

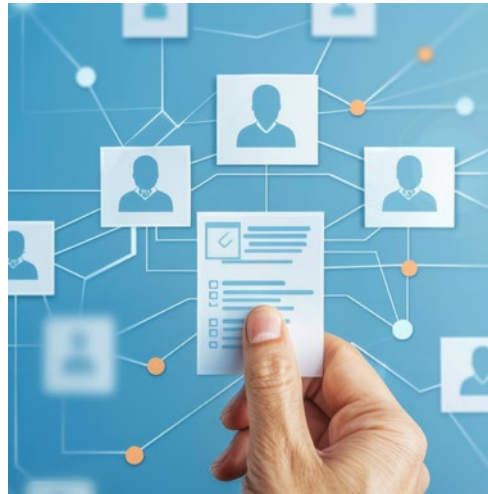
Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Neue kartellrechtliche Anforderungen
für Exklusivhändler



→ 6
Kontrollverlust als Schaden



→ 9
Anerkennung ausländischer
Berufsqualifikation



→ 13
Leadership für Rechtsberater



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Sozietät Seitz war in den vergangenen beiden Jahren die wohl expansivste Kanzlei im deutschen Rechtsmarkt: neue Standorte in München, Frankfurt und Berlin, 140 statt 70 Berufsträger. Nun hat mit Dr. Kathrin Bürger und Dr. Marc Werner erstmals eine Doppelspitze die Managementverantwortung übernommen. Grund genug, alle Entwicklungen mit beiden in einem Interview einmal zu beleuchten.

Leadership ist auch das Thema des Beitrags von Prof. Dr. Bruno Mascello. Er zeigt, dass als Anwalt und Unternehmensjurist nur erfolgreich sein kann, wer drei unterschiedliche Rollen beherrscht: Rechtsberater, Manager und Business-Leader. Und ein entscheidender Faktor kommt hinzu: Vertrauen. – Lesen Sie selbst.

Der EuGH hat neue kartellrechtliche Anforderungen für Exklusivhändler definiert und das Verbot des aktiven Verkaufs im Alleinvertrieb präzisiert. Dr. Sebastian Jungermann, Partner bei unserem Strategischen Partner Arnecke Sibeth Dabelstein, hat die Praxisfolgen der Entscheidung für Sie analysiert. Sie sollten seine Gedanken kennen.

Ihr

Thomas Wegerich

EU-RECHT/KARTELLRECHT

3 **Neue kartellrechtliche Anforderungen für Exklusivhändler**

EuGH präzisiert Verbot des aktiven Verkaufs im Alleinvertrieb

Von Dr. Sebastian Jungermann

ARBEITSRECHT/SCHADENSERSATZRECHT

6 **Kontrollverlust als Schaden**

BAG erkennt DSGVO-Schadensersatz bei unzulässiger konzerninterner Datenweitergabe an

Von Janine Krupa-Soltane, LL.M.

ARBEITSRECHT/UNTERNEHMENSPRAXIS

9 **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation**

Lösung oder Hemmnis bei der Fachkräftegewinnung?

Von Tatiana Rothe, LL.M.

NEWS & SERVICES

20 **Rechtsmarkt**

20 **Deals**

21 **Sozietäten**

21 **Personal**

23 **Fachbeirat**

28 **Strategische Partner**

29 **Kooperationspartner**

30 **Impressum**

RECHTSMARKT

13 **Leadership für Rechtsberater**

Worauf es in der Praxis ankommt

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

RECHTSMARKT

16 **Erstmals Doppelspitze bei Seitz**

Ein Gespräch mit den neuen Co-Managing Partnern

Dr. Kathrin Bürger und Dr. Marc Werner

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Neue kartellrechtliche Anforderungen für Exklusivhändler

EuGH präzisiert Verbot des aktiven Verkaufs im Alleinvertrieb

Von Dr. Sebastian Jungermann



Der EuGH hat klargestellt, dass Verkaufsverbote im Alleinvertrieb nur dann kartellrechtlich zulässig sind, wenn alle betroffenen Händler nachweislich informiert wurden und ausdrücklich oder durch ihr Verhalten den aktiven Verkaufsbeschränkungen zustimmen.

Einleitung

Mit Urteil vom 08.05.2025 (C-581/23) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) wesentliche Anforderungen an die kartellrechtliche Zulässigkeit von Verkaufsverboten im Rahmen von Alleinvertriebssystemen neu justiert. Der EuGH hat entschieden, dass ein Anbieter seinen Händlern den aktiven Verkauf in exklusive Verkaufsgebiete anderer Händler untersagen darf, wenn er die Händler zuvor aus-

reichend über den Bestand und den Schutz der Exklusivgebiete informiert hat und die Händler der Beschränkung entweder ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten zugestimmt haben.

Das Urteil wird erhebliche Auswirkungen auf die Praxis der Vertriebsvereinbarungen innerhalb der EU haben und klärt wichtige Fragen zur Freistellung von Verkaufsverboten.



