

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Rechtsprechungsreport
Gesellschaftsrecht



→ 7
Konzerncompliance und
Geschäftsherrenhaftung



→ 11
Stolperfalle Stellenanzeige



→ 14
KI im Rechtsmarkt



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

einer unserer sehr geschätzten Klassiker im redaktionellen Programm erwartet Sie in dieser Ausgabe: Sven Hoffmann und Sarah Ehret, Partner und Associate unseres langjährigen Strategischen Partners HEUSSEN, präsentieren Ihnen den halbjährlichen Rechtsprechungsreport zu den aktuellen Entwicklungen im Gesellschaftsrecht. Ein besseres und kompakteres Update werden Sie andernorts nicht finden.

„Legal Tech oder Legal Threat? – Wie viel KI verträgt Ihre Kanzlei oder Rechtsabteilung?“ Am 28.10.2025 sollten Sie am Nachmittag und Abend zu unserem AnwaltSpiegel-Roundtable in den F.A.Z. Tower kommen, wenn Sie zu allen Themen, die den Rechtsmarkt gerade disruptiv verändern, auf dem aktuellen Stand sein und bleiben möchten. Wir laden Sie gemeinsam mit unserem Partner Wolters Kluwer ein, in die Zukunft (die schon da ist) zu schauen. Freuen Sie sich auf hochkarätige Panelisten! Zur Anmeldung geht es [hier](#) entlang.

Zur Einstimmung sollten Sie den Beitrag von Prof. Dr. Bruno Mascello lesen: „KI im Rechtsmarkt – auf die strategische Weichenstellung kommt es an“, schreibt unser Autor. Er weiß sehr genau, was zu tun ist.

Ihr

Thomas Wegerich

GESELLSCHAFTSRECHT

3 **Rechtsprechungsreport Gesellschaftsrecht**

Der halbjährliche Praxisüberblick

Von Sven Hoffmann und Sarah Ehret

COMPLIANCE/UNTERNEHMENSPRAXIS

7 **Konzerncompliance und Geschäftsherrenhaftung**

„Wir wissen viel, aber alleine nichts!“

Von Dr. Ulrich Wastl

ARBEITSRECHT

11 **Stolperfalle Stellenanzeige**

„Digital Native“ – jung, dynamisch, diskriminierend?

Von Carl-Philipp Fischer

NEWS & SERVICES

22 **Deals**

22 **Sozietäten**

23 **Personal**

25 **Fachbeirat**

30 **Strategische Partner**

31 **Kooperationspartner**

32 **Impressum**

RECHTSMARKT/KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

14 **KI im Rechtsmarkt**

Auf strategische Weichenstellung kommt es an

von Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M.

RECHTSMARKT/DIVERSITY

18 **Oben ohne – wieder in?**

Warum deutsche Kanzleien 2025 ein doppeltes Problem haben

Von Claudia Böhnert

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Rechtsprechungs- report Gesellschaftsrecht

Der halbjährliche Praxisüberblick

Von Sven Hoffmann und Sarah Ehret



Der BGH hat wichtige Klarstellungen zum Gesellschaftsrecht getroffen, darunter die Bindung an Stimmabgaben in Personengesellschaften, die Haftung für Prospektfehler, die Nachrangigkeit bestimmter Gesellschafterdarlehen, die Haftung ausgeschiedener Geschäftsführer sowie die mögliche Herabsetzung der Vorstandsvergütung.

Bindung an eine Stimmabgabe in der Personengesellschaft

BGH, Urteil vom 22.10.2024 – II ZR 64/23

Der II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) hat sich mit der Frage befasst, ob ein Gesellschafter an seine Stimmabgabe im Rahmen eines zeitlich gestreckten Beschlussverfahrens in einer Personengesellschaft gebunden ist. Im Schrifttum war umstritten, ob die abgegebene Stimme bis zum Ende der Abstimmungsfrist widerrufen werden kann.

Ausgangspunkt des BGH war die rechtliche Einordnung der Stimmabgabe als empfangsbedürftige Willenserklä-

rung, die mit Zugang beim Adressaten wirksam wird (§ 130 Abs. 1 BGB). Der Zugang kann nach dem BGH auch dann als erfolgt gelten, wenn die Erklärung in eine elektronische Liste eingetragen wird, auf die ein Empfangsbevollmächtigter jederzeit Zugriff hat – unabhängig davon, ob dieser tatsächlich Einsicht genommen hat.

Der BGH entschied, dass eine einmal zugegangene Stimmabgabe grundsätzlich nicht mehr frei widerrufen werden kann. Dies gelte jedenfalls dann, wenn keine abweichende vertragliche Regelung oder ein ausdrücklich oder konkludent erklärter mangelnder Bindungswille des Abstimmenden vorliegt. Die Stimmabgabe sei Teil eines kollektiven Willensbildungsprozesses, der auf die Bildung eines rechtsverbindlichen Organwillens gerichtet ist. Eine



Sven Hoffmann

HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart
Rechtsanwalt, Dipl.-Betriebswirt (BA), Partner

sven.hoffmann@heussen-law.de

www.heussen-law.de



Sarah Ehret

HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart
Rechtsanwältin, Associate

sarah.ehret@heussen-law.de

www.heussen-law.de

freie Widerruflichkeit würde die Rechtssicherheit und Verlässlichkeit dieses Prozesses gefährden.

Die §§ 145 ff. BGB, die für Vertragsangebote gelten, seien nicht anwendbar. Der BGH betonte, dass ein Gesellschafterbeschluss kein Vertrag im Sinne dieser Vorschriften ist, sondern ein mehrseitiges Rechtsgeschäft eigener Art. Die Stimmabgabe entfalte ihre Wirkung nicht isoliert, sondern nur im Zusammenspiel mit den übrigen Stimmen. Auch eine analoge Anwendung der Vorschriften über die Widerruflichkeit von Einwilligungen (§ 183 BGB) oder anderer schuldrechtlicher Regelungen lehnte der Senat ab. Es existieren im Personengesellschaftsrecht keine speziellen gesetzlichen Regelungen zur Widerruflichkeit von Stimmabgaben.

Letztlich ergebe sich der Ausschluss freier Widerruflichkeit aus der Funktion der Stimmabgabe als Element der kollektiven Willensbildung und das gemeinsame Verbandsinteresse an einer raschen und rechtssicheren Beschlussfassung.

Der BGH betonte, dass die Gesellschafter die ihnen eingeräumte Abstimmungsfrist nutzen können, um sich umfassend zu informieren. Wer seine Stimme frühzeitig abgebe, trage daher das Risiko nachträglich eintretender Umstände bewusst selbst. Ob es ausnahmsweise wichtige Gründe für eine andere Beurteilung geben könnte, ließ der BGH offen.

Wollen Gesellschafter einer Personengesellschaft ihre Abstimmungspraxis flexibilisieren und eine Änderung bis zur endgültigen Abstimmungsfrist zulassen, empfiehlt

es sich, eine entsprechende Bestimmung in den gemeinsamen Gesellschaftsvertrag aufzunehmen.

Haftung der Gründungs- bzw. Altgesellschafter einer Publikumsgesellschaft für Prospektfehler

BGH, Beschluss vom 04.06.2024 – II ZB 17/22

Der Bundesgerichtshof hat dazu Stellung bezogen, unter welchen Voraussetzungen Gründungs- oder Altgesellschafter einer Publikumsgesellschaft für fehlerhafte oder unvollständige Angaben in einem Verkaufsprospekt haften. Im Zentrum der Entscheidung steht die Abgrenzung zwischen der spezialgesetzlichen Prospekthaftung – insbesondere nach dem Verkaufsprospektgesetz a.F. (§ 13 VerkProspG a.F.) und dem Börsengesetz a.F. (§§ 44 ff. BörsG a.F.) – und der allgemeinen zivilrechtlichen Haftung wegen Verschuldens bei Vertragsschluss (§§ 311 Abs. 2, 241 Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB).

Der BGH stellte klar, dass die spezialgesetzliche Prospekthaftung die allgemeine zivilrechtliche Haftung zwar nicht vollständig verdrängt. Allerdings bestehen vorvertragliche Aufklärungspflichten nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen nur für solche Altgesellschafter, die entweder selbst aktiv am Vertrieb der Beteiligungen mitwirken oder in sonstiger Weise Verantwortung für den Vertrieb übernehmen. Die bloße Gesellschafterstellung – auch in Verbindung mit der Funktion als Treuhandkommanditist – genügt hierfür nicht. Entscheidend bleibe, ob der betreffende Gesellschafter in irgendeiner Weise für den Vertrieb verantwortlich ist. Ist dies nicht

der Fall, besteht auch keine Haftung wegen unterlassener Richtigstellung fehlerhafter Prospektangaben. Dies sei keine eigenständige Haftungsgrundlage.

Diese Entscheidung grenzt die Haftung für Prospektfehler klar auf diejenigen Personen ein, die tatsächlich Einfluss auf den Vertrieb genommen haben oder diesen organisiert haben.

Nachrangigkeit von Gesellschafterdarlehen im Insolvenzfall

BGH, Urteil vom 07.11.2024 – IX ZR 216/22

Der IX. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hatte an der Schnittstelle von Gesellschafts- zum Insolvenzrecht (InsO) eine bislang unterschiedlich beurteilte Frage zu entscheiden: Ist ein Darlehen, das ein Gesellschafter der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG über eine andere Gesellschaft an die KG vergibt, als Gesellschafterdarlehen im Sinne von § 39 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 InsO zu behandeln – und damit im Insolvenzfall nachrangig –, obwohl die Komplementärin selbst gar nicht am Haftkapital an der KG beteiligt ist?

Nach § 39 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 InsO sind nicht nur unmittelbare Gesellschafterdarlehen an die Schuldnergesellschaft nachrangig, sondern auch sonstige Rechtshandlungen Dritter, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entsprechen. Die Frage war, wie weit diese Ausdehnung der Regelungen reicht. Im vorliegenden Fall war der Darlehensgeber nur an der Komplementärin der

GmbH & Co. KG beteiligt, diese aber nicht an der KG. Es gab also nicht mal eine mittelbare gesellschaftsrechtliche Beteiligung des Darlehensgebers an der KG.

Der BGH entschied, dass es für die Anwendung des Gesellschafterdarlehensrechts darauf nicht ankomme. Er erteilte damit einer in der Literatur verbreiteten gegenteiligen Auffassung eine Absage. Entscheidend sei, ob der Gesellschafter der Komplementär-GmbH gleichzeitig auch maßgeblichen Einfluss auf die darlehensgebende Gesellschaft ausüben kann. Denn über diese Verknüpfung von Darlehensgeber und Darlehensnehmer entstehe eine Situation, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entspreche. Eine Kapitalbeteiligung der Komplementär-GmbH sei hierfür nicht zwingend erforderlich. Es reiche aus, wenn der Gesellschafter auf die Entscheidungen der darlehensgebenden Gesellschaft bestimmen Einfluss hat. Der BGH verwies auf die Systematik des Gesetzes: Nach § 39 Abs. 5 InsO unterliege auch ein geschäftsführender Gesellschafter dem Gesellschafterdarlehensrecht, selbst wenn er keinen Kapitalanteil hält. Daraus folge, dass auch bei fehlender Kapitalbeteiligung der Komplementärin eine Nachrangigkeit der Forderung in Betracht kommt.

Neugläubigerhaftung des ausgeschiedenen Geschäftsführers

BGH, Urteil vom 23.04.2024 – II ZR 206/22

Ebenfalls an der Schnittstelle zum Insolvenzrecht bewegt sich die nachfolgende Entscheidung des II. Zivilsenats. Er

entschied, dass die Haftung eines Geschäftsführers wegen Insolvenzverschleppung nicht automatisch mit dem Ende seiner Organstellung endet. Vielmehr kann ein ausgeschiedener Geschäftsführer auch für Schäden haften, die sogenannten Neugläubigern – also Gläubigern, die erst nach seinem Ausscheiden in vertragliche Beziehungen zur Gesellschaft treten – entstehen, wenn die durch seine Pflichtverletzung geschaffene Gefahrenlage im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch fortbesteht.

Die rechtliche Grundlage für diese Haftung bilde § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 15a InsO. Zwar ende mit dem Ausscheiden aus dem Amt die Insolvenzantragspflicht ex nunc, doch bereits begangene Pflichtverletzungen bleiben haftungsrechtlich relevant. Sinn des Insolvenzantrags sei auch, dass insolvente Gesellschaften vom Markt genommen würden, um potentielle neue Vertragspartner – eben die „Neugläubiger“ – zu schützen. Der BGH betont, dass die durch die unterlassene Antragstellung geschaffene Gefahrenlage fortwirken und damit auch nach dem Ausscheiden des Geschäftsführers noch kausal für Schäden sein kann, die durch neue Vertragsabschlüsse entstehen.

Der bloße Wechsel in der Geschäftsführung stelle keine Zäsur dar, die den Zurechnungszusammenhang unterbreche. Vielmehr sei eine wertende Betrachtung erforderlich: Nur wenn sich die Gesellschaft zwischenzeitlich nachhaltig erholt habe und die spätere Insolvenz auf neue Ursachen zurückzuführen sei, entfalle die Haftung des früheren Geschäftsführers. Ein bloßer zeitlicher Abstand reiche hingegen nicht aus, um die Haftung zu verneinen. Auch wenn ein nachfolgender Geschäftsführer sei-

nerseits pflichtwidrig handele, bleibe die ursprüngliche Pflichtverletzung des ausgeschiedenen Geschäftsführers haftungsrechtlich relevant, solange sie fortwirkt.

Diese Entscheidung hat erhebliche praktische Bedeutung: Sie stellt klar, dass Geschäftsführer sich nicht durch Amtsniederlegung der Haftung entziehen können, wenn sie zuvor ihre Insolvenzantragspflicht verletzt haben.

Herabsetzung der Vorstandsvergütung nach § 87 Abs. 2 AktG – auch im Insolvenzverfahren

BGH, Urteil vom 22.10.2024 – II ZR 97/23

Wenn sich die Lage einer Aktiengesellschaft nach der Festsetzung der Vorstandsvergütung verschlechtert und die Weiterzahlung in der bisherigen Höhe für die Gesellschaft unzumutbar ist, kann der Aufsichtsrat nach § 87 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) die Bezüge eines Vorstandsmitglieds auf ein angemessenes Maß herabsetzen. Dies gilt insbesondere, wenn das Vorstandsmitglied die Verschlechterung der Lage zu vertreten hat. Hierzu waren bislang zwei Fragen ungeklärt – ob die Herabsetzung nur im Fall eines pflichtwidrigen Verhaltens des Vorstandsmitglieds zulässig sein sollte und ob dieses Herabsetzungsrecht auch noch besteht, wenn die schlechte wirtschaftliche Lage in einem Insolvenzverfahren mündet.

Der BGH hat in seiner Entscheidung beide Fragen aufgegriffen und klargestellt, dass ein schuldhaftes oder pflichtwidriges Verhalten des Vorstandsmitglieds keine

Voraussetzung für die Herabsetzung ist. Denn Zweck des § 87 Abs. 2 AktG sei, dass das Schicksal der Gesellschaft und des Vorstands – also das wirtschaftliche Wohlergehen der Gesellschaft – auch in Vergütungsfragen verknüpft sei. Eine pauschale Kategorisierung von Fällen sei deshalb nicht angemessen, sondern stets individuell im Einzelfall zu überprüfen, ob eine Herabsetzung angemessen sei, wobei eine Verantwortlichkeit des Vorstands aber als wesentlicher Umstand in der Gesamtabwägung berücksichtigt werden dürfe. Der BGH betont, bei dieser Bewertung die Grundrechte des Vorstandsmitglieds – insbesondere Art. 2 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG – angemessen in Einklang zu bringen sind. Das Vertrauen des Vorstandsmitglieds in die vereinbarte Vergütung ist zu berücksichtigen. Dennoch kann das Interesse der Gesellschaft an einer Anpassung überwiegen, wenn die Weitergewährung der ursprünglichen Bezüge angesichts der wirtschaftlichen Lage nicht mehr vertretbar erscheint.

Weiter führte der BGH sodann aus, dass ein bestehendes Herabsetzungsrecht auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens fortbesteht. Es wird dann nicht mehr vom Aufsichtsrat, sondern vom Insolvenzverwalter ausgeübt, da die Vergütung des Vorstands aus der Insolvenzmasse zu leisten ist und somit in dessen Verwaltungsbereich fällt. Das Herabsetzungsrecht werde auch nicht durch das Sonderkündigungsrecht des Insolvenzverwalters nach § 113 InsO verdrängt. Beide Rechte bestünden nebeneinander. Während § 113 InsO dem Insolvenzverwalter die Möglichkeit gebe, das Dienstverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen, erlaube § 87 Abs. 2 AktG eine Anpassung der Vergütung für die Zeit bis zur Beendigung des Vertrags (siehe hierzu auch den **Beitrag** in Deutscher AnwaltSpiegel, Ausgabe 06/2025). ←

ANZEIGE

INHOUSE MATTERS

Let's embrace the future!

Der Wandel im Rechtsmarkt ist da. – Jetzt.

4. Dezember 2025

12 Uhr bis 21 Uhr
Frankfurt School of Finance & Management

**SAVE
THE
DATE!**

Inhouse Matters ist die plattformübergreifende Fach- und Networkingveranstaltung der Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel rund um den Themenbereich „Digitalisierung im Rechtsmarkt“. Ein Höhepunkt des Events ist die Verleihung der **Inhouse Matters Awards 2025** an die innovativsten Rechtsabteilungen und Wirtschaftskanzleien.

Panelisten u.a.:



Tobias Haar
General Counsel,
Aleph Alpha



Prof. Dr. Holger Schmidt
Redaktionsleiter,
Frankfurter
Allgemeine Zeitung



Dr. Alexander Steinbrecher
Chefjustiziar,
Berliner Verkehrsbetriebe



Nina Stoeckel
Chief Compliance Officer,
Boehringer Ingelheim



Adriane Winter
Chief Compliance Officer & Co-Head of Global Legal,
BSH Hausgeräte



Dr. Christian Wolf
Geschäftsführender Partner, GÖRG

www.deutscheranwaltspiegel.de/events/inhouse-matters

Veranstalter



In Kooperation mit



Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

Mitveranstalter



Partner



Partner



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Partner



Konzerncompliance und Geschäftsherrenhaftung

„Wir wissen viel, aber alleine nichts!“

Von Dr. Ulrich Wastl



Dr. Ulrich Wastl

Westpfahl Spilker Wastl, München
Rechtsanwalt, Partner

u.wastl@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de



Konzerncompliance erfordert aufgrund zahlreicher komplexer, noch ungeklärter straf- und haftungsrechtlicher Risiken eine interdisziplinäre Gesamtrisikobewertung.

Problemstellung

Seit Jahren ist die ordnungspolitische Tendenz zu erkennen, Compliancepflichten in Konzernstrukturen auf nationaler und europarechtlicher Ebene zu normieren. Dies führt dazu, dass die unternehmerischen und rechtlichen Entscheidungsspielräume innerhalb von Konzernstrukturen namentlich mit Blickrichtung auf eine adäquate Risikoverteilung zunehmend beschränkt werden. Gänzlich unabhängig von dieser unmittelbar gesetzgeberischen Verantwortungs- und damit Risikozuweisung ist jedoch auch eine Tendenz zu erkennen, die entsprechenden straf- und damit auch haftungsrechtlichen Risiken insbesondere mit Blickrichtung auf Konzernstrukturen durch entsprechende strafrechtliche Überlegungen und Auslegungsgrundsätze zu erhöhen. Namentlich geschieht dies im Bereich der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung. Die zahlreichen, in diesem Bereich noch ungeklärten Rechtsfragen sind auch außerhalb des vom Gesetzgeber ausdrücklich vorgegebenen Kanons von Compliancepflichten im Konzern nicht zu unterschätzen. Dies sowie hieraus für die Etablierung und Prüfung von Compliance-Management-Systemen (CMS) im Konzern zu ziehende Konsequenzen werden daher nachfolgend cursorisch beschrieben.

Grundlagen

Die strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung von Vorständen, Geschäftsführern und hochrangigen Leitungsverantwortlichen im Compliancebereich ist zwischenzeitlich allgemein anerkannt. Auch die diesbezügliche

Verantwortlichkeit des Leiters der Innenrevision sowie des Compliancebeauftragten ist in diesem Kontext durch den BGH bereits anerkannt worden. Dabei geht die Rechtsprechung sogar so weit, nicht nur eine strafrechtliche Verantwortlichkeit im Innenverhältnis zum betroffenen Unternehmen oder sonstigen Rechtsträger, sondern auch im Verhältnis zu Dritten beziehungsweise Unternehmensfremden für möglich zu halten. Erschwert wird die (straf-)rechtliche Risikoeinschätzung zudem von vornherein dadurch, dass die konkrete Verantwortungszuweisung stets von den Umständen des Einzelfalls abhängig ist. Ein insoweit einschlägiger und abschließender Katalog von Beurteilungskriterien liegt – zumal mit Blickrichtung auf Konzernstrukturen – bei weitem noch nicht vor.

Aber auch soweit bereits Kriterien entwickelt worden sind, ist deren Trennschärfe nicht immer ausreichend. So soll beispielsweise die bloße vertragliche Zuweisung von Kontrollpflichten für eine strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung eines Leitungsverantwortlichen noch nicht ausreichend sein; entscheidend soll vielmehr die faktische Kontrolltätigkeit sein. In dogmatischer Hinsicht ist eine strafrechtliche Relevanz des Handelns von Complianceverantwortlichen sowohl in der Form des aktiven Tuns als auch des Unterlassens gebotener Maßnahmen denkbar. Gerade die zweite Fallgruppe wird dabei der Regelfall sein, womit all die Fragen der Strafbarkeit des Unterlassens, wie beispielsweise die Erforderlichkeit einer Garantenstellung, einer Ingerenz (und anderes mehr), eine Rolle spielen. Aus Sicht des betroffenen Unternehmens gewinnen all diese zunächst nur die jeweils handelnde Person betreffenden Überlegungen deshalb Bedeutung, weil insoweit eine Zurechnung des strafrechtlich

relevanten Verhaltens einzelner Leitungsverantwortlicher erfolgen kann. Einerseits geschieht dies über § 30 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) und ist andererseits Gegenstand vielfältiger Gedankenmodelle im Hinblick auf die Einführung eines Unternehmensstrafrechts auch in Deutschland. Ebenso denkbar sind haftungsrechtliche Zurechnungen und damit aus Sicht des betroffenen Unternehmens einhergehende, oftmals beträchtliche oder gar existenzbedrohende Schadenersatzansprüche. Was aber bedeutet dieser aktuelle Befund für die Gestaltung und Prüfung von Compliancestrukturen im Konzern?

Risikoevaluation und das Prinzip „kommunizierender Röhren“

Die vorstehend aufgrund des vorgegebenen Rahmens cursorisch beschriebene Ausgangslage führt im Hinblick auf die Gestaltung und Prüfung eines konzernweiten CMS zu den verschiedensten Handlungsnotwendigkeiten. Das gilt umso mehr, als spätestens der im Nachgang zur Siemens-Korruptionsaffäre festzustellende Compliancehype von einer mehr oder weniger einseitigen Betonung der (Compliance-)Risikovermeidung durch Etablierung von hierauf ohne Wenn und Aber ausgerichteten CMS geprägt war und – so meine Erfahrung – teilweise auch heute noch ist. Der Einwand, dass die einseitige Ausrichtung auf die Vermeidung des letzten denkbaren compliancerelevanten Restrisikos zu einer gefährlichen Überregulierung führen kann, ist demgegenüber zumindest sehr lange, teilweise aber eben auch bis heute nicht gesehen worden. Dies wäre aber umso erforderlicher gewesen, als eine Überbetonung der Complianceanforde-

rungen einschließlich der Schaffung – lediglich vermeintlich – optimaler Risikovermeidungsinstrumentarien aus rechtlicher Sicht erst zu straf- und haftungsrechtlichen Risiken führen kann. Denn letztlich existieren im Hinblick auf die Beurteilung der entsprechenden Risikosituationen – umso mehr im Konzern – zwei kommunizierende Röhren.

Die gebotene umfassende Notwendigkeit der Vermeidung von Compliancerisiken zum einen und die Gefahr der Schaffung straf- und haftungsrechtlicher Risiken durch hypertrophes CMS zum anderen bilden diese kommunizierenden Röhren. Dies gilt auch schon für die isolierte Betrachtung von Compliancestrukturen auf der Ebene der jeweiligen Einzelgesellschaft. Im Konzernbereich jedoch gehört die Berücksichtigung beider „Complianceröhren“ vor dem Hintergrund der generellen, nahezu unendlich vorstellbaren unterschiedlichen Konzernstrukturen zum absoluten Muss beim Aufbau und der Prüfung eines umfassenden Konzern-CMS. Dies ergibt sich allein schon aus der vielschichtigen Palette denkbarer Konzernobergesellschaften, von der bloßen vermögensverwaltenden, mit nur einigen wenigen Mitarbeitern ausgestatteten Gesellschaft bis hin zu einer Muttergesellschaft, die selbst umfassend operativ und in einem hochspezialisierten Gesamtkonzern tätig ist. Hier das rechtlich und vor allem auch unternehmerisch im Interesse einer adäquaten Risikoverteilung gebotene Maß im Spannungsverhältnis zwischen umfassender Compliancekontrolle und entsprechender Haftungsvermeidung durch den adäquaten Umfang an Kontrolle zu finden, stellt dies häufig eine der komplexesten rechtlichen und organisationstechnischen Fragen der Gestaltung eines Konzern-CMS dar.

Aber auch im Rahmen der zwingend und fortlaufend erforderlichen Prüfung entsprechender Konzern-CMS müssen all diese Fragen immer wieder gestellt und insbesondere anhand des aktuellen und sich fortlaufend entwickelnden Stands – der meiner Einschätzung nach noch am Anfang stehenden Diskussion – über die strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung im Konzern beantwortet werden. Dies erfordert naturgemäß eine juristisch interdisziplinäre Herangehensweise und dementsprechend straf-, gesellschafts-, haftungsrechtliches Know-how. Es erfordert aber auch praxisorientierte, weit über den juristischen Tellerrand hinausgehende Complianceerfahrungen und branchenspezifische Kenntnisse. Mit anderen Worten: Der rechtliche Berater kann und wird regelmäßig zunächst nur juristische Risiken beschreiben, die sich namentlich aus den juristischen Unsicherheiten mit Blickrichtung auf Inhalt und Tragweite der Geschäftsherrenhaftung im Konzern ergeben.

Hierauf aufbauend wird dann unter Einbeziehung weiterer Fachleute nach einem System zu suchen sein, mit dem die beiden „korrespondierenden (Risiko-)Röhren“ in den möglichst optimalen, voneinander abhängigen Zustand gebracht werden. Dabei wird namentlich auch zu berücksichtigen sein, welche Verteilung der Compliance- und damit auch Haftungs- sowie strategischen Risiken aus Sicht des Gesamtkonzerns geboten ist. In diesem Zusammenhang sind auch die verschiedensten juristischen Risikofaktoren, wie beispielsweise aufsichts- und generell ordnungsrechtliche Faktoren, zu bewerten und adäquat zu berücksichtigen.

Gerade in diesem Kontext bedarf es daher aber auch der Leitung entsprechender interdisziplinärer Kompetenz-

teams durch einen mit entsprechenden Erfahrungen ausgewiesenen Generalisten, der die Kommunikation zwischen den jeweiligen Spezialisten – wenn nicht erst ermöglicht und steuert – so doch zielführend moderiert.

Fazit: Interdisziplinäre Konzerncompliance

Konzerncompliance ist mehr als die bloße Vermeidung typischer Compliancerisiken. Aufbau und Prüfung eines konzernweiten CMS setzen die umfassende Evaluation der Gesamtrisiken, auch unter Berücksichtigung der Haftungsvermeidungsfunktion von Compliancestrukturen, im Konzern voraus. Konzerncompliance ist aber noch mehr: Sie ist ein Paradebeispiel dafür, dass komplexe juristische Themen optimal nur durch weit über das juristische Feld hinausgehende Teams gelöst werden können – eine Erfahrung, die wohl noch immer nicht im gebotenen Umfang dem anwaltlichen Selbstverständnis entspricht. Umso instruktiver ist es, dass die Grundlage für diesen kursorischen Artikel die Beschäftigung mit dem aktuellen Stand der intensiven und lange noch nicht abgeschlossenen Diskussionen zur strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung war (zuletzt eindrucksvoll hierzu: Klose, Strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung im Konzern, 2025). Denn gerade die Vielzahl der in diesem Bereich noch als ungeklärt zu qualifizierenden Fragen macht eine umso differenziertere Risikobewertung mit Blick auf den Gesamtkonzern unabdingbar.

Aus interdisziplinärer Sicht bleibt in Anbetracht der vorstehenden Befunde nur das Motto: „Wir wissen viel, aber alleine nichts!“ ←

PRO EINSPRUCH

Alles Wichtige zu Staat, Recht und Steuern.

Jetzt neu: F.A.Z. PRO Einspruch

Ihr Experten-Update rund um Recht und Gesetz als wöchentliches Briefing und als Website. Inklusive freiem Zugang zu allen Artikeln auf FAZ.NET.



Jetzt Angebot sichern

**Jetzt F.A.Z. PRO Einspruch und freien Zugang zu FAZ.NET
4 Wochen lang für 0,99 Euro sichern unter faz.net/pro-einspruch-guide**



Stolperfalle Stellenanzeige

„Digital Native“ – jung, dynamisch,
diskriminierend?

Von Carl-Philipp Fischer



In Stellenanzeigen sollten generationsbezogene Begriffe wie „Digital Native“, „Millennials“ oder „Generation Z“ vermieden und im Zweifel besser auf erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten zurückgegriffen werden.



Carl-Philipp Fischer

Eversheds Sutherland, München
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Senior Associate

carl-philippfischer@eversheds-sutherland.com
www.eversheds-sutherland.com

Vor dem Hintergrund erheblicher Beweiserleichterungen für Kläger kommt es im Zusammenhang mit Stellenanzeigen, die tatsächlich oder vermeintlich diskriminierend ausgeschrieben sind, regelmäßig zu auf Schadensersatz gerichteten Klagen gegen Arbeitgeber. Ein solcher Fall lag auch der vorliegenden Entscheidung zugrunde.

Sachverhalt

Kernpunkt des Verfahrens war die Frage, ob der Arbeitgeber – ein Sportartikelhändler – verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu zahlen. Im April 2023

veröffentlichte der Arbeitgeber auf diversen Karriereplattformen eine Stellenanzeige für die Position als Manager Corporate Communication in Vollzeit. In der jeweiligen Stellenanzeige waren nachstehende Vorgaben genannt: „Als Digital Native fühlst du dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause.“ Auch die Tonalität war locker gehalten: Gesucht sei ein „Team-buddy“ – der Arbeitgeber biete ein „dynamisches Team mit attraktiver Vergütung“.

Der 1972 geborene Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle und gab eine Gehaltsvorstellung von 90.000 Euro brutto an. Im Mai 2023 erteilte der Arbeitgeber eine Absage. Daraufhin begehrte der Kläger eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von fünf Bruttomonatsgehältern (37.500 Euro brutto) seiner ursprünglich genannten Gehaltsvorstellung vor dem Arbeitsgericht Heilbronn. Seiner Auffassung nach deute der Begriff „Digital Native“ (wörtlich übersetzt: „digitaler Eingeborener“) darauf hin, dass die Beklagte einen Bewerber suche, der einer Generation entstamme, die die digitale Sprache von Computer, Videospielen und Internet verwendet. In Abgrenzung hierzu werde als „Digital Immigrant“ (wörtlich übersetzt: „digitaler Einwanderer“) eine Person bezeichnet, die erst später in die digitale Welt „eingewandert“ sei. In Jahreszahlen würden mit Ersteren nur Personen angesprochen, die nach dem Jahr 1980 geboren seien. Damit habe der Arbeitgeber direkt auf das Merkmal „Alter“ abgestellt. Mit der Stellenausschreibung habe der Arbeitgeber folglich gegen § 11 AGG verstoßen, was wiederum die

Vermutung begründe, die Benachteiligung sei wegen des in der Ausschreibung bezeichneten verbotenen Merkmals erfolgt.

Der Arbeitgeber vertrat neben dem Hinweis auf die Überqualifizierung des Klägers für die ausgeschriebene Position die Auffassung, dass die Formulierung für Personen stehen würde, die Erfahrung in der digitalen Welt und in der digitalen Sprache hätten, ohne dass eine konkrete Altersgrenze gezogen werde. Durch die in der Stellenausschreibung gewählte Formulierung werde auch deutlich, dass der Arbeitgeber nicht einen „Digital Native“ an sich gesucht habe, sondern vielmehr die Eigenschaften verlangt habe, die eine geeignete Person mitbringen müsse, sich nämlich in den genannten digitalen Bereichen zu Hause zu fühlen und über einschlägige Erfahrung zu verfügen. Hinsichtlich der Überqualifizierung gab der Arbeitgeber an, dass die ausgeschriebene Stelle mit maximal 60.000 Euro brutto im Jahr dotiert gewesen sei. Darüber hinaus sei die Bewerbung des Klägers nicht ernstlich erfolgt.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Heilbronn gab der Klage teilweise statt und sprach dem Kläger erstinstanzlich einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern (7.500 Euro brutto) gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu. Dabei handelte es sich nicht um einen Teil des vom Kläger geforderten, sondern des vom Arbeitgeber geplanten Gehalts. Unter dem Begriff „Digital Native“ sei nach Ansicht des Arbeitsgerichts gemäß allgemeinem Sprachgebrauch eine

Person zu verstehen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und in ihrer Benutzung geübt sei. Durch die Stellenanzeige habe eine Einengung des Bewerberkreises stattgefunden, womit eine Altersdiskriminierung des Klägers zu vermuten sei. Dem Arbeitgeber sei es auch nicht gelungen, die Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters auszuräumen.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg bestätigte dies mit Urteil vom 07.11.2024 (Az. 17 Sa 2/24) auch in zweiter Instanz. Wie bekannt, dürfe ein Arbeitsplatz nach § 11 AGG nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Eine Ausschreibung verstoße gegen § 7 Abs. 1 AGG, wenn Menschen, die ein in § 1 AGG genanntes Merkmal aufweisen, vom Kreis der für die zu besetzende Stelle in Betracht kommenden Personen ausgeschlossen werden. Verstöße eine Stellenausschreibung gegen § 11 AGG, bestünde nach ständiger Rechtsprechung die Vermutung, die Benachteiligung sei wegen des in der Ausschreibung bezeichneten verbotenen Merkmals erfolgt. Unter Anwendung dieser Grundsätze sei vorliegend von einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers nach § 3 Abs. 1 AGG wegen seines Alters auszugehen. Die Bezeichnung „Digital Native“ knüpfe unmittelbar an das Lebensalter von Bewerbern an und sei vom amerikanischen Autor Marc Prensky im Jahr 2001 geprägt worden, um eine Generation zu beschreiben, die mit digitalen Technologien wie Computern, dem Internet und anderen mobilen Geräten aufgewachsen ist. Auch laut Duden sei ein „Digital Native“ eine „Person, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und in ihrer Benutzung geübt ist“. Ähnlich werde der Begriff in Wikipedia umschrieben. Damit könne dem Begriff „Digital Native“ ein Alters-

beziehungsweise Generationenbezug nicht abgesprochen werden. Verstärkt sei die direkte Bezugnahme auf das Alter beziehungsweise eine jüngere Generation durch die weiteren Formulierungen „Teambuddy“ und „dynamisches Team“. Diese würden den Schluss zulassen, dass sich die Stellenausschreibung aus Sicht eines objektiven Lesers eher an jüngere Bewerber richtet. Werde in einer Stellenausschreibung darauf verwiesen, dass ein „dynamisches Team“ geboten wird, enthalte dieser Hinweis regelmäßig nicht nur die Botschaft an potentielle Bewerber, dass die Mitglieder des Teams dynamisch seien, sondern der Arbeitgeber einen Mitarbeiter suche, der in das Team passe, weil er ebenso dynamisch sei wie die Mitglieder des vorhandenen Teams.

„Durch die Stellenanzeige habe eine Einengung des Bewerberkreises stattgefunden, womit eine Altersdiskriminierung des Klägers zu vermuten sei.“

Der im Jahr 1972 geborene Kläger sei qua Definition insoweit kein „Digital Native“. Dem Arbeitgeber sei es nicht gelungen, die nach § 22 AGG bestehende Vermutung einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters zu widerlegen. Der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs ausgeschlossen. Der Arbeitgeber könne den Rechtsmissbrauchseinwand nicht darauf stützen, dass der

Kläger überqualifiziert für die ausgeschriebene Stelle gewesen sei. Zwar könne ein krasses Missverhältnis zwischen dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle und der Qualifikation des Bewerbers die Ernsthaftigkeit der Bewerbung in Frage stellen, ein solches sei aber nicht zu erkennen. Auch aus dem Umstand, dass der Kläger in seiner Bewerbung eine höhere Gehaltsvorstellung genannt habe, könne nicht geschlossen werden, dass er seine Absage absichtlich provoziert habe.

Praxisfolgen

Um (erfolgreichen) AGG-Klagen von Bewerbern vorzubeugen, sollten Arbeitgeber bei der Formulierung von Stellenausschreibungen die Vorgaben des AGG genau beachten. Bezeichnungen wie „Digital Native“ können eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von § 1 AGG darstellen, da sie häufig mit jüngeren Generationen assoziiert werden. Im Allgemeinen sollten generationsbezogene Begriffe wie „Digital Native“, „Millennials“ oder „Generation Z“ vermieden und im Zweifel besser auf erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten zurückgegriffen werden. Stellenanzeigen sollten neutral und diskriminierungsfrei gestaltet werden. Darüber hinaus sollten bei der Durchführung des Bewerberprozesses grundsätzlich das Vorgehen sowie die Auswahlmerkmale protokolliert werden. Eine lückenlose Dokumentation kann dem Arbeitgeber später vor Gericht ermöglichen, den Beweis zu führen, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Kriterien zu der Ablehnung des Bewerbers geführt haben. ←

ANZEIGE

Frankfurter Allgemeine Konferenzen

Save the
Date

**Navigating the New Normal:
Recht, Risiko, Resilienz –
Neue Anforderungen an den
General Counsel**

**18.11.2025
Westhafen Pier 1
18 Uhr**

**Freuen Sie sich auf spannende Einblicke und
Diskussionen zu folgenden Themen – und
nutzen Sie danach die Gelegenheit zum
Networking bei Flying Buffet und Drinks.**

- Wie geopolitische Spannungen, Sanktionen und Regulierungen die Rolle von Rechtsabteilungen verändern
- Wie Rechtsabteilungen Unternehmen sicher durch stürmische Zeiten führen
- Wie Technologien wie KI die Arbeit von Rechtsabteilungen revolutioniert

Veranstalter

FAZ BUSINESS
MEDIA
Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

Medienpartner

FTI
CONSULTING
Deutscher
AnwaltSpiegel

Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter
www.faz-konferenzen.de/faz-general-counsel-dialogue



© Jackie Niem - stock.adobe.com

Die Einführung von künstlicher Intelligenz im Rechtsbereich erfordert neben technologischem Know-how vor allem strategisches Umdenken, unternehmerische Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen, um langfristig erfolgreich zu bleiben.

KI im Rechtsmarkt

Auf strategische Weichenstellung
kommt es an

Von Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M.



Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M., EMBA HSG

Universität St. Gallen (HSG)

Rechtsanwalt, Direktor Law & Management, Executive School
of Management, Technology and Law (ES-HSG)

bruno.mascello@unisg.ch

www.lam.unisg.ch

Nur weil wir künstliche Intelligenz besitzen, ist die natürliche Intelligenz nicht gewachsen.“ (Eric Guyer, NZZ, 12.04.2025). – Mit dem Release von ChatGPT entwich der Geist aus der Flasche und wird nicht mehr zurückkehren. Nun hat das Rennen um die perfekten Applikationen und Anwendungen begonnen. Das Verhalten einiger Anwälte erinnert mich an eine Tagung zu Legal-Tech vor ein paar Jahren, als ein Teilnehmer fragte, was er denn nun kaufen müsse und wie viel ihn das kosten würde, um sich endlich wieder der Juristerei widmen zu können. So einfach wird das nicht gehen. Die Veränderungen sind nicht rein operativer Natur, sondern müssen strategisch und mit Weitblick angegangen werden. Die Sicherung der digitalen Kompetenz stellt eine Daueraufgabe dar, wie beispielsweise ein Blick in das Standesrecht der USA zeigt: „To maintain the requisite knowledge and skill, a lawyer should keep abreast of changes in the law and its practice, including the benefits and risks associated with relevant technology [...]“ (Rule 1.1, Model Rules of Professional Conduct, American Bar Association – ABA, Formal Opinion 512: Generative Artificial Intelligence Tool, 29.07.2024).

Fortschreibung der technologischen Entwicklung

Die Technologie verändert sich laufend und gefühlt mit Lichtgeschwindigkeit. Zuerst kam das Internet, dann das Smartphone, schließlich Social Media, gerade noch Legal-Tech und heute künstliche Intelligenz (KI). Mit Letzterer wird nicht nach Quellen gesucht, sondern es

werden fertige Ergebnisse gepromptet. Statt Originaltexte werden KI-generierte Zusammenfassungen gelesen. Es wird kein Text mehr selbst geschrieben, sondern ein von der KI erstellter editiert. Statt sich Wissen anzueignen, liegt der Fokus auf Kompetenzen. Dabei ist die Veränderung selbst nicht das Problem, sondern die Dynamik. Besorgniserregend sind Anzahl, Frequenz und Magnitude der Veränderungen, die uns überfordern. Wir können nicht mehr alles richtig absorbieren, geschweige denn verstehen.

Der Mensch als schwächstes Glied

Man kann verstehen, wenn Google und KI für die Literaturrecherche verwendet werden. Dabei sind drei Faktoren zu beachten. Erstens: die eigene Trägheit. Kürzlich schrieb ein Student in die Liste der verwendeten Hilfsmittel, dass er ChatGPT genutzt hätte, „to summarize the studies in the bibliography“. Man liest also nicht einmal mehr selbst. Zweitens: die Technikgläubigkeit. Es wäre gut, wenn die gefundenen Quellen wenigstens noch verifiziert würden. Die Fälle von Anwälten und Richtern, die noch immer nicht existierende Gerichtsfälle zitieren, zeigen das Problem deutlich. Drittens: der Verlust an Kreativität. Man sollte die menschliche Kreativität nicht beschneiden. Dies erfolgt faktisch, wenn der menschliche Beitrag darauf reduziert wird, von den durch KI generierten Vorschlägen einen auszuwählen und diesen allenfalls nur noch zu modifizieren. Bedenkt man, dass alle anderen Anwender auf die gleiche Datenbasis zugreifen, werden keine großen Sprünge der innovativen Kreativität zu erwarten sein.

Im Ergebnis zeigt sich, dass einmal mehr der Mensch schwach ist und die größte Gefahr in der Gleichung darstellt.

Unternehmerisches Denken ist gefragt

Wenn es um künstliche Intelligenz im Rechtsbereich geht, spricht man gern über rechtliche Konsequenzen, Use-Cases, Tools, bestehende Kinderkrankheiten und Investitionen. Viel weniger adressiert man jedoch die meines Erachtens primär unternehmerisch wichtigeren Grundsatzfragen. Wie sollen Anwälte künftig arbeiten, und welchen Stellenwert soll KI im ganzen Prozess einnehmen?

Zunächst stellt sich die Frage nach der strategischen Positionierung einer Kanzlei oder Rechtsabteilung und wie dabei der Einsatz von KI helfen kann. Führungskräfte müssen umdenken, und das gilt für Manager und für Leader. Sowohl die Führung von Mitarbeitenden als auch die strategische Ausrichtung müssen überdacht und angepasst werden. Es gibt bereits erste Evidenz, dass die Nutzung von KI die Produktivität erhöht. Dies muss in der Bildung der neuen Wertschöpfungsketten berücksichtigt werden. Ferner erlaubt KI schlechteren Anwälten beziehungsweise kleineren Kanzleien, ihre Qualifikationslücke zu schließen (Asterix-Effekt).

Anschließend fällt der Blick auf das Geschäftsmodell. Es wird spannend werden zu sehen, ob KI das Umsatzmodell von Kanzleien maßgeblich verändern wird. Dieses wird durch drei Komponenten geprägt:

- **Pyramidenmodell (Leverage):** Wenn Kunden für jüngere Anwälte nichts bezahlen, sprich: ihre Ausbildung nicht mehr finanzieren wollen, weil KI diesen Teil der Wertschöpfung schneller und günstiger erledigen kann, sind diese Umsätze gefährdet. Dann stellt sich die Frage, wer junge Anwälte künftig ausbildet und wie sie ausgebildet werden, damit sie später die Rolle eines Partners übernehmen können. Die Antwort wird sich zwangsläufig in der Rekrutierung, Weiterbildung, Entwicklung und Beförderung der jungen Anwälte niederschlagen.
- **Stundenhonorar:** Mit Unterstützung von KI können Mandate schneller erledigt werden. Der Umsatz pro Mandat wird entsprechend sinken, weil die Effizienzgewinne nicht internalisiert werden können. Dieser Nachteil könnte durch zwei Maßnahmen aufgefangen werden: Man erhöht den Stundensatz, was jedoch Kunden nicht akzeptieren werden, oder man akquiriert mehr Mandate, weil mit KI viel mehr Rechtsprobleme identifiziert werden können. Dabei darf nicht vergessen werden, dass KI auch den Kunden hilft, noch mehr Arbeit selbst zu erledigen (Insourcing). Das Thema Value-Billing wird deshalb wieder mehr diskutiert werden.
- **One Production Stop:** Anwaltskanzleien wollen oft alles selbst machen und verrechnen können. Ob ihre digitale Kompetenz hierfür ausreicht, ist fraglich. Eine engere Zusammenarbeit mit externen Zulieferern wird wichtiger.

Leadership als wichtiger Schlüssel

Durch KI sind auch Vorgesetzte gefordert und müssen dieser ihr Führungsverhalten anpassen. Dabei sind besonders vier Herausforderungen zu nennen:

- **Bequemlichkeit:** Zunächst müssen die Führungskräfte die große Versuchung, die KI allen Mitarbeitenden bietet, steuern. Es ist ein wenig wie beim Zucker: Er ist ständig, überall, im Übermaß und praktisch kostenlos erhältlich. Testen Sie das beim nächsten Essen oder wenn es darum geht, etwas für Ihre Fitness zu tun.
- **Plausibilisierung:** Man müsse nur noch richtig prompten und die von der KI produzierten Ergebnisse plausibilisieren können, so die geläufige Meinung. Plausibilisierung erfordert jedoch einen Abgleich. Wenn aber die eigene „Festplatte“ mangels Übung leer ist, womit soll der Vergleich dann stattfinden können?
- **Raketenwissenschaftler:** Der Anwalt kann zwar die repetitiven und langweiligen Arbeiten, die man früher noch zur Aneignung von Praxis und Erfahrung verstand, der KI zur Erledigung übergeben und sich nur noch den spannenden, strategisch wichtigen und werthaltigen (hochpreisigen) Fragen widmen. Ohne die vorgelagerte und oft leider auch anstrengende und eintönige Übung, die Menschen nun mal zum Lernen brauchen, wird er die zur Bewältigung von komplexeren Fällen benötigte Expertise nicht besitzen. Mit dem Wegfall von Trainingsplätzen verlieren junge Anwälte nicht nur die Möglichkeit, ihr Wissen auf-

zubauen, sondern werden auch die Aufgaben zur Generierung und Beurteilung von KI-Resultaten schlechter bewältigen. Abgesehen davon gibt es nicht genügend anspruchsvolle Arbeiten für alle Juristen.

- **Kritisches Denken:** Es wird viel und gerne darauf hingewiesen, dass der Anwalt mit seinem kritischen Denken den Mehrwert leistet. Aber wie soll dieses aufgebaut und weiterentwickelt werden? Trotz besseren Wissens, dass KI – zumindest heute noch – immer halluzinieren kann, zeigen die laufenden Fälle von falschen Zitaten bei Eingaben am Gericht oder in Gerichtsurteilen, dass der eigene Verstand manchmal an der Garderobe abgegeben wird.

Risikomanagement

Kunden erwarten von ihren Rechtsberatern, dass diese sie bei ihrem Risikomanagement unterstützen. Gerade die Identifikation von Risiken, deren Bewertung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe sowie die Entwicklung von darauf aufbauenden Maßnahmen (zum Beispiel Vertragsklauseln, Gerichtsprozesse) zählen zu den Kernaufgaben eines Rechtsdienstleisters. Rechtsprobleme aufzeigen und Rechtsauskünfte erteilen können viele; es gilt, einen Schritt weiterzugehen, Optionen aufzuzeigen und vor allem Empfehlungen anzubieten. Als Anwalt sollte man das machen können, ohne sich gleich selbst in die Verantwortung zu bringen, anderenfalls sollte man einen Branchenwechsel in Betracht ziehen. Denn Anwälte müssen diese Kompetenzen nicht nur für ihre Kunden, sondern vor allem auch für sich selbst angemessen einsetzen können.

Nächste Schritte

KI wird bleiben. Will man im Wettlauf in den vorderen Rängen dabei sein, muss man sich an die neuen Rahmenbedingungen anpassen. Gemäß Charles Darwin überlebt nicht die stärkste Spezies, sondern jene, die am ehesten bereit ist, sich zu verändern. Unternehmer müssen ihre Verantwortung als Manager und Leader übernehmen, um die strategisch wichtigen Weichenstellungen sorgfältig vorzunehmen. Ich empfehle insbesondere zwei Maßnahmen:

- Erstens ist die eigene Positionierung im Markt und im Wettbewerb laufend zu analysieren und zu überdenken. Wo will man womit und wie mitspielen? Erst wenn dies geklärt ist, sollte man sich den operativen Fragen widmen.
- Zweitens sollte nicht vergessen werden, dass Menschen sich mit Menschen verbinden, nicht mit Organisationen. Mit Kundenfokus und über die Beziehungs- und Serviceebene wird man sich zur Vertrauensperson entwickeln.

Wir leben in einer spannenden Zeit. Lassen wir sie nicht ungenutzt und gestalten wir sie stattdessen mit. Denn die nächste Herausforderung steht bereits vor der Tür: die Quantentechnologie. ←

ANZEIGE

Rödl & Partner

GLOBAL HR:LABOUR LAW FORUM 2025

Arbeitsrecht im internationalen Kontext:
Lösungen, Strategien & Best Practices für
Arbeitgeber und Personalverantwortliche

30. September 2025

in unserem Stammhaus in Nürnberg

- ✓ Paneldiskussionen
- ✓ Experten aus mehr als 30 Ländern
- ✓ Themenstände
- ✓ One-to-One Meetings

Hier anmelden »

[www.roedl.de/
hr-law-forum](http://www.roedl.de/hr-law-forum)



Oben ohne – wieder in?

Warum deutsche Kanzleien 2025 ein
doppeltes Problem haben

Von Claudia Böhnert



Die Gleichstellung von Frauen in deutschen Großkanzleien stagniert aufgrund struktureller Barrieren, veralteter Rollenbilder und anspruchsvoller Arbeitsmodelle. Kanzleien müssen ihre Förderstrategien überdenken und Frauen im unternehmerischen Selbstverständnis stärken, um im internationalen Wettbewerb nicht zurückzufallen.



Claudia Böhnert

Courage, Frankfurt am Main
Managing Director

boehnert@couragecomm.de

www.couragecomm.de

Vor 14 Jahren schrieb ich im Deutschen Anwalt-Spiegel: „Oben ohne ist out“ (siehe [hier](#)). Gemeint war: Partneretagen ohne Frauen gehören ins Archiv. Damals herrschte Aufbruchsstimmung. Viele glaubten: Geben wir der nächsten Generation von Anwältinnen Zeit – sie wird es richten.

Heute, nach der aktuellen **AllBright-Studie**, ist klar: Das ist nicht passiert. Der Anteil weiblicher Partnerinnen stagniert nicht nur, in vielen Großkanzleien ist er sogar gesunken. Deutschland fällt im internationalen Vergleich zurück. Durchschnittlich 84% beträgt der Männeranteil unter den Equity-Partnern der Wirtschaftskanzleien in Deutschland im Jahr 2025, 16% der Frauenanteil.

Großbritannien hat in manchen Kanzleien doppelt so viele Partnerinnen. In den USA liegt der Anteil deutlich höher, und Skandinavien bewegt sich inzwischen in Richtung Parität. Das ist nicht nur ein Gleichstellungsthema. Es ist ein knallhartes Wettbewerbsproblem: Die besten Talente gehen dorthin, wo sie eine echte Chance sehen, an die Spitze zu kommen.

Die unbequeme Diagnose: Zwei Probleme, beide hausgemacht

Zwei Faktoren erweisen sich in diesem Kontext als problematisch. Erstens: strukturelle Barrieren, die durch Politik, Gesellschaft und Kanzleikultur verstärkt werden.

Zweitens: ein Mindset, das Frauen wie Männer zurückhält, oft subtil, manchmal selbstverschuldet.

„Man braucht die richtige Kanzlei, die richtigen Leute – und darf ein Nein nicht akzeptieren“, sagt Dr. Kathrin Bürger, Co-Managing Partnerin bei Seitz. Sie spricht aus Erfahrung: Kanzleien sind Wirtschaftsunternehmen. Partner wird nur, wer Mandate entwickelt, Umsatz bringt und strategisch mitsteuert. Damit ihr Team das frühzeitig lernt, bindet sie Associates früh in die Mandatsarbeit ein und delegiert Verantwortung.

Dr. Anne Grewlich, Co-Managing Partnerin bei Ashurst, ergänzt: „Sichtbarkeit und Klarheit über die eigene Position sind entscheidend – nicht nur juristisch, sondern im unternehmerischen Kontext. Die Partnerschaft ist keine Belohnung für gute Arbeit, sondern eine bewusste Entscheidung, Verantwortung zu übernehmen, Mandate zu entwickeln und strategisch mitzusteuern.“

Wenn das Lebensmodell den Partnertrack blockiert

Selbst wenn die Partnergremien Frauen fördern wollen, kollidiert die Rolle oft mit der Realität des Geschäftsmodells. Ein High Performer und Partneranwärter ist bei den meisten Großkanzleien vor allem jemand, der viele Billable Hours liefert. 1.500 bis 2.000 abrechenbare Stunden im Jahr gelten als Orientierungswert. Überstunden werden vorausgesetzt und fließen in Bonusbewertung und Karrierechancen ein.

Dennis Grabherr, Partner bei Boyden, sieht das aus Sicht der Personalberatung klar: „Der Engpass ist kein Mangel an Talent, sondern ein Mangel an Kandidatinnen, die diese

extremen Anforderungen im Transaktionsgeschäft mit ihrem Lebensmodell vereinbaren wollen.“ Dies, so sagt er, werde ihm regelmäßig aus Großkanzleien zugetragen.

Gerade im M&A-Bereich bestimmen Mandanten den Takt – und der ist oft 24/7. Wer das nicht will oder kann, entscheidet sich bewusst gegen diesen Weg. In den USA und im UK gibt es dafür zumindest mehr gesellschaftliche Akzeptanz und Infrastruktur, in Deutschland nicht.

Das private Umfeld als unsichtbare Karrierebremse

„Ein wesentlicher Unterschied zum UK oder den USA liegt im privaten Umfeld: zu kurze Kita-Öffnungszeiten, ein Schulsystem, das mittags endet, und traditionelle Rollenmodelle erschweren Vollzeitarbeit – und damit den Weg in die Partnerschaft“, sagt Dr. Andreas Splittgerber, Co-Managing Partner von Reed Smith Deutschland.

Das ist kein Randthema, sondern ein entscheidender Unterschied zu Märkten, in denen Eltern Beruf und Familie nicht gegeneinander ausspielen müssen.

Dr. Laurenz Tholen, Partner bei Noerr, formuliert es so: „Wir als Gesellschaft und insbesondere wir Männer müssen einen größeren Beitrag dazu leisten, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben. Denn dies setzt nicht nur verantwortliches Handeln der Arbeitgeber, sondern auch entsprechende Unterstützung durch die jeweiligen Lebenspartner, die Familie und den Freundeskreis voraus. Nur wenn es gelingt, echte Gleich-

berechtigung in allen Lebensbereichen zu leben, werden wir im internationalen Vergleich aufholen und ähnlich viele Frauen und Männer in Top-Positionen bringen.“

Auf den Punkt gebracht bedeutet dies: Deutsche Männer sind im internationalen Vergleich nicht modern genug. Hier zählt stattdessen noch die Kochtopfprämie – längst Geschichte, aber sinnbildlich für ein Denkmuster, das Frauen eher zu Hause als in Führungspositionen sieht. Gleichberechtigung auf dieser Ebene ist in Deutschland in vielen Bereichen nach wie vor in weiter Ferne.

Die Schere im Kopf – und was sie kostet

„Mehr Vertrauen in die eigene Leistung“, fordert Dr. Hagen Köckeritz, Partner bei Mayer Brown in Frankfurt am Main. Zu viele Frauen gingen unausgesprochen davon aus, dass sie ohnehin nicht aufsteigen können – und verhielten sich entsprechend. Ambitionen werden dann leider oft zu früh begraben. Auch die Kommunikation ist wichtig. Wer sein Ziel nicht klar benennt, macht es anderen leichter, darüber hinwegzugehen. Das gilt auch im internationalen Vergleich. In den USA ist es selbstverständlicher, offen Ambitionen zu formulieren. In Deutschland gilt das schnell als unbescheiden, besonders für Frauen.

Brauchen Frauen mehr Selbstvermarktung? – Uneinigkeit in den Partneretagen

„Es ist nicht erstrebenswert, dass Anwälte ständig für sich trommeln. Qualität setzt sich auch ohne Lautstärke

durch“, sagt Dr. Jennifer Bryant, Partnerin bei Noerr, und widerspricht damit der gängigen Forderung nach aggressiverer Selbstpositionierung. Zwischen den Zeilen wird klar: Hier gibt es nicht die Frauenperspektive. Manche sehen in mehr Sichtbarkeit den Schlüssel, andere im Verändern der Spielregeln.

Internationaler Gegenwind – und warum er Deutschland nicht helfen wird

Aus den USA kommen derzeit andere Signale: Ein offener Brief von Präsident Donald Trump an 20 Großkanzleien in den USA forderte kürzlich, weiße Männer dürften in Beförderungsprozessen nicht diskriminiert werden.

Das mag in Deutschland weit weg wirken, es ist aber ein Narrativ, das weltweit Anhänger findet. Wer Vielfalt als Bedrohung sieht, bekommt dadurch Rückenwind. Das hilft auch hierzulande nicht, die Entwicklung zu beschleunigen.

Was jetzt passieren muss – drei Ebenen, ein Ziel

Kanzleien müssen ihre Förderlogik hinterfragen

An Programmen, Mentoring-Initiativen und Coachings mangelt es nicht. Im Gegenteil, die meisten Kanzleien bieten ein ganzes Arsenal davon an. Was fehlt, ist der messbare Effekt auf die Partnerquote. Wer wirklich etwas ändern will, muss die Wirksamkeit dieser Maßnah-

men prüfen und den Fokus neu setzen: weniger wohlmeinende Workshops für Frauen, mehr strukturelle Verantwortung bei den Partnern selbst. Partnerschulungen, die Führungsverhalten, Mandatsvergabe und Sponsoring kritisch beleuchten, können mehr bewegen als jede weitere Female-Leadership-Runde.

Frauen müssen sich stärker als Unternehmerinnen begreifen ...

... und Umsatz, Mandantenbindung und strategische Führung als Teil ihres Profils sehen. Kein Nein akzeptieren, klare Ziele setzen, Erfolge sichtbar machen.

Politik und Gesellschaft müssen Betreuungssysteme modernisieren

Solange Kita- und Schulzeiten Vollzeitkarrieren faktisch behindern, bleibt Deutschland im Wettbewerb um Talente zweitrangig.

Fazit – Mut zur Doppelwahrheit

Ja, es gibt nach wie vor eine Machokultur in Deutschlands Großkanzleien. Ja, es gibt unfaire Strukturen. Nicht überall und nicht in jeder Kanzlei. Aber bei vielen, das konnte ich aus zahlreichen Gesprächen klar herauslesen. Doch wer nur auf Strukturen zeigt, verkennt die andere Hälfte des Problems: Karriere passiert nicht im Wartesaal.

Kanzleien, die Vielfalt als Kostenfaktor sehen, werden in einem globalen Talentmarkt verlieren. Und Talente,

die darauf warten, entdeckt zu werden, werden überholt – nicht, weil sie schlechter sind, sondern weil andere mutiger spielen.

„Der Anteil weiblicher Partnerinnen stagniert nicht nur, in vielen Großkanzleien ist er sogar gesunken. Deutschland fällt im internationalen Vergleich zurück.“

Zwei Fragen bleiben: Sind deutsche Männer tatsächlich zu konservativ für eine moderne Wirtschaftswelt? Und ist eine bedingungslose 24/7-Arbeitskultur wirklich fortschrittlich?

Fest steht: Kanzleien können es sich nicht leisten, auf die Hälfte ihres Talentpools zu verzichten, und Talente können es sich nicht leisten, darauf zu warten, dass jemand sie von allein nach oben trägt. Die Zeit des Abwartens ist vorbei.

Mein Rat als Kommunikationsstrategin

Kanzleien sollten nach innen und außen klar kommunizieren, dass Top-Juristinnen bei ihnen dieselben Chancen auf eine Partnerschaft haben wie ihre männlichen Kollegen, und dies auch belegen. Nicht mit einem Katalog gut gemeinter Programme, sondern mit einer stringenten,

überprüfbaren Strategie: Wo will die Kanzlei 2030 stehen? Was unterscheidet sie für Frauen von anderen Marktteilnehmern? Wie geht sie die Hindernisse an, mit denen viele Partnerinnen nach wie vor kämpfen? Schaffen Sie Transparenz in Auswahlprozessen und lassen Sie Partner und Partnerinnen dazu sichtbar Stellung beziehen.

Das schafft Vertrauen – bei Bewerberinnen, Mandanten und Stakeholdern – und positioniert Ihre Kanzlei als Arbeitgeberin, die nicht nur über Chancen redet, sondern sie messbar macht. Wer die besten Köpfe will, darf nicht warten, bis sie anklopfen, er muss die Tür weit öffnen und zeigen, dass drinnen Platz für sie ist. ←

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

ROUNDTABLE

Legal Tech oder Legal Threat?

Wie viel KI verträgt Ihre Kanzlei oder Rechtsabteilung?

28. Oktober 2025
16 bis 18 Uhr
anschl. Get-together

F.A.Z. Tower
Pariser Str. 1
Frankfurt am Main

Mitveranstalter:  Wolters Kluwer

Der **Roundtable** richtet sich an Digitalisierungsverantwortliche und KI-Anwender in Kanzleien und Rechtsabteilungen.

www.deutscheranwaltspiegel.de/events/roundtables

Jetzt kostenfrei anmelden!



Deals

GÖRG begleitet Encavis AG beim Erwerb eines Windparks mit 34 MW Gesamtleistung



Thoralf Herbold

GÖRG hat die Encavis AG beim Erwerb eines Windpark-Projekts im sauerländischen Sundern-Allendorf umfassend beraten. Die Transaktion des noch im Bau befindlichen Windparks umfasst fünf Windenergieanlagen des Typs Nordex N163 mit einer Gesamtleistung von 34 MW.

Der Verkäufer, die PNE AG, errichtet den Windpark und wird das Projekt schlüsselfertig an Encavis übergeben. Der rund 50 Kilometer von Dortmund entfernte Windpark soll im ersten Halbjahr 2026 in Betrieb gehen. Mit der erwarteten jährlichen Stromproduktion von 92 GWh können rund 22.800 Haushalte mit grüner Energie versorgt werden.

Encavis vertraute auch bei dieser Transaktion auf ein GÖRG-Team unter Federführung von Thoralf Herbold sowie Dr. Ruth Büchl-Winter und Dr. Ilka Mainz. Die Beratung beinhaltete die rechtliche Prüfung des Projekts im Rahmen einer Due Diligence sowie die Erstellung und Verhandlung sämtlicher Projekt- und Erwerbsverträge.

GÖRG berät regelmäßig Investoren, Betreiber und Projektentwickler beim Erwerb, der Veräußerung und der Realisierung von Energieerzeugungsanlagen in den Bereichen Wind, Solar und Speichertechnologien.

Encavis ist einer der führenden Stromerzeuger aus dem Bereich Erneuerbare Energien in Europa. Das Unternehmen betreibt ein breit diversifiziertes Portfolio aus Onshore-Windparks, Freiflächenanlagen und Batteriespeichern in 13 europäischen Ländern – darunter Deutschland, Italien, Spanien, Dänemark und die Niederlande. Darüber hinaus bietet Encavis institutionellen Investoren attraktive Beteiligungsmöglichkeiten an Erneuerbare-Energien-Anlagen. Mit einer installierten Gesamtleistung von über 3,8 Gigawatt trägt Encavis maßgeblich zur nachhaltigen Energieversorgung und zur Erreichung der europäischen Klimaziele bei.

Berater Encavis AG – GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB: Thoralf Herbold (Federführung, Partner, Energiewirtschaftsrecht, Köln), Dr. Ruth Büchl-Winter (Partnerin, Gesellschaftsrecht/M&A, Köln), Dr. Ilka Mainz (Assoziierte Partnerin, Energiewirtschaftsrecht, Köln), Niklas Fietz (Senior Associate, Öffentliches Wirtschaftsrecht, Köln), Nele Motzek (Senior Associate, Finanzierungen, Köln). (tw)

Osborne Clarke an der Seite von redalpine bei Übernahme von Beams durch Comply365



Maximilian Vocke

Osborne Clarke hat redalpine bei der Übernahme der Beams Technology GmbH durch Comply365 beraten. Beams bietet seinen Kunden aus der Luftfahrtbranche eine leistungsstarke KI-Lösung, mit der eingehende Vorfall- und Sicherheitsberichte von Piloten und weiteren Mitarbeitern schnell und effizient analysiert werden können. So sollen bis zu zwanzigmal schneller als auf dem herkömmlichen

Weg Erkenntnisse über potentielle Gefahren und Betriebsrisiken in der Luftfahrt gewonnen werden, um diese zu minimieren, noch bevor sie auftreten.

Nun ist das von redalpine unterstützte Unternehmen von Comply365 übernommen worden, einem Anbieter von Lösungen für das Operational Contentmanagement, Trainingsmanagement und Safetymanagement in den stark regulierten Branchen Luft- und Raumfahrt, Verteidigung und Eisenbahn. Mit der Übernahme will Comply365 sein Produktportfolio erweitern, sein Serviceangebot stärken und seine globale Kundenbasis ausbauen.

Alan Sternberg, CEO von Beams: „Beams hat sich als weltweit führender Anbieter von KI-Lösungen für Luftfahrtsicherheitsteams etabliert und bringt fortschrittliche Intelligenz in die Analyse von Sicherheits- und Risikodaten. Der Beitritt zur Comply365-Familie eröffnet spannende Möglichkeiten für Beams, in neue Bereiche wie Compliance- und Trainingsmanagement zu expandieren und noch größeren Mehrwert für die Kunden des kombinierten Unternehmens zu liefern.“

Das Osborne-Clarke-Team, das redalpine unter der Leitung von Maximilian Vocke beraten hat, bestand aus Counsel Robert Marx (beide Corporate/M&A) und Dr. Jens Wrede (Steuerrecht). (tw)



Sozietäten

Linklaters berät thyssenkrupp umfassend bei Verselbständigung des Marinegeschäfts

Linklaters berät die thyssenkrupp AG umfassend bei der Vorbereitung und Umsetzung der Verselbständigung des Marinegeschäfts TKMS. Die Verselbständigung erfolgt im Wege der Abspaltung einer Minderheitsbeteiligung in Höhe von 49% an dem Marinegeschäft auf die TKMS AG & Co. KGaA und der

anschließenden Börsennotierung der TKMS AG & Co. KGaA. Die thyssenkrupp AG bleibt nach der Abspaltung mit einer Mehrheitsbeteiligung in Höhe von 51% an der TKMS AG & Co. KGaA beteiligt. Die Aktionäre der thyssenkrupp AG erhalten für je 20 Aktien der thyssenkrupp AG eine Kommanditaktie der neuen TKMS AG & Co. KGaA.

Die außerordentliche Hauptversammlung der thyssenkrupp AG hat der Abspaltung am 08.08.2025 mit einer Mehrheit von 99,96% zugestimmt. Die Börsennotierung der TKMS AG & Co. KGaA soll im laufenden Kalenderjahr im Prime-Standard der Frankfurter Wertpapierbörse erfolgen.

Die Verselbständigung von TKMS markiert einen zentralen Schritt für die strategische Neuausrichtung des thyssenkrupp-Konzerns. Die thyssenkrupp AG soll mittelfristig eine strategische Konzernführungsgesellschaft mit starken, eigenverantwortlichen Unternehmen werden.

Linklaters berät seit dem Jahr 2022 umfassend bei der Transaktion. Die Beratung umfasst insbesondere die gesellschafts-, kapitalmarkt-, steuer- und investitionskontrollrechtliche Beratung der thyssenkrupp AG und TKMS mit Blick auf die Vorbereitung und Umsetzung der konzerninternen Umstrukturierung, der Abspaltung, der Ausgestaltung der zukünftigen Rechtsbeziehungen zwischen der thyssenkrupp AG und dem TKMS-Teilkonzern sowie der Börsennotierung. Darüber hinaus berät Linklaters die thyssenkrupp AG im Zusammenhang mit den Verhandlungen mit dem Bund über den Abschluss einer Sicherheitsvereinbarung.

Das Linklaters-Team berät unter Federführung von Dr. Ralph Wollburg (Chairman Global Corporate and Co-Head of Global M&A), Dr. Andreas Zenner (Corporate/M&A, beide Düsseldorf), Dr. Alexander Schlee (alle Partner, Kapitalmarktrecht, Frankfurt am Main) und Dr. Julius Raapke (Counsel, Corporate/M&A, Düsseldorf). Das Team umfasst außerdem Dr. Julian Böhmer (Steuerrecht), Christoph Barth (Kartellrecht & Investitionskontrolle, beide Düsseldorf), Dr. Michael Leicht (TMT, Frankfurt am Main), Dr. Jan Endler, Dr. Jana Hager (alle Partner, beide Öffentliches Recht, Berlin), Marco Huchzermeier (Corporate/M&A, Düsseldorf), Dr. Urs Lewens (Banking, Frankfurt am Main), Kevin Roy (alle Counsel, Corporate/M&A, Berlin/Frankfurt am Main), Dr. Geesa de Vries (Corporate/M&A, Düsseldorf), Dr. Benedikt Schewe (Steuerrecht), Tosan Kraneis (Kapitalmarktrecht, Frankfurt am Main), Dr. Lasse Petersen Weis (Banking, beide Frankfurt am Main), Ann-Christin Käser (alle Managing Associates, Kartellrecht & Investitionskontrolle, München), Dr. Philipp Roebbers, Dr. Nikolas Kau, Maximilian Bunte, Dr. Max Malte Suchsland, Dr. Alparstan Aksoylu (Corporate/M&A), Dr. Yannick Klecker (Steuerrecht), Dr. Alexander Fuchs (Kartellrecht & Investitionskontrolle, alle

Düsseldorf), Alexander Auster (beide Kapitalmarktrecht), Alexander Gatlin (Corporate/M&A) und Antonia Mertens (alle Associates, TMT, alle Frankfurt am Main).

Weitere involvierte Büros waren insbesondere Brüssel, Lissabon, London, Madrid, Mailand, New York, Singapur und Washington DC. (tw)

Pinsent Masons gibt Geschäftsjahresergebnis für das Finanzjahr 2024/25 bekannt

Pinsent Masons hat im Geschäftsjahr 2024/2025 (01.05.2024–30.04.2025) einen Umsatz von 680 Millionen Pfund Sterling (809,5 Millionen Euro) erzielt. Das entspricht einer Umsatzsteigerung von 4,7% in Britischen Pfund beziehungsweise 7,2% in Euro (kursbedingt). Der Gewinn pro Equity-Partner (PEP) beträgt 797.000 Pfund Sterling (949.000 Euro).

Senior Partner Andrew Masraf sagt mit Blick auf das Jahresergebnis: „In einem weiteren Jahr, das von geopolitischer Komplexität und unsicheren Marktbedingungen geprägt ist, bestätigt unser anhaltendes Wachstum die Effizienz unserer Strategie. Wir haben uns darauf konzentriert, die Agilität unseres Angebots auszubauen – insbesondere unsere Fähigkeit, kompetente, grenzüberschreitend tätige Teams einzusetzen, um unseren Mandanten genau dort zu begegnen, wo sie uns brauchen.“

Managing Partner Laura Cameron ergänzt: „Wir wissen, dass unsere Mandanten unsere Fähigkeit schätzen, die richtigen Verbindungen über unsere globale Plattform hinweg herzustellen. Dank der Investitionen in neue Büros in Shenzhen und Riad können wir uns darauf freuen, unser nahtloses grenzüberschreitendes Angebot weiter auszubauen und Mandantenbeziehungen in neuen Regionen zu vertiefen.“

Dr. Thomas Peschke, Head of Germany von Pinsent Masons, kommentiert: „Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen für ihre Unterstützung und ihre Energie beim strategischen Umbau unserer Sozietät in Deutschland. Das Ziel ist, unseren nationalen und internationalen Mandanten heute und in Zukunft die bestmögliche Beratung bieten zu können. Wir freuen uns auf den Umzug unseres Münchener Büros in das Prestigeobjekt ‚The Stack‘ im kommenden Jahr und unterstreichen damit unsere Verankerung in der Region, ebenso wie mit unserer Präsenz an den Standorten Düsseldorf und Frankfurt am Main.“

Zu den deutschen Highlight-Mandaten von Pinsent Masons im Zeitraum 2024/2025 zählen u.a.:

- Die umfassende handels- und gesellschafts- sowie energierechtliche Beratung der Horizon Energy Deutschland (HED) beim deutschen Markt-

eintritt und Aufbau des Geschäftsmodells sowie bei der Entwicklung des Produktangebots im Hinblick auf den Smart-Meter Rollout.

- Die Beratung eines führenden internationalen Verteidigungsunternehmens bei Preisprüfungen – insbesondere unter Berücksichtigung haushaltsrechtlicher und EU-beihilferechtlicher Schranken sowie sanktionsrechtlicher Fragestellungen – im Zusammenhang mit Herstellungskosten für militärische Ausrüstung.
- Die arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Beratung einer weltweit führenden Forschungsorganisation in einem der bislang größten SAP-Einführungsprojekte. Das großvolumige Mandat betrifft insbesondere die Beratung und Vertretung in einem komplexen und lange laufenden Einigungsstellenverfahren zur Einführung, zur Nutzung und zu laufenden Updates nahezu der gesamten SAP-Landschaften in allen Geschäftsbereichen des Unternehmens zur Ablösung von Altsystemen in den ca. 80 Betrieben des Unternehmens.
- Die Beratung eines deutschen Chemiekonzerns bei einem SAP-RISEcloud-Projekt, inklusive Migration. Die Beratung beinhaltete umfangreiche IT- und cloudbezogene Verhandlungen.
- Die Beratung von Bose zu Softwareprojekten mit deutschen OEMs.
- Die Beratung der Ushio Inc., einem weltweit führenden Anbieter von Lichtquellen für industrielle Prozess- und Bildgebungsanwendungen, bei einer strategischen Vereinbarung mit der ams-OSRAM-Gruppe zur Übernahme des Lampengeschäfts für Industrie- und Entertainmentanwendungen.
- Die Beratung von Tokai Carbon beim Verkauf ihrer deutschen Tochtergesellschaft TOKAI ERFTCARBON GmbH. (tw)



Personal

Greenberg Traurig verstärkt den Praxisbereich Öffentliches Wirtschaftsrecht – Prof. Dr. Thomas Dünchheim kommt von Hogan Lovells

Greenberg Traurig setzt ihr strategisches Wachstum kontinuierlich fort und gewinnt mit Prof. Dr. Thomas Dünchheim einen ausgewiesenen Experten für Wirtschaftsverwaltungs-, Infrastruktur- und Regulierungsrecht. Mit diesem Schritt baut die Kanzlei ihren Praxisbereich Öffentliches Wirtschaftsrecht mit besonderem Schwerpunkt in den Bereichen Planungs-, Umwelt- und Klima-

schutzrecht sowie Vergabe-, Beihilfe- und Außenwirtschaftsrecht konsequent aus.



Prof. Dr. Thomas
Dünchheim

Thomas Dünchheim wechselt als Partner von Hogan Lovells Düsseldorf, wo er Head of Global Regulatory & Intellectual Property EMEA, Leiter der internationalen Glücksspielinitiative und der Environmental Law Group Germany war, in das Berliner Büro von Greenberg Traurig. Der Praxisbereich Öffentliches Wirtschaftsrecht von Greenberg Traurig in Deutschland wächst damit auf künftig acht Partner, einen Of Counsel und 14 Associates. Die Gruppe berät schwerpunktmäßig öffentliche Körperschaften, Unternehmen und Investoren in den Branchen Immobilien, Infrastruktur, Verteidigung, Energiewirtschaft und Gesundheit.

Richard A. Rosenbaum, Executive Chairman von Greenberg Traurig, sagte: „Thomas wird die Beratungsstärke unserer Sozietät in den Bereichen Immobilien, Infrastruktur, Glücksspiel und Behördenangelegenheiten sowohl in Deutschland als auch weltweit weiter ausbauen.“

Dünchheim verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von Körperschaften und Unternehmen von Bund, Ländern und Gemeinden sowie privaten Unternehmen aus dem In- und Ausland in den Bereichen Verkehrswegeinfrastruktur, Energieversorgung, digitale Infrastruktur sowie Investitionsbanken. Er blickt auf mehr als zwanzig Jahre Expertise im Bereich des Öffentlichen Wirtschaftsrechts zurück, insbesondere im Vergabe- und Subventionsrecht, Kommunal-, Umwelt- und Baurecht sowie Glücksspielrecht. Als ehemaliger Bürgermeister der Stadt Monheim am Rhein bringt er zudem besondere Erfahrungen für die strategische Umsetzung von Vorhaben im Bereich der Digitalisierung und Verwaltungsmodernisierung mit. Zu seinen Mandanten zählen neben den Ländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein unter anderem die NRW-Bank, die Investitionsbank Sachsen-Anhalt, die Stadtwerke Duisburg sowie Kassel, die Autobahn Tank & Rast und das Deutsche Rote Kreuz. Zudem berät er globale Industrie-, Infrastruktur- und Digitalunternehmen wie beispielsweise BASF, Honeywell, Exolum, Renesas und Omaze.

Dr. Peter Schorling, Managing Partner von Greenberg Traurig in Berlin, begrüßte die Verstärkung: „Mit Thomas Dünchheim gewinnen wir einen der profiliertesten Experten für öffentliches Recht in Deutschland. Seine Expertise, insbesondere im Kommunal- und Vergaberecht, wird unser Team hervorragend ergänzen. Greenberg setzt damit ihren Wachstumspfad konsequent fort.“

Mit dem Einstieg von Thomas Dünchheim stärkt Greenberg Traurig nicht nur die Präsenz in der Bundeshauptstadt, sondern erhöht auch die Schlagkraft

in den Bereichen Infrastruktur, Verteidigung, Gesundheitswesen, Staatsmodernisierung und Außenhandel. Die Sozietät knüpft damit an die politischen Zukunftsthemen an, die nicht zuletzt durch die neuen Sondervermögen Infrastruktur und Bundeswehr sowie Initiativen zur Verwaltungsdigitalisierung vorangebracht werden sollen. Zugleich erweitert sie ihre Kapazitäten für die Beratung von Unternehmen im Bereich Energiewirtschaft und erneuerbare Energien, insbesondere bei der Stabilisierung und Entwicklung von nachhaltig zukunftsfähigen Energieversorgungsunternehmen und Stadtwerken, sowie im grundstücks- und produktbezogenen Umweltrecht.

„Thomas Dünchheim genießt bei Mandanten höchste Anerkennung. Er bringt wertvolle Erfahrungen aus der Beratung von staatlichen Institutionen und Unternehmen sowie ein großes Netzwerk mit, womit wir unsere Praxisgruppe ideal verstärken und verbreitern können“, ergänzte Dr. Martin Hamer, Leiter der Praxisgruppe Öffentliches Wirtschaftsrecht bei Greenberg Traurig in Deutschland.

Prof. Dr. Thomas Dünchheim freut sich auf die neue Herausforderung. „Greenberg Traurig ist eine äußerst innovative und internationale Plattform mit hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten. Besonders reizvoll ist für mich die interdisziplinäre Zusammenarbeit, beispielsweise mit den Teams für Finanzierung, Energie, Infrastruktur, Immobilien, Restrukturierung und Prozessführung, sowie mit dem Standort München und den weiteren europäischen Büros.“ (tw)

Seitenwechsel: McDermott holt Johannes Eckhardt als M&A-Partner von Merck

McDermott Will & Emery verstärkt die Transaktionspraxis am Standort Frankfurt am Main mit Johannes Eckhardt. Der erfahrene M&A-Anwalt wechselt zum 01.09.2025 vom Pharma- und Chemiekonzern Merck, wo er als Head of Legal – M&A, Ventures & Finance sowie als Head of Legal des strategischen Corporate-Venture-Capital-Arms M Ventures tätig war.

Eckhardt verfügt über weitreichende Erfahrung mit grenzüberschreitenden M&A- und Private-Equity-Transaktionen und hat im Laufe der Jahre zahlreiche strategische Investments begleitet, vor allem in den Bereichen Life-Sciences, Healthcare und Technologie. So zeichnete er bei der Merck KGaA unter anderem verantwortlich für die rechtliche Strategie und Durchführung der Übernahme des US-amerikanischen Life-Sciences-Unternehmens Mirus Bio und bei M Ventures für den Verkauf von Calypso Biotech an Novartis. Vor seiner Tätigkeit bei Merck war er fast neun Jahre bei Willkie Farr & Gallagher tätig, wo er insbesondere bei komplexen M&A- und Private-Equity-Transaktionen sowie im Gesellschaftsrecht beriet.

„Johannes Eckhardt passt mit seiner umfassenden Erfahrung aus der Begleitung komplexer grenzüberschreitender Transaktionen perfekt zu unserer strategischen Ausrichtung in Deutschland und global“, sagt Dr. Matthias Kampshoff, Managing Partner von McDermott in Deutschland. „Seine fundierten Branchenkenntnisse in den Sektoren Life-Sciences und Technologie sind eine hervorragende Ergänzung unseres Angebots für unsere Mandanten.“

„Johannes ist eine großartige Bereicherung für unser globales Team“, erklärt Harris Siskind, Global Head of Transactions bei McDermott. „Seine Erfahrung in der Beratung bei transformativen Transaktionen und seine guten Beziehungen zu wichtigen Akteuren in den Bereichen Life-Sciences und Investments werden für unsere Mandanten von großem Wert sein. Er verkörpert genau die Art von vorausschauend denkendem, mandantenorientiertem Talent, das unser kontinuierliches Wachstum und unseren Erfolg ausmacht.“ (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 17. September 2025.



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



Publizistischer Partner



Eine Publikation von



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

**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. 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
Leiter Konzernabteilung
Recht

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 Aktiengesell-
schaft, 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**

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

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

Apothekerversorgung
Schleswig-Holstein, Kiel
Stellv. Geschäftsführer

t.friedrich@av-sh.de

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gaccny.com

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

SSI Schäfer,
Neunkirchen
General Counsel

michael.ghaffar@ssi-schaefer.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

**Tobias Haar, LL.M.,
MBA**

Aleph Alpha GmbH,
Heidelberg
General Counsel

tobias.haar@aleph-alpha.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Alstom,
Berlin
Compliance Executive

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

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel

wolfgang.hecker@bitburger-braugruppe.de

**Joachim Kämpf**

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

joachim.kaempf@ece.com

**Prof. Dr.
Christian Kaeser**

Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Anja Kahle**

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.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 Krumey**

Bayerische Landesbank,
München
Abteilungsleiter,
HR Strategy & Analytics

uwe.krumey@bayernlb.de

**Dr. Andreas Krumpolz**

PwC Strategy& (Germany)
GmbH, München
EMEA Consulting
R&Q Senior Director
Contracting

andreas.krumpolz@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**

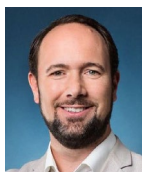
Knorr-Bremse, München
Chief Compliance Officer

melanie.poepping@knorr-bremse.com

**Marcel Pordomm**

Lufthansa Group,
Frankfurt am Main
General Counsel

marcel.pordomm@dlh.de

**Sven Preiss, LL.M.**

Scout24-Gruppe, Berlin
Head of Legal Commercial &
Compliance

sven.preiss@scout24.com

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer AG
Head of Procurement

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 Schöning**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

**Gunnar Skoeries**

Unternehmensgruppe Theo
Müller S.e.c.s., Luxemburg
Group General Counsel &
Chief Compliance Officer

gunnar.skoeries@muellergroup.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



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



**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



**Hoffmann Liebs
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**
Lucian Ackva, LL.M.
Goltsteinstraße 14
40211 Düsseldorf
Telefon: 02 11 51882-0
lucian.ackva@hoffmannliebs.de
www.hoffmannliebs.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
Reusch Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH**
Philipp Reusch
Joachimsthaler Str. 34
10719 Berlin
Telefon: 030 233 28 95-0
p.reusch@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

Rödl & Partner

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



**Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte**
Prof. Dr. Andreas Katzer
Schertlinstraße 23
86159 Augsburg
Telefon: 08 21 57058-311
andreas.katzer@sonntag-partner.de
www.sonntag-partner.de

TaylorWessing

**Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte Taylor Wessing**
Dr. Oliver Bertram
Benrather Str. 15
40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 8387-0
communications@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com



**Westpfahl Spilker Wastl
Rechtsanwälte**
Dr. Ulrich Wastl
Widenmayerstraße 6
80538 München
Telefon: 089 29 03 75-0
u.wastl@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de

„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

Die Strategischen Partner des Deutschen AnwaltSpiegels sind führende Anwaltssozialitäten; die Kooperationspartner des Deutschen AnwaltSpiegels sind anerkannte wissenschaftliche Organisationen oder Unternehmen mit inhaltlichen Bezügen zum Rechtsmarkt. Alle strategischen Partner und Kooperationspartner respektieren ohne Einschränkung die Unabhängigkeit der Redaktion, die sie fachlich und mit ihren Netzwerken unterstützen. Sie tragen damit zum Erfolg des Deutschen AnwaltSpiegels bei.



ACC Europe
Association of Corporate Counsel
Julia Zange
c/o Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA
Else-Kröner-Straße 1
61352 Bad Homburg
julia.zange@fmc-ag.com
www.acc.com/chapters-networks/
chapters/europe



Alvarez & Marsal Disputes and Investigations GmbH
Hans Wulff
Neue Mainzer Strasse 28
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 71 048 7100
hwulff@alvarezandmarsal.com
AlvarezandMarsal.com



Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.
RA Michael Scheer
c/o Architektenkammer Berlin
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
bdmscheer@aol.com
www.anwaltverein.de



Bucerius Center on the Legal Profession
Dr. Patrick Schroer
Jungiusstraße 6
20355 Hamburg
Telefon: 040 307 06-267
patrick.schroer@law-school.de
www.bucerius-clp.de



Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)
Stefan Rizor
c/o Osborne Clarke PartmbB
Innere Kanalstraße 15
50823 Köln
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de
www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



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



Epiq
Daniel Lafrentz
Taunusanlage 11
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069 667 78-67 08
daniel.lafrentz@epiqglobal.com
www.epiqglobal.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



Morae Global
Olivia Engels
Friedrich-Ebert-Anlage 49
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 01 79 735 52 79
olivia.engels@moraeglobal.com
www.moraeglobal.com



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

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/newsletter

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: ARNECKE SIBETH LABELSTEIN;
CBBL Cross Border Business Law; Haver & Mailänder Rechtsanwälte;
Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; Hoffmann Liebs Partnerschaft
von Rechtsanwälten; kallan Rechtsanwaltsgesellschaft; lindenpartners;
Luther; Osborne Clarke; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner;
Sonntag & Partner; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikus-
anwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal
Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland
(BWD); Die Führungskräfte – DFK; Epiq Systems Germany GmbH;
German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Insti-
tute e.V.; Morae Global; Universität St. Gallen, Executive School of
Management, Technology and Law (ES-HSG)

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