

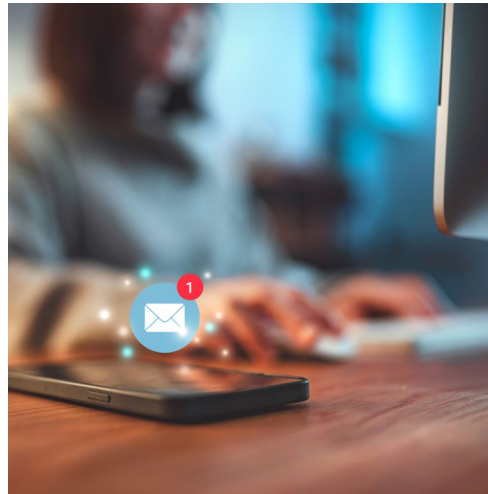
# Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3  
Kein Platz für Querulanten



→ 7  
Pflicht zur Kenntnisnahme einer dienstlichen SMS in der Freizeit



→ 11  
Hin zu einer integrativen Arbeitsplatzkultur



→ 14  
Das Metaversum als virtueller  
Marktplatz



Prof. Dr.  
Thomas Wegerich  
Herausgeber  
Deutscher AnwaltSpiegel

## Liebe Leserin, lieber Leser,

reservieren Sie den Nachmittag des 29.02.2024 ab 15 Uhr. Dann findet der erste Roundtable des Deutschen AnwaltSpiegels in diesem Jahr statt, den wir gemeinsam mit unserem langjährigen Partner Accuracy veranstalten: „Strategies for Success: Forensics, Litigation and Arbitration – Hot Topics in 2024“ sind die Themen, die unsere hochkarätigen Panelisten in englischer Sprache diskutieren werden. Zur kostenfreien Anmeldung geht es [hier](#) entlang.

Über eine sehr arbeitgeberfreundliche BAG-Entscheidung berichtet Annika Rahn in einem Gastbeitrag. In dem Fall geht es um eine dienstliche Anweisung des Vorgesetzten per SMS im Rahmen eines betriebsüblichen Ablaufs, die der Arbeitnehmer während seiner Freizeit erhält. Diese nicht zu befolgen kann, wie hier, eine schlechte Idee sein. Lesen Sie selbst!

Aus der Sicht eines Software- und Legal-Tech-Anbieters schaut Fabian Henzler, Vice President Products bei unserem Kooperationspartner stp.one, auf den Rechtsmarkt. In seinem empfehlenswerten Artikel gibt er zahlreiche Best-Practice-Tipps für die erfolgreiche Transformation hin zu einer digitalen Rechtsabteilung. – Pflichtlektüre für Unternehmensjuristen, aber auch für deren Berater.

Ihr

Thomas Wegerich

### GMBH-RECHT

- 3 **Kein Platz für Querulanten**  
BGH-Urteil sorgt für schnelleren Ausschluss von GmbH-Gesellschaftern aus wichtigem Grund  
Von Dr. Benjamin Hub und Paulina Maria Schiefelbein

### ARBEITSRECHT

- 7 **Pflicht zur Kenntnisnahme einer dienstlichen SMS in der Freizeit**  
BAG fällt arbeitgeberfreundliche Entscheidung  
Von Annika Rahn

### ARBEITSRECHT/DIVERSITY

- 11 **Hin zu einer integrativen Arbeitsplatzkultur**  
Regulatorische Änderungen und arbeitsrechtliche Herausforderungen für Unternehmen  
Von Matthew Devey, Samantha Cornelius und Hendrik Bier

### NEWS & SERVICES

- 21 **Deals**  
21 **Sozietäten**  
22 **Personal**  
23 **Veranstaltung**  
24 **Fachbeirat**  
30 **Strategische Partner**  
31 **Kooperationspartner**  
32 **Impressum**

### DIGITALISIERUNG/UNTERNEHMENSPRAXIS

- 14 **Das Metaversum als virtueller Marktplatz**  
Potential für Unternehmen und drei wichtige Tipps zur Vermeidung von Rechtsverletzungen  
Von Ann-Cathrin Tönnies, LL.M. (King's College London)

### RECHTSMARKT/DIGITALISIERUNG

- 18 **Digitalisierung der Rechtsabteilung**  
Stolpersteine vermeiden und von Best Practices profitieren  
Von Fabian Henzler

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

# Kein Platz für Querulanten

BGH-Urteil sorgt für schnelleren Ausschluss von GmbH-Gesellschaftern aus wichtigem Grund

Von Dr. Benjamin Hub und Paulina Maria Schiefelbein



## Dr. Benjamin Hub

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hamburg  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht,  
Lehrbeauftragter University of Europe for Applied Sciences, Partner

[benjamin.hub@luther-lawfirm.com](mailto:benjamin.hub@luther-lawfirm.com)  
[www.luther-lawfirm.com](http://www.luther-lawfirm.com)



## Paulina Maria Schiefelbein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hamburg  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Doktorandin Universität  
Hamburg, Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung

[paulina.maria.schiefelbein@luther-lawfirm.com](mailto:paulina.maria.schiefelbein@luther-lawfirm.com)  
[www.luther-lawfirm.com](http://www.luther-lawfirm.com)



Der BGH vereinfacht durch die Aufgabe der sogenannten Bedingungslosungen den Ausschluss eines störenden GmbH-Gesellschafters aus wichtigem Grund und schafft Rechtssicherheit. Dennoch bleiben einige Fragen offen.

Immer wieder kommt es zwischen Gesellschaftern zu erheblichen Meinungsverschiedenheiten oder gar offenem Streit. Die Ursache ist häufig (angebliches) Fehlverhalten eines Beteiligten. Vielen Gesellschaftern ist nicht ansatzweise klar, was passieren kann, wenn eine Lösung am „runden Tisch“ scheitert und der Gegner rechtliche Schwächen des anderen ausnutzt oder gar miss-

braucht. Dies führt mitunter zur völligen Fehleinschätzung des eigenen Risikos oder zu einer falschen Taktik. Gesellschafterstreitigkeiten bergen viele Stolperfallen, sind meist langwierig und es bestehen häufig rechtliche Unklarheiten. In einem wichtigen Punkt hat der Bundesgerichtshof (BGH-Urteil vom 11.07.2023 – II ZR 116/21) nun für mehr Klarheit gesorgt.

## Hintergrund

Die Möglichkeit, einen GmbH-Gesellschafter aus wichtigem Grund aus „seiner“ Gesellschaft auszuschließen, ist zwar nicht explizit im Gesetz verankert, aber in der Rechtspraxis fest etabliert. Die Rechtsprechung erkennt den Ausschluss als Ultima Ratio an, wenn die Fortsetzung der Mitgliedschaft eines Gesellschafters in der Gesellschaft unzumutbar ist. Selbst wenn ein wichtiger Grund vorliegt – was in der Praxis selten unstreitig ist –, sind auch während des Ausschlussverfahrens verschiedene Herausforderungen zu bewältigen.

Viele GmbH-Satzungen enthalten konkrete Regelungen zum Ausschluss eines Gesellschafters durch Gesellschafterbeschluss. Schweigt die Satzung jedoch, hat der Ausschluss nicht durch Gesellschafterbeschluss, sondern auf dem Klageweg zu erfolgen, wobei (normalerweise) die GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer, gegen den betroffenen Gesellschafter klagt. Das Gericht erlässt ein Ausschließungsurteil, wenn der Verbleib des Gesellschafters die Fortführung des Unternehmens gefährdet oder aus sonstigen Gründen für die anderen Gesellschafter unzumutbar ist.

Der Ausschluss ist jedoch keine „Bestrafung“, sondern soll in erster Linie den Fortbestand und die Funktionsfähigkeit der GmbH beziehungsweise ihres Unternehmens gewährleisten. Der ausgeschlossene Gesellschafter erhält als Ausgleich eine Abfindung, die angemessen sein muss. Nach der bisherigen Rechtsprechung bot die Abfindungszahlung weiteres Eskalationspotential, denn der Ausschluss wurde erst effektiv, wenn die Abfindung an den Betrof-

fenen ausgezahlt war (BGH, II ZR 235/52; sogenannte Bedingungslösung). Es gab also eine Schwebezeit zwischen dem Ausschließungsurteil und der Leistung der Abfindungszahlung. In dieser Schwebezeit war der Betroffene (jedenfalls grundsätzlich) weiterhin Gesellschafter. Ihm war es möglich, seinen Ausschluss bei Uneinigkeit über die Höhe der Abfindung hinauszuzögern und zwischenzeitlich wichtige Entscheidungen in der GmbH zu blockieren. Es bestand erhebliches Störpotential, das bis zur Handlungsunfähigkeit der GmbH führen konnte.

### Das BGH-Urteil vom 11.07.2023 – II ZR 116/21

Nun hatte der BGH über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: K hält 50% der Anteile an einer Zwei-Personen-Gesellschaft, der A-GmbH. Da die Satzung der A-GmbH einen Gesellschafterausschluss durch Beschluss nicht vorsieht, klagt K auf Ausschließung des weiteren Gesellschafters B. Als den Ausschluss rechtfertigenden wichtigen Grund führt K unter anderem an, dass B Gesellschaftsvermögen veruntreut habe.

Der BGH hatte zunächst zu prüfen, ob überhaupt die richtige Partei geklagt hatte. Er stellte klar, dass in einer Zwei-Personen-GmbH ausnahmsweise der Mitgesellschafter selbst die Ausschlussklage erheben kann, wenn die GmbH dazu nicht in der Lage oder willens ist. Erstreckt sich der Gesellschafterstreit auch auf die Geschäftsführung, zum Beispiel durch gegenseitige Abberufung der Geschäftsführer, kann dies eine Klageerhebung durch die GmbH erheblich erschweren. Dem den Ausschluss betreibenden

Gesellschafter ist es dann gegebenenfalls unzumutbar, die GmbH erst zur Klage zu zwingen. Hierfür gibt es nun einen Ausweg, indem der die Ausschließung betreibende Gesellschafter im eigenen Namen klagt.

„Vielen Gesellschaftern ist nicht ansatzweise klar, was passieren kann, wenn eine Lösung am ‚runden Tisch‘ scheitert und der Gegner rechtliche Schwächen des anderen ausnutzt oder gar missbraucht.“

Im Mittelpunkt der Entscheidung stand allerdings die Frage, ob der BGH weiterhin an seiner jahrzehntlang vertretenen Bedingungslösung festhält oder diese aufgibt. Die Bedingungslösung war im Hinblick darauf entwickelt worden, dass der ausgeschlossene Gesellschafter davor geschützt werden sollte, mit seinem grundsätzlich gegen die Gesellschaft – und nicht gegen die Gesellschafter – gerichteten Abfindungsanspruch leer auszugehen, während die verbleibenden Gesellschafter sich mit der Fortsetzung der Gesellschaft den wirtschaftlichen Wert seines Anteils aneignen.

Nun entschied der BGH, dass bereits die Rechtskraft des Ausschließungsurteils die Gesellschafterstellung des Betroffenen final beende. Er stellte damit einen Gleichlauf zu den Fällen her, bei denen der Ausschluss nicht durch ein Urteil, sondern durch Gesellschafterbeschluss erfolgt. Das Gericht betonte allerdings, dass das Bedürf-

nis der Sicherung des Abfindungsanspruchs weiterhin bestehe. Der BGH stellte daher klar, dass ein Ausschluss – sei es durch Ausschließungsurteil oder durch Gesellschafterbeschluss – dann nicht möglich sei, wenn bereits bei Urteilerlass bzw. bei Beschlussfassung von vornherein feststehe, dass die Abfindung nicht aus dem freien Gesellschaftsvermögen gezahlt werden kann, ohne dass eine Unterbilanz entsteht bzw. sich vertieft.

Dies wird vor allem dann zum Problem, wenn der Auszuschließende in erheblichem Umfang an der GmbH beteiligt ist. Die Auszahlung einer Abfindung, die sich zum Beispiel auf die Hälfte des Gesellschaftsvermögens beläuft, wird für die GmbH häufig nicht darzustellen sein. Soll der unliebsame Gesellschafter in einer solchen Situation dennoch ausgeschlossen werden, können die übrigen Gesellschafter der GmbH jedoch rechtlich verbindlich zusagen, diese mit den zur Zahlung der Abfindung notwendigen finanziellen Mitteln auszustatten (sogenannte Ausstattungszusage), und so eine Unterbilanz vermeiden.

Stellt sich erst nach Urteilerlass heraus, dass die Abfindung nicht aus dem freien Vermögen der GmbH gezahlt werden kann, war der Abfindungsanspruch des ausgeschlossenen Gesellschafters bisher dadurch gesichert, dass der Ausschluss nicht effektiv geworden ist beziehungsweise der Betroffene bis auf weiteres Gesellschafter blieb. Der BGH übertrug nun seine bereits 2012 zur Anteilseinziehung durch Gesellschafterbeschluss (BGH, II ZR 109/11) entwickelte Rechtsprechung auf den Gesellschafterausschluss durch Klage. Danach greift als Schutzmechanismus eine subsidiäre Haftung der verbleibenden Gesellschafter ein (sogenannte Haftungslösung). Die in

der GmbH verbleibenden Gesellschafter haften gegenüber dem von der Ausschließung Betroffenen anteilig persönlich für die Zahlung der Abfindung, wenn die Fortsetzung der Gesellschaft ohne die Befriedigung des Abfindungsanspruchs treuwidrig wäre (Treuwidrigkeitsvoraussetzung). Sie können die Haftung vermeiden, indem sie die Unterdeckung ausgleichen oder die Gesellschaft auflösen.

### Fazit und offene Fragen

Der BGH vereinfacht durch die Aufgabe der sogenannten Bedingungslösung den Ausschluss eines störenden GmbH-Gesellschafters aus wichtigem Grund und schafft Rechtssicherheit. Konnte der effektive Ausschluss bisher noch an der Leistung der Abfindungszahlung scheitern und war der Auszuschließende während dieser „Hängepartie“ grundsätzlich noch als Gesellschafter zu behandeln, so ist der Ausschluss nun mit Rechtskraft des Ausschließungsurteils wirksam, und es ist dem Ausgeschlossen nicht mehr möglich, sich weiterhin als „Störenfried“ aufzuführen.

Für die Gesellschafter bedeutet dies allerdings zugleich, dass sie – für eine GmbH untypisch – persönlich für Gesellschaftsverbindlichkeiten haften können, wenn sie die GmbH fortführen und diese die Abfindung nicht zahlt. Liquiditätsmäßig kann dies für die verbleibenden Gesellschafter zweifelsfrei problematisch sein. Allerdings steht der Haftung für die Abfindungszahlung der Wertzuwachs gegenüber, den die Beteiligungen der verbleibenden Gesellschafter durch den Wegfall des Ausgeschlossenen erfahren. Dem ausgeschlossenen Gesellschafter

dürfte die Durchsetzung seines Abfindungsanspruchs gegenüber den Gesellschaftern persönlich zudem nicht selten Schwierigkeiten bereiten, da er die Treuwidrigkeit der Fortführung der GmbH durch die verbleibenden Gesellschafter zu beweisen hat.

Offen bleiben einige Fragen:

- Der jetzt vom BGH entschiedene Fall betraf eine Zweipersonen-GmbH. Gibt es mehrere verbleibende Gesellschafter, ist unklar, ob diese als Gesamtschuldner für die Abfindung haften. Dann wäre der ausgeschlossene Gesellschafter berechtigt, den gesamten Abfindungsbetrag von nur einem der verbleibenden Gesellschafter zu fordern (zum Beispiel dem Gesellschafter mit der kleinsten Beteiligung, der aber am solventesten ist), und der Gesellschafter, der die Abfindung an den Ausgeschlossenen tatsächlich gezahlt hat, hätte gegenüber seinen Mitgesellschaftern einen Ausgleichsanspruch pro rata entsprechend des jeweiligen Beteiligungsumfangs.
- Möglich wäre aber auch, dass dem zahlenden Gesellschafter ein Regressanspruch gegen die GmbH jedenfalls dann (wieder) zusteht, wenn/soweit die GmbH diesen ohne Verstoß gegen Kapitalerhaltungsgrundsätze befriedigen kann.
- Weiterhin besteht die Frage nach dem rechtstechnischen Schicksal des Geschäftsanteils des ausgeschlossenen Gesellschafters. Aus dem Urteil ergibt sich nicht, ob der Geschäftsanteil wie bei der Einziehung auch beim Ausschluss aus wichtigem Grund den verbleibenden Gesellschaftern entsprechend ihres Beteiligungsumfangs

anwächst. Da die Einziehung den Geschäftsanteil, der Ausschluss hingegen den Gesellschafter betrifft, ist dies zumindest fraglich. Auch erscheint ein Anwachsen entsprechend des Beteiligungsumfangs bei sämtlichen verbleibenden Gesellschaftern wenig sachgerecht, wenn zum Beispiel nur einer von ihnen die Abfindung an den Ausgeschlossenen geleistet hat.

- Der BGH zieht Parallelen zwischen der Ausschließung durch Urteil und durch Gesellschafterbeschluss. Im Falle des Ausschlusses durch Gesellschafterbeschluss bleibt unklar, ob auch ein (Minderheits-)Gesellschafter, der gegen den Ausschluss gestimmt hat (wenn trotzdem die notwendige Mehrheit für den Beschluss erreicht wurde), dennoch (anteilig) persönlich für die Leistung der Abfindungszahlung haften kann. Es ist zumindest zweifelhaft, ob eine solche anteilige persönliche Haftung mit dem Grundsatz der Haftungsbeschränkung der GmbH vereinbar ist. ←

ANZEIGE

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

**Jetzt 30 Tage  
kostenfrei testen**

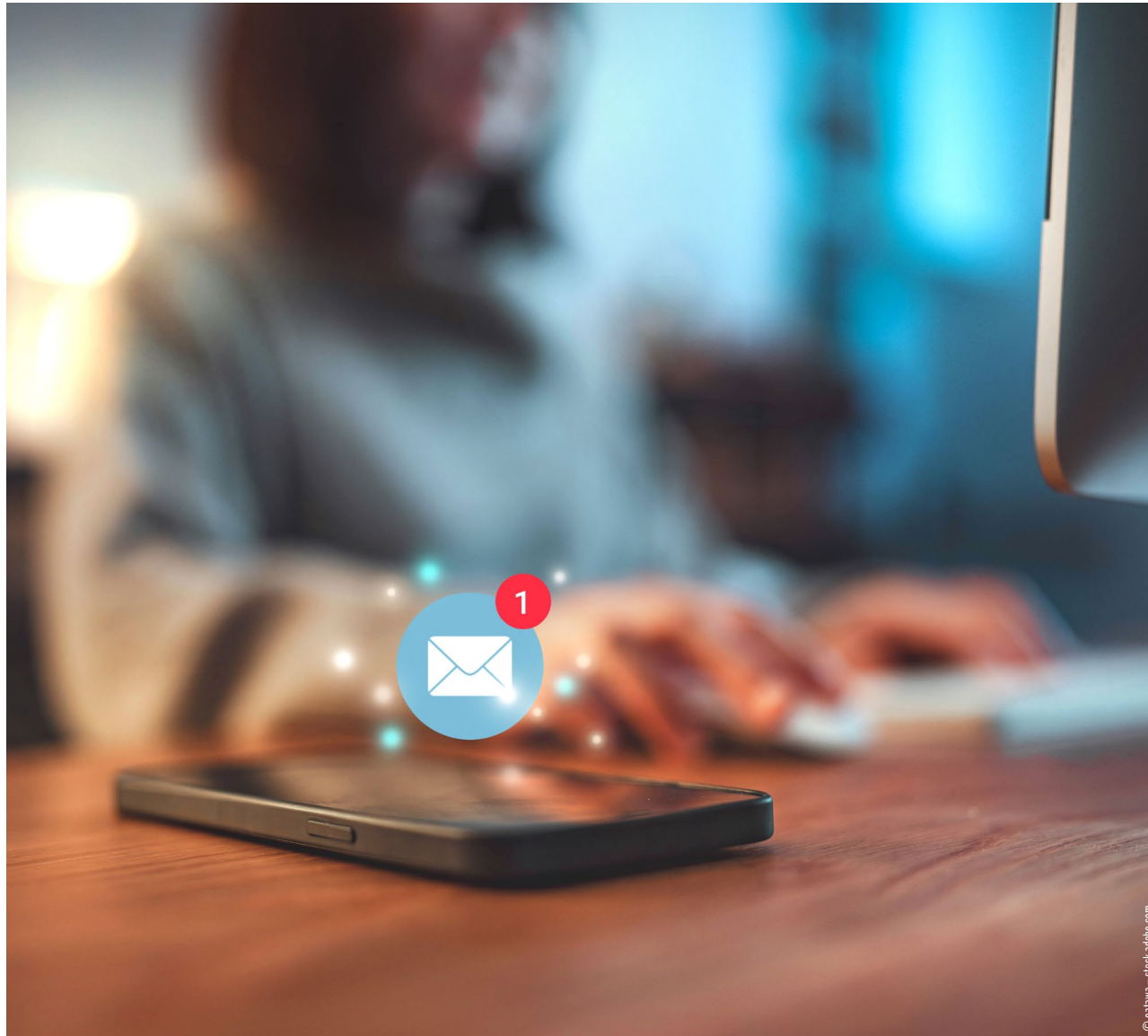
**F.A.Z. Einspruch: das Digital-Angebot mit  
ausgewählten und exklusiven Beiträgen  
zu rechtlich und steuerlich relevanten Themen**

- 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





# Pflicht zur Kenntnisnahme einer dienstlichen SMS in der Freizeit

BAG fällt arbeitgeberfreundliche Entscheidung

Von Annika Rahn



**Annika Rahn**

Taylor Wessing, München  
Rechtsanwältin, Associate

[an.rahn@taylorwessing.com](mailto:an.rahn@taylorwessing.com)  
[www.taylorwessing.com](http://www.taylorwessing.com)

Laut einer aktuellen BAG-Entscheidung müssen sich Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen darauf einstellen, dass sie im Rahmen der betriebsüblichen Regelungen auch während ihrer Freizeit Weisungen ihres Arbeitgebers zur Kenntnis zu nehmen und zu befolgen haben.

