

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



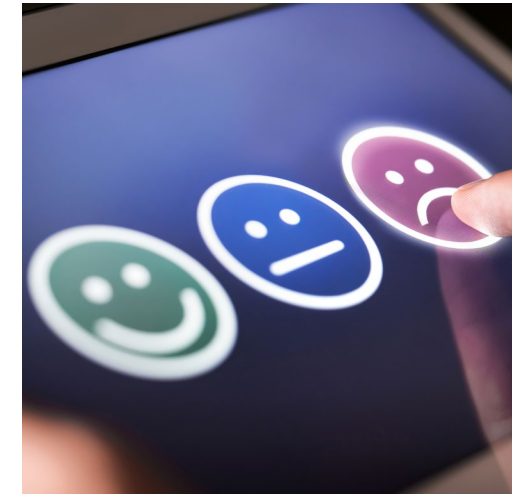
→ 3
Update Vertragsrecht 2024



→ 7
Die Drittstaatensubventionsverordnung
in öffentlichen Vergabeverfahren



→ 12
Earn-out-Klauseln beim
Unternehmensverkauf



→ 16
Offenlegung von Namen bei negativen
Onlinebewertungen



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

in einem Gastbeitrag haben Dr. Felix Muhl, Dr. Michael Reiling und Dr. Roni Deger für Sie ein „Update Vertragsrecht 2024“ zusammengestellt. Bringen Sie sich auf den aktuellen Stand zu den deutschen und europäischen Gesetzesänderungen, die in der Unternehmens- und Beratungspraxis für Sie wichtig werden.

Die Verwendung von Earn-out-Klauseln bei M&A-Transaktionen sind der Regelfall. Sie betreffen den variablen Teil des Kaufpreises, der abhängig ist von der künftigen wirtschaftlichen Performance des zum Verkauf stehenden Unternehmens. Florian Kaiser und Katharina Faenza haben aus Verkäufersicht und unter Berücksichtigung eines aktuellen BFH-Urteils die steuerlichen Folgen und Fallstricke solcher Vereinbarungen für Sie analysiert.

In eigener Sache: Am 21.03.2024 haben wir unter der Dachmarke „GermanLawInternational“ vier zum Teil bereits seit zehn Jahren am Markt erfolgreiche Online-Magazine zusammengeführt und damit das erste englischsprachige Rechtsportal zum deutschen unternehmensrelevanten Recht gestartet. Sehen Sie [hier](#), ob uns dieser neue verlegerische Ansatz gelungen ist. Ihr Feedback erreicht uns unter redaktion@deutscheranwaltspiegel.de.

Ihr

Thomas Wegerich

WIRTSCHAFTSPRAXIS

- 3 **Update Vertragsrecht 2024**
Einfluss aktueller Urteile und Gesetzesreformen auf die Praxis der Vertragsgestaltung
Von Dr. Felix Muhl, MLE, Dr. Michael Reiling, Maître en droit, und Dr. Roni Deger

AUSLANDSSUBVENTIONEN/WETTBEWERBSRECHT/M&A

- 7 **Die Drittstaatensubventionsverordnung in öffentlichen Vergabeverfahren**
Ein erstes Zwischenfazit aus Unternehmenssicht
Von David J. Deutsch und David Hudde

NEWS & SERVICES

- 23 **In eigener Sache**
23 **Deals**
24 **Sozietäten**
24 **Personal**
26 **Fachbeirat**
31 **Strategische Partner**
32 **Kooperationspartner**
33 **Impressum**

M & A

- 12 **Earn-out-Klauseln beim Unternehmensverkauf**
Steuerfallstricke und jüngste Rechtsprechung des BFH
Von Florian Kaiser und Katharina Faenza

ARBEITSRECHT

- 16 **Offenlegung von Namen bei negativen Onlinebewertungen**
OLG Hamburg bringt Klarheit für Arbeitgeber
Von Cyrielle Therese Ax

DIGITALISIERUNG/RECHTSMARKT

- 20 **Die GenAI-Revolution hat längst begonnen**
Die Bedeutung von generativer KI für das „Document and Contract Lifecycle Management“
Von Dr. Juergen Erbedinger

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Update Vertragsrecht 2024

Einfluss aktueller Urteile und
Gesetzesreformen auf die Praxis der
Vertragsgestaltung

Von Dr. Felix Muhl, MLE, Dr. Michael Reiling, Maître en droit, und
Dr. Roni Deger



Der Artikel bietet eine Übersicht über die aktuelle Rechtsprechung zum Vertragsrecht seit Mitte 2022 und deren Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung. Zudem zeichnen sich nationale und europäische Gesetzesänderungen ab, die zukünftig Einfluss auf die Vertragslandschaft und Streitbeilegung haben werden.



Dr. Felix Muhl, MLE
Noerr, Hamburg
Rechtsanwalt, Partner

felix.muhl@noerr.com
www.noerr.com



Dr. Michael Reiling, Maître en droit
Noerr, München
Rechtsanwalt, Partner

michael.reiling@noerr.com
www.noerr.com



Dr. Roni Deger
Noerr, Hamburg
Rechtsanwalt, Associate

kevin-roni.deger@noerr.com
www.noerr.com

Wirksamkeit von insolvenzabhängigen Lösungsklauseln

Der Bundesgerichtshof (BGH, Urteil vom 27.10.2022 – IX ZR 213/21) hat seine Rechtsprechung zu insolvenzabhängigen Lösungsklauseln klargestellt. Dies sind Klauseln, die es einer Vertragspartei ermöglichen, sich ausschließlich wegen der Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz der anderen Vertragspartei von einem Vertrag zu lösen. Hintergrund des Streits um die Wirksamkeit solcher Klauseln ist das Spannungsfeld zwischen der Vertragsfreiheit einerseits und dem Schutz der Insolvenzmasse und des Wahlrechts des Insolvenzverwalters zur Fortführung von Verträgen (§ 103 InsO) andererseits. Entsprechend unterliegen vertragliche Regelungen insolvenzrechtlichen Einschränkungen (§§ 103 bis 118 InsO). Zudem sind Vereinbarungen unwirksam, die im Voraus die Anwendung dieser Bestimmungen (unter anderem das Wahlrecht des Insolvenzverwalters) ausschließen oder einschränken (§ 119 InsO).

Der Entscheidung des BGH lag ein Fall zugrunde, in dem ein Beförderungsvertrag nach Bestellung des vorläufigen Insolvenzverwalters unter Berufung auf eine insolvenzabhängige Kündigungsklausel fristlos gekündigt worden ist. Die Vorinstanz hatte angenommen, dass die insolvenzabhängige Kündigungsklausel unwirksam sei, da die Klausel keiner gesetzlich vorgesehenen Loslösungsmöglichkeit entspreche. Dem hat der BGH sich in seiner Entscheidung nicht angeschlossen, sondern hat klargestellt, dass solche Loslösungsklauseln wirksam sein können, die eine insolvenzrechtlich gerechtfertigte Zielsetzung verfolgen.

Der BGH schafft mit seiner Entscheidung Leitplanken: Unwirksam sind danach Lösungsklauseln, die eine Vertragsauflösung aufgrund der Insolvenz per se ermöglichen und von den gesetzlichen Lösungsmöglichkeiten abweichen, ohne dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses berechtigte Gründe für diese Abweichungen bestanden. Demnach hält der BGH insolvenzabhängige Lösungsklauseln zugunsten des Gläubigers der Zahlung (z.B. Hersteller oder Lieferant) regelmäßig für unwirksam, da der Zahlungsempfänger sich ausreichend durch gesetzliche Zurückbehaltungsrechte (§§ 320, 321 BGB) schützen kann.

„Auf europäischer und nationaler Ebene gibt es mehrere gesetzgeberische Initiativen, die Einfluss auf die Vertragsgestaltung und auch auf die Streitbeilegung haben werden.“

Damit bietet sich zugleich Gestaltungspotential für wirksame Lösungsklauseln zugunsten von Sach- oder Dienstleistungsempfängern (z.B. zugunsten des Bestellers) an. Da der BGH keine pauschale Aussage trifft, wird es hierbei auf den Einzelfall ankommen, insbesondere ob mit dem vereinbarten Kündigungsrecht eine insolvenzrechtlich gerechtfertigte Zielsetzung verfolgt wird (z.B. als Teil eines Sanierungskonzepts) oder unter Berücksichtigung der mit der Insolvenz einhergehenden Risiken ohnehin ein wichtiger Grund im Sinne des gesetzlichen Kündi-

gungsrechts (z.B. § 314 BGB oder § 89a HGB) vorliegt. Daher empfiehlt es sich, den Hintergrund für die Aufnahme der insolvenzabhängigen Lösungsklausel bereits im Vertragstext abzubilden und die Klausel differenziert auszugestalten.

Verschuldensunabhängige Verkäuferhaftung im B2B-Bereich

Auch hat der BGH (Urteil vom 21.06.2023 – VIII ZR 105/22) erst jüngst zum verschuldensunabhängigen Aufwendungsersatzanspruch des Käufers im Rahmen der Nacherfüllung (§ 439 Abs. 3 BGB a.F.) entschieden. Bei dem Streit ging es um die Erstattung von Aufwendungen für die Vorfertigung und Verbindung von mangelhaften Edelstahlrohren. Gegenstand war damit nicht der Einbau der mangelhaften Sache an sich. Der BGH sprach dem Käufer den begehrten Aufwendungsersatz zu und stellte dabei heraus, dass der Aufwendungsersatz käuferfreundlich auszulegen sei und bereits dann bestehe, wenn ein Sachmangel der Kaufsache sich im Rahmen des Vorfertigungsprozesses zeigt und es deshalb nicht mehr zum Abschluss des Einbauvorgangs kommt. Sofern die Kaufsache nicht untrennbar mit einer anderen Sache verbunden wird, steht dem Anspruch auch nicht entgegen, dass durch den Einbauvorgang eine neue Sache hergestellt wird. Eine Differenzierung zwischen B2B- und B2C-Geschäften nimmt der BGH entsprechend dem ausdrücklichen gesetzgeberischen Willen nicht vor.

Das weite Verständnis vom „Einbau“ einer Sache birgt für den Verkäufer, der mit Materialien handelt, aus

denen mit großem Aufwand neue Produkte hergestellt werden, ein hohes Risiko, sich einer verschuldensunabhängigen Haftung auszusetzen. Auch wenn die Entscheidung zur alten Fassung des Aufwendungsersatzanspruchs erging, ist zu bedenken, dass der Wortlaut der aktuellen Fassung von § 439 Abs. 3 BGB im Wesentlichen gleich ist und der BGH von einer Differenzierung von B2C- und B2B-Sachverhalten Abstand genommen hat. In der Vertragspraxis ist daher sorgfältig zu prüfen, inwiefern vertraglich Ansprüche auf Aufwendungsersatz eingeschränkt werden können und wie innerhalb von (internationalen) Lieferketten Rückgriffs- und Freistellungsmöglichkeiten gesichert werden können.

Nachträglicher Ausschluss der Anwendbarkeit des UN-Kaufrechts (CISG)

Das Oberlandesgericht (OLG) München (Hinweisbeschluss vom 12.12.2022 – 7 U 4810/21) hat in einem Hinweisbeschluss festgestellt, dass die Anwendbarkeit des UN-Kaufrechts (CISG) nicht nur bei Vertragsschluss, sondern auch nachträglich ausdrücklich oder stillschweigend ausgeschlossen werden kann, sofern ein übereinstimmender Parteiwille hinreichend deutlich ist (Art. 6 CISG). Hintergrund des Beschlusses war ein Streit zwischen einer Händlerin aus den Niederlanden und einem Händler mit Sitz in Deutschland über die Wirksamkeit eines Rücktritts von einem Kaufvertrag über Elektrofahrzeuge. Mangels abweichender vertraglicher Abrede wären grundsätzlich die Regelungen des CISG in diesem grenzüberschreitenden Fall anwendbar gewesen. Das OLG München erkannte einen konkludenten Ausschluss des CISG darin,

dass die Parteien im Gerichtsverfahren ausschließlich auf der Grundlage des BGB argumentierten.

Das Verfahren zeigt, dass bei Fehlen einer vertraglichen Regelung die Gerichte bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung das CISG als ausgeschlossen unterstellen können. Die Parteien sind daher wohl beraten, entweder bereits bei Vertragsschluss oder spätestens im Fall eines Gerichtsverfahrens über die Chancen und Risiken des CISG nachzudenken.

Einbeziehung einer Gerichtsstandsklausel mittels Hyperlink

Der Europäische Gerichtshof (EuGH, Urteil vom 24.11.2022 – C-358/21) befasste sich mit der Frage, ob eine Gerichtsstandsklausel wirksam vereinbart ist, die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) enthalten ist, wenn auf sie nur durch einen im schriftlichen Vertrag eingefügten Hyperlink verwiesen wird. Hauptfrage des Verfahrens war, ob eine solche Klausel, die online abgerufen werden kann, als der Schriftform gleichgestellte dauerhafte Aufzeichnung angesehen werden kann. Die Wahrung dieses Formerfordernisses ist notwendig, um die internationale Zuständigkeit eines Gerichts gemäß Art. 25 Brüssel Ia-Verordnung (bzw. der Parallelregelung in Art. 23 Lugano-Übereinkommen) wirksam vereinbaren zu können.

Der EuGH schreibt mit der Entscheidung seine technikfreundliche Rechtsprechungslinie fort. Für den Online-Vertragsschluss hat er bereits 2015 entschieden, dass es

ausreicht, wenn die AGB durch einen Hyperlink abrufbar sind und die Geltung der AGB durch das Anklicken eines dafür vorgesehenen Feldes akzeptiert wird (EuGH, Urteil vom 21.05.2015 – C-322/14). In der aktuellen Entscheidung erweitert der EuGH die Möglichkeit zur Nutzung eines Hyperlinks auch auf schriftlich unterzeichnete Verträge.

Die Nutzung von Hyperlinks zur Einbindung von AGB bietet sowohl Möglichkeiten als auch neue Herausforderungen. So muss der Verwender der AGB die Verfügbarkeit und die bereitgestellte Version dokumentieren. Für den Vertragspartner bedeutet dies ein erhöhtes Maß an Sorgfalt, indem er verlinkte Dokumente beachten und prüfen muss.

Ausblick

Auf europäischer und nationaler Ebene gibt es mehrere gesetzgeberische Initiativen, die Einfluss auf die Vertragsgestaltung und auch auf die Streitbeilegung haben werden.

Die Bundesregierung plant, den Justizstandort Deutschland durch die Einführung von Commercial Courts zu stärken (Entwurf über ein Justizstandort-Stärkungsgesetz, **BT-Drucksache 20/8649**). Die Commercial Courts sollen Wirtschaftszivilsachen ab einem Streitwert von einer Million Euro erstinstanzlich verhandeln können, wenn die Parteien dies vereinbart haben. Die Verhandlungen können auf Englisch oder Deutsch stattfinden. Weitere Vorteile sollen der Einsatz spezialisierter Richter, geringere Prozesskosten im Vergleich zum herkömmlichen

Zivilverfahren durch die Möglichkeit des Überspringens der ersten Instanz sowie der umfassende Schutz von Geschäftsgeheimnissen sein.

Daneben sieht ein Gesetzentwurf des Bundesjustizministeriums vor, die Möglichkeit von Videoverhandlungen in der Zivilgerichtsbarkeit flexibler und zugänglicher zu gestalten (Gesetzentwurf zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik, **BT-Drucksache 20/8095**). Ein Gericht soll künftig eine digitale Verhandlung nicht nur gestatten, sondern von Amts wegen anordnen können (z.B. um das Verfahren zu beschleunigen). Zusätzlich sollen die Anforderungen an die Begründung einer Ablehnung eines Antrags auf Videoverhandlung erhöht werden. Nach der Zustimmung des Bundestags hat der Bundesrat den Vermittlungsausschuss angerufen, so dass noch unklar ist, ob und gegebenenfalls wann das Gesetz in Kraft tritt.

Auf europäischer Ebene plant die Europäische Kommission, eine neue Zahlungsverzugsverordnung, die den Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr bekämpfen und Unternehmen vor den negativen Auswirkungen von Zahlungsverzögerungen schützen soll [Vorschlag für eine Verordnung zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr, **COM(2023) 533 final, 2023/0323(COD)**]. Kernpunkte des aktuellen Entwurfs sind die Begrenzung der Zahlungsfrist sowie die Dauer von Abnahme- und Überprüfungsfristen auf höchstens 30 Tage, eine automatische Fälligkeit von Verzugszinsen sowie eine Einschränkung für den Gläubiger, auf Verzugszinsen und Verzugsentschädigung zu verzichten. Hervorzuheben ist zudem die partiell rückwirkende Anwendbarkeit für Geschäfts-

vorgänge, die nach Inkrafttreten der Verordnung getätigt werden, selbst wenn der zugrundeliegende Vertrag vor Inkrafttreten der Verordnung abgeschlossen wurde.

Hinweis der Redaktion:

Zum Justizstandortstärkungsgesetz siehe auch das **Positionspapier** des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) in fourword 01/2024 vom 18.03.2024; dort finden Sie auch weitere Hinweise zu den im Beitrag genannten Commercial Courts. Das Positionspapier des BWD zu dem Gesetzentwurf zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik finden Sie **hier**. (tw) ←

ANZEIGE

15
Jahre

Deutscher
AnwaltSpiegel

Jetzt gratis abonnieren!

Von Anwälten für Unternehmen

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

www.deutscheranwaltspiegel.de

Herausgeber

Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Strategische Partner

Kooperationspartner

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

Die Drittstaaten- subventions- verordnung in öffentlichen Vergabeverfahren

Ein erstes Zwischenfazit aus
Unternehmenssicht

Von David J. Deutsch und David Hudde



David J. Deutsch
HOCHTIEF AG, Essen
Leiter Konzernabteilung Recht, Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)
david.deutsch@hochtief.de
www.hochtief.de



David Hudde
HOCHTIEF AG, Essen
Konzernabteilung Recht, Rechtsanwalt (Syndikusanwalt)
david.hudde@hochtief.de
www.hochtief.de



Seit Inkrafttreten der Drittstaatusubventionsverordnung kann die EU-Kommission einen erheblichen Kompetenzzugewinn verzeichnen. Sie verfügt nunmehr über das Entscheidungsmonopol bei der Prüfung drittstaatlicher wettbewerbsverzerrender Subventionen.

Am 14.12.2022 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Europäische Rat die Verordnung (EU) 2022/2560 über den Binnenmarkt verzerrende drittstaatliche Subventionen, auch als Drittstaatusubventionsverordnung (nachfolgend „DSVO“) bekannt, die am 12.01.2023 in der Europäischen Union in Kraft trat.

Nachfolgend sollen aus Unternehmensperspektive ausgewählte Rechtsfragen der Verordnung für öffentliche Vergabeverfahren evaluiert und anschließend Unternehmen ein Leitfaden an die Hand gegeben werden, der aufzeigt, wie sich die neuen Herausforderungen, die sich seit Inkrafttreten der DSVO stellen, wirksam bewältigen lassen können.

Die DSVO in der praktischen Anwendung

Die DSVO hat zum Ziel, einen fairen und chancengleichen Wettbewerb zwischen EU-Unternehmen und Nicht-EU-Unternehmen sicherzustellen. Sie reiht sich dabei in den Reigen bereits bestehender, den EU-Binnenmarkt schützender EU-Regelwerke wie der EU-Fusionskontrollverordnung und dem EU-Beihilfenrecht ein und schließt eine große Regelungslücke. Anders als das EU-Beihilfenrecht, welches sich auf rein innereuropäische Sachverhalte beschränkt und wettbewerbsverzerrende Begünstigungen einzelner EU-Mitgliedstaaten verhindern soll, zielt die DSVO auf außerhalb des EU-Binnenmarkts, d.h. drittstaatliche wettbewerbsverzerrende Begünstigungen im Rahmen von M&A-Transaktionen und öffentlichen Vergabeverfahren, ab. Die Instrumente der EU-Fusionskontrollverordnung boten insoweit hinsichtlich drittstaatlicher finanzieller Zuwendungen an einzelne Wirtschaftsteilnehmer bisher keine rechtliche Handhabe. Anders als die DSVO hat die Fusionskontrollverordnung die Prüfung solcher Zusammenschlüsse zum Gegenstand, die potentiell eine Wettbewerbsverzerrung auf dem Binnenmarkt durch Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung zur Folge haben können.

Seit Inkrafttreten der DSVO kann die EU-Kommission einen erheblichen Kompetenzzugewinn verzeichnen. Sie verfügt nunmehr über das Entscheidungsmonopol bei der Prüfung drittstaatlicher wettbewerbsverzerrender Subventionen. Auch ist die EU-Kommission nicht darauf angewiesen, dass ihr potentiell wettbewerbsverzerrende Sachverhalte im Sinne der Verordnung durch Verfahrensbeteiligte gemeldet werden. Vielmehr kann sie von Amts

wegen tätig werden, wenn der Verdacht besteht, dass den Binnenmarkt verzerrende drittstaatliche Subventionen vergeben wurden (vgl. Art. 9 DSVO). Im Rahmen ihres Prüfungs- und Entscheidungsmonopols verfügt sie über weitreichende Rechte, wie das Recht auf Information und Durchsuchung (vgl. Art. 14 DSVO).

Für Unternehmen besonders relevant ist die seit dem 12.10.2023 im Rahmen von öffentlichen Vergabeverfahren unter bestimmten, in Art. 28 DSVO niedergelegten Voraussetzungen geltende Anmeldepflicht für drittstaatliche finanzielle Zuwendungen.

Gemäß Art. 28 Abs. 1 DSVO liegt eine im öffentlichen Vergabeverfahren meldepflichtige, drittstaatliche finanzielle Zuwendung vor, wenn:

- der geschätzte Auftragswert mindestens 250 Millionen Euro beträgt und
- dem Wirtschaftsteilnehmer, einschließlich seiner wirtschaftlich unselbständigen Tochtergesellschaften, seiner Beteiligungsgesellschaften und gegebenenfalls seiner Hauptunterauftragnehmer und Hauptlieferanten, die an demselben Angebot im Rahmen des öffentlichen Vergabeverfahrens beteiligt sind, in den drei Jahren vor Meldung finanzielle Zuwendungen von insgesamt mindestens 4 Millionen Euro pro Drittstaat gewährt worden sind.

Vorstehend beschriebene Norm hat gerade für international vernetzte und agierende Konzerne rechtlich und organisatorisch weitreichende Folgen. Solche

Konzerne, die im Ausland über diverse Tochter- und Schwestergesellschaften verfügen, müssen – um auf dem EU-Binnenmarkt wirtschaftlich nicht in einen Rückstand zu geraten – nunmehr sicherstellen, dass sie ihre internen Dokumentationsprozesse, sofern nicht bereits geschehen, auf drittstaatliche finanzielle Zuwendungen erweitern und gebündelt abrufbar bereithalten.

Dies stellt gerade international aufgestellte Konzerne vor nicht unerhebliche rechtliche und organisatorische Hürden. Bereits die Qualifizierung einer Zuwendung als finanzielle Zuwendung im Sinne der Verordnung bereitet nicht unerhebliche Schwierigkeiten. Denn die DSVO zieht den Kreis finanzieller Zuwendungen in Art. 3 Abs. 2 DSVO sehr weit. So umfassen finanzielle Zuwendungen im Sinne der Verordnung, losgelöst von der Frage ihrer Qualifikation als wettbewerbsverzerrende Subvention, auch reine Austauschverträge über Waren und Dienstleistungen. Für Unternehmen, die primär Dienstleistungen – wie beispielsweise Bauleistungen – auf dem Markt anbieten, hat dies zur Folge, dass die im Rahmen von Vertragsverhältnissen mit Geschäftspartnern aus dem Nicht-EU-Ausland erzielten Einnahmen als finanzielle Zuwendung zu qualifizieren sind. In dezentral organisierten Konzernen schließt sich an die rechtliche Qualifikation einer Leistung als finanzielle Zuwendung damit eine nicht zu unterschätzende organisatorische Aufgabe an: die Zusammenführung der konzernweit verstreuten Informationen zu drittstaatlichen finanziellen Zuwendungen. Was auf dem ersten Blick für einen außerhalb eines Unternehmens stehenden Juristen noch einfach klingen mag, hat in der Praxis für Unternehmen nicht selten ein langwieriges und kompliziertes Verfahren zur Folge.

Erschwerend kommt hinzu, dass jedes Unternehmen bei der Analyse und Zusammenführung der Informationen zu drittstaatlichen finanziellen Zuwendungen sicherstellen muss, dass diese so aufbereitet sind, dass sie im Einklang mit den Bestimmungen der Durchführungsverordnung zur DSVO [(EU) 2023/1441 vom 10.07.2023] meldefähig sind. Die Durchführungsverordnung sieht unter anderem vor, dass von den Beteiligten am Vergabeverfahren detaillierte Fragen zur jeweiligen finanziellen Zuwendung beantwortet werden. Zusätzlich sind die Angaben durch Vorlage verschiedenster Dokumente zu belegen. Eine Ausrichtung der internen Prozesse auf diese Gegebenheiten wird erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen erfordern, insbesondere ist dabei sicherzustellen, dass die Angaben zu drittstaatlichen finanziellen Zuwendungen in mit der Durchführungsverordnung konformer Art und Weise getätigt werden. Die Anpassung der internen Prozesse auf die neuen Gegebenheiten der DSVO sollte dabei auch nicht auf die leichte Schulter genommen werden, denn die Meldeverpflichtung wird durch die Befugnisse der EU-Kommission zur Auferlegung von Geldbußen flankiert. Das bedeutet, dass Unternehmen empfindliche Geldbußen treffen können, wenn sie vorsätzlich oder mindestens fahrlässig unrichtige oder irreführende Angaben zu finanziellen Zuwendungen gemacht haben oder es gar unterlassen, eine drittstaatliche finanzielle Zuwendung zu melden. Es bleibt abzuwarten, ob die EU-Kommission von ihrer Befugnis zum Erlass von Bußgeldern in der Anfangsphase angesichts der vielfältigen noch bestehenden Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Verordnung und den nicht unerheblichen Auswirkungen auf die Unternehmensorganisation überhaupt Gebrauch machen wird.

Rechtliche Unabwägbarkeiten

Neben den vorstehend beschriebenen, in der Sache vordergründig praktischen Problemen, die die Unternehmen zu bewältigen haben, kommen mit der DSVO zusätzlich nicht zu unterschätzende rechtliche Unabwägbarkeiten hinzu, die eine ordnungsgemäße Umsetzung der Verordnung jedenfalls in der Anfangszeit erschweren. So birgt insbesondere die zweite Voraussetzung von Art. 28 Abs. 1 Nr. 2 DSVO rechtliche Schwierigkeiten. Art. 28 Abs. 1 Nr. 2 DSVO erstreckt den Adressatenkreis drittstaatlicher Zuwendungen über den am öffentlichen Vergabeverfahren beteiligten Wirtschaftsteilnehmer hinaus auf unselbständige Tochtergesellschaften sowie Beteiligungsgesellschaften. In Bezug auf den Begriff der „Beteiligungsgesellschaften“ stellt sich die Frage, welche Gesellschaften im Konzern hiervon erfasst sein sollen. Der Begriff birgt also ein Auslegungsproblem, das es zu lösen gilt. Die deutsche Übersetzung der Verordnung impliziert, dass mit Beteiligungsgesellschaften vor allem Mutter- und Großmuttergesellschaften gemeint sind. Dieses Verständnis deckt sich auch mit dem Wortlaut der englischen („holding companies“) und der französischen („sociétés mères“) Übersetzung. Auch wenn dies insgesamt dafür spricht, dass der EU-Gesetzgeber mit dem Begriff auf Mutter- und Großmuttergesellschaften abzielen wollte, ist das nicht hinreichend zweifelsfrei. Ein bereits flüchtiger Blick in andere EU-Gesetzesvorhaben offenbart ein anderes – konträres – Begriffsverständnis. So fallen unter den Begriff der „Beteiligungsgesellschaften“ beispielsweise in der Richtlinie [\(RL\) 2013/34/EU](#), die in Art. 20 Abs. 4 lit. c DSVO explizit erwähnt wird, ausdrücklich solche Unternehmen, deren

einzigster Zweck darin besteht, Beteiligungen an anderen Unternehmen zu erwerben sowie die Verwaltung und Verwertung dieser Beteiligungen wahrzunehmen, ohne dass sie unmittelbar oder mittelbar in die Verwaltung dieser Unternehmen eingreifen. Für diese Auslegungsvariante lässt sich anführen, dass es abwegig erscheint, dass der EU-Gesetzgeber dem Begriff in ein und derselben Verordnung unterschiedliche Bedeutungen zuweisen wollte. Auf der anderen Seite fehlt in Art. 28 DSVO die konkrete Verweisung auf die RL 2013/34/EU. Legt man jedenfalls dieses engere Verständnis des Begriffs zugrunde, wären demnach nur solche (Konzern-) Gesellschaften zu berücksichtigen, die eine reine Holdingfunktion wahrnehmen. Letztlich lassen sich beide Auslegungsergebnisse mit entsprechenden Argumenten gut vertreten. Welche Auslegungsvariante sich für die Praxis durchsetzen wird, hängt letztlich davon ab, welcher Auslegungsvariante sich die EU-Kommission bei der Umsetzung der Verordnung anschließt.

„Die Drittstaatensubventionsverordnung hat zum Ziel, einen fairen und chancengleichen Wettbewerb zwischen EU-Unternehmen und Nicht-EU-Unternehmen sicherzustellen.“

Dass die Auslegung des Begriffs „Beteiligungsgesellschaften“ keinesfalls eine triviale Rechtsfrage darstellt, offenbart sich schnell, wenn man ihre Ausstrahlungs-

wirkung in international agierenden Konzernen betrachtet. So macht es einen enormen Unterschied, ob neben der am Vergabeverfahren beteiligten Gesellschaft etwa auch Mutter- und Großmuttergesellschaften als Adressaten finanzieller Zuwendungen zu berücksichtigen sind oder ob lediglich reine Holdinggesellschaften in die Betrachtung aufzunehmen sind. Der Kreis der zu prüfenden Gesellschaften im Konzern variiert damit, je nachdem welcher Auslegungsvariante man sich anschließen will, enorm und führt damit zu einem in der Intensität unterschiedlich hohen Verwaltungsaufwand, der unterschiedlich stark personelle und finanzielle Ressourcen bindet.

Ein erstes Fazit zur DSVO muss nach alledem verhalten ausfallen. Sicherlich ist zu begrüßen, dass der EU-Gesetzgeber eine wichtige Regelungslücke zum Schutz des Wettbewerbs im EU-Binnenmarkt geschlossen hat. Die konkrete Ausgestaltung des Schutzmechanismus erscheint aus Unternehmenssicht jedoch überreguliert. Gerade für international agierende Konzerne, deren Konzernstrukturen über die Grenzen des EU-Binnenmarktes hinausreichen, bedeutet die neu eingeführte Meldepflicht von finanziellen Zuwendungen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren einen enormen Verwaltungsaufwand, der erhebliche Kosten produzieren kann.

Es bleibt abzuwarten, wie die EU-Kommission die Regelungen der DSVO anwendet und in welchem Umfang sie tatsächlich von ihnen, im Ergebnis sehr weitreichenden Befugnissen, Gebrauch machen wird. Jedenfalls für die Anfangszeit wäre ein umsichtiger Umgang durch die EU-Kommission zu begrüßen.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Vor dem Hintergrund der oben geschilderten noch bestehenden Unsicherheit in der Handhabung der Vorschriften der DSVO und der damit verbundenen organisatorischen Hürden, mit denen sich derzeit viele Unternehmen konfrontiert sehen, soll nachfolgender Handlungsleitfaden für international agierende Unternehmen eine Orientierungshilfe zur Erfüllung der Pflichten aus der DSVO bieten:

Verständnis und Implementierung der DSVO-Regelungen

- Förderung des Bewusstseins und Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern in relevanten Abteilungen über den Inhalt und die Anforderungen der DSVO.
- **Beispiel:** Enge Vernetzung der Rechtsabteilung mit den relevanten Abteilungen und Förderung eines regelmäßigen Austauschs zu DSVO-relevanten Fragestellungen.

Identifikation und Dokumentation drittstaatlicher Finanzhilfen

- Organisation und Ausgestaltung von konzerninternen Kommunikationsflüssen für alle drittstaatlichen finanziellen Zuwendungen, die das Unternehmen oder verbundene Unternehmen (Tochter- und Beteiligungsgesellschaften) erhalten. Vor dem Hintergrund der derzeit noch bestehenden Unsicherheit hinsichtlich der Auslegung des Begriffs der Beteiligungsgesellschaften

empfiehlt es sich, zunächst ein großzügiges Verständnis für die Identifikation und Qualifikation drittstaatlicher Finanzhilfen zugrunde zu legen.

- **Beispiel:** Erweiterung und Ausgestaltung bereits vorhandener Kommunikations- und Informationswege, um eine effiziente Dokumentation drittstaatlicher Zuwendungen sicherzustellen.

Bewertung DSVO und Qualifikation der Finanzhilfen

- Rechtliche Analyse jeder finanziellen Zuwendung, um festzustellen, ob sie der Meldepflicht unterliegt, sowie aktive Beobachtung und Anpassung an rechtliche Unwägbarkeiten und Auslegungsfragen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Begriff der „Beteiligungsgesellschaften“.
- **Beispiel:** Festlegung konkreter Prüfungszuständigkeiten beispielsweise zugunsten der jeweiligen Rechtsabteilung.

Einhaltung der Meldepflichten

- Bei Erreichen der Schwellenwerte gemäß Art. 28 DSVO, Meldung der relevanten finanziellen Zuwendungen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren.
- **Beispiel:** Etablierung eines standardisierten Meldungsverfahrens und einer Checkliste (ggf. in Zusammenarbeit mit rechtlichen und regulatorischen Beratern), um die vollständige und korrekte Meldung sicherzustellen.

Zusammenarbeit mit rechtlichen und regulatorischen Beratern

- Zusammenarbeit mit externen Rechtsexperten und Beratern, um zum einen die Konformität mit der DSVO und deren Interpretation und zum anderen die Meldung von drittstaatlichen finanziellen Zuwendungen in DSVO-konformer Weise, d.h. wie in der Durchführungsverordnung beschrieben, sicherzustellen.
- **Beispiel:** Einrichtung regelmäßiger Beratungssitzungen mit einem spezialisierten Rechtsanwalt.

Reaktion auf Untersuchungen und Durchsetzungsmaßnahmen

- Entwicklung eines Plans beziehungsweise Weiterentwicklung bereits vorhandener Pläne für den Umgang mit Untersuchungen und Durchsetzungsmaßnahmen seitens der EU-Kommission.
- **Beispiel:** Erstellung eines Notfallplans und eines Kommunikationsprotokolls für den Fall von Untersuchungen.

Durch die Implementierung dieser Maßnahmen können Unternehmen sicherstellen, dass sie den Anforderungen der DSVO gerecht werden und Risiken im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Meldepflicht oder fehlerhaften Meldung von Zuwendungen minimieren.

Hinweis der Redaktion:

In der vorausgehenden Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels vom 13.03.2024 behandelt Dr. Jonas Brueckner dieses Thema aus der Beratersicht (siehe [hier](#)). (tw) ←

ANZEIGE

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

**Inklusive freiem
Zugang zu allen
Bezahllartikeln**

fs

- 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

iPhone-Symbol ist eine Marke von Apple Inc.

Earn-out- Klauseln beim Unternehmens- verkauf

Steuerfallstricke und jüngste Rechtsprechung des BFH

Von Florian Kaiser und Katharina Faenza



Florian Kaiser

Rödl & Partner, Nürnberg
Steuerberater, Diplom-Kaufmann, Partner

florian.kaiser@roedl.com
www.roedl.com



Katharina Faenza

Rödl & Partner, Nürnberg
Steuerberaterin, Diplom-Kauffrau (Univ.), Manager

katharina.faenza@roedl.com
www.roedl.com



Bei Kaufpreisverhandlungen zu M&A-Transaktionen weichen die Vorstellungen über den Kaufpreis für das Unternehmen zwischen Käufer und Verkäufer häufig stark voneinander ab. Über die Vereinbarung eines Earn-outs kann hier eine Einigung erzielt werden, indem ein Teil des Kaufpreises nur bei einer tatsächlichen kurz- bis mittelfristigen positiven Entwicklung zu zahlen ist.

In der M&A-Praxis wird bei Unternehmenstransaktionen regelmäßig eine Aufteilung des Gesamtkaufpreises in einen fixen und in einen variablen Kaufpreis vereinbart. Der variable Kaufpreisbestandteil ist dabei meist von einem künftig erzielbaren Erfolg des Unternehmens abhängig und wird mittels sogenannter Earn-out-Klauseln im Kaufvertrag geregelt. Trotz der hohen Praxisrelevanz ist dabei die Besteuerung des Kaufpreises beim Veräußerer, insbesondere wenn er das Unternehmen in der Rechtsform einer Personengesellschaft betrieben hat, bislang mit einigen Unsicherheiten behaftet. Kürzlich hat nun der Bundesfinanzhof (BFH) zu einem strittigen Punkt bei der Besteuerung eines Earn-outs entschieden. Nachfolgend sollen die Steuerfolgen von Earn-out-Klauseln für den Verkäufer erläutert und die Erkenntnisse aus dem neuen Urteil des BFH eingeordnet werden.

Earn-out-Vereinbarungen

Bei Kaufpreisverhandlungen zu M&A-Transaktionen weichen die Vorstellungen über den Kaufpreis für das Unternehmen zwischen Käufer und Verkäufer häufig stark voneinander ab. Aus Verkäufersicht wird oft eine sehr positive Entwicklung des Unternehmens prognostiziert, die aus Sicht des Erwerbers aber mit hohen Unsicherheiten behaftet ist. Über die Vereinbarung eines Earn-outs kann hier eine Einigung erzielt werden, indem ein Teil des Kaufpreises nur bei einer tatsächlichen kurz- bis mittelfristigen positiven Entwicklung zu zahlen ist. Verkäufer können dadurch im besten Fall einen höheren Gesamtkaufpreis erzielen, und Käufer können

das Risiko einer Fehleinschätzung der Entwicklung des Unternehmens reduzieren. Teilweise werden Earn-out-Vereinbarungen auch genutzt, um Verkäufer mit Schlüsselposition im Unternehmen zu motivieren, auch weiterhin zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Der variable Kaufpreis wird in der Regel von der Zielerreichung bestimmter finanzieller Kennzahlen abhängig gemacht, wie dem EBITDA oder dem Umsatz, dem EBIT oder dem operativen Cashflow. Vereinzelt sind auch nichtmonetäre Größen wie beispielsweise der Erhalt einer behördlichen Genehmigung relevant. Denkbar ist, einen fixen Earn-out bei Erreichen eines bestimmten Ziels zu vereinbaren oder aber die Höhe des Earn-outs gestaffelt oder proportional zur Zielerreichung ansteigen zu lassen. Der Zeitraum für die Zielerreichung beträgt meist zwischen zwei und fünf Jahren, wobei eine einmalige Zahlung zum Zeitraumende oder Einzelzahlungen während des Zeitraums bei Erreichen bestimmter Zielgrößen vereinbart werden können.

Besteuerung des Unternehmensverkaufs einer Personengesellschaft

Die Veräußerung eines gewerblichen Unternehmens in der Rechtsform eines Einzelunternehmens oder der gesamten Beteiligung an einer Personengesellschaft durch eine natürliche Person führt zu Einkünften aus Gewerbebetrieb nach § 16 EStG, die der Veräußerer grundsätzlich mit seinem persönlichen progressiven Einkommensteuersatz von bis zu 45% zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer zu versteuern hat. Ge-

werbesteuer fällt auf einen solchen Veräußerungsgewinn nicht an.

Da bei einer Unternehmensveräußerung durch eine natürliche Person oft nur einmalig im Leben ein hoher Gewinn anfällt und die progressive Einkommensteuer dann zu einer hohen Steuerbelastung führt, hat der Gesetzgeber bei einer solchen Einkünfteballung durch eine Unternehmensveräußerung (sogenannte außerordentliche Einkünfte) die Anwendung einer Progressionsmilderung in Form der sogenannten Fünftelregelung vorgesehen (§ 34 Abs. 1 EStG). Die Steuerentlastung ist jedoch überschaubar.

Hat der Veräußerer das 55. Lebensjahr vollendet, so hat er abweichend davon die Möglichkeit, den Veräußerungsgewinn dem sogenannten Halbsteuersatz oder auch ermäßigtem Durchschnittssteuersatz zu unterwerfen (§ 34 Abs. 3 EStG). Ebenfalls auf Antrag kann bei kleineren Veräußerungsgewinnen ein Freibetrag von maximal 45.000 Euro in Anspruch genommen werden (§ 16 Abs. 4 EStG). Der Halbsteuersatz und der Freibetrag dürfen von einem Steuerpflichtigen nur einmal im Leben angewendet werden. Der Halbsteuersatz ist zudem lediglich auf den Teil des Veräußerungsgewinns anwendbar, der den Betrag von 5 Millionen Euro nicht übersteigt. Bei Anwendung dieser Regelung beträgt der anwendbare Einkommensteuersatz auf den Veräußerungsgewinn nur maximal 25,2%. Die Anwendung des Halbsteuersatzes führt daher in den meisten Fällen zu einer signifikanten Steuerentlastung und wird folglich von vielen Veräußerern angestrebt.

Soweit der Veräußerungsgewinn auf im Unternehmen gehaltene Anteile an Kapitalgesellschaften entfällt, greifen die beschriebenen Tarifvorschriften nicht, denn diese Gewinne unterliegen bereits der begünstigten Besteuerung im Teileinkünfteverfahren (Besteuerung zu 60%; effektiver Einkommensteuersatz ca. 27%).

Besteuerungszeitpunkt des Veräußerungsgewinns und Earn-out-Zahlungen

Die Besteuerung einer Unternehmensveräußerung erfolgt als punktuellere Ereignis grundsätzlich in dem Jahr, in dem das Eigentum am Unternehmen auf den Erwerber übergegangen ist (Zeitpunkt der Veräußerung). Unerheblich sind insofern die Zahlungsmodalitäten, etwa wenn der Veräußerungserlös aufgrund einer Stundung erst später zufließt.

Positive oder negative Einkünfte des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Unternehmen, die erst nach dem Zeitpunkt der Veräußerung realisiert werden, können entweder zu einer rückwirkenden Änderung des Veräußerungsgewinns im Jahr der Veräußerung führen oder zu nachträglichen Einkünften aus Gewerbebetrieb, die im Jahr der Realisation beziehungsweise des Zuflusses beim Veräußerer steuerlich zu erfassen sind. Bei einer rückwirkenden Änderung stellt eine spezielle Korrekturvorschrift der Abgabenordnung die Änderung eines bereits erlassenen Steuerbescheids für das Veräußerungsjahr sicher.

Nach der Rechtsprechung sind sogenannte gewinn- und umsatzabhängige Kaufpreisforderungen aber von einer

Rückwirkung auf das Veräußerungsjahr ausgeschlossen, sie sind erst bei Zufluss zu versteuern. Ein typisches Beispiel hierfür wäre ein Unternehmensverkauf, bei welchem dem Veräußerer für die nächsten zehn Jahre eine Beteiligung am Gewinn des Unternehmens in Höhe von 10% zugesprochen wird, die jährlich auszuzahlen ist. Bisher nicht geklärt ist jedoch insbesondere im Hinblick auf Earn-out-Klauseln, wie gewinn- und umsatzabhängige Kaufpreisbestandteile mit Rückwirkung von Earn-out-Zahlungen ohne Rückwirkung abzugrenzen sind.

Neueste Rechtsprechung des BFH

Der BFH entschied mit Urteil vom 9.11.2023 (Az. IV R 9/21) zu einem Fall, bei dem bei der Veräußerung einer GmbH & Co. KG in 2010 neben einem festen Kaufpreis ein variabler Kaufpreis vereinbart wurde, der zu zahlen war, wenn in den Jahren 2011 bis 2013 die Rohmarge der Gesellschaft einen festgelegten Betrag überschreiten würde. Innerhalb einer festgelegten Bandbreite der Rohmarge war der in den einzelnen Jahren zu zahlende variable Kaufpreis linear zwischen 0 Euro und 533.000 Euro zu ermitteln.

Der BFH führte aus, dass im Grundsatz, sofern der Rechtsgrund für eine später geleistete Zahlung bereits im ursprünglichen Kaufvertrag angelegt ist, diese Kaufpreisbestandteile rückwirkend den Veräußerungsgewinn im Veräußerungsjahr erhöhen.

Handelt es sich aber um eine gewinn- und umsatzabhängige Kaufpreisforderung, so seien diese als nachträgliche

gewerbliche Einkünfte ohne Rückbeziehung zu erfassen, da es sich um aufschiebend bedingte Kaufpreisansprüche handele. Dies betreffe allgemein auch Earn-out-Zahlungen, zumindest wenn diese zum Zeitpunkt der Anteilsveräußerung dem Grunde nach sowie der Höhe nach ungewiss seien. Die Earn-out-Zahlungen im Urteilsfall waren danach als nachträgliche gewerbliche Einkünfte erst im Zuflusszeitpunkt zu erfassen.

Der BFH lässt in dem Urteil ausdrücklich offen, ob ein Earn-out, der zwar der Höhe nach festgelegt ist, dessen Zahlung aber von dem Erreichen bestimmter Gewinn- oder Umsatzziele abhängig gemacht wird, auf den Veräußerungszeitpunkt zurückbezogen werden kann.

Folgen der BFH-Rechtsprechung

Nach dem Urteil des BFH werden in vielen Fällen nachträgliche Kaufpreiszahlungen aufgrund von Earn-out-Vereinbarungen nicht rückwirkend den Veräußerungspreis erhöhen können. Insbesondere bei Veräußerung einer Personengesellschaft durch natürliche Personen, die für die Veräußerung die günstige Besteuerung mit dem Halbsteuersatz wählen, ist davon auszugehen, dass die nachgelagerte Besteuerung in späteren Jahren mit dem progressiven Einkommensteuersatz von bis zu 45% zu einer signifikant höheren Steuerbelastung führt.

Ebenfalls ist denkbar, dass die Veräußerung zunächst einen steuerlichen Verlust auslöst und erst durch Earn-out-Zahlungen in Folgejahren insgesamt ein Veräußerungsgewinn erzielt wird. Ohne rückwirkende Besteuerung der Earn-

outs im Veräußerungsjahr kann es dann ebenfalls zu Mehrbelastungen kommen, wenn der Veräußerungsverlust nicht in voller Höhe mit den Einkünften aus den Earn-outs verrechnet werden kann. Im Einzelfall kann sich umgekehrt die nachträgliche Versteuerung von Earn-outs auch als Vorteil erweisen.

Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass das Urteil des BFH für viele gängige Earn-out-Vereinbarungen nun Klarheit zum Besteuerungszeitpunkt der variablen Kaufpreisbestandteile schafft. Nach wie vor bleibt allerdings offen, ob ein Earn-out, der zwar der Höhe nach festgelegt ist, dessen Zahlung aber von dem Erreichen eines bestimmten gewinn- oder umsatzabhängigen Ziels abhängig ist, ebenfalls erst im Jahr des Zuflusses zu versteuern ist. Bei Veräußerung von Personengesellschaften durch natürliche Personen sollten daher auch künftig mögliche Steuerfolgen der Ausgestaltung der Kaufpreisvereinbarung mit dem steuerlichen Berater antizipiert und bei der Vertragsverhandlung berücksichtigt werden. ←

ANZEIGE

Introducing German Law International: The one-stop-platform for German business law



Our brand-new platform seamlessly integrates the highly-respected English-language magazines BusinessLawMagazine, LaborLawMagazine, GoingDigital, and IntellectualPropertyMagazine (formerly available exclusively in German). We've brought them all together in one place to provide you with unparalleled access to the latest trends, regulations, and legal developments.

www.germanlaw-international.com

Published by



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



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

Offenlegung von Namen bei negativen Onlinebewertungen

OLG Hamburg bringt Klarheit für Arbeitgeber

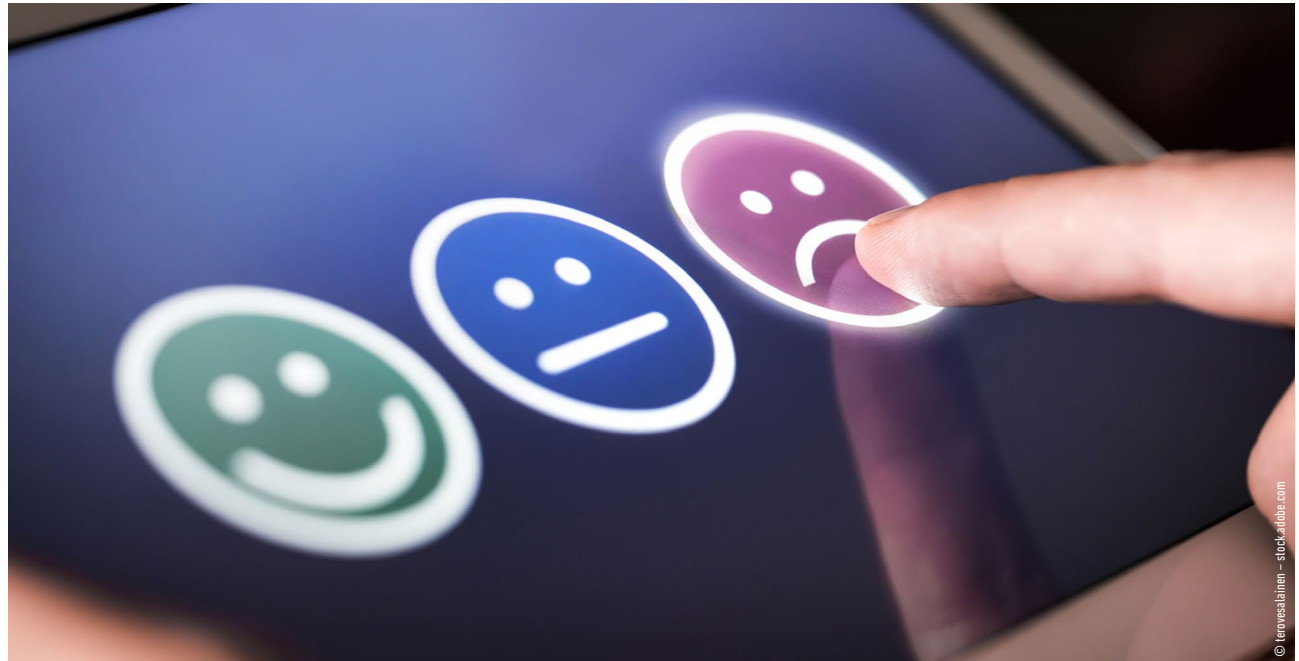
Von Cyrielle Therese Ax



Cyrielle Therese Ax

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Senior Associate

cyrielle.ax@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com



Arbeitgeber haben einen Anspruch auf Löschung von Bewertungen gegenüber den Betreibern von Arbeitgeberbewertungsportalen, wenn diese die Namen der Bewerber nicht benennen.

Der Fall „kununu“

Das Hanseatische Oberlandesgericht in Hamburg (OLG Hamburg) hatte über den Antrag einer Arbeitgeberin gegen die Betreiberin eines Arbeitgeberbewertungsportals im Internet, kununu, zu entscheiden. Die Arbeitgeberin verlangte von der Betreiberin, es zu unterlassen, dass zwei sie betreffende negative Bewertungen zugänglich seien. In dem Bewertungsportal können aktuelle und ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Bewerber und Bewerberinnen ihren Arbeitgeber bzw. das Unternehmen, bei dem sie sich beworben haben, bewerten. Das Portal

sieht verschiedene Bewertungskategorien vor und enthält zu einer Vielzahl von Unternehmen Bewertungen, darunter auch die diejenigen, gegen die sich die Arbeitgeberin vor Gericht wendet. Diese Bewertungen enthielten in mehreren Bewertungskategorien negative Aussagen über die Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin hatte die Portalbetreiberin außergerichtlich aufgefordert, die beiden negativen Bewertungen zu löschen. Sie bestritt einen tatsächlichen Kontakt zwischen ihr und dem jeweiligen Bewerber mit Nichtwissen, da ihr mangels Informationen nicht nachvollziehbar sei,

ob eine solche Beziehung bestanden habe. Die Betreiberin wandte ein, die Arbeitgeberin möge die in den Bewertungen enthaltenen unwahren Tatsachen und die Verletzung ihrer Rechte näher begründen, und ließ die Bewertungen weiterhin auf dem Bewertungsportal veröffentlichen. Erst nach Erhebung des streitgegenständlichen Verfahrens fragte die Portalbetreiberin die einzelnen Bewerber bezüglich eines Nachweises für den Kontakt mit der bewerteten Arbeitgeberin an und übersandte dieser, als Nachweis für den Kontakt zwischen ihr und den Bewertern, jeweils anonymisierte Tätigkeitsnachweise.

Das Landgericht wies den Antrag der Arbeitgeberin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit der Begründung ab, dass der anonymisierte Tätigkeitsnachweis ausreichend sei. Die Arbeitgeberin könne anhand dessen feststellen, ob ein Kontakt zwischen ihr und dem bewertenden Mitarbeiter oder Bewerber (sogenannter geschäftlicher Kontakt) bestanden habe. Die Portalbetreiberin habe insbesondere eidesstattlich versichert, dass eine Mitarbeiterin die anonymisierten Angaben zuvor mit den auf dem Portal hinterlegten Daten der Bewerber abgeglichen habe. Gegen diese Entscheidung wendete sich die Arbeitgeberin mit einer sofortigen Beschwerde.

Der Beschluss

Das OLG Hamburg hat der sofortigen Beschwerde der Arbeitgeberin stattgegeben (Beschluss vom 08.02.2024, Az. 7 W 11/24) und es der Portalbetreiberin untersagt, die beiden angegriffenen Bewertungen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zu veröffentlichen.

Anwendung der für Internetbewertungsportale geltenden Haftungsgrundsätze

Nach der Entscheidung des OLG Hamburg sind auch auf den Betreiber eines Bewertungsportals für Arbeitgeber die für Betreiber von Internetbewertungsportalen geltenden, vom Bundesgerichtshofs (BGH) entwickelten Haftungsgrundsätze anwendbar. Können der Betreiber danach bereits aus der Beanstandung einer Bewertung unschwer, das bedeute: ohne eigene tatsächliche oder rechtliche Überprüfung, einen Rechtsverstoß erkennen, sei eine Aufklärung und Bewertung des gesamten Sachverhalts erforderlich. Ausreichend für eine Beanstandung sei dabei das Bestreiten eines tatsächlichen Kontakts zum Urheber der Bewertung. Dies gelte so lange, bis der Urheber gegenüber dem Bewerteten so individualisiert sei, dass dieser einen tatsächlichen geschäftlichen Kontakt überprüfen könne.

So liege der Fall auch im hiesigen Verfahren, so das OLG Hamburg, denn die Arbeitgeberin habe den Geschäftskontakt mit den Bewertern mit Nichtwissen bestritten. Den außergerichtlichen Einwand der Portalbetreiberin, die Arbeitgeberin möge Tatsachen und Rechtsverletzungen durch die Bewertungen konkretisieren, wies das OLG Hamburg zurück. Die Arbeitgeberin habe ihre Abmahnung auf den fehlenden geschäftlichen Kontakt beschränkt. Im Übrigen hätte die Betreiberin auch bei einer Konkretisierung der verletzten Rechte die Bewerber individualisieren müssen. Es komme nach den Grundsätzen des BGH darauf an, ob die Portalbetreiberin aus der Abmahnung der Arbeitgeberin unschwer einen Rechtsverstoß erkennen konnte. Dies sei der Portalbetreiberin selbst jedoch nur im Hin-

blick auf den mit Nichtwissen bestrittenen geschäftlichen Kontakt möglich gewesen. Selbst wenn aus der Abmahnung auch inhaltliche Rechtsverletzungen hervorgegangen wären, hätte die Portalbetreiberin diese nicht ohne weitere Aufklärung selbst erkennen können, da die Bewertungen überwiegend Werturteile der Arbeitnehmer enthielten.

Recht zur eigenständigen Überprüfung durch Arbeitgeber

Die Bereitstellung der anonymisierten Tätigkeitsbeschreibungen durch die Portalbetreiberin im Laufe des Verfahrens genüge nicht. Anhand dieser könne die Arbeitgeberin nicht überprüfen, wer die konkreten Mitarbeiter oder Bewerber seien, die die Bewertung abgaben. Die Tätigkeitsbeschreibungen könnten zwar der Arbeitgeberin zugeordnet werden. Unklar bliebe jedoch, ob die Bewerber selbst bei der Arbeitgeberin gearbeitet hätten und ob die Tätigkeitsbeschreibung ihren Arbeitsplatz beträfen. Es sei nicht auszuschließen, dass auch Bewertungen abgegeben würden, die nicht auf einem eigenen geschäftlichen Kontakt beruhten. Die Arbeitgeberin müsse sich auch nicht auf eine Vorprüfung durch die Portalbetreiberin verweisen lassen. Vielmehr habe sie ein Recht zur eigenständigen Überprüfung des geschäftlichen Kontakts.

Keine abweichenden Maßstäbe für Arbeitgeber

Das OLG Hamburg wies auch den Einwand zurück, Arbeitgebern sei eine Überprüfung des geschäftlichen Kon-

takts anhand der innerbetrieblichen Verhältnisse leichter möglich als Unternehmen mit regelmäßig nur einmaligem geschäftlichem Kontakt. Denn auch die Kritik an Arbeitgebern könne sich auf Einzelfälle beziehen, deren Überprüfung nur bei einer Benennung des Bewerbers oder der konkreten Situation möglich sei. Zudem könne aus der Bewertung allgemeiner Themen, wie dem Betriebsklima oder der Ausstattung, ohne Benennung des Namens nicht auf das tatsächliche Bestehen eines geschäftlichen Kontakts geschlossen werden.

Kein Sonderschutz für Arbeitnehmer, kein Berufen auf Datenschutzgründe

Ebenso erteilte das OLG Hamburg der besonderen Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern bei der Bewertung von Arbeitgebern eine Absage. Für Portalbetreiber sei es zwar schwierig, Arbeitnehmer zu einer Offenlegung ihrer Identität zu bewegen, weil diese sich nach ihrer Kenntlichmachung – anders als Bewerber eines einmaligen geschäftlichen Kontakts – etwaigen Folgen für ihr Arbeitsverhältnis ausgesetzt sähen. Dieser Umstand rechtfertige jedoch nicht, dass Arbeitgeber öffentlich zugängliche negative Bewertungen von Personen hinnehmen müssten, ohne dass sie die Möglichkeit zur Prüfung eines tatsächlichen Kontaktes erhielten.

Schließlich greife auch der Einwand, die Individualisierung des Bewerbers sei ohne dessen Zustimmung aus Datenschutzgründen nicht möglich, nicht durch. Solange die Rechtmäßigkeit einer solchen Bewertung nur dann überprüfbar sei, wenn die Identität des Bewerbers bekannt

sei und der bewertete Arbeitgeber die Möglichkeit erhalte, das Bestehen des behaupteten geschäftlichen Kontakts zu überprüfen, könne auch ein etwaiges Zustimmungsrecht des Arbeitnehmers zur Offenlegung seiner Identität dem nicht entgegenstehen. Andernfalls würde Arbeitgebern jede Überprüfungsmöglichkeit genommen und sie könnten sich gegen die Veröffentlichung nicht zur Wehr setzen.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des OLG Hamburg ist sehr zu begrüßen. Der Beschluss schafft Klarheit über ein wirkungsvolles Instrument für Arbeitgeber, anonyme negative Bewertungen jedenfalls dahin zu überprüfen, ob der Urheber der Bewertung überhaupt in einem entsprechenden Verhältnis zum Arbeitgeber stand. Die Anwendung der vom BGH entwickelten Grundsätze auf Arbeitgeberbewertungsportale ist konsequent, da Arbeitgeber sich regelmäßig den gleichen Schwierigkeiten bei der Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer anonymen Bewertung gegenübersehen wie andere Teilnehmer des Geschäftsverkehrs.

Das Recht auf Kenntnis der Identität des Bewerbers und das Verbot der Veröffentlichung als Folge einer Verweigerung der Offenlegung der Identität ist zum einen ein wirksames Mittel gegen Fakebewertungen auf Arbeitgeberbewertungsportalen. Zum anderen kann der Entscheidung insoweit eine gewisse Präventionswirkung beigemessen werden, als sie jedenfalls solche Arbeitnehmer zur Abgabe wahrheitsgemäßer Bewertungen ihres Arbeitgebers anhält, die noch in einem Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber stehen. Arbeitnehmer, die aus Frust oder etwa infolge einer arbeits-

rechtlichen Maßnahme öffentlich negative Bewertungen über ihren aktuellen Vertragsarbeitgeber abgeben, sollten sich der Konsequenzen einer solchen Bewertung bewusst sein. Arbeitgebern gibt die Offenlegungspflicht die Möglichkeit, negative Bewertungen zu überprüfen und im Fall des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit dem Bewerber entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen zu prüfen. Aus den gegenseitigen Rücksichtnahmepflichten im Arbeitsverhältnis sind auch Arbeitnehmer zur Rücksicht auf die Interessen ihres Vertragsarbeitgebers verpflichtet. Die öffentliche Abgabe von negativen, den Arbeitgeber schädigenden Bewertungen kann dabei zu einer Nebenpflichtverletzung im Arbeitsverhältnis führen und vom Arbeitgeber mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet werden.

Zu berücksichtigen bleibt, dass Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Meinungsfreiheit in gewissen Grenzen eine Bewertung ihres Arbeitgebers auch öffentlich äußern dürfen. Ob eine Ahndung im konkreten Fall möglich und sinnvoll ist, unterliegt daher jeweils einer Einzelfallprüfung. ←



Die GenAI- Revolution hat längst begonnen

Die Bedeutung von generativer KI
für das „Document and Contract
Lifecycle Management“

Von Dr. Juergen Erbdinger



Dr. Juergen Erbdinger

ESCRIBA AG, Berlin
Gründer und CEO

juergen.erbdinger@escriba.de
www.escriba.de

Mit der rasant steigenden Leistungsfähigkeit künstlicher Intelligenz vervielfachen sich auch die Einsatzmöglichkeiten im Bereich der Dokumentenerstellung und -verwaltung. Gleichzeitig ist mit der Fähigkeit von Maschinen, Texte zu lesen und zu „verstehen“, eine Grauzone im Hinblick auf den Schutz und die Nutzung von geistigem Eigentum und Dokumenten im Allgemeinen entstanden.

Dokumente und Verträge dienen als verlässliche Quelle für die Rechte und Pflichten, die ein Unternehmen gegenüber seiner Umwelt eingeht. Deshalb muss der gesamte Lebenszyklus von Dokumenten und Verträgen zuverlässig und möglichst standardisiert gesteuert und verwaltet werden – von den zugrundeliegenden Datenquellen über die Erstellung und den Versand bis hin zur Archivierung. Mit der rasant steigenden Leistungsfähigkeit künstlicher Intelligenz (KI) vervielfachen sich auch die Einsatzmöglichkeiten im Bereich der Dokumentenerstellung und -verwaltung. Damit rückt ein radikaler Wandel im „Document and Contract Lifecycle Management“ (DCLM) in greifbare Nähe.

Dokumente als digitalisierte „Single Source of Truth“ im Widerspruch

Dokumente im Allgemeinen und Verträge im Speziellen dienen in erster Linie dazu, für alle Beteiligten eine verbindliche Grundlage zu schaffen, auf die man sich berufen und die im Zweifelsfall zur Klärung von Streitigkeiten herangezogen werden kann. Idealerweise sollten der relevante Sachverhalt und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten nur einmal und dann möglichst eindeutig und widerspruchsfrei dargestellt werden. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, können Dokumente und die Untergruppe der Verträge ihren eigentlichen Zweck als „Single Source of Truth“ (SSOT) erfüllen (vgl. „Praxishandbuch Legal Operations“; siehe [hier](#)).

Dokumente als traditionelle Art der Speicherung und Verwaltung von Daten und Informationen stehen per se

im Widerspruch zur Informationstechnologie. Denn IT-Systeme basieren letztlich auf Rechnern, die gebaut wurden, um Berechnungen in den Bereichen Algebra, Analysis, Geometrie usw. durchzuführen und nicht, um Texte zu verstehen. Texte sind lediglich Repräsentationen binärer Daten, um sie für den Menschen lesbar zu machen. Natürlich kann der Computer Dokumente und die darin enthaltenen Daten und Werte (Dokumentdaten im engeren Sinne) speichern und auch bei der Erstellung und Bearbeitung von Texten unterstützen. Er kann aber nicht per se erkennen und verstehen, was der Regelungsgehalt der Texte ist und was die Daten bedeuten.

„Es ist ohne weiteres möglich, das Modell damit zu beauftragen, Daten und relevante Textabschnitte aus den Texten zu extrahieren und für Folgesysteme oder Aufgaben und Analysen aufzubereiten.“

In der Konsequenz bedeutet dies, dass es immer einen Zwischenschritt geben muss, um Daten aus Texten zu extrahieren und zu klassifizieren, um sie dann mit einem Computer verarbeiten zu können. Inhalt und Bedeutung von Texten müssen in formale Logiken übersetzt werden, die für den Computer verständlich sind – nichts anderes sind Programmiersprachen. All diese Schritte sind bzw. waren bisher nur durch menschliches Zutun möglich und damit fehleranfällig – und in der Regel auch fehlerbehaftet. Betrachtet man diesen Medien- bzw. Konzeptbruch,

digitalisierte Dokumente als einzig verlässliche Informationsquelle anzusehen, so erkennt man den Widerspruch. Alleinige Quelle zu sein, scheitert schon daran, dass relevante Daten und Informationen (Inhalte) aus Dokumenten extrahiert und transformiert werden müssen, um sie in den Systemen verarbeiten zu können, also immer abgeleitet und sekundär sind.

Maschinen können erstmals Texte verstehen und selbst verfassen

Der Einsatz künstlicher Intelligenz bedeutet nicht weniger als einen Paradigmenwechsel in der Erstellung und Verwaltung von Dokumenten. Die Möglichkeit, Texte zu vektorisieren, das heißt in Zahlen umzuwandeln, und auf der Basis dieser Vektoren neuronale Netze zu spezifizieren (nichts anderes ist das Training von Foundation-Modellen), um dann algebraische Regeln auf Texte anwenden zu können, ist ein wissenschaftlicher Fortschritt, dessen Tragweite wir noch kaum ermessen können. Gleichzeitig ist mit der Fähigkeit von Maschinen, Texte zu lesen und zu „verstehen“, eine Grauzone im Hinblick auf den Schutz und die Nutzung von geistigem Eigentum und Dokumenten im Allgemeinen entstanden.

Der Aufsatz „Attention Is All You Need“ (Vaswani et al., 2017; siehe [hier](#)) hat die Forschung im Bereich der künstlichen Intelligenz weltweit grundlegend verändert und führt das Transformermodell, den Encoder, ein. Dieses Modell verarbeitet ganze Sätze gleichzeitig und nicht mehr Wort für Wort. Dadurch bleibt der Kontext, also die Beziehung der Wörter zueinander im Satzgefüge, erhalten.

Wenn Texte vektorisiert, also in Zahlen umgewandelt werden, wird immer der ganze Satz oder Textabschnitt verwendet und nicht nur das einzelne Wort oder Zeichen. Anschließend wird statistisch ermittelt, welche Bestandteile des Satzes für die Bedeutung relevant sind (Self Attention Layer). Das Verb „sitzen“ gibt dem Nomen „Bank“ eine andere Bedeutung als z.B. die Wörter „anlegen“ oder „Geld“. Die Ergebnisse basieren auf einfachen algebraischen Rechenvorschriften (logistische Regression), also auf etwas, was der Computer sehr gut kann.

Der nächste Durchbruch wurde schon 2018 mit dem Konzept der vortrainierten bidirektionalen Transformer (Devlin et al., 2018; siehe [hier](#) – das Akronym BERT steht für „Bidirectional Encoder Representations from Transformers“) erzielt. Die Modelle nutzen De- und Encoder (bidirektionale Transformer) und minimieren dabei die Anzahl der Knoten, die erforderlich sind, um Ergebnisse zu erzielen. Vortrainiert bedeutet, dass man neuronale Netze so spezifiziert, dass Lücken (Maskierung) im Text richtig geschlossen oder gekürzte Texte richtig fortgesetzt werden. Dieser Ansatz eignet sich hervorragend für das selbstüberwachende Lernen und ermöglicht es, die Netze mit wesentlich größeren Datenmengen zu trainieren und die Knoten effizienter zu nutzen, als dies bisher realisiert werden konnte. Durch diese Skalenverschiebung konnte die Trennschärfe der Regressionsmodelle extrem verbessert werden.

Die bidirektionalen Transformermodelle haben es ermöglicht, Wörter, Sätze und ganze Texte konzeptuell, also abstrakt und inhaltsbezogen, zu repräsentieren (die

Darstellung von Binärdaten als Text ist lediglich eine symbolische Repräsentation. Dem Großbuchstaben „B“ wird der ASCII-Code 66 und damit der Binärwert 01000010 zugewiesen. Eine konzeptuelle Repräsentation bedeutet, dass Objekte – Wörter, Sätze, Texte – in ihrem Kontext begriffen im Sinne von „verstanden“ werden). In diesem Kontext ist zu betonen, dass keine linguistischen Ansätze verwendet werden, sondern rein algebraische (Rechen-)Vorschriften diesen Durchbruch ermöglichen. Mit diesen Ansätzen haben Computer (Rechner) erstmals die sonst nur dem Menschen vorbehaltene Fähigkeit erlangt, einen Text zu verstehen.

Die Bedeutung von Foundation-Modellen für den Umgang mit Dokumenten und Verträgen

Auf geeignete Weise trainierte Foundation-Modelle ermöglichen es, per natürlicher Sprache mit dem Computer zu kommunizieren: Wir sind in der Lage, in unserer Sprache (die Behauptung, Prompting sei eine „eigene“ Computer-Abfragesprache, vertritt niemand mehr ernsthaft) Anweisungen zu erteilen, Fragen zu stellen und so lange nachzufassen, bis wir mit dem Ergebnis zufrieden sind, oder die maximale Promptlänge erreicht ist. Die Promptlänge liegt aktuell bei rund 4.000 Token, was in etwa 8.000 bis 12.000 Worten, oder 20 bis 40 DIN-A4-Seiten anspruchsvollem Text entspricht. Um die obige oder vergleichbare Aufgaben zu lösen, reicht die Promptlänge oft nicht aus. Ein iteratives Vorgehen ist nicht möglich, da die Modelle alle zustandslos sind, sich Ergebnisse nicht merken können.

Mit der Nutzung von Foundation-Modellen wird die Maschine zum Dialogpartner. Allein diese Eigenschaft ist bahnbrechend. Im Kontext der DCLM-Systeme wird sie dazu führen, die Erfassung von Dokumentdaten und Inhalten, eine Tätigkeit, die bisher dem Menschen vorbehalten war, dem Computer zu übertragen. Es ist ohne weiteres möglich, das Modell damit zu beauftragen, Daten und relevante Textabschnitte aus den Texten zu extrahieren und für Folgesysteme oder Aufgaben und Analysen aufzubereiten.

Eine Anweisung in der Art von „Erstelle eine Liste aller Verträge, die wir mit Unternehmen A und dessen Nachfolgern und Vorgängern hatten, zeige auf, wann und wie sich die Verträge geändert haben und markiere alle Stellen, an denen Regelungen zu Change of Control getroffen wurden“ wird im ersten Anlauf nicht die erhofften Ergebnisse bringen. Mit hinreichender Erfahrung und Expertise lässt sich aber ein modifiziertes GenAI-System (GenAI: Generative Artificial Intelligence) erstellen, das in der Lage ist, diese Aufgabe und andere wesentlich anspruchsvollere Aufgaben schnell und zuverlässig zu erledigen.

Weitere Aufgaben, die die Maschine übernehmen kann und wird, sind das Erstellen von Dokumenten sowie bestimmte Aufgaben aus der Phase „Verhandeln und Abstimmen“. Eine erste, wenn auch noch sehr schwache Indikation, was hier möglich sein wird, geben die Co-Pilot-Modelle von Microsoft. Beim Erstellen geht es um den Aspekt, ob Form und Regelungsgehalt den Anforderungen des Erstellers entsprechen. Beim Verhandeln und Abstimmen geht es darüber hinaus oftmals

darum, Texte so anzupassen, dass sie das Gewollte tatsächlich abbilden und dabei ausreichend klar und präzise sind, um im Streitfall zu tragen. Ein weiterer Aspekt ist die Fragestellung, ob eine Regelung ausgewogen oder eher zugunsten einer Partei ist.

Diese Aspekte lassen sich durch semantische Nähe sehr gut und damit gerade von transformerbasierten Modellen abbilden. Wenn Single- und Few-Shot-Learning (Fine Tuning) nicht ausreichen, kann man eigene kleine Modelle auf Basis von synthetischen Daten trainieren. Wir nutzen unsere Dokumentengeneratoren, um gezielt Trainingsdaten mit geringer Varianz zu erzeugen. Gerade kleine Abweichungen sorgen für sehr gute Trainingseffekte.

KI als trainiertes Expertensystem für Rechtstexte

Der zweite Ansatz ist es, die GenAI auf die Steuerung einer Document-Generation-Engine hin zu trainieren, die dann die Einhaltung von Regeln sichert und über kuratierte Metadaten Anforderungen wie „klar und präzise“, „trägt vor Gericht“ oder „ausgewogen“ abbildet. Das Training der KI-Modelle auf eine formal logische Anweisungssprache zur Steuerung einer Engine ist Standard und zeigt hervorragende Ergebnisse. Vieles, was heute per Hand eingestellt und vergeben wird, kommt zukünftig von der GenAI.

Die dritte Möglichkeit ist es, die Modelle auf das Extrahieren und Einpflegen von Contentobjekten zu trainieren und heuristisch basierte Vorschläge zur Bewertung, zur Kura-

tionierung, zu machen. Kuratierte Datensätze sind Grundlage für das Training von Expertensystemen, die dann wieder zu einer erhöhten Leistung der GenAI-Modelle durch Reinforced Learning beitragen können. Eines der 16 oder mehr Modelle von GPT-5 könnte zukünftig ein breit trainiertes Expertensystem für Rechtstexte sein. Denn der wichtigste Trend in der KI ist momentan die Kombination von großen Sprachmodellen mit konzeptuell trainierten domainspezifischen Expertensystemen. Hier liegt ein enormes Potential im Verstehen und Erstellen von komplexen fachspezifischen Texten und Dokumenten. Ob es dann noch DCLM-Systeme im heutigen Sinne braucht, muss bezweifelt werden. Während viele noch mit der digitalen Transformation kämpfen, hat die GenAI-Revolution schon begonnen. ←

ANZEIGE

ANZEIGE

fourword
bietet eine 360-Grad-Sicht auf alle fachlichen, rechtspolitischen, strategischen und marktbezogenen Themen, die der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland in Task Forces, im Austausch zwischen den Mitgliedskanzleien und im Dialog mit dem Gesetzgeber bearbeitet.

Registrieren Sie sich jetzt kostenfrei, um auch künftig keine Ausgabe zu verpassen!
www.fourword-magazin.de

Herausgeber: **BWD** Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland
Publizistischer Partner: **Deutscher AnwaltSpiegel**

Eine Publikation von: **F.A.Z. BUSINESS MEDIA** Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe
GLP German Law Publishers

In eigener Sache

GermanLawInternational: Das erste englischsprachige Rechtsportal zum deutschen Wirtschaftsrecht ist gestartet

Am 21.03.2024 ist unter der neuen Dachmarke **GermanLawInternational** das erste englischsprachige Rechtsportal zum deutschen Wirtschaftsrecht gestartet. Seit zehn Jahren veröffentlichen wir in der Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel englischsprachige Online-Magazine:

BusinessLawMagazine, **LaborLawMagazine** und **GoingDigital**. Aus dem Trio ist nun ein Quartett geworden, denn auch das bisher deutschsprachige Magazin **IntellectualProperty** erscheint nun in einer englischsprachigen Version.

Alle diese Magazine haben wir bisher in vier Ausgaben pro Jahr im deutschsprachigen Raum und im Ausland erfolgreich einzeln herausgegeben. Am Erscheinungsrhythmus, an der bisherigen inhaltlichen Struktur, dem hohen Qualitätsstandard, dem Layout und der konsequenten Praxisorientierung wird sich durch das neue Format **GermanLawInternational** nichts ändern. Im Gegenteil: Durch die Bündelung der vier passenden Themenbereiche hoffen wir, den Informationswert für Sie als unsere Leserinnen und Leser zu erhöhen und die Sichtbarkeit bei unseren Hauptzielgruppen in Unternehmen und Kanzleien weiter zu steigern.

Meine Redaktionskollegen Karin Gangl, Dr. Thomas R. Wolf und ich sind sehr gespannt auf Ihre Meinung zu unserem neuen Verlagskonzept. Ihre Kommentare erreichen uns unter redaktion@deutscheranwaltspiegel.de. (tw)

Deals

Börsennotierte Mutares setzt beim Abschluss einer Vereinbarung zur Übernahme von Magirus von der Iveco Group auf CMS

Die börsennotierte Private-Equity-Beteiligungsgesellschaft Mutares SE & Co. KGaA hat eine Vereinbarung zur Übernahme von Magirus von der Iveco Group unterzeichnet. Magirus zählt weltweit zu den führenden Anbietern von Feuerwehrentechnik. Mit der neuen Plattforminvestition stärkt Mutares ihr Goods-&-Services-Segment. Der Abschluss der Transaktion wird für spätestens Januar 2025 erwartet.

Ein CMS-Team unter der Leitung durch Partner Dr. Michael Wangemann hat Mutares bei dieser Akquisition umfassend rechtlich begleitet. Mutares setzt regelmäßig auf die Expertise des CMS-Teams um Dr. Wangemann, zuletzt etwa bei der Übernahme der High Precision Components Witten GmbH.

Die Mutares SE & Co. KGaA ist eine Private-Equity-Gesellschaft mit Hauptsitz in München. Das Unternehmen erwirbt mittelständische Unternehmen in Umbruchsituationen von Unternehmensteilen großer Konzerne (Carve-outs). Ziel ist es, die Unternehmen auf einen profitablen Wachstumskurs zu führen. Der Umsatz von Mutares liegt derzeit bei etwa 5 Milliarden Euro und soll bis 2028 auf 10 Milliarden steigen.

Magirus, mit Hauptsitz in Ulm und einem Jahresumsatz von über 300 Millionen Euro, beschäftigt rund 1.300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Standorten in Deutschland, Italien, Österreich und Frankreich. Das Unternehmen bietet Produkte und Kundendienstleistungen im Bereich der Brandbekämpfung und des Katastrophenschutzes an.

CMS Deutschland: Dr. Michael Wangemann (Lead Partner), Viktoria Barthel (Senior Associate), Marielouise Emmer (Senior Associate, alle Corporate/M&A), Anna-Lena Löcherbach (Counsel, M&A/Real Estate), Susanne Schwalb (Partner, Dispute Resolution), Stefan Lüft (Partner), Martin Maurer (Senior Associate, beide IP).

Inhouse Legal Mutares: Jan Thöle (General Counsel).

Inhouse Tax Mutares: Denis Ahluwalia (Head of Tax), Julia Hellwig (Senior Manager Tax). (tw)

EQT Private Equity verkauft mit Hengeler Mueller ihre 20%-Beteiligung an Ottobock

EQT hat bekanntgegeben, dass der EQT VII Fonds (EQT Private Equity) eine Vereinbarung zum Verkauf seiner 20%igen Beteiligung an Ottobock, dem weltweit führenden Anbieter von tragbaren Bioniklösungen, an den bisherigen Mehrheitsgesellschafter Prof. Hans Georg Näder und die Familie Näder geschlossen hat.

Hengeler-Mueller-Team für EQT Private Equity: Dr. Daniel Möritz, Prof. Dr. Hans-Jörg Ziegenhain (beide Partner, beide Federführung), Dr. Lisa Schwarz, Martin Senftl, Dr. Patrick Hell, Dr. Viola de Blecourt, Dr. Alexander Bömer (alle München), Dr. Tobias Schneiders (Düsseldorf, alle Associates, alle Private Equity/M&A), Dr. Nikolaus Vieten (Partner), Jennifer Ellen Klein (beide Frankfurt am Main), Laura Kylmänen (London, beide Associates, alle Finanzierung), Prof. Dr. Wolfgang Spoerr, Dr. Jan Bonhage (beide Partner), Dr. Carolin Raspé, Erasmus Hoffmann (beide Counsel), Dr. Roman P. Kalin, Frauke

Mielenhausen, Dr. Patrick Oei (alle Berlin, alle Associates, alle Regulierung), Dr. Gunther Wagner (Partner), Dr. Tim Würstlin (Associate, beide München), IP: Dr. Astrid Harmsen (Counsel), Johannes Jäkle (beide Düsseldorf), Patrick M. Schmidt (Frankfurt am Main, beide Associates, alle Steuerrecht), Hendrik Bockenheimer (Partner), Dr. Andreas Kaletsch (Associate, beide Frankfurt am Main, alle Arbeitsrecht). (tw)

YPOG berät Positive Group beim Erwerb von MAILINGWORK

Ein YPOG-Team unter der Leitung von Dr. Stefan Witte und Dr. Benjamin Ullrich hat die französische Positive Group bei der Übernahme von MAILINGWORK beraten. Das Unternehmen vereint sich unter dem Dach der Positive Group mit dem deutschen Unternehmen rapidmail, einem Anbieter von Newsletter-Marketingsoftware; rapidmail gehört bereits seit 2021 zur Positive Group.

Die Positive Group ist ein französischer Softwarehersteller, der sich der Unternehmenskommunikation und dem Marketing widmet und historisch aus der Entwicklung von Sarbacane hervorgegangen ist, einem der führenden Anbieter im Bereich der digitalen Unternehmenskommunikation in Europa seit 2001. Das Unternehmen mit Sitz in Lille (Frankreich) hat sich stark vergrößert, indem es seinen Leistungskatalog jedes Jahr um eine Vielzahl von Lösungen rund um seine ursprüngliche Expertise im E-Mail-Marketing erweitert hat. Die 300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gruppe, die über Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien und Polen verteilt sind, unterstützen mehr als 30.000 Unternehmen.

Das auf E-Mail-Marketing spezialisierte Chemnitzer Unternehmen MAILINGWORK wird somit zugleich Teil der deutsch-französischen Gruppe. Beide Unternehmen, Marken und Mailingtools bleiben wie bisher getrennt voneinander bestehen.

Ziel der Vereinigung von MAILINGWORK und rapidmail ist es, unterschiedliche Segmente des Marktes optimal zu bedienen. Dadurch wird die Ambition der Positive Group unterstrichen, Marktführer in Europa im Bereich Marketing und digitale Kommunikation zu werden. Gleichzeitig ergeben sich auch sinnvolle Synergien und neue Möglichkeiten für Unternehmen aller Größen, durch das erweiterte Angebot ihre Marketingstrategien zu optimieren und auszubauen.

YPOG hat die Positive Group, vormals Sarbacane, bereits bei der Übernahme des E-Mail-Marketing- und Newsletter-Spezialisten rapidmail im Jahr 2021 beraten.

Team: Dr. Benjamin Ullrich (Co-Lead, Transactions, Partner, Berlin), Dr. Stefan Witte (Co-Lead, Transactions, Associated Partner, Hamburg),

Johannes Schmidt (Transactions, Associate, Hamburg), Boris Schinzel (Transactions, Associate, Berlin), Dr. Lutz Schreiber (IP/IT/Data Protection, Partner, Hamburg), Matthias Treude (IP/IT/Data Protection, Associate, Hamburg), Dr. Malte Bergmann (Tax, Partner, Hamburg), Lukas Schmitt (Tax), Senior Associate, Hamburg). (tw)



Sozietäten

Gleiss Lutz begleitet Heidelberg Materials bei Aktienrückkaufprogramm mit einem Gesamtvolumen von bis zu 1,2 Milliarden Euro

Ein Gleiss-Lutz-Team berät die Heidelberg Materials AG bei einem geplanten Aktienrückkaufprogramm mit einem Gesamtvolumen von bis zu 1,2 Milliarden Euro und einer Laufzeit bis spätestens 2026. Es ist vorgesehen, den Aktienrückkauf in drei Tranchen durchzuführen. Die erste Tranche soll im zweiten Quartal nach der Hauptversammlung 2024 starten.

Heidelberg Materials ist mit mehr als 51.000 Beschäftigten an fast 3.000 Standorten in rund 50 Ländern einer der weltweit größten integrierten Hersteller von Baustoffen und -lösungen mit führenden Marktpositionen bei Zement, Zuschlagstoffen und Transportbeton. Das Unternehmen ist im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team hat die Heidelberg Materials AG beraten: Dr. Adrian Bingel (Federführung, Partner), Oliver Wolf und Teresa Link (alle Gesellschaftsrecht, alle Stuttgart). (tw)

Stärkung der Demokratie: HEUKING findet Motivator für Hamburg-Wahlen

Die Hamburgische Bürgerschaft hat beschlossen, die renommierte Agentur Fischer Appelt mit der Förderung der Wahlmotivation für die bevorstehenden Bezirks-, Bürgerschafts- und Europawahlen zu beauftragen. In diesem Auswahlprozess beriet HEUKING-Partner Dr. Martin Schellenberg die Bürgerschaft.

Die bevorstehenden Wahlen sind von entscheidender Bedeutung für die Zukunft Hamburgs und Europas. „Wir sind stolz darauf, dass wir die Hamburgische Bürgerschaft schon zum zweiten Mal bei diesem bedeutenden Projekt unterstützen durften“, sagt Dr. Martin Schellenberg. „Die Förderung der Wahlbeteiligung ist ein zentraler Bestandteil jeder demokratischen Gesellschaft,

und gerade in einer Zeit, in der sich Echoräume in sozialen Medien verbreiten, ist es wichtig, Bürgerinnen und Bürger untereinander ins Gespräch zu bringen und sie zur Wahl zu motivieren.“

Die Hamburgische Bürgerschaft betont die Bedeutung einer transparenten und fairen Auswahl des Partners für dieses Projekt. „Die Zusammenarbeit mit HEUKING hat sicherstellen können, dass der Auswahlprozess nach höchsten Standards durchgeführt wurde.“

Berater Hamburgische Bürgerschaft – HEUKING: Dr. Martin Schellenberg, Giulia Mauritz (beide Öffentliches Wirtschaftsrecht, beide Hamburg). (tw)

Noerr ergänzt Frauenförderungsinitiative „Her“ um Mentoringprogramm „Her Success“

Mit einem neuen Mentoring-Programm unterstützt Noerr die Beraterinnen der Kanzlei. „Her Success“ zielt darauf ab, die individuelle Karriereentwicklung der weiblichen Associated Partners und Senior Associates zu unterstützen und die Vernetzung innerhalb der Kanzlei zu vertiefen.

Noerr konnte seit 2020 durch vielfältige Aktivitäten, insbesondere im Recruiting und im Rahmen der Initiative „Her“, den Frauenanteil in den Reihen der Beraterinnen und Berater steigern. Bei den Neueinstellungen spiegelt der Anteil der Frauen inzwischen annähernd die Quote der Absolventinnen im 2. Staatsexamen wider.

Um die Förderung und Perspektiven der Beraterinnen weiter zu verbessern, hat die Kanzlei die Initiative „Her“ mit „Her Success“ um einen weiteren Baustein speziell für die weiblichen Associated Partners und Senior Associates erweitert.

Das Programm besteht aus zwei Stufen:

- Die erste Stufe ist ein Angebot an alle Senior Associates: die im Markt einzigartige Begleitung durch ein Tandem, bestehend aus einer Mentorin oder einem Mentor aus den Reihen der Partnerschaft sowie aus einem weiblichen oder männlichen Counsel oder Associated Partner als „Buddy“. Diese Kombination stellt sicher, dass alle relevanten Themen adressiert werden können.
- Die zweite Stufe beginnt mit der Beförderung zum Associated Partner. Hier besteht das Tandem aus einer Mentorin oder einem Mentor aus dem Kreis der Sozietäten, um eine individuelle Förderung und Weiterentwicklung zur Partnerin zu bieten.

„Mit ‚Her Success‘ verfolgen wir auch das Ziel, eine möglichst große Zahl unserer Beraterinnen bis zur Partnerin zu entwickeln“, betont Dr. Anke Meier, Partnerin der Kanzlei. „Dabei beziehen wir auch unsere männlichen Kollegen

ein, die sich als Buddies ebenfalls weiter mit den Partnern vernetzen und ihre Leadership-Skills schulen.“

Auf dem Karriereweg in die Partnerschaft setzt Noerr dabei bereits an vielen Stellen mit dem erfolgreichen „Her“-Programm an. Adressiert werden die Themen Aus-, Fort- und Weiterbildung („Her Rise“) sowie in- („Her Network“) und externe Vernetzung mit dem „Her Executive Circle“, der weibliche Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit zusammenbringt. Außerdem unterstützt die Kanzlei sowohl Beraterinnen als auch Berater mit einem kürzlich eingeführten Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Müttern und Vätern bietet Noerr mit dem „Family Track“ (Pressemitteilung siehe [hier](#)) einen alternativen Karrierepfad mit freiwilligen Zusatzangeboten, die über das reguläre Elterngeld und die Elternzeit hinausgehen. (tw)



Personal

Neues Management bei ADVANT Beiten: Guido Krüger alleiniger Managing Partner, Barbara Mayer und Martin Fink rücken auf



Dr. Guido Krüger



Martin Fink

ADVANT Beiten wählte im Rahmen einer Partnersversammlung ein neues Management, nachdem die Kanzlei seit der letzten Partnersversammlung im Herbst vergangenen Jahres nach dem Rücktritt von Managing Partner Philipp Cotta zunächst mit einer Doppelspitze aus den amtierenden Mitgliedern des Leitungsausschusses – Dr. Guido Krüger und Dr. Detlef Koch – geführt worden war. Auf der jetzigen Frühjahrsversammlung sind wieder drei Mitglieder in das Führungsgremium mit einer Amtszeit von drei Jahren gewählt worden.

Dr. Guido Krüger, Partner im Düsseldorfer Büro und Co-Managing Partner der Kanzlei, wurde von der Partnersversammlung als Managing Partner gewählt und zeichnet außerdem in den kommenden drei Jahren für die Bereiche Finanzen und IT verantwortlich. Dr. Detlef Koch, der die Geschicke der Kanzlei zuletzt gemeinsam mit Guido Krüger führte, hat sich entschieden, sich nicht noch einmal für sein Amt aufstellen zu lassen.

Neben Guido Krüger wählte die Partnerschaft den Münchner Partner Martin Fink sowie Dr. Barbara Mayer, Partnerin im Freiburger Büro, in das



Dr. Barbara Mayer

neu aufgestellte Management. Martin Fink wurde zum stellvertretenden Managing Partner gewählt und verantwortet insbesondere den Bereich Human Resources. Barbara Mayer wird insbesondere die Bereiche Internationales sowie Marketing verantworten.

Das dreiköpfige Management freut sich darauf, ADVANT Beiten in den kommenden drei Jahren gemeinsam mit den weiteren Führungsgremien, Standort- und Praxisgruppenleitern weiter auf Erfolgskurs zu halten und in die Zukunft zu führen. Bereits im vergangenen November hat sich die Partnerschaft konkrete Ziele gesetzt und Strategien entwickelt, die es nun umzusetzen und zu erreichen gilt. (tw)

Linklaters: Dr. Julia Grothaus ist neue Leiterin der Praxis Litigation, Arbitration & Investigations



Dr. Julia Grothaus

Linklaters hat Dr. Julia Grothaus zur neuen Leiterin der Praxis Litigation, Arbitration & Investigations (LAI) in Deutschland ernannt. In dieser Position wird sie die strategische Entwicklung der renommierten Praxisgruppe national und international weiter vorantreiben.

Julia Grothaus ist seit 2007 bei Linklaters tätig, seit 2020 als Partnerin. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung und Vertretung von nationalen und internationalen Unternehmen in komplexen Auseinandersetzungen vor staatlichen Gerichten, in internationalen Schiedsverfahren und bei der außergerichtlichen Konfliktlösung. Mit dem Wechsel setzt Linklaters den Generationswechsel fort. Zusätzlich zu ihrer neuen Rolle bleibt Julia Grothaus Mitglied des German Executive Team und Leiterin des deutschen sowie Co-Leiterin des europäischen ESG-Teams von Linklaters.

Julia Grothaus folgt in der Position als LAI-Praxisgruppenleiterin auf Alexandros Chatzinerantzis, der diese Funktion seit 2019 innehatte.

Der Bereich Litigation, Arbitration & Investigations von Linklaters deckt das gesamte Spektrum der Konfliktlösung ab, von der außergerichtlichen Verhandlung über die streitige Durchsetzung bis hin zur weltweiten Vollstreckung. Auch Crisis-Management und Compliancefragen gehören zu den Schwerpunkten der Praxis. (tw)

München: Morgan Lewis setzt Wachstum in Deutschland fort – Dr. Philipp Schäuble kommt von McDermott

Morgan Lewis baut ihre führende globale Arbeitsrechtspraxis in Deutschland weiter aus und begrüßt Dr. Philipp Schäuble als neuen Partner im Münchner Büro. Schäuble, der von McDermott kommt, wird Mandanten bei Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts inklusive arbeitsrechtlicher Streitigkeiten beraten.

„Mit der Aufnahme von Philipp Schäuble in das Münchner Team verfolgen wir weiterhin den gesetzten Fokus auf den Ausbau unseres Beratungsangebots für Mandanten in Europa“, sagte Firm Chair Jami McKeon. „Mandanten aller Art verlassen sich auf uns, wenn es um kritische Fragen geht, die oft grenzüberschreitend und praxisübergreifend sind und oftmals aus arbeitsrechtlichen Aspekten resultieren oder solche beinhalten, zum Beispiel im Rahmen von Transaktionen. Philipps Expertise auf diesem Gebiet, zusammen mit seiner Erfahrung bei der Beratung von Unternehmen aus den Branchen Life-Sciences, Finanzdienstleistungen und Automotive, ist ein Mehrwert für unsere Mandanten.“

Dr. Philipp Schäuble berät deutsche und internationale Unternehmen zu sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, mit besonderem Schwerpunkt auf Vergütungssystemen, betrieblicher Altersversorgung, Restrukturierungen und arbeitsrechtlichen Aspekten im Rahmen von öffentlich-privaten Partnerschaften. Weiterhin berät er bei arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Fusionen und Übernahmen. Er vertritt Mandanten in den Branchen Life-Sciences, Automotive sowie im Finanz- und Verlagswesen.

„Wir freuen uns sehr, Philipp bei uns begrüßen zu können. Sein Zugang steht im Einklang mit unserem strategischen Ziel, die Präsenz von Morgan Lewis in Deutschland auszubauen und die Reichweite unserer Arbeitsrechtspraxis zu vergrößern, um dem Beratungsbedarf unserer Mandanten noch besser nachzukommen“, sagte Grace Speights, Leiterin der globalen Arbeitsrechtspraxis der Sozietät. „Er ist ein hervorragender Anwalt für die Begleitung von Mandanten bei arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren und im Zusammenhang mit Transaktionen, Konzernreorganisationen und Umstrukturierungen.“

„Philipp Schäuble verfügt über enge Verbindungen zur deutschen Wirtschaft und ein tiefes Verständnis für diese, was für den weiteren Ausbau unserer Präsenz in Deutschland wichtig ist“, sagte Dr. Florian Harder, Managing Partner des Münchner Büros der Kanzlei. „Wir schätzen Philipp für seine Kollegialität in der Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Teams und freuen uns sehr, ihn bei uns begrüßen zu können.“ (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 10. April 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

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

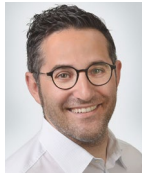
TRUMPF SE + Co. KG,
Ditzingen
Leiter Zentralbereich Recht
und Gesellschaftspolitik

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.**

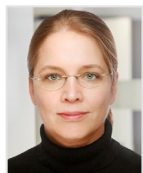
Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
Gütersloh
Executive Vice President
Business & Legal Affairs

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 Klowitz**

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
Brienner 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

WESTFALH 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

FÜR IHREN BERUFLICHEN ERFOLG

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

ANZEIGE

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

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

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

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

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

German Law Publishers GmbH:

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

E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de

Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot

www.deutscheranwaltspiegel.de:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –

Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

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

Layout: Mi-Young Youn

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

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