

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
EU-Richtlinie: Due Diligence in der Lieferkette



→ 7
Digitale Barrierefreiheitspflichten



→ 11
Entschärfung des 90%-Einstiegstests



→ 15
Mitteilungsfrist des Personalrats beginnt nur bei vollständiger Unterrichtung



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

die europäische Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) liegt nunmehr vor. Und gleich wieder auf Eis, denn ein Veto der FDP verhinderte auf der Zielgeraden die für Februar in Brüssel vorgesehene Abstimmung. Bilden Sie sich Ihre eigene Meinung, ob das eine rechtspolitisch gute Idee war. Ein Autorenteam um Dr. Lothar Harings hat das europäische Gesetzgebungspaket mit dem deutschen Lieferkettengesetz verglichen.

Gute Nachricht aus München für Unternehmer, die ihr Unternehmensvermögen zu Lebzeiten oder von Todes wegen unentgeltlich verschenken oder vererben möchten: Der BFH hat in einer aktuellen Entscheidung für wesentliche Erleichterungen gesorgt. Michael Tommaso und Dr. Paul Gurr haben die Einzelheiten für Sie zusammengestellt.

Die schwieriger werdende wirtschaftliche Lage in Deutschland rückt die Bereiche Sanierung, Restrukturierung und Insolvenz wieder stärker in den Blickpunkt. Sie sollten daher den Beitrag von Dr. Sabine Vorwerk und Dr. Julia Leitsch lesen, denn unsere Autorinnen haben die aus ihrer Sicht wichtigsten Themen aufgeschrieben, die das Jahr 2024 in den genannten Rechtsgebieten bringen wird.

Ihr

Thomas Wegerich

CSDDD/LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ

- 3 **EU-Richtlinie: Due Diligence in der Lieferkette**
Praxisvergleich von CSDDD und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
Von Dr. Lothar Harings, Stefanie Beermann, Dr. Julia Hörnig und Max Jürgens

WIRTSCHAFTSPRAXIS

- 7 **Digitale Barrierefreiheitspflichten**
Was Unternehmen und die öffentliche Hand beachten müssen
Von István Fancsik, LL.M. (London)

STEUERRECHT

- 11 **Entschärfung des 90%-Einstiegstests**
BFH erleichtert die Übertragung unternehmerischen Vermögens durch Schenkung und Erbschaft
Von Michael Tommaso und Dr. Paul Gurr

NEWS & SERVICES

- 21 **Deals**
21 **Sozietäten**
22 **Personal**
24 **Fachbeirat**
29 **Strategische Partner**
30 **Kooperationspartner**
31 **Impressum**

ARBEITSRECHT

- 15 **Mitteilungsfrist des Personalrats beginnt nur bei vollständiger Unterrichtung**
Keine Billigungsfiktion der beantragten Maßnahme bei unzureichender Information
Von Dr. Sebastian Kroll

TOP5

- 18 **In a Nutshell: Sanierung, Restrukturierung und Insolvenz**
Die wichtigsten Themen aus der Praxis für die Praxis im Jahr 2024
Von Dr. Sabine Vorwerk und Dr. Julia Leitsch

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

EU-Richtlinie: Due Diligence in der Lieferkette

Praxisvergleich von CSDDD und
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Von Dr. Lothar Harings, Stefanie Beermann, Dr. Julia Hörnig und
Max Jürgens



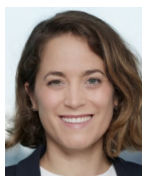
Mit der europäischen Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, abgekürzt CSDDD oder CS3D) soll der bisher weltweit umfassendste Gesetzgebungsakt zu Sorgfaltspflichten im Bereich Unternehmensnachhaltigkeit geschaffen werden.



Dr. Lothar Harings

GvW Graf von Westphalen, Hamburg
Rechtsanwalt, Partner

l.harings@gvw.com
www.gvw.com



Stefanie Beermann

GvW Graf von Westphalen, Düsseldorf
Rechtsanwältin, Associate

s.beermann@gvw.com
www.gvw.com



Dr. Julia Hörnig

GvW Graf von Westphalen, Brüssel
Rechtsanwältin, Associate

j.hoernig@gvw.com
www.gvw.com



Max Jürgens

GvW Graf von Westphalen, Hamburg
Rechtsanwalt, Senior Associate

m.juergens@gvw.com
www.gvw.com

Der Rat der Europäischen Union und das Europäische Parlament haben sich im Dezember 2023 in den Trilogverhandlungen auf einen gemeinsamen Text für die europäische Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, abgekürzt CSDDD oder CS3D, siehe [hier](#)) geeinigt. Die finale Fassung der Richtlinie ist noch nicht veröffentlicht; die wichtigsten Inhalte können aber bereits Pressemitteilungen der EU entnommen werden.

Dieser Beitrag stellt die wesentlichen Neuerungen der CSDDD im Vergleich zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vor.

Hintergrund

Die EU-Kommission leitete das Richtlinienvorhaben vor vier Jahren mit der Konsultation verschiedener Wirtschaftsakteure ein. Mit der Richtlinie soll der bisher weltweit umfassendste Gesetzgebungsakt zu Sorgfaltspflichten im Bereich Unternehmensnachhaltigkeit geschaffen werden. Die Richtlinie gilt in den Mitgliedstaaten nicht unmittelbar, sondern bedarf der Umsetzung in nationales Recht – in Deutschland voraussichtlich durch Anpassung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), das bereits seit dem 01.01.2023 (für Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmern in Deutschland) beziehungsweise 01.01.2024 (für Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern in Deutschland) anwendbar ist.

Wesentliche Inhalte

Der Anwendungsbereich und die Reichweite und das Ausmaß der Sorgfaltspflichten und Sanktionen unter der CSDDD gehen über die Regelungen des LkSG erheblich hinaus. Von der CSDDD werden nicht nur die rund 4.800 Unternehmen aus Deutschland betroffen sein, die bereits nach dem LkSG verpflichtet sind, sondern auch voraussichtlich etwa 13.000 Unternehmen in der gesamten EU sowie weitere 4.000 Unternehmen außerhalb der EU.

Anwendungsbereich erweitert: drei Unternehmensgruppen betroffen

Die CSDDD wird Auswirkungen auf Unternehmen aus drei Hauptgruppen haben: große EU-Unternehmen, Unternehmen außerhalb der EU (Nicht-EU-Unternehmen) sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Als große Unternehmen, die unter die Richtlinie fallen sollen, gelten Unternehmen und Muttergesellschaften, die nach dem Recht eines EU-Mitgliedstaats gegründet worden sind und mehr als 500 Arbeitnehmende beschäftigen sowie einen weltweiten Nettoumsatz von über 150 Millionen Euro erwirtschaften. Diese Gruppe wird voraussichtlich etwa 9.400 Unternehmen umfassen. Daneben sind auch Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern und einem Nettoumsatz von über 40 Millionen Euro verpflichtet, wenn mindestens 20 Millionen Euro in einem der folgenden Risikosektoren erwirtschaftet werden:

- Herstellung von und Großhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen
- Landwirtschaft einschließlich Forstwirtschaft und Fischerei, Herstellung von Lebensmitteln und Handel mit landwirtschaftlichen Rohstoffen
- Gewinnung von und Großhandel mit mineralischen Rohstoffen oder Herstellung von damit verbundenen Produkten und Baugewerbe

In diese Unterkategorie der großen Unternehmen fallen schätzungsweise 3.400 Unternehmen. Die CSDDD legt demnach, anders als das deutsche LkSG, klare Risikobereiche fest, die gesteigerte Sorgfaltspflichten umsetzen müssen und einer verschärften Aufsicht unterliegen. Anders als das LkSG enthält die CSDDD konkretere Aussagen zur Anwendbarkeit der Regelungen in Konzernstrukturen. Beim Erreichen der vorgenannten Schwellenwerte durch eine Holding wird auch die Tochtergesellschaft verpflichtet, die der obersten Muttergesellschaft in der Kontrollkette am nächsten steht und bei der es sich nicht um eine bloße Holdinggesellschaft handelt. Auch Franchisekonstellationen hat die CSDDD im Blick und eröffnet den Anwendungsbereich für Unternehmen, die Franchisevereinbarungen mit unabhängigen Drittunternehmen gegen Lizenzgebühren geschlossen haben, wenn sich die Lizenzgebühren im letzten Geschäftsjahr auf mehr als 7,5 Millionen Euro belaufen und das Unternehmen im letzten Geschäftsjahr einen weltweiten Nettoumsatz von mehr als 40 Millionen Euro erzielt hat.

Für Unternehmen der zweiten Kategorie (Nicht-EU-Unternehmen) gilt die CSDDD, wenn diese drei Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie einen Nettoumsatz von 150 Millionen Euro in der EU erwirtschaften. Die Kommission wird hierzu eine Liste dieser Unternehmen veröffentlichen müssen. Schätzungen gehen von 4.000 betroffenen Nicht-EU-Unternehmen aus.

KMU sind von den Sorgfaltspflichten der CSDDD grundsätzlich ausgenommen. Als Teil der Wertschöpfungsketten größerer Unternehmen wird sich die Richtlinie jedoch auch auf KMU auswirken. Die CSDDD sieht Unterstützungsmaßnahmen für KMU vor, wie beispielsweise die regelmäßige Veröffentlichung von Leitlinien durch Aufsichtsbehörden. Auch finanzielle Hilfen auf europäischer sowie nationaler Ebene sind laut dem zuständigen Justizkommissar Didier Reynders denkbar.

Sorgfaltspflichten: Umsetzung des Pariser Klimaabkommens

Die in der Richtlinie niedergelegten Sorgfaltspflichten betreffen vor allem Umweltschutz und Menschenrechte.