In seinem Urteil vom 23.08.2023 (5 AZR 349/22) beschäftigte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage, ob Arbeitnehmer auch in ihrer Freizeit verpflichtet sind, per SMS mitgeteilte Weisungen des Arbeitgebers zur Kenntnis zu nehmen. Während das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein (1 Sa 39 öD/22) in der Vorinstanz eine solche Pflicht der Arbeitnehmer noch ablehnte und dem Kläger ein Recht auf Un erreichbarkeit in der Freizeit zugestand, erließ das BAG ein arbeitgeberfreundliches Urteil und entschied, dass Arbeitnehmern das Lesen einer dienstlichen SMS ihres Arbeitgebers über den Beginn einer zuvor eingeteilten Arbeitsschicht auch in ihrer Freizeit zuzumuten ist.

## Sachverhalt

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall ging es um einen Notfallsanitäter aus Schleswig-Holstein. Dieser machte gegen seine Arbeitgeberin eine (Wieder-)Gutschrift von Arbeitsstunden auf dem für ihn geführten Arbeitszeitkonto sowie die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte geltend. Bei der Beklagten gilt eine Betriebsvereinbarung, nach der die Arbeitnehmer neben ihren regulären Diensten auch zu sogenannten Springerdiensten eingeteilt werden können. Die Einteilung zu einzelnen Springerdiensten erfolgt grundsätzlich vier Tage vor dem jeweiligen Dienstbeginn. Wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine konkrete Schichtzuteilung möglich ist, erfolgt die Zuteilung von unkonkreten Tag-, Spät- und Nachtdiensten. Weiterhin sieht die betriebliche Regelung vor, dass eine Konkretisierung der Springerdienste noch bis um 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn im Dienstplan

erfolgen kann. Gab es keine derartigen Arbeitsanweisungen, hat sich der Mitarbeiter „zu Dienstbeginn am vom Arbeitgeber zugewiesenen Dienstort“ einzufinden. Der Dienstplan kann jederzeit über das Intranet der Arbeitgeberin abgerufen werden.

„Die durch das Lesen einer SMS entstehenden Einschränkungen würden keinen solchen Intensitätsgrad erreichen, dass der Arbeitnehmer gehindert sei, über seine freie Zeit frei zu verfügen.“

Der Kläger war seit dem 04.04.2021 für den 08.04.2021 im Dienstplan für einen noch nicht näher konkretisierten Springerdienst eingetragen. Zuletzt arbeitete der Kläger am 06.04.2021 und beendete dort seinen Dienst um 19 Uhr. Am nachfolgenden Tag – dem 07.04.2021 – hatte der Kläger frei. Die Arbeitgeberin teilte den Kläger an diesem Tag um 13.20 Uhr für einen Dienst am 08.04.2021 in der Tagschicht, Beginn 6 Uhr, ein und trug dies entsprechend im Dienstplan ein. Nachdem die Beklagte vergeblich versucht hatte, den Kläger hierüber telefonisch zu informieren, schrieb sie dem Kläger um 13.27 Uhr eine SMS mit der Information über die Diensteinteilung am 08.04.2021. Erst um 7.30 Uhr am 08.04.2021 meldete sich der Kläger bei der Beklagten und zeigte seine Arbeitsbereitschaft an. Nachdem ein anderer Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft zwischenzeitlich den Dienst des Klägers übernommen hatte, ist der Kläger an diesem Tag

nicht mehr eingesetzt worden. Die Arbeitgeberin bewertete diesen Tag als unentschuldigtes Fehlen und zog vom Arbeitszeitkonto des Klägers elf Stunden ab.

Ein ähnlicher Sachverhalt wiederholte sich im September 2021. Der Kläger trat mangels Kenntnisnahme der Information zum Schichtbeginn in seiner Freizeit seinen Dienst 1,92 Stunden zu spät an. In der Folge zog ihm die Beklagte diese Zeit als unentschuldigtes Fehlen vom Arbeitszeitkonto ab und erteilte ihm eine Abmahnung.

Der Kläger verlangte daraufhin die (Wieder-)Gutschrift der abgezogenen Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto sowie die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Er machte geltend, dass er Dienstplanänderungen, die die Beklagte während der Freizeit des Klägers vorgenommen hatte, nicht eingesehen habe und ihn die Telefonanrufe und SMS der Beklagten auf seinem privaten Mobiltelefon nicht erreicht hätten. Er sei weder verpflichtet gewesen, nach Dienstschluss zu prüfen, ob sich Dienstplanänderungen ergeben haben, noch habe eine Pflicht bestanden, in seiner Freizeit Weisungen der Arbeitgeberin hinsichtlich der Arbeitszeit entgegenzunehmen.

Das LAG Schleswig-Holstein gab dem Kläger in allen Punkten recht. Zwar habe die Arbeitgeberin mit der Änderung des Dienstplans ihr Direktionsrecht in zulässiger Weise ausgeübt, jedoch müsse dem Arbeitnehmer diese Änderung auch entsprechend zugehen. Dies sei vorliegend nicht geschehen, da der Arbeitnehmer in seiner Freizeit nicht verpflichtet gewesen sei, die Dienstplanänderungen zu prüfen sowie weder einen Telefonanruf seiner Arbeitgeberin entgegenzunehmen noch eine SMS



zu lesen. Der Kläger habe ein Recht auf Unerreichbarkeit in seiner Freizeit. Bei dem Lesen der SMS würde es sich unabhängig von der Dauer um Arbeitszeit handeln. Da der Kläger während seiner Freizeit nicht zur Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet sei, habe er auch nicht treuwidrig gehandelt, indem er die SMS nicht gelesen und sich nicht aktiv im Intranet über Dienstplanänderungen informiert habe.

## Entscheidung des BAG

Das BAG hob diese Entscheidung auf und entschied, dass der Kläger die von der Arbeitgeberin versandte SMS auch in seiner Freizeit hätte zur Kenntnis nehmen müssen. Er könne sich daher nicht darauf berufen, dass er von der Konkretisierung des Dienstes keine Kenntnis gehabt habe. Entgegen der Annahme der Vorinstanz handele es sich hierbei auch nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzrechts. Die Ruhezeit würde durch die kurze Kenntnisnahme der SMS nicht unterbrochen. Dies begründete das BAG damit, dass sich der Moment der Kenntnisnahme der SMS als zeitlich derart geringfügig darstelle, dass hierdurch die freie Gestaltung der Freizeit durch den Arbeitnehmer nicht eingeschränkt werden würde. Die durch das Lesen der SMS entstehenden Einschränkungen würden keinen solchen Intensitätsgrad erreichen, dass der Arbeitnehmer gehindert sei, über seine freie Zeit frei zu verfügen. Insbesondere bestand nicht, wie vom Kläger vorgetragen, eine Pflicht des Klägers zur ununterbrochenen Erreichbarkeit für die Beklagte. Vielmehr blieb es dem Kläger selbst überlassen, wann und wo er von der SMS Kenntnis nehmen wollte. Da die Arbeitgeberin

die Konkretisierung des Dienstbeginns und des Dienstortes bis 20 Uhr am Vortag vor Dienstbeginn vornehmen konnte, war es ausreichend, dass der Kläger sich ab diesem Zeitpunkt informierte. Die Pflicht zur Kenntnisnahme der Weisung der Beklagten sei eine Nebenpflicht des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 241 Abs. 2 BGB. Hiernach sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dazu gehören im Arbeitsverhältnis auch „leistungssichernde Maßnahmen“ und mithin auch die Pflicht, im Zusammenwirken mit dem anderen Teil die Voraussetzungen für die Durchführung des Vertrags zu schaffen. Hierzu zählt, wie zum Beispiel im Streitfall, die Pflicht des Arbeitnehmers zur Kenntnisnahme der Information zum Schichtbeginn. Ein Anspruch auf Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers sowie auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte bestünde daher nicht.

## Was heißt das für die Praxis?

Erhebliche Auswirkungen hat das BAG-Urteil insbesondere auf die Gestaltungsfreiheit bei Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Arbeitszeit. Die Gestaltungsfreiheit ist erheblich erweitert worden, so dass die Arbeitgeber auch außerhalb der Arbeitszeit ihren Betrieb – wenn nötig – flexibel organisieren können. Betriebsräte werden jedoch zukünftig regeln wollen, dass keine Erreichbarkeit der Arbeitnehmer in der Freizeit erforderlich ist.

Zudem folgt aus dem BAG-Urteil wohl keine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur ununterbrochenen Erreich-

barkeit für den Arbeitgeber während ihrer Freizeit, jedoch dürfen sich Arbeitnehmer zukünftig nicht mehr darauf verlassen, dass Freizeit auch ausschließlich freie Zeit ist. Vielmehr müssen sich Arbeitnehmer darauf einstellen, dass sie im Rahmen der betriebsüblichen Regelungen auch während ihrer Freizeit Weisungen ihres Arbeitgebers zur Kenntnis nehmen und befolgen müssen. Tun Arbeitnehmer dies nicht, gehen sie zum einen das Risiko einer Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen sowie zum anderen, bei mehrmaliger Wiederholung, das Risiko einer verhaltensbedingten Kündigung ein. Zudem können Vergütungseinbußen die Folge sein.

Vom BAG nicht zu entscheiden war die Frage, ob auch eine Verpflichtung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besteht, in ihrer Freizeit Weisungen zur Kenntnis zu nehmen und zu befolgen, die von ihrer Länge und Komplexität über die bloße Konkretisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts hinausgehen, wie beispielsweise eine dienstliche E-Mail samt Anlagen. Dabei dürfte nicht jede E-Mail oder SMS, die dem Arbeitnehmer während seiner Freizeit von seinem Arbeitgeber zugeht, eine leistungssichernde Nebenpflicht des Arbeitnehmers begründen.

Die BAG-Entscheidung wirft damit die Frage auf, in welchem inhaltlichen Umfang Weisungen während der Freizeit des Arbeitnehmers erteilt werden dürfen, um noch von dessen arbeitsvertraglicher Mitwirkungspflicht erfasst zu sein und deren Kenntnisnahme zugleich nicht als Arbeitszeit zählt. Da eine SMS auf maximal 160 Zeichen begrenzt ist, nimmt das Lesen einer SMS regelmäßig sehr wenig Zeit in Anspruch, so dass das Recht des Arbeitnehmers, seine Freizeit frei zu gestalten, nicht beeinträchtigt

wird. Anderes könnte jedoch für andere Medien, wie zum Beispiel eine kurze E-Mail, gelten. Maßgebend wird es hierbei auf den Inhalt der Mitteilung sowie auf die vertragliche Tätigkeit des Arbeitnehmers ankommen. Die Grenze dürfte jedoch erreicht sein, wenn die arbeitgeberseitigen Weisungen in der Freizeit in einem solchen Ausmaß ergehen, dass eine freie Freizeitgestaltung unmöglich wird. ←

ANZEIGE

Deutscher  
AnwaltSpiegel

Roundtable

**Strategies for Success:  
Forensics, Litigation and Arbitration  
– Hot topics in 2024**

**29 February 2024**  
**From 3.00 pm**  
**Westhafen Tower, Westhafenplatz 1, 60327 Frankfurt**

**Register  
now  
for free!**

Cooperation partner:  Accuracy

The event provides an internal platform for dialogue and discussion for decision makers. It is aimed at law firm staff and company representatives, especially from legal and compliance departments.

Further information and registration:  
[www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable/](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable/)

# Hin zu einer integrativen Arbeitsplatzkultur

Regulatorische Änderungen und arbeitsrechtliche Herausforderungen für Unternehmen

Von Matthew Devey, Samantha Cornelius und Hendrik Bier



Obwohl es unbestritten ist, dass Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) einen positiven Einfluss auf den Wandel von Organisationen hat, gibt es immer noch rechtliche und regulatorische Herausforderungen für Unternehmen, die sich auf dem Weg zu einer integrativeren Arbeitsplatzkultur befinden.



## Matthew Devey

Linklaters LLP, Frankfurt am Main  
Rechtsanwalt, Partner, Leiter der Praxis Arbeitsrecht in Deutschland und Leiter Linklaters Diversity Faculty Deutschland

matthew.devey@linklaters.com  
www.linklaters.de



## Samantha Cornelius

Global Gender Diversity & Talent Manager; Solicitor (England & Wales und Hongkong) und Mitglied der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer

samantha.cornelius@linklaters.com  
www.linklaters.de



## Hendrik Bier

Linklaters LLP, Frankfurt am Main  
Rechtsanwalt, Managing Associate Arbeitsrecht

hendrik.bier@linklaters.de  
www.linklaters.de

**W**ährend Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) in der Vergangenheit eher als Angelegenheit der Personalabteilung betrachtet wurde, werden – ebenso wie ESG- und Nachhaltigkeitsthemen – Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion auch auf Vorstands- und Managementebene zunehmend relevanter.

Zwar gibt es immer noch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die gelegentlich Ansichten vertreten wie: „Wir haben hier kein DE&I-Problem“, oder: „DE&I steht im Widerspruch zu unserer Leistungsgesellschaft“, doch erkennen immer mehr Manager, dass die Vielfalt dem Unternehmen echte Vorteile bringt. Sie bietet unterschiedliche Meinungen, Ideen, Arbeitsweisen, Lebenserfahrungen, soziale Hintergründe und Kulturen, aus denen das Unternehmen schöpfen kann. Jeder Arbeitgeber, der das Potential seiner Mitarbeiter wirklich ausschöpfen, Talente an sich binden und Innovationen fördern will, sollte daher DE&I-Initiativen ergreifen.

Neben den wirtschaftlichen Vorteilen gibt es auch regulatorische Änderungen, die die Unternehmen zwingen, sich mit DE&I auseinanderzusetzen.

## Regulatorische Änderungen auf EU-Ebene

Die Strategie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern (siehe [hier](#)) bildet den Rahmen für die Arbeit der Kommission im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und legt politische Ziele und Schlüsselaktionen fest. Sie beinhaltet die rechtlichen Maßnahmen zur Kriminalisierung von

Gewalt gegen Frauen und zur Gewährleistung von Lohntransparenz und einer größeren Ausgewogenheit der Geschlechter in Wirtschaft und Politik. Die folgenden Richtlinien sind bereits im Rahmen dieser Strategie verabschiedet worden:

- Die [EU-Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten](#) börsennotierter Gesellschaften schreibt unter anderem vor, dass bis zum 30.06.2026 mindestens 40% der Positionen von Mitgliedern des unterrepräsentierten Geschlechts – meistens Frauen – besetzt werden sollen. Entscheiden sich die Unternehmen dafür, die neuen Vorschriften sowohl auf Aufsichtsräte als auch auf Vorstände anzuwenden, kann die Quote von 40% auf 33% herabgesenkt werden. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 27.12.2024 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.
- Nach der [EU-Richtlinie über Lohntransparenz](#) müssen in der EU ansässige Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten Informationen über ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle vorlegen. Die Richtlinie zielt außerdem darauf ab, (i) Klauseln in Arbeitsverträgen zu verbieten, die Arbeitnehmer daran hindern, über Gehälter zu sprechen oder Informationen über das Entgelt derselben oder anderer Kategorien von Arbeitnehmern einzuholen; (ii) die Mitgliedstaaten zu verpflichten, gegen Unternehmen, die gegen die Vorschriften verstoßen, Sanktionen zu verhängen; und (iii) die Beweislast bei Klagen wegen Entgeltdiskriminierung vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber zu verlagern. Die Richtlinie umfasst auch die intersektionelle Diskriminierung und schreibt vor, dass Stellenausschreibungen

und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sein müssen. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 07.06.2026 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Unternehmen müssen auf diese Änderungen vorbereitet sein, sobald diese im Rahmen des nationalen Rechts in Kraft treten.

## Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Ein weiteres Ziel von DE&I ist die Vermeidung der Benachteiligung bestimmter Minderheitengruppen im Vergleich zu anderen. Gleichberechtigung geht über die Gleichbehandlung hinaus und erfordert sorgfältige Überlegungen dahingehend, welche politischen, gesellschaftlichen und unternehmerischen Änderungen vorgenommen werden sollten, um sicherzustellen, dass alle Gruppen ihr Potential voll ausschöpfen können. Dies kann es erforderlich machen, bestimmte Gruppen oder Einzelpersonen anders zu behandeln, um dies zu erreichen. Unternehmen führen hierfür beispielsweise gezielte Mentoring- und Sponsoringprogramme für unterrepräsentierte Talente ein.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung einer vielfältigen Belegschaft muss gegen die Risiken einer positiven Diskriminierung im Rahmen des Arbeitsrechts abgewogen werden.

In Deutschland sind Arbeitnehmer vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung,

einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschützt. Nach dem AGG ist grundsätzlich jede derartige Diskriminierung rechtswidrig, insbesondere auch, wenn sie sich auf die Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen bezieht.

Nach § 5 AGG ist eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten jedoch zulässig, wenn geeignete und angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder auszugleichen (sogenannte positive Maßnahmen).

Mentoring- oder Sponsoringprogramme und gezielte Rekrutierungsmaßnahmen für Frauen und Personen aus einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe könnten daher geeignet sein, um Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen (zum Beispiel, wenn Frauen und Personen aus einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe im Unternehmen weit weniger häufig vertreten sind als in der Gesamtbevölkerung). Wenn positive Maßnahmen nicht als geeignet, notwendig und dem Zweck angemessen betrachtet werden, besteht ein höheres Risiko, dass solche Maßnahmen als positive Diskriminierung angesehen werden, was rechtswidrig wäre.

Nehmen wir als Beispiel eine diversifizierte Einstellungsstrategie, die verlangt, dass 50% der Bewerber, die für eine freie Stelle interviewt werden, aus einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe stammen. Der Zweck

dieser Strategie ist es, zu einem vielfältigeren Bewerberpool beizutragen und unbewusste Voreingenommenheit im Vorfeld des Bewerbungsverfahrens zu verhindern.

Da die Strategie lediglich vorschreibt, dass mindestens 50% der Bewerber für Vorstellungsgespräche aus einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe stammen müssen, ohne eine Aussage darüber zu treffen, welche Bewerber tatsächlich eingestellt werden, lässt sich argumentieren, dass sich die Quote darauf beschränkt, Frauen sowie Personen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen den Einstieg in den Job zu erleichtern. Sie soll auch Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft verhindern/ausgleichen und damit die Diskriminierung von Personen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen verringern. Damit schafft die Strategie Chancengleichheit, was als positive Maßnahme nach § 5 AGG zulässig ist. Dennoch müsste im Vorfeld der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sichergestellt werden, dass die Bewerberinnen und Bewerber aus der unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe die Anforderungen der zu besetzenden Stelle auch tatsächlich erfüllen.

Quoten für die tatsächliche Einstellung von Bewerbern aus einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe können durchaus problematisch sein, insbesondere wenn es sich um starre Quoten handelt. Die deutsche Rechtsprechung hat entschieden, dass starre Quoten und unbedingte Vorrangregeln (also Bestimmungen, die weibliche Bewerber bei einem Einstellungsverfahren automatisch und unabhängig von ihrer Qualifikation bevorzugen) unzulässig sind.

Allerdings könnte man Quoten für zulässig halten, wenn

- die weiblichen Bewerber die gleichen, gleichwertigen oder zumindest fast gleichen Qualifikationen wie ihre männlichen Mitbewerber haben;
- weiblichen Bewerbern kein absoluter und unbedingter Vorrang eingeräumt wird;
- das Auswahlverfahren transparent und überprüfbar ist und auf objektiven Kriterien beruht und
- alle Kriterien, die die Person des Bewerbers betreffen, berücksichtigt werden.

Obwohl es unbestritten ist, dass DE&I einen positiven Einfluss auf den Wandel von Organisationen hat, gibt es immer noch rechtliche und regulatorische Herausforderungen für Unternehmen, die sich auf den Weg zu einer integrativeren Arbeitsplatzkultur machen. ←

# Das Metaversum als virtueller Marktplatz

Potential für Unternehmen und drei wichtige Tipps zur Vermeidung von Rechtsverletzungen

Von Ann-Cathrin Tönnies, LL.M. (King's College London)



**Ann-Cathrin Tönnies, LL.M. (King's College London)**

Friedrich Graf von Westphalen, Köln  
Rechtsanwältin, Local Partner

[ann-cathrin.toennes@fgvw.de](mailto:ann-cathrin.toennes@fgvw.de)  
[www.fgvw.de](http://www.fgvw.de)

**S**pätestens seit Mark Zuckerbergs Ankündigung, Facebook in „Meta“ umzubenennen, ist es in aller Munde – das Metaversum. Denn obwohl diese aufstrebende Industrie noch in den Kinderschuhen steckt, verspricht sie, eine neue Ära einzuläuten und die Art und Weise grundlegend zu verändern, wie wir miteinander kommunizieren, kreativ sind und Geschäfte machen.

Branchenriesen wie Microsoft und Google haben Milliardeninvestitionen für den Aufbau des Metaversums

in den kommenden Jahrzehnten angekündigt, und laut McKinsey könnte das Metaversum bis 2030 einen potentiellen Wert von bis zu 5 Billionen US-Dollar erreichen.

## Was genau ist das Metaversum?

Im engsten Sinne soll mit dem Metaversum ein interoperables Netzwerk virtueller 3-D-Welten erschaffen werden, innerhalb derer wir uns vernetzen, interagieren, lernen und auch Geschäfte machen können – quasi als



Mit dem Metaversum wird ein interoperables Netzwerk virtueller 3-D-Welten erschaffen, innerhalb derer wir uns vernetzen, interagieren, lernen und auch Geschäfte machen können – quasi als dreidimensionale Weiterentwicklung des Internets.

dreidimensionale Weiterentwicklung des Internets. Schon heute gibt es eigenständige, also nicht interoperable virtuelle 3-D-Welten wie die Gaming-Plattformen Roblox und Fortnite. Diese werden nicht nur zum Spielen genutzt, sondern generieren bereits jetzt Millionenumsätze durch den Verkauf virtueller Güter.

Im weiteren Sinne umfasst diese Vision auch die nahtlose Verschmelzung von realer und virtueller Welt, beispielsweise durch den Einsatz von Augmented Reality. So bieten bereits heute Möbelhersteller Apps an, mit denen die Kundinnen und Kunden die Möbel virtuell in ihrem Zuhause platzieren können, um das gewünschte Möbelstück bereits vor dem Kauf in ihrem Wohnraum zu visualisieren.

## Welche Chancen bieten sich für Unternehmen?

Der Verkauf virtueller Güter oder Dienstleistungen eröffnet einen neuen Markt mit erheblichem Wachstumspotential, ohne die Kosten und die Komplexität physischer Produktion und Distribution. Das virtuelle Konzert des Rappers Travis Scott auf der Gaming-Plattform Fortnite im Jahr 2020 dauerte beispielsweise nur acht Minuten, generierte aber einen Umsatz von rund 20 Millionen US-Dollar.

Das Metaversum schafft zudem die Möglichkeit, physische Produkte effizienter zu entwickeln. Unternehmen können im Metaversum digitale Zwillinge entwerfen und testen. Dadurch werden Risiken minimiert, Prozesse der Produktentwicklung optimiert und Kosten gesenkt.

Unternehmen erhalten ferner die einmalige Chance, neue und vor allem jüngere Zielgruppen zu erreichen. Die 3-D-Plattform Roblox zum Beispiel hat rund 50 Millionen tägliche Nutzer, von denen 67% unter 16 Jahre alt sind. Diese Altersgruppe birgt ein immenses Potential, denn sie sind die Kunden der Zukunft, nicht nur in virtuellen Welten, sondern auch in der realen Welt.

Darüber hinaus überwindet das Metaversum physische Grenzen und ermöglicht weltweite Präsenz. Es eröffnet Unternehmen außerdem neue Möglichkeiten des Kundenkontakts wie interaktive Erlebnisse, virtuelle Events und personalisierte Interaktionen. Das Ergebnis ist eine stärkere Kundenbindung und -loyalität.

## Was gibt es zu beachten? – Drei wichtige Tipps

Das Neue und Unbekannte des Metaversums birgt aber auch rechtliche Herausforderungen und die Gefahr, sich ungewollt in rechtlichen Fallstricken zu verfangen.

Was ist also zu bedenken, damit sichergestellt ist, dass Unternehmen nicht unbeabsichtigt Rechte Dritter verletzen, wenn sie die neue virtuelle Welt betreten und dort aktiv werden wollen?

### 1. Denken Sie an das Metaversum!

Bereits mit dem Aufkommen des Internets kam es in der Vergangenheit zu Auseinandersetzungen darüber, ob die lizenzierten Rechte neben der physischen auch die Onlinenutzung umfassen. Viele hatten die Internet-

nutzung nicht vorausgesehen und dementsprechend in den Verträgen nicht angesprochen und geregelt. Dies führte zu Unklarheiten und in der Folge zu Rechtsstreitigkeiten.

In der Web3-Welt zeigen sich mittlerweile ähnliche Probleme, wie sie am Beispiel des Konflikts zwischen dem Filmproduzenten Miramax und dem Regisseur Quentin Tarantino im Zusammenhang mit sogenannten NFTs deutlich werden. NFTs bzw. Non-fungible Tokens bestehen im Wesentlichen aus zwei Teilen: den Metadaten, einem Code, der auf der Blockchain gespeichert wird, und dem Inhalt, der prinzipiell alles sein kann und über einen sogenannten Hashcode mit den Metadaten verknüpft ist.

Tarantino hatte sich bestimmte Rechte an dem Film „Pulp Fiction“ vorbehalten, darunter „die Veröffentlichung in gedruckter Form“. Der Konflikt entstand, als Tarantino ankündigte, einige Auszüge aus seinem handgeschriebenen Drehbuch als NFTs verkaufen zu wollen. Er argumentierte, dass ihm die obengenannte Klausel auch die Erstellung solcher NFTs gestatte. Miramax war anderer Meinung und zog vor Gericht. Ende 2023 wurde eine außergerichtliche Einigung zwischen den Parteien erzielt, über deren Details bislang keine weiteren Informationen vorliegen.

Um solche Komplikationen zu vermeiden, sind auch aufkommende oder künftige technologische Entwicklungen frühzeitig in Lizenz- und Nutzungsverträge einzubeziehen. Im Kontext des Metaversums bedeutet dies, klare Regelungen zur virtuellen Nutzung in die Verträge

zu integrieren – selbst dann, wenn konkrete Pläne für das Metaversum bisher noch nicht existieren.

Ein Beispiel: Ein Unternehmen plant die Entwicklung einer bestimmten Produktlinie in Zusammenarbeit mit einem bekannten Designer oder Popstar. Wenn das Unternehmen beabsichtigt, sich von seinem Partner die entsprechenden Rechte übertragen zu lassen, muss auch über virtuelle Versionen dieser Produktlinie nachgedacht werden. Darf das Unternehmen neben dem physischen Produkt auch virtuelle Versionen für 3-D-Plattformen erstellen? Umfasst die Rechteübertragung auch die Herstellung von NFTs? Für welche Länder ist bei einer solchen virtuellen und damit länderübergreifenden Nutzung eine Lizenz erforderlich?

Dies gilt natürlich auch umgekehrt. Unternehmen, die ihr geistiges Eigentum an Dritte lizenzieren, sollten klare und präzise Bedingungen für die Nutzung ihrer Rechte im Metaversum festlegen. Diese Vorausschau ermöglicht einen reibungsloseren Übergang in das Metaversum, ohne dass langwierige Nachverhandlungen notwendig werden.

## 2. Sichern Sie sich die entsprechenden Rechte!

Für die Erstellung virtueller Welten und Objekte sind Unternehmen in der Regel auf externe Partner, insbesondere Softwareentwickler und Virtual-Reality-Designer, angewiesen. Denn obwohl die Erlebnisse im Metaversum lebendig und greifbar erscheinen mögen, unterscheiden sich virtuelle grundlegend von physischen Produkten. Im Kern sind sie lediglich Manifestationen jeweils eines Softwarecodes, der spe-

ziell für diese Umgebung geschaffen worden ist. Als solche können diese Codes und damit die digitalen/virtuellen Schöpfungen urheberrechtlich geschützt sein – und dies unabhängig vom Urheberrechtsschutz des physischen Produkts, auf dem das virtuelle Produkt möglicherweise basiert.

Man stelle sich vor, ein Möbelunternehmen beauftragt einen Virtual-Reality-Designer damit, eines seiner charakteristischen und urheberrechtlich geschützten Möbelstücke für das Metaversum in ein virtuelles Produkt zu transformieren. Auch wenn dieses virtuelle Produkt letztlich nur ein exaktes Abbild eines bereits urheberrechtlich geschützten realen Gegenstands ist, könnte es als eigenständige urheberrechtsfähige Schöpfung gelten.

Ebenso verhält es sich, wenn Softwareentwickler beauftragt werden, für die Produktentwicklung zunächst ein virtuelles Produkt zu entwerfen, das als digitaler Zwilling in der virtuellen Welt getestet werden soll, bevor es in die physische Massenproduktion geht. Auch an diesem digitalen Zwilling könnten neue und eigenständige Urheberrechte entstehen.

Es ist daher wichtig, in den Vereinbarungen mit den Designern Regelungen zu treffen, die die Eigentumsrechte und die Übertragung der Verwertungsrechte an den virtuellen Produkten regeln. Potentielle Streitigkeiten über Verwertungsrechte werden so vermieden, und Unternehmen können ihre virtuellen Güter vollumfänglich nutzen, ohne die Rechte ihrer Softwareentwickler zu verletzen.

## 3. Seien Sie transparent!

Ein gängiger erster Schritt hin zu einer Präsenz im Metaversum ist der Einsatz von NFTs. Diese können vielfältig gestaltet sein, beispielsweise als Schlüssel oder Eintrittskarte zu exklusiven Events oder als Zugang zu physischen oder auch virtuellen Produkten. Ein Beispiel hierfür ist RTFKT, ein – inzwischen von Nike aufgekaufter – digitaler Modehersteller, der gemeinsam mit einem digitalen Künstler 620 virtuelle Turnschuhe als NFTs verkaufte, was in weniger als fünf Minuten 3,1 Millionen US-Dollar einbrachte. Mit Hilfe von sogenannten Smart Contracts können zudem Funktionen integriert werden, die Erlösanteile bei späteren NFT-Weiterverkäufen ermöglichen.

Aber: Der Vertrieb von NFTs ist ein neuartiges Geschäftsfeld, das noch nicht von etablierten Praktiken geprägt ist. Bei den Käufern besteht damit häufig eine erhebliche Unsicherheit darüber, was sie da eigentlich genau erwerben. Dabei können der aktuelle NFT-Hype und die mitunter exorbitanten Verkaufspreise insbesondere zu der irrigen Annahme führen, dass der Erwerb solcher NFTs auch den Erwerb umfassender gewerblicher Schutzrechte mit sich bringe.

Dies mag in manchen Fällen auch zutreffen. Im Fall des Bored Ape Yacht Clubs (eine NFT-Sammlung mit Profilbildern eines Cartoonaffen) zum Beispiel wird den Eigentümern der NFTs das Recht eingeräumt, ihre NFT-Kunstwerke uneingeschränkt auch kommerziell zu nutzen. Die allermeisten Unternehmen werden jedoch bei der Erstellung und dem Verkauf von NFTs die kommerziellen Verwertungsrechte behalten und



nur bestimmte Nutzungsrechte für nichtkommerzielle Zwecke übertragen wollen. Denn so können sie weiterhin die exklusive Kontrolle über die Nutzung und Vermarktung der digitalen oder virtuellen Produkte in verschiedenen Kontexten und Plattformen ausüben.

Um derlei Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Erwartungshorizonte und sich daraus etwa entwickelnde Rechtsstreitigkeiten wegen unlauteren Wettbewerbs zu vermeiden, ist Transparenz der rechtlichen Ausgestaltung das A und O. Es muss klar kommuniziert werden, welche Nutzungsrechte dem Käufer oder der Käuferin gewährt werden. Wenn der Smart Contract des NFTs vorsieht, dass das Unternehmen auch an den Weiterverkäufen partizipiert, muss darauf unmissverständlich hingewiesen werden. So kann eine reibungslose Teilnahme an der sich entwickelnden digitalen beziehungsweise virtuellen Welt sichergestellt werden; enttäuschte Erwartungen werden vermieden. Auch im Metaversum gilt die alte juristische Weisheit: „Die besten Verträge sind diejenigen, in denen alles so geregelt ist, dass sie nach Abschluss direkt in der (jetzt: digitalen) Schublade verschwinden können.“

## Fazit

Das Metaversum bietet Unternehmen immense Chancen, von neuen Märkten bis zur effizienten Produktentwicklung. Trotzdem sollten Firmen frühzeitig an rechtliche Aspekte denken, klare Vereinbarungen über Eigentums- und Verwertungsrechte treffen und beim Vertrieb von NFTs bzw. virtuellen Produkten auf Transparenz setzen.

Der rasante Aufstieg dieser digitalen Welt erfordert proaktives Handeln, um eine reibungslose Integration und rechtliche Klarheit zu gewährleisten. ←

### Hinweis der Redaktion:

Zu den rechtlichen und steuerrechtlichen Herausforderungen des Metaverse siehe auch den [Beitrag](#) in Ausgabe 03/2023 des Deutschen AnwaltSpiegels.

ANZEIGE



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

Einfach direkt in der App hören!

Jeden Mittwoch  
eine neue Folge

faz.net/podcasts-einspruch

# Digitalisierung der Rechtsabteilung

Stolpersteine vermeiden und von Best Practices profitieren

Von Fabian Henzler



Redundante Dokumente, anpassungsunfähige IT-Umgebungen und Mitarbeitermangel zwingen die Rechtsabteilungen von Unternehmen in die Digitalisierung. Doch diese ist in den Legal-Departments meist noch komplizierter als in anderen Unternehmensbereichen.

Die Dynamik der Wirtschaft wirkt sich immer gravierender auch auf die Prozesse und Aufgaben der Rechtsabteilungen aus. Deshalb stehen viele Legal-Departments mit dem Rücken zur Wand und müssen ihre Workflows optimieren, um die Vielzahl anstehender Aufgaben zu bewältigen. Denn die Organisation von E-Mails, Dokumenten sowie die Kommunikation mit den Mandanten und die Strukturierung der Informationen verursacht sowohl operativ wie auch aus juristischer Sicht eine Menge Arbeit. Das ist nicht nur unschön, sondern kann, nicht zuletzt aufgrund des Mangels an Fachkräften, zum kritischen Erfolgsfaktor werden.

## Europäische Benchmarkstudie: Rechtsabteilungen ringen um mehr Digitalisierung

Eine unabhängige **Studie** im vergangenen Jahr hat gezeigt, dass nach wie vor eine von zehn Rechtsabteilungen ausschließlich auf eine papierbasierte Archivierung setzt und 43% der befragten Legal-Departments ihre Dokumente immer noch auf einem gemeinsam genutzten Laufwerk speichern. Zwar erklärten gleichzeitig 73%, eine Strategie für die technische Umsetzung der Digitalisierung des Legal-Departments zu haben, aber



**Fabian Henzler**  
stp.one, Karlsruhe  
Vice President Products  
  
info@stp.one  
www.stp.one

sie gaben auch zu, dass zahlreiche Hemmnisse den Digitalisierungsfortschritt behindern: 57% nannten die Bereitstellung von Budgets für entsprechende Softwaretools als größtes Hindernis und 40% die Einbindung der Stakeholder in die Einführung einer modernen Technologie.

Doch unabhängig von diesen Schwierigkeiten ist die Digitalisierung der Rechtsabteilungen längst überfällig. Denn eines ist klar: Wer rechtzeitig den Digitalisierungsweg einschlägt, wird schneller profitieren, als er denkt. Fest steht aber auch: Wer den Anschluss verpasst, wird schon bald um die eigene Daseinsberechtigung kämpfen müssen.

## Entlastung durch Workflow-Automatisierung

Um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Rechtsabteilungen von so lästigen Aufgaben wie etwa der Klassifizierung von Dokumenten und der Suche nach Informationen zu entlasten, gibt es inzwischen innovative Softwarelösungen. Eine davon ist **Knowliah**, die KI-gestützte Lösung für Rechtsabteilungen von stp.one. Sie unterstützt die Rechtsabteilungen, indem sie wie eine Art Vereinfachungsknopf Informationen an einer zentralen Stelle zusammenführt, so dass sich die verschiedenen Aufgaben nicht nur standardisierter und intelligenter erledigen lassen, sondern auch effizienter. Durch diese digitale Form der Workflow-Automatisierung werden die juristischen Fachkräfte spürbar entlastet und zugleich wieder mehr Zeit und Kapazitäten frei, um das Business anhand solcher digitalen Services zu unterstützen.

Hilfreich sind zudem die zahlreichen Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz (KI). So unterstützt diese im Aufschwung befindliche Technologie unter anderem beim Wissens- und Informationsmanagement, das einen großen Teil der Arbeit der Rechtsabteilungen ausmacht. Innovative Plattformen erhöhen ferner die Transparenz bei Dokumenten, Verträgen, Daten und anderen juristischen Angelegenheiten. Wie ein digitaler Assistent übernehmen sie repetitive Aufgaben und erhöhen damit indirekt den Spaßfaktor an der Arbeit im Legal-Department – ein Aspekt, der vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Arbeitsplatzanforderungen der Generation Z nicht unterschätzt werden sollte. Diese KI-unterstützten Tools sind außerdem ein logischer Schritt auf dem Weg zu einer modernen Rechtsabteilung bzw. zum „Legal Workspace as a Service“. Doch bevor sich diese zukunftsweisende Form etablieren wird, gilt es, den Reifegrad der Digitalisierung zu erhöhen.

## In 9 Schritten zur digitalen Rechtsabteilung

Jeden Tag verlieren Mitarbeiter in den Rechtsabteilungen viel Zeit, weil sie Informationen suchen, Schriftstücke doppelt erstellt werden oder es an Transparenz fehlt. Umso wichtiger ist die Digitalisierung der Legal-Departments.

Wer dabei die richtigen Prioritäten setzen will, dem helfen folgende Best-Practice-Tipps:

### 1. Der richtige Umgang mit der Papierflut

Es gilt der Grundsatz: mehr scannen, weniger drucken. Wer Informationen digital zur Verfügung stellt, verringert nicht nur Lager-, Druck- und Papierkos-

ten, sondern minimiert auch den CO<sub>2</sub>-Abdruck des Unternehmens.

### 2. Strukturiertes Dokumenten- und E-Mail-Management

Feste Speicherregeln verhindern das Entstehen von „Schattenarchiven“. Konkrete Strukturen sorgen dafür, dass die Rechtsabteilung immer Zugriff auf relevante Informationen hat, was die Zusammenarbeit und Ergebnisse gleichermaßen verbessert.

### 3. Analyse vorhandener Altlasten

Um unnötige Arbeit zu vermeiden, muss entschieden werden, welche Daten überhaupt mit in ein neues, digitales System übernommen werden. Ein gewissenhaftes Ausmisten hilft sowohl beim Strukturieren als auch in Bezug auf den Speicherplatz und wirkt positiv auf die Nachhaltigkeitsbilanz ein.

### 4. Wer sucht, der findet

Wird bei der Digitalisierung eine intelligente Suchmaschine implementiert und mit den richtigen Parametern ausgestattet, tut sich die Rechtsabteilung leichter. Das reduziert den Aufwand, motiviert Mitarbeiter und sorgt für einen smarteren Ablauf bei der Abwicklung von Rechtsangelegenheiten.

### 5. Erhöhung der Transparenz

Wer sich frühzeitig den Metadaten widmet, verbessert die grundlegende Übersichtlichkeit. Persönliche virtuelle Ordner lassen sich dann in einem zweiten Schritt hinzufügen, was durch die frühzeitige Strukturierung bereichernd wirkt.

**6. Agile Zusammenarbeit**

Um flexibel agieren zu können, sollten relevante E-Mails und Dokumente innerhalb der Rechtsabteilung unkompliziert geteilt werden können. Es empfiehlt sich, ein kontextbezogenes Sicherheitsprofil zu definieren, mit dem sich die Rechtsabteilung, aber auch andere Unternehmensbereiche verwalten lassen.

**7. Schnelle Prozesse durch smartes****Contract-Management**

Mit einer Bibliothek aus formal-alternativen Klauseln und intelligenten Vertragsvorlagen lässt sich das komplizierte Aufsetzen von Verträgen vereinfachen. Das reduziert den Aufwand und sorgt dafür, dass die Überprüfung durch Dritte zügiger erfolgt.

**8. Keine Termine verpassen**

Wer ein Benachrichtigungssystem implementiert, muss sich keine Sorgen machen, eine Frist zu verpassen. Digitale Alertsysteme lassen sich so konfigurieren, dass sie persönliche Infos und Reminder zu verschiedenen Aufgaben oder Terminsachen verschicken.

**9. Business und Legal-Anforderungen in Einklang bringen**

Ein Reporting und Tracking kann den Austausch von wichtigen Informationen zwischen dem Legal-Department und anderen Geschäftsfeldern verbessern. Wer weiß, was ansteht, kann schneller und effektiver agieren und Reibungsverluste minimieren.

Unternehmen, die sich an diesem Leitfaden orientieren, umschiffen bereits im Vorfeld der Digitalisierung des Legal-Departments die wesentlichen Stolpersteine. Gleichzeitig stellen sie die nötigen Weichen für den Start eines erfolgreichen Transformationsprojekts. ←

## Frankfurter Allgemeine Konferenzen

### Steuerkonferenz der deutschen Wirtschaft

vorm. HAARMANN Steuerkonferenz

**22. – 23.2.2024**  
Hotel Adlon Kempinski,  
Berlin

**Jetzt  
anmelden!**

Fachliche Leitung:



Prof. Dr.  
Wilhelm Haarmann

Veranstalter:



Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

Medienpartner:

Deutscher  
AnwaltSpiegel

Bundesverband der Steuerverantwortlichen in Unternehmen e.V.



Steuerinstitut der deutschen  
Wirtschaft e.V.

**Anmeldung und weitere Informationen**  
unter: [www.faz-konferenzen.de/  
steuerkonferenz-der-deutschen-wirtschaft](http://www.faz-konferenzen.de/steuerkonferenz-der-deutschen-wirtschaft)

 Deals

**Freshfields an der Seite von DDVG bei Verkauf von DDV-Medienbeteiligung an Verlagsgesellschaft Madsack**

Freshfields Bruckhaus Deringer berät die Deutsche Druck- und Verlagsgesellschaft (DDVG), die Holding des Unternehmensbereichs der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, beim Verkauf ihrer 40%-Beteiligung an der sächsischen DDV-Mediengruppe an die Verlagsgesellschaft Madsack, an der die DDVG eine Beteiligung von circa 23% hält.

Die DDV-Mediengruppe mit Sitz in Dresden ist mit etwa 250 Millionen Euro Umsatz eine der umsatz- und reichweitenstärksten Regionalmediengruppen Deutschlands und umfasst neben zahlreichen Medienprodukten als Herausgeber insbesondere die „Sächsische Zeitung“, „Morgenpost Sachsen“ sowie die Onlineportale „Sächsische.de“ und „TAG24“. Darüber hinaus gehören der DDV-Mediengruppe auch ein Reiseveranstalter, ein Postdienst sowie eine Messegesellschaft an.

Parallel zu dem Verkauf der von der DDVG gehaltenen Beteiligung erwirbt die Verlagsgesellschaft Madsack darüber hinaus die 60%-Beteiligung an der DDV-Mediengruppe von dem Medienkonzern Bertelsmann, wodurch die Verlagsgesellschaft Madsack nach Vollzug beider Transaktionen insgesamt als 100%-Gesellschafterin sämtliche Anteile an der DDV-Mediengruppe hält. Der Vollzug der Transaktion wird im dritten beziehungsweise vierten Quartal 2024 erwartet und steht unter dem Vorbehalt von üblichen regulatorischen Prüfungen und Genehmigungen.

Die Beratung von Freshfields umfasst die gesellschaftsrechtliche Strukturierung der Transaktion, die Verhandlung der Transaktionsdokumente sowie die Beratung zu Fragen des Gesellschafts- und Steuerrechts.

Das Freshfields-Team stand unter der Federführung von Partner Prof. Dr. Christoph H. Seibt, hierbei unterstützt durch Associate Sean Tries (beide Corporate/M&A, Hamburg), und umfasste außerdem Partner Dr. Alexander Schwahn (Steuern, Hamburg) und Principal Associate Dr. Tobias Franz (Steuern, Hamburg).

Teams um den Hamburger Partner Seibt beraten die Deutsche Druck- und Verlagsgesellschaft bereits seit knapp 30 Jahren zu M&A-Transaktionen, Reorganisationen sowie zu gesellschafts- und steuerrechtlichen Themen. (tw)

**GSK Stockmann berät Real I.S. beim Rückkauf ihrer Firmenzentrale in München**



Dr. Dirk Brückner

GSK Stockmann hat die Real I.S. Gruppe, den auf Immobilieninvestments spezialisierten Fondsdienstleister der BayernLB, beim Rückkauf ihrer Münchner Firmenzentrale von LaSalle Investment Management beraten.

Die Real-I.S.-Gruppe ist einer der führenden deutschen Anbieter von Immobilieninvestments für private und institutionelle Anleger. Ihr Fokus liegt auf ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Investments in Deutschland, Europa und Australien. Real I.S. ist ein 100%iges Tochterunternehmen der BayernLB und Teil des Netzwerks der Sparkassen-Finanzgruppe.

Verkäuferin ist die LaSalle Investment Management, die die 6.500 Quadratmeter umfassende Büroimmobilie an der Inneren Wiener Straße 17 in München Ende 2016 von der Real I.S. gekauft hatte.

Mit einem Team um den Münchner Immobilienrechtsanwalt Dr. Dirk Brückner beriet GSK Stockmann die Real I.S. rechtlich, aufsichtsrechtlich und steuerlich. Im Rahmen der Transaktion konnten die steuerliche Struktur optimiert und aufsichtsrechtliche Vorgaben umgesetzt werden.

Berater Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Asset-Management – GSK Stockmann: Dr. Dirk Brückner (Federführung, Immobilieninvestments und Asset-Management), Katharina Feierabend, Phyllis Simsch (beide Immobilieninvestments und Asset-Management). Dr. Dirk Koch, Stephan Wachsmuth (beide Steuerrecht), Dr. Alma Franke (Finanzierung), Sascha Zentis (Aufsichtsrecht), Kerstin von Staa (öffentliches Recht).

Ansprechpartner bei der Real I.S. Gruppe: Julia Straßer (Inhouse Recht), Peer Letzmann (Inhouse Steuerrecht). (tw)



**Sozietäten**

**FGvW eröffnete zum Jahresanfang 2024 in Hamburg mit Quereinsteigern von BRL das fünfte Büro der Kanzlei in Deutschland**

Friedrich Graf von Westphalen & Partner (FGvW) eröffnete zum Jahresanfang 2024 mit Steuerrechtler Marc Tepfer (55) in Hamburg einen neuen, fünften Standort in Deutschland. Tepfer wechselt zusammen mit seinem Team von drei

Associates aus dem Hamburger Büro von BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUSEN zu FGvW. Sie werden gemeinsam den neuen Standort im Bornhold Haus am Neuen Wall im Herzen der Hansestadt aufbauen.

Bei BRL war Marc Tepfer seit 2012 Partner und verantwortete dort den Bereich Public Sector Steuern und Recht. Davor war der in der Metropolregion Hamburg aufgewachsene Tepfer bei PwC im Bereich des Steuer- und Gesellschaftsrechts tätig, nachdem er seine Berufslaufbahn als Rechtsanwalt zunächst bei CMS Hasche Sigle in Leipzig begonnen hatte.

Tepfer berät eine Vielzahl von Unternehmen aus dem Mittelstand und der Kommunalwirtschaft sowie Bundesländer, Kreise, Städte und Gemeinden. Hier berät er neben dem Steuerrecht unter anderem auch im EU-Beihilfenrecht und im Gesellschaftsrecht bei Umstrukturierungen öffentlicher Unternehmen. Mit seinem Team deckt der Hamburger Partner zudem überregional die Beratung bei der steuerrechtlichen Strukturierung von Transaktionen, der steuerlichen Gestaltung sowie klassischer Steuerverfahren öffentlicher und privater Unternehmen ab. Ein weiterer Schwerpunkt ist die gesellschaftsrechtliche Transaktionsberatung für Unternehmen der Privatwirtschaft. Hier wird das Hamburger Team im engen Verbund mit der bestehenden Gesellschaftsrechts- und M&A-Praxis bei FGvW tätig werden.

Marc Tepfer kommt mit seinem gesamten Steuerteam, bestehend aus Linda Hahn (Rechtsanwältin), Carina Hauptmann (Rechtsanwältin/Steuerberaterin) und Annika Kringel (Steuerberaterin). Damit sorgt er bei FGvW für den weiteren Aufbau der steuerrechtlichen Kompetenz, der mit dem Berliner Partner Oliver Ehrmann begann. „Bei FGvW können wir unseren Mandanten eine fachlich sehr breit aufgestellte Kompetenz und damit echten ‚Full Service‘ bieten“, freut sich Tepfer. „Mich haben insbesondere die Flexibilität und Dynamik sowie der im Markt bekannte Qualitätsanspruch von FGvW überzeugt. Im Transaktionsbereich genießt FGvW branchenübergreifend einen ausgezeichneten Ruf, sowohl im nationalen wie auch im internationalen Kontext. Ich habe mich auch wegen der schlanken Managementstruktur und der stark ausgeprägten unternehmerischen Freiheit innerhalb der Sozietät gerne für FGvW entschieden.“

Der aus dem Freiburger Handels- und Gesellschaftsrechts-Team stammende Local Partner Dr. Sven Ufe Tjarks und die erfahrene Senior Associate Dr. Stephanie von Riegen, die schon seit längerem in Hamburg wohnen, werden von nun an ebenfalls aus dem neuen Hamburger Büro heraus tätig werden. Somit bietet FGvW den Mandanten vor Ort auch die Beratung in den Bereichen Handels-, Gesellschaftsrecht, M&A sowie Kartellrecht an.

Die Gründung des fünften FGvW-Büros in Deutschland führt die Strategie des am Marktbedarf orientierten Wachstums der Kanzlei konsequent fort.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Gesellschaftsrechts- und M&A-Teams in Freiburg, Köln, Frankfurt am Main und Berlin wird der Zugang in Hamburg das Angebot an die Mandanten erheblich erweitern. Mit dem Team um Tepfer deckt FGvW künftig das gesamte Spektrum der steuerlichen Transaktionsberatung öffentlicher und privater Unternehmen sowie der steuerrechtlichen Beratung der öffentlichen Hand und kommunaler Unternehmen ab. Zudem werden die Bereiche Gesellschaftsrecht, M&A und Private Equity durch den Ausbau der Schnittstelle zum Steuerrecht weiter gestärkt.

„Mit Marc Tepfer gewinnen wir einen ausgewiesenen Steuerexperten, der zusammen mit seinem Team den weiteren Aufbau der steuerrechtlichen Expertise bei FGvW vorantreiben und gleichzeitig die gesellschaftsrechtliche Transaktionsberatung unserer Sozietät stärken wird“, so Carsten Laschet, Sprecher der Geschäftsführung der Sozietät. „Wir freuen uns über seine Aufnahme in die Partnerschaft und über unsere Rückkehr an den Standort Hamburg.“ (tw)

### YPOG wählt Dr. Carola Rathke zur neuen Co-Managing Partnerin



Dr. Carola Rathke

YPOG hat Dr. Carola Rathke (53) zur Co-Managing Partnerin gewählt. Sie folgt auf Dr. Helder Schnittker (53), Mitgründer von YPOG, der die Kanzlei in den vergangenen vier Jahren erfolgreich geleitet hat und nun turnusmäßig den Staffelnstab übergibt. Carola Rathke ist eine erfahrene und im Markt angesehene Anwältin im Bereich Financial Services, die sich YPOG im Februar 2022 zusammen mit ihrem Team angeschlossen hat. Zuvor war sie bei Eversheds Sutherland tätig, für die sie den Hamburger Standort aufgebaut und dem deutschen Management-Committee angehörte hatte.



Dr. Benjamin Ullrich

Dr. Carola Rathke wird zukünftig die Kanzlei zusammen mit dem Transaktionsanwalt Dr. Benjamin Ullrich (42) leiten, der bereits im vergangenen Jahr zum Co-Managing Partner gewählt worden war. Mit dem neuen Tandem Rathke/Ullrich möchte die Partnerschaft die Diversität fördern und zugleich die Kanzlei in die nächste Generation führen.

„YPOG bleibt nie stehen, wir entwickeln uns immer weiter. Ich freue mich, dass wir mit Carola und Ben nun perfekt aufgestellt sind, um die Zukunft zu gestalten“, kommentiert Helder Schnittker.

Carola Rathke zu ihrer Ernennung: „Wir sind keine klassische Kanzlei und zeichnen uns durch eine besondere Dynamik und Kultur aus. Den weiteren

Weg von YPOG gemeinsam mit Ben und einem fantastischen Team gestalten zu können freut mich außerordentlich.“

Benjamin Ullrich fügt hinzu: „Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit mit Carola, die YPOG mit ihrer Erfahrung im Management internationaler Kanzleien auf die nächste Ebene helfen wird – wir ergänzen uns in vielerlei Hinsicht ideal.“

Gemeinsam mit CEO Dr. Hariolf Wenzler und seinem Team treiben Dr. Carola Rathke und Dr. Benjamin Ullrich die Weiterentwicklung der Kanzlei mit Technologieschwerpunkt weiter voran. Beide bleiben – was bei YPOG zum Leitungskonzept gehört – ganz überwiegend für ihre Mandanten aktiv. (tw)



## Personal

### Coup in Düsseldorf: Dr. Ingo Brinker verlässt Gleiss Lutz nach mehr als 30 Jahren und wechselt zu White & Case



Dr. Ingo Brinker

White & Case erweitert ihre globale Kartellrechtspraxis mit dem Eintritt von Dr. Ingo Brinker als Partner in Deutschland im Düsseldorfer Büro.

„Um unsere Position als eine der weltweiten Topkanzleien im Kartellrecht zu halten, müssen wir weiterhin in den Ausbau und die Aufnahme neuer Partner in den wichtigsten Kartellrechtsgebieten der Welt investieren. Als Vorreiter und Treiber der weltweiten Kartellrechtsentwicklung, insbesondere in der EU, spielt Deutschland eine gewichtige Rolle“, sagte White-&-Case-Partner Mark Gidley, Leiter der globalen Kartellrechtspraxis. „Unser deutsches Kartellrechtsteam ist sehr erfolgreich und anerkannt, muss aber wachsen, um der steigenden Nachfrage unserer Mandanten gerecht zu werden. Brinkers große Erfahrung in der Beratung sowohl in streitigen als auch in nichtstreitigen Verfahren macht ihn zu einer idealen Ergänzung unseres deutschen Teams, insbesondere seine Erfahrung im Technologiesektor, der auch weiterhin ein äußerst aktiver Bereich des Kartellrechts sein wird.“

Dr. Ingo Brinker berät internationale Unternehmen im deutschen und europäischen Kartellrecht, einschließlich Fusionskontrolle, Untersuchungen, Complianceprogramme und Rechtsstreitigkeiten vor der Europäischen Kommission, dem Europäischen Gericht, dem Europäischen Gerichtshof, dem Bundeskartellamt und den deutschen Kartellgerichten. Er bringt mehr als

30 Jahre Erfahrung mit und wechselt von Gleiss Lutz zu White & Case. Er ist außerdem Vorsitzender der Studienvereinigung Kartellrecht, der Vereinigung deutscher, österreichischer und schweizerischer Kartellrechtler und Wirtschaftswissenschaftler.

„Wir freuen uns sehr über den Zugang von Ingo Brinker, einem der renommiertesten deutschen Kartellrechtler, den wir seit vielen Jahren gut kennen. Er ergänzt unser Team und verleiht diesem mit seiner Expertise und Erfahrungen in wichtigen Bereichen des Kartellrechts, insbesondere jüngst bei Verfahren gegen Unternehmen der Tech-Industrie vor dem Bundeskartellamt und der EU-Kommission, zusätzliche Schubkraft“, so Tilman Kuhn, Leiter der deutschen Kartellrechtspraxis.

„Ingo Brinker ist einer der führenden Kartellrechtler in Deutschland und verfügt über umfassende Erfahrungen im gesamten kartellrechtlichen Spektrum, von der Fusionskontrolle über Kartelle bis hin zu Ermittlungen und Rechtsstreitigkeiten sowie über gute Beziehungen zu international tätigen deutschen Unternehmen“, sagte White-&-Case-Partner Karsten Wöckener, Head of Germany. „Er bringt wertvolle Fähigkeiten, Erfahrungen und Beziehungen in das bestehende, sehr dynamische Team in Deutschland ein.“

Oliver Brettler, Partner und Vice Chair von White & Case, kommentierte: „Das Kartellrecht ist ein wichtiger Schwerpunkt der Kanzlei, das große Bedeutung für die großen, weltweit tätigen Unternehmen hat, die wir beraten. Der Zugang von Ingo Brinker stärkt nicht nur unsere globale Kartellrechtspraxis, sondern auch unsere marktführende Corporate-, Finance- und Disputes-Praxis sowie unsere strategisch wichtige globale Technologieindustriegruppe.“

Brinker folgt auf Kartellrechtspartner Michael Engel, der sich dem Londoner Büro bereits 2023 anschloss, und auf die Beförderung von drei weiteren Kartellrechtsanwälten zum Partner Anfang 2024, darunter Thilo Wienke in Düsseldorf. (tw)

### Zwei neue Equity Partner: ADVANT Beiten gewinnt Dr. Eva Kreibohm und Jan Eltzhig

ADVANT Beiten hat zum Januar 2024 Dr. Eva Kreibohm für ihren Berliner Standort sowie Jan Eltzhig für ihr Düsseldorfer Büro gewonnen. Beide steigen bei ADVANT Beiten als Equity Partner in der Praxisgruppe Corporate/M&A ein.

Dr. Eva Kreibohm (47) kommt als zuvor selbstständig tätige Notarin mit Amtssitz in Berlin zu ADVANT Beiten. Die Schwerpunkte ihres Notariats liegen in den Bereichen Gesellschaftsrecht, Venture Capital, M&A sowie dem

Immobilienrecht. Als Notarin hat Dr. Eva Kreibohm bereits zuvor intensiv mit ADVANT Beiten zusammengearbeitet. Darüber hinaus berät sie anwaltlich ihre nationalen und internationalen Mandanten insbesondere bei der Vertragsgestaltung und Vertragsverhandlung sowie bei Re- und Umstrukturierungen.

Jan Eltzschig (48) kommt von Herbert Smith Freehills, wo er ebenfalls als Partner tätig war. Er berät seine nationalen und internationalen Mandanten in verschiedenen Sektoren, insbesondere im Versicherungssektor, wo er Versicherungs- und Vertriebsunternehmen sowie strategische und Finanzinvestoren berät. Schwerpunkte seiner Tätigkeit bilden nationale und grenzüberschreitende Projekte, einschließlich Akquisitionen und sonstige M&A-Transaktionen, Portfolioübertragungen, Joint Ventures und Kooperationsvereinbarungen sowie der Aufbau von Gruppenstrukturen (u.a. in Bezug auf Unternehmens-, Vertriebs-, Dienstleistungs- und Outsourcingaspekte). Außerdem verfügt Eltzschig über eine fundierte Expertise in den Bereichen Unternehmensumstrukturierungen, Vorstands- und Aufsichtsratsberatung sowie Corporate Governance.

„Wir freuen uns, dass wir mit Frau Kreibohm und Herrn Eltzschig unsere alle Standorte umfassende Praxisgruppe Corporate/M&A auf Partnerebene weiter ausbauen“, kommentiert Dr. Detlef Koch, Co-Managing Partner von ADVANT Beiten, und ergänzt: „Der Versicherungssektor ist ein wichtiger Baustein unserer strategischen Ausrichtung. Mit Herrn Eltzschig gewinnen wir einen am Markt etablierten Experten, der in diesem Bereich eng mit unseren ADVANT-Partnerkanzleien zusammenarbeiten wird. Der Zugang von Eva Kreibohm ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung und Nachfolgeplanung unseres Notariats in Berlin.“

Mit den beiden Neuzugängen umfasst die Praxisgruppe Corporate/M&A von ADVANT Beiten insgesamt 72 Berufsträger, darunter 21 Equity Partner, 2 Of Counsels, 5 Local Partner, 19 Salary Partner, 15 Senior Associates und 10 Associates. (tw)



## Veranstaltung

### Aktuelle Webinarserie bei GvW Graf von Westphalen: ESG in der Lieferkette

**ESG in der Lieferkette**  
Webinarreihe vom 11. bis zum 15. März 2024

- ESG und Green Trade (inkl. CSRD)
- LkSG und Nachhaltigkeitsrichtlinie (CSDDD)
- Entwaldungsfreie Lieferketten (EUDR)
- Forced Labour
- CBAM

Alle Infos und die Möglichkeit zur Anmeldung:

GvW Graf von Westphalen  
Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB

Berlin Düsseldorf Frankfurt Hamburg München Stuttgart  
Brüssel Flo. GZ. Wien. Stockholm Shanghai gw.com

Unser neuer Strategischer Partner des Business Law Magazine, die Kanzlei GvW Graf von Westphalen, startet im März 2024 die Webinarreihe „ESG in der Lieferkette“. Das Green-Trade-Team der Kanzlei gibt in insgesamt fünf kostenfreien Veranstaltungen einen kompakten Überblick über die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen, die Unternehmen derzeit in ihren Lieferketten beschäftigen: Was sind die neuesten Entwicklungen? Worin bestehen die Herausforderungen für Unternehmen? Wie können Sie sich compliant aufstellen? – Im Einzelnen:

- 11. März: ESG und Green Trade (inklusive CSRD)
- 12. März: LkSG und Nachhaltigkeitsrichtlinie (CSDDD)
- 13. März: Entwaldungsfreie Lieferketten (EUDR)
- 14. März: Forced Labour
- 15. März: CBAM

Details zu den Programmen und Referenten sowie eine Anmelde-möglichkeit finden Sie [hier](#). (tw)

**Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels  
erscheint am 28. Februar 2024.**

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-Anwaltsmarkt richtet. Namhafte Autoren aus der zuletzt praxisorientierte Wissenschaftler berichten 14-täglich

Hauptsitz:  
Frankfurt

Unternehmensgröße:  
51-200

Branche:  
Buch- und Zeitschriftenverlage

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

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

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

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


**Carsten Beisheim**

GvW Graf von Westphalen,  
Düsseldorf  
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com


**Dr. Andreas Biegel**

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

andreas.biegel@delvag.de


**Peter Bokelmann**

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggmann,  
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank  
Hessen-Thüringen,  
Frankfurt am Main  
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de


**Giovanni Brugugnone**

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


**Dr. Heiko Carrie**

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

heiko.carrie@fr.bosch.com


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

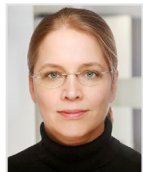
Bertelsmann SE & Co. KGaA,  
BMG Music Publishing,  
Gütersloh  
Executive Vice President  
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de


**Fritz Daube**

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

fritz.daube@airliquide.com


**Dr. Kerstin Degenhardt**

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

kerstin.degenhardt@merz.com


**David J. Deutsch**

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

david.deutsch@hochtief.de


**Hans-Ulrich Dietz**

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

dietz@lions-pompejanum.de


**Dirk Döppelhan**

ALDB GmbH,  
Berlin  
Geschäftsführung

info@aldb.org


**Dr. Jan Eckert**

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

jan.eckert@zf.com


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

Volkswagen Aktiengesellschaft,  
Wolfsburg  
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de


**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA,  
Darmstadt  
Programm Lead Continuous  
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com


**Michael Felde**

Deutsche Leasing AG,  
Bad Homburg  
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com



**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,  
Frankfurt am Main  
Partner

[mrfischer@jonesday.com](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 Klowitz**  
Düsseldorf  
Rechtsanwalt

j.klowitz@hotmail.de



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

carsten.knecht@messergroup.com



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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com



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

andre.koertgen@thaligroup.com



**Georg Kordges, LL.M.**  
ARAG SE,  
Düsseldorf  
Leiter der Hauptabteilung  
Recht

georg.kordges@arag.de



**Annette Kraus**  
Siemens AG,  
München  
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com



**Uwe Krumej**  
Bayerische Landesbank,  
München  
Abteilungsleiter,  
HR Strategy & Analytics

uwe.krumej@bayernlb.de



**Dr. Andreas Krumpholz**  
PwC Strategy & (Germany)  
GmbH, München  
EMEA Consulting  
R&Q Senior Director  
Contracting

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com



**Matthias Langbehn**  
Terminal 2 Gesellschaft  
mbH & Co oHG, München  
Managing Director

matthias.langbehn@t2.munich-airport.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](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



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

WESTFAHL SPILKER WASTL  
RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFT mbB

**Westpfahl Spilker Wastl**  
**Rechtsanwälte**  
Dr. Ulrich Wastl  
Widenmayerstraße 6  
80538 München  
Telefon: 089 29 03 75-0  
u.wastl@westfahl-spilker.de  
www.westfahl-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 – 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  
Atmenrausch 25  
85521 Ottoberunn  
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](http://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](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; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltskanzlei; kalkan Rechtsanwaltskanzlei; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; Westpfahl Spilker Wastl

**Kooperationspartner:** ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikus-anwälte 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