Dr. Sebastian Jungermann

ARNECKE SIBETH DABELSTEIN, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Partner

sebastian.jungermann@asd-law.com
www.asd-law.com

Sachverhalt

Gegenstand des Urteils war ein belgischer Rechtsstreit zwischen Beevers Kaas (Beevers) und der Supermarktkette Albert Heijn. Beevers ist in Belgien die Alleinvertriebshändlerin des bekannten Beemster-Käses, den sie von der niederländischen Herstellerin Cono Kaasmakers (Cono) bezieht. Beemster-Käse ist bekannt für seine cremige Textur und seinen milden bis würzigen Geschmack, der je nach Reifegrad variiert. Die Kühe, die die Milch für den Käse liefern, grasen auf den fruchtbaren Weiden des Beemster-Polders in den Niederlanden, der seit 1999 zum UNESCO-Weltkulturerbe gehört. Die traditionelle Herstellung auf Holzbrettern verleiht dem Käse seinen charakteristischen Geschmack und seine Textur.

„Insgesamt stärkt dieses Urteil die Sicherheit für Exklusivhändler innerhalb der EU, während es gleichzeitig strenge Anforderungen an Transparenz und Einwilligung setzt.“

Bereits seit 1993 besteht zwischen Cono und Beevers eine Alleinvertriebsvereinbarung für den Vertrieb von Beemster-Käse in Belgien und Luxemburg.

Die Albert-Heijn-Gesellschaften – insbesondere die Supermarktketten Albert Heijn und Delhaize – sind unter anderem in Belgien und in den Niederlanden

tätig. Sie sind ebenfalls Abnehmer von Beemster-Käse und verkauften ihn auch in Belgien, was den Konflikt auslöste.

Beevers Kaas warf den Albert-Heijn-Gesellschaften vor, sie verstießen gegen die vereinbarten und „ehrlichen Marktpraktiken“, da sie die Alleinvertriebsrechte von Beemster in Belgien verletzen würden. Die Albert-Heijn-Gesellschaften wenden sich gegen diesen Vorwurf und machen geltend, dass Beevers Kaas und Cono versuchten, ihnen ein Verbot des aktiven Verkaufs aufzuerlegen, was kartellrechtlich nicht zulässig sei.

Vor den belgischen Gerichten streiten die Parteien darüber, ob die Alleinvertriebsvereinbarung im Einklang mit den damals noch anwendbaren Bestimmungen der Vertikal-Gruppenfreistellungsverordnung 330/2010 der Europäischen Kommission steht, insbesondere mit der Bedingung der sogenannten „parallelen Auferlegung“ beim Alleinvertrieb. Die Bedingung der „parallelen Auferlegung“ beim Alleinvertrieb bezieht sich auf die Verpflichtung des Anbieters, den Alleinvertriebshändler vor dem aktiven Verkauf anderer Abnehmer im exklusiven Gebiet des Händlers zu schützen. Dies bedeutet, dass der Anbieter sicherstellen muss, dass andere Abnehmer nicht ohne Erlaubnis des Alleinvertriebshändlers in dessen Gebiet verkaufen.

Die maßgeblichen Fragen hat der belgische Appellationshof Antwerpen als Berufungsinstanz dem EuGH vorgelegt. Zentrale Streitfrage war, ob diese Praktiken gegen kartellrechtliche Bestimmungen verstoßen.

Rechtlicher Rahmen

Gemäß der bis 2022 geltenden Vertikal-Gruppenfreistellungsverordnung 330/2010 waren Gebietszuweisungen grundsätzlich als Kernbeschränkungen nicht gruppenfreigestellt. Die seit Juni 2022 geltende Vertikal-Gruppenfreistellungsverordnung 2022/720 erlaubt jedoch unter bestimmten Bedingungen eine Freistellung solcher Einschränkungen. Ein zentraler Aspekt dieser Regelung ist, dass aktive Verkäufe allein einem exklusiven Händler oder maximal fünf Händlern vorbehalten sind.

Eine entscheidende Voraussetzung für die Freistellung einer solchen Abrede ist es, dass eine Vereinbarung zwischen dem Anbieter und allen ausgeschlossenen Händlern existiert, die diese ausgeschlossenen Händler verpflichtet, nicht aktiv in das geschützte Gebiet zu verkaufen. Diese Vereinbarung kann explizit durch Vertragsklauseln oder konkludent durch nachvollziehbares Verhalten erfolgen. Die neue Vertikal-GVO 2022/720 schreibt zudem ausdrücklich vor, dass Anbieter ihre Exklusivhändler vor aktiven Verkäufen durch andere Händler schützen müssen.

Zentrale Punkte

In seinem Urteil vom Mai 2025 stellte der EuGH nun klar, dass eine bloße vertragliche Zuweisung eines exklusiven Gebiets nicht ausreicht. Für eine Freistellung vom Kartellverbot ist eine nachweisbare Vereinbarung notwendig, bei der alle betroffenen Händler dem Verzicht auf aktive Verkäufe zugestimmt haben müssen. Diese Zustimmung

kann explizit durch Vertragsklauseln oder implizit durch konkludentes Verhalten erfolgen, sofern dies hinreichend dokumentiert ist. Auch eine stillschweigende Zustimmung kann demnach angenommen werden, wenn das Verhalten etwa durch Regelungen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder ähnlichen Mitteilungen unterstützt wird.