Insbesondere die umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten der CSDDD gehen über diejenigen des deutschen LkSG hinaus. Unternehmen mit einem Nettjahresumsatz von 150 Millionen Euro müssen einen Plan zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° C in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen aufstellen und umsetzen (sogenannter Transition-Plan). Der aktuelle CSDDD-Entwurf verlangt dafür „beste Bemühungen“ von Unternehmen. Eine solche „Bemühenspflicht“ sieht auch das LkSG vor. Für die Umsetzung des „Transition-Plans“ sollen Un-

ternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern finanzielle Anreize erhalten. Bis zum Jahr 2050 sollen Unternehmen ab 2030 in Fünfjahresschritten Klimaneutralität erreichen.

Daneben sieht der Richtlinienkompromiss Sorgfaltspflichten hinsichtlich weitgefaster Umweltauswirkungen vor. Hierzu zählt insbesondere die Messung von Umweltverschlechterungen, wie schädliche Bodenveränderungen, Wasser- oder Luftverschmutzung, schädliche Emissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch sowie andere Auswirkungen auf natürliche Ressourcen. Das deutsche LkSG verbindet die umweltbezogenen Verpflichtungen nach wie vor mit menschenrechtlichen Auswirkungen, beispielsweise negative Konsequenzen für die Gesundheit oder die Trinkwasserqualität.

„Ein Unternehmen kann jedoch nicht haftbar gemacht werden, wenn der Schaden nur von seinen Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette verursacht wurde.“

Als Teil der Sorgfaltspflichten der Unternehmen sieht die Richtlinie auch Konsultationspflichten mit Betroffenen sowie Austauschpflichten vor. Zudem stärkt die CSDDD den Grundsatz, die Beendigung von Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten als letztes Mittel in Betracht zu ziehen (Befähigung vor Rückzug).

Konfliktpunkt Finanzsektor: vorläufiger Ausschluss

Die Einbeziehung des Finanzsektors in den Anwendungsbereich der CSDDD war bis zuletzt der Hauptdiskussionspunkt in den Trilogverhandlungen. Der Finanzsektor soll nun vorübergehend partiell vom Anwendungsbereich ausgenommen werden, da für diese Branche ein geringeres Schadenspotential angenommen wird. Jedoch ist eine Überprüfungsklausel für eine mögliche zukünftige Einbeziehung des Sektors auf Grundlage einer ausreichenden Folgenabschätzung vorgesehen. Mit Inkrafttreten der CSDDD werde der Finanzsektor laut EU-Berichtsterrierin Lara Wolters bereits in Bezug auf Upstreamaktivitäten, also zum Beispiel Assetmanager und Investmentfonds, verpflichtet.

Erweiterte Definition der Lieferkette: Upstream und Downstream

Im Gegensatz zu dem deutschen LkSG, das die Sorgfaltspflichten zunächst auf den eigenen Geschäftsbereich sowie auf unmittelbare Zulieferer von verpflichteten Unternehmen beschränkt (Upstream), bezieht die CSDDD nun nicht nur vorgelagerte Zulieferer, sondern teilweise auch nachgelagerte Geschäftsaktivitäten (Downstream) und indirekte Zulieferer in die relevante Lieferkette mit ein. Hierzu gehören unter anderem der Vertrieb, der Transport, die Lagerung und die Demontage des Produkts sowie dessen Recycling.

Sanktions- und Haftungsregime: zivilrechtliche Haftung bestätigt

Die Umsetzung der CSDDD soll durch zwei Durchsetzungsmechanismen sichergestellt werden: behördliche Verwaltungsaufsicht und Sanktionen sowie zivile Haftungs- und Klagewege für Betroffene.

Zunächst sollen nationale Aufsichtsbehörden befähigt werden, Untersuchungen einzuleiten und Sanktionen gegen Unternehmen, die gegen die Sorgfaltspflichten aus der CSDDD verstoßen, zu verhängen. Zu den Sanktionen zählen die Veröffentlichung der jeweiligen Unternehmensnamen (Naming and Shaming) sowie die Verhängung von Geldstrafen von bis zu 5% des weltweiten Nettoumsatzes (das LkSG sieht derzeit Geldstrafen bis zu 2% des durchschnittlichen Jahresumsatzes vor, sofern der Jahresumsatz durchschnittlich mehr als 400 Millionen Euro beträgt). Für die Zusammenarbeit der nationalen Behörden wird die Kommission ein Europäisches Netzwerk von Aufsichtsbehörden einrichten (European Network of Supervisory Authorities). Die Einhaltung der CSDDD soll zudem als Kriterium für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen herangezogen werden.

Daneben sieht der vorläufige Richtlinientext die Möglichkeit für Betroffene vor, die nach der Richtlinie verpflichteten Unternehmen innerhalb von fünf Jahren zivilrechtlich in Haftung zu nehmen. Dieses Recht soll dabei auch durch Gewerkschaften und NGOs im Wege der Prozessstandschaft geltend gemacht werden können. Ein Unternehmen kann jedoch nicht haftbar gemacht werden, wenn der

Schaden nur von seinen Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette verursacht wurde.

Ausblick und nächste Schritte

Der Richtlinientext muss vom Rechtsausschuss und vom Europäischen Parlament als Ganzes sowie vom Rat (EU-Regierungen) formell genehmigt werden, bevor er in Kraft treten kann. Danach ist die Richtlinie von den Mitgliedstaaten in erwartungsgemäß zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen.

Auch das deutsche LkSG wird an entscheidenden Stellen angepasst werden müssen, insbesondere hinsichtlich des erweiterten Anwendungsbereichs und der Erfassung der nachgelagerten Lieferkette, der Erreichung von Klimaneutralität und des verschärften Sanktions- und Haftungsregimes.

Die für Februar 2024 geplante Abstimmung über die Richtlinie wurde aufgrund von Vorbehalten seitens der FDP in der deutschen Regierungskoalition verschoben. Derzeit ist offen, ob die Richtlinie noch vor den Europawahlen im Juni 2024 endgültig bestätigt werden kann. Zudem ist unklar, ob der im Dezember 2023 erreichte Kompromiss zur Richtlinie möglicherweise noch Änderungen unterzogen wird. ←

ANZEIGE

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

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

Digitale Barrierefreiheitspflichten

Was Unternehmen und die öffentliche Hand beachten müssen

Von István Fancsik, LL.M. (London)



© blackboard - stock.adobe.com

Um eine Teilhabe beeinträchtigter Menschen zu ermöglichen, sind nicht nur barrierefreie Zugänge zu Gebäuden oder behindertengerechte Sanitäreinrichtungen nötig, sondern auch der barrierefreie Zugang zu digitalen Angeboten.



István Fancsik, LL.M. (London)

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen
Rechtsanwalt, Solicitor (England & Wales), Senior Associate

istvan.fancsik@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

Im Jahr 2022 lebte in der Europäischen Union einer von vier Erwachsenen im Alter von über 16 Jahren mit einer Form von Behinderung, so die Schätzungen von Eurostat und die Angaben des Rates der Europäischen Union (siehe [hier](#)).

Für eine stärkere gesellschaftliche Inklusion ist daher der Bedarf an barrierefreien Produkten und Dienstleistungen groß. Um eine Teilhabe beeinträchtigter Menschen zu ermöglichen, sind daher nicht nur etwa barrierefreie Zugänge zu Gebäuden – zum Beispiel über Rampen sowie Fahrstühle – oder behindertengerechte Sanitäreinrichtungen nötig, sondern auch der barrierefreie Zugang zu digitalen Angeboten.

Der europäische Gesetzgeber hat zur Harmonisierung digitaler Barrierefreiheitsanforderungen im Binnenmarkt sowohl für privatwirtschaftliche Unternehmen (**[EU-Richtlinie 2019/882](#)** vom 17.04.2019) als auch für den öffentlichen Sektor (**[EU-Richtlinie 2016/2102](#)** vom 26.10.2016) das Regulierungsumfeld für die EU-Mitgliedstaaten festgelegt. Mittlerweile sind diese Regelwerke auf EU-Ebene weiter konkretisiert und in Deutschland auch national umgesetzt worden.

Dementsprechend existiert der deutsche nationale Rechtsrahmen für digitale Barrierefreiheitspflichten sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene. Hauptsäule der gesetzlichen Regelungen bildet für die Privatwirtschaft das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), das vollumfänglich zum 28.06.2025 in Kraft tritt. Digitale Barrierefreiheitsregeln für die öffentliche Hand sind dagegen heute schon geltendes Recht, die unter anderem in den Behinderten-

gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern verankert sind.

Dieser Artikel soll einen ersten Ausblick auf die von der Privatwirtschaft zu beachtenden Barrierefreiheitsregeln und zudem einen Einblick in die von der öffentlichen Hand bereits heute umzusetzenden Vorgaben geben.

Künftige digitale Barrierefreiheitsanforderungen an privatwirtschaftliche Unternehmen

Private Unternehmen müssen künftig umfangreiche digitale Barrierefreiheitsvorgaben umsetzen, wenn sie Produkte und Dienstleistungen in den Verkehr bringen. Basis hierfür bildet das BFSG vom 16.07.2021, das im Zuge der Implementierung der europäischen EU-Richtlinie 2019/882 erlassen wurde.

Während privatwirtschaftliche Barrierefreiheitspflichten erst zum 28.06.2025 vollumfänglich bindend werden, sind einige Regeln des BFSG bereits seit dem 23.07.2021 gültig. Diese ermächtigen insbesondere das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verordnungen zur Konkretisierung der Barrierefreiheitsanforderungen an Produkte und Dienstleistungen zu erlassen.

Auch wenn es noch nach Zukunft klingt: Bereits jetzt liegen konkretisierende Vorgaben zu den digitalen Barrierefreiheitsanforderungen auf Basis der zum 15.06.2022 erlassenen Verordnung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSGV) vor, die gemeinsam mit der vollumfänglichen

Rechtswirksamkeit des BFSG ebenfalls zum 28.06.2025 in Kraft tritt.

Zur Umsetzung von Barrierefreiheitsvorgaben werden neben Herstellern und Anbietern von Produkten und Dienstleistungen auch Importeure und Händler in die Pflicht genommen. Allerdings sollen Kleinstunternehmen Erleichterungen bei der Umsetzung erhalten. Als Kleinstunternehmen gelten Betriebe, die weniger als zehn Personen beschäftigen und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 2 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 2 Millionen Euro beläuft.

Die durch die gesetzlichen Regelungen Verpflichteten müssen barrierefreien Zugang insbesondere zu folgenden Produkten und Dienstleistungen gewährleisten:

- Hardwaresysteme für Universalrechner für Verbraucher, einschließlich dazugehöriger Betriebssysteme (hierzu gehören Desktop-PCs, Notebooks, Smartphones und Tablets) oder E-Book-Lesegeräte (auch für E-Books bestimmte Software und E-Books)
- Selbstbedienungsterminals (wie etwa Zahlungsterminals, Geldautomaten, Fahrausweisautomaten, Check-in-Automaten sowie interaktive Selbstbedienungsterminals zur Bereitstellung von Informationen)
- Verbraucherendgeräte mit interaktivem Leistungsumfang für Telekommunikations- und audiovisuelle Mediendienste (einschließlich Router und Modems), Telekommunikationsdienste (ohne Dienste zur Maschine-Maschine-Kommunikation)

- Websites, Mobile Apps, elektronische Tickets und Ticketdienste, Verkehrsdienste und interaktive Selbstbedienungsterminals von Personenbeförderungsdiensten im Luft-, Bus-, Schienen- und Schiffsverkehr mit gewissen Ausnahmen für bestimmte Elemente von Stadt-, Vorort- und Regionalverkehrsdiensten
- Bankdienstleistungen für Verbraucher sowie sonstige Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr (zu denen auch der Onlinevertrieb von Produkten oder Dienstleistungen gehört)

Die gesetzlichen Barrierefreiheitsvorgaben beinhalten je nach Rolle des Verpflichteten neben den Konformitätspflichten mit Barrierefreiheitsanforderungen auch die Pflicht zur technischen Dokumentation sowie Kennzeichnungs- und Informationspflichten. Je nach Anwendungsfall verlangen die Vorschriften die Abgabe von Konformitätserklärungen und CE-Kennzeichnungen.

Barrierefreiheitsanforderungen an digitale Angebote der öffentlichen Hand

Die gesetzlichen Barrierefreiheitsvorgaben verpflichten öffentliche Stellen schon heute, den Zugang zu ihren digitalen Angeboten für alle Nutzer zu verbessern. Die digitalen Barrierefreiheitspflichten der öffentlichen Hand nehmen dabei Onlineangebote in den Fokus – konkret geht es um die Barrierefreiheit von Websites, mobilen Anwendungen sowie informationstechnischen Diensten.

Die umzusetzenden Vorgaben an Onlineangebote des Bundes sind in dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie in der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) geregelt. Landesspezifische Vorgaben existieren auch für öffentliche Stellen der Länder. Solche sind etwa in Nordrhein-Westfalen in dem Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (BGG NRW) und in der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung Nordrhein-Westfalen (BITVNRW) geregelt.

Auch wenn die Barrierefreiheitsregelungen vereinzelte Ausnahmen für die Umsetzungspflichten vorsehen – wie beispielsweise für Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen von öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten des Bundesrechts: Onlineangebote öffentlicher Stellen müssen grundsätzlich den folgenden Anforderungen genügen:

- Onlineangebote müssen barrierefrei sein, indem öffentliche Stellen sie wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestalten. Grundsätzlich erfüllen Onlineangebote diese Erfordernisse, wenn sie den Vorgaben der anwendbaren EU-Regeln (zum Beispiel der EU-Richtlinie 2016/2102) oder den von der EU veröffentlichten harmonisierten technischen Normen – bzw. zumindest deren maßgeblichen Teilen – genügen (so etwa der Norm [EN 301 549](#)).
- Auf der Startseite der Onlineangebote müssen die öffentlichen Stellen grundsätzlich auch Informationen zu den wesentlichen Inhalten und zur Navigation in deutscher Gebärdensprache und in leichter Sprache bereitstellen.

- Anbieter der Onlineangebote müssen außerdem eine Erklärung zur Barrierefreiheit abgeben. Die Erklärung muss sich inhaltlich an den verpflichtenden Mindestvorgaben der Mustererklärung orientieren, die die EU-Kommission in ihrem Durchführungsbeschluss (EU 2018/1523 vom 11.10.2018) zur EU-Richtlinie 2016/2102 (insbesondere Art. 7 Abs. 1 und Abs. 2) vorgegeben hat.
- Die öffentlichen Stellen müssen für ihre Onlineangebote letztlich einen Feedbackmechanismus einrichten, so etwa über ein elektronisches Kontaktformular. Dieser soll Nutzern erlauben, Eingaben beziehungsweise auch Beschwerden im Hinblick auf die Barrierefreiheit des Onlineangebots zu übermitteln.

Ausblick: Digitale Barrierefreiheit als soziale Verantwortung

Privatwirtschaftliche Unternehmen werden ihre gesetzlichen Barrierefreiheitspflichten spätestens zum 28.06.2025 umsetzen müssen. Warum lohnt es sich aber jetzt schon, sich mit dem Thema digitale Barrierefreiheit zu beschäftigen?

Die künftigen gesetzlichen Regelungen sehen bei Verstößen auch Sanktionsmechanismen vor, die den zuständigen Marktüberwachungsbehörden neben der Verhängung von Bußgeldern von bis zu 100.000 Euro unter anderem erlauben, Unternehmen die Rücknahme und den Rückruf von Produkten anzuordnen sowie die Erbringung von Dienstleistungen zu untersagen.

Auf Basis der bereits existierenden Regelwerke dürfte es Wirtschaftsakteuren aber frühzeitig möglich sein, Barrierefreiheitsvorgaben besonders im Produkt- und Dienstleistungsdesign zu berücksichtigen. Privatwirtschaftliche Unternehmen müssen sich zudem heute schon mit den bindenden digitalen Barrierefreiheitspflichten öffentlicher Stellen befassen, wenn sie an Vergabeverfahren der öffentlichen Hand teilnehmen.

Auch wenn Barrierefreiheitsanforderungen für den öffentlich-rechtlichen Bereich bereits jetzt schon geltendes Recht sind, scheinen diese nicht immer vollständig und ausreichend umgesetzt zu werden. Man begegnet etwa nicht-anforderungskonformen Barrierefreiheitserklärungen und Feedbackkonzepten. Insoweit empfiehlt es sich auch für die öffentliche Hand, die Umsetzung ihrer Mindestpflichten zur digitalen Barrierefreiheit zu prüfen und zu überwachen.

Letztlich dürfte die soziale Verantwortung privatwirtschaftlicher und öffentlich-rechtlicher Produkt- und Diensteanbieter es gebieten, sich um eine Konformität mit den digitalen Barrierefreiheitsanforderungen zu bemühen. ←

Deutscher
AnwaltSpiegelRoundtable

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/

Entschärfung des 90%- Einstiegstests

BFH erleichtert die Übertragung unternehmerischen Vermögens durch Schenkung und Erbschaft

Von Michael Tommaso und Dr. Paul Gurr



Michael Tommaso

Noerr, Berlin
Rechtsanwalt, Steuerberater, Partner

michael.tommaso@noerr.com
www.noerr.com



Dr. Paul Gurr

Noerr, Berlin
Steuerberater, Senior Associate

paul.gurr@noerr.com
www.noerr.com

Steuerliche Begünstigung für unternehmerisches Vermögen

Die unentgeltliche Übertragung unternehmerischen Vermögens zu Lebzeiten oder von Todes wegen ist unter bestimmten Voraussetzungen und vorbehaltlich der Beachtung nachlaufender Halte- und Lohnsummenfristen von der Erb- und Schenkungsteuer befreit. Der sachliche Anwendungsbereich der Steuerbefreiung umfasst unter anderem das inländische Betriebsvermögen von Einzelunternehmen oder von gewerblichen bzw. gewerb-

lich geprägten Personengesellschaften sowie Anteile an Kapitalgesellschaften mit Sitz oder Geschäftsleitung im EU/EWR-Raum.

Für geschenktes und vererbtes Unternehmensvermögen, das nicht aus schädlichem Verwaltungsvermögen wie etwa Bankguthaben, Forderungen, Wertpapieren, fremdvermieteten Grundstücken oder Edelmetallen besteht, sieht das Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG) im Grundsatz eine 85%ige Befreiung von der Schenkung- bzw. Erbschaftsteuer vor. Die Übertragung



Damit das im Grundsatz begünstigungsfähige Unternehmensvermögen tatsächlich von der Schenkung- beziehungsweise Erbschaftsteuer befreit wird, muss der Wert des schädlichen Verwaltungsvermögens weniger als 90% des Gesamtwerts des Unternehmens ausmachen.

von schädlichem Verwaltungsvermögen ist dagegen stets voll steuerpflichtig, soweit kein persönlicher Freibetrag existiert. Diese sogenannte Regelverschonung wird seitens der Finanzverwaltung von Amts wegen berücksichtigt, wenn der Wert des vom Schenker/Erblasser innerhalb von zehn Jahren auf den jeweils Begünstigten übertragenen unternehmerischen Vermögens (ohne schädliches Verwaltungsvermögen) 26 Millionen Euro nicht übersteigt.

Anstelle der Regelverschonung gewährt die Finanzverwaltung unter gesteigerten Voraussetzungen – vor allem darf der Anteil des schädlichen Verwaltungsvermögens am Gesamtwert des übertragenen Unternehmensvermögens höchstens 20% betragen – und auf gesonderten Antrag die sogenannte Vollverschonung. Diese führt zu einer vollständigen Befreiung des übertragenen Unternehmensvermögens von der Schenkungs- beziehungsweise Erbschaftsteuer, wenn der Wert des vom Schenker/Erblasser innerhalb von zehn Jahren auf den jeweils Begünstigten übertragenen Unternehmensvermögens (ohne schädliches Verwaltungsvermögen) 26 Millionen Euro nicht übersteigt. Im Unternehmensvermögen enthaltenes schädliches Verwaltungsvermögen ist wiederum stets voll steuerpflichtig, soweit kein persönlicher Freibetrag existiert.

Grundvoraussetzung für die Anwendung sowohl der Regel- als auch der Vollverschonung ist allerdings das erfolgreiche Durchlaufen des sogenannten 90%-Einstiegstests, den der Gesetzgeber aufgrund der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG vom 17.12.2014, 1 BvL 21/12) mit der Erbschaftsteuerreform 2016 einge-

führt hat. Damit das im Grundsatz begünstigungsfähige Unternehmensvermögen tatsächlich von der Schenkungs- beziehungsweise Erbschaftsteuer befreit wird, muss der Wert des schädlichen Verwaltungsvermögens weniger als 90% des Gesamtwerts des Unternehmens ausmachen.

Berücksichtigung betrieblicher Schulden im Rahmen des 90%-Einstiegstests

Die Berücksichtigung betrieblicher Schulden im Rahmen des 90%-Einstiegstests ist umstritten. Die Finanzverwaltung vertritt in den Erbschaftsteuerrichtlinien die Rechtsauffassung, dass der 90%-Einstiegstest auf Grundlage einer Bruttobetrachtung durchzuführen ist (R E 13b.10 Satz 3 f. ErbStR 2019). Danach wird das Verwaltungsvermögen ohne Verrechnung mit unternehmerisch veranlassenen Schulden in das Verhältnis zum Gesamtwert des Unternehmens gestellt. Sofern dieses Bruttoverwaltungsvermögen 90% oder mehr des Gesamtwerts des Unternehmens ausmacht, entfallen die steuerlichen Begünstigungen für das gesamte übertragene unternehmerische Vermögen (sogenannte Fallbeilwirkung).

Diese Ansicht der Finanzverwaltung wird in der Fachliteratur mitunter stark kritisiert, weil sie zumindest im Ergebnis auch unstreitig operativ tätige Unternehmen mit wenig Sachanlagevermögen bzw. hoher Umlaufintensität und einem hohen Fremdkapitalanteil allein aufgrund ihres Geschäftsmodells benachteiligt (vgl. zur Kritik etwa Geck, in: Kapp/Ebeling, ErbStG, 93. Lfg.,

§ 13b Rn. 74). Der folgende Beispielfall verdeutlicht die Problematik:

A ist Alleingesellschafter der A-GmbH und beabsichtigt eine Schenkung sämtlicher von ihm gehaltener Geschäftsanteile an seinen Sohn S. Der im vereinfachten Ertragswertverfahren ermittelte Wert der zu übertragenden Geschäftsanteile soll am geplanten Übertragungstichtag 50.000 Euro betragen und größer sein als der Substanzwert.

Die Bilanz der A-GmbH stellt sich vereinfacht wie folgt dar (siehe Abb. 1):

Nach Auffassung der Finanzverwaltung würde der 90%-Einstiegstest nach § 13b Abs. 2 Satz 2 ErbStG nicht bestanden, weil die Quote des Bruttoverwaltungsvermögens im Verhältnis zum Unternehmenswert 110% $([40.000 + 15.000] / 50.000 \text{ Euro})$ und damit nicht weniger als 90% beträgt. Die Übertragung der Geschäftsanteile an der A-GmbH wäre insgesamt nicht begünstigt. Wird das Verwaltungsvermögen für die Zwecke des 90%-Einstiegstests hingegen unter Verrechnung mit betrieblichen Schulden bestimmt, beträgt die Quote des Verwaltungsvermögens im Verhältnis zum Unternehmenswert 0% $([40.000 + 15.000 - 55.000] / 50.000 \text{ Euro})$ und der 90%-Einstiegstest würde bestanden.

Wie das Beispiel zeigt, erschwert die Rechtsanwendung durch die Finanzverwaltung die Umsetzung von Unternehmensnachfolgen. Aus dem Markt bekannt sind beispielsweise Fälle, in denen Unternehmern mit einem hohen Forderungs- und Barbestand bei gleich-

Abb. 1: Beispiel Bilanz der A-GmbH

AKTIVA		PASSIVA	
Betriebs- und Geschäftsausstattung	5.000 Euro	Stammkapital	25.000 Euro
Vorräte	20.000 Euro	Verbindlichkeiten	55.000 Euro
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	40.000 Euro		
Bank	15.000 Euro		
Gesamt	80.000 Euro		80.000 Euro

Quelle: Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB

zeitig hoher Schuldenquote infolge einer verweigerten Schuldenverrechnung sämtliche steuerlichen Begünstigungen verwehrt wurden, obwohl bei unterstellter Schuldenverrechnung ein derart niedriger Bestand an Verwaltungsvermögen vorlag, dass sogar die gesteigerten gesetzlichen Voraussetzungen der Vollverschonung von der Schenkung- bzw. Erbschaftsteuer erfüllt worden wären. Erschwerend kommt hinzu, dass die Schenkung- bzw. Erbschaftsteuer als Stichtagssteuer ausgestaltet ist und der Bestand des Verwaltungsvermögens zum Stichtag entweder nur mit Restunsicherheiten prognostizierbar oder – im Erbfall – schlicht unplanbar ist. Bis zum Stichtag eintretende operative Geschäftsvorfälle (zum Beispiel außergewöhnlich hohe Warenverkäufe, Valutierung von Darlehen) können folglich gravierende steuer-

liche Nachteile für die Beteiligten verursachen, woraus die Notwendigkeit einer taggenauen Überwachung etwa von Zahlungseingängen folgt.

Entscheidung des BFH

In seinem Urteil vom 13.09.2023 (II R 49/21) ist der Bundesfinanzhof (BFH) der Auffassung der Finanzverwaltung entgegengetreten und hat den Abzug betrieblich veranlasseter Schulden zumindest für Handelsunternehmen, die im Hauptzweck gewerblich tätig sind (§ 15 Abs. 1 Satz 1 EStG), auch im Rahmen des 90%-Einstiegstests zugelassen. Dem Wortlaut des Gesetzes (§ 13b Abs. 2 Satz 2 ErbStG) könne zwar ent-

nommen werden, dass eine Schuldenverrechnung nicht stattfinden soll. Der Wortlaut der Vorschrift sei jedoch nicht frei von Widersprüchen. Unter Berücksichtigung von Systematik, Telos und Entstehungsgeschichte der Norm sei zudem jedenfalls bei Unternehmen, die nach ihrem Hauptzweck einer originär gewerblichen Tätigkeit nachgehen und bei denen keine Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Inanspruchnahme der steuerlichen Begünstigungen vorliegen, eine Schuldenverrechnung zuzulassen.

Praxisfolgen

Die Entscheidung des BFH ist zu begrüßen. Ein bestandener 90%-Einstiegstest führt für sich genommen zwar noch nicht zu einer vollständigen Befreiung des zu übertragenden unternehmerischen Vermögens von der Schenkung- bzw. Erbschaftsteuer. Vielmehr ist weiterhin eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung des zu ermittelnden Werts des Betriebsvermögens, der (jungen) Finanzmittel, des (jungen) Verwaltungsvermögens und der betrieblichen Schulden erforderlich. Insbesondere für Unternehmen mit vergleichsweise wenig Sachanlagevermögen, einer hohen Umlaufintensität (zum Beispiel Dienstleistungsunternehmen) oder einer hohen Fremdkapitalquote schafft die Entscheidung jedoch zusätzliche Optionen für die Gestaltung der vorweggenommenen Erbfolge.

Der Sachverhalt betraf ein Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft. Die durch den BFH aufgestellten Grundsätze dürften für Personengesell-

schaften und Einzelunternehmen entsprechend gelten. Offen bleibt, wie die „Hauptzweckprüfung“ im Detail zu erfolgen hat. Insoweit werden sich mitunter komplexe Abgrenzungsfragen stellen, vor allem bei Unternehmen mit einem vielfältigen Unternehmenszweck wie etwa einer teils gewerblichen und teils vermögensverwaltenden Betätigung oder in Konzernstrukturen mit vermögensverwaltenden Tochtergesellschaften.

Sofern bei Handelsunternehmen die Befreiung von der Schenkung- bzw. Erbschaftsteuer aufgrund eines nicht bestandenen 90%-Einstiegstests durch die Finanzverwaltung versagt wurde, ist zu prüfen, ob es zweckmäßig ist, den Erbschaft- beziehungsweise Schenkungsteuerbescheid mit einem Hinweis auf die ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung anzufechten. Abzuwarten bleibt schließlich, ob die Entscheidung des BFH von der Finanzverwaltung über den Einzelfall hinaus angewendet und – falls dem so sein sollte – ob die Finanzverwaltung eine Stellungnahme zum Anwendungsbereich und zu weiteren Einzelheiten der Hauptzweckprüfung veröffentlichen wird. ←

ANZEIGE

Deutscher AnwaltSpiegel Spezial

Cybersicherheit: Unternehmen im Fokus – Strategien für den Cyberkampf



Deutscher AnwaltSpiegel Spezial 2023
Cybersicherheit: Unternehmen im Fokus –
Strategien für den Cyberkampf

**JETZT
KOSTENFREI
DOWN-
LOADEN!**

www.deutscheranwaltspiegel.de/anwaltspiegel/spezial

Eine Publikation von

Deutscher AnwaltSpiegel

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

Linklaters BRUNSWICK valantic

Mitteilungsfrist des Personalrats beginnt nur bei vollständiger Unterrichtung

Keine Billigungsfiktion der
beantragten Maßnahme bei
unzureichender Information

Von Dr. Sebastian Kroll



Dr. Sebastian Kroll

ADVANT Beiten, München
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

sebastian.kroll@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com



Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in seinem Beschluss nochmals ausdrücklich seine Rechtsprechung bestätigt, dass die Mitteilungsfrist von zehn Arbeitstagen erst mit der vollständigen Unterrichtung des Personalrats über die mitbestimmungspflichtige Maßnahme zu laufen beginne.

Die mit der Beantragung der Zustimmung zu einer Maßnahme verbundene Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle stellt in der Praxis immer wieder einen „Zankapfel“ zwischen Personalbereichen und den zuständigen Gremien dar. Nicht selten möchten Personalräte mehr Informationen und Unterlagen haben als von den Dienststellenleitungen überlassen. Der Umfang der Unterrichtung ist aufgabenbezogen und richtet sich im konkreten Einzelfall nach der

Erforderlichkeit. Es kommt nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) darauf an, was aus Sicht des Personalrats bei verständiger Würdigung als bedeutsam für die Aufgabenerfüllung angesehen werden kann (BVerwG, Beschluss vom 26.01.1994 – 6 P 21.92).

Reagiert der Personalrat auf eine Unterrichtung und beantragte Zustimmung nicht innerhalb der im einschlägigen Personalvertretungsgesetz geltenden Frist oder verweigert

die Zustimmung unter Aufforderung zur Vorlage weiterer Informationen und Unterlagen, so stellt sich die beantragende Dienststelle die Frage, ob die beantragte Zustimmung mit Ablauf der Frist gesetzlich fingiert wird bzw. die Maßnahme als gebilligt gilt.

§ 70 Abs. 3 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) regelt, dass der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung innerhalb von zehn Arbeitstagen der Dienststellenleitung mitzuteilen ist; in dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Bei Nichteinhaltung der Frist oder wenn der Personalrat nicht fristgerecht beachtliche Zustimmungsverweigerungsgründe geltend macht, gilt die beantragte Maßnahme gemäß § 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG (§ 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG a.F.) als gebilligt. Ähnliche Regelungen finden sich auch in Landespersonalvertretungsgesetzen (zum Beispiel Art. 70 Abs. 2 Satz 6 BayPVG, § 80 Abs. 6 Satz 4 HmbPersVG).

Das BVerwG hat sich in seinem Beschluss vom 18.04.2023 – 5 P 4.22 – erneut mit dem Beginn der Mitteilungsfrist, die der Personalrat einzuhalten hat, wenn die beantragte Maßnahme nicht als gebilligt gelten soll, sowie mit dem Umfang einer vollständigen Unterrichtung des Gremiums befasst.

Frist beginnt nur mit vollständiger Unterrichtung

Der 5. Senat hatte über die Beachtlichkeit der Gründe des Personalrats für die Verweigerung der Zustimmung

zu beabsichtigten Versetzungen zu einer anderen Agentur für Arbeit und Zuweisungen zu deren Jobcenter zu entscheiden. Der Personalrat hatte die Zustimmung mit der Begründung verweigert, dass ihm Auswahlvermerke für die Auswahlentscheidungen, die das Jobcenter und nicht die beantragende Dienststelle getroffen hatte, nicht überlassen wurden. Die Dienststelle hielt die Zustimmungsverweigerung für unbeachtlich und beabsichtigte die Vollziehung der Maßnahme. Der Personalrat leitete ein Beschlussverfahren ein, um die Verletzung von Mitbestimmungsrechten und die Verpflichtung zur Fortsetzung der Mitbestimmungsverfahren feststellen zu lassen, blieb damit aber letztlich in allen Instanzen erfolglos.

Fiktion der beantragten Zustimmung

Nach Ansicht des BVerwG durfte die Dienststelle die Beschäftigten auch ohne Zustimmung des Personalrats und ohne einen die Zustimmung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle versetzen. Zwar unterfielen die beabsichtigten Maßnahmen der Mitbestimmung des Personalrats. Dieser habe jedoch die Zustimmung innerhalb der Frist von zehn Arbeitstagen nicht in rechtlich beachtlicher Weise verweigert, weshalb die beantragten Maßnahmen als gebilligt gelten (§ 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG a.F. = § 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG n.F.).

Das BVerwG hat in seinem Beschluss nochmals ausdrücklich seine Rechtsprechung bestätigt, dass die Mitteilungsfrist von zehn Arbeitstagen erst mit der vollständigen Unterrichtung des Personalrats über die mitbestimmungspflichtige Maßnahme zu laufen beginne. Ausdrücklich

stellt der 5. Senat klar, dass ein etwaiger anderer Eindruck, der aus jüngeren Entscheidungen gewonnen werden könnte, unzutreffend wäre.

Im zu entscheidenden Fall habe die Dienststelle den Personalrat vollständig unterrichtet. Eine Vorlage der vom Personalrat zusätzlich verlangten Auswahlunterlagen sei nicht erforderlich gewesen, damit der Personalrat eine sachgerechte Entscheidung über die beabsichtigten Versetzungen und Zuweisungen hätte treffen können. Zum Umfang der Unterrichtungs- beziehungsweise Informationspflicht führte der 5. Senat aus, dass die Dienststelle dem Personalrat grundsätzlich alle Fakten und Unterlagen zur Verfügung stellen müsse, die für die Versetzungs- und Zuweisungsentscheidung maßgebend seien. Allerdings könnten Informationen – hier die angeforderten Auswahlunterlagen – in diesem Sinne nur maßgebend gewesen sein, wenn die Leitung der Dienststelle (welcher der Personalrat zugeordnet ist) die der beantragten personellen Maßnahme zugrundeliegende Auswahlentscheidung selbst getroffen oder die von anderen getroffene Auswahlentscheidung inhaltlich nachvollzogen oder gewürdigt und sich insofern zu eigen gemacht habe. Da dies vorliegend nicht der Fall gewesen sei, habe die Dienststelle dem Personalrat die weiteren Auswahlunterlagen nicht vorlegen müssen.

Etwas anderes gelte selbst dann nicht, wenn die Dienststelle verpflichtet gewesen wäre, selbst ein Auswahlverfahren durchzuführen oder die Auswahlentscheidung eines anderen – hier des Jobcenters – eigenständig zu würdigen. Zwar könne die Rüge von Fehlern beim Auswahlverfahren einen beachtlichen Zustimmungsverwei-

gerungsgrund darstellen. Hieraus folge jedoch nicht, dass die Dienststellenleitung Unterlagen vorlegen müsse, auf die sie keine Entscheidung gestützt hat.

Es sei auch kein beachtlicher Grund, der eine Zustimmungsverweigerung rechtfertige, wenn sich der Personalrat allein darauf beruft, nicht vollständig unterrichtet worden zu sein. Die Verletzung der Unterrichtungspflicht stelle keinen Gesetzesverstoß im Sinne von § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG a.F. (= § 78 Abs. 5 Nr. 1 BPersVG n.F.) dar. Der Informationsanspruch des Personalrats werde dadurch geschützt, dass die Mitteilungsfrist mit der Billigungsfiktion erst mit der vollständigen Unterrichtung zu laufen beginne.

Da der Personalrat auch keine weiteren erheblichen Zustimmungsverweigerungsgründe innerhalb der durch die vollständige Unterrichtung der Dienststelle im Gang gesetzten Mitteilungsfrist geltend gemacht habe, gelten die beantragten Maßnahmen als gebilligt.

Praxisrelevanz und Tipps

Mit seinem Beschluss vom 18.04.2023 stellt das BVerwG (nochmals) ausdrücklich klar, dass nur eine vollständige Unterrichtung des Personalrats dessen Mitteilungsfrist in Gang setzt. Dienststellen sollten – soweit dies nicht bereits ohnehin geschieht – ein besonderes Augenmerk darauf legen, welche Informationen dem Personalrat mitzuteilen und welche Unterlagen vorzulegen sind. Hierbei muss im Einzelfall auch geprüft werden, ob die Unterlagen vorlagefähig sind.

Trotz prinzipieller Einzelfallprüfung kann es sich anbieten, Maßstäbe für einzelne mitbestimmungspflichtige Maßnahmen beziehungsweise Gegenstände grundsätzlich festzulegen und dies mit dem Personalrat abzustimmen, um Überraschungen, Nachfragen und Unstimmigkeiten bestmöglich zu vermeiden sowie damit einhergehende rechtliche Risiken im Hinblick auf die Zustimmungsbeziehungsweise Billigungsfiktion zu reduzieren. Je nach Sachlage kann es in einigen Fällen auch ratsam sein, die Unterrichtungspflicht „überzuerfüllen“, wenn nichts dagegenspricht. Andererseits ist bei geeigneten Fällen wiederum zu erwägen, eine gerichtliche Klärung herbeizuführen, wenn mit dem Personalrat kein Einvernehmen über den Umfang gleichgelagerter Unterrichtungen erzielt werden kann, um insoweit für die Zukunft eine gewisse Rechtssicherheit zu erlangen. ←

ANZEIGE



**Der F.A.Z.
Einspruch-Podcast**
Einfach direkt in der App hören!

Jeden Mittwoch
eine neue Folge

faz.net/podcasts-einspruch

In a Nutshell: Sanierung, Restrukturierung und Insolvenz

Die wichtigsten Themen aus der
Praxis für die Praxis im Jahr 2024

Von Dr. Sabine Vorwerk und Dr. Julia Leitsch



Die Wirtschaftsleistung in Deutschland ist im vergangenen Jahr zurückgegangen. Unsicherheiten in Bezug auf die geopolitische Lage, Preissteigerungen bei Energie und Rohstoffen, steigende Transportkosten und Verzögerungen in Lieferketten haben dazu beigetragen.

Die Zahl der Insolvenzen und Restrukturierungen großer Unternehmen steigt an. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen, so auch mit Blick auf die folgenden Top-5-Themen:

- ① Im vergangenen Jahr haben sich Finanzierer und finanzierte Unternehmen im Rahmen von Restrukturierungen (außerhalb von Insolvenzverfahren) darauf fokussiert, über Laufzeitverlängerungen mehr Flexibilität für bestehende Finanzierungen zu schaffen („Amend & Extent“-Transaktionen) und harte Eingriffe wie etwa Forderungsverzichte zunächst zu vermeiden, um die Chancen zur Erholung der äußeren Marktbedingungen in den kommenden Jahren zu nutzen.
- ② Bei der Gestaltung von Restrukturierungen sehen wir eine zunehmende Bereitschaft, Lösungen unter Ausschluss von Gläubigerminderheiten zu verhandeln und diese ggf. auch gegen den Willen oder ohne Mitwirkung solcher Minderheitengläubiger umzusetzen. Hier kommen die dafür international zur Verfügung stehenden insolvenzvermeidenden Sanierungsverfahren zum Tragen. Die Frage von Mehrheitsverhältnissen innerhalb von Finanzierungsstrukturen als Mittel zur Interessendurchsetzung wird daher von zunehmender Relevanz für finanzierende Gläubiger.
- ③ Das deutsche Restrukturierungsverfahren unter dem Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) ist bisher in erster Linie bei rein



Dr. Sabine Vorwerk

Linklaters LLP, Frankfurt am Main
Partnerin, Restrukturierung und Insolvenz

sabine.vorwerk@linklaters.com
www.linklaters.com



Dr. Julia Leitsch

Linklaters LLP, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Senior Associate (Knowledge)

julia.leitsch@linklaters.com
www.linklaters.com

deutschrechtlich geprägten Transaktionen gefragt, schwerpunktmäßig bei der Restrukturierung von Schuldverschreibungen und Schuldscheindarlehen. Die Anzahl der „StaRUG-Verfahren“ in Deutschland hat erkennbar zugenommen. Im internationalen Vergleich ist das StaRUG einem starken Wettbewerb ausgesetzt und genießt außerhalb Deutschlands eher eingeschränktes Vertrauen.

- ④ Resultierend aus dem in internationalen Transaktionen wahrzunehmenden Drang, für eine Restrukturierung nach Großbritannien zu gehen, werden verschiedene Techniken angewandt, wie zum Beispiel die Verlagerung von Unternehmensschwerpunkten nach Großbritannien oder die nachträgliche Einbindung englischer Gesellschaften in bestehende Finanzierungen. In diesem Zusammenhang erwarten wir eine Vielzahl bisher ungetesteter Rechtsfragen.
- ⑤ Im Bereich der Insolvenzverfahren ist es grundsätzlich ein gutes Signal, dass sich die Anzahl der Insolvenzverfahren normalisiert hat, ausgehend von einem historischen Tief in der Vergangenheit. Als besonders betroffene Branchen sind neben der Immobilienbranche vor allem auch die Bereiche Pflege und Gesundheit zu nennen, in denen die stark gestiegene Anzahl an Insolvenzen einen strukturellen Wandel ankündigt. Insoweit kommt die Dualität des Insolvenzverfahrens zum Tragen, welches sowohl Weg zur Sanierung, aber auch des Marktaustritts sein kann. ←

ANZEIGE



Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen



Von Anwälten für Unternehmen

Wir danken unseren Strategischen Partnern, Kooperationspartnern und Fachberäten für Ihre Unterstützung.

www.deutscheranwaltspiegel.de

Herausgeber
 Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe


Strategische Partner
      

lindenpartners
    

Kooperationspartner
      

FORIS       

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

Alles, was Recht ist: Lesen Sie die F.A.Z. speziell für Juristen.



Inklusive freiem Zugang zu allen F+ Bezahlartikeln

iPad und iPhone sind Marken von Apple Inc.



- Jetzt 30 % sparen und unser Jahresabo für nur 99,90 € / 1. Jahr statt 261,60 € online abschließen
- Die ganze Bandbreite aktueller Themen rund um Staat, Recht und Steuern
- Direkter Zugriff auf den F.A.Z. Einspruch Podcast in der App

faz.net/jahres-einspruch

 Deals

Gleiss Lutz begleitet ara beim Verkauf von LLOYD Shoes

Gleiss Lutz hat die ara AG beim Verkauf der LLOYD Shoes GmbH an die Arklyz AG beraten. Arklyz wird die LLOYD Shoes GmbH inklusive aller Tochtergesellschaften übernehmen. Der Vollzug der Transaktion steht unter dem Vorbehalt üblicher regulatorischer Freigaben und wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2024 erfolgen.

LLOYD, gegründet 1888 mit Sitz in Sulingen, ist Marktführer im Bereich der Premiumschuhproduktion im deutschsprachigen Raum und in den skandinavischen Märkten. Auf Basis einer Omnichannel-Strategie vertreibt das Unternehmen seine Kollektionen derzeit in 48 Ländern an etwa 2.800 Verkaufspunkten. LLOYD betreibt 35 Concept-Stores in den wichtigsten Städten Deutschlands und in Metropolen wie Kopenhagen, Lima, Wien oder Peking sowie einen internationalen Onlinestore und beschäftigt über 1.500 Mitarbeiter, davon fast 500 in Deutschland.

Die ara AG, ein Unternehmen mit über 2.700 Mitarbeitern und Firmensitz in Langenfeld, entwickelt, fertigt und vertreibt seit über 70 Jahren Schuhe auf der ganzen Welt.

LLOYD war 25 Jahre im Besitz von ara. Ziel des Verkaufs an Arklyz ist es, LLOYD zu einer globalen Schuh- und Lifestyle-Marke mit hoher Sichtbarkeit zu entwickeln.

Die Arklyz AG mit Sitz in Stans (Schweiz) ist eine schnell wachsende und dynamische Beteiligungsgesellschaft in den Bereichen Sport, Lifestyle sowie Arbeitskleidung. Ihr Geschäftsmodell basiert auf der vertikalen Vernetzung der globalen Wertschöpfungskette mit einem speziellen Fokus auf die Bereiche Brandmanagement, Vertrieb, Retail, E-Commerce und Produktion.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team unter der Federführung von Dr. Moritz Alexander Riesener (Partner) und Dr. Ralf Morshäuser (Partner, beide München) hat die ara AG beraten: Dr. Andreas Löhdefink (Partner, Frankfurt am Main), Dr. Patrick Mossler (Partner, Hamburg), Dr. Moritz Lochmann, Patrick Maier (beide München, alle M&A), Dr. Matthias Werner (Partner, München), Jan Felix Hinrichs (beide IP/Tech, Berlin), Dr. Johann Wagner (Partner), Dr. Markus Günther (beide Steuerrecht, beide Hamburg), Dr. Helge Kortz (Partner), Dr. Thomas Kulzer (Counsel, beide Banking & Finance, beide Frankfurt am Main), Aylin Hoffs (Regulatory, Düsseldorf), Dr. Johannes Hertfelder (Partner), Philipp Drixler (beide Kartellrecht, beide Stuttgart). (tw)

TIER Mobility setzt bei Fusion mit Dott zu Europas führendem Mikromobilitätsanbieter auf White & Case

White & Case hat TIER Mobility bei der Vereinbarung über den Zusammenschluss mit Dott zu Europas führendem Anbieter von Mikromobilität mit einem Gesamtumsatz von 250 Millionen Euro und über 125 Millionen Fahrten pro Jahr in mehr als 20 Ländern beraten.

Die Transaktion wird mit einer neuen, von Mubadala Capital und Sofina geleiteten Finanzierungsrunde kombiniert, an der sich weitere Investoren wie Estari, M&G, Naspers, Novator und White Star Capital beteiligen. Die Transaktion ist an weitere Bedingungen geknüpft und soll innerhalb der nächsten zwei Monate abgeschlossen werden.

White & Case hat TIER bereits bei zahlreichen Eigenkapital- und Fremdkapitalfinanzierungen sowie bei mehreren Akquisitionen und Veräußerungen beraten, darunter bei der Übernahme und dem anschließenden Verkauf des US-amerikanischen Mikromobilitätsunternehmens Spin und der Akquisition des europäischen Bike-Sharing-Unternehmens Nextbike.

Das White-&-Case-Team wurde von Partner Daniel Turgel und Associate Angus Nunn (beide London) geleitet und umfasste die Partner Tom Falkus, Helen Pantelides, Di Yu, Alex Woodfield, Nicholas Greenacre, Marc Israel, Will Smith (alle London), Carola Glasauer, Tobias Heinrich, Bodo Bender, Dennis Heuer (alle Frankfurt am Main), Chang-Do Gong (New York) und Hans-Georg Schulze (Berlin), Local Partner Albrecht Schaefer (Frankfurt am Main) und die Associates Irina Fogarty, Marta Zieba, Kristy Duru, Iman Adebowale, JX Zheng, Joao Lacerda, Lily Teh (alle London), Reetu Vishwakarma, Carsten Schreiner (beide Frankfurt am Main), Dilara Erik, M. K. Kang (New York). (tw)

 Sozietäten

HEUSSEN wächst am Standort Frankfurt am Main – Axel Höselbarth kommt von Buse



Axel Höselbarth

Der Eintritt von Rechtsanwalt und Partner Axel Höselbarth unterstreicht HEUSSENs Position als führende Kanzlei für mittelständische Unternehmen und festigt die Präsenz der Sozietät am Standort Frankfurt am Main. Höselbarth kommt von Buse und ist seit Jahresanfang für HEUSSEN tätig. Er bringt über 30 Jahre Erfahrung in den Bereichen

Arbeitsrecht, Gesellschafts- und Handelsrecht, Krisenberatung und Insolvenzrecht mit. Zu seinen Mandanten zählen international agierende Hersteller von Unterhaltungs- und Gebrauchselektronik, Hersteller von Elektronikbauteilen sowie Druckerei- und Verlagsunternehmen. Außerdem berät er Automobilzulieferer sowie den Lebens- und Genussmittelhandel.

Seit seinem beruflichen Start im Jahr 1995 war Höselbarth schwerpunktmäßig bei operativen Fragen im Arbeitsrecht, der Personal- und Betriebsratsarbeit sowie bei streitigen Verfahren tätig. Zudem hat er Unternehmen im Gesellschafts- und Handelsrecht, in Krisen und bei Insolvenzen begleitet. Höselbarth arbeitet mittelstandszentriert und passt daher nach Einschätzung der Kanzlei sehr gut zu HEUSSEN.

„Wir freuen uns sehr, Axel Höselbarth in unserem Team begrüßen zu dürfen“, sagt Christoph Hamm, Geschäftsführer der HEUSSEN Rechtsanwalts-gesellschaft. „Seine langjährige Erfahrung und sein breites Spektrum an Expertise sind sehr wertvoll für uns. Mit seiner umfassenden Kenntnis der Abläufe bei mittelständischen Unternehmen und seiner Reputation im Markt ergänzt er das Profil von HEUSSEN hervorragend.“

Axel Höselbarth sagt zu seinem Wechsel: „Ich freue mich sehr, Teil einer renommierten Kanzlei wie HEUSSEN zu sein und gemeinsam mit meinen neuen Kollegen erstklassige rechtliche Lösungen für unsere Mandanten zu entwickeln. Mit HEUSSEN gab es in der Vergangenheit immer wieder Berührungspunkte. Daher bin ich mir sicher, das passende dynamische Umfeld gefunden zu haben, in dem ich meine Expertise optimal einbringen kann.“

Am Standort Frankfurt am Main sind derzeit 15 Berufsträger für HEUSSEN in unterschiedlichen Fachbereichen tätig. Neben den Themen Arbeitsrecht und Compliance begleitet die Kanzlei laufend Projekte und Transaktionen arbeitsrechtlich, darunter Unternehmenskäufe und Fusionen, Einführung neuer Vergütungssysteme sowie Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen. (tw)

PARK Wirtschaftsstrafrecht: Neuer Standort in Hamburg

Die auf das Wirtschafts- und Steuerstrafrecht sowie Compliance spezialisierte Dortmunder Boutique PARK, langjähriger Partner des Schwestermagazins des Deutschen AnwaltSpiegels, ComplianceBusiness, entwickelt sich strategisch konsequent weiter und eröffnet im Zuge dessen zum 01.05.2024 einen zweiten Standort in Hamburg. Geleitet wird das neue Büro von dem Partner Dr. Sebastian Wagner, der schwerpunktmäßig im Steuerstrafrecht und im Kapitalmarktstrafrecht tätig ist und in der Elbmetropole bereits als gut vernetzt gilt. „Ich freue mich auf die neue

Herausforderung und bin überzeugt, dass der neue Standort unserer Kanzlei viele Chancen eröffnen wird“, so Wagner.

Unterstützung erhält er dabei von zwei Neuzugängen: Als Counsel wechselt Rechtsanwalt und Steuerberater John Paul Fürus in das Hamburger Büro, der bislang in der Düsseldorfer Boutique Wessing & Partner tätig war. Er wird sich bei PARK weiterhin vor allem den Bereichen Steuer- und Insolvenzstrafrecht widmen und trägt damit der schon seit einiger Zeit zu beobachtenden deutlichen Ausweitung der steuerstrafrechtlichen Praxis der Kanzlei Rechnung. Als Associate von gubitz + partner wechselt ferner Carolin Püschel, die vor allem im Compliancebereich besonders ausgewiesen ist, zu PARK nach Hamburg.

Namenspartner Prof. Dr. Tido Park verweist im Zusammenhang mit der Standorterweiterung auf das seit Jahren wachsende Mandatsaufkommen der Kanzlei im norddeutschen Raum, aufgrund dessen ein Büro in Hamburg mit drei Anwälten sich als logischer Schritt darstelle.

Die Kanzlei verfügt fortan über 14 Berufsträger (fünf Equity Partner, ein Salary Partner, ein Counsel, sechs Associates sowie ein Of Counsel). (tw)



Personal

ADVANT Beiten: Wachstum durch Quereinsteiger – drei neue Local Partner und ein Salary Partner kommen an Bord

ADVANT Beiten begrüßt im Januar und Februar dieses Jahres drei neue Local Partner und einen neuen Salary Partner. Die Neuzugänge verteilen sich auf jeweils drei Rechtsgebiete und Standorte.

Dr. Malaika Ahlers (54), LL.M., kommt von Becker Büttner Held, wo sie Partner Counsel war, und steigt bei ADVANT Beiten als Local Partnerin in der Praxisgruppe Public Sector am Berliner Standort ein. Sie berät Mandanten bei allen Fragen der Projektierung, Umsetzung und vertraglichen Ausgestaltung von Energieerzeugungs- und Versorgungskonzepten im Rahmen der Transformation der Energiewende. Sie befasst sich insbesondere mit Rechtsfragen des Wärmerechts und Contractings. Ihr Schwerpunkt liegt im Sektor Quartiersversorgung und Immobilienwirtschaft. Mit ihr gemeinsam wechselt Associate Anton Buro.

Dr. Andreas Imping (58), Fachanwalt für Arbeitsrecht, war bisher bei Friedrich Graf von Westphalen tätig und verstärkt den Düsseldorfer Standort von ADVANT Beiten als Local Partner. Er berät und vertritt seine Mandanten in

kündigungs-, betriebsverfassungs- und tarifvertragsrechtlichen Fragestellungen. Weitere Schwerpunkte seiner Tätigkeit liegen in den Bereichen Unternehmenstransaktionen, Outsourcing-Projekte, Restrukturierungen, betriebliche Altersversorgung sowie Beschäftigtendatenschutz.

Dr. Nadejda Kysel (47) ist Rechtsanwältin und Notarin und kommt von Arnecke Sibeth Dabelstein. Sie ist auf Bankrecht und Finanzierungstransaktionen spezialisiert. Ihre Schwerpunkte liegen insbesondere in der Beratung von Banken, Unternehmen und Investoren bei der Finanzierung von Immobilien- und Unternehmenstransaktionen sowie in der Restrukturierung und Verwertung. Sie verstärkt die Praxisgruppe Banking, Finance & Restructuring von ADVANT Beiten als Local Partnerin in Frankfurt am Main.

Theofanis Tacou (49), Fachanwalt für Arbeitsrecht, berät insbesondere zu Vergütungsfragen mit einem Branchenfokus im Bereich Finanzdienstleistungen. Er berät seine Mandanten als Salary Partner vom Hamburger Standort der Kanzlei aus und verfügt neben seinen hervorragenden Kontakten in die Bankenszene auch über langjährige Kontakte in die maritime Wirtschaft.

„Die Gewinnung und Integration von Seiteneinsteigern gehört zu den wichtigen Aufgaben unserer Partnerschaft, um unsere ehrgeizigen Wachstumsziele zu erreichen“, erklärt Dr. Guido Krüger, Co-Managing Partner von ADVANT Beiten. „Wir freuen uns, dass uns dies erneut über verschiedene Rechtsgebiete und Standorte erfolgreich gelungen ist. Wir sehen die Zugänge nicht zuletzt auch als Bestätigung, dass die europäische Ausrichtung unserer Kanzlei für Seiteneinsteiger unterschiedlicher Seniorität attraktiv ist.“

Erst zum Jahreswechsel sind Jan Eltzhig (Düsseldorf) und Dr. Eva Kreibohm (Berlin) als Equity Partner in der Praxisgruppe Corporate/M&A an Bord gekommen. (tw)

Luther gewinnt neuen Corporate Partner sowie Of Counsel – Marx Drauth und Dr. Andreas Meyer-Landruth wechseln von DLA Piper



Marx Drauth

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft hat seit dem 01.02.2024 Verstärkung im Beratungsfeld Corporate/M&A am Standort Köln mit Partner Marx Dauth (35) und Of Counsel Dr. Andreas Meyer-Landruth (65) in Düsseldorf. Die beiden Anwälte kommen von DLA Piper.

Dauth war zuletzt bei DLA Piper als Counsel beschäftigt. Er berät zweisprachig (deutsch und französisch) besonders Mandanten aus der Energie- und Versicherungsbranche im Gesellschaftsrecht, schwerpunktmäßig im Aktien- und Konzernrecht. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt liegt im Bereich der gesellschafts-

rechtlichen Streitigkeiten (Corporate Litigation). Luther will mit Dauth den für die Full-Service-Kanzlei wichtigen Bereich des Aktien- und Konzernrechts deutschlandweit verstärken und ausbauen.



Dr. Andreas Meyer-Landruth

Marx Dauth startet zeitgleich mit Of Counsel Dr. Andreas Meyer-Landruth, der auch von DLA Piper wechselt und über jahrzehntelange Erfahrung im Gesellschaftsrecht, ebenfalls besonders im Aktien- und Konzernrecht, verfügt.

„Mit dem eingespielten Team Dauth und Meyer-Landruth bauen wir den wichtigen Bereich Kapitalmarktrecht und aktienrechtliche Beratung weiter aus und stärken unsere bisherige Expertise in diesen für eine Full-Service-Kanzlei wichtigen Bereichen. Die Energie- und versicherungsrechtliche Expertise der beiden neuen Kollegen passt ebenfalls hervorragend zu unseren Industriekompetenzen. Wir sind froh, ein so starkes und erfahrenes Team für Luther gewonnen zu haben“, erklärt Dr. Stefan Galla, Leiter der Service Line Corporate/M&A. (tw)

Norton Rose Fulbright verstärkt deutsche Kartellrechtspraxis – Partner Dr. Jens Steger kommt von K&L Gates



Dr. Jens Steger

Norton Rose Fulbright hat ihre deutsche Kartell- und Wettbewerbsrechtspraxis zum 01.02.2024 mit Dr. Jens Steger verstärkt. Steger steigt als Partner im Frankfurter Büro der Kanzlei ein und kommt von K&L Gates, wo er seit 2021 als Partner tätig war. Mit Steger zusammen wechselt sein insgesamt vierköpfiges Team geschlossen zu Norton Rose Fulbright.

Dr. Jens Steger bringt langjährige Erfahrung in der Beratung im internationalen Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie in der kartellrechtlichen Compliance mit. Besondere Expertise hat er in kartellrechtlichen Streitigkeiten, strategischer Beratung zu Wettbewerberkooperationen und Gemeinschaftsunternehmen sowie bei der Strukturierung und Einrichtung globaler Compliance-Management-Systeme. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Durchführung interner kartellrechtlicher Untersuchungen.

„Die globale Präsenz und das weltweite Renommee von Norton Rose Fulbright als eine der wenigen Top-Kartellrechtspraxen passt perfekt zur Aufstellung unseres Teams und den heutigen Anforderungen und Bedürfnissen unserer weltweit tätigen Mandanten. Gleiches gilt für die ambitionierten Pläne und die klare Zukunftsstrategie der Kanzlei in Deutschland“, sagt Steger.

Dr. Tim Schaper, Partner und Leiter der Kartell- und Wettbewerbsrechtspraxis in Deutschland, kommentiert: „Wir freuen uns sehr, Dr. Jens Steger als neuen Partner in unserer Kanzlei begrüßen zu dürfen. Mit seiner Expertise gehen wir einen wichtigen Schritt, um unsere Praxis in Deutschland und Europa weiter auszubauen und unseren Mandanten ein noch umfassenderes Beratungsangebot bei gleichzeitig höherer Schlagkraft bieten zu können.“

Ian Giles, Head of Antitrust and Competition EMEA bei Norton Rose Fulbright, sagt: „Ich freue mich sehr, dass Dr. Jens Steger zu unserer globalen Kartellrechtspraxis stößt. Die Erweiterung unseres Angebots in Deutschland ist von entscheidender Bedeutung und kommt zu einer Zeit, in der unsere Mandanten mit einer wachsenden Zahl an Herausforderungen im Zusammenhang mit kartellrechtlichen Fragen, ausländischen Direktinvestitionen und zunehmender Regulierung konfrontiert sind.“

Dr. Stefan Feuerriegel, Head of Germany bei Norton Rose Fulbright, ergänzt: „Der Ausbau unseres Beratungsangebots im Kartell- und Wettbewerbsrecht ist für uns gerade mit Blick auf unsere internationale Ausrichtung und bei der Begleitung von großen, grenzüberschreitenden Transaktionen ein wichtiger strategischer Faktor. Ich freue mich daher sehr, dass wir mit Dr. Jens Steger eine hervorragende Verstärkung für unser Team gefunden haben.“

Das Team von Dr. Jens Steger startet im Frankfurter Büro von Norton Rose Fulbright und besteht zusätzlich aus Sven Klüppel (Senior Associate), Nicolas Quindeau (Associate), Anja Eiserfey (Practice Assistant) und Jona Schwabach (Research Trainee). (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 13. März 2024.

LEGAL MARKET MATTERS

Rechtsmarkt 360 Grad – auf diese Themen kommt es an

Im Fokus: ESG, Compliance, Cyber Security, AI

**SAVE
THE
DATE!**

4. Juni 2024

13 Uhr bis 21 Uhr

**F.A.Z. Tower,
Frankfurt am Main**

Die plattformübergreifende
Netzwerkveranstaltung
für Partner und Fachbeiräte
der Produktfamilie
Deutscher AnwaltSpiegel

Im Anschluss: **15 Jahre Deutscher AnwaltSpiegel**
Networking und Geburtstagsparty im F.A.Z. Tower!

www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/legal-market-matters

Veranstalter:

Deutscher
AnwaltSpiegel

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

GLP
German Law Publishers

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 77 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.


Carsten Beisheim

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com


Dr. Andreas Biegel

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

andreas.biegel@delvag.de


Peter Bokelmann

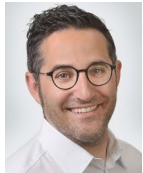
TRUMPF SE + Co. KG,
Ditzingen
Leiter Zentralbereich Recht
und Gesellschaftspolitik

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de


Giovanni Brugugnone

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


Dr. Heiko Carrie

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

heiko.carrie@fr.bosch.com


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

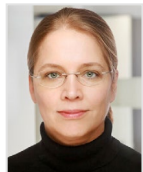
Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
Gütersloh
Executive Vice President
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de


Fritz Daube

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

fritz.daube@airliquide.com


Dr. Kerstin Degenhardt

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

kerstin.degenhardt@merz.com


David J. Deutsch

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

david.deutsch@hochtief.de


Hans-Ulrich Dietz

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

dietz@lions-pompejanum.de


Dirk Döppelhan

ALDB GmbH,
Berlin
Geschäftsführung

info@aldb.org


Dr. Jan Eckert

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

jan.eckert@zf.com


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

Volkswagen Aktiengesellschaft,
Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de


Dr. Stefan Fandel

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com


Michael Felde

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com



Dr. Michael Fischer

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com



Moritz Fischer

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

moritz.fischer@kloeckner.com



Dr. Jörg Flatten

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com



Susanne Gellert, LL.M.

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

sgellert@gaccny.com



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

Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusrechtsanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com



Dr. Rolf Giebeler

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

rolf.giebeler@rheinmetall.com



Andrea Grässler

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

andrea.graessler@infrareal.de



Daniela Günther

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

daniela.guenther@benteler.com



Hergen Haas

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com



Dr. Ulrich Hagel

Alstom,
Berlin

ulrich.hagel@alstomgroup.com



Dr. Karsten Hardraht

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

karsten.hardraht@kfw.de



Cornelia Hörnig

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

cornelia.hoernig@infineon.com



Wiebke Jasper

TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de



Joachim Kämpf

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

joachim.kaempf@ece.com



**Prof. Dr.
Christian Kaeser**

Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com



Anja Kahle

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

Nestlé Deutschland AG,
Frankfurt am Main
General Counsel,
Leiter Rechtsabteilung

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@thalesgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

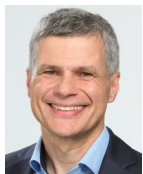
ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

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.de.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

**Dr. Reiner Mürker**

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



Marcel Ritter

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com



Georg Rützel

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de



Dr. Ulrich Rust, LL.M.

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com



Günther Sailer

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

g.sailer@hse24.de



**Dr. Dierk Schindler,
M.I.L. (Lund)**

Robert Bosch GmbH,
Stuttgart, VP Corporate Legal
Services, Mobility Solutions,
Purchasing & Logistics
(C/LSM-SC)

dierk.schindler@de.bosch.com



Tjerk Schluffer

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

tjerk.schluffer@fresenius.com



Christian Schmitz

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

christian.schmitz@santander.de



Dr. David Schneider

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com



Frederick Schönig

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com



Gunnar Skoeries

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

gunnar.skoeries@mann-hummel.com



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

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

timo.spitzer@gruposantander.com



Martin Stadelmaier

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

stadelmaier@stuttgart-airport.com



Christian Steinberger

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org



Niko Steinhoff

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

niko.steinhoff@bilfinger.com



Christina Stoyanov

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

c.stoyanov@mainova.de



Katja Thümmeler

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

katja.thuemmler@kiongroup.com



Regina Thums

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

regina.thums@ottobock.de



Markus Warmholz

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

markus.warmholz@hartmann.info



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

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

klaus-peter.weber@ge.com



Prof. Dr. Stefan Werner

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

stefan.werner@commerzbank.com



**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de



Dr. Philipp Wösthoff

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

philipp.woesthoff@jpmorgan.com



Alexander Zumkeller

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

ADVANT Beiten

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



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



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



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



HAVER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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



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



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



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

Rödl & Partner

Rödl 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
Altenrausch 25
85521 Otterbrunn
Telefon: 089 63 266 704
founder@liquid-legal-institute.com
www.liquid-legal-institute.com



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



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



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



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



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

ANZEIGE

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

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

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

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

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

German Law Publishers GmbH:
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59
E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de
Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot
www.deutscheranwaltspiegel.de:
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Jahresabonnement:
Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

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

Layout: Mi-Young Youn

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

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

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

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

