

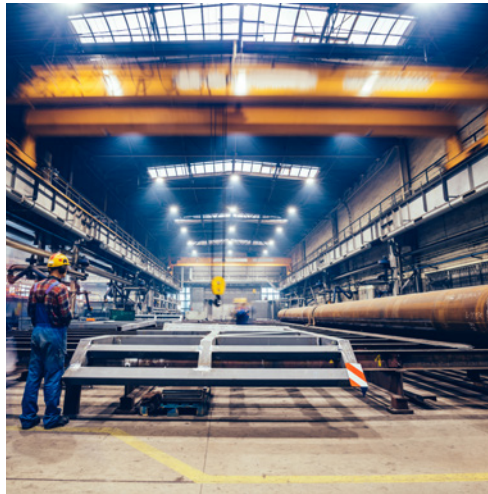
Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Die Richtung stimmt



→ 7
Erwerberhaftung nur zeitanteilig



→ 12
Das Einsichts- und Auswertungsrecht
des Betriebsrats



→ 17
Die ersten 100 Tage als Manager von Legal
Operations



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Netzwerk des Deutschen AnwaltSpiegels wächst weiter. Wir freuen uns, Dr. Gunnar Blanck, General Counsel bei Mann + Hummel, als neuen Fachbeirat begrüßen zu dürfen. Willkommen im Club!

Am Nachmittag des 24.02.2021 um 17.00 Uhr setzen wir die sehr erfolgreiche Webtalk-Serie der „Legal Operations Stories“ fort, die wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner BusyLamp veranstalten. Lia Usinger (BusyLamp), Dr. Dierk Schindler (Bosch) und Dr. Bernhard Walzl (BMW Group) werden dann über KPIs in Rechtsabteilungen sprechen. Zu der (kostenfreien) Anmeldung geht es [hier](#) entlang.

Passend zu dem Thema: Prof. Dr. Bruno Mascello hat für Sie zusammengestellt, was Manager im Bereich Legal Operations in den ersten 100 Tagen in ihrem Job (nicht) tun sollten, um erfolgreich zu starten. Lesen Sie selbst.

Ihr

Thomas Wegerich

EU-RECHT

3 **Die Richtung stimmt**

DMA und DSA: Die Zukunft der europäischen Plattformregulierung?

Von Dr. Kim Manuel Künstner

INSOLVENZRECHT/ARBEITSRECHT

7 **Erwerberhaftung nur zeitanteilig**

Im Blickpunkt: Die Haftung des Erwerbers nach Betriebsübergang unter besonderer Berücksichtigung insolvenzspezifischer Besonderheiten

Von Dr. Gero Schneider M.C.L.

NEWS & SERVICES

21 **Rechtsprechung**

21 **Deals**

22 **Personal**

23 **Sozietäten**

24 **Veranstaltung**

24 **Rechtsmarkt**

25 **Fachbeirat**

30 **Strategische Partner**

31 **Kooperationspartner**

31 **Impressum**

ARBEITSRECHT

12 **Das Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsrats**

Im Blickpunkt: Bruttoentgeltlisten nach dem Entgelttransparenzgesetz

Von Alexander Schlicht

ARBEITSRECHT

15 **Agiles Arbeiten im Unternehmen: „Juristen müssen den Innovationsprozess mitgestalten und sich proaktiv einklinken“**

Interview

Günter Krieglstein

RECHTSMARKT

17 **Die ersten 100 Tage als Manager von Legal Operations**

Dos and Don'ts für einen erfolgreichen Start

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

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscher-anwaltspiegel.de

Die Richtung stimmt

DMA und DSA: Die Zukunft der europäischen Plattformregulierung?

Von Dr. Kim Manuel Künstner



Verbote zielen insbesondere darauf ab, Koppelungsstrategien der Torwächter gegenüber Endnutzern oder gewerblichen Nutzern der Plattform zu untersagen.

Mit dem Digital Markets Act („DMA“) und dem Digital Services Act („DSA“) hat die EU-Kommission im Dezember 2020 zwei Verordnungsentwürfe vorgelegt, welche die Zukunft der Plattformregulierung in der EU vorzeichnen. Die Verwirklichung des digitalen Binnenmarktes ist die große Klammer um DMA und DSA. Während sich der DMA aber dem Schutz des Wettbewerbs widmet, hat der DSA Grundrechte und effiziente Rechtsdurchsetzung zum Ziel. Die gemeinsame Schnittmenge beider Gesetzgebungsakte sind – wenig überraschend – die großen Onlineplattformen.

DMA: GAFA an die Kette?

Anders als bei der bereits geltenden Plattform-to-Business-Verordnung (EU) 2019/1150) ist der Anwendungsbereich des DMA auf Anbieter großer Online-Vermittlungsdienste wie Google, Amazon, Facebook, Apple & Co. beschränkt. Für die Anwendung des Digital Markets Act muss es sich daher zunächst um einen Anbieter mindestens einer der folgenden Kernplattformdienste handeln: Vermittlungsdienste (etwa Hotelbuchungsplattformen), Suchmaschinen, soziale Netzwerke, Video-Sharing-Anbieter, nummernunabhängige interpersonale Kommuni-



Dr. Kim Manuel Künstner

SCHULTERIESENKAMPFF, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Partner

kim.kuenstner@schulte-lawyers.com
www.schulte-lawyers.com

kation, Betriebssysteme, Cloud-Computing und Werbedienstleistungen, die über Kernplattformen angeboten werden.

Des Weiteren hängt die Anwendung des DMA davon ab, dass der Anbieter ein Torwächter ist. Der Entwurf nennt hierfür drei kumulative Kriterien, wobei für jedes Kriterium wiederum jeweils eine gesetzliche Vermutung vorgesehen ist. Demnach müssen Kernplattformen erstens einen erheblichen Einfluss auf den Binnenmarkt haben, was bei einem Gruppenumsatz im EWR von 6,5 Milliarden Euro in den letzten drei Geschäftsjahren, einer Marktkapitalisierung oder einem Marktwert von 65 Milliarden Euro der Gruppe im letzten Geschäftsjahr und dem Angebot einer zentralen Plattform in mindestens drei Mitgliedstaaten vermutet wird. Zweitens muss ein zentraler Plattformdienst betrieben werden, der ein wichtiges „Gateway“ für Geschäftskunden ist, um Endkunden zu erreichen, was bei monatlich mehr als 45 Millionen aktiven Endnutzern mit Sitz oder Standort in der EU und mehr als jährlich 10.000 aktiven gewerblichen Nutzern mit Sitz in der EU angenommen wird. Drittens muss der Plattformdienst eine gefestigte und dauerhafte Marktposition aufweisen, wovon auszugehen ist, wenn die zuvor genannten Mindestnutzerzahlen in jedem der drei letzten Geschäftsjahre erreicht worden sind.

Erfüllt ein Plattformbetreiber die vorgenannten Vermutungsregeln, muss er dies innerhalb von drei Monaten gegenüber der Kommission anzeigen. Die Kommission benennt den Plattformbetreiber als Torwächter, es sei denn, dieser kann Argumente vorbringen, die seine Torwächterrolle widerlegen. Maßgeblich hierfür sind Marktmerkma-

le wie etwa Unternehmensgröße, Marktzutrittsschranken, und Skaleneffekte. Erfüllt dagegen ein Plattformbetreiber bereits die Vermutungsregeln nicht, kann ihm die Kommission anhand derselben Marktmerkmale gleichwohl eine Torwächterfunktion nachweisen. Die Kommission muss auf Antrag oder periodisch den Status als Torwächter prüfen und gegebenenfalls aufheben.

„Bei Händlerplattformen, die von Gewerbetreibenden genutzt werden (etwa Amazon Marketplace), muss der Plattformanbieter auch spezifische Informationen über die Gewerbetreibenden einholen, um die Zuverlässigkeit dieser Gewerbetreibenden zu bewerten.“

Für Torwächter und seine als „Gateway“ ermittelten Kernplattformdienste gelten eine Reihe absoluter Pflichten (Schwarze Liste, Art. 5 DMA), insbesondere das Verbot der Zusammenführung von personenbezogenen Daten aus Kernplattformdiensten mit anderen Diensten des Torwächters. Diese Fallgruppe ist bekannt als (unwirksame) Auflage der Kommission im Rahmen der WhatsApp-Übernahme durch Facebook. Des Weiteren sind Kernplattformdiensten (weite) Bestpreis- und Bestkonditionenklauseln untersagt, so dass es beispielsweise Hotels möglich sein muss, bei mit dem Torwächter konkurrierenden Hotelbuchungsplattformen andere Preise und

Konditionen anbieten zu können. Die weiteren direkten Verbote zielen insbesondere darauf ab, Koppelungsstrategien der Torwächter gegenüber Endnutzern oder gewerblichen Nutzern der Plattform zu untersagen und den Werbemarkt über die Kernplattformen offen zu halten.

Daneben werden Pflichten aufgestellt, die näher spezifiziert werden können (Graue Liste, Art. 6 DMA) und ein weites Spektrum abdecken, zum Beispiel Pflichten von Appstore- und Betriebssystemanbietern, Nutzern eine Auswahlmöglichkeit zu geben und Applikationen anderer Anbieter nicht auszusperrern, Pflichten zu Interoperabilität, Zugang zu Werbedaten und Pflichten zu Rankings in Suchmaschinen.

Mit den absoluten und relativen Pflichten zieht die Kommission einerseits klare rote Linien und behält andererseits ausreichend Flexibilität für künftige Verhaltensweisen, die als unlauter und schädlich für die Bestreitbarkeit der Märkte gelten können.

Eine Besonderheit des Digital Markets Act ist die Mitteilungspflicht über Zusammenschlussvorhaben der Torwächter, auch wenn das jeweilige Zusammenschluss haben nicht in den Anwendungsbereich der Fusionskontrolle der EU oder von Mitgliedstaaten fällt (Art. 11 DMA). Ein Freigabeerfordernis wie bei der Fusionskontrolle gibt es nicht. Das Fehlen einer solchen Mitteilungspflicht wurde im Rahmen der 10. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen häufig kritisiert.

Die Ermittlungs- und Sanktionsbefugnisse der Kommission sind größtenteils aus dem Kartellrecht bekannt. Es

können Maßnahmen wie Auskunftersuchen und Durchsuchungen ergriffen werden. Auch einstweilige Maßnahmen und „Sektoruntersuchungen“ sind möglich. Nicht gerechtfertigte Pflichtverletzungen können mit Bußgeld von bis zu 10% des weltweiten Konzernumsatzes belegt werden. Kommen Unternehmen den Aufforderungen der Kommission beharrlich nicht nach, können wiederkehrende Zwangsgelder von bis zu 5% des weltweiten Konzernumsatzes verhängt werden.

Unklar ist das Verhältnis der Verordnung zu nationalen Vorschriften wie dem neuen § 19a GWB. Einerseits sollen die Mitgliedstaaten den Torwächtern keine weiteren Verpflichtungen aufgeben, um wettbewerbsfähige und faire Märkte zu gewährleisten. Andererseits sollen nationale Wettbewerbsvorschriften, mit denen andere Formen einseitiger Verhaltensweisen verboten werden, soweit Gatekeepern damit zusätzliche Verpflichtungen auferlegt werden, vom DMA unberührt bleiben. Es spricht vieles dafür, § 19a GWB als solche Vorschrift zu qualifizieren. Deutschland wird sich im Gesetzgebungsverfahren wahrscheinlich dafür einsetzen, § 19a GWB zu erhalten.

Rechtspolitisch teilen sich § 19a GWB und DMA die Kritik, soweit beide als Abkürzungen der Wettbewerbsbehörden gegenüber den bisherigen Wettbewerbsverfahren bewertet werden. Spiegelbildlich geht damit eine Rechtsverkürzung der Torwächter einher. Umgekehrt mag Google sich die Frage gefallen lassen, warum es sich nicht an die Auflagen der EU-Kommission zur Shopping-Suche hält. Gleiches gilt für Facebook, welches, entgegen der Auflage bei der Übernahme von WhatsApp, die Da-

tenpools beider Dienste zusammenführte. Das Hase-und-Igel-Spiel geht daher weiter.

DSA: Vermittlungsdienste im Spannungsfeld der Grundrechte

Der Digital Services Act zielt auf die Errichtung eines Binnenmarktes für digitale Dienste und baut auf der E-Commerce-Richtlinie vom 17.07.2000 (2000/31/EG) auf. Ziele der Verordnung sind das Funktionieren des Binnenmarkts für Vermittlungsdienste und einheitliche Regeln für ein sicheres, vorhersehbares und vertrauenswürdigen Onlineumfeld. Das sichere Onlineumfeld dient dem Schutz der in der Charta verankerten Grundrechte, insbesondere der Meinungsäußerungsfreiheit, der Informationsfreiheit, der unternehmerischen Freiheit sowie dem Recht auf Nichtdiskriminierung. Vereinfacht dargestellt, regelt der DSA inhaltlich zwei Themenblöcke.

Die Artikel 3 bis 9 regeln als ersten Themenblock die Befreiung der Anbieter von Vermittlungsdiensten von der Haftung für Inhalte und schreiben das alte Haftungsregime der E-Commerce-Richtlinie im Wesentlichen fort. Die Anforderungen an die Haftungsbefreiung steigen von bloßer „Datenübermittlung“ über „Zwischenspeicherung“ bis hin zum „Hosting“. Im Mittelpunkt stehen dabei das unverzügliche Tätigwerden zur Entfernung oder Zugangssperrung ab Kenntnis des Diensteanbieters von illegalen Inhalten. Überobligatorische Anstrengungen des Diensteanbieters sollen nicht zum Verlust der Haftungsfreistellung führen; eine allgemeine Überwachungs- oder Ermittlungspflicht besteht nicht. Des Weiteren werden die

grundlegenden Pflichten zur Zusammenarbeit, Information und Umsetzung der Anordnungen der nationalen Justiz- und Verwaltungsbehörden geregelt.

Der zweite inhaltliche Themenblock (Art. 10 bis 37 DSA) regelt die Sorgfaltspflichten der Diensteanbieter für eine transparente und sichere Onlineumgebung. Auch dieses Kapitel differenziert nach Art und Größe der Vermittlungsdienste. Im Zentrum steht zunächst die Verpflichtung sämtlicher Anbieter von Vermittlungsdienstleistungen, eine zentrale Kontaktstelle zur direkten Kommunikation mit den Behörden einzurichten. Anbieter, die außerhalb der EU niedergelassen sind, müssen einen rechtlichen Vertreter in der Union benennen. Zudem bestehen Transparenzpflichten: Anbieter müssen alle Gründe, die zu einer Entfernung von Inhalten oder Sperrung der Nutzer führen, in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen festlegen. Handelt es sich um Hostingdienste, müssen Systeme zur Meldung mutmaßlich illegaler Inhalte bereitgestellt und Sperrungen oder Löschungen von Inhalten gegenüber den betroffenen Nutzern begründet werden.

Onlineplattformen müssen zudem effizienten Zugang zu internen und externen rechtlichen Maßnahmen gewährleisten, also insbesondere ein internes Beschwerdemanagement bei (unterlassenen) Sperrungen von Nutzern oder Löschungen von Nutzerinhalten bereitstellen und eine Anbindung an anerkannte Streitbeilegungsstellen sicherstellen. Des Weiteren soll es „vertrauenswürdige Hinweisgeber“ geben, deren Beschwerden vorrangig zu bearbeiten sind. Bei Händlerplattformen, die von Gewerbetreibenden genutzt werden (etwa Amazon Marketplace), muss der Plattformanbieter auch spezifische Informationen

über die Gewerbetreibenden einholen, um die Zuverlässigkeit dieser Gewerbetreibenden zu bewerten. „Sehr große Onlineplattformen“ (Vermittlung der Dienste an mindestens 45 Millionen Bürger in der EU) müssen erhebliche Maßnahmen zum Management systematischer Risiken ergreifen, bis hin zu jährlichen Audits auf eigene Kosten.

Als Systemrisiken genannt werden dabei gerade auch die vorsätzliche Manipulation des Dienstes mit einer tatsächlichen oder vorhersehbaren negativen Auswirkung auf den Schutz der öffentlichen Gesundheit, des zivilgesellschaftlichen Diskurses oder tatsächliche oder vorhersehbare Auswirkungen in Bezug auf Wahlprozesse und die öffentliche Sicherheit. Damit erfasst der Digital Services Act auch Konstellationen wie die zuletzt kontrovers diskutierte Sperrung des Accounts des vormaligen US-Präsidenten durch Twitter. Der DSA anerkennt das Spannungsverhältnis von Meinungsfreiheit der durch die Plattform gesperrten Nutzer einerseits und der freiheitlichen Ordnung und des zivilgesellschaftlichen Diskurses andererseits, der insoweit auch die Meinungsfreiheit der anderen Nutzer schützt.

Der Mehrwert des DSA wird sich insbesondere daran bemessen, ob die Verordnung den Zugang der Nutzer von Plattformen zu effizienten Beschwerde- und Rechtsverfahren vereinfacht. Gelingt dem DSA diese Verzahnung von privatrechtlicher Betätigungsfreiheit der Plattformen, Gewährleistung der Meinungsfreiheit der Nutzer und öffentlicher Ordnung unter dem Dach schneller und effektiver gerichtlicher Kontrolle in Kollisionsfällen, wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Interessenausgleich zwi-

schen privater Freiheit, Selbstorganisation und demokratischer Kontrolle getan. Der DSA könnte dieses Austarieren zudem unionsrechtlich vereinheitlichen.

Ausblick

Es ist unwahrscheinlich, dass Digital Markets Act und Digital Services Act in der jetzigen Form den unionsrechtlichen Gesetzgebungsprozess ohne Änderungen durchlaufen werden. Es ist aber sehr wahrscheinlich, dass am Ende dieses Prozesses zwei Verordnungen stehen, welche den Kern der von der Kommission vorgelegten Entwürfe in sich tragen. Die Entwürfe geben daher einen wichtigen Ausblick in eine nicht allzu ferne Zukunft der Regulierung der digitalen Plattformen in der EU. ←

ANZEIGE

New: GoingDigital



GoingDigital is the new online-magazine for the changing legal market. It reports quarterly on all issues of digitization that are essential for business practice and the legal market, as well as on the topics of cyber security, data protection and IT.

www.goingdigital-magazine.com

Published by



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



www.germanlawpublishers.com

Strategic Partners



ESCRIBA



F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Frankenallee 71-81 • 60327 Frankfurt/Main, Germany

Erwerberhaftung nur zeitanteilig

Im Blickpunkt: Die Haftung des Erwerbers nach Betriebsübergang unter besonderer Berücksichtigung insolvenzspezifischer Besonderheiten

Von Dr. Gero Schneider M.C.L.



Dr. Gero Schneider M.C.L.

Tiefenbacher, Heidelberg
Rechtsanwalt, Attorney, Partner, wissenschaftlicher
Mitarbeiter

schneider@tiefenbacher.de

www.tiefenbacher.de



Raffael Müller

Tiefenbacher, Heidelberg
wissenschaftlicher Mitarbeiter

www.tiefenbacher.de



Der Unternehmenskauf in der Insolvenz ist im Regelfall als Asset Deal ausgestaltet.

In zwei jüngst ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 26.01.2021 – 3 AZR 139/17; Urt. v. 26.01.2021 – 3 AZR 878/16) hatte sich der Dritte Senat mit der Haftung des Erwerbers eines Betriebs aus der Insolvenz für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu befassen.

Diese Entscheidungen sollen zum Anlass genommen werden, im Folgenden die Haftung des Erwerbers eines Betriebs(teils) nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB für Ansprüche aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen und

die sich hieraus ergebenden Besonderheiten im Fall der Insolvenz des veräußernden Betriebsinhabers näher zu betrachten.

Grundsatz: Haftung des Erwerbers eines Betriebs aus § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB

Für den Fall des Übergangs eines Betriebs(teils) gilt im Hinblick auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse § 613a BGB. § 613a BGB bezweckt im Wesentlichen den arbeits-

rechtlichen Bestandsschutz, bestehende Arbeitsverhältnisse sollen grundsätzlich auf den neuen Betriebsinhaber übergehen. Darüber hinaus soll ein Schutz vor einer Veränderung des Arbeitsvertragsinhalts ohne sachlichen Grund im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang gewährleistet werden.

Voraussetzung dafür, dass § 613a BGB eingreift, ist im Wesentlichen, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil von seinem alten Inhaber auf einen neuen Erwerber übergeht und dass sich dies „durch Rechtsgeschäft“ vollzieht. Als Betriebsteil wird eine vom übrigen Betrieb abgrenzbare Einheit verstanden, in der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wird, wobei einzelne Maschinen oder Produktionslinien noch keinen Betriebsteil darstellen.

Entscheidend ist, ob eine organisatorische Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung wirtschaftlicher, von eigener Zielsetzung geprägter Tätigkeit übertragen wird und ob die Identität der betroffenen wirtschaftlichen Einheit gewahrt bleibt. Zur Beurteilung der Identitätswahrung sind nach der Rechtsprechung des EuGH insbesondere folgende Aspekte in eine Gesamtbetrachtung mit einzubeziehen:

- Die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebs,
- der Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter sowie deren Werte und Bedeutung,

- die Übernahme der immateriellen Betriebsmittel im Zeitpunkt des Übergangs,
- die Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber,
- der Übergang der Kundschaft und der Lieferantenbeziehungen,
- der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Betriebsübergang verrichteten Tätigkeiten und
- die Dauer einer eventuellen Unterbrechung der Betriebstätigkeit.

Ferner muss der Betrieb auf einen anderen Betriebsinhaber übergehen, es muss sich also die Person des Betriebsinhabers ändern. Ein Gesellschafterwechsel berührt die Identität der Gesellschaft als Rechtssubjekt nicht, so dass kein Betriebsübergang vorliegt.

Beim Erfordernis des Erwerbs „durch Rechtsgeschäft“ hat sich inzwischen, ausgehend von der Rechtsprechung des EuGH, ein weites Verständnis herausgebildet. Demnach bedarf es vor allem keiner unmittelbaren Vertragsbeziehung zwischen dem bisherigen und dem neuen Betriebsinhaber. In der Regel liegt ein Vertrag zwischen Veräußerer und Erwerber über die Übernahme vor, die Voraussetzungen zur Wahrung einer wirtschaftlichen Identität können aber auch durch mehrere Rechtsgeschäfte – auch mit Dritten – geschaffen werden. Typischerweise kommt für eine unmittelbare Vertragsbeziehung zwischen bisherigem und neuem Inhaber neben dem Kaufvertrag

auch ein Pacht- oder Mietvertrag oder auch Schenkung, Nießbrauch, Vermächtnis oder ein Gesellschaftsvertrag in Betracht.

Sofern die genannten Voraussetzungen des Betriebserwerbs vorliegen, kommt es – neben weiteren in § 613a BGB genannten Rechtsfolgen – grundsätzlich zum Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bestimmt, dass der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt.

Besonderheiten in der Insolvenz des veräußernden Betriebsinhabers

Teleologische Reduktion für Altverbindlichkeiten bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Der Unternehmenskauf in der Insolvenz ist im Regelfall als Asset Deal ausgestaltet, Ziel ist, dabei nach Möglichkeit sämtliche Aktiva des insolventen Unternehmens als Einheit an einen Interessenten zu veräußern und den Erlös zur Befriedigung der Gläubiger einzusetzen. Ein Erwerb der Anteile an dem insolventen Unternehmen selbst (Share Deal) kommt dagegen selten vor. Im Regelfall liegen damit tatbestandlich die Voraussetzungen von § 613a BGB vor. Anerkannt ist auch, dass § 613a BGB in der Insolvenz uneingeschränkt anwendbar ist, soweit es um den Schutz der Arbeitsplätze und die Kontinuität des Betriebsrats geht.

Die Haftung des Erwerbers beschränkt das BAG jedoch beim Erwerb vom Insolvenzverwalter auf solche Verbindlichkeiten, die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB wird zu diesem Zweck teleologisch reduziert. Der Erwerber haftet also vor allem für Vergütungsansprüche für nach der Insolvenzeröffnung erbrachte Arbeitsleistungen, nicht hingegen für Ansprüche, die aus Arbeitsleistungen vor Insolvenzeröffnung resultieren. Grund ist die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit anderen unbesicherten Gläubigern. Die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts gehen nach Ansicht des BAG als Spezialregelung § 613a BGB vor.

Vergleichbar dazu findet nach Ansicht des BGH auch § 25 HGB, nach dem der Erwerber eines Unternehmens bei Fortführung der Firma – vorbehaltlich eines Haftungsausschlusses nach § 25 Abs. 2 HGB – auch für andere Altverbindlichkeiten des Unternehmens haftet, beim Erwerb aus der Insolvenz keine Anwendung. Dass diese Regelung des § 25 HGB in insolvenzrechtlichen Verfahren nicht anwendbar ist, begründet der BGH damit, dass deren Anwendung es verhindern würde, dass der Verwalter zugunsten der Masse den höchstmöglichen Gewinn erzielt.

Auswirkungen der Insolvenz des Betriebsveräußerers auf die betriebliche Altersversorgung

Außerhalb der Insolvenz des Betriebsveräußerers erlangt § 613a BGB auch für die betriebliche Altersversorgung

Bedeutung. Die Anwartschaften zählen ebenfalls zu den Rechten der Arbeitnehmer, die nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit dem Betriebsübergang übergehen. Dies gilt allerdings naturgemäß nicht für diejenigen Gläubiger des Betriebsveräußerers, die vom Betriebsübergang nicht betroffen sind, da sie bereits in Rente sind oder schon vor dem Betriebsübergang mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer ausgeschieden sind. Für sie ist allein der Veräußerer leistungspflichtig. Nur für die beim Betriebsübergang beschäftigten Arbeitnehmer übernimmt der Erwerber durch den Betriebsübergang auch die Versorgungsanwartschaften.

Bereits in der Vergangenheit hat das BAG festgestellt, dass die Einschränkung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in der Insolvenz auch für Versorgungsanwartschaften gilt. Der Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung greife auch ein, wenn der Pensionssicherungs-Verein (PSV) noch nicht für Forderungen einzustehen hat, weil die Versorgungsanwartschaft noch nicht unverfallbar ist. Maßgeblicher Zeitpunkt für die insolvenzrechtliche Einschränkung der Erwerberhaftung nach § 613a BGB sei auch hier allein der Zeitpunkt der Eröffnung des insolvenzrechtlichen Verfahrens.

Es muss daher auch hier unterschieden werden, ob über das Vermögen des bisherigen Arbeitgebers nach dem Betriebsübergang ein Insolvenzverfahren eröffnet wird oder ob das Insolvenzverfahren schon vor dem Betriebsübergang eröffnet wird.

Im erstgenannten Fall greift § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB uneingeschränkt, so dass für alle Personen, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs noch in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsveräußerer standen, der Erwerber Schuldner ihrer Versorgungsanwartschaften geworden ist, und zwar unabhängig davon, ob diese Anwartschaften verfallbar oder unverfallbar sind. Nur diejenigen, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsveräußerer standen, sind hier letztlich von der Insolvenz betroffen. Für sie gilt § 613a BGB nicht, da es im Zeitpunkt des Betriebsübergangs am „bestehenden Arbeitsverhältnis“ mit ihnen fehlt, es ist daher grundsätzlich allein der Betriebsveräußerer leistungspflichtig. Somit tritt hier der Sicherungsfall im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ein, so dass der PSV nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 BetrAVG die Rentenleistungen erbringt und nach § 7 Abs. 2 BetrAVG die unverfallbaren Anwartschaften sichert.

„Darüber hinaus soll ein Schutz vor einer Veränderung des Arbeitsvertragsinhalts ohne sachlichen Grund im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang gewährleistet werden.“

Im zweitgenannten Fall kommt es zur teleologischen Reduktion des § 613a BGB, welche die Rechtsprechung entwickelt hat. Die Haftung des Betriebserwerbers setzt somit erst mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens ein. Dies

bedeutet, dass der Erwerber in die gegenüber den übergehenden Arbeitnehmern erteilten Versorgungszusagen eintritt, er haftet jedoch nur für den Anteil der betrieblichen Altersversorgung, der in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens von den Arbeitnehmern erdient wurde. Die Haftung des Betriebserwerbers greift auch, wenn die Versorgungsanwartschaft bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht unverfallbar war.

Für Anwartschaften, die bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens unverfallbar erworben wurden, haftet der PSV. Dies gilt aber nicht für die noch verfallbaren Versorgungsanwartschaften, diese sind zur Insolvenztabelle anzumelden und mit ihrem Wert im Insolvenzverfahren zu beteiligen.

Die Entscheidungen des BAG

Eine entsprechende Situation lag auch den beiden Entscheidungen des BAG zugrunde. Den beiden Klägern wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Nach der Versorgungsordnung berechnet sich ihre Betriebsrente nach der Anzahl der Dienstjahre und dem – zu einem bestimmten Stichtag vor dem Ausscheiden – erzielten Gehalt, die Versorgungszusage enthielt also eine sogenannte endgehaltsbezogene Dynamik. Über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin wurde am 01.03.2009 das Insolvenzverfahren eröffnet. Im April 2009 ging der Betrieb nach § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte über.

Einer der Kläger erhielt seit August 2015 von der Beklagten eine Betriebsrente in Höhe von etwa 145,00 Euro und

vom PSV eine Altersrente in Höhe von etwa 817,00 Euro. Bei der Berechnung legte die Beklagte zwar die Versorgungsordnung einschließlich des zum maßgeblichen Stichtag vor dem Versorgungsfall bezogenen höheren Gehalts zugrunde, ließ aber den Anteil an der Betriebsrente, der vor der Insolvenz erdient war, außer Betracht. Der PSV legte dagegen – wie im Betriebsrentengesetz in der bis zum 23.06.2020 geltenden Fassung von § 7 Abs. 2 Satz 6 BetrAVG vorgesehen – das zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bezogene niedrigere Gehalt des Klägers zugrunde. Die endgehaltsbezogene Dynamik blieb also aufgrund der gesetzlichen Veränderungssperre unberücksichtigt. Der Kläger hielt die beklagte Betriebserwerberin für verpflichtet, ihm eine höhere Betriebsrente zu gewähren. Diese müsse sich nach den Bestimmungen der Versorgungsordnung auf der Basis des höheren Gehalts unter bloßem Abzug des Betrags errechnen, den er vom PSV erhalte.

Der weitere Kläger verfügte bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht über eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft. Daher steht ihm bei Eintritt eines Versorgungsfalls nach dem Betriebsrentengesetz kein Anspruch gegen den PSV zu. Er hielt daher die Beklagte für verpflichtet, ihm künftig bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente auf Grundlage der Versorgungsordnung zu gewähren und bei deren Höhe auch die Beschäftigungsjahre vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens einzubeziehen.

Die Vorinstanzen haben die Klagen abgewiesen. Das BAG hat mit Vorlagebeschluss vom 16.10.2018 beim EuGH angefragt, ob die einschränkende Auslegung des

§ 613a Abs. 1 BGB mit Art. 3 Abs. 1 und Abs. 4 RL 2001/23/EG, Art. 5 Abs. 2 lit. a RL 2001/23/EG im Einklang steht und ob Art. 8 RL 2008/94/EG unmittelbare Geltung entfaltet, weil die Verluste, die die Kläger ansonsten erleiden würden als „offensichtlich unverhältnismäßig“ im Sinne der Vorschrift anzusehen sind, so dass sich die Kläger deshalb gegenüber dem PSV auf diese Regelung berufen können und dieser umfassend haften muss.

Hierzu erging am 09.09.2020 die Entscheidung des EuGH unter den Aktenzeichen C-674/18 und C-675/18.

Aus der Entscheidung des EuGH ergibt sich, dass die Art. 3 Abs. 1 und Abs. 4 der RL 2001/23/EG, Art. 5 Abs. 2 lit. a Richtlinie 2001/23/EG der teleologischen Reduktion des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB im Fall des Betriebsübergangs nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nicht entgegenstehen, sofern hinsichtlich des Teils des Betrags, für den der Erwerber nicht haftet, die zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer getroffenen Maßnahmen ein Schutzniveau bieten, das dem von Art. 8 der Richtlinie 2008/94 geforderten zumindest gleichwertig ist.

Die Möglichkeit einer unmittelbaren Wirkung des Art. 8 Richtlinie 2008/94/EG gegenüber einer privatrechtlichen Einrichtung wie dem PSV bejaht der EuGH grundsätzlich, sofern zum einen diese Einrichtung in Anbetracht der Aufgabe der Sicherung, mit der sie betraut ist, und der Bedingungen, unter denen sie sie erfüllt, dem Staat gleichgestellt werden kann und zum anderen sich diese Aufgabe tatsächlich auf die Arten von Leistungen bei Al-

ter erstreckt, für die der in Art. 8 dieser Richtlinie vorgesehene Mindestschutz verlangt wird.

Die vom EuGH genannten Voraussetzungen für eine unmittelbare Anwendung der Richtlinie sieht das BAG als gegeben an. In seinen Urteilen vom 26.01.2021 zieht es aus der Rechtsprechung des EuGH den Schluss, dass der unionsrechtlich geforderte Mindestschutz in Deutschland durch einen unmittelbar aus dem Unionsrecht folgenden und gegen den PSV gerichteten Anspruch gewährleistet werde. Eine Haftung des Erwerbers scheide deshalb aus.

Die Revisionen der Kläger hatten damit keinen Erfolg, die Haftung der Erwerber eines Betriebs in der Insolvenz für Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung greift nach § 613a Abs. 1 BGB auch weiterhin nur zeitanteilig für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit. ←

ANZEIGE

Deutscher AnwaltSpiegel Legal Ops Stories

Erste KPIs in der Rechtsabteilung – ein etabliertes Management-Tool goes Legal

24. Februar 2021

17–18 Uhr

Kooperationspartner: **BusyLamp**

Anmeldung und weitere Informationen:

<https://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/webtalks/>

Das Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsrats

Im Blickpunkt: Bruttoentgeltlisten nach dem Entgelttransparenzgesetz

Von Alexander Schlicht



Besteht kein Betriebsrat, so richtet sich das Auskunftsverlangen unmittelbar an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin.

Das Auskunftsverlangen der Beschäftigten

Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verfolgt das Ziel, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1 EntgTranspG). Dadurch soll die bestehende Entgeltdifferenz als Folge geschlechtsspezifischer Diskriminierung beseitigt werden. Eine zentrale Rolle zur Erreichung dieses Ziels nimmt der

in Abschnitt 2 des Gesetzes verortete individuelle Auskunftsanspruch der Beschäftigten nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG ein. Die folgenden §§ 11 bis 16 EntgTranspG konkretisieren den Anspruch weiter. Er besteht zunächst allein in Betrieben mit regelmäßig mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG). Letztere haben einen Anspruch auf Auskunft darüber, was Beschäftigte, die gleiche oder gleichwertige Arbeit erbringen, verdienen.



Alexander Schlicht

Osborne Clarke, Köln
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Senior Associate

alexander.schlicht@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com

Die Auskunft umfasst das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile.

Nach der gesetzgeberischen Konzeption wird die Auskunft in der Regel durch den Betriebsrat erteilt (§§ 13 Abs. 1, 14 Abs. 1 EntgTranspG). Besteht kein Betriebsrat, so richtet sich das Auskunftsverlangen unmittelbar an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (§§ 14 Abs. 3, 15 Abs. 1 EntgTranspG). Er oder sie kann die Auskunftserteilung jedoch auch generell oder in Einzelfällen selbst übernehmen. Dies muss dem Betriebsrat allerdings zuvor „erläutert“ werden.

„Für Fälle, in denen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Auskunft an die Beschäftigten nicht übernommen hat, bleibt die Frage zur tatsächlichen Überlassung jedoch höchststrichterlich weiterhin nicht geklärt.“

Beide Betriebsparteien trifft zudem die Pflicht, sich gegenseitig über gestellte Auskunftsverlangen zu unterrichten. Weiterhin muss dem Betriebsrat die Antwort auf das Auskunftsverlangen mitgeteilt werden.

Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Auskunftsverlangen

Die Rechte des Betriebsrats zur Erfüllung eines Auskunftsverlangens sind in § 13 EntgTranspG geregelt. Er nimmt die Auskunftserteilung sowohl in tarifgebundenen und tarifynwendenden als auch in nicht tarifgebundenen und nicht tarifynwendenden Betrieben wahr. Um das Auskunftsverlangen erfüllen zu können, ist der Betriebsrat auf die Zusammenarbeit angewiesen. Daher steht dem Betriebsrat, konkret dem Betriebsausschuss gemäß § 27 BetrVG, ein Recht auf Einblick und Auswertung der Bruttoentgeltlisten zu. Dem Betriebsausschuss muss „Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten“ gewährt werden (§ 13 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG). Damit korrespondierend, hat der Betriebsausschuss das Recht, die Listen „einzusehen und auszuwerten“ (§ 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG). In Betrieben mit weniger als neun Mitgliedern ist kein Betriebsausschuss gebildet, so dass das Einsichtsrecht durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied wahrgenommen wird.

Reichweite des Einsichts- und Auswertungsrechts des Betriebsrats

Außerordentlich umstritten ist nach wie vor die Reichweite des vorgenannten Einsichts- und Auswertungsrechts des Betriebsrats. Streitig war zuletzt die Frage, ob der Betriebsrat über die Einsichtnahme eine Überlassung verlangen kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine bestimmte Fallgestaltung nun entschieden.

Bereits die Gesetzesbegründung sieht kein Recht des Betriebsrats auf physische Überlassung der Listen vor (DB-Drucksache 18/11133 S. 63 Abs. 3). Dem steht die Literatur überwiegend kritisch gegenüber, auch wenn sie die gesetzgeberische Entscheidung respektiert (siehe Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Auflage 2018, § 13 EntgTranspG, Rn. 4; Kania, NZA 2017, 819 (829); Roloff in: BeckOK Arbeitsrecht, 56. Edition 2020, § 13 EntgTranspG, Rn. 6; unkritisch Thies in: Henssler/Willemsen/ Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Auflage 2020, § 13 EntgTranspG, Rn. 3). Sie kritisiert, dass ein zu enges Normenverständnis nicht mehr zeitgemäß sei. Als Gründe für die Notwendigkeit der Überlassung werden die Komplexität der Auskunft sowie die Fehleranfälligkeit der Einsichtnahme angeführt.

Mit der Frage des Einsichts- und Auswertungsrechts hatte sich auch das LAG Düsseldorf zu befassen (Beschluss vom 23.10.2018 – 8 TaBV 42/18). Im Kern ging es um die Frage, ob der Betriebsrat eines Telekommunikationsunternehmens neben der Einsicht auch die physische Überlassung der Entgeltlisten verlangen könnte. Der Betriebsrat argumentierte, zur Auswertung der Listen sei auch die Überlassung erforderlich. Im Übrigen bedeute „auszuwerten“ eine Verarbeitung im Sinne von § 3 Abs. 4 BDSG a.F. (§ 46 Nr. 2 BDSG, Art. 4 Nr. 2 DSGVO). Dieser Argumentation folgte das LAG Düsseldorf nicht. Bereits der Wortlaut von § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG spreche dafür, dass sich an der alten Rechtslage zu § 80 BetrVG nichts ändern solle. Weiterhin spreche die Vorschrift allein vom „Einsehen“. Dies sei eben kein „Überlassen“. Auch sei eine Auswertung der Listen möglich, ohne dass eine Überlassung erfolgen

müsse. Damit wies das LAG Düsseldorf die Leistungsklage des Betriebsrats ab.

Unter Verweis auf diesen Beschluss entschied danach das LAG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 01.08.2019 – 5 TaBV 313/19) ebenso wie das LAG Düsseldorf. Interessant war, dass der Betriebsrat in diesem Verfahren auch unionsrechtliche Argumente vortrug, die nach Auffassung des LAG jedoch nicht verfangen.

In beiden Verfahren hat das BAG sich zu dem Begehren des jeweiligen Betriebsrats geäußert:

- In der Rechtsbeschwerde gegen den Beschluss des LAG Düsseldorf entschied das BAG im Ergebnis wie die Vorinstanz, ging jedoch überraschend noch weiter (BAG, Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 6/19). Nach Ansicht des BAG steht dem Betriebsrat das beanspruchte Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG schon dem Grunde nach nicht zu. Das Recht zu Einsicht und Auswertung setze nämlich die Aufgabe des Betriebsrats zur Beantwortung des Auskunftsverlangens voraus. Habe der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin diese Aufgabe allerdings an sich gezogen, so sei der Betriebsrat nicht (mehr) zuständig. Sei der Betriebsrat nicht zuständig, habe er auch kein Einsichtsrecht.
- Mit dieser Argumentation musste das BAG zu der eigentlich streitigen Frage, ob das in § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG genannte Auswertungsrecht auch einen Anspruch auf Überlassung der Entgeltlisten zur Verfügung des Betriebsausschusses umfasse, nicht Stellung

beziehen. Der interessanten Frage wieweit das BAG daher leider aus.

- Über die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den vorgenannten Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg hat das BAG zudem jüngst entschieden und die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen (Beschluss vom 29.09.2020 – Az. 1 ABR 32/19). Bei Verfassen dieses Beitrags (14.10.2020) war lediglich der Tenor des Urteils veröffentlicht, so dass noch nicht bewertet werden kann, aus welchen Gründen das BAG beispielsweise einer Pflicht zur Vorlage beim EuGH nicht nachgekommen ist.

Auswirkungen auf die Praxis

Grundsätzlich muss der Betriebsausschuss Einblick in Entgeltlisten erhalten und sich Notizen machen können. Andernfalls kann er seine gesetzliche Aufgabe nicht erfüllen. Die Entgeltlisten müssen so aufbereitet werden, dass der Betriebsausschuss nach dem Einsichtsrecht eine ordnungsgemäße Auskunft gegenüber den Beschäftigten erteilen kann. Das Einsichts- und Auskunftsrecht des Betriebsrats gilt laut BAG nicht, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Beantwortung von Auskunftsverlangen an sich gezogen hat.

Für Fälle, in denen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Auskunft an die Beschäftigten nicht übernommen hat, bleibt die Frage zur tatsächlichen Überlassung jedoch höchststrichterlich weiterhin nicht geklärt. Da in den für das Entgelttransparenzgesetz relevanten Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten Vergütungslisten in den allermeisten Fällen digital vorliegen werden, dürfte

eine Überlassung an den Betriebsrat grundsätzlich zu keinem deutlich erhöhten Mehraufwand führen. Die „bloße“ Einsichtnahme birgt auch die Gefahr einer gewissen Fehlerhaftigkeit bei der Auskunftserteilung. Eine bloße Einsichtnahme mag daher nicht mehr zeitgemäß wirken. Dennoch hat der Gesetzgeber bei der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes (i) einen klaren Wortlaut gewählt und (ii) sich bereits in der Gesetzesbegründung klar positioniert; er verlangt ausdrücklich keine „Überlassung der Entgeltlisten in physischer Form an den Betriebsausschuss“. Der Gesetzgeber wollte sich daher an die frühere Rechtsprechung des BAG zu § 80 BetrVG halten. Damit korrespondierend, fußt das sehr enge Normverständnis des BAG vom Entgelttransparenzgesetz wiederum auf der vorgenannten Gesetzesbegründung. Eine zukünftige Abkehr des BAG von seiner Linie wäre daher durchaus überraschend. ←

Agiles Arbeiten im Unternehmen: „Juristen müssen den Innovationsprozess mitgestalten und sich proaktiv einklinken“

Günter Krieglstein im Interview, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Berater bei Luther.Digital, Köln



Im dritten Teil unserer Serie „Agiles Arbeiten“, die wir gemeinsam mit der Sozietät Luther gestaltet haben, geht es um die Frage, wie Rechtsabteilungen proaktiv auf den Wandel hin zum agilen Arbeiten in ihrem Unternehmen reagieren können. Wir haben Günter Krieglstein nach seinen Erfahrungen befragt. Er verantwortet den Bereich „Luther.Digital“ und begleitet seit über 20 Jahren Unternehmen beim digitalen Wandel.

Deutscher AnwaltSpiegel: Herr Krieglstein, der Grundgedanke des agilen Arbeitens ist mittlerweile nicht mehr neu. Im Kern geht es darum, dass Entwickler, Juristen und Kunden bei einem neuen Projekt von Anfang an auf Augenhöhe und möglichst unbürokratisch kommunizieren. Wie hat sich das Konzept denn in Unternehmen – vor allem auch außerhalb der IT-Branche – durchgesetzt?

Krieglstein: Da hat sicherlich schon ein Umdenken eingesetzt. Fast die Hälfte aller Unternehmen, die ich kenne, verfolgt mittlerweile Strategien zum agilen Arbeiten. In den meisten Fällen wird diese Initiative vom Management, manchmal auch von der IT oder – beinahe genauso häufig – von Human Resources getrieben. Allerdings ist es immer noch oft so, dass diese agilen Strategien nicht abteilungsübergreifend aufgesetzt werden. Dass Juristen „am Schluss mal drüberschauen sollen“ und zu spät eingebunden werden, kommt in der Praxis natürlich weiterhin vor.

Deutscher AnwaltSpiegel: Wo sehen Sie die Gründe dafür, dass Juristen nicht von vornherein in die Entwicklung neuer Projekte oder Produkte einbezogen werden?

Krieglstein: Zum einen gibt es bei den Abteilungsleitern in der Produktentwicklung oder in der IT Bedenken, schon frühzeitig durch die Juristen ausgebremst zu werden. Neue, innovative Ideen starten ja an vielen Punkten mit ungeklärten Rechtsfragen zu Technologie oder Geschäftsmodell, und natürlich ist es aufwendig, diese zu klären. Das kostet Zeit. Auch die Angst, das Budget zu überziehen – sei es firmenintern oder auch durch externe Beratung –, spielt immer eine Rolle.

Deutscher AnwaltSpiegel: Dann sollten Unternehmensjuristen hier also erst einmal firmenintern Überzeugungsarbeit leisten, um diesen Ängsten vorzubeugen?

Krieglstein: Ja, die Rechtsabteilungen sind gefordert, hier Überzeugungsarbeit zu leisten. Hierbei ist das tiefe Wissen über neue, geplante Geschäftsmodelle im Unternehmen sowie deren Enabler-Technologien erfolgskritisch. In einem ersten Schritt müssen sie sich den prozessualen Erfordernissen des Unternehmens anpassen und Schnittstellen suchen. Diese werden durch die Organisation des Unternehmens vorgegeben und stimmen nicht immer mit den Bedürfnissen der Rechtsabteilung überein. Sinnvoll ist beispielsweise eine kontinuierliche Erfassung agiler Firmenprozesse durch die Rechtsabteilung: Welche Abteilung arbeitet beispielsweise mit Kanban, Scrum oder ähnlichen Tools? Wenn man auf dieser Basis eine Heatmap erstellt hat, lautet die nächste Frage: Welche metho-

denaffinen Mitarbeiter gibt es in der Rechtsabteilung, die sich hier einklinken und den Umgang mit neuen Kollaborationsformen lernen können? Wichtig ist natürlich auch, dass die Rechtsabteilung ihr Angebot einer frühen Begleitung von neuen, innovativen Projekten immer wieder kommuniziert. Hier gilt für mich immer noch die Aussage: Wenn man denkt, man hätte schon alles gesagt – immer noch eine Schippe drauflegen. Es gibt kein zu viel an Kommunikation! Wie bei anderen Themen auch, muss natürlich das Management hinter diesem Prozess stehen und ihn ebenfalls immer wieder anstoßen, sonst hat man kaum eine Chance. Sowohl Management als auch Rechtsabteilung müssen agiles Arbeiten vorleben. Nur so werden andere Abteilungen davon überzeugt, dass sie hier passende Partner für agile Projekte vorfinden.

Deutscher AnwaltSpiegel: Das ist ein reichlich großer Aufwand, sowohl personell als auch zeitlich, den Rechtsabteilungen betreiben müssen.

Krieglstein: Richtig, zunächst ist das natürlich aufwendig. Insgesamt ist es für ein Unternehmen aber immer noch kostengünstiger, als am Ende der neuen Service- und Produktplanung, erst in der Projektphase, alles überarbeiten zu lassen, um den juristischen Vorgaben zu genügen. Natürlich können sich Rechtsabteilungen nur auf agiles Arbeiten einstellen, wenn das Unternehmen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellt: Die Digitalisierung lässt sich weder von dem einen oder dem anderen engagierten Mitarbeiter nebenher vorantreiben. Hinzu kommt, dass ohne eine feste Regelung Innovationsprojekte immer wieder vom Tagesgeschäft verdrängt werden,

da sie nicht abgerechnet werden können. Juristische Abteilungen können nur mit dem digitalen Wandel Schritt halten, wenn dafür auch ein jährliches Budget eingeplant wird und dem Themenkomplex „Innovationsmanagement“ – auch innerhalb der Rechtsabteilung – ein entsprechender Rahmen gegeben wird.

Deutscher AnwaltSpiegel: Also „digitale Innovation“ sollte ein fester Bestandteil der Tagesordnung sein. Was heißt das denn konkret? Wie können Rechtsabteilungen das in der Praxis umsetzen?

Krieglstein: Zunächst einmal: Anwälte sollten sich für Digitalisierungsprozesse Zeiten im eigenen Kalender reservieren. Auch konkrete Vorgaben dazu, wie viel Zeit einzelne Mitarbeiter der Rechtsabteilung für digitale interne Prozesse aufwenden sollen, machen Sinn. Ich empfehle für entsprechende Mitarbeiter eine 50/50-Regelung. Innovations- und Digitalisierungsaufgaben als Teil der Arbeitsleistung zu honorieren, das schafft ein entsprechendes Bewusstsein für deren Bedeutung für die Kanzlei. Noch eine Idee: Kanzlei- oder unternehmensinterne Wettbewerbe oder Foren zu Innovationen können die Motivation steigern, sich bei diesem Thema zu engagieren.

Deutscher AnwaltSpiegel: Sie haben nun schon diverse Unternehmen bei der Umsetzung agiler Methoden begleitet. Was sind Ihrer Erfahrung nach die größten „Stolpersteine“?

Krieglstein: Wie schon gesagt, geht die Erwartung, dass Digitalisierung „so nebenher läuft“, in die falsche Richtung. Und – es geht um mehr als nur um reines Management-Commitment: Das Management muss glaubhaft hinter dem Projekt stehen und entsprechend die Leistungen und Fortschritte, die durch das Team erzielt werden, honorieren. Zudem ist es die Aufgabe des Managements, rechtzeitig – also von Beginn an – dafür den Weg zu ebnen, dass die Rechtsabteilung involviert ist. Bei der Umsetzung ist es vor allem relevant, dass alle Beteiligten über entsprechende digitale Kompetenzen, in diesem Fall über ein agiles Mind- und Toolset, verfügen. Diese Kompetenzen gilt es kontinuierlich zu trainieren und zu entwickeln, so dass die Teams effizient und ohne Reibungsverluste zusammenarbeiten können. ←

Die ersten 100 Tage als Manager von Legal Operations

Dos and Don'ts für einen erfolgreichen Start

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



Die Strategie von Legal Ops muss zu jener der Rechtsabteilung und diese wiederum zum Unternehmen passen.

Immer mehr wird insbesondere größeren Rechtsabteilungen und Anwaltskanzleien bewusst, dass es neben der juristischen Fachexpertise einen weiteren wichtigen Bereich gibt, der nicht nur zum besseren Gelingen der Rechtsdienstleistung beiträgt, sondern einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Effizienz und Effektivität sowie der Schlagkraft liefern kann: Legal Operations. Entsprechend werden hierfür Ressourcen freigestellt und sogar entsprechende Stellen geschaffen. Für jemanden, der eine solche Rolle übernimmt, sind – übrigens wie auch für General Counsel und andere Manager – die ersten 100 Tage entscheidend dafür, was nachher folgt. Deshalb sollte am

Anfang der Fokus insbesondere auf die folgenden sieben Bereiche gelegt werden.

Vorbereitung auf die neue Stelle

Wenn das nicht bereits durch das Bewerbungsgespräch erledigt wurde, sollte spätestens vor dem ersten Arbeitstag der neue Arbeitgeber kennengelernt werden. Ein Blick auf die Webseite kann bereits helfen. Denn Legal Operations kann nicht losgelöst vom Business verstanden werden. Deshalb sollte Zeit investiert werden, um die Branche, das



Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M.

Technology and Law (ES-HSG), Universität St.Gallen (HSG)
EMBA HSG, Rechtsanwalt, Direktor Law & Management der
Executive School of Management

bruno.mascello@unisg.ch
www.lam.unisg.ch

allfällige regulatorische Umfeld und die anderen in diesem Markt tätigen Wettbewerber kennenzulernen. Hilfreich ist es auch, die Strategie des Unternehmens, dessen Produkte und Dienstleistungen sowie deren Märkte zu verstehen.

Ebenso wichtig ist es, die Rechtsfunktion und ihr Umfeld besser zu verstehen. Welches Verständnis hat das Seniormanagement von der Funktion, was sind die Erfolgsfaktoren von Legal, wie viele Mitarbeitende hat die Funktion (Juristen und andere) und wie ist die Rechtsfunktion organisiert und aufgestellt (etwa Führungscrew, Fachbereiche, geographische Verteilung)?

Treiber verstehen

Warum gibt es diese Rolle (neu oder etabliert), und was ist die Daseinsberechtigung für Legal Ops? Interessant wäre es auch, zu erfahren, was bisher wie und von wem gemacht wurde. Diese Arbeiten sind bestimmt schon vorher angefallen und wurden – so die Hoffnung – von jemandem erledigt. Hier ein bisschen tiefer zu graben ist hilfreich, um die Einstellung zu diesen Arbeiten und zum Legal Operations Manager (LOM) zu erfahren. Und hilfreich ist zu verstehen, wer über den Wechsel zu etwas mehr Professionalisierung im operativen Bereich entschieden hat – wer sind intern die Bremser und wer die Beschleuniger?

Schließlich gelangt man zum etwas heikleren Teil der Analyse der Treiber. Ist es so, dass man neben dem juristischen Tagesgeschäft einfach keine Zeit mehr für die Erledigung der wichtigen operativen Arbeiten mehr hatte und

deshalb bewusst diesen Bereich mit speziellen Ressourcen ausbauen wollte? Noch besser wäre es, wenn man unternehmensintern realisiert hatte, dass hierfür spezielles Wissen und Erfahrung erforderlich ist, und man hierfür einen Experten zur professionellen Unterstützung suchen wollte. Es kann leider aber auch sein, dass dies auf Druck „von oben“ verordnet wurde oder man diese Arbeiten einfach nur als lästig und unnötig erachtete, weshalb man hierfür quasi eine „Assistenzkraft zur Entlastung“ suchte. Je nach Antwort wird sich der neue LOM entsprechend einrichten können oder müssen.

Erwartungen an Legal Ops kennen

Die Erwartungen zu kennen, hilft, Enttäuschungen zu vermeiden, bei sich und anderen. So können etwa Arbeitsbereiche vollständig und nur bei Legal Ops zugeordnet sein (zum Beispiel Wissens- und Vertragsmanagement). Wichtig ist es auch, den eigenen Freiraum zu kennen und zu wissen, ob man Legal Ops als bloße Zubringerfunktion auf Zuruf versteht oder ob dieses auch selbständig Projekte starten darf (etwa zur Standardisierung von Prozessen, Einführung von Tools oder zum Entwerfen von Richtlinien). Aufschlussreich ist es für einen LOM auch, zu verstehen, wie die Berichterstattungspflicht aussieht. Ferner ist es in finanzieller Hinsicht wichtig, zu wissen, ob man „nur“ zu Effizienzsteigerungen und Zeitersparnis beitragen oder auch die Kosten für die Rechtsfunktion reduzieren soll. Und schließlich geht es um die heikle Frage, ob das Management der Anwaltskanzleien bei Legal Ops zentralisiert wird, einschließlich des Einkaufs (etwa Anwaltspanels, Ausschreibungsprozess). Gerade solche

Fragen könnten eine bei Juristen unbeliebte Verschiebung der Machtverhältnisse nach sich ziehen. Schließlich wird Legal Ops sicher auch die Digitalisierung und Innovation der Rechtsabteilung vorantreiben dürfen.

Analyse des Tagesgeschäfts

Nach Erledigung dieser Vorarbeiten kann man sich mit den harten Fakten auseinandersetzen. Ein LOM muss den Überblick über sämtliche Ressourcen haben, er muss auch die Inhalte der Aktivitäten sowie die bereits vorhandenen Prozesse und Systeme verstehen. Hierzu zählen die Grundlagen der Rechtsfunktion (etwa Mandat, Richtlinien, Verantwortlichkeiten, Best Practices), alle Personal-bezogenen Prozesse (etwa Jahresgespräche, Beförderungen, Salärssystem, Nachfolgeplanung), finanzrelevante Informationen (etwa Budgetierungsprozess), Knowhow und Datenbanken, Vertragsmanagement, Qualitätsmanagement-Handbücher, Umgang mit externen Anwälten, rechtliche und operative Berichterstattung im Unternehmen und die Kontrollaktivitäten (etwa Compliance, Risikomanagement). Schließlich sind natürlich die Beziehungen zwischen den Juristen und den internen Geschäftspartnern zu kennen.

Beziehungen aufbauen

Zunächst sollten alle relevanten Bezugspersonen und deren Themen mit der Rechtsfunktion kennengelernt werden. Dies betrifft auf der einen Seite die Rechtsfunktion auf allen Ebenen (Gruppe, Region, Länder) und die Legal-

Ops-Mitarbeiter. Auf der anderen Seite sind aber auch die Vertreter in den Geschäftsbereichen wichtig, und zwar auf allen Ebenen (alle CXOs und Vorstand) und Funktionen (zum Beispiel IT, Procurement). Auch diese Aktivitäten werden am Anfang viel Zeit in Anspruch nehmen, sich aber später vielfach auszahlen.

Ergebnisse

Sie fragen sich mittlerweile sicher: Und wann liefert Legal Ops endlich etwas? Ich rate in der Tat am Anfang zu etwas Zurückhaltung. Lassen Sie sich Zeit, auch wenn die Versuchung oder der Druck, „etwas liefern“ zu müssen, hoch sein mögen. Denken Sie anfänglich an Quick-wins, wobei der Fokus auf der Qualität liegen muss; die Quantität kann noch später hochgefahren werden. Dies verschafft Zeit, um am weiteren Verbesserungspotential bei Aufgaben und Prozessen zu arbeiten. Zeigen Sie dieses mit klaren Ergebnissen, allenfalls bereits mit Vorschlägen zur Zuordnung der Aufgaben zu bestimmten Geschäftsbereichen, gewissen Bereichen bei Legal und/oder Legal Ops. Gleichzeitig sind auch die erforderlichen Maßnahmen, die erwarteten Ergebnisse und der Zeitplan zur Umsetzung aufzuzeigen.

Die Strategie von Legal Ops muss zu jener der Rechtsabteilung und diese wiederum zum Unternehmen passen. Legal Ops und der LOM sollten überdies ein klares Rollenverständnis haben einschließlich der erwarteten Aufgaben, der eingeräumten Kompetenzen und der Verantwortung. Auch sollte definiert werden, welche operativen Aufgaben wann von den Juristen auf Legal Ops übergehen

sollen. Und schließlich sollte auch Klarheit über die Ressourcen, das Reporting und Controlling von Legal Ops und der weiteren relevanten Rahmenbedingungen herrschen. Die vorgängige Klärung dieser Punkte verhindert unnötige Missverständnisse und Frustrationen auf allen Seiten.

10 Empfehlungen zum Verhalten

Als Abschluss sollen dem LOM die folgenden zehn Empfehlungen helfen, die ersten 100 Tage nicht nur erfolgreich, sondern auch nachhaltig positiv zu meistern: (1) Der Schwerpunkt am Anfang liegt im Zuhören und Fragen stellen. (2) Nehmen Sie nicht zu viel Arbeiten zu schnell an, versprechen Sie keine schnellen Lösungen, vermeiden Sie „overpromising and underdelivering“, managen Sie die Erwartungen und erledigen Sie wichtige und dringende Dinge zuerst. (3) Pflegen Sie offene Türen, sowohl physisch und geistig, seien Sie also offen für Neues und liefern Sie frische Ideen. (4) Seien Sie sichtbar und zugänglich, bieten Sie aktiv Hilfe an und übernehmen Sie Verantwortung. (5) Fügen Sie sich in die bestehende Kultur ein, sowohl von Legal und Business, denn Sie sind der Neue. (6) Handeln Sie als Enabler und nicht etwa lediglich als „Entwerfer von Reglementen“, und zielen Sie darauf ab, auch so wahrgenommen zu werden. (7) Sie sollten schnell in der Lage sein, die Rolle und den Mehrwert von Legal Operations zu erklären, bereiten Sie sich also auf einen Elevator-Pitch vor. Setzen Sie diese Position bei Bedarf bestimmt, aber diplomatisch durch. (8) Bleiben Sie flexibel und agil, denn die Tagesagenda wird nicht von Ihnen, sondern sowohl von Legal als auch von Business vorgegeben.

(9) Um nochmals auf Punkt 1 zurückzukommen: Lassen Sie sich Zeit mit der Einarbeitung, es lief auch schon vor Ihnen irgendwie. (10) Und seien Sie sich bewusst, auch wenn das als unfair empfunden werden könnte, dass Sie als Ursache und Projektionsfläche für ungeliebte Veränderungen wahrgenommen werden könnten. Weil der Mensch grundsätzlich keine Veränderungen mag, dürfen Sie deshalb die psychologische Komponente beim Ganzen nicht vergessen, das heißt, Sie sollten laufend als Change Manager denken und handeln.

Diese Blaupause wurde zwar der Einfachheit halber für einen neuen LOM einer Rechtsabteilung geschrieben, aber sämtliche Punkte sind natürlich eins zu eins auf einen LOM einer Anwaltskanzlei übertragbar. Denn beide Rechtsdienstleister können es sich je länger je weniger leisten, unprofessionell, ineffizient und am Ende auch ineffektiv zu arbeiten. Vermeidbar ist es ohnehin nicht, in Legal Ops professioneller zu werden. Denn wenn sie sich die Veränderungskur nicht selbst verschreiben, wird es schon bald der CFO oder der Kunde tun – wie das bereits in der Vergangenheit mit der Beschaffungsabteilung und dem professionellen Einkauf von Rechtsdienstleistungen erfolgte. ←

Frankfurter Allgemeine Konferenzen

25.–26.2.2021

Digitalkonferenz

Steuerkonferenz der deutschen Wirtschaft

vorm. HAARMANN Steuerkonferenz

Fachliche Leitung:



Prof. Dr.
Wilhelm Haarmann

Anmeldung und weitere Informationen unter:
[www.faz-konferenzen.de/
steuerkonferenz-der-deutschen-wirtschaft-2021](http://www.faz-konferenzen.de/steuerkonferenz-der-deutschen-wirtschaft-2021)

Die Sprecher u.a.:



Philip Baker, QC
Field Court Tax
Chambers,
London



Peter Blessing
Internal Revenue
Service,
Washington D.C.



**Staatssekretär
Dr. Rolf Bösinger**
Bundesministerium
der Finanzen, Berlin



Dr. Peter Brandis
Vors. Richter am
Bundesfinanzhof,
München



**Prof. Dr. Christian
Dorenkamp**
Deutsche Telekom AG,
Bonn



**Prof. Dr. Dr. h.c.
Clemens Fuest**
ifo Institut,
München



Dr. Wolfgang Haas
BASF SE,
Ludwigshafen



Felix Hierstetter
General Electric
Deutschland
Holding GmbH,
München



**Prof. Dr.
Johanna Hey**
Universität Köln,
Köln



**Prof. Dr.
Christian Kaeser**
Siemens AG,
München



**MDg
Martin Kreienbaum**
Bundesministerium
der Finanzen, Berlin



**Prof. Dr.
Gunter Mayr**
Österr. Bundes-
finanzministerium,
Wien



**MD Dr.
Rolf Möhlenbrock**
Bundesministerium
der Finanzen, Berlin



Dr. Achim Pross
OECD, Paris



**Prof. Dr.
Deborah Schanz**
Ludwig-Maximilians-
Universität,
München



**Prof. Dr. Dr. h.c.
Wolfgang Schön**
Max-Planck-Institut
für Steuerrecht und
öffentliche Finanzen,
München



Mike Williams
HM Treasury,
London



**Dr. Monika
Wünnemann**
Bundesverband
der Deutschen
Industrie, Berlin

Veranstalter:



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Bundesverband der Steuerverant-
wortlichen in Unternehmen e.V.

Steuerinstitut der deutschen
Wirtschaft e.V.

In Kooperation mit:



Medienpartner:

Deutscher
AnwaltSpiegel



ottoschmidt



Rechtsprechung

BGH: Entbindungen von der Schweigepflicht gegenüber dem Wirecard-Untersuchungsausschuss sind wirksam

Der 3. Untersuchungsausschuss der 19. Wahlperiode des Deutschen Bundestages („Wirecard-Untersuchungsausschuss“) verhängte gegen drei Zeugen ein Ordnungsgeld. Diese hatten ihr Zeugnis vor dem Untersuchungsausschuss zu den Komplex „Wirecard“ betreffenden Fragen mit der Begründung verweigert, sie unterlägen als Berufsgeheimnisträger einer Verschwiegenheitspflicht; für eine Entbindung hiervon reichten die Erklärungen des Insolvenzverwalters und des aktuellen Vorstandes der Wirecard AG nicht aus.

Der 3. Strafsenat des BGH hat die Ordnungsgeldbeschlüsse aufgehoben (Beschlüsse vom 27.01.2021 – StB 43, 44 und 48/20). Er hat entschieden, dass in der Sache zwar ausreichende Entbindungserklärungen vorlagen und die Zeugen daher das Zeugnis nicht verweigern durften. Allerdings hatten die Ordnungsgelder im Ergebnis deshalb keinen Bestand, weil ein Verschulden der Zeugen nicht festzustellen war. Hierfür war insbesondere von Bedeutung, dass eine höchstrichterliche Entscheidung zu der maßgeblichen Rechtsfrage fehlte und mehrere Oberlandesgerichte dazu unterschiedliche Auffassungen vertreten hatten.

Der 3. Strafsenat hat dahin erkannt, dass grundsätzlich diejenigen Personen befugt sind, einen Berufsgeheimnisträger von seiner Verschwiegenheitspflicht zu entbinden, die zu jenem in einer geschützten Vertrauensbeziehung stehen. Hierunter fallen im Rahmen eines Mandatsverhältnisses mit einem Wirtschaftsprüfer regelmäßig nur der oder die Auftraggeber. Handelt es sich hierbei um eine juristische Person, können für diese diejenigen die Entbindungserklärung abgeben, die zu ihrer Vertretung zum Zeitpunkt der Zeugenaussage berufen sind. Ist über das Vermögen der juristischen Person das Insolvenzverfahren eröffnet und ein Insolvenzverwalter bestellt worden, ist dieser berechtigt, soweit das Vertrauensverhältnis Angelegenheiten der Insolvenzmasse betrifft. (tw)



Deals

Target Global und Princeville Capital setzen als Investoren bei Börsengang der AUTO1 Group auf GSK Stockmann

GSK Stockmann hat die Venture-Capital- und Tech-Investoren Target Global und Princeville Capital im Rahmen des Börsengangs der Online-Gebrauchtwagenplattform AUTO1 Group an der Frankfurter Börse am 04.02.2021 umfassend beraten.

Im Rahmen des IPO hat die AUTO1 Group 26,3 Millionen Aktien platziert, hinzu kommen rund 15,6 Millionen Aktien von bestehenden Gesellschaftern. Durch eine Mehrzuteilungsoption können weitere 6,3 Millionen Aktien platziert werden. Bei einem angekündigten Emissionspreis von 38 Euro je Aktie kommt die AUTO1 Group auf eine Marktkapitalisierung von rund 1,8 Milliarden Euro. Der Börsengang erfolgt im Bereich Regulierte Märkte im Subsegment Prime Standard. Das Unternehmen wurde am ersten Handelstag nach dem Aktienmarktdébüt mit etwa 7,9 Milliarden Euro bewertet.

Die AUTO1 Group, zu der die Plattformen Autohero, wirkaufeindeauto, de und Auto1.com gehören, wurde im Jahr 2012 von Christian Bertermann und Hakan Koç gegründet. Das Berliner Start-up hat es sich zum Ziel gemacht, den Gebrauchtwagenhandel zu digitalisieren. Inzwischen gehört das Unternehmen zu den größten Online-Gebrauchtwagenhändlern Europas und beschäftigt nach eigenen Angaben mehr als 4.000 Mitarbeiter in 30 Ländern. Rund 750 Millionen Euro aus dem Erlös des Börsengangs plant die Gruppe für den Ausbau ihrer Plattform Autohero, über die Gebrauchtwagen an Privatanwender weiterverkauft werden.

Die Venture-Capital-Investoren Target Global und Princeville Capital fokussieren sich als Kapitalgeber maßgeblich auf schnellwachsende innovative Tech-Unternehmen. In den vergangenen Jahren waren sie weltweit an über 300 Börsengängen, strategischen Zusammenschlüssen und Übernahmen sowie Transaktionen als Berater oder Investor beteiligt. 2017 sind die beiden Unternehmen bei der AUTO1 Group eingestiegen.

Im Rahmen des Börsengangs haben die Investoren jeweils auch einen Teil der von ihnen gehaltenen Aktien platziert. Target Global konnte im Zusammenhang mit dem Börsengang den direkten Aktienverkauf an Sphera Master Fund gemeinsam mit GSK Stockmann umsetzen. Im Zusammenhang mit der AUTO1 Group arbeiten beide bereits seit ihrem jeweiligen Erstinvestment in das Unternehmen mit GSK Stockmann zusammen und vertrauen hierbei auf die Beratung der unter anderem im Bereich Mobility sehr versierten Kanzlei.

Emmanuel DeSousa, Managing Partner von Princeville Capital, sagte zu der Zusammenarbeit mit GSK Stockmann: „Wir haben uns von Beginn an bei unserer Beteiligung an der AUTO1 Group, unserem ersten Investment in Deutschland, auf die Beratung von GSK Stockmann verlassen. Seitdem schätzen wir die Kreativität und das Engagement, das insbesondere Dr. Katy Ritzmann und ihr Team an den Tag legen. Wir sehen die hervorragende Arbeit der Kanzlei als Teil des Erfolgs dieser Investition.“

GSK Stockmann hat Target Global und Princeville Capital mit einem Team um die Berliner Partnerin Dr. Katy Ritzmann bei sämtlichen juristischen Fragestellungen des Börsengangs der AUTO1 Group, insbesondere zu allen gesellschafts- und kapitalmarktrechtlichen Fragen beraten. Hierbei konnte die Kanzlei auf ihre besondere Expertise in der VC/PE- und Technologieberatung sowie auf die langjährige Erfahrung in der Finanzierungs-, Investment- und Kapitalmarktberatung sowohl von Investoren als auch jungen Unternehmen und deren Gründern zurückgreifen. Zuvor hatte die Berliner VC-Expertin Ritzmann die beiden langjährigen Mandanten bereits beim Einstieg in die AUTO1 Group und bei den folgenden Finanzierungsrunden beraten.

Berater Target Global und Princeville Capital – GSK Stockmann: Dr. Katy Ritzmann (VC/PE, IT/IP, Federführung), Jennifer Bierly (Kapitalmarkt-, Investment- und Gesellschaftsrecht), Okko Behrends (Finanzierung, Kapitalmarkt- und Investmentrecht); Dr. Timo Patrick Bernau (Kapitalmarktrecht), Associate: Dennis Gehnen (VC/PE). (tw)

aam2cred Debt Investments baut bei Beteiligung durch Union Investment auf Bird & Bird

Bird & Bird LLP hat die Gesellschafter der aam2cred Debt Investments GmbH, ehemals aamundo Fund Management, beim Beteiligungsprozess durch Union Investment beraten, die sich mit 10% an dem Private Debt Manager beteiligt. Die Beteiligung soll in den kommenden Jahren sukzessive ausgebaut werden.

Die Beratung umfasste eine Gesellschaftervereinbarung und den Kaufvertrag über Geschäftsanteile der aam2cred Debt Investments, mit der zusammen Union Investment das Angebot an alternativen Investments für institutionelle Kunden ausbauen will.

Union Investment wird eine Produktserie von Mezzanine- und Whole-Loan-Fonds für institutionelle Kunden auflegen und ihren Anlegern anbieten. aam2cred Debt Investments GmbH, als Spezialist für Private Real Estate Debt, wird dabei vor allem das Sourcing und das Management des Kreditportfolios sowie die Anlageberatung für die Fonds übernehmen.

Die aam2cred Debt Investment GmbH wurde von folgenden Bird-&-Bird-Anwälten beraten: Federführung, Partner Dr. Michael Jünemann, Counsel Johannes Wirtz, LL.M., und Associates Julia Fröhder, Timo Fördter und Jonathan Stoldt, alle Finance & Financial Regulation, Frankfurt am Main. (tw)



Personal

Zwei Zugänge für Heuking: Ariane Neubauer und Gesine Dechow verstärken den Standort Berlin



Ariane Neubauer

Zum 01.02.2021 verstärkt Ariane Neubauer die Corporate- und Venture-Capital-Praxis im Berliner Büro von Heuking. Ariane Neubauer (36) kommt von Noerr, wo sie ihre Karriere vor zehn Jahren begonnen hatte und zuletzt als Associated Partnerin tätig war. Bei Heuking steigt sie als Equity Partnerin ein.

Mit ihrer umfangreichen Expertise und langjährigen Erfahrung bei der Beratung von Investoren, Start-ups und Gründern bei Eigenkapitalfinanzierungen, Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen, Beteiligungserwerben und Exit-Transaktionen deckt Ariane Neubauer die gesamte Bandbreite des Venture Capital ab.



Gesine Dechow

Darüber hinaus berät sie bei Immobilientransaktionen zu allen gesellschaftsrechtlichen Fragen und verfügt über besondere Expertise bei der Beratung von komplexen Portfoliotransaktionen sowie bei dem Kauf und Verkauf von Bestandshaltern und Projektentwicklern.

„Mit Frau Neubauer verstärken wir unsere Venture-Capital-Praxis ganz hervorragend und können diesen Bereich deutlich auf- und ausbauen“, so Dr. Karl-Josef Stöhr, Standortpartner in Berlin, über den Zugang. „Auch die sich durch ihre Beratungstätigkeit ergebenden Schnittstellen zu anderen Rechtsbereichen wie zum klassischen Immobilienrecht, Arbeitsrecht, IP, Miet-, Steuer- und Vertriebsrecht sind sehr vielversprechend und können durch die breite Aufstellung von Heuking sehr gut abgedeckt werden“, ergänzt Maren Stötter, Partnerin und Immobilienrechtsexpertin in Berlin.

Bereits zu Anfang des Jahres ist Gesine Dechow (49) zu Heuking gekommen. Sie ist Notarin und Fachanwältin für privates Baurecht und kommt von Leinemann. Mit dem Zugang von Gesine Dechow verstärkt Heuking die Kompetenz im privaten Baurecht durch eine Spezialistin mit großer Erfah-

rung, insbesondere im Bereich der Prozessführung. Mit Gesine Dechow sind am Berliner Standort nun fünf Notare tätig. Dechow war bereits 2003 bis 2007 als Fachanwältin für Baurecht bei Heuking tätig. „Der Tätigkeitsschwerpunkt von Frau Dechow passt zu unserem Standort in Berlin bestens, und wir sehen großes Potential in Gesine Dechow“, schließt Maren Stötter.

In Berlin sind nun zwölf Equity Partner tätig. Anfang Januar hatte mit Dr. Utz Andelewski und seinem Team ein Arbeitsrechtsteam den Standort verstärkt. Insgesamt sind in Berlin jetzt 26 Anwälte tätig. Mit Dr. Andreas Urban, Ralph Negelein, Christoph Wagner, Hanne Kara und Gesine Dechow sind nun fünf Notare im Berliner Büro von Heuking Kühn Lüer Wojtek tätig. (tw)

Legal Tech: Freshfields holt Machine-Learning-Expertenteam an Bord

Freshfields Bruckhaus Deringer hat ihre Expertise im Bereich Legal Tech weiter ausgebaut. Seit Januar sind Dr. habil. Adriaan Schakel, Moritz Biersack, Fillipe Galiza und Ramesh Kumar im Berliner sowie Münchener Büro der Kanzlei tätig als Teil des Bereichs Global Technology & Innovation. Die Neuzugänge sind ausgewiesene Spezialisten im Bereich Machine Learning und waren bislang Mitgründer oder arbeiteten in führender Position beim Legal-Tech-Pionier rfrnz. Bei Freshfields werden sie ihr einzigartiges Wissen und ihre Erfahrungen bei der Entwicklung innovativer Lösungen im Rahmen der kanzleiweiten digitalen Transformation einbringen. (tw)

Back to the Roots: King & Wood Mallesons gewinnt Kartellrechtspartner Tilman Siebert von Reed Smith

Tilman Siebert schließt sich King & Wood Mallesons (KWM) vier Jahre nach seinem Wechsel von KWM zu Reed Smith erneut als Partner an und ergänzt das Angebot durch seinen Praxisbereich Kartellrecht. Er wird eng mit dem bestehenden KWM-Transaktionsteam in Frankfurt sowie mit den internationalen Büros arbeiten. Er schließt sich den vielfach ausgezeichneten Kartellrechtsteams von King & Wood Mallesons unter anderem in Australien und China an. Seine Expertise ergänzt die Transaktionspraxis in Frankfurt sowohl im klassischen M&A-Geschäft, einschließlich der Transaktionen asiatischer Investoren, als auch im Private-Equity-Bereich.

Tilman Siebert berät seit über zwanzig Jahren nationale und internationale Mandanten zu allen Fragen des deutschen und des europäischen Kartellrechts. Er vertritt und berät Unternehmen in nationalen und internationalen Fusionskontrollverfahren und in Kartellverfahren vor dem Bundeskartellamt

und der EU-Kommission. Darüber hinaus ist Siebert regelmäßig in kartellrechtlichen Rechtsstreitigkeiten tätig, insbesondere in Kartellschadensersatzverfahren. Er berät zudem zu allgemeinen kartellrechtlichen Fragen, einschließlich Compliance. Einen weiteren Schwerpunkt bilden der Bereich des Außenwirtschaftsrechts und die Vertretung in Genehmigungsverfahren vor dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Rüdiger Knopf, Partner in Charge Germany: „Wir haben bereits viele Jahre mit Tilman Siebert zusammengearbeitet und freuen uns sehr, ihn in unserem stetig wachsenden Team begrüßen zu können. Mit seiner langjährigen Expertise im Kartellrecht und auch in Bereichen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen, wie das Außenwirtschaftsrecht, sind wir als transaktionsorientierte Kanzlei durch seinen Zugang optimal aufgestellt.“

Michael Roos, Partner Corporate/M&A in Frankfurt: „Mit seiner ausgewiesenen Erfahrung passt Tilman Siebert ausgezeichnet in unser Team. Der Ausbau des Kartellrechtsbereichs stellt die perfekte Ergänzung unseres bestehenden Beratungsangebots dar. Durch seine Expertise wird die KWM-Transaktionspraxis mit unseren bewährten Kernkompetenzen, nämlich Private Equity, Corporate-Finance-Transaktionen und deutsch-chinesische Investitionen, perfekt abgerundet.“

Wang Rongkang, Managing Partner in Europa: „Der Zugang von Tilman Siebert und der Ausbau der Praxisbereiche ist Ausdruck der allgemeinen Wachstumsstrategie von King & Wood Mallesons in Europa, die weiter fortgesetzt wird. Wir freuen uns sehr über die Verstärkung – auch im Hinblick auf die Bedürfnisse unserer lokalen sowie internationalen Mandanten.“ (tw)

Verstärkung in Hamburg: Arbeitsrechtsteam von Luther wechselt zu DLA Piper

Zum 01.05.2021 wechseln gleich drei renommierte Arbeitsrechtler von DLA Piper in das Team der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft. Dr. Astrid Schnabel (35), LL.M., wird als Partnerin am Standort Hamburg gemeinsam mit Dr. Isabel Schäfer (36), die als Senior Associate, und Volker von Alvensleben (65), der als Of Counsel wechselt, einsteigen. Alle drei waren zuvor bei DLA Piper tätig, wo Volker von Alvensleben als Gründungspartner den Hamburger Standort aufgebaut und diesen, wie auch die deutsche Practice Group „Arbeitsrecht“, viele Jahre geleitet hat.

„Wir freuen uns sehr, dass wir mit Astrid Schnabel, Isabel Schäfer und Volker von Alvensleben ein so erfahrenes Team für uns gewinnen konnten“, fasst Elisabeth Lepique, Managing Partner bei Luther, die Neuzugänge zusammen.

Astrid Schnabel ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät nationale und internationale Unternehmen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der Beratung zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, der Einführung von IT-Systemen und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Weiterer Schwerpunkt ist die Beratung bei Betriebsübergängen, Akquisitionen und beim grenzüberschreitenden Einsatz von Mitarbeitern.

Isabel Schäfer, ebenfalls Fachanwältin für Arbeitsrecht, berät seit vielen Jahren Unternehmen im Betriebsverfassungsrecht und bei der Umsetzung personeller Maßnahmen. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Individualarbeitsrecht insbesondere in der Arbeitsvertragsgestaltung und der Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen sowie bei Akquisitionen und Umstrukturierungen von Unternehmen.

Volker von Alvensleben, der vor seiner Tätigkeit bei DLA Piper bereits von 1992 bis 2003 Partner bei Luther war, bringt 35-jährige berufliche Erfahrung in Fragen des Betriebsverfassungsrechts, des Tarifvertragsrechts sowie bei Betriebsänderungen/-stilllegungen, bei Umstrukturierungen und bei Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern mit. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Beratung bei Anstellungs- und Aufhebungsverträgen von Geschäftsführern und leitenden Angestellten multinationaler Unternehmen.

Das Team verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Führung arbeitsgerichtlicher Prozesse sowie bei der Begleitung von Verhandlungen, auch in Einigungsstellen.

Astrid Schnabel sagt: „Wir freuen uns, bei Luther unsere Mandanten weiterhin umfassend arbeitsrechtlich und zusammen mit unseren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen praxisübergreifend bei der Bewältigung aller anstehenden Herausforderungen beraten zu können.“

„Mit ihrer langjährigen Berufserfahrung und Expertise decken die drei Kollegen alle Facetten des Arbeitsrechts ab. Sie ergänzen mit ihrem Fokus auf dem kollektiven Arbeitsrecht unser Hamburger Team um die Partner Dr. Volker Schneider und Sebastian Fedder exzellent“, sagt Paul Schreiner, Leiter des Arbeitsrechtsteams bei Luther. (tw)



Sozietäten

CMS berät das Tech-Unternehmen Xayn bei Entwicklung seiner KI-gestützten sicheren Suchmaschine

Das Berliner KI-Unternehmen Xayn hat im Dezember 2020 seine datenschützende Suchmaschine auf den Markt gebracht. Mit der Suchalternative können User Informationen sicher im Netz finden. Die neue App schützt dabei ihre digitale Privatsphäre, gibt ihnen Kontrolle über die Algorithmen und liefert transparent personalisierte Suchergebnisse.

Ein CMS-Team, bestehend aus Dr. Markus Häuser und Dr. Markus Kaulartz, hat Xayn bei der Entwicklung der App umfassend rechtlich beraten. Der Schwerpunkt des Mandats liegt darin, die KI und ihre Datenschutzkonformität aus rechtlicher Perspektive zu bewerten. Die Suchmaschine basiert auf dem sogenannten Federated Learning, das sowohl technisch als auch rechtlich Neuland ist. Statt, wie bei herkömmlichen Verfahren, die Daten zu den Algorithmen zu bringen, werden die Algorithmen zu den Daten gebracht. Die Algorithmen trainieren direkt auf den Endgeräten der Nutzer und Nutzerinnen und werden anschließend verschlüsselt aggregiert. Die beiden CMS-Anwälte beraten Xayn bereits seit 2018 rechtlich bei der Entwicklung der notwendigen KI.

Xayn, mit Sitz in Berlin, wurde 2017 aus einem Forschungsprojekt an der University of Oxford und dem Imperial College London von Dr. Leif-Nissen Lundbæk, Professor Michael Huth und Felix Hahmann gegründet. Das KI-Unternehmen entwickelte die Open-Source-Plattform XayNet für Federated Learning und Analytics, auf dem auch die Suchmaschine Xayn basiert. Xayn zielt darauf ab, eine konkurrenzfähige Alternative zu den etablierten Suchmaschinen zu werden, indem Privatsphärenschutz, Transparenz und Nutzerfreundlichkeit mit dezentraler KI kombiniert werden. Eine Desktop-Version ist bereits in Arbeit und wird in den kommenden Monaten veröffentlicht.

CMS Deutschland: Dr. Markus Häuser (Partner, München), Dr. Markus Kaulartz (Counsel, München). (tw)

PwC Legal begleitet Hewlett Packard Enterprise bei der Integration von Silver Peak

Die PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft (PwC Legal) berät Hewlett Packard Enterprise (HPE) bei der Integration der Silver-Peak-Gruppe (Silver Peak), einem weltweit führenden Anbieter von SD-WAN

(Software-Defined Wide Area Network), den HPE im September 2020 für rund 925 Millionen US-Dollar übernommen hatte.

Silver Peak wird Teil von Aruba, einem Unternehmen von Hewlett Packard Enterprise. Die Akquisition soll Aruba ESP (Edge Services Platform) stärken und dazu beitragen, die Transformation der Unternehmens-Cloud mit einer umfassenden Edge-to-Cloud-Netzwerklösung voranzutreiben, die alle Aspekte der drahtgebundenen und drahtlosen LAN (Local Area Networking) und WAN (Wide Area Networking) abdeckt.

Das PwC-Legal-Team wird von den Partnern Dr. Simon Dürr und Dr. Frederic Mirza Khanian sowie der Senior Managerin Ursula Braun geleitet und umfasst über 55 Anwälte des PwC-Legal-Netzwerks in zehn Ländern. Nach der Integration von Cray Computers im vergangenen Jahr handelt es sich bereits um das zweite internationale Post-Merger-Integrationsprojekt, das PwC Legal für HPE betreut.

Dr. Simon Dürr, Dr. Frederic Mirza Khanian und Ursula Braun sind Mitglieder des Global-Transformations-Teams, einer Initiative von PwC und PwC Legal, bei der Experten aus den Bereichen Steuern, Recht, Bewertungen, Finanzen und Delivering Deal Value umfassende Unterstützung für internationale Reorganisationsprojekte aus einer Hand bieten. Zu den von Dr. Simon Dürr und Dr. Frederic Mirza Khanian geleiteten Projekten gehören die weltweite Unternehmensintegration von Monsanto für Bayer (laufend), die weltweite Ausgliederung des Tiergesundheitsgeschäfts von Bayer zwecks Übernahme durch Elanco, die Integration von Merial für Boehringer Ingelheim und von Sigma-Aldrich für Merck.

Das deutsche Kernteam, das die weltweite Integration von Silver Peak steuert, besteht aus Dr. Simon Dürr, Dr. Frederic Mirza Khanian und Ursula Braun (gemeinsame Federführung), Janaina Kutzner, Mathilde Poncelet, Dr. Arne Pidun, Timm Berlemann, Aleksandra Lis-Rychlinska, Leire Montero Sanchez und Johannes Hegemann (alle Gesellschaftsrecht/M&A). (tw)

Ashurst an der Seite der Commerzbank bei der erfolgreichen Bezugsrechtskapitalerhöhung der HolidayCheck Group

Ashurst hat die Commerzbank AG als Sole Global Coordinator und Sole Bookrunner bei der erfolgreichen Bezugsrechtskapitalerhöhung der HolidayCheck Group AG beraten. Sämtliche angebotenen Aktien konnten platziert werden. 99,44% der Bezugsrechte wurden ausgeübt. Dies schließt den Bezug der Hauptaktionärin der Gesellschaft Burda Digital SE ein, die ihre Bezugsrechte vollumfänglich ausgeübt hat. Insgesamt konnten 29.156.814 neue Aktien, das

entspricht 50% des bisherigen Grundkapitals, platziert und ein Bruttoemissionserlös in Höhe von rund 48 Millionen Euro erzielt werden.

Der Nettoemissionserlös aus der Transaktion soll vor allem zur Rückführung eines kurzfristigen Geldmarktdarlehens eingesetzt werden. Die verbleibenden Erlöse beabsichtigt das Online-Reiseunternehmen für weitere allgemeine Betriebskapitalzwecke zu verwenden.

Das Ashurst-Team beriet unter Federführung von Partner Matthias von Oppen. Er wurde unterstützt von Senior Associate Dr. Valentin Pfisterer, Associate Joanna Wilczynska-Gluch (alle Corporate Transactions) sowie Counsel François Maartens Heynike (Commercial) und Partner Dr. Anders Kraft (Tax, alle Frankfurt). Inhouse war für die Commerzbank Dr. Bernd Singhof tätig. Ashurst begleitet die Commerzbank regelmäßig im Zusammenhang mit Corporate-Finance-Themen.

Die HolidayCheck Group mit Sitz in München ist eines der führenden europäischen Digitalunternehmen für Urlauber. Die rund 300 Mitarbeiter zählende Gesellschaft vereint die HolidayCheck AG, die HC Touristik GmbH und die Driveboo AG unter ihrem Dach. (tw)

Noerr managed übertragende Sanierung der insolventen Aluminium Rheinfelden Gruppe an RUSAL

Noerr hat die übertragende Sanierung im Wege eines Verkaufs aller Vermögensgegenstände der insolventen Aluminium Rheinfelden Gruppe an den russischen Aluminiumproduzenten RUSAL begleitet.

Im Rahmen der Transaktion hat ein Team um die Noerr-Restrukturierungsexperten Dr. Thomas Hoffmann und Dr. Andrea Braun die Eigenverwaltung der drei operativen Gesellschaften Alloys, Carbon und Semis sowie Dr. Holger Leichtle als Insolvenzverwalter der Holding Aluminium Rheinfelden GmbH beraten. Die Aluminium Rheinfelden Gruppe hatte am 22.09.2020 beim Insolvenzgericht Lörrach die Eröffnung eines Schutzschirmverfahrens in Eigenverwaltung beantragt. Der Übernahme müssen noch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie das Bundeskartellamt zustimmen. Die RUSAL Gruppe hat sich in einem internationalen M&A-Prozess als strategischer Käufer durchgesetzt. Nach Genehmigung der Transaktion übernimmt RUSAL die Unternehmensgruppe.

Mit der Aluminium Rheinfelden Gruppe erwirbt RUSAL einen Aluminiumhersteller mit langer Geschichte, dessen Wurzeln bis 1898 zurückreichen. Zur RUSAL Gruppe zählen nach Unternehmensangaben insgesamt 43 Unternehmen in 13 Ländern weltweit. Der Konzern ist an der Börse in Hongkong notiert.

Berater Aluminium Rheinfelden Gruppe – Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB: Dr. Thomas Hoffmann (Berlin/Frankfurt), Dr. Andrea Braun (Frankfurt, beide Insolvenzrecht, gemeinsame Federführung), Christof Federwisch (Öffentliches Recht, Frankfurt), Dr. Christoph Rieken (IP-Recht, München), Dr. Kathrin Westermann (Kartellrecht, Berlin), Dr. Dr. Claus D. Zimmermann (Außenwirtschaftsrecht, Brüssel), Associates: Sabrina Lux (Insolvenzrecht, Frankfurt), Linda Degen (Öffentliches Recht, Düsseldorf), Dr. Niclas Gajec, Katja Schmitt (beide IP-Recht, München).

Eigenverwaltung – Schultze & Braun: Detlef Specovius (Achern), Dr. Jürgen Erbe (Mannheim, beide Insolvenzrecht, gemeinsame Federführung), Tatjana Jürcke-Richter (Mannheim, Insolvenzrecht), Stefanie Beck (Nürnberg, Arbeitsrecht).

Sach-/Insolvenzverwaltung – Görg: Dr. Holger Leichtle, Simone Kaldenbach.

RUSAL – Sidley Austin (CE) LLP: Björn Holland, Patrick Schulz. (tw)



Veranstaltung

Buse Heberer Fromm: Keine Angst vor dem Arbeitnehmerdatenschutz

Das ist das Thema des neunzigminütigen Webinars, das unser Strategischer Partner Buse Heberer Fromm am 23.02.2021 um 10.00 Uhr durchführt. Zu weiteren Details und zur Anmeldung geht es [hier](#) entlang. (tw)



Rechtsmarkt

Tobias Heining wird Director Business, Clients & Strategy bei Osborne Clarke

Osborne Clarke erweitert ihre Managementstruktur: Seit dem 01.01.2021 ist Tobias Heining als Director Business, Clients & Strategy an Bord.

„Wir freuen uns, gemeinsam mit Tobias Heining unsere starke Marktposition als internationale Wirtschaftskanzlei in Deutschland weiter auszubauen und unseren Mandanten auch als führende Rechtsberaterin bei Herausfor-

derungen wie der digitalen Transformation zur Seite zu stehen“, so Carsten Schneider, Managing Partner Osborne Clarke.

Fokus der Tätigkeit von Tobias Heining wird die Weiterentwicklung und Umsetzung der Kanzleistrategie von Osborne Clarke sein, die auf dem mandantenorientierten Zusammenwirken der verschiedenen Praxis- und Sektorguppen auch unter dem Einsatz selbstentwickelter Legal-Tech-Lösungen basiert. Osborne Clarke ist als Full-Service-Kanzlei führend in der Rechtsberatung zu den Herausforderungen der digitalen Transformation und weiteren wesentlichen Transformationsthemen wie der durch den Klimawandel notwendig gewordenen Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft sowie Urban Dynamics, der Veränderung des städtischen Zusammenlebens und -arbeitens.

„Die Welt unserer Mandanten ist geprägt vom dynamischen Wandel: von technologischem Wandel, demographischem Wandel, Klimawandel und dem Wandel der politischen Weltordnung. Der Name Osborne Clarke steht für erfolgreiche und mandantenorientierte Rechtsberatung auf diesen komplexen Themengebieten. Ich freue mich, dass ich das Management Board und die Partnerschaft bei dieser spannenden Aufgabe unterstützen darf“, so Tobias Heining.

Heining war in den letzten elf Jahren für CMS Hasche Sigle zunächst als Manager für Geschäftsentwicklung tätig, seit 2013 als Direktor Geschäftsentwicklung, Marketing und Kommunikation. Von 2005 bis 2009 war er BD-Manager einer US-Kanzlei in München, zuvor seit 2001 PR-Berater bei einer Kommunikationsberatung mit Schwerpunkt auf Anwaltskanzleien und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Tobias Heining ist als Legal-Tech-Experte der ersten Stunde Gründungsmitglied, ehemaliger Präsident und Board Member der European Legal Tech Association, die das Ziel verfolgt, die Digitalisierung der Rechtsberatung voranzutreiben. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 3. März 2021.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 75 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.

**Christoph Abel**

IKB Deutsche
Industriebank AG,
Düsseldorf
Legal Counsel

christoph.abel@ikb.de

**Carsten Beisheim**

Wilh. Werhahn KG,
Neuss
Leiter Zentralbereich Recht,
Compliance und Datenschutz

beisheim@werhahn.de

**Dr. Andreas Biegel**

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

andreas.biegel@delvag.de

**Gunnar Blanck**

MANN+HUMMEL
International GmbH & Co. KG
General Counsel

gunnar.blanck@mann-hummel.com

**Peter Bokelmann**

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com

**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de

**Giovanni Brugugnone**

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com

**Dr. Heiko Carrie**

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

heiko.carrie@fr.bosch.com

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

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

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Fritz Daube**

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

fritz.daube@airliquide.com

**Dr. Eric Decker**

Bilfinger SE, Oberhausen
Legal Director & Head of
Global Insurance,
Rechtsanwalt
(Syndikusanwalt)

eric.decker@bilfinger.com

**Hans-Ulrich Dietz**

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

dietz@lions-pompejanum.de

**Dirk Döppelhan**

ALDB GmbH,
Berlin

**Dr. Jan Eckert**

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

jan.eckert@zf.com

**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com

**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
Kapitalmarktrecht

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

German American Chamber
of Commerce, Inc., New York
Rechtsanwältin,
Head of Legal Department

sgellert@gaccny.com

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

Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusrechtsanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com

**Dr. Rolf Giebeler**

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

rolf.giebeler@rheinmetall.com

**Andrea Grässler**

Vibracoustic GmbH,
Darmstadt
Senior Legal Counsel Europa,
Russland und Türkei

andrea.graessler@vibracoustic.com

**Daniela Günther**

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

daniela.guenther@benteler.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Bombardier Transportation
GmbH, Berlin
Head of Litigation
& General Counsel

ulrich.hagel@de.transport.bombardier.com

**Dr. Karsten Hardraht**

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

karsten.hardraht@kfw.de

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel und
Chief Compliance Officer

wolfgang.hecker@bitburger.de

**Cornelia Hörnig**

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

cornelia.hoernig@infineon.com

**Anja Jähnel**

Bayer AG, Sourcing,
Leverkusen
Manager, PRO BP Legal –
Global Legal Spend
Management

anja.jaehnel@bayer.com

**Wiebke Jasper**

TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de

**Joachim Kämpf**

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

joachim.kaempf@ece.com

**Prof. Dr. Christian
Kaeser**

Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**Anja Kahle**

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@thalesgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
München
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Matthias Langbehn**

Deutsche Lufthansa AG,
München
Leiter Recht München,
Legal Spend Manager
Konzern

matthias.langbehn@DLH.de

**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

**Martin Mildner**

United Internet AG
Finanzvorstand,
Chief Financial Officer

mmildner@united-internet.de

**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

**Melanie Poepping, MBA**

Fresenius Medical
Care AG & Co. KGaA,
Bad Homburg v. d. H.
Head of Global Investigation

melanie.poepping@fmc-ag.com

**Marcel Pordomm**

Lufthansa Cargo AG,
Frankfurt am Main
General Counsel, Director
Legal and Political Affairs

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

ute.rajathurai@bayer.com

**Katrin Reichert**

TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de

**Marcel Ritter**

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com

**Georg Rützel**

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH
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

david.schneider@bayer.com

**Frederick Schöning**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

**Jochen Scholten, MBA
(Mannheim, ESSEC)**

SAP SE, Walldorf
Senior Vice President,
General Counsel,
Global Legal

jochen.scholten@sap.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

**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

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

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

klaus-peter.weber@ge.com

**Heiko Wendel**

Fuchs Petrolub SE,
Mannheim
General Counsel,
VP Legal & Insurance/
Chief Compliance Officer

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**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

**Arne Wittig****Dr. Philipp Wösthoff**

Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA,
Frankfurt am Main
Real Assets Deutschland,
Abteilungsleiter

philipp.woesthoff@hauck-aufhaeuser.de

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

Arnold & Porter**Arnold & Porter**

Ingrid M. Kalisch und Dr. Martin Weger
Bockenheimer Landstraße 25
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 254 94-0
ingrid.kalisch@arnoldporter.com
martin.weger@arnoldporter.com
www.arnoldporter.com

**BEITEN
BURKHARDT****BEITEN BURKHARDT**

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Markus Künzel
Ganghoferstr. 33
80339 München
Telefon: 089 350 65-11 31
markus.kuenzel@bblaw.com
www.beitenburkhardt.com

**Buse Heberer Fromm**

Rechtsanwälte Steuerberater PartG
Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Bockenheimer Landstraße 101
60325 Frankfurt
Telefon: 069 989 72 35-0
lelley@buse.de
www.buse.de

**CLARIUS.LEGAL**

Rechtsanwaltsaktiengesellschaft
Dr. Ernst Georg Berger
Neuer Wall 77
20354 Hamburg
Telefon: 01 73 314 97 33
clarius@clarius.legal
www.clarius.legal

**Ernst & Young Law GmbH**

Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Dr. Christian F. Bosse
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart
Telefon: 07 11 98 81-257 72
christian.f.bosse@de.ey.com
www.ey.com

**GSK Stockmann**

Rechtsanwälte
Carsten Knoll
Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Telefon: 030 20 39 07-57
Fax: 030 20 39 07-24
carsten.knoll@gsk.de
www.gsk.de

HAVER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE**HAVER & MAILÄNDER**

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

**Heussen**

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

**Kallan Legal**

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

lindenpartners**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

**PricewaterhouseCoopers GmbH**

Andreas Mackenstedt
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 85-57 04
andreas.mackenstedt@pwc.com
www.pwc.de

**reuschlaw Legal Consultants**

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

Rödl & Partner**Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**

Dr. José A. Campos Nave
Taunus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96 761 14-702
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.com

SR.**Schulte Riesenkampff**

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Dr. Kim Manuel Künstner
Neue Mainzer Straße 28
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 900 26-871
kimmanuel.kuenstner@
schulte-lawyers.com
www.schulte-lawyers.com

**Tiefenbacher**

Rechtsanwälte - Steuerberater
Dr. iur. Norman Häring
Im Breitspiel 9
69126 Heidelberg
Telefon: 062 21 31 13-26
haering@tiefenbacher.de
www.tiefenbacher.de

**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



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



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



Axiom Global
(Deutschland) GmbH
Dr. Daniel Biene, LL.M. (New York)
Guiollettstraße 48
60323 Frankfurt am Main
Telefon: 069 427 29 69 00
daniel.biene@axiomlaw.com
www.axiomlaw.com



BRYTER GmbH
Michael Grupp
Uhlandstraße 175
10719 Berlin
Telefon: 0163 563 55 94
grupp@bryter.io
www.bryter.io



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



BusyLamp GmbH
Dr. Manuel Meder
Friedensstraße 11
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 348 79 96 51
m.meder@busylamp.com
www.busylamp.com



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



FORIS AG
Dr. Hanns-Ferdinand Müller
Kurt-Schumacher-Str. 18-20
53113 Bonn
Telefon: 02 28 957 50-20
hanns-ferdinand.mueller@foris.com
www.foris.com



FTI Consulting
Dr. Ekaterina Lohwasser
Salvatorstr. 3
80333 München
Telefon: 089 24 21 20-16
ekaterina.lohwasser@fticonsulting.com
www.fticonsulting.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@gacnyc.com
www.gacnyc.com



Liquid Legal Institute e.V.
Kai Jacob
Almenrausch 25
85521 Ottobrunn
Telefon: 0 89 63 266 704
founder@liquid-legal-institute.com
www.liquid-legal-institute.com



reThinkLegal GmbH
Stefan Beßling
Lerchesbergring 104
60598 Frankfurt am Main
Telefon: 069 597 72 18-21
stefan.bessling@rethinklegal.de
www.rethinklegal.de



Signium Executive Research
Hellmuth Wolf
Königsallee 63-65
40215 Düsseldorf
Telefon: 02 11 93 37 91-60
hellmuth.wolf@signium.de
www.signium.de



STP Informationstechnologie AG
Uwe Richter
Brauereistraße 12
76135 Karlsruhe
Telefon: 07 21 828 15-0
info@stp-online.de
www.stp-online.de



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

„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.

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), Ayfer Ekingen, Michael Dörfler

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

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Frankenallee 71–81, 60327 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: Arnold & Porter; Beiten Burkhardt; Buse Heberer Fromm; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Ernst & Young Law GmbH; GSK Stockmann Rechtsanwälte; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; Kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; Schulte Riesenkampff; Tiefenbacher Rechtsanwälte - Steuerberater; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Axiom Global (Deutschland) GmbH; Bryter GmbH; Bucerius Center on the Legal Profession; BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; FORIS AG; FTI Consulting; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; reThink Legal GmbH; Signium International; STP Informationstechnologie AG; 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.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