Mit seinem Urteil macht der EuGH deutlich, dass es demnach nicht ausreicht festzustellen, dass andere Händler nicht aktiv in das Alleinvertriebsgebiet verkaufen. Vielmehr muss eine tatsächliche und nachprüfbare Vereinbarung vorliegen, die belegt, dass alle anderen Händler dem Verzicht auf aktive Verkäufe explizit oder zumindest konkludent zugestimmt haben. Für diesen Nachweis können direkte Beweise oder auch Indizien herangezogen werden. Entscheidend ist dabei die Sicherstellung und der Nachweis, dass der Exklusivhändler während des vereinbarten Zeitraums wirksam geschützt wird. Zeitlich ist zu beachten, dass die Gruppenfreistellung nur so lange gilt, wie diese Zustimmung besteht.

Fazit

Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie ihre Vertriebsstrategien überdenken und sicherstellen sollten, dass alle beteiligten Händler umfassend informiert sind und den Verkaufsbeschränkungen explizit zustimmen. Der Nachweis solcher Vereinbarungen sollte idealerweise schriftlich oder zumindest in Textform, also etwa per E-Mail oder Webformblatt, festgehalten werden. Darüber hinaus sollten Unternehmen interne Mechanismen zur Über-

wachung und Durchsetzung dieser Beschränkungen einführen.

Ohne diese Maßnahmen riskieren sie Verstöße gegen das Kartellverbot gemäß Art. 101 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) beziehungsweise § 1 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB).

„Für eine Freistellung vom Kartellverbot ist eine nachweisbare Vereinbarung notwendig, bei der alle betroffenen Händler dem Verzicht auf aktive Verkäufe zugestimmt haben müssen.“

Insgesamt stärkt dieses Urteil die Sicherheit für Exklusivhändler innerhalb der EU, während es gleichzeitig strenge Anforderungen an Transparenz und Einwilligung setzt. Das Urteil macht deutlich, dass einfache Lösungen für ein Verbot aktiver Verkäufe riskant sein können. Zu empfehlen sind eine gründliche Prüfung und Beratung, da eine fehlerhafte Implementierung solcher Beschränkungen sowohl kartellrechtliche als auch zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. ←

ANZEIGE

INHOUSE MATTERS

Legal Champions gesucht!

JETZT BEWERBEN!
Bis zum 24.08.2025

Inhouse Matters AWARD 2025

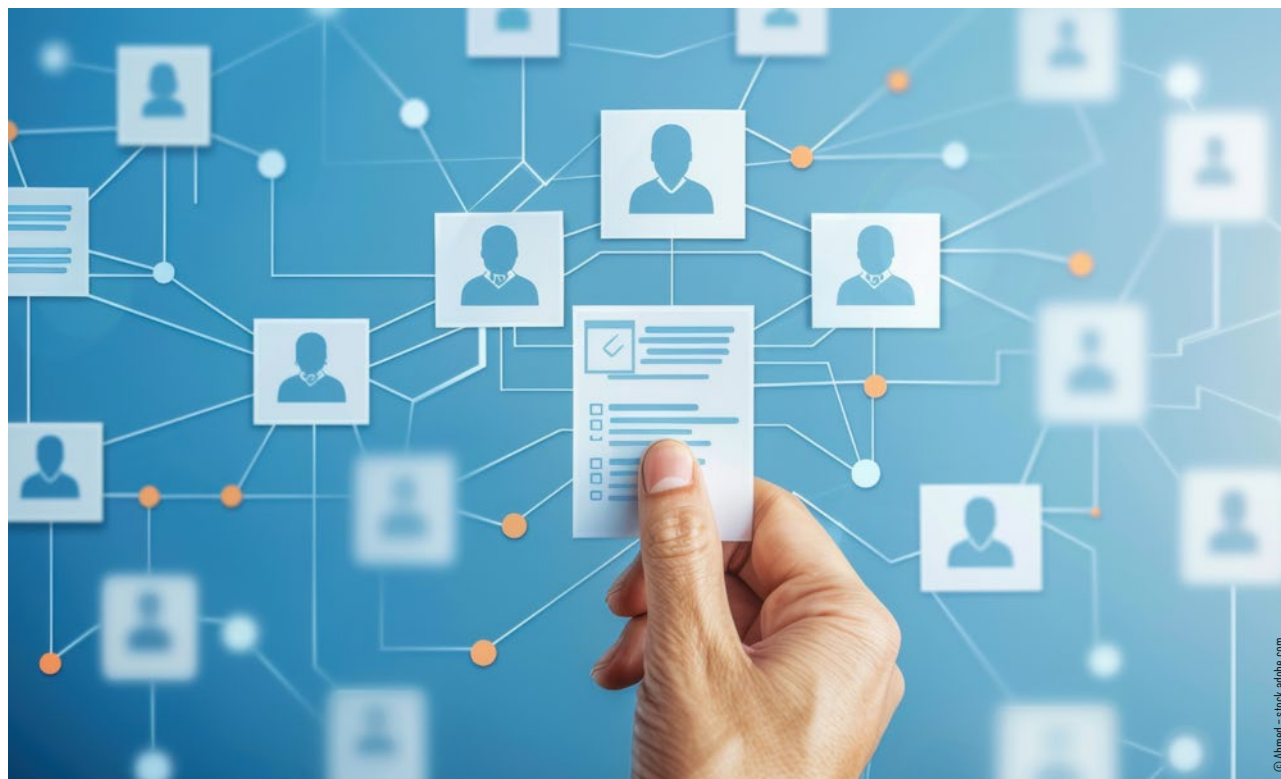
Verleihung des Inhouse Matters Awards 2025 in den Kategorien

- Innovativste Rechtsabteilung
- Innovativste Wirtschaftskanzlei

Kontrollverlust als Schaden

BAG erkennt DSGVO-Schadensersatz bei unzulässiger konzerninterner Datenweitergabe an

Von Janine Krupa-Soltane, LL.M.



Das Bundesarbeitsgericht hat einem Arbeitnehmer wegen unzulässiger Datenweitergabe einen immateriellen Schadensersatz zugesprochen, was zukünftig zu mehr Schadensersatzforderungen bei Datenschutzverstößen führen könnte.



Janine Krupa-Soltane, LL.M.

Taylor Wessing, München
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

j.krupa-soltane@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com

Mit Urteil vom 08.05.2025 (Az. 8 AZR 209/21) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einem Arbeitnehmer und zugleich Betriebsratsvorsitzenden einen immateriellen Schadensersatz in Höhe von 200 Euro wegen eines Datenschutzverstößes zugesprochen. Gemäß der veröffentlichten **Pressemitteilung** war Anlass die unzulässige konzerninterne Weitergabe personenbezogener Daten der Beschäftigten im Rahmen eines Testbetriebs der cloudbasierten HR-Software „Workday“. Als Schaden

ist der Kontrollverlust über eigene personenbezogene Daten vom BAG anerkannt worden. Das BAG positioniert sich damit im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH). Der BGH hatte in dem vielbeachteten „Scraping“-Urteil gegen Facebook die Hürden für den immateriellen Schadensersatz gesenkt, indem er den Schaden allein wegen des Verlusts der Kontrolle über die eigenen Daten bejahte.

Zugrundeliegender Sachverhalt

Im Zentrum des Verfahrens stand die konzernweite Einführung von „Workday“ als einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem. Vor der offiziellen Einführung der Software sollten Echtdaten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Testzwecken verwendet werden. Hierzu übermittelte der Arbeitgeber in Deutschland personenbezogene Daten der Beschäftigten an die Konzernobergesellschaft in den USA. Der Arbeitgeber schloss zur vorläufigen Inbetriebnahme von „Workday“ zu Testzwecken eine „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ mit dem Betriebsrat. Die Betriebsvereinbarung erlaubte den Datentransfer bestimmter Basisdaten (Name, Eintrittsdatum, Arbeitsort). Tatsächlich übermittelte der Arbeitgeber zusätzlich jedoch weitere personenbezogene – teils besonders sensible – Informationen an die Konzernobergesellschaft in den USA. Betroffen waren Gehaltsinformationen, Sozialversicherungsnummer, Steuer-ID, private Wohnanschrift, Geburtsdatum, Alter und Familienstand.

Der Kläger und zugleich Betriebsratsvorsitzende erhob Klage auf Zahlung immateriellen Schadensersatzes in Höhe von 3.000 Euro. Zur Begründung führte er an, die Verarbeitung sei insgesamt nicht erforderlich gewesen – weder für das Arbeitsverhältnis, da die Daten zuvor in SAP gepflegt worden waren, noch für den Testbetrieb von Workday, für den anonymisierte oder fiktive Daten ausgereicht hätten. Zudem sei der erlaubte Umfang des Datentransfers nach der Betriebsvereinbarung überschritten worden, da deutlich mehr personenbezogene Daten in die USA an die Konzernobergesellschaft übermittelt

worden waren. Durch den unzulässigen Datentransfer habe er einen Kontrollverlust über seine Daten erlitten.

Vorinstanzen wiesen ab – BAG erkennt Schadensersatzanspruch an

Die Vorinstanzen verneinten einen Schadensersatzanspruch. Das BAG hingegen sprach dem Kläger einen Schadensersatz in Höhe von 200 Euro zu. Es bestätigte die Verletzung personenbezogener Daten durch den Datentransfer an die Konzernobergesellschaft in den USA. Die Weitergabe der Daten ging über den erlaubten Umfang der Betriebsvereinbarung hinaus und war damit nicht erforderlich im Sinne von Art. 6 Abs. 1 lit. f Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Das BAG begründete sodann den immateriellen Schaden mit dem durch die Überlassung der personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft verursachten Kontrollverlust.

„Mit der BAG-Entscheidung erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, immaterielle Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber mit relativ geringem Begründungsaufwand geltend zu machen.“

Die Höhe von 200 Euro bewertet das BAG als verhältnismäßig und angemessen. Die ursprünglich eingeklagten

3.000 Euro erachteten die Richter in diesem Umfang als unbegründet.

Keine Prüfung der Betriebsvereinbarung erforderlich

Das BAG musste sich letztlich nicht zur datenschutzrechtlichen Rechtmäßigkeit der Betriebsvereinbarung selbst äußern. Zwar hatte es dem EuGH im Vorfeld zwei Fragen zur datenschutzrechtlichen Zulässigkeit von Kollektivvereinbarungen gemäß Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO vorgelegt (Rechtssache C-65/23 – K GmbH). In der mündlichen Verhandlung verzichtete der Kläger jedoch ausdrücklich auf die weitere Geltendmachung der Unrechtmäßigkeit auch der von der Betriebsvereinbarung gedeckten Datenverarbeitung. Damit war dieser Aspekt für die Entscheidung leider nicht mehr relevant.

EuGH: Betriebsvereinbarungen müssen DSGVO-Standards einhalten

Dementsprechend bleibt für die Praxis die EuGH-Entscheidung vom 19.12.2024 (Az. C-65/23 – K GmbH) in Bezug auf die Bewertung von Betriebsvereinbarung und deren datenschutzrechtlicher Vereinbarkeit hochrelevant. Kernaussagen sind, dass Betriebsvereinbarungen als Rechtsgrundlage die allgemeinen Grundsätze der DSGVO spezifizieren, aber nicht ändern oder diesen widersprechen können. Insbesondere müsse nach dem EuGH das hohe Schutzniveau für Freiheiten und Grundrechte der Beschäftigten gewährleistet werden. Bei der

Bestimmung der „Erforderlichkeit“ einer Datenverarbeitung durch eine Kollektivvereinbarung besteht eine umfassende gerichtliche Kontrolle nach den Grundsätzen der DSGVO. Das Schutzniveau der DSGVO kann trotz der Sachnähe der Betriebsparteien nicht abgesenkt werden.

Kontrollverlust als Schaden – Vergleich mit der BGH-Entscheidung zum „Scraping“

Obwohl 200 Euro an sich als nicht viel erscheinen, liegt der vom BAG zugrundegelegte Schadensersatz doppelt so hoch wie derjenige, den der BGH gegen Facebook als angemessen angesehen hat. Der BGH hatte deutlich gemacht, dass der Schadensersatz beim bloßen Kontrollverlust nicht allzu hoch ausfallen könne, und für den konkreten Fall „nur“ 100 Euro genannt.

In dem Fall des Scrapings ging es um einen umfangreichen Datendiebstahl bei Facebook mit anschließender Veröffentlichung der abgegriffenen Daten im Internet. Der Kläger trug vor, dass er seit dem Vorfall unregelmäßig unbekannte Kontaktversuche via SMS und E-Mail erhalten habe. Diese enthielten Nachrichten mit offensichtlichen Betrugsversuchen und Phishing-Attacken. Der BGH urteilte, dass das Vorbringen zum Kontrollverlust durch den Scraping-Vorfall sowie der sich hieraus entwickelnden besonderen Befürchtungen und Bemühungen ausreichend waren.

Da zu dem vom BAG entschiedenen Fall bislang nur eine Pressemitteilung vorliegt, bleibt abzuwarten, was der

Kläger konkret zum Kontrollverlust vorgetragen und wie das BAG diesen Vortrag gewertet hat.

Praxisfolgen

Durch die Bejahung eines Schadens wegen bloßen Kontrollverlusts entfaltet die Entscheidung erhebliche praktische Wirkung im arbeitsrechtlichen Kontext. Abzuwarten bleibt allerdings die ausführliche Begründung des Bundesarbeitsgerichts.

Aufgrund der geringen Hürde an den Nachweis eines Schadens ist zu erwarten, dass in Zukunft eine größere Zahl von Mitarbeitern Datenschutzverstöße nutzt, um Schadensersatzforderungen geltend zu machen. Dies erlangt insbesondere bei Trennungsgesprächen und Umstrukturierungen besondere Relevanz. Häufig werden Datenschutzverstöße als strategisches Druckmittel im Rahmen von Kündigungsstreitigkeiten genutzt. Mit der BAG-Entscheidung erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, immaterielle Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber mit relativ geringem Begründungsaufwand geltend zu machen. Voraussetzung ist, dass es eine Verletzung personenbezogener Daten gegeben hat oder eine solche zumindest nicht ausgeschlossen ist. Dann aber reicht der Kontrollverlust über die eigenen Daten als Schaden.

Eine genaue Prüfung der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung ist einer der Kernpunkte bei der Einführung neuer IT-Systeme. Der Fall zeigt, dass die Vorgaben der DSGVO nicht erst bei der finalen Implementierung, sondern bereits in der Erprobungsphase von IT-Systemen

gelten. Im Testbetrieb ist zu prüfen, ob anonymisierte oder fingierte Daten bereits ausreichend sind.

Dies gilt unabhängig davon, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht. Arbeitgeber wie auch Betriebsräte sollten bei der Planung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen nicht nur Mitbestimmungsfragen, sondern auch datenschutzrechtliche Gesichtspunkte berücksichtigen sowie die rechtlichen Leitplanken des EuGH frühzeitig in ihre Planung mit einbeziehen. Halten Betriebsvereinbarungen einer gerichtlichen Prüfung nicht stand und begründen eine Verletzung personenbezogener Daten, steht der Weg offen für immaterielle Schadensersatzansprüche einer Vielzahl von potentiell Betroffenen. ←

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation

Lösung oder Hemmnis bei der Fachkräftegewinnung?

Von Tatiana Rothe, LL.M.



In Deutschland erschweren langwierige Anerkennungsverfahren und bürokratische Hürden trotz bestehender gesetzlicher Regelungen die Integration dringend benötigter ausländischer Fachkräfte in reglementierte und nicht reglementierte Berufe.

In Deutschland herrscht seit Jahren in zahlreichen Berufsfeldern ein akuter Fachkräftemangel. Besonders betroffen sind dabei das Handwerk, Pflege- und Gesundheitsberufe, der medizinische Bereich sowie pädagogische Berufe wie Lehrer und Erzieher. Eine nahe-
liegende Lösung besteht in der gezielten Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland – grundsätzlich steht hierfür ein großes Arbeitskräftepotential zur Verfügung.

Doch in der Praxis gestaltet sich der Einsatz ausländischer Fachkräfte in den vorgenannten Berufsfeldern oft schwierig: Viele Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen dürfen in Deutschland nicht unmittelbar in ihrem erlernten Beruf arbeiten. In zahlreichen Berufen ist eine Tätigkeit erst nach erfolgreicher Anerkennung des ausländischen Abschlusses möglich.



Tatiana Rothe, LL.M.

Rödl & Partner, Berlin
Rechtsanwältin, Associate

tatiana.rothe@roedl.com
www.roedl.com

Wann ist die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erforderlich?

Der Gesetzgeber unterscheidet zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Reglementierte Berufe sind in Deutschland gesetzlich geschützt – für ihre Ausübung ist daher die Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zwingend erforderlich. Zu diesen Berufen zählen unter anderem Gesundheits- und Pflegeberufe sowie bestimmte Handwerksmeisterberufe.

Die Reglementierung beruflicher Tätigkeiten kann unterschiedliche Formen annehmen. Für die uneingeschränkte Berufsausübung von akademischen Heilberufen ist eine Approbation zwingend erforderlich. In bestimmten Berufen, etwa als Physiotherapeut oder Logopäde, ist die Berufsbezeichnung gesetzlich geschützt. Sie darf nur geführt werden, wenn eine entsprechende staatliche Erlaubnis vorliegt. Für einzelne gewerbliche oder selbständige Tätigkeiten sind gesetzlich vorgeschriebene Befähigungsnachweise oder Sachkundenachweise zu erbringen.

Es ist zu beachten, dass neben reglementierten Berufen auf Bundesebene auch Berufe existieren, deren Regelung in die Zuständigkeit der Länder fällt – etwa die Berufe von Erziehern, Ingenieuren, Sozialpädagogen oder Lehrern. Für diese Berufe können sich die Zugangsvoraussetzungen sowie die Bedingungen der Berufsausübung je nach Bundesland unterscheiden.

Für nicht reglementierte Berufe hingegen ist eine Anerkennung gesetzlich nicht vorgeschrieben. Dennoch kann sie sinnvoll sein, da sie gegenüber potentiellen Arbeitgebern als Nachweis der beruflichen Qualifikation dient und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen kann. Zudem kann eine Anerkennung der Berufsqualifikation aus aufenthaltsrechtlicher Sicht benötigt sein, um Wege in den deutschen Arbeitsmarkt überhaupt erst zu ermöglichen.

Die rechtliche Grundlage für die Anerkennung bildet das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG). Es hat jedoch subsidiären Charakter: Auf Bundesebene bestehen berufsspezifische Fachgesetze, die grundsätzlich Vorrang vor dem BQFG haben, beispielsweise das Pflegeberufegesetz (PflBG) für Pflegefachkräfte oder das Gesetz über die Ausübung der Zahnheilkunde (ZHG) für Zahnärzte. Außerdem findet das Anerkennungsgesetz keine Anwendung auf die Anerkennung landesrechtlich geregelter Berufe, von Hochschulabschlüssen in nicht reglementierten Berufen (z.B. Mathematiker, Ökonomen) auf die akademische Anerkennung von im Ausland erbrachten Studien- und Prüfungsleistungen sowie im Zusammenhang mit der Hochschulzulassung und der Anerkennung von Schulabschlüssen. Für diese Bereiche gelten jeweils spezielle Regelungen.

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in den Berufen, für die die Bundesländer zuständig sind, ist in den Landesanererkennungsgesetzen geregelt.

Was bedeutet Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation?

Die Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation bedeutet, dass diese als rechtlich gleichwertig mit einer entsprechenden deutschen Berufsqualifikation eingestuft wird. Im Anerkennungsverfahren können drei unterschiedliche Ergebnisse festgestellt werden:

Volle Anerkennung

Die ausländische Berufsqualifikation wird als vollständig gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt. Es bestehen keine wesentlichen Unterschiede in Bezug auf Inhalt und Dauer der Ausbildung.

Teilweise Anerkennung

Die ausländische Berufsqualifikation weist wesentliche Unterschiede zur deutschen Referenzqualifikation auf, so dass nur eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt wird.

In diesem Fall bestehen zwei Möglichkeiten, um eine volle Anerkennung zu erlangen:

- **Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung**, die gezielt auf die bestehenden Defizite eingeht, oder
- **Ablegung einer Ausgleichsmaßnahme**, wie z.B. einer Eignungsprüfung oder Kenntnisprüfung.

Keine Anerkennung

Die Qualifikation wird nicht anerkannt, da die Unterschiede zur deutschen Referenzqualifikation erheb-

lich sind und sich nicht durch Ausgleichsmaßnahmen beheben lassen.

Anerkennungsverfahren in der Praxis

Die Anerkennung muss durch einen formellen Antrag bei der zuständigen Anerkennungsstelle eingeleitet werden.

Zwar gibt es berufsspezifische Fachgesetze, die die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen regeln, doch in der Praxis erweist sich der Anerkennungsprozess häufig als Bremsklotz bei der Einstellung internationaler Fachkräfte. Das zentrale Problem liegt in der Dauer: Die Verfahren ziehen sich oft über mehrere Monate – in einigen Fällen sogar über Jahre – hin. Die Ursachen dafür sind vielschichtig und betreffen sowohl strukturelle als auch administrative Hürden.

„Um internationale Fachkräfte schneller und effizienter integrieren zu können, besteht ein klarer Handlungsbedarf seitens der Politik [...]“

Jede ausländische Qualifikation muss individuell mit einer deutschen Referenzqualifikation verglichen werden. Dabei spielen Inhalte der Ausbildung, deren Dauer, Praxisanteile und Prüfungsformen eine entscheidende

Rolle. Die fehlende Standardisierung der Bildungssysteme weltweit erschwert diesen Abgleich zusätzlich.

Ein weiterer Zeitfaktor ist die Dokumentation. Sämtliche Unterlagen müssen nicht nur vollständig, sondern auch amtlich übersetzt und gegebenenfalls beglaubigt sein. Besonders bei Abschlüssen aus Krisenregionen stellt die mangelnde Nachvollziehbarkeit ein erhebliches Problem dar. Rückfragen und zusätzliche Nachweise verzögern den Prozess oft erheblich.

Gleichzeitig mangelt es häufig an ausreichend Personal, um die Anträge zeitnah zu bearbeiten.

Erwähnenswert ist zudem, dass ausländische Fachkräfte im Falle erforderlicher Ausgleichsmaßnahmen – etwa einer Eignungs- oder Kenntnisprüfung – ausreichend Vorbereitungszeit benötigen. Dies gilt umso mehr, als ihnen nur eine begrenzte Anzahl an Prüfungsversuchen zur Verfügung steht.

Aufenthaltstitel zum Zweck der Anerkennung einer ausländischen Qualifikation

Nach § 16d Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) kann einem ausländischen Staatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn dieser zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation an einer Qualifizierungsmaßnahme einschließlich eventuell anschließender Prüfungen teilnehmen möchte. Voraussetzung dafür ist, dass die für

die berufliche Anerkennung zuständige Stelle festgestellt hat, dass Ausgleichs- oder Anpassungsmaßnahmen oder zusätzliche Qualifikationen erforderlich sind, um die Gleichwertigkeit mit einer entsprechenden inländischen Berufsqualifikation festzustellen oder um in einem reglementierten Beruf in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis zu erhalten. Die Aufenthaltserlaubnis wird für bis zu 24 Monate erteilt. Es ist auch möglich, sie um höchstens zwölf Monate zu verlängern, so dass eine maximale Aufenthaltsdauer von drei Jahren nicht überschritten wird. Ausländische Staatsangehörige dürfen während dieser Zeit einer von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche nachgehen. Bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen ist auch eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung zulässig.

Seit März 2024 besteht auch die Möglichkeit, zunächst einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung zu erhalten und das Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise nach Deutschland durchzuführen (§ 16d Abs. 3 AufenthG). Im Unterschied zu der oben genannten gesetzlichen Grundlage ist in dem Fall der sogenannten Anerkennungspartnerschaft das Einleiten eines Anerkennungsverfahrens vor der Einreise nicht erforderlich. Stattdessen verpflichten sich sowohl die ausländische Fachkraft als auch der zukünftige Arbeitgeber, nach der Einreise bzw. bei Erteilung durch die Ausländerbehörde nach Ausstellung des Titels, ein Anerkennungsverfahren einzuleiten und dieses aktiv zu verfolgen.

Im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft muss die ausgeübte Tätigkeit grundsätzlich eine qualifizier-

te Beschäftigung im Sinne von § 2 Abs. 12b AufenthG sein. Ausnahmen hiervon sind in § 16d Abs. 3 Satz 2 (bei tarifgebundenen Arbeitgebern) und Satz 3 (für Pflegeeinrichtungen) AufenthG geregelt. Dieser Aufenthaltstitel setzt unter anderem das Vorliegen eines Arbeitsvertrags oder eines konkreten Arbeitsplatzangebots für eine qualifizierte Beschäftigung voraus, die bereits vor Feststellung der Gleichwertigkeit oder der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis ausgeübt werden soll. Zudem sind eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen der ausländischen Fachkraft und dem Arbeitgeber im Sinne einer Anerkennungspartnerschaft sowie die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Fazit: Vereinfachung des Verfahrens dringend erforderlich

Die Bedeutung ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt ist seit langem politisch anerkannt. Entsprechend wurden sowohl das Anerkennungsverfahren als auch die Erteilung von Aufenthaltstiteln zu dessen Durchführung gesetzlich verankert. In der Praxis jedoch erweist sich das Verfahren häufig als zu langwierig, bürokratisch und wenig arbeitsmarktorientiert. Es entspricht damit nicht den tatsächlichen Bedürfnissen einer Wirtschaft, die dringend auf qualifiziertes Personal angewiesen ist. Um internationale Fachkräfte schneller und effizienter integrieren zu können, besteht ein klarer Handlungsbedarf seitens der Politik – durch strukturelle Vereinfachungen, mehr Digitalisierung und personelle Stärkung der zuständigen Stellen. ←

ANZEIGE

Neu seit März 2025

Das Online-Magazin für Datensicherheit in Unternehmen



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

www.cybersecurity-quarterly.de

Herausgeber



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

www.germanlawpublishers.com

In Zusammenarbeit mit



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

Leadership für Rechtsberater

Worauf es in der Praxis ankommt

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

Leadership wird oft mit der direkten Führung von Mitarbeitenden gleichgesetzt. Das trifft es jedoch nicht ganz. Es lohnt sich, die drei Rollen Anwalt, Manager und Leader einzeln zu untersuchen. Die schlechte Nachricht vorweg: Um als Anwalt erfolgreich zu sein, muss man alle drei Rollen abdecken, also zur sprichwörtlichen „eierlegenden Wollmilchsau“ oder – wie Headhunter es im englischsprachigen Raum ausdrücken, wenn sie einen nicht existierenden Kandidaten im Markt finden müssen – zum „Purple Squirrel“ werden.

Rolle 1: Anwalt

Wie befreiend war doch der freudige Moment, als man das erste beziehungsweise zweite Staatsexamen erhielt. Endlich am Ziel, das viele Lernen hatte das verdiente Ende gefunden und endlich konnte man sich auf die Arbeit und das Geldverdienen konzentrieren. Dabei werden jedoch verschiedene Dinge übersehen. Erstens konzentriert sich die juristische Ausbildung nur auf die Fachexpertise mit dem Ziel des Richterberufs. Wohl auch deshalb



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

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

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



Juristen müssen sich vom Fachexperten zum Manager und schließlich zum Leader entwickeln, um erfolgreich zu sein. Dabei spielt Vertrauen eine zentrale Rolle.

sind Bestrebungen im Gang, die juristische Ausbildung zu reformieren (das allerdings wird schon seit Jahrzehnten diskutiert). Der traditionelle Ausbildungsweg bereitet die angehenden Juristen nicht auf den Verkehr mit Kunden vor, sensibilisiert sie nicht für interdisziplinäre Fragestellungen, hilft nicht beim Führen einer Organisationseinheit oder eines Unternehmens und die Entwicklung von Führungskompetenzen soll „on the job“ erlernt werden. Zweitens hat man mit dem Anwaltspatent einzig die Spielerlizenz erworben, die jedoch nicht garantiert, dass man überhaupt beziehungsweise in einer bestimmten Liga mitspielen darf, und es stellt schon gar nicht das Gewinnlos dar. Drittens blendet der Fokus auf die Fachexpertise aus, dass der Kunde diese ohnehin voraussetzt und vielmehr auf Service- und Beziehungskriterien setzt. Ein solcher Fokus auf die Fachkompetenz ist aus Juristensicht zwar verständlich, weil juristische Fehler Haftungsfälle verursachen, und eine Spezialisierung der Anwälte hilft den Kunden zwar bei der primären Selektion der Anwälte. Doch anschließend spielt die Musik anderswo. Eigentlich zeigt bereits diese erste Analyse, dass Anwälte und Anwältinnen in Kanzleien und Rechtsabteilungen genügend Entwicklungslücken aufweisen, die zu schließen wären.

Rolle 2: Manager

Untersucht man, wie viel Zeit Inhouse-Counsels und Kanzleianwälte für bestimmte Arbeiten aufwenden, stellt man fest, dass für die Erteilung von Rechtsrat nur ein kleiner Teil anfällt. Ein Großteil der Zeit wird für andere Arbeiten verwendet, die man gerne auch als nicht ver-

rechenbare Büroarbeit bezeichnet, so zum Beispiel das Managen der Kunden und die Beziehungspflege, das Steuern von Risiken, die Optimierung der Organisation, die Führung von Mitarbeitenden und die Unterstützung des Business in Strategiefragen. Das sind keine „echten“ juristischen Arbeiten, für die man den Beruf erlernt hat, aber sie sind für das Überleben von Juristen in Organisationen von essentieller Bedeutung. Wer bei der eigenen Tätigkeitsanalyse zum Schluss kommt, dass man offensichtlich falsch priorisiert, verkennt die Tatsache, dass man als Jurist eben auch Manager ist und sein muss. Ausgenommen davon sind lediglich die juristischen Nerds, die exzellente Juristenarbeit liefern, die man aber von Mitarbeitenden und Kunden fernhalten will. Hinzu kommt, dass mit der Zunahme an Dienstjahren nