

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes
als Haftungsrisiko für den Arbeitgeber



→ 7
Das „Einschreiben Einwurf“



→ 10
Geografische Herkunftsangaben in der
Werbung



→ 14
Legal Operations



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

Legal Operations ist heute längst in Rechtsabteilungen und Kanzleien angekommen. Professionell aufgestellt und organisiert, erhöht diese Funktion in der Praxis die Effizienz und Schlagkraft der Organisation. Unser Autor Prof. Dr. Bruno Mascello sieht die klassische juristische Arbeit und Legal Ops als ein einheitliches Ökosystem. Lesen Sie selbst, was er damit meint.

Legal Tech oder Legal Threat? – Wie viel KI verträgt Ihre Kanzlei oder Rechtsabteilung? Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Wolters Kluwer lud der Deutsche AnwaltSpiegel am 28.10.2025 zu diesem derzeit heiß diskutierten Thema in den F.A.Z. Tower zu einem hochkarätigen und gut besuchten Roundtable. Mein Kollege Dr. Thomas R. Wolf hat alle wichtigen Erkenntnisse einer spannenden Veranstaltung für Sie zusammengefasst.

Der Countdown läuft: Am 04.12.2025 findet in der Frankfurt School of Finance & Management die diesjährige Konferenz Inhouse Matters mit anschließender Verleihung der Inhouse Matters Awards für die innovativste Rechtsabteilung und die innovativste Kanzlei statt. Wenn Sie sich einen der wenigen noch zu vergebenden Plätze im Audimax sichern möchten, geht es [hier](#) entlang.

Ihr

Thomas Wegerich

ARBEITSRECHT/ARBEITSZEITGESETZ

- 3 **Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes als Haftungsrisiko für den Arbeitgeber**
Ein Praxis- und Rechtsprechungsüberblick
Von Niklas Matschiner, M.A.

ARBEITSRECHT

- 7 **Das „Einschreiben Einwurf“**
Rechtssicherer Nachweis des Zugangs eines Kündigungsschreibens?
Von Dr. Christian Bloth

MARKENRECHT/UNTERNEHMENSPRAXIS

- 10 **Geografische Herkunftsangaben in der Werbung**
Chancen und rechtliche Grenzen
Von Margret Knitter, LL.M.

NEWS & SERVICES

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

RECHTSMARKT

- 14 **Legal Operations**
Schlüssel zur Exzellenz?
Von Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M.

RECHTSMARKT

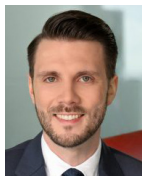
- 17 **Legal Tech oder Legal Threat?**
Roundtable zum Thema „Wie viel KI verträgt Ihre Kanzlei oder Rechtsabteilung?“
Von Dr. Thomas R. Wolf

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Nichteinhaltung des Arbeitszeit- gesetzes als Haftungsrisiko für den Arbeitgeber

Ein Praxis- und Rechtsprechungs-
überblick

Von Niklas Matschiner, M.A.



Niklas Matschiner, M.A.

KLIEMT.Arbeitsrecht, Düsseldorf
Rechtsanwalt, Associate

niklas.matschiner@kliemt.de

www.kliemt.de



Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet Arbeitgeber zur Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen zum Schutz der Arbeitnehmer und kann bei Verstößen auch erhebliche haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Das vor allem im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) normierte Arbeitszeitrecht ist ein wichtiger Teil des zwingenden Arbeitsschutzrechts. Als solches verpflichtet das Arbeitszeitgesetz Unternehmen, ihren Betrieb so zu organisieren, dass die gesetzlichen Vorgaben unter anderem zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit eingehalten werden. Verstöße können vielfältige Folgen haben. Sie können etwa vermehrte Betriebskontrollen und sonstige aufsichtsrechtliche Maßnahmen (zum Beispiel Auflagen) nach sich ziehen. Als Ordnungswidrigkeiten können sie mit Bußgeldern bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Und bei vorsätzlichen Verstößen kommen unter bestimmten Voraussetzungen gar strafrechtliche Konsequenzen in Betracht. Darüber hinaus kann die Missachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes im Einzelfall auch mit einem erheblichen Haftungsrisiko des Arbeitgebers einhergehen.

Grundsätze des Arbeitszeitgesetzes

Innerhalb seines Geltungsbereichs setzt das Arbeitszeitgesetz Mindeststandards, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung durch den Arbeitgeber zu gewährleisten. Das Gesetz bezweckt, Arbeitnehmer insbesondere mit Blick auf ihre Gesundheit vor solchen Gefahren zu schützen, die durch Überschreiten der zeitlichen Leistungsgrenzen drohen. Zu diesem Zweck legt das ArbZG Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit fest und ordnet Ruhepausen sowie bestimmte Mindestruhezeiten vor dem nächsten Arbeitseinsatz an.

Die werktägliche Arbeitszeit darf danach grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur möglich, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG). Darüber hinaus sind die – im Voraus festzulegenden – täglichen Ruhepausen von 30 beziehungsweise 45 Minuten einzuhalten (§ 4 ArbZG). Die Ruhezeit, also die Zeit zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag, beträgt mindestens elf Stunden (§ 5 ArbZG) und ist ununterbrochen zu gewähren.

Diese Vorgaben zur zulässigen Arbeitszeit gelten dabei grundsätzlich für alle Berufsgruppen. Für Teile einzelner Berufsgruppen, etwa für bestimmte Berufskraftfahrer, enthalten nationale und internationale Sozialvorschriften angesichts einer besonderen arbeitsschutzbezogenen Gefährdungslage (zum Beispiel Monotonie bei langen Fahrstrecken, unzureichende Ruhemöglichkeiten) darüber hinaus noch weitergehende Vorgaben.

Verantwortung des Arbeitgebers

Die Verantwortung dafür, dass die Arbeitnehmer die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einhalten, trägt der Arbeitgeber. Zum einen ist er gegenüber der Aufsichtsbehörde verpflichtet, die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen einzuhalten. Zum anderen schuldet er die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Mindeststandards auch arbeitsvertraglich gegenüber dem

Arbeitnehmer. Schon bei der Vertragsgestaltung ist den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes Rechnung zu tragen. So ist etwa eine Vereinbarung von Arbeitszeiten über die vorgenannten Höchstgrenzen hinaus nicht wirksam möglich. Anderslautende Vereinbarungen sind insoweit nichtig. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber Arbeit, die entgegen den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes geleistet wird, auch nicht entgegennehmen. Der Arbeitgeber hat die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben deshalb bei der Ausübung seines Direktionsrechts zu berücksichtigen und muss seinen Betrieb so organisieren, dass die Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Sofern Maßnahmen wie die Unterrichtung der Arbeitnehmer oder Ermahnungen bei Verstößen nicht ausreichen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sicherzustellen, muss der Arbeitgeber organisatorische Maßnahmen ergreifen. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber nach jüngerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden (**BAG-Urteil vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, Rn. 42 ff.**).

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes können für das Unternehmen vielfältige Folgen haben. Sie können aufsichtsrechtliche Maßnahmen (zum Beispiel vermehrte Betriebskontrollen, Auflagen) nach sich ziehen oder als Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeldern bis zu 30.000 Euro geahndet werden (§ 22 ArbZG). Bei vorsätzlichen Verstößen, die die Gesundheit der Arbeit-

nehmer gefährden, oder bei wiederholten Verstößen kommen gar strafrechtliche Konsequenzen in Betracht (§ 23 ArbZG).

Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes als Haftungsfaktor

Die Missachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes kann aber auch ein erhebliches Haftungsrisiko des Arbeitgebers begründen. Denn zum einen steigt mit zunehmender Dauer der täglichen Arbeitszeit typischerweise das Fehler- und Unfallrisiko und damit die Gefahr, dass Arbeitnehmer in Ausübung ihrer Tätigkeit (erhebliche) Schäden verursachen. Dies gilt insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher körperlicher und/oder kognitiver Beanspruchung. Zum anderen kann die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes sowohl im Rahmen der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung als auch bei der Prüfung eines etwaigen Mitverschuldens des hierfür verantwortlichen Arbeitgebers zu berücksichtigen sein. Im Einzelfall kann dies gar dazu führen, dass ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, der den Schaden übermüdungsbedingt verursacht hat, vollständig ausgeschlossen ist.

Berücksichtigung im Rahmen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung

Verursacht ein Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit, insbesondere der Erbringung seiner Arbeitsleistung, schuldhaft einen Schaden, ist sei-

ne Einstandspflicht durch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung grundsätzlich begrenzt. Die Haftungsbegrenzung ist dabei nach dem Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers gestaffelt. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht. Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer voll. Bei grober Fahrlässigkeit grundsätzlich ebenso. Bei mittlerer Fahrlässigkeit haften Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Quoten. Bei der Bestimmung des Verschuldensgrads sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, vor allem die Gefahrgeneigntheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, aber auch das vom Arbeitgeber zu vertretende Betriebs- und Organisationsrisiko.

Welche Bedeutung die Missachtung des Arbeitszeitgesetzes im Kontext der beschränkten Arbeitnehmerhaftung haben kann, hat jüngst etwa das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (vgl. [LAG-Urteil vom 04.04.2025 - 14 SLa 729/24](#)) veranschaulicht: In dem zu entscheidenden Fall verursachte ein 66 Jahre alter Kraftfahrer einen erheblichen Sachschaden im mittleren fünfstelligen Bereich, indem er eine Zugmaschine auf abschüssigem Gelände nicht ausreichend gegen Wegrollen gesichert hatte. Das Gericht ordnete das Verhalten des Arbeitnehmers dennoch nicht als grob fahrlässig ein, weil dieser zuvor bereits seit 1.30 Uhr in der Nacht und mehr als elf Stunden am Stück im Einsatz gewesen war. Neben der Gefahrgeneigntheit der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit berücksichtigte es dabei insbesondere das Organisationsrisiko des Arbeitgebers, der den bereits 66 Jahre alten Arbeitnehmer den Belastungen der Nachtarbeit sowie einer gesetzeswidrig knapp 11,5 Stunden andauernden Arbeitszeit ausgesetzt hatte.

Damit liegt das LAG Niedersachsen grundsätzlich auch auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts, welches in einem ähnlichen Fall schon früh betont hatte, dass eine Schadensherbeiführung infolge starker Übermüdung regelmäßig nicht als grob fahrlässig zu werten ist, wenn die Übermüdung durch den Arbeitgeber verursacht worden ist (vgl. [BAG-Urteil vom 18.01.1972 - 1 AZR 125/71](#)).

Berücksichtigung im Rahmen eines etwaigen Mitverschuldens

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen das Arbeitszeitgesetz kann sich jedoch nicht nur im Rahmen der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung auswirken. Vielmehr kann er daneben grundsätzlich auch im Rahmen des von Amts wegen gesondert zu prüfenden Mitverschuldens nach § 254 BGB berücksichtigt werden und damit eine weitere Haftungsreduzierung rechtfertigen. Im Einzelfall kann die Haftung des Arbeitnehmers gar ganz entfallen, wenn den Arbeitgeber wegen einer von ihm veranlassten Überschreitung der einschlägigen Arbeitszeitvorschriften ein überwiegendes Mitverschulden trifft (vgl. [BAG-Urteil vom 02.02.1983 - 7 AZR 300/79](#)).

Praxishinweis und Ausblick

Arbeitgeber sind gut beraten, für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu sorgen. Um Verstöße gegen die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zu vermeiden, sollten sie nicht nur ihre Mitarbeiter im Blick behalten, sondern auch ihre Betriebsorganisation entsprechend gestalten.

Schließlich muss der Arbeitgeber bei Missachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes nicht nur mit Bußgeldern rechnen, sondern unter Umständen auch damit, auf einem großen Teil eines Schadens sitzenzubleiben, den ein Arbeitnehmer infolge einer Übermüdung verursacht. Interessant ist in diesem Zusammenhang der Plan der Koalition, die bisherige Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit im Sinne höherer Flexibilität durch wöchentliche Höchstgrenzen zu ersetzen. So könnten Arbeitnehmer beispielsweise an einem Tag mal nur vier Stunden, am nächsten Tag dafür zwölf Stunden arbeiten. Eine solche gesetzgeberische Entscheidung wäre auch im Rahmen der Anwendung der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung sowie eines etwaigen Mitverschuldens des Arbeitsgebers zu berücksichtigen. Nach wie vor müssten Arbeitgeber aber darauf achten, dass die zwingende Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten wird. ←

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

JETZT
ANMELDEN!

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 Verkehrs-
betriebe



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




Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

In Kooperation mit



Mitveranstalter




IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Partner




Das „Einschreiben Einwurf“

Rechtssicherer Nachweis des Zugangs eines Kündigungsschreibens?

Von Dr. Christian Bloth



Da der Zugang eines Kündigungsschreibens per Einwurf Einschreiben nicht sicher durch Sendungsstatus und Einlieferungsbeleg nachgewiesen werden kann, tragen Arbeitgeber bei dieser Zustellungsweise ein gewisses Risiko.

Ausgangslage

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nicht einfach. Welcher Arbeitgeber denkt nicht vor Aussprache einer Kündigung darüber nach, ob die Kündigung berechtigt ist, ob der Kündigungsgrund einer arbeitsgerichtlichen Prüfung standhält? Oder – die Frage geht

an den Anwalt: Was „kostet“ mich die Kündigung? Ist dann der Entschluss zur Kündigung gefasst, kommt es zu der „Nebenfrage“, wenn das Kündigungsschreiben nicht übergeben werden kann, sondern zugesendet werden muss: „Wie weise ich den Zugang nach?“ Die Beauftragung eines Kurierdienstes ist teuer, die Aufgabe des Schreibens zur Post ist preislich „viel günstiger“. Die



Dr. Christian Bloth

kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Senior Counsel
christian.bloth-extern@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de

Antwort scheint sich auf der Website der Deutschen Post zu finden: „Das Einschreiben Einwurf ist eine Lösung für diejenigen, die den Zeitpunkt des Zugangs im Briefkasten oder Postfach des Empfängers bei Fristsachen nachweisen wollen. Das Einschreiben Einwurf wird in den Briefkasten, das Postfach oder eine andere Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt und der Zusteller bestätigt das durch seine Unterschrift.“ Wie ist diese Aussage der Deutschen Post zu bewerten? Wird hier ein voller Beweis ermöglicht, dass das Schreiben zugegangen ist? Dass diese Aussage vielleicht keine ganz zutreffende Antwort ist, ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.01.2025 (BAG – 2 AZR 68/24). Das Urteil enthält wichtige Praxishinweise, weswegen es hier näher betrachtet werden soll.

Sachverhalt

In einem Kündigungsschutzprozess ging es neben der Frage, ob eine zweifelsfrei zugegangene Kündigung auf einem wirksamen Kündigungsgrund beruhte, auch um die Frage, ob ein weiteres, nach der Übergabe des ersten Kündigungsschreibens und durch Einschreiben Einwurf (im Folgenden: „Einschreiben“) versandtes Kündigungsschreiben zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Warum war das relevant? Der angeführte Kündigungsgrund hatte in den Augen des Arbeitsgerichts keinen Bestand. Das zweite Kündigungsschreiben hatte der Kläger nicht angegriffen, so dass die Beklagte sich darauf berief, dass diese Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet habe. Bekanntlich sind Kündigungen, sollen sie gerichtlich überprüft werden, nach Ablauf von spä-

testens drei Wochen nach Zustellung durch Klage anzugreifen, andernfalls ist die Kündigung bestandskräftig.

„Festzustellen ist, dass der Hinweis der Post auf die Beweiskraft des Einschreibens Einwurf zumindest vom BGH als nicht zutreffend eingeschätzt wird.“

Der Kläger bestritt den Zugang dieser Kündigung. Die Beklagte hingegen behauptete, das Schreiben sei der Klägerin durch die Post zugestellt worden. Zwei ihrer Mitarbeiterinnen hätten das Schreiben gemeinsam in einen Briefumschlag gesteckt. Eine der beiden habe den Umschlag zur Post gebracht und am 26.07.2022 um 15.35 Uhr als Einwurf Einschreiben persönlich aufgegeben. Gemäß dem im Internet abrufbaren Sendungsstatus sei das Schreiben mit der entsprechenden Sendungsnummer am 28.07.2022 zugestellt worden. Aufgrund dieser Umstände, insbesondere des online erhältlichen Sendungsstatus, bestehe insoweit ein „Anscheinsbeweis“ für den Zugang.

Auf der Website der Post findet sich dieser Hinweis: „In der Sendungsverfolgung wird kostenlos ein Auslieferungsbeleg mit Zustelldatum zum Download zur Verfügung gestellt. Der Zusteller bestätigt mit seiner Unterschrift (auf einem Label), dass er die Sendung in den Briefkasten des Empfängers eingelegt hat.“ Die-

ser Beleg steht online 15 Monate zur Verfügung. Die Beklagte hatte ihn nicht gesichert. Von daher entschied über das Ende des Arbeitsverhältnisses de facto, ob die Vorlage des Sendungsverlaufs den Zugang des Schreibens beweisen konnte und damit das Arbeitsverhältnis beendet war.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG stellte fest, dass das bestehende Arbeitsverhältnis durch das Kündigungsschreiben vom 26.07.2022 nicht beendet worden ist, da die Beklagte nicht habe beweisen können, dass das Kündigungsschreiben am 28.07.2022 zugegangen sei. Die Beklagte müsse hier nachweisen können, dass das Schreiben in die „tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist“. Die Vorlage des Sendungsverlaufs bewiese weder den Zugang, noch könnten die Umstände, auf die sich die Beklagte berufen habe, wie Aufgabe des Schreibens durch Mitarbeiterinnen und Sendungsverlauf mit Zustellungsvermerk, das Erbringen eines „Anscheinsbeweises“ begründen.

Ein Anscheinsbeweis besteht bei „typischen Geschehensabläufen“, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist. Hier wird kein „Vollbeweis“ erbracht, sondern eine Vermutungswirkung für den Geschehensverlauf begründet, die die Gegenseite versuchen kann zu „erschüttern“.

Das BAG stellt fest, die Vorlage des Einlieferungsbelegs gemeinsam mit dem Ausdruck des Sendungsstatus, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt sind, böte keine ausreichende Gewähr für einen Zugang, so dass kein typischer Geschehensablauf vorliege, der die Annahme eines Anscheinsbeweises rechtfertige. Der Einlieferungsbeleg an sich begründe keine Wahrscheinlichkeit für den Zugang der Sendung, sondern nur für die Aufgabe der Sendung.

Im Einzelnen wies das BAG darauf hin, dass der Sendungsstatus keine Feststellung ermögliche, wer die Sendung zugestellt habe, noch gebe es ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass das Verfahren der Deutschen Post für die Zustellung tatsächlich eingehalten worden ist. Der Sendungsstatus sage nichts darüber aus, ob der Zusteller tatsächlich besondere Aufmerksamkeit auf die konkrete Zustellung gerichtet habe, die den Schluss rechtfertigen lasse, dass die eingelieferte Sendung in den Briefkasten des Empfängers gelangt ist. Der Sendungsstatus lasse weder erkennen, an wen die Zustellung erfolgt sein soll, noch zu welcher Uhrzeit, unter welcher Adresse oder zumindest in welchem Zustellbezirk. Würde man dennoch einen Anscheinsbeweis annehmen, so das BAG, bestünde für den vermeintlichen Empfänger der Sendung praktisch keine Möglichkeit, diesen zu erschüttern oder einen Gegenbeweis anzutreten.

Eine Antwort auf die Frage, ob die Vorlage des Auslieferungsbelegs grundsätzlich geeignet sei, einen Anscheinsbeweis für den Zugang zu begründen, lässt das BAG offen. Es sagt auch nicht, ob es einer solchen Wer-

tung des Bundesgerichtshofs (BGH) folgen will. Dieser hatte zuletzt in einer Entscheidung vom 11.05.2023 (V ZR 203/22) geäußert, dass bei Einschreiben Einwurf ein Anscheinsbeweis für den Zugang bestehe, wenn der Einlieferungsbeleg zusammen mit einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorgelegt wird und ein näher beschriebenes Verfahren eingehalten worden ist. In dem vom BGH entschiedenen Fall zog der Zusteller unmittelbar vor dem Einwurf in den Briefkasten das sogenannte Peel-off-Label ab, das zur Identifizierung der Sendung dient, und klebte es auf einen auf die eingeworfene Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg. Auf diesem Beleg bestätigte der Zusteller mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe die Zustellung.

Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung

Festzustellen ist, dass der eingangs erwähnte Hinweis der Post auf die Beweiskraft des Einschreibens Einwurf zumindest vom BGH als nicht zutreffend eingeschätzt wird. Anders als der Text der Post suggeriert, es liege ein zweifelsfreier Zugangsbeweis vor, sieht der BGH allenfalls einen Anscheinsbeweis erbracht an – und für das Arbeitsrecht möchte sich das BAG noch nicht einmal hier festlegen. Wenn es sich dem BGH anschliesse, hätte der Arbeitgeber einen sicherlich hohen Anschein für die Zustellung nachgewiesen, aber keinen Vollbeweis erbracht, hat also immer noch ein, wenn auch nicht besonders hoch einzuschätzendes Restrisiko im Zugangsbeweis. Wenn man gleichwohl diese Zustellungsart wählt, ist es jedoch von hoher Bedeutung, nicht nur den Zugangsverlauf, sondern auch den Zugangsbeleg „downzuloaden“. Das

„Vergessen“ ist irreparabel. Dies gehört zur unbedingten Handlungsvorgabe an mit Zustellungen befasste Mitarbeiter. Wer aber dann doch eine sichere Zustellungsart bevorzugt, mag die teure Variante des Kuriers überdenken. Auch hier jedoch ist der Erhalt eines Protokolls zur Person des Zustellers, Tag, Uhrzeit der Übergabe oder Einwurfs sicherzustellen. Der Postnutzer mag jetzt fragen: „Gibt es da nicht das Einschreiben Rückschein?“ Den Rückschein quittiert der Empfänger persönlich. Doch wenn er es nicht tut, geht das Schreiben nicht zu, da der Zusteller es nicht alternativ „einwerfen“ darf. Mit anderen Worten, wenn überhaupt Zustellung per Post, dann mittels Einschreiben Einwurf mit all seinen Risiken und rechtlichen Unklarheiten: Es kann „gut gehen“. ←

Geografische Herkunftsangaben in der Werbung

Chancen und rechtliche Grenzen

Von Margret Knitter, LL.M.



Geografische Angaben repräsentieren weit mehr als reine Herkunftshinweise – sie symbolisieren Qualität, Authentizität und traditionelle Herstellungsmethoden.



Margret Knitter, LL.M.

SKW Schwarz, München
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz,
Partnerin

m.knitter@skwschwarz.de

www.skwschwarz.de

Geografische Bezeichnungen genießen bei Verbrauchern ein hohes Vertrauen: Sie stehen oft für besondere Qualität, handwerkliche Tradition und regionale Authentizität. Entsprechend beliebt ist es, die Herkunft eines Produkts in der Werbung hervorzuheben. Doch dabei ist Vorsicht geboten – wer mit geografischen Angaben wirbt, muss verschiedene rechtliche Vorgaben beachten, um Irreführung oder Verstöße gegen den Schutz geografischer Herkunftsangaben zu vermeiden.

Markenschutz für geografische Bezeichnungen

Die Monopolisierung einer geografischen Bezeichnung durch Markenschutz ist verlockend, aber rechtlich schwierig. Grundsätzlich sind nämlich solche Marken von der Eintragung ausgenommen, die ausschließlich aus Zeichen oder Angaben bestehen, die im Verkehr zur Bezeichnung der geografischen Herkunft der Waren oder Dienstleistungen dienen können (Art. 7 Abs. 1 lit. c Unionsmarkenverordnung – UMV; § 8 Abs. 2 Nr. 2 Markengesetz – MarkenG).

Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, hängt nach der Rechtsprechung davon ab, ob das angesprochene Publikum die Angabe als geografischen Ort erkennt und diesen mit den beanspruchten Waren oder Dienstleistungen als möglichen Ursprungs- oder Bestimmungsort derzeit oder vernünftigerweise künftig in Verbindung bringt.

Die Schwelle zur Annahme einer beschreibenden Angabe ist niedrig. Zwar sind geografische Bezeichnungen – einschließlich Ländernamen – nicht von vornherein beschreibend für

die jeweils beanspruchten Waren oder Dienstleistungen. Gerade in bestimmten Bereichen, etwa bei Agrar- und Lebensmittelprodukten, bedarf es jedoch besonderer Umstände, um anzunehmen, dass eine Ortsangabe ausnahmsweise nicht als Hinweis auf die geografische Herkunft verstanden wird. Dies erscheint insbesondere dann fernliegend, wenn die Bezeichnung eine große Region oder gar ein ganzes Land umfasst und die betreffenden Waren oder Dienstleistungen typischerweise überall in wirtschaftlich relevanten Gebieten angeboten werden.

„Eine geografische Herkunft darf nur angegeben werden, wenn das Produkt tatsächlich aus dem genannten Ort stammt.“

In diesem Sinne hat das Gericht der Europäischen Union (EuG) jüngst in seinem Urteil vom 16.07.2025 (T-105/23) der Bezeichnung „Iceland“ für eine Vielzahl von Waren und Dienstleistungen den Markenschutz versagt. Bezüglich der Waren der Klassen 7, 11 und 16 führte das Gericht aus, dass „Iceland“ einem breiten Verbraucherkreis als geografische Bezeichnung eines Landes bekannt ist, das insbesondere für Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit steht. Aus diesem Grund könnten den betreffenden Waren von den Verbrauchern umweltfreundliche oder nachhaltige Eigenschaften zugeschrieben werden. Bereits dieser Umstand genüge nach Auffassung des Gerichts, um der Bezeichnung den Markenschutz zu versagen. Angesichts dieser weiten

Auslegung der Verbindung zwischen Marke und den beanspruchten Waren oder Dienstleistungen stellt sich die Frage, ob Länderbezeichnungen überhaupt noch die Eintragungsvoraussetzungen für eine Marke erfüllen können.

Irreführung hinsichtlich der Herkunft

Bei der Verwendung geografischer Angaben ist darauf zu achten, dass Verbraucher nicht in Bezug auf die Herkunft eines Produkts getäuscht werden. Eine geografische Herkunft darf nur angegeben werden, wenn das Produkt tatsächlich aus dem genannten Ort stammt. So untersagte das OLG Köln in vier jüngst ergangenen Entscheidungen die Bezeichnung „Dubai-Schokolade“ (Urteile vom 27.06.2025 – 6 U 52/25, 6 U 53/25, 6 U 58/25, 6 U 60/25). Das Gericht stellte fest, dass sich der Begriff nicht zu einer Gattungsbezeichnung entwickelt habe. Eine Irreführungsgefahr bejahte das OLG, da die Verpackungen Hinweise wie die „Skyline Dubais“ oder Slogans wie „Diese Schokolade bringt den Zauber Dubais direkt zu Ihnen nach Hause“ und „mit einem Hauch Dubai“ enthielten, wodurch gezielt ein Bezug zu Dubai hergestellt wurde.

Frühere Entscheidungen verschiedener Landgerichte haben hingegen die Verwendung der Bezeichnung „Dubai-Schokolade“ als zulässig angesehen. Nach deren Auffassung erwartet das Publikum nicht, dass die Zutaten der Schokolade aus Dubai stammen oder das Produkt dort hergestellt worden ist, sondern versteht die Angabe vielmehr als Hinweis auf eine aus Dubai stammende Zubereitungsart oder Rezeptur. Teilweise sind diese Entscheidungen jedoch durch die oben zitierten Urteile des OLG Köln aufgehoben

worden. Entscheidungen weiterer Oberlandesgerichte zu diesem Thema stehen noch aus.

Geografische Herkunftsangaben und traditionelle Spezialitäten: EU-Schutz für Agrar- und Lebensmittelprodukte

Schließlich können geografische Angaben und garantiert traditionelle Spezialitäten für Agrarerzeugnisse und Lebensmittel unionsrechtlich geschützt werden (Verordnung [EU] 2024/1143, vormals 1151/2012). Die EU hat 1992 mit den Gütesiegeln „g.U.“ (geschützte Ursprungsbezeichnung), „g.g.A.“ (geschützte geografische Angabe) und „g.t.S.“ (garantiert traditionelle Spezialität) ein System geschaffen, um traditionelle und regionale Lebensmittel zu schützen und zu fördern. Diese Siegel stehen für geprüfte Herkunft und Qualität – und bieten Verbrauchern eine verlässliche Orientierung beim Einkauf.

Geschützte Ursprungsbezeichnung (g.U.)

Das g.U.-Siegel stellt die höchsten Anforderungen: Erzeugung, Verarbeitung und Zubereitung müssen vollständig in einem genau definierten geografischen Gebiet erfolgen – und nach einem anerkannten Verfahren. Sämtliche Produktionsschritte müssen also in dem betreffenden Gebiet stattfinden. Die besondere Qualität oder Eigenschaft des Produkts muss wesentlich auf die geografischen Bedingungen, einschließlich natürlicher und menschlicher Faktoren, zurückzuführen sein. Die geschützte Ursprungsbezeichnung kann für landwirtschaftliche Erzeugnisse, Lebensmittel und Weine beantragt werden.

Beispiele für Produkte aus Deutschland mit dem g.U.-Siegel sind: Allgäuer Bergkäse, Allgäuer Sennalpkäse, Allgäuer Emmentaler, Fränkischer Grünkern, Allgäuer Weißlack, Stromberger Pflaume, Weideochse vom Limpurger Rind, Diepholzer Moorschnucke, Lüneburger Heidschnucke, Odenwälder Frühstückskäse.

Geschützte geografische Angabe (g.g.A.)

Die Anforderungen an das g.g.A.-Siegel sind weniger streng als bei dem g.U.-Siegel: Es genügt, wenn ein einzelner Herstellungsschritt – also Erzeugung, Verarbeitung oder Zubereitung – in der betreffenden Region erfolgt. Die Rohstoffe dürfen auch aus anderen Gebieten stammen. Das Siegel kann ebenfalls für landwirtschaftliche Erzeugnisse, einschließlich Lebensmittel und Weine, beantragt werden.

Beispiele hierfür aus Deutschland sind: Aachener Printen, Abensberger Spargel, Bamberger Hörnla, Bayerische Brezn, Blutwurz, Dithmarscher Gans, Dresdner Christstollen, Frankfurter Grüne Soße, Fränkischer Obstler, Hessischer Apfelwein, Holsteiner Tilsiter, Lübecker Marzipan, Münchener Bier, Nürnberger Glühwein, Nürnberger Lebkuchen, Nürnberger Rostbratwürste, Oktoberfestbier, Salzwedeler Baumkuchen, Schwarzwälder Schinken, Schwäbische Maultaschen, Schwäbische Spätzle, Thüringer Glühwein, Thüringer Rostbratwurst, Westfälischer Pumpernickel.

Garantiert traditionelle Spezialitäten (g.t.S.)

Bei dem Unionszeichen „g.t.S.“ handelt es sich der Sache nach nicht um eine geografische Herkunftsangabe, sondern um einen Namen für traditionelle Herstellungs- oder Ver-

arbeitungsmethoden. Der Produktionsort ist dabei nicht entscheidend – maßgeblich ist allein die Einhaltung eines historisch belegten Herstellungsprozesses. Als „traditionell“ gilt eine Praxis, wenn sie nachweislich seit mindestens 30 Jahren innerhalb einer Gemeinschaft angewendet und über Generationen weitergegeben worden ist. Das Siegel kann für landwirtschaftliche Erzeugnisse einschließlich Lebensmitteln beantragt werden.

Für Deutschland als g.t.S. beantragt ist lediglich Kräuterhefe. Als g.t.S. eingetragen ist in anderen Ländern unter anderem Pizza Napoletana (Italien), Mozzarella Tradizionale (Italien), Heumilch (Österreich), Suikerstroop (Niederlande), Basterdsuiker (Niederlande), Slovenska potica (Slowenien).

Rechte und Schutzzumfang

Ein eingetragener Name darf von allen Marktteilnehmern verwendet werden, die Agrarerzeugnisse, Lebensmittel oder Weine vertreiben, die der jeweiligen Produktspezifikation entsprechen. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch Kontrollstellen in den Mitgliedstaaten überwacht.

Eingetragene geografische Angaben und garantiert traditionelle Spezialitäten sind nicht nur vor der Verwendung für Produkte geschützt, die nicht der jeweiligen Produktspezifikation entsprechen. Der Schutz erstreckt sich auch auf jede direkte oder indirekte kommerzielle Nutzung sowie auf unzulässige Aneignungen, Nachahmungen oder Anspielungen. Unzulässig ist insbesondere die Verwendung von Zusätzen wie „à la“, „Typ“, „nach Art“, „hergestellt wie in“, „Nachahmung“, „Geschmack“, „wie“ oder ähnlichen

Formulierungen, wenn das geschützte Erzeugnis tatsächlich nicht vorliegt.

Markenschutz ist für derartige Angaben nicht möglich (Art. 7 Abs. 1 lit. j – 1 UMV; § 8 Abs. 2 Nr. 9 – 11 MarkenG).

Künftiger Schutz auch für handwerkliche und industrielle Erzeugnisse

Die Verordnung (EU) 2023/2411 dehnt den Schutz geographischer Angaben auf EU-Ebene erstmals auch auf industrielle und handwerkliche Erzeugnisse aus. Sie tritt am 01.12.2025 in allen Mitgliedstaaten in Kraft. Mit der Verordnung wird ein unionsweit einheitliches Registrierungs- und Schutzsystem für nicht landwirtschaftliche Produkte geschaffen – etwa für Schmuck, Textilien, Besteck, Glas, Porzellan, Naturstein oder Möbel. Damit wird der Schutz traditionsreicher europäischer Erzeugnisse wie Limoges-Porzellan, Solinger Messer, Carrara-Marmor oder Madeira-Stickerei harmonisiert und gestärkt.

Fazit

Geografische Angaben repräsentieren weit mehr als reine Herkunftshinweise – sie symbolisieren Qualität, Authentizität und traditionelle Herstellungsmethoden. Ihre werbliche Nutzung erfordert besondere rechtliche Sorgfalt, da sowohl geschützte als auch nicht geschützte Bezeichnungen dem Irreführungsverbot unterliegen. Unternehmen sollten ihre Werbeaussagen daher stets einer genauen rechtlichen Prüfung unterziehen, um Haftungsrisiken zu vermeiden. ←

ANZEIGE

Neu: Die All-in-One Kanzleisoftware mit vollintegrierter KI

Optimieren Sie Ihre Kanzlei mit generativer KI: Erledigen Sie Recherche, Analyse und Drafting bis zu 85 % schneller – nahtlos in Ihrem Workflow und mit höchster Präzision.

- ✓ KI direkt im Workflow nutzen
- ✓ Entwickelt von Anwälten
- ✓ DSGVO & BRAO konform

**AnNoText**annotext.de/ai

Legal Operations

Schlüssel zur Exzellenz?

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

Man hört den Begriff „Legal Operations“ oder abgekürzt „Legal Ops“ seit einiger Zeit vermehrt in Diskussionen und Vorträgen. Aber was ist das genau? – Hier soll eine kleine Systematisierung zur einfacheren Einordnung erfolgen.

Legal Operations ist eine relativ junge Disziplin

Wie man das Geschäft eines Rechtsdienstleisters führt, stand bis vor kurzem noch nicht im Blickpunkt; man hat das neben dem Juristischen einfach auch noch gemacht

und es als Anhängsel beziehungsweise „notwendiges Übel“ zur rechtlichen Arbeit betrachtet. Noch heute kennt man die Unterscheidung zwischen den Mitarbeitenden mit juristischer Fachexpertise und allen anderen. Erstere werden gerne auch als Berufsträger bezeichnet und als Profitcenter gesehen, weil sie über die Stundenhonorare den Umsatz der Kanzlei generieren, und Letztere werden als Costcenter wahrgenommen. Diese Unterscheidung kennen auch Rechtsabteilungen, aber etwas anders: Sie werden vom Business gerne wie andere unterstützende Funktionen auch (zum Beispiel HR, IT, Kommunikation und Finance) nur als Kostenfaktor wahrgenommen.



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



Legal Operations hat sich seinen berechtigten Platz in der Wertschöpfungskette von Rechtsdienstleistern erkämpft, sowohl in Rechtsabteilungen als auch in Anwaltskanzleien.

Richtig sichtbar zeigten sich die Aufgaben von Legal Operations erst ab den 2000er Jahren. Es wurden neue Rollen geschaffen (zum Beispiel COO) und neue Aufgaben zentralisiert (zum Beispiel Legal Billing, Spend-Management). Heute werden die beiden Rollen als (fast) gleichwertig nebeneinander und als wichtig für ein erfolgreiches Wirtschaften einer juristischen Organisation gesehen.

Treiber zugunsten von Legal Operations

Schaut man sich Umfragen von Rechtsabteilungen an, zeigt sich regelmäßig das gleiche Bild: Die Zeit, die man für die klassische Rechtsberatung einsetzt, ist zwar wichtig, macht aber nur einen kleinen Teil der Tagesarbeit aus. Ebenso wichtig für das Funktionieren sind andere Aufgaben und insbesondere das Management der Organisation. Als strategisch wichtige operative Initiativen sieht man inhouse unter anderem das effiziente Arbeiten, die Technologie, einen professionellen Einkauf von Rechtsdienstleistungen und ein optimiertes Kostenmanagement an (vgl. [ACC, 2025 CLO Survey](#)). Auch in Anwaltskanzleien stellt man fest, dass mit zunehmendem Wachstum der Kanzlei auch die nichtjuristischen Arbeiten zunehmen, und das sogar überdurchschnittlich. Diese Tätigkeiten müssen dort ebenso professionell gemanagt werden wie die klassische Mandatsarbeit direkt beim Kunden.

Wirkung auf Personal und Organisation

Dies führt nicht überraschend dazu, dass vermehrt Experten gesucht und angestellt werden, die sich ganz

den nichtjuristischen und operativen Aufgaben widmen. Dieser Ausbau nimmt weiter zu, und heute machen die Juristen etwa die Hälfte des Personals aus. Je nach Denkschule schwören die einen auf ausgebildete Juristen, die sich zusätzlich in Managementfragen weitergebildet haben und wegen ihres „Stallgeruchs“ von ihren Kollegen später besser akzeptiert werden. Andere wiederum wollen bewusst Personen für diese Rollen anstellen, die ohne juristische Vorbelastung die juristische Organisation rein betriebswirtschaftlich führen. Hier wird der Unterschied zwischen „Practice of Law“ und „Business of Law“ deutlich. Da sich ausgebildete Juristen ungern von Nichtjuristen einschränken lassen wollen, versuchen sie regelmäßig, diese Entwicklung etwas einzubremsen, indem man die Kompetenzen der Legal Operations mit einem „Kontrollfilter“ der Juristen ausgleicht.

Einordnung von Legal Ops

Viel wichtiger als die Verteilung von Kompetenzen ist jedoch zu verstehen, wie Legal Operations in der Kanzlei beziehungsweise in der Rechtsabteilung positioniert wird. Diese Funktion führt kein Inselleben und kann deshalb auch nicht frei agieren. Die Ausgangslage bildet stets die Unternehmensstrategie. Die Rechtsfunktion muss wiederum ihre eigene Strategie an dieser ausrichten und kann keine isolierte Strategie definieren. Die beiden müssen Hand in Hand gehen. Und Legal Operations, als Teil der Rechtsfunktion verstanden, muss ihre Aufgaben an diesen Zielen ein- und unterordnen. Wenn man also von einem Target Operating Model (TOM) spricht, muss dieses auch erklären können, wie es sich in die Strategien einordnet

und wie es deren Zielerreichung dient. Damit kann Legal Operations als eine Art nachgelagerte Funktion angesehen werden. In Kanzleien ist das genauso, nur dass dort die Mittelebene (Strategie der Rechtsabteilung) wegfällt.

Aufgaben von Legal Ops

Was macht Legal Operations eigentlich? Negativ ausgedrückt könnte man sagen: Alles, was nicht direkt die juristische Fachauskunft betrifft, aber für das Funktionieren des Rechtsdienstleisters erforderlich ist. Für Rechtsabteilungen kann zum Beispiel auf die hierfür von CLOC oder ACC erstellten Modelle und Übersichten verwiesen werden, die ihren Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Dann haben mittlerweile auch die vier großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, die sogenannten Big Four (Deloitte, Ernst & Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers), Geschäftsbereiche aufgebaut, die sich der Beratung von Rechtsabteilungen und Anwaltskanzleien widmen. Neben vielen anderen wichtigen Themen erachte ich insbesondere die folgenden vier Themen künftig als etwas relevanter: strategische Themen, Ressourcenmanagement, das heißt vor allem, was die Mitarbeitenden betrifft, natürlich die Technologie einschließlich KI und das finanzielle Management. Diese Themen sind nach innen gerichtet.

Ein Spezialthema, das vor allem nach außen wirkt, bildet die Beziehung zwischen Kunden und Anwaltskanzleien. Aus Sicht von Rechtsabteilungen geht es hier unter anderem um folgende Themen: wie die Beschaffung von externen Rechtsdienstleistungen erfolgt, wie externe Kanzleien ausgewählt und mandatiert werden,

welche Vergütungsmodelle zum Einsatz kommen und wer intern die Kosten für die gesamte Rechtsberatung tragen muss. Sowohl auf Seiten der Rechtsabteilungen als auch der Anwaltskanzleien hat seit Jahren laufend eine weitere Professionalisierung der Organisationen stattgefunden. So wie zum Beispiel bei Großkunden immer mehr die Beschaffungsabteilung und Spend-Manager mit am Verhandlungstisch sitzen, holt man sich bei Kanzleien Unterstützung von Pricing-Managern.

Fazit

Legal Operations hat sich heute seinen berechtigten Platz in der Wertschöpfungskette von Rechtsdienstleistungen erkämpft, sowohl in Rechtsabteilungen als auch in Anwaltskanzleien. Heute wird kaum mehr in Frage gestellt, dass eine professionell aufgestellte Legal-Operations-Funktion die Schlagkraft des Rechtsdienstleisters verbessert und gar stark erhöhen kann. Hierfür ist jedoch erforderlich, dass man seine Position realistisch einordnen kann, die Rahmenbedingungen richtig analysiert, angemessene Maßnahmen trifft und diese konsequent und mit Weitsicht implementiert. Im schlechtesten Fall akzeptieren sich die Juristen und die Legal-Operations-Leute einfach nur als Kollegen und verstehen sich als zwei Seiten der gleichen Medaille. Im besten Fall jedoch verstehen sie sich als Ökosystem, das nur miteinander erfolgreich sein kann, nach innen und außen, und wovon letzten Endes alle mehr profitieren werden. ←

Hinweis der Redaktion:

Dieser Beitrag greift das Thema eines Webinars auf, das am 28.10.2025 im Rahmen der Weiterbildungsreihe „Vom Rechtsberater zum Business Partner“ an der Universität St. Gallen (ES-HSG) angeboten wurde. Weitere Details siehe [hier](#). (tw)

ANZEIGE

**Frankfurter Allgemeine
Konferenzen**

Jetzt
anmelden!

F.A.Z. General Counsel Dialogue

18.11.2025
Westhafen Pier 1, Frankfurt am Main
18.00 Uhr



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

Erleben Sie führende Experten, die über die Zukunft der Rechtsabteilungen sprechen: Geopolitische Risiken, technologische Innovationen und neue Herausforderungen – mit renommierten Speakern aus Wirtschaft und Recht.



Dr. Karsten Hardraht
Chefsyndikus und Leiter des Bereichs Recht, KfW



Dr. Claudia Junker
Generalbevollmächtigte und General Counsel, Deutsche Telekom AG



Nico Lange
Senior Fellow, Munich Security Conference

Veranstalter



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

Medienpartner



FTI CONSULTING



Deutscher AnwaltSpiegel

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

Legal Tech oder Legal Threat?

Roundtable zum Thema
„Wie viel KI verträgt Ihre Kanzlei oder
Rechtsabteilung?“

Von Dr. Thomas R. Wolf



Ein hochkarätig besetztes Panel diskutierte beim Roundtable im F.A.Z.-Tower die Chancen und Herausforderungen von künstlicher Intelligenz in der Rechtsbranche, wobei technische Innovationen, Effizienzsteigerungen sowie ethische und kulturelle Aspekte im Mittelpunkt standen.



Dr. Thomas R. Wolf

F.A.Z. Business Media GmbH, Frankfurt am Main
Redakteur Rechtspublikationen

thomas.wolf@faz-bm.de

www.deutscheranwaltspiegel.de

U ngeheuerliche Neuigkeiten“ versprach Mitveranstalter und Moderator Prof. Dr. Thomas Wegerich mit Bezug auf einen Buchtitel des verstorbenen F.A.Z.-Herausgebers Frank Schirmacher in seiner Begrüßung am Nachmittag des 28.10.2025. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner Wolters Kluwer hatte der Deutsche AnwaltSpiegel zu einem **Roundtable** in den F.A.Z.-Tower eingeladen, um das gegenwärtig wohl meistverhandelte „Hot Topic“ der Rechtsbranche zu diskutieren. Denn die

Digitalisierung hat die juristische Arbeit grundlegend verändert – und künstliche Intelligenz (KI) rückt ins Zentrum dieser Transformation. Für Kanzleien und Rechtsabteilungen hat sich ein enormes Innovationspotential eröffnet: effizientere Workflows, intelligente Datenanalysen und neue Formen der Mandantenkommunikation. Doch wie viel KI verträgt die Rechtsbranche? Und wie gelingt der Balanceakt zwischen technologischem Fortschritt, ethischen Standards und juristischer Integrität?

Diese und andere Fragen diskutierte das mit Lena Mailin Haffner, LL.M., Innovation Manager bei Norton Rose Fulbright, Ava A. Moussavi, LL.M. (London), Head of Legal Operations & Tech bei GvW Graf von Westphalen, Matthias J. Meckert, Head of Legal Continental Europe bei PGIM Real Estate Germany, Dr. Bernhard Walzl, Co-CEO Liquid Legal Institute und Head of Legal Operations and Innovation bei der BMW Group, sowie Hanny Vonderstein, Lead Technology Product Manager, und Ralph Vonderstein, Geschäftsführer bei Wolters Kluwer Legal Software Deutschland, hochkarätig besetzte Panel.

Technologie und Mensch: KI als Leadership-Thema

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde hatten die Kanzlei- und Unternehmensvertreter Gelegenheit, ihre Position jeweils in einem zehnminütigen Pitch vorzustellen: Lena Haffner präsentierte „NRF's GenAI Journey“ als gemeinsame strategische Reise von Kanzlei und Klienten, bei der es nicht nur darauf ankomme, KI-Tools erfolgreich zu implementieren. Die eigentliche Strategie bestehe vielmehr darin zu erkennen, was verändert werden soll, wie dies mit den formulierten Zielen in Einklang gebracht wird und wie die Menschen dafür zu begeistern sind. Somit erfasst die Transformation sämtliche Aspekte von der Unternehmens- und Führungskultur über die Produkt- und Preisgestaltung bis hin zur internen und externen Kollaboration. Die Auswahl einzelner Tools diene dem Ziel, sowohl die Business- als auch die Legal-Productivity zu steigern und dem spezifischen Profil der Workflows anzupassen. Neben einem konsistenten und verantwortungsvollen Einsatz liege

die größte Herausforderung im Widerstand gegenüber der Veränderung.

Einen pragmatischen und chancenorientierten Ansatz, der die Risiken jedoch nicht ignoriert, vertrat auch Ava Moussavi und legte den Fokus darauf, Partner und Mitarbeiter im Umgang mit generativer KI und Prompting vertraut zu machen. Das „Human-in-the-Loop“-Prinzip führe dabei einerseits dazu, dass jeglicher Output anwaltlich geprüft werden müsse, andererseits eröffne sich ein erhebliches Potential dadurch, sich dank der Technologie mehr auf die juristischen Kernaufgaben fokussieren zu können. Für Juniors wie Partner mache das die Arbeit wieder spannender, weil man sich auf komplexere und strategische Fragestellungen konzentrieren könne. Insgesamt ging es Moussavi darum, die Sozietät nach anglo-amerikanischem Vorbild mehr in Richtung Corporate zu entwickeln, um auch mit alternativen und attraktiven Preismodellen am Markt bestehen zu können.

Bei aller Euphorie über die ungeahnten Möglichkeiten, die aktuelle Legal-Tech- und AI-Tools insbesondere im Bereich der Dokumenterstellung und Automatisierung von wiederkehrenden Prozessen erlauben, wies Matthias Meckert zu Recht auf die zum Teil erratische Performance der derzeit verfügbaren Sprachmodelle hin. So wie menschliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre guten und schlechten Tage hätten, bewege sich der Output künstlicher Intelligenz zwischen überbordender Kreativität und schlichter Leistungsverweigerung. Es komme deshalb darauf an, die passenden Werkzeuge im angemessenen Umfang aufgabengerecht einzusetzen, um das viel beschworene Potential auch jeweils für die eigenen Ansprüche nutzbar zu machen.

Auch Bernhard Walzl knüpfte an diesen Gedanken an, indem er betonte, dass wir keinen „Tool-Zoo“ brauchen, indem beinahe täglich neue Attraktionen bestaunt werden können. Vielmehr gehe es um ein passgenaues Knowledge-Management, bei dem Transparenz und Erklärbarkeit die Kernanforderungen seien. Er argumentierte, dass KI-Systeme nicht als mysteriöse „Black Boxes“ betrachtet werden dürfen, sondern ihre Funktionsweise verständlich sein müsse, um Vertrauen zu schaffen. Eine erfolgreiche digitale Transformation in Rechtsabteilungen erfordere mehr als nur Technologie, sondern integriere Menschen und Prozesse bei der Optimierung von Arbeitsabläufen und dem Aufbau eines digitalen Mindsets.

Effizienz und vertrauenswürdige Ergebnisse

Als Antwort auf die Veränderungen im Rechtsmarkt und die Anforderungen von Kanzleien und Rechtsabteilungen insbesondere aus dem Mittelstand – denen die Ressourcen und Kapazitäten internationaler Sozietäten und Konzerne nicht zur Verfügung stehen – hat Wolters Kluwer seit 1978 seine Anwendungssoftware AnNoText entwickelt und um neue KI-Funktionalitäten erweitert. Von der Mandatsanfrage über die digitale Aktenbearbeitung und Vertragserstellung bis hin zur Archivierung sollen Mitarbeiter entlastet und Freiräume für Beratung und Fallanalysen geschaffen werden. „Mandanten erwarten schnelle Reaktionen, und alternative Abrechnungsmodelle fordern neue Effizienzstandards“, formulierte Ralph Vonderstein die Zielsetzung. Ob Aktenzusammenfassung auf Knopfdruck, automatisierte Prüfung von Miet- und Arbeitsverträgen oder das Formulieren anspruchsvoller juris-

tischer Texte, die auf dem gesammelten Wissensschatz basieren – die integrierten KI-Module wollen typische Use-Cases im Beratungsalltag abdecken und gleichzeitig in bestehende Workflows einbinden. Die Einhaltung berufrechtlicher Verschwiegenheits- und Datenschutzpflichten würden dabei ebenso berücksichtigt wie der sichere Zugriff auf kuratierten Content anstatt auf beliebige Daten aus dem Web. Dabei gingen die „Halluzinationen gegen null“, wie Hanny Vonderstein versprach, bevor sie das Produkt den Teilnehmern und Panelisten in einer Livedemonstration vorstellte. Durch die Einbindung einer vorkonfigurierten Promptbibliothek, spezialisierte Agenten – etwa zur Format- und Zitatprüfung – sowie einen Knowledge-Graph, der mit 900 Millionen Tokens juristischer Texte trainiert wurde, könne auf strukturiertes Wissen zurückgegriffen werden, um die erforderlichen Qualitätsstandards zu erfüllen.

Komplexe Herausforderungen und neue Kompetenzen

Der Einsatz von KI im juristischen Bereich ist kein bloßes Technologieprojekt mehr, sondern ein tiefgreifender Transformationsprozess, der sowohl strukturelle als auch kulturelle Anpassungen erfordert. Die anschließende Diskussion, die auch Fragen und Kommentare aus dem Plenum berücksichtigte, drehte sich deshalb vornehmlich um die vielfältigen Herausforderungen, vor denen nicht nur Kanzleien und Rechtsabteilungen stehen.

Datenschutz und Datenhoheit spielen eine wichtige Rolle – sowohl was den Umgang mit sensiblen Daten

als auch was die Sicherung urheberrechtlich geschützter Inhalte vor unberechtigtem Zugriff betrifft. Aufgrund ihrer Risikoaversion und sorgfältigen Arbeitsweise zeigen Juristen oft einen erheblichen Widerstand gegenüber Veränderungen. Dieser reicht von völliger Ablehnung neuer Technologien bis hin zu passivem Widerstand durch unzureichende Nutzung neuer Tools oder das Festhalten an vertrauten manuellen Prozessen. Diese Haltung könne dazu führen, dass selbst hochmoderne Systeme ihre Vorteile nicht entfalten, weil die Teammitglieder nicht bereit seien, die Technologie vollständig anzunehmen. Die Lösung bestehe in einer Förderung der Adaptionfähigkeit durch ein vorgelebtes „Growth-Mindset“ und ein durchdachtes Change-Management.

Auf die Frage, was Berufsanfänger denn heute lernen sollten, waren die Antworten des Panels erfrischend analog. „Zehnfinger-Schreiben, Hotelpraktikum und Gebrauchtwagenverkauf“, so lautete etwa die nicht ganz ernst gemeinte Empfehlung von Meckert, über deren tiefere Wahrheit sich aber alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einig waren: Ohne die Beherrschung grundlegender Kommunikations- und Kulturtechniken, ein ausgeprägtes Servicebewusstsein mit Einfühlungsvermögen sowie eine hohe Frustrationstoleranz und Vertriebsaffinität lassen sich die Veränderungen der Geschäftsmodelle und des Rollenverständnisses in der Rechtsberatung kaum erfolgreich bewältigen. ←

ANZEIGE

Neu seit März 2025

Das Online-Magazin für Datensicherheit in Unternehmen



Cyberangriffe, Datenschutz, NIS2-Compliance – was müssen Unternehmen jetzt beachten? CyberSecurityQuarterly, das neue Online-Magazin aus der Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel, liefert 4-mal jährlich Expertenwissen zu den wichtigsten Entwicklungen in der Cybersicherheit – verständlich, fundiert und praxisorientiert.

www.cybersecurity-quarterly.de

Herausgeber



In Zusammenarbeit mit



F&Z BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F&Z-Gruppe
Pariser Straße 1 • 60486 Frankfurt am Main

Rechtsmarkt

20 Jahre ARQIS: Big Law Boutique stellt die Weichen für die Zukunft – Dr. Andrea Panzer-Heemeier gibt Rolle als Managing Partner ab

Die unabhängige, international agierende Wirtschaftskanzlei ARQIS ändert ihre Managementstruktur und stellt sich damit für die nächste Entwicklungsphase auf: Ab dem 01.01.2026 wird eine Doppelspitze die Leitung der Kanzlei übernehmen.

Dr. Friedrich Gebert, Leiter der Fokusgruppe Regulatory, wird Managing Partner. Er übernimmt die operative Führung und Steuerung der Kanzlei. Der 40-Jährige repräsentiert die neue Partnergeneration bei ARQIS. Dr. Shigeo Yamaguchi, Gründungspartner und Leiter der Fokusgruppe Japan, verantwortet zukünftig strategische Themen und alle Partnerschaftsthemen als Senior Partner.

„Ich übernehme mit großem Dank das Management einer hervorragend aufgestellten Kanzlei, das ich im Sinne der ARQIS-Kultur gemeinsam mit Shigeo Yamaguchi weiterführen werde“, sagt Friedrich Gebert.

„In der neuen Funktion des Senior Partners werde ich meine Erfahrungen als Gründungspartner einbringen und den erfolgreich eingeschlagenen ‚ARQIS Way‘ weiter begleiten“, kommentiert Shigeo Yamaguchi.

Seit Gründung im Jahre 2006 leitete Dr. Andrea Panzer-Heemeier die Kanzlei. In ihrer Zeit als Managing Partnerin baute sie ARQIS strategisch aus und festigte die Position der Sozietät als führende Adresse im Rechtsmarkt. Unter ihrer Führung verzeichnete ARQIS im vergangenen Geschäftsjahr erneut ein zweistelliges Umsatzwachstum und übertraf ein weiteres Mal ihre ambitionierten Wachstumsziele.

„Ich blicke stolz auf die Entwicklung von ARQIS zurück. Gemeinsam mit einem großartigen Team haben wir die Kanzlei zu dem gemacht, was sie heute ist: fachlich an der Spitze und zugleich als Big-Law-Boutique einzigartig im Markt. Mit Shigeo Yamaguchi und Friedrich Gebert ist ARQIS für die Zukunft exzellent aufgestellt. Ich bin mir sicher, dass sie die Erfolgsgeschichte der Kanzlei gemäß ‚the ARQIS Way‘ fortsetzen werden“, erklärt Dr. Andrea Panzer-Heemeier. „Ich freue mich darauf, mich in Zukunft ganz auf mein HR-Law-Team und die Unterstützung unserer Mandanten bei immer komplexer werdenden Herausforderungen konzentrieren zu können.“ (tw)

Deals

Dentons begleitet Fides Technology bei Übernahme durch LegalOn Technologies

Dentons hat das Münchner Legal-Tech-Unternehmen Fides Technology bei der Übernahme durch das japanische KI-Unternehmen LegalOn Technologies beraten. Die Gesellschafter der Fides Technology GmbH haben 100% ihrer Anteile an der Fides Technology GmbH an die japanische LegalOn Technologies, Inc. veräußert. Die drei Gründer bleiben als Geschäftsführer tätig.

Durch den Zusammenschluss soll künftig eine integrierte Lösung für Rechtsabteilungen angeboten werden, die Vertrags-, Matter-, Entity- und Gremienmanagement in einer Plattform vereint. Die KI-Kompetenz von LegalOn wird in das Fides-Produkt einfließen, welches eigenständig unter der Marke Fides bestehen bleibt. Zudem sind für die Fides-Plattform weitere Anpassungen und Spezialisierungen für nordamerikanische und verschiedene Jurisdiktionen im Asien-Pazifik-Raum geplant.

Fides ist 2021 in München gegründet worden und unterstützt mit ihrer AI-basierten Plattform Rechtsabteilungen dabei, manuelle Routineprozesse zu automatisieren, Haftungsrisiken zu reduzieren und eine effektive globale Steuerung sicherzustellen. Die Plattform von Fides wird von Konzernen, Mittelständlern und Finanzinstituten wie Allianz Global Investors, Faber-Castell und Mutares zur Verwaltung von Gesellschaften in mehr als 100 Ländern genutzt. Dentons berät Fides seit der Gründung des Unternehmens.

LegalOn Technologies ist ein weltweit führender Anbieter von KI-basierten Lösungen für Rechtsabteilungen, zum Beispiel für das Contract- und Matter-Management. Das Unternehmen hat Hauptsitze in San Francisco und Tokio. Durch die Übernahme erweitert LegalOn sein Standortportfolio um den Hauptsitz von Fides in München.

Berater Fides Technology – Dentons (Berlin/München): Thomas Strassner (Partner, Co-Federführung), Dr. Michael Singer (Counsel, Co-Federführung), Maximilian Stanglmeier (Senior Associate), Edi Baqaie (Associate, alle München, alle Corporate/M&A), Hauke Thieme (Partner), Holger Hölkemeier (Counsel, beide Berlin, beide Steuerrecht), Dr. Josef Hainz (Partner, Berlin, Kartellrecht/Investitionskontrolle). (tw)

Gleiss Lutz berät Aufsichtsräte bei Wechsel des Vorstandsvorsitzenden von Porsche und Verlängerung der Bestellung des VW-Vorstandsvorsitzenden

Der Aufsichtsrat der Porsche AG ernannt Dr. Michael Leiters zum 01.01.2026 zum Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG. Dr. Oliver Blume, der die Porsche AG seit zehn Jahren als CEO leitet, führt weiterhin als Vorstandsvorsitzender den Volkswagen-Konzern. Sein Dienstvertrag bei der Volkswagen AG ist bis Ende 2030 verlängert worden. Weitere Informationen können den Pressemitteilungen der **Porsche AG** und der **Volkswagen AG** entnommen werden.

Porsche-intern betreuten Florian Leissle und Julia Schumann (beide Geschäftsstelle Aufsichtsrat) das Thema.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team hat die Aufsichtsräte von Porsche und Volkswagen unter der Federführung von Dr. Adrian Bingel (Partner, Gesellschaftsrecht, Schwerpunkt Porsche), Prof. Dr. Michael Arnold (Partner, Gesellschaftsrecht, Schwerpunkt Volkswagen) und Prof. Dr. Christian Arnold (Partner, Arbeitsrecht) beraten: Dr. Matthias Gärtner (Counsel, Düsseldorf), Dr. Markus Martin (Counsel), Dr. Aileen Halbedel, Hannah Walter, Anton Rettenmayr (alle Gesellschaftsrecht), Dr. Ricarda Zeh, Dr. Michael Roll, Svenja Sulzberger (alle Stuttgart), Eva Schiebsdat (München, alle Arbeitsrecht). (tw)

Schöner wohnen: Adler Group setzt beim Verkauf des Hamburger Projekts Holsten Quartier auf GSK Stockmann



Max Wilmanns

GSK Stockmann hat die Adler Gruppe beim Verkauf des zentral in Hamburg-Altona gelegenen Entwicklungsprojekts „Holsten Quartier“ rechtlich beraten. Das rund 87.000 Quadratmeter große Projekt ist an ein Hamburger Konsortium, bestehend aus Quantum und HanseMerkur Grundvermögen in Kooperation mit der SAGA, veräußert worden.

Das Holsten Quartier zählt mit seiner besonderen Größe und Lage in Hamburg zu den prominentesten Projekten der Hansestadt. Die Adler Gruppe sieht diese Transaktion als Schritt, sich zukünftig auf den Mietwohnbestand im Berliner Markt zu konzentrieren und diesen weiterzuentwickeln.

Das Areal im Herzen Altonas soll in ein urbanes und lebendiges Quartier verwandelt werden, wobei Teile der historischen Bausubstanz erhalten und integriert werden sollen. Nach der Realisierung voraussichtlich ab dem Jahr 2030 sollen dort etwa 2.000 Wohnungen für über 5.000 Menschen zur Verfügung stehen.

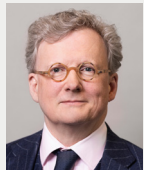
Es wird erwartet, dass die Transaktion im ersten Quartal 2026 abgeschlossen wird.

Berater der Adler Gruppe – GSK Stockmann: Max Wilmanns (Corporate Real Estate), Dennis Stenzel (Immobilieninvestitionen, gemeinsame Federführung), Dr. Stefan Geiger (Öffentliches Bau- und Planungsrecht), Kristina Marx (Öffentliches Bau- und Planungsrecht), Andreas Dimmling (Restrukturierung), Dr. Andreas Peters (Gesellschaftsrecht), Dr. Jonas Philipp Wilkens (Privates Bau- und Architektenrecht), Lisa Gebhard (Immobilieninvestitionen), Dr. Johanna Baumann-Landschein (Gesellschaftsrecht), Christina Reiber (Immobilientransaktionen), Christina Lorf (Gesellschaftsrecht), Niklas Baasch (Immobilien-Assetmanagement), Nicolas Hoffmann (Öffentliches Bau- und Planungsrecht), Yasmin Eskicak (Öffentliches Bau- und Planungsrecht). (tw)



Sozietäten

Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE vertraut bei umfassender Neubesetzung des Vorstands auf Freshfields



Prof. Dr. Christoph H. Seibt

Freshfields hat den Aufsichtsrat der im SDAX-gelisteten ProSiebenSat.1 Media SE bei der umfassenden personellen Neuausrichtung des Vorstands beraten. Dies umfasste den vollständigen Austausch der bisherigen drei Vorstandsmitglieder sowie das Besetzungsverfahren für die neue Zusammensetzung des Vorstands mit neuem Vorstandsvorsitzenden und neuem Finanzvorstand.



Dr. Judith Römer

Die bisherigen Vorstandsmitglieder Bert Habets, Martin Mildner und Markus Breitenacker sind am 21.10.2025 im besten gegenseitigen Einvernehmen mit ProSiebenSat.1 mit sofortiger Wirkung aus ihren Vorstandsämtern ausgeschieden. Habets wird der Gesellschaft bis Jahresende beratend zur Seite stehen, um einen nahtlosen Übergang sicherzustellen.

Zugleich hat der Aufsichtsrat von ProSiebenSat.1 zwei neue Mitglieder mit sofortiger Wirkung in den Vorstand berufen: Marco Giordani, der bisherige Chief Financial Officer der Mehrheitsaktionärin MFE-MEDIAFOREUROPE N.V., wird die Position des Chief Executive Officer übernehmen. Bob Rajan, Managing Director bei Alvarez & Marsal, ist auf Interimbasis zum Chief Financial Officer

bestellt worden. Die Position eines Chief Operating Officer wird nicht neu besetzt.

Die Beratung von Freshfields umfasste die Begleitung des Aufsichtsrats in sämtlichen gesellschafts-, kapitalmarkt- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen sowie von Kommunikationsthemen der Vorstandsneubesetzung. Dies beinhaltete insbesondere die rechtliche Gestaltung der einvernehmlichen Vertragsbeendigungen der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder, die Verhandlung und Ausgestaltung der neuen Anstellungsverträge sowie die Begleitung der Bestellungen.

Das bereichsübergreifende Freshfields-Team führte Partner Prof. Dr. Christoph H. Seibt (Federführung, Corporate/M&A, Hamburg) und umfasste weiter Partnerin Dr. Judith Römer (Arbeitsrecht, Hamburg) sowie die Associates Laura Schaumann (Arbeitsrecht, Düsseldorf), Dr. Martin Leclerc Bialluch und Dr. Melanie Jacobi (beide Corporate/M&A, Hamburg).

Freshfields begleitete den Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 bereits in der Vergangenheit umfassend im Kontext des öffentlichen Übernahmeangebots von MFE in einer komplexen Konstellation mit einem konkurrierenden Teilangebot von PPF IM LTD, einschließlich der Erstellung der begründeten Stellungnahme nach Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG). (tw)

White & Case an der Seite von Berenberg bei Biontechs öffentlichem Umtauschangebot für CureVac-Aktien

White & Case LLP hat die Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG. (Berenberg) im Zusammenhang mit dem öffentlichen Umtauschangebot der BioNTech SE (BioNTech) für alle Aktien der CureVac N.V. (CureVac) beraten.

Im Rahmen der Transaktion soll jede CureVac-Aktie mit einem Wert von ungefähr 5,46 US-Dollar in BioNTech-ADSs getauscht werden, so dass sich für CureVac eine implizierte Bewertung von ungefähr 1,25 Milliarden US-Dollar ergibt. Berenberg fungiert als Zeichnungsagent für das öffentliche Umtauschangebot.

Das White-&-Case-Team in Frankfurt am Main, das bei der Transaktion beraten hat, umfasste die Partner Gernot Wagner, Yannick Adler und Alexander Kiefner, Local Partner Timo Lockemann und International Attorney Zgjim Mikullovi. (tw)



Personal

PLUTA baut Präsenz in der Region um Osnabrück aus – Marc Selker und Team kommen an Bord

Die PLUTA Rechtsanwalts GmbH ist weiter auf Wachstumskurs und baut ihre Präsenz in den Regionen Nordwest und Westfalen weiter aus.

Rechtsanwalt Marc Selker hat sich mit seinem Team PLUTA angeschlossen und übernimmt neben dem zuständigen Managing Partner Stefan Meyer die Leitung des PLUTA-Standorts in Osnabrück. Das Team arbeitet dabei eng mit den Kollegen in Münster und Bielefeld, aber auch an anderen Standorten in den Regionen Nordwest und Westfalen/Ostwestfalen zusammen.

Nach mehreren Jahren in eigener mittelständischer Kanzlei hat sich der Fachanwalt für Insolvenzrecht für einen Wechsel zu PLUTA entschieden. Neben Marc Selker wechseln unter anderem auch die Rechtsanwältin Alena Pecher sowie eine Wirtschaftsjuristin und sechs weitere Mitarbeiter zu PLUTA.

„PLUTA stellt für mein Team und mich eine spannende Möglichkeit dar, sich in einem dynamischen Marktumfeld weiter zu etablieren und zu wachsen. Die Marktstellung und bundesweite Präsenz von PLUTA im Insolvenz- und Sanierungsbereich sind dabei wichtige Faktoren. Besonders freue ich mich auf den Austausch mit meinen neuen Kolleginnen und Kollegen an den weiteren PLUTA-Standorten“, teilt Marc Selker mit.

„Mit Marc Selker und seinem Team bauen wir unsere Präsenz weiter aus. Mit ihm gewinnen wir einen Insolvenzverwalter, der seit vielen Jahren an diversen Gerichten in der Region Nordwest und Westfalen bestellt wird. Ich freue mich sehr über die zukünftige Zusammenarbeit“, betont PLUTA-Managing Partner Stefan Meyer. (tw)

Oppenhoff verstärkt die Arbeitsrechtspraxis – Dr. Martin Nebeling kommt als Partner von Bird & Bird



Dr. Martin Nebeling

Oppenhoff baut seine Arbeitsrechtspraxis weiter aus und begrüßt Dr. Martin Nebeling seit dem 01.11.2025 als neuen Partner am Standort Köln. Er wechselt von Bird & Bird, wo er den Aufbau des deutschen und internationalen Arbeitsrechtsteams maßgeblich mitgestaltet hat.

Martin Nebeling berät nationale und internationale Mandanten in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in

der arbeitsrechtlichen Begleitung umfangreicher Transaktionen, dem Schutz vertraulicher Informationen und Geschäftsgeheimnisse sowie in der Beratung bei Sozialplan- und Tarifvertragsverhandlungen.

Myriam Baars-Schilling, Kanzleispcherin von Oppenhoff, betont: „Wir freuen uns sehr, mit Dr. Martin Nebeling einen ausgewiesenen Experten mit einem breiten Mandantenportfolio und hervorragender Marktvernetzung für unser Team gewonnen zu haben. Er ist die ideale Ergänzung, um den erfolgreichen Ausbau unserer Arbeitsrechtspraxis weiter voranzutreiben.“

Martin Nebeling ergänzt: „Ich freue mich sehr auf meinen Wechsel zu Oppenhoff. Die Kanzlei zeichnet sich durch ihre exzellente Reputation, ihr internationales Netzwerk und ihre exzellente Full-Service-Beratung aus. Das bietet die ideale Plattform für die vertiefte Betreuung bestehender Mandanten und die erfolgreiche Gewinnung neuer Mandate.“

Martin Nebeling studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Bonn und Münster und promovierte an der Universität München. Seit 2002 ist er Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Das rund 15-köpfige Arbeitsrechtsteam von Oppenhoff berät Unternehmen umfassend bei Restrukturierungen und Reorganisationen, begleitet Transformationsprozesse und unterstützt Mandanten bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Rahmen von M&A-Transaktionen, Compliance Themen sowie in allen Bereichen des Betriebsrentenrechts. (tw)

Die erfahrene M&A/PE-Expertin Dr. Gabriele Fontane wechselt zu Schalast

Dr. Gabriele Fontane wechselt zum 01.11.2025 innerhalb Frankfurts von Oppenhoff zu Schalast und treibt damit die Stärkung der Corporate/M&A-Praxisgruppe und des PE-Schwerpunkts weiter voran. Fontane verfügt über langjährige Erfahrung, unter anderem in der Gestaltung von Management-Beteiligungsmodellen, Rückbeteiligungen von Verkäufern (Owner's Buy-Outs) sowie der Beratung von Unternehmern und Family-Offices bei M&A-Transaktionen, vor allem mit Private-Equity-Beteiligung. Sie war Mitgründerin der auf M&A und Private Equity spezialisierten Kanzlei Otto Mittag Fontane und wechselte 2018 als Partnerin zu Oppenhoff. Zudem ist sie Lehrbeauftragte an der Frankfurt School of Finance & Management.

Dr. Gabriele Fontane erläutert: „Ich freue mich schon sehr darauf, bei Schalast als Mitglied der Praxisgruppe Corporate/M&A in einem kollegialen Umfeld den Wachstumskurs der Kanzlei mitzugestalten.“

Prof. Dr. Christoph Schalast, Managing Partner der Kanzlei, kommentiert: „Private Equity gehört zu unseren strategischen Wachstumsfeldern. Die Nach-

frage nach umfassender Beratung bei Buy-and-Build-Strategien und komplexen Beteiligungsstrukturen ist enorm gestiegen. Deshalb freue ich mich sehr, dass wir mit Dr. Fontane eine herausragende Expertin mit beeindruckendem Track-Record und weitreichendem Netzwerk, für den Ausbau unseres Teams gewinnen konnten!“

Mit dieser Erweiterung setzt die Kanzlei den eingeschlagenen Wachstumskurs konsequent fort: In den vergangenen 18 Monaten sind sechs neue Partnerinnen und Partner in den Bereichen Corporate/M&A aufgenommen worden. Darunter auch die PE-Partner Dr. Joachim Habetha (Frankfurt am Main) und Slaven Kovacevic (Düsseldorf), der Anfang des Jahres den Düsseldorfer Standort verstärkte. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 26. November 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



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**



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 Brüggemann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggemann@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 Schlutter**

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

tjerk.schlutter@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
Rechtsanwalts-gesellschaft 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
Rechtsanwalts-gesellschaft 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 Rechtsanwalts-gesellschaft 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 Rechtsanwalts-gesellschaft
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

ANZEIGE

Frankfurter Allgemeine Konferenzen

Steuerkonferenz der Wirtschaft

vorm. HAARMANN Steuerkonferenz

25.–27.2.2026

Hotel Adlon Kempinski, Berlin

**25 Jahre
Jubiläum**



Fachliche Leitung:
**Prof. Dr.
Wilhelm Haarmann**

Sprecherinnen und Sprecher u.a.:



Benjamin Angel
Direktor,
EU-Kommission,
Brüssel



**Prof. Dr. Dr. h.c.
Clemens Fuest**
Präsident, ifo
Institut – Leibniz-
Institut für Wirt-
schaftsforschung
an der Universität
München e.V.



**Prof. Dr.
Johanna Hey**
Direktorin des
Instituts für
Steuerrecht,
Universität Köln



**Prof. Dr. Dres. h.c.
Juliane Kokott**
Generalanwältin
am Gerichtshof der
Europäischen Union



Dr. Achim Pross
Stellv. Direktor,
OECD, Paris

Veranstalter



Bundesverband der Steuerverant-
wortlichen in Unternehmen e.V.

Steuerinstitut der deutschen
Wirtschaft e.V.

Medienpartner



Anmeldung und weitere Informationen unter:
www.faz-konferenzen.de/steuerkonferenz-der-wirtschaft-2025

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 DABELSTEIN;
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:

