Urteil vom 07.12.2023 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Scoring durch Wirtschaftsauskunfteien als automatisierte Entscheidung im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anzusehen ist. Damit stärkt das Gericht das Recht von Betroffenen, nicht Gegenstand einer automatisierten Entscheidung zu werden. Die Feststellungen des EuGH haben deshalb auch für den Einsatz von KI-Systemen eine wegweisende Bedeutung.

Sachverhalt

Dem Urteil des EuGH vom 07.12.2023 (Rs. C-634/21) liegt ein Rechtsstreit zwischen einem Betroffenen und der Hessischen Datenschutzaufsichtsbehörde über die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung durch die Wirtschaftsauskunftei Schufa zugrunde. Dem Betroffenen war von einem Dritten wegen eines negativen Bonitätsscores ein Kredit verweigert worden. Der Betroffene hatte sich daraufhin

an die Schufa gewandt und Auskunft sowie die Löschung seiner personenbezogenen Daten verlangt. Nachdem die Schufa dem Begehren des Klägers unter Berufung auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht vollständig nachgekommen war, beantragte der Betroffene bei der Hessischen Datenschutzaufsichtsbehörde, die Schufa zur Auskunftserteilung und Löschung der personenbezogenen Daten zu verpflichten. Die Datenschutzaufsichtsbehörde lehnte den Antrag des Betroffenen jedoch unter Hinweis auf den in § 31 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) enthaltenen Schutz des Wirtschaftsverkehrs bei Scoring- und Bonitätsauskünften ab. Gegen den ablehnenden Bescheid der Datenschutzaufsichtsbehörde erhob der Betroffene Klage vor dem Verwaltungsgericht (VG) Wiesbaden. Das VG hatte Zweifel an der Auffassung, dass Art. 22 Abs. 1 DSGVO auf die Tätigkeit von Wirtschaftsauskunfteien nicht anwendbar ist, da der Bonitätsscore für die Beurteilung der Kreditwürdigkeit und die damit verbundenen wirtschaftlichen Entscheidungen Dritter von erheblicher Bedeutung ist. Vor diesem Hintergrund hatte das VG Wiesbaden das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH im Wege der Vorabentscheidung die Frage vorgelegt, ob Art. 22 Abs. 1 DSGVO dahingehend auszulegen ist, dass bereits die automatisierte Erstellung eines Wahrscheinlichkeitswerts über die Fähigkeit des Betroffenen, einen Kredit künftig zu bedienen, eine automatisierte Entscheidung im Einzelfall darstellt.

Entscheidung des Gerichts

Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass Scoring durch Wirtschaftsauskunfteien eine automatisierte Entschei-

dung im Einzelfall im Sinne von Art. 22 Abs. 1 DSGVO darstellt, sofern von dem Score maßgeblich abhängt, ob ein Dritter ein Vertragsverhältnis mit dem Betroffenen begründet, durchführt oder beendet. Zur Begründung seiner Entscheidung verweist der EuGH darauf, dass für die Anwendbarkeit von Art. 22 Abs. 1 DSGVO drei kumulative Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Erstens muss eine „Entscheidung“ vorliegen, diese muss zweitens „ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – [beruhen]“ und drittens gegenüber dem Betroffenen rechtliche Wirkung haben oder eine ähnlich erhebliche Beeinträchtigung entfalten.

„Mit seiner Entscheidung weitete der EuGH den Anwendungsbereich von Art. 22 Abs. 1 DSGVO und die darin enthaltenen strengen Anforderungen an automatisierte Einzelentscheidungen erheblich aus.“

Der EuGH legt den Begriff der „Entscheidung“ weit aus und stellt unter Verweis auf Erwägungsgrund 71 DSGVO klar, dass jede Handlung erfasst ist, die geeignet ist, die betroffene Person in rechtlicher oder vergleichbarer Weise zu beeinträchtigen. Demnach stellt auch die automatisierte Ermittlung eines Bonitätsscores auf der Grundlage personenbezogener Daten eine Entscheidung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 DSGVO dar. Für die Frage, ob die Entscheidung ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht, stellt der EuGH maßgeb-

lich auf die Definition des Profilings nach Art. 4 Nr. 4 DSGVO ab. Profiling ist danach „jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte in Bezug auf eine natürliche Person zu bewerten“. Da es sich bei einem Bonitätsscore um einen Wahrscheinlichkeitswert handelt, der automatisiert aus personenbezogenen Daten generiert wird und die Fähigkeit des Betroffenen bewertet, in Zukunft einen Kredit zu bedienen, ist diese Voraussetzung aus Sicht des EuGH erfüllt. Nach Auffassung des EuGH entfaltet eine Entscheidung auch dann gegenüber dem Betroffenen rechtliche Wirkung oder beeinträchtigt in ähnlicher Weise erheblich, wenn das Handeln eines Dritten maßgeblich von der Entscheidung geleitet wird. Ausgehend davon, dass ein unzureichender Bonitätsscore bei dem Kreditantrag eines Verbrauchers in nahezu allen Fällen zur Ablehnung durch die Bank führen würde, hat diese Entscheidung rechtsähnliche Folgen für den Betroffenen.

Die Ermittlung von Bonitätsscores fällt demnach in den Anwendungsbereich von Art. 22 Abs. 1 DSGVO und ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn sie entweder auf eine Einwilligung, die Erfüllung eines Vertrags mit der betroffenen Person oder eine Rechtsvorschrift der Union oder der Mitgliedstaaten gestützt werden kann. Der EuGH weist das VG Wiesbaden insoweit darauf hin, dass § 31 BDSG zwar als geeignete nationale Rechtsvorschrift in Betracht käme, betont aber zugleich, dass er erhebliche Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Vorschrift mit dem Unionsrecht habe. Darüber hinaus betont der EuGH, dass selbst dann, wenn § 31 BDSG als Rechtsgrundlage für Art. 2 Abs. 1

DSGVO in Betracht käme, weitere datenschutzrechtliche Anforderungen, insbesondere die Grundsätze der Datenverarbeitung (Art. 5 DSGVO), zu beachten wären.

Folgen für die Praxis – Auswirkungen auch auf KI-Entscheidungen

Mit seiner Entscheidung weitet der EuGH den Anwendungsbereich von Art. 22 Abs. 1 DSGVO und die darin enthaltenen strengen Anforderungen an automatisierte Einzelentscheidungen erheblich aus. Für die Praxis ist die Entscheidung des EuGH von erheblicher Bedeutung. Die weite Auslegung des Begriffs „Entscheidung“ führt dazu, dass auch vermeintliche Vorbereitungshandlungen von Art. 22 Abs. 1 DSGVO erfasst werden. Auch wenn am Ende eines Entscheidungsprozesses ein Mensch oder ein Dritter das Ergebnis festlegt, kann eine automatisierte Entscheidung vorliegen. Konkret hat der EuGH zwar nur zu Bonitätsbewertungen durch Wirtschaftsauskunfteien entschieden, das Urteil betrifft aber automatisierte Entscheidungen jeder Art und insbesondere auch KI-gestützte Entscheidungen. Werden KI-Systeme beispielsweise im Personal- oder Kundenmanagement zur Entscheidungsunterstützung eingesetzt, kann bereits eine automatisierte Entscheidung im Einzelfall vorliegen. Angesichts der vielfältigen Fallkonstellationen müssen Unternehmen ihre bestehenden Entscheidungsprozesse überprüfen und gegebenenfalls so anpassen, dass sie auch nach dem weiten Begriffsverständnis des EuGH keine automatisierte Entscheidung darstellen. Voraussetzung hierfür ist, dass vorbereitende Handlungen keinen maßgeblichen Einfluss auf die spätere Entscheidung haben und die Entschei-

dungsgewalt vollständig beim Menschen verbleibt. Beim Einsatz von KI-Systemen muss daher nicht nur sichergestellt sein, dass Bewertungen nachvollzogen werden können und menschliche Entscheider über die notwendigen Qualifikationen und Ressourcen verfügen, um vorbereitende Handlungen kritisch zu hinterfragen. Automatismen, wie die regelmäßige Ablehnung eines Kreditantrags bei unzureichendem Bonitätsscore, sind zu vermeiden. Die Grundlagen und die Wirksamkeit der Kontrollmechanismen sollten in einer Datenschutzfolgenabschätzung genau dokumentiert werden. Liegt eine automatisierte Einzelfallentscheidung vor, muss die Verarbeitung den hohen Anforderungen der DSGVO genügen und insbesondere auf eine Rechtsgrundlage nach Art. 22 Abs. 2 gestützt werden können oder unterbleiben.

Fazit

Das Urteil des EuGH vom 07.12.2023 stellt eine Zäsur für den Einsatz automatisierter Entscheidungen in Unternehmen dar. Die weite Definition des Begriffs „Entscheidung“ im Sinne von Art. 22 Abs. 1 DSGVO führt dazu, dass auch vorbereitende Handlungen in den Anwendungsbereich der Vorschrift fallen können. Unternehmen sind nun gefordert, ihre Prozesse zu überprüfen und anzupassen, um die Konformität mit der Rechtsprechung des EuGH sicherzustellen. Für die Datenschutzpraxis unterstreicht die Entscheidung die Notwendigkeit einer sorgfältigen Datenschutzfolgenabschätzung bei komplexen Verarbeitungen und die Bedeutung menschlicher Kontrolle in Entscheidungsprozessen. ←

ANZEIGE

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

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

BGH bejaht Kartellschadensersatz auch für geleaste Lkw

Weitreichende Auswirkungen für die Praxis

Von Dr. Sebastian Jungermann



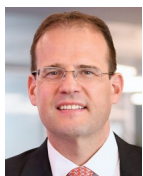
Der Kartellsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) hat ein wegweisendes Urteil in Sachen Kartellschadensersatz gefällt, das weitreichende Auswirkungen auf die Möglichkeit von Leasingnehmern und Mietkäufern haben wird, Schadensersatz wegen kartellbedingter Preiserhöhungen zu fordern.

Am 05.12.2023 hat der Kartellsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) ein weiteres wegweisendes Urteil in Sachen Kartellschadensersatz gefällt, das den Anspruch auf Ersatz kartellbedingter Schäden auch für Leasingnehmer und Mietkäufer von Lastkraftwagen festlegt. Die Entscheidung erging im Fall einer Klage gegen die (ehemalige) Daimler AG, die 2016 zusammen mit anderen Herstellern wegen kartellrechtswidriger Absprachen von der Europäischen Kommission belangt worden

ist und ein Bußgeld in Höhe von rund einer Milliarde Euro zu zahlen hatte.

Sachverhalt

Die Klägerin, ein mittelständisches Unternehmen im Baustoffhandel, hatte von 2005 bis 2012 zwölf Lastkraftwagen auf Grundlage von Leasing- und Mietkaufverträgen der



Dr. Sebastian Jungermann

ARNECKE SIBETH DABELSTEIN, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Partner

sebastian.jungermann@asd-law.com
www.asd-law.com

Daimler AG und verbundener Hersteller genutzt. Im Jahr 2011 nahm die Kommission aufgrund einer Anzeige von MAN unangekündigte Nachprüfungen (Dawn Raids) in den Geschäftsräumen der Kartellanten vor. Im Juli 2016 einigten sich die fünf Lkw-Hersteller MAN, Volvo/Renault, Daimler, Iveco und DAF mit der Kommission auf Bußgeldzahlungen in Höhe von rund 2,93 Milliarden Euro. MAN wurde ein Bußgeld in Höhe von 1,2 Milliarden Euro aufgrund der Kronzeugenregelung erlassen, da MAN das Kartell bei der Kommission angezeigt hatte. Auf die Beklagte, die Daimler AG, entfiel ein Bußgeld in Höhe von rund 1 Milliarde Euro.

Ein sechster Hersteller, Scania, wollte im Rahmen der Kartelluntersuchung nicht mit der Kommission kooperieren. Scania ist sodann im September 2017 von der Kommission mit rund 880 Millionen Euro bebußt worden. Eine Klage Scantias gegen den Bußgeldbescheid hat das Gericht der Europäischen Union (EuG) im Februar 2022 abgewiesen und den Bußgeldbescheid bestätigt. Das EuG stellte fest, dass die Kommission weder die Unschuldsumsetzung verletzt noch andere von Scania bemängelte Fehler begangen habe.

Die Kommission und nun auch das EuG stellten fest, dass die Hersteller gegen EU-Wettbewerbsrecht verstoßen hätten, unter Zugrundelegung folgender Vorwürfe:

- Koordinierung der Bruttolistenpreise für mittelschwere und schwere Lastkraftwagen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Unter dem Bruttolistenpreis ist der Herstellerpreis ab Werk zu verstehen. Diese Bruttolistenpreise dienen als Grundlage für die Preis-

bildung in der Lkw-Industrie. Für den Endpreis, den der Käufer schließlich für einen Lkw zahlt, werden diese Bruttolistenpreise an nationale und lokale Gegebenheiten angepasst.

- Absprache des Zeitplans für die Einführung von Emissionssenkungstechnologien für mittlere und schwere Lastkraftwagen in Reaktion auf die zunehmend strenger europäischen Emissionsnormen (von Euro III bis zur derzeit gültigen Abgasnorm Euro VI)
- Weitergabe der Kosten für die Emissionssenkungstechnologien, deren Einführung zur Einhaltung der zunehmend strengeren europäischen Emissionsnormen (von Euro III bis zur derzeit gültigen Abgasnorm Euro VI) erforderlich war, an die Kunden

Die Klägerin forderte vor dem Landgericht Magdeburg Schadensersatz in Höhe von 51.683,51 Euro, was das Landgericht durch Urteil vom 08.01.2020 (7 O 302/18) abgewiesen hat. Das Oberlandesgericht (OLG) Naumburg hatte dagegen mit Urteil vom 30.07.2021 (7 Kart 2/20) einen Schadensersatz aus elf der zwölf Leasing- und Mietkaufverträge dem Grunde nach bejaht.

In der Berufung erkannte das OLG Naumburg die Klage für elf Verträge zwischen 2005 und 2011 als gerechtfertigt an, während es die Klage für einen 2012 geschlossenen Vertrag abwies. Die Beklagte legte Revision ein, unterstützt von weiteren Kartellanten als Streithelferinnen.

Das streitgegenständliche Geschäft der Daimler AG befindet sich seit 2021 in der Daimler Truck Holding AG;

diese Gesellschaft entstand mit Wirkung zum 01.12.2021 durch Abspaltung der Daimler Truck AG von der Daimler AG.

Entscheidung des Bundesgerichtshofs

Mit dem Urteil vom 05.12.2023 hat der BGH die Revision der Daimler AG abgewiesen und das Berufungsurteil bestätigt, indem er einen vorsätzlichen Verstoß gegen das EU-Wettbewerbsrecht und das deutsche Kartellrecht feststellte. Die Bindung an die Feststellungen im Kommissionsbeschluss und die Beteiligung der Beklagten an der Koordinierung der Bruttolistenpreise sind bestätigt worden.

„Das wettbewerbsbeschränkende Verhalten ist als schadensbegründend anerkannt worden, da die Klägerin Leasing- und Mietkaufverträge über betroffene Lastkraftwagen abgeschlossen hatte.“

Die Feststellungen der Kommission zum Verstoß gegen das Kartellverbot nach Art. 101 AEUV sind nach § 33 Abs. 4 GWB 2005 bindend. Dabei ist es unerheblich, ob die Wettbewerbsverletzung durch ein reguläres Bußgeldverfahren oder durch Vergleichsverhandlungen festgestellt worden ist. Dies könne, so bereits im Urteil des

BGH vom 23.09.2020 (KZR 35/19) entschieden, durch die Lkw-Hersteller nicht widerlegt werden.

Das wettbewerbsbeschränkende Verhalten ist als schadensbegründend anerkannt worden, da die Klägerin Leasing- und Mietkaufverträge über betroffene Lastkraftwagen abgeschlossen hatte. Die Klägerin erlitt aufgrund der Kartellabsprachen mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Schaden. Erfahrungsgemäß liegen die durch Kartelle erzielten Preise über denen ohne wettbewerbsbeschränkende Absprachen.

Auch insoweit entschied der BGH bereits durch Urteil vom 23.09.2020 (KZR 35/19), dass Kartellabsprachen in aller Regel höhere Preise zur Folge haben. Sind von einem Kartell mit hoher Marktdeckung über einen längeren Zeitraum Preise abgestimmt worden, ist anzunehmen, dass diese in der Regel höher liegen als ohne wettbewerbsbeschränkendes Kartell – auch dann, wenn nur die Listenpreise und nicht die Transaktionspreise vereinbart worden sind. Eine Schadenskausalität nach § 33 Satz 1 GWB 1999, § 33 Abs. 3, Abs. 1 GWB 2005 und § 823 Abs. 2 BGB sei damit anzunehmen.

Festgestellt worden ist nunmehr, dass dies auch für die von Leasingnehmern oder Mietkäufern an Finanzierungsgesellschaften zu zahlenden Entgelte gelte, wenn die Verträge auf die vollständige Deckung des Anschaffungspreises abzielen. Angesichts der Dauer, der Schwere und der Marktdeckung des Kartells gewann der Erfahrungssatz an Gewicht. Die Beklagte Daimler AG konnte zudem ihre Behauptung nicht überzeugend erklären, warum die Preiskoordination wirkungslos geblieben sei.

Fazit

Es ist zu begrüßen, dass der BGH mit seinen Segelanweisungen nach und nach mehr Klarheit in die relativ komplexen Verfahren des Kartellschadensersatzes bringt. Auch das BGH-Urteil vom 05.12.2023 trägt dazu bei. Das Urteil wird weitreichende Auswirkungen auf die Möglichkeit von Leasingnehmern und Mietkäufern haben, Schadensersatz wegen kartellbedingter Preiserhöhungen zu fordern. Das Urteil beruht auf einer klaren Rechtsprechung bezüglich des Kartellverstößes der Beklagten und hebt die Erfahrungssätze hervor, die die Schadensbegründung für die Klägerin stützen. Der Fall wird nun an das Landgericht Magdeburg zur Feststellung der genauen Schadenshöhe zurückverwiesen. Angesichts der Dauer eines solchen Verfahrens sind auch die laufenden Zinsen zu bedenken, was zudem den Vergleichsdruck seitens der Kartellanten sicherlich erhöhen wird. ←

ANZEIGE



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

Einfach direkt in der App hören!

Jeden Mittwoch
eine neue Folge

faz.net/podcasts-einspruch

„Passgenau arbeitsunfähig“

BAG: Die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

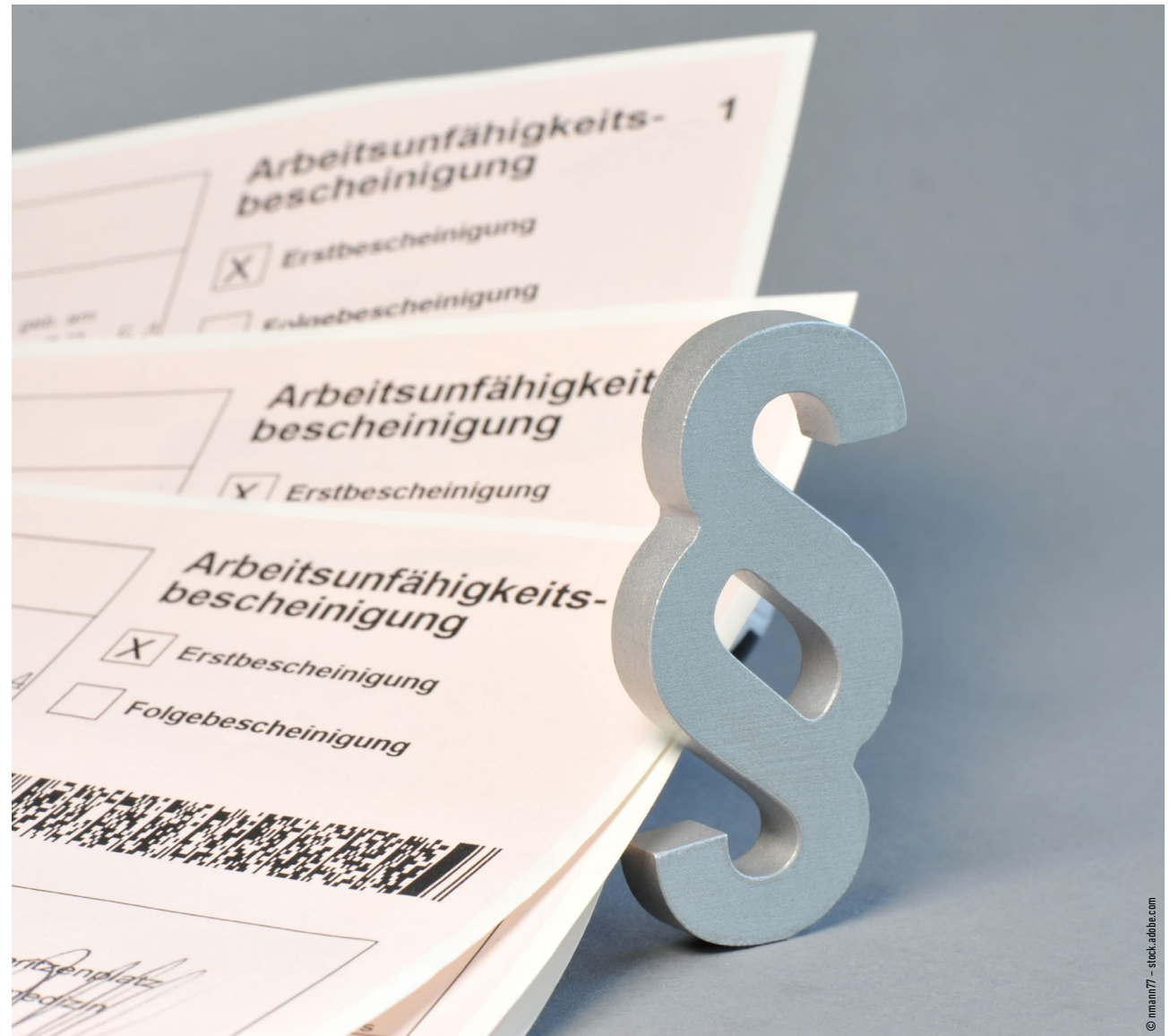
Von Dr. Christian Bloth



Dr. Christian Bloth

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

christian.bloth@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de



Bei manchem Arbeitgeber entstehen Zweifel, wenn der bis zur Aussprache der Kündigung arbeitsfähige Arbeitnehmer „postwendend“ bis zum Enddatum des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig wird. Das BAG unterstreicht, dass es hier immer auf eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls ankomme.

Ausgangslage

Welcher Arbeitgeber hat eine solche Situation nicht schon erlebt: Der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber spricht eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus – und was folgt? Die ärztliche Bescheinigung, die Arbeitsunfähigkeit vom Tag oder Folgetag der Kündigungsaussprache bis zum letzten Tag der Kündigungsfrist attestiert beziehungsweise diesen Zeitraum durch Folgebescheinigungen abdeckt. Ein in einer solchen Situation oftmals belastetes Verhältnis wird nun noch um einen Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers „bereichert“, ohne dass der Arbeitgeber eine Leistung erhält. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EfZG) hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen, wenn er „ohne sein Verschulden“ an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit erfolgt gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 EfZG, indem der Arbeitnehmer eine „ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren vermutliche Dauer vorlegt“.

Mit anderen Worten: Der Arzt entscheidet über das Bestehen des Anspruchs. Oder doch nicht? Bei manchem Arbeitgeber entstehen hier Zweifel, ob die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich besteht – ganz besonders, wenn der bis zur Aussprache der Kündigung arbeitsfähige Arbeitnehmer „postwendend“ mit der Kündigungsaussprache bis zum Enddatum des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig wird oder, anders ausgedrückt, „passgenau arbeitsunfähig“ ist. In einer solchen Situation entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21), dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeits-

bescheinigung (im Folgenden „Bescheinigung“), „erschüttert“ sein kann, „wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst“. Die „Erschütterung“ folge dabei „aus der Bescheinigung selbst“. Dies führt dazu, dass der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch die Bescheinigung nicht erbracht war. Aber wann kann nun „Passgenauigkeit“ gegeben sein? Nur in den Fällen, in denen der gesamte Zeitraum vom Tag der Aussprache der Kündigung bis zum Ende der Frist von der Bescheinigung erfasst ist? Dabei ging es in der hier vorgestellten Entscheidung des BAG vom 13.12.2023 (5 AZR 137/23).

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer legte am 02.05.2022 eine Bescheinigung für den Zeitraum bis zum 06.05.2022 vor. Mit Schreiben vom 02.05., das dem Arbeitnehmer am 03.05. zuzuging, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.05. Folgebescheinigungen legte der Kläger sodann für den 06.05. bis zum 20.05. und danach bis zum 31.05., dem Ende des Arbeitsverhältnisses, vor. Am 01.06. nahm er eine andere Beschäftigung auf. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung des Entgelts für den Zeitraum vom 02.05. bis zum 31.05.2022 und begründete dies mit der „Erschütterung des Beweiswertes der Bescheinigung“ infolge der von ihm angenommenen „Passgenauigkeit“. Die Zahlungsklage des Arbeitnehmers hatte in den ersten beiden Instanzen, auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 08.03.2023, 8 Sa 859/22), Erfolg. Das LAG sah hier den Beweiswert nicht erschüttert, weil anders als in dem eingangs genann-

ten Urteil des BAG aus dem Jahre 2021 hier die Kündigung seitens des Arbeitgebers den Arbeitnehmer erst am Tage nach der Vorlage der Bescheinigung erreichte und die Bescheinigung nicht den ganzen Zeitraum bis zum Ende der Kündigungsfrist abdeckte. Eine Motivation des Arbeitnehmers zur Einreichung der Bescheinigung durch Erhalt eines Kündigungsschreibens sah es als ausgeschlossen an. Das LAG ließ die Revision zum BAG zu, da es die Frage, welche Umstände den Beweiswert einer Bescheinigung erschüttern könnten, durch das Urteil des BAG von 2021 nicht als „hinlänglich geklärt“ sah.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision des Arbeitgebers hatte zum überwiegenden Teil Erfolg. Das BAG – das Urteil liegt erst in Form einer **Pressemitteilung** vor – sah den Beweiswert der Bescheinigungen vom 06.05. sowie 20.05.2022 als „erschüttert“ an, also einen Fortzahlungsanspruch für den Zeitraum vom 07.05. bis 31.05.2022 als möglicherweise nicht gegeben an. Es verwies die Sache zur neuen Verhandlung an das LAG zurück. Für die „Erschütterung“ des Beweiswertes der Bescheinigungen in einer solchen Konstellation sei es nicht erheblich, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber gekündigt habe und ob eine oder mehrere Bescheinigungen für den Zeitraum vorlägen, sondern entscheidend „sei eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände“. Für den Zeitraum 02.05. bis 06.05.2022 gelte, dass der Arbeitnehmer keine Kenntnis von einer bevorstehenden Kündigung gehabt habe, der Beweiswert der Bescheinigung also nicht erschüttert sei. Für den übrigen Zeitraum jedoch sei der Beweis-

wert der Bescheinigungen erschüttert, da zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestanden und der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen habe. Der Arbeitnehmer wird nun – in der erneuten Verhandlung vor dem LAG – Näheres zu seiner behaupteten Arbeitsunfähigkeit vortragen müssen, auch belegt durch Zeugenaussagen von Ärzten, die er von der Schweigepflicht entbinden muss.

Einordnung

Die Entscheidung betrifft eine Konstellation, die nicht selten vorkommt – die Arbeitsunfähigkeit im unmittelbaren Anschluss an eine Kündigung, die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses reicht. Heißt dies nun, dass eine solche Arbeitsunfähigkeit immer zweifelhaft sein muss? Sicherlich nicht. Es gibt Situationen, in gerade denen die arbeitgeberseitige Kündigung den Arbeitnehmer schwer trifft, insbesondere weil sie ihm in einem vielleicht langjährigen Arbeitsverhältnis „einer Konstante“ seines Lebens beraubt und dies durchaus zu einem krankhaften Zustand führen kann. Der Arbeitnehmer muss sich in einem solchen Fall dessen gewahr sein, dass er zur Stützung seines Fortzahlungsanspruchs eventuell mehr vortragen muss, als lediglich die Bescheinigungen vorzulegen. Allerdings unterstreicht das BAG auch, dass es hier immer auf eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls ankomme. Wichtige Umstände sind die Kenntnis des Arbeitnehmers von der Kündigung, die Passgenauigkeit der Arbeitsunfähigkeit mit der Kündi-

gungsfrist und – wie hier – ihr Fortfall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Weniger Bedeutung hat – wie es in der Entscheidung von 2021 der Fall war – jeweils, ob eine Bescheinigung oder Fortsetzungsbescheinigungen vorliegen und ob es eine arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitige Kündigung ist, die das Arbeitsverhältnis beendet. Es gibt also keinen Merksatz, der besagt, dass Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Kündigungsfrist in der Regel „vorgespült“ ist.

Illustrieren lässt sich das auch mit zwei Entscheidungen aus dem Jahre 2023, einmal des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.03.2023 (2 Sa 156/22) sowie des LAG Schleswig-Holstein vom 02.05.2023 (2 Sa 203/22). Im letzteren Fall hatte die Arbeitnehmerin gekündigt, in zwei Bescheinigungen passgenau ihre Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Kündigungsfrist unterlegt. In dem Kündigungsschreiben beantragte sie Resturlaub, bat um Übersendung der „Arbeitspapiere“ und eines Zeugnisses und wünschte dem Unternehmen „alles Gute“. Dies reichte dem LAG Schleswig-Holstein zur Annahme, dass die Arbeitnehmerin nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses hätte arbeiten wollen, der Beweiswert der Bescheinigungen also erschüttert sei. In der Entscheidung vom 21.03.2023 hingegen sah das LAG Mecklenburg-Vorpommern keine Erschütterung des Beweiswerts. In den Zeitraum des am 29.10. zum 30.11. gekündigten Arbeitsverhältnisses fiel eine durch zwei Bescheinigungen vom 03.11. bis 30.11. attestierte Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitgeber führte unter anderem an, am Arbeitsplatz hätte der Arbeitnehmer keine persönlichen Gegenstände mehr gehabt, habe also wohl nicht mehr zur Arbeit zurückkehren wollen. Das

LAG wies darauf hin, dass hier der Arbeitnehmer noch wenige Tage gearbeitet habe, außerdem nicht klar sei, ob üblicherweise persönliche Gegenstände am Arbeitsplatz vorhanden seien. Der Beweiswert war nicht erschüttert.

Fazit

Dies zeigt, dass der Arbeitgeber eine passgenaue Arbeitsunfähigkeit durchaus hinterfragen sollte, er aber konkrete Umstände vortragen muss, die darauf schließen lassen, dass die Arbeitsunfähigkeit „vorgespült“ war. Oder anders formuliert: Zu viel Respekt sollte einer ärztlichen Bescheinigung nicht entgegengebracht werden. Der Ausgang eines solchen Streits ist jedoch kaum vorhersehbar. ←

Hinweis der Redaktion:

Siehe zu diesem Thema auch den [Übersichtsbeitrag](#) in Ausgabe 23/2023 des Deutschen AnwaltSpiegels.

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



iPad und iPhone sind Marken von Apple Inc

Vom Juristen zur Führungskraft

Strategien zur Entwicklung einer starken Unternehmenskultur in der Rechtsabteilung

Von Dr. iur. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG



Eine starke Kultur innerhalb der Rechtsabteilung, die auf die Unternehmensstrategie abgestimmt ist, schafft ein motivierendes Umfeld für Unternehmensjuristen. Sie zieht Talente an, bindet sie an das Unternehmen und gewährleistet nachhaltige Ergebnisse.

Einleitung

Unternehmen haben längst erkannt, dass die Unternehmenskultur einen entscheidenden Einfluss auf die Gewinnung und Bindung von Talenten sowie auf die gesamte Geschäftsentwicklung ausübt. Einschlägig ist das Peter Drucker zugeschriebene Zitat „Culture eats strategy for breakfast“. Eine starke Unternehmenskultur

kann die Umsetzung von Strategien sehr beeinflussen. Selbst wenn eine überzeugende und nachhaltige Strategie vorhanden ist, kann eine inkonsistente oder unpassende Unternehmenskultur die Wirksamkeit der Strategie behindern. Eine positive, kooperative und anpassungsfähige Kultur kann einen entscheidenden Einfluss auf den langfristigen Unternehmenserfolg haben. Denn die Kultur bestimmt die Art und Weise, wie Mitarbeiter und



Dr. iur. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG

Roy C. Hitchman AG, Zürich
Partner, Executive Search Consultant

alexander.zinser@hitchman.ch
www.roy-hitchman.ch

Mitarbeiterinnen miteinander umgehen, Entscheidungen treffen und ihre Arbeit erledigen. Die Unternehmenskultur ist zu einem zentralen Anliegen vieler Organisationen geworden, was auch Auswirkungen auf die Rechtsabteilungen und auf ihre General Counsels hat.

Die einzigartige Positionierung der Rechtsabteilung

Die Rechtsabteilung ist innerhalb des Unternehmens einzigartig positioniert: Fast jeder Mitarbeiter in einem Unternehmen kommt mit der Rechtsabteilung – direkt oder indirekt – in Kontakt. Die Rechtsabteilung ist mit allen Bereichen eines Unternehmens verbunden. Sie hat das Potential, auf Mitarbeitende einzuwirken und die gewünschte Unternehmenskultur voranzutreiben, und gleichermaßen die Verantwortung, eine Vorbildfunktion einzunehmen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Rechtsabteilung repräsentieren die Unternehmenskultur und verbreiten sie in Unternehmen: Sie sind Träger und Multiplikatoren der Unternehmenskultur.

Als Beispiel sei der Unternehmensjurist als „Business Enabler“ genannt: Er bewertet potentielle Probleme und Risiken und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf. Indem Unternehmensjuristen diese Verhaltensweisen in ihre täglichen Interaktionen einbringen, inspirieren sie andere Mitarbeiter, ebenso offen, kommunikativ und innovativ zu agieren.

In diesem Zusammenhang sind auch größere Umwälzungen in Unternehmen, wie zum Beispiel die Digitalisierung

oder die Einführung von Legal-Tech oder künstlicher Intelligenz (KI), zu nennen. Rechtsabteilungen können eine Vorreiterrolle bei der Einführung einer innovativen, agilen und geschäftsfördernden Kultur einnehmen und diesen Ansatz im Unternehmen verbreiten. Die Rechtsabteilung hat die Möglichkeit, ihre einzigartige Positionierung zu nutzen, um strategische Veränderungen im Unternehmen zu unterstützen und die Unternehmenskultur voranzutreiben.

Die Rolle des General Counsels für die Unternehmenskultur in der Rechtsabteilung

Der General Counsel spielt eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung und Förderung der Unternehmenskultur in der Rechtsabteilung.

Schlüsselbereiche für die Tätigkeit des General Counsels sind wie folgt:

- **Festlegung der Unternehmenswerte und der Ethik**

Der General Counsel ist oftmals dafür verantwortlich, die Unternehmenswerte in der Rechtsabteilung zu definieren und sicherzustellen, dass diese Werte in allen rechtlichen Aktivitäten und Entscheidungen reflektiert werden. Das bedeutet, eine Kultur der Ethik, Integrität und Rechtmäßigkeit zu fördern. Zudem berät der General Counsel die Geschäftsführung und das Führungsteam in rechtlichen Angelegenheiten. Dies umfasst auch ethische Fragen und die Förde-

rung von Werten, die die rechtliche Integrität und die Unternehmenswerte des Unternehmens unterstützen.

- **Kommunikation der Unternehmensziele und -werte**

Der General Counsel spielt eine entscheidende Rolle bei der Kommunikation der Unternehmensziele und -werte an die Mitarbeitenden des Unternehmens. Er arbeitet eng mit der Geschäftsleitung zusammen, um sicherzustellen, dass die Unternehmensziele und -werte klar definiert und verstanden werden. Dies beinhaltet die Aufklärung und Schulung über die Erwartungen des Unternehmens bezüglich juristischer Standards, Compliance, Unternehmenswerten und Ethik.

- **Förderung einer Kultur der Zusammenarbeit**

Der General Counsel kann eine Kultur der Zusammenarbeit innerhalb der Rechtsabteilung und mit anderen Abteilungen fördern. Er kann dazu beitragen, Silos zwischen verschiedenen Abteilungen oder Disziplinen aufzubrechen, indem er den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen rechtlichen und anderen Fachbereichen fördert. Bei Konflikten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen Abteilungen oder Teams kann der General Counsel als Vermittler oder Berater fungieren.

- **Vorbildfunktion für Unternehmenswerte**

Als Führungskraft ist der General Counsel ein Vorbild für die Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens. Indem der General Counsel selbst diese Werte lebt und verkörpert, inspiriert und leitet er gleichzeitig die Mitarbeitenden des Unternehmens. Sein Verhalten und seine Entscheidungen haben Einfluss darauf, wie

andere im Unternehmen die Werte des Unternehmens wahrnehmen und annehmen.

- **Entwicklung und Förderung von Talenten**

Der General Counsel ist verantwortlich für die Identifizierung, Entwicklung und Förderung von Talenten innerhalb der Rechtsabteilung. Dies beinhaltet die Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten, Mentoringprogrammen und die Schaffung von Karrierewegen für die Teammitglieder. Eine Rechtsabteilung mit klarer Ausrichtung und Teamkultur kann erfolgreich agieren, hat eine Strahlkraft innerhalb des Unternehmens und wirkt nach außen. Dadurch prägt der General Counsel auch die Unternehmenskultur.

Die Unternehmenskultur und die Kultur in der Rechtsabteilung

Die Rechtsabteilung unterstützt alle Bereiche des Unternehmens und bildet eine „Klammer“ für das Unternehmen. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Unternehmenskultur die Kultur der Rechtsabteilung zu bestimmen hat. Die Rechtsabteilung hat eine unterstützende, beratende und schützende Funktion inne. Zuweilen kommt es vor, dass die Rechtsabteilung bei angedachten oder bei tatsächlichen Gesetzesverstößen die „Rote Karte“ zeigt. Daher kann sich die Kultur des Rechtsteams geringfügig von derjenigen der Unternehmenskultur unterscheiden. Dennoch muss die Kultur der Rechtsabteilung mit der Unternehmenskultur im Einklang stehen und diese ergänzen.

Eine starke Kultur innerhalb der Rechtsabteilung, die auf die Unternehmensstrategie abgestimmt ist, schafft ein motivierendes Umfeld für Unternehmensjuristen. Sie zieht Talente an, bindet sie an das Unternehmen und gewährleistet nachhaltige Ergebnisse.

Strategien zum Aufbau und Förderung der Teamkultur in der Rechtsabteilung

Für den Aufbau und die Förderung der Kultur in der Rechtsabteilung bieten sich folgende Schritte an:

- **Definition der Kultur**

Der Prozess startet mit der konkreten Definition der gewünschten Kultur. Es genügt nicht, zu sagen: „Ich möchte eine erstklassige Rechtsabteilung“, oder: „Die Rechtsabteilung ermöglicht das Geschäft unter Einhaltung der Gesetze“. Vielmehr ist zunächst festzulegen, welche Verhaltensweisen dem Team und dem Unternehmen förderlich sind. Es stellen sich beispielsweise die Fragen, ob kreative Problemlöser zuallererst herangezogen werden sollen, wie sich das Zusammenspiel von leistungsstarken Mitarbeitern innerhalb des Teams verhält, wie sich die Beratung zum Eingehen von Geschäftsrisiken gestaltet – und nicht zuletzt, wie die Rechtsabteilung innerhalb des Unternehmens positioniert sein soll.

Ein Beispiel aus der Praxis: Der General Counsel eines Beratungsunternehmens wollte die vorherrschende Kultur von Einzelkämpfern durch Teamorientierung ersetzen. Er passte die Beurteilung der Mitarbeitenden

an, indem er die Teamarbeit hervorhob und als wesentlichen Bestandteil der Leistungsbeurteilung festlegte. Er verzichtete auf die Beförderung eines Juristen, der zwar sehr gute Arbeitsergebnisse erzielte, aber nicht die Kooperation und das Teamverhalten zeigte, welche der General Counsel fördern wollte.

- **Wecken der intrinsischen Motivation**

Es gilt, die gewünschte kulturelle Vision mit den Motivationen der Teammitglieder zu verknüpfen. Hierbei geht es auch, aber nicht nur, um finanzielle Anreize und Beförderungen. Wirkungsvoll sind das Wecken und die Förderung der intrinsischen Motivation der jeweiligen Unternehmensjuristen. Es gilt herauszufinden, was die Teammitglieder motiviert: Ist es Anerkennung? Altruismus? Der Einfluss auf das Unternehmen? Das Mitwirken an einer sinnvollen Aufgabe?

Sobald das Werteschema des Teams feststeht, kann die Teamkultur ausgerichtet beziehungsweise können Feinjustierungen vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang ist das Wecken der intrinsischen Motivation besonders wirkungsvoll: Sie entsteht aus innerem Antrieb, persönlichem Interesse und dem Wunsch nach persönlicher Entwicklung und Erfüllung.

Verstärkung der gewünschten Verhaltensweisen

Veränderungen im Verhalten erfordern Wiederholungen. Wiederholungen tragen dazu bei, ein Verhalten zu stabilisieren und aufrechtzuerhalten. Je öfter etwas wiederholt

wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass es zu einem festen Bestandteil des Verhaltensrepertoires wird.

„Die Unternehmenskultur ist zu einem zentralen Anliegen vieler Organisationen geworden, was auch Auswirkungen auf die Rechtsabteilungen und auf ihre General Counsels hat.“

General Counsels sollten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, diejenigen Verhaltensweisen zu zeigen, welche die gewünschte Kultur unterstützen. Wenn beispielsweise Unternehmensjuristen als kreative Problemlöser erwünscht sind, bieten sich regelmäßige Brainstormings zu Problemstellungen an. Wenn ein businessorientiertes Denken zuoberst steht, ist ein umfassendes und tiefgehendes Geschäftsverständnis unerlässlich.

Übereinstimmung der Bewertungskriterien mit der Teamkultur

Wenn die Bewertungskriterien mit der Teamkultur übereinstimmen, werden Gleichbehandlung und Fairness innerhalb des Teams gefördert. Alle Teammitglieder werden anhand derselben Kriterien bewertet, was zu einem gerechten Bewertungsprozess führt. Die Kohärenz zwischen Bewertungskriterien und Teamkultur steigert die Motivation und das Engagement der Teammitglieder.

Wenn Leistungen anhand von Kriterien bewertet werden, die mit den Werten des Teams übereinstimmen, fühlen sich die Mitglieder anerkannt und unterstützt. Die Teamidentität wird gestärkt, die Teammitglieder fühlen sich als Teil eines gemeinsamen Ziels und einer gemeinsamen Wertegemeinschaft. Wenn zum Beispiel ein sehr kooperatives Team gewünscht ist, ist das erfolgreiche Mitwirken des jeweiligen Teammitglieds anzuerkennen, anstatt einzelne Leistungsträger ohne eine ausgeprägte Teamorientierung zu incentivieren.

Für die Festigung einer Teamkultur und Wertegemeinschaft innerhalb der Rechtsabteilung sind folgende Maßnahmen von Vorteil:

- **Klare und regelmäßige Kommunikation**

Die Kommunikation hinsichtlich der Teamkultur hilft dabei, klare Erwartungen zu formulieren, was im Team geschätzt und gefördert wird. Dies ermöglicht den Teammitgliedern zu verinnerlichen, welche Verhaltensweisen und Werte im Team wichtig sind. Indem die Teamkultur klar und regelmäßig kommuniziert wird, entsteht ein einheitliches Verständnis für die gemeinsamen Werte, Normen und Ziele des Teams. Das vermeidet Missverständnisse und fördert die Kohäsion innerhalb des Teams. Neue Teammitglieder erhalten durch die klare und regelmäßige Kommunikation der Teamkultur eine Orientierung.

- **Vorleben der Teamkultur**

Bei der Kultur müssen General Counsels mit gutem Beispiel vorangehen. General Counsels, die die Werte und Normen der Teamkultur verkörpern, werden als glaub-

würdig und authentisch wahrgenommen. Dies stärkt ihre Glaubwürdigkeit bei den Teammitgliedern und fördert die Akzeptanz der Teamkultur. General Counsels, die die Werte und Verhaltensweisen der Teamkultur demonstrieren, können die Teammitglieder inspirieren und motivieren, diesem Beispiel zu folgen. Ihr Verhalten dient als Modell und ermutigt andere dazu, sich entsprechend zu verhalten. Insofern fungieren General Counsels als Botschafter der Teamkultur. Wenn sie die Werte und Normen leben, die sie fördern, wird die Botschaft einheitlich und konsistent vermittelt.

Fazit

Um erfolgreich und nachhaltig eine Teamkultur in der Rechtsabteilung zu schaffen, sind zunächst die Arbeits- und Verhaltensweisen der Teammitglieder sowie die Positionierung der Rechtsabteilung zu definieren. Im Anschluss ist durch Wecken der intrinsischen Motivation und durch Wiederholen der gewünschten Verhaltensweisen ein Nährboden für die gewünschte Kultur zu bilden. Mit Hilfe klarer und regelmäßiger Kommunikation sowie durch Vorleben der Teamkultur kann diese gefestigt werden. Der Aufbau einer Kultur erfordert Zeit, klare Vorstellungen und konsequentes Handeln – eine nachhaltige und wirkungsvolle Investition in das Team. ←

 Deals

Gleiss Lutz an der Seite von Körber beim Erwerb einer Minderheitsbeteiligung an Franz Ziel

Ein Gleiss-Lutz-Team hat den internationalen Technologiekonzern Körber bei dem Erwerb einer Minderheitsbeteiligung an der Franz Ziel GmbH beraten. Die Idee der engen Partnerschaft der beiden Unternehmen ist es, Kunden in der Pharma- und Biotech-Industrie künftig noch deutlich besser bei der Erfüllung der steigenden Anforderungen zu unterstützen.

Der Körber-Konzern wird mit der Minderheitsbeteiligung seine Marktkompetenz im Bereich Reinraumtechnik für die Pharma- und Biotech-Industrie erweitern. Für das Körber-Geschäftsfeld Pharma sind die Produkte und Dienstleistungen von Franz Ziel eine passgenaue Ergänzung zu den vorhandenen Inspektions- und Verpackungslösungen von Körber.

Körber ist ein internationaler Technologiekonzern mit Sitz in Hamburg und mehr als 12.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an mehr als 100 Standorten weltweit in den Geschäftsfeldern Digital, Pharma, Supply Chain und Technologies. Die Körber AG ist die Holdinggesellschaft des Körber-Konzerns.

Die Franz Ziel GmbH ist ein familiengeführtes Unternehmen und beschäftigt über 250 Mitarbeiter am Standort Billerbeck. Durch die Franz Ziel USA Inc. in South Carolina sind die Produkte und Dienstleistungen von Franz Ziel auch in den USA präsent. Das Unternehmen produziert als einer der Marktführer Hightech-Anlagen für die Herstellung und Verarbeitung steriler Medikamente für die Pharmaindustrie.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team war für die Körber AG tätig: Wolfgang Sturm (Senior Advisor, Federführung), Meike Matthias, Jan Philipp Mohr (Counsel, alle M&A, alle Hamburg), Dr. Johannes Niewerth (Partner), Dr. Jonas Rybarz (Of Counsel), Lesley Milde (alle Immobilienrecht, alle Hamburg), Dr. Jacob von Andreae (Partner), Dr. Eva Koch (Counsel), Dr. Lars Kindler (alle Düsseldorf), Sebastian Claus (alle Öffentliches Wirtschaftsrecht/Außenwirtschaftsrecht, Berlin), Dr. Doris-Maria Schuster (Partner, Hamburg), Dr. Jens Günther (Partner, München), Dr. Daniela Mayr (Hamburg), Mark Gerigk (München), Steffen Hein (alle Arbeitsrecht, Frankfurt am Main), Dr. Martin Raible (Partner), Antonia Harbusch (beide Kartellrecht, beide Düsseldorf), Dr. Hendrik Marchal (Counsel, Steuerrecht, Hamburg), Dr. Matthias Sonntag (Partner), Mischa Krumm (beide IP/Tech, beide Düsseldorf), Dr. Marco Garbers

(Dispute Resolution, Hamburg), Dr. Manuel Klar (München), Simon Wegmann (beide Datenschutzrecht, Berlin). (tw)

 Sozietäten

KfW setzt auf Freshfields bei Kapitalerhöhung der Hensoldt AG



Dr. Simon Schwarz

Freshfields Bruckhaus Deringer hat die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Zusammenhang mit einer Barkapitalerhöhung der Hensoldt AG im Rahmen eines beschleunigten Platzierungsverfahrens (Accelerated Bookbuilding) beraten. Dabei wurden 10.500.000 neue Aktien zu einem Platzierungspreis von 22,94 Euro pro Aktie ausgegeben; die KfW hat insoweit 25,1% der neuen Aktien erworben und damit ihre bestehende Sperrminorität gehalten. Freshfields hatte die KfW bereits im Rahmen des Erwerbs dieser Beteiligung im Jahr 2021 umfassend beraten.



Friedrich von der Heydt

Das Freshfields-Team wurde von Partner Dr. Simon Schwarz und Principal Associate Friedrich von der Heydt geleitet und umfasste darüber hinaus noch Partner

Dr. Andreas von Bonin (Brüssel), Partnerin Dr. Juliane Hilf (Düsseldorf) und Associates Dr. Marie von Armansperg und Matthias Wahls (beide Berlin, alle Regulatory).

Für die KfW berieten inhouse Sven Kurzawe, Julia Klingens und Ulrich Sauereisen. (tw)

Noerr berät thyssenkrupp bei Gründung eines strategischen Joint Ventures mit Duisport

Noerr hat unter der Leitung von Dr. Jens Liese und Gerrit Henze thyssenkrupp bei der Gründung eines strategischen Joint Ventures zwischen der thyssenkrupp Steel Europe AG und der Duisburger Hafen AG beraten.

Joint-Venture-Gesellschaft ist die thyssenkrupp Steel Logistics GmbH, an der die thyssenkrupp Steel Europe AG künftig 51% und die Duisburger Hafen AG 49% der Anteile halten werden. Die thyssenkrupp Steel Europe AG hatte die thyssenkrupp Steel Logistics GmbH im Jahr 2022 ausgegliedert und das Hafenlogistikgeschäft auf diese übertragen.

Die thyssenkrupp Steel Logistics GmbH verfügt über einen umfangreichen Hafenkomples mit den Werkshäfen Schwelgern und Walsum sowie verbundenen Einheiten. Der Güterumschlag liegt derzeit bei rund 25 Millionen Tonnen pro Jahr.

Durch das Joint Venture mit der Duisburger Hafen AG beabsichtigt thyssenkrupp insbesondere die künftige Erweiterung des Geschäftsfelds der thyssenkrupp Steel Logistics GmbH auf Drittkundengeschäft.

Im Rahmen der Transaktion hat das Noerr-Team thyssenkrupp zum Anteilsübertragungs- und zum Joint-Venture-Vertrag beraten. Der Vollzug der Transaktion steht noch unter dem Vorbehalt üblicher Genehmigungen, insbesondere der Freigabe der Fusionskontrollbehörden.

Inhouse: Hardy Raddatz (Senior Legal Counsel, thyssenkrupp AG), Fernando Iscar Rüland (Senior Legal Counsel, thyssenkrupp AG), Birgit Kemper (Senior Legal Counsel, thyssenkrupp Steel Europe AG), Pieter Wiepjes (Compliance Officer, thyssenkrupp Steel Europe AG).

Berater thyssenkrupp – Noerr: Leitung: Dr. Jens Liese (Partner), Gerrit Henze (Associated Partner, beide M&A, Düsseldorf). Dr. Philipp Buchs (Senior Associate), Tina Neugebauer (Associates, beide M&A, beide Düsseldorf), Dr. Kathrin Westermann (Partner), Markus Brösamle (Senior Associate, beide Kartellrecht, beide Berlin), Andre Happel (Partner), Thomas Renner (Associate, beide Tax, beide Frankfurt am Main). (tw)



Personal

Legal-Managed-Services-Team von EY Law wechselt zu KPMG Law

Die KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH (KPMG Law) verstärkt mit Markus Fuhrmann, Marco Wilhelmi und Thomas August von EY Law das Legal-Operations-Team. Fuhrmann, Wilhelmi und August sind zum 01.01.2024 gestartet, jeweils im Partnerrang.

Mit dem insgesamt sechsköpfigen Team stärkt KPMG Law seinen Bereich Legal Managed and Outsourcing Services deutlich und reagiert auf den anhaltend hohen Bedarf nach Leistungen in diesem Feld.

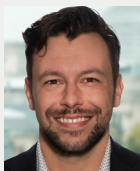
Die drei neuen Partner Fuhrmann (55), Wilhelmi (44) und August (56) haben langjährige Expertise in den Bereichen Legal Managed Services, Outsourcing sowie Management und Tech-Consulting. Vor EY waren die Experten unter anderem für Accenture tätig und haben dort eine Vielzahl von Best-Practices zur Optimierung der Rechtsabteilung für diverse Branchen



Markus Fuhrmann

umgesetzt. Ihnen folgen zu KPMG Law drei weitere Teammitglieder aus Berlin, um Mandanten in Deutschland und im EMEA-Raum im Bereich Legal Managed Services mit kosteneffizienten, skalierbaren Liefermodellen technologisch zu unterstützen.

Das Team arbeitet eng zusammen mit den beiden KPMG-Law-Partnern Philipp Glock (Teamleiter) und Andreas Bong (Leitung Legal Operations & Technology Services) und verstärkt die bereits bestehende KPMG-Einheit von mehr als 40 Spezialistinnen und Spezialisten aus den Bereichen Operations, Technologie und Managed Services. Die Abteilung berät Rechtsabteilungen aller Größen und Branchen auf dem Weg zu einer schnelleren, effizienteren und risikobewussteren Arbeitsweise.



Marco Wilhelm

Philipp Glock erklärt: „Rechtsabteilungen sind mit Aufgaben und Projekten konfrontiert, die zeitintensiv sind und sich mit der klassischen juristischen Herangehensweise nicht mehr bewältigen lassen. Für solche Aufgaben haben wir unser Legal-Managed-Services-Team, das wir mit den erfahrenen Kollegen nochmals stark ausbauen. Dadurch können wir unsere Mandanten noch leistungsstärker beraten.“ Anwendungsfälle sind etwa die Übernahme von Dienstleistungen rund um Contracting, Regulatory Radar, im Bereich Compliance oder Global Entity Management.



Thomas August

„Wir freuen uns auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit dem schon heute am Markt sehr erfolgreichen Legal-Operations-Team von KPMG Law. Die Gespräche mit Philipp Glock und Andreas Bong haben uns gezeigt, wie schlagkräftig das Team ist und welche Möglichkeiten gegeben sind, um diese Erfolgsgeschichte gemeinsam weiterzuschreiben“, ergänzt Markus Fuhrmann. (tw)

Flick Gocke Schaumburg wählt neuen Managing Partner und neues Geschäftsführungsgremium

Die Partnersversammlung von Flick Gocke Schaumburg hat Prof. Dr. Matthias Rogall zum neuen Managing Partner der Sozietät gewählt. Er übernimmt die Position zum 01.01.2024 von Prof. Dr. Thomas Rödder, dessen Amtszeit regulär am 31.12.2023 endet und der sich nach fünfzehnjähriger Führung der Sozietät nicht wieder zur Wahl gestellt hat. Rogall steht künftig dem achtköpfigen Geschäftsführungsgremium der Kanzlei vor, das ebenfalls neu



Prof. Dr. Matthias Rogall

gewählt worden ist und dem ab kommendem Jahr außerdem Prof. Dr. Xaver Ditz, Dr. Barbara Fleckenstein-Weiland, Prof. Dr. Frank Hannes, Prof. Dr. Christian Jehke, Dr. Tobias Nießen, Dr. Jörg Schauf und Dr. Bettina Wirth-Duncan angehören. Der neue Managing Partner und das neue Management-Team sind für jeweils drei Jahre gewählt.

„Ich danke der Partnerschaft für ihr Vertrauen und freue mich darauf, die überaus erfolgreiche Entwicklung unserer Sozietät in den kommenden Jahren gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortzusetzen“, kommentiert Matthias Rogall die Wahl. „Flick Gocke Schaumburg steht für einen einzigartigen Beratungsansatz: die steuerzentrierte Rechtsberatung, mit der wir unsere Expertise im Steuer- und Wirtschafts-



Prof. Dr. Thomas Rödder

recht, in der Wirtschaftsprüfung, Unternehmensbewertung sowie in den Bereichen Transaktionen und Compliance miteinander verbinden. Diesem interdisziplinären Ansatz werden wir auch weiterhin treu bleiben und unser Beratungsspektrum gleichzeitig zukunftsorientiert und entlang der sich verändernden Marktanforderungen weiterentwickeln.“

Prof. Dr. Matthias Rogall, Jahrgang 1973, ist Steuerberater im Bonner Büro der Sozietät. Er berät nationale und internationale Familienunternehmen, Konzerne und börsennotierte Gesellschaften im Bereich des Konzern- und Unternehmenssteuerrechts mit besonderem Schwerpunkt auf Unternehmenszu- und -verkäufen. Seine Laufbahn begann er im Jahr 2003 als Associate bei Flick Gocke Schaumburg. 2010 wurde er in die Partnerschaft aufgenommen, seit 2018 ist er Mitglied des Geschäftsführungsgremiums.

Matthias Rogall folgt im Amt des Managing Partners auf Thomas Rödder, der die Entwicklung der Sozietät über einen langen Zeitraum maßgeblich geprägt und die Sozietät seit 2009 geleitet hat. Seitdem hat sich der Kanzleiumsatz auf (in diesem Jahr erwartet) knapp 240 Millionen Euro mehr als verdreifacht, womit sich Flick Gocke Schaumburg einen festen Platz im Topsegment der deutschen Wirtschaftssozietäten sichern konnte. Die Zahl der Partner stieg zwischen 2009 und 2023 von 33 auf 88, die Gesamtzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wuchs von knapp 250 auf rund 660. In Rödders Amtszeit fallen darüber hinaus wesentliche Meilensteine in der Kanzleientwicklung wie die Eröffnung der Standorte in München (2009), Hamburg (2015), Düsseldorf (2018) und Stuttgart (2019), die Planung und Errichtung des „FGS Campus“ in Bonn, der Anschluss der Sozietät an die internationalen Netzwerke Taxand und Praxity sowie der Aufbau des Beratungsbereichs Tax Technology.

„Die letzten fünfzehn Jahre waren eine spannende Zeit, in der wir gemeinsam viel erreicht haben und Flick Gocke Schaumburg in eine neue Größenordnung gewachsen ist“, so Thomas Rödder. „Dass mit Matthias Rogall nun ein neuer Managing Partner gewählt wurde, der sich nicht nur durch fachliche Exzellenz auszeichnet, sondern unserer Sozietät auch bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten verbunden ist, freut mich besonders.“

Prof. Dr. Thomas Rödder, Jahrgang 1962, ist Steuerberater und Wirtschaftsprüfer und wird auch zukünftig als Partner im Bonner Büro der Kanzlei tätig sein. In dieser Funktion berät er nationale und internationale Familienunternehmen, Konzerne und börsennotierte Gesellschaften im Bereich des Konzern- und Unternehmenssteuerrechts mit Schwerpunkt auf Umstrukturierungen. Seine Laufbahn begann Rödder im Jahr 1991 bei Flick Gocke Schaumburg, seit 1994 gehört er dem Partnerkreis an. (tw)

Finnegan ernennt Dr. Antje Brambrink zur Partnerin



Dr. Antje Brambrink

Finnegan, eine der weltweit größten Kanzleien für gewerblichen Rechtsschutz, hat die Münchner Patentrechtlerin Dr. Antje Brambrink zur Partnerin ernannt. Kanzleiweit wurden mit Wirkung zum 01.01.2024 sechs Anwälte aus den eigenen Reihen in die Partnerschaft aufgenommen.

„Wir freuen uns, sechs außergewöhnliche Anwältinnen und Anwälte in die Partnerschaft aufzunehmen“, sagt Erika Arner, Managing Partner von Finnegan. „Jede und jeder von ihnen bringt eine einzigartige Mischung von Fähigkeiten und Erfahrungen in die Partnerschaft ein.“

Dr. Antje Brambrink verfügt als Rechtsanwältin über umfangreiche Erfahrung mit komplexen, grenzüberschreitenden Patentstreitigkeiten. Sie berät und vertritt Mandanten vor deutschen Patentgerichten und dem Einheitlichen Patentgericht (Unified Patent Court, UPC), einschließlich Verletzungs- und Nichtigkeitsverfahren. Ihr Fachwissen erstreckt sich auf ein breites Spektrum von Branchen, wobei sie als approbierte Zahnärztin einen besonderen Schwerpunkt auf Pharmazeutika, Biotechnologie, Chemie und Medizinprodukte legt. Neben ihrer Tätigkeit als Prozessanwältin berät sie auch zu nichtstreitigen Angelegenheiten wie Patentübertragungen und Lizenzierungen.

Im Juli 2022 war Dr. Antje Brambrink als Counsel von Allen & Overy zu Finnegan gewechselt. Im Ranking IAM Strategy 300 wurde sie als Global Leader für 2023 benannt.

Finnegan ist in München mit nunmehr vier Partnern, einem Counsel, fünf weiteren Rechts- und Patentanwälten sowie zwei Patentanwaltskandidaten

vertreten. Ebenfalls zum 01.01.2024 baut die Kanzlei mit dem Zugang von Janina Wortmann eine Praxis für deutsches und europäisches Marken- und Designrecht auf. Mit fünf Büros in den USA, vier in Asien und zwei in Europa ist Finnegan als eine von wenigen Kanzleien in der Lage, Mandanten in allen für Patent und Trademark-Litigation relevanten Jurisdiktionen umfassend zu beraten und zu vertreten. (tw)

GSK Stockmann verstärkt das Corporate/M&A-Team – Daniel Fehling wechselt von Luther



Daniel Fehling

GSK Stockmann hat sich zum Jahreswechsel mit Daniel Fehling für die Corporate/M&A-Praxis am Standort Hamburg verstärkt.

Fehling ist seit 13 Jahren Anwalt und kommt von Luther, wo er – die vergangenen drei Jahre als Partner – seit über zehn Jahren im Bereich Corporate/M&A tätig war. Fehling berät (familiengeführte) Unternehmen, Family Offices und

Private-Equity-Investoren bei M&A-Transaktionen, insbesondere im Cross-Border-Bereich. Hier wird der Neuzugang eng mit den Büros von GSK Stockmann in London und Luxemburg zusammenarbeiten. Ferner berät er zu sämtlichen gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen, unter anderem auch zu Umstrukturierungen. Er ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie für Bank- und Kapitalmarktrecht und hält einen Master of Laws der University of Auckland, Neuseeland.

Für GSK Stockmann ist die Beratung bei komplexen und grenzüberschreitenden, über Luxemburg und London strukturierten Transaktionen in den Bereichen Private Equity, Venture Capital und Immobilien ein Fokusthema. Wichtige Schritte auf diesem Weg waren 2016 die Eröffnung des Büros in Luxemburg sowie 2022 des Repräsentanzbüros in London.

„Daniel Fehling wird uns mit seiner M&A-Expertise dabei helfen, dieses Beratungsspektrum auch auf internationaler Ebene weiter auszubauen“, kommentiert Managing Partner Dr. Oliver Glück den Neuzugang. „Das kontinuierliche Wachstum unserer Corporate/M&A-Practice spiegelt unsere langfristige Strategie der Internationalisierung wider.“ Im vierten Quartal 2023 hat GSK Stockmann mit Anna Gassner in Luxemburg und Robert Korndörfer in Berlin bereits zwei Spezialisten für den Bereich Corporate/M&A verpflichtet. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 31. Januar 2024.

Frankfurter Allgemeine
Konferenzen
**Steuerkonferenz
der deutschen
Wirtschaft**



vorm. HAARMANN Steuerkonferenz

22.–23.2.2024
Hotel Adlon Kempinski, Berlin

Sprecherinnen und Sprecher u.a.:



Silke Bruns
Bundesministerium
der Finanzen,
Berlin



Prof. Dr. Clemens Fuest
Präsident
ifo-Institut,
München



Prof. Dr. Johanna Hey
Universität zu Köln,
Köln



Dr. Achim Pross
OECD, Paris,
Frankreich



Denise Roth,
Merck KGaA,
Darmstadt



Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Schön
Max-Planck-Institut
für Steuerrecht
und öffentliche
Finanzen,
München

Veranstalter



Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

Medienpartner



Bundesverband der Steuerverantwortlichen in Unternehmen e.V.

Steuerinstitut der deutschen Wirtschaft e.V.

Fachliche Leitung:



Prof. Dr. Wilhelm Haarmann

Anmeldung und weitere Informationen unter:

www.faz-konferenzen.de/steuerkonferenz-der-deutschen-wirtschaft

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 84 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.


Carsten Beisheim

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com


Dr. Andreas Biegel

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

andreas.biegel@delvag.de


Peter Bokelmann

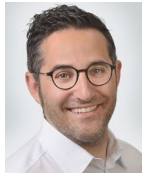
TRUMPF SE + Co. KG,
Ditzingen
Leiter Zentralbereich Recht
und Gesellschaftspolitik

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de


Giovanni Brugugnone

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


Dr. Heiko Carrie

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

heiko.carrie@fr.bosch.com


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

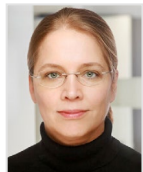
Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
Gütersloh
Executive Vice President
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de


Fritz Daube

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

fritz.daube@airliquide.com


Dr. Kerstin Degenhardt

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

kerstin.degenhardt@merz.com


David J. Deutsch

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

david.deutsch@hochtief.de


Hans-Ulrich Dietz

Frankfurt School of Finance
& Management,
Frankfurt am Main/
Aschaffenburg
Lehrbeauftragter

dietz@lions-pompejanum.de


Dirk Döppelhan

ALDB GmbH,
Berlin
Geschäftsführung

info@aldb.org


Dr. Jan Eckert

ZF Friedrichshafen AG,
Friedrichshafen
Vice President Corporate
Governance, Rechtswesen/
Legal Department

jan.eckert@zf.com


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

Volkswagen Aktiengesellschaft,
Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de


Dr. Stefan Fandel

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com


Michael Felde

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com

**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com

**Moritz Fischer**

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

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

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

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gaccny.com

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

Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusrechtsanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com

**Dr. Rolf Giebeler**

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

rolf.giebeler@rheinmetall.com

**Andrea Grässler**

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

andrea.graessler@infrareal.de

**Daniela Günther**

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

daniela.guenther@benteler.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Alstom,
Berlin

ulrich.hagel@alstomgroup.com

**Dr. Karsten Hardraht**

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

karsten.hardraht@kfw.de

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel und
Chief Compliance Officer

wolfgang.hecker@bitburger.de

**Cornelia Hörnig**

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

cornelia.hoernig@infineon.com

**Wiebke Jasper**

TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de

**Joachim Kämpf**

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

joachim.kaempf@ece.com



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

christian.kaeser@siemens.com



Anja Kahle
Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de



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

joerg.kiefer@mahle.com



Dr. Uta Klawitter
Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de



Dr. Jürgen 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
Knorr-Bremse, München
Chief Compliance Officer

melanie.poepping@knorr-bremse.com



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

marcel.pordomm@dlh.de



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

ute.rajathurai@bayer.com



Katrin Reichert
TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de



Marcel Ritter
Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com



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

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de



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

ulrich.rust@rwe.com



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

g.sailer@hse24.de



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

dierk.schindler@de.bosch.com



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

tjerk.schluffer@fresenius.com

**Christian Schmitz**

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

christian.schmitz@santander.de

**Dr. David Schneider**

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com

**Frederick Schönig**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

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

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

jochen.scholten@sap.com

**Gunnar Skoeries**

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

gunnar.skoeries@mann-hummel.com

**Timo Matthias Spitzer,
LL.M. (Wellington)**

Banco Santander, S.A.,
Frankfurt am Main
Head of Legal Corporate
& Investment Banking
Germany, Austria,
Switzerland and Nordics

timo.spitzer@gruposantander.com

**Martin Stadelmaier**

Flughafen Stuttgart GmbH,
Stuttgart
Leiter Recht, Compliance
und Versicherungen,
Datenschutzbeauftragter

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org

**Niko Steinhoff**

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

niko.steinhoff@bilfinger.com

**Christina Stoyanov**

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

c.stoyanov@mainova.de

**Katja Thümmeler**

KION GROUP AG,
Frankfurt am Main
Attorney at Law,
Vice President Corporate Law/
Deputy General Counsel

katja.thuemmler@kiongroup.com

**Regina Thums**

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

regina.thums@ottobock.de

**Markus Warmholz**

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

markus.warmholz@hartmann.info

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

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

klaus-peter.weber@ge.com

**Heiko Wendel**

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Prof. Dr. Stefan Werner**

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

stefan.werner@commerzbank.com



**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de



Arne Wittig



Dr. Philipp Wösthoff

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

philipp.woesthoff@jpmorgan.com



Alexander Zumkeller

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

ADVANT Beiten

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



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



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



CLARIUS.LEGAL
Rechtsanwaltsaktiengesellschaft
Dr. Ernst Georg Berger
Neuer Wall 77
20354 Hamburg
Telefon: 040 25 76 60-900
clarius@clarius.legal
www.clarius.legal



HAVER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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



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



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



reuschlaw 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

Rödl & Partner

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

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

„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

Die Strategischen Partner des Deutschen AnwaltSpiegels sind führende Anwaltssozietäten; 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

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

FÜR IHREN BERUFLICHEN ERFOLG

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
Tausananlage 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
Altenrausch 25
85521 Otterbrunn
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



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.one
www.stp.one/de/



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



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

ANZEIGE

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

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

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

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main

Sitz: Frankfurt am Main,
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

German Law Publishers GmbH:

Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59

E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de

Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot
www.deutscheranwaltspiegel.de:

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

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

Projektmanagement: Karin Gangl, Telefon: 069 75 91-22 17

Layout: Mi-Young Youn

Strategische Partner: ADVANT Beiten; ARNECKE SIBETH DABELSTEIN; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltskanzlei; kallan Rechtsanwaltskanzlei; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); 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; 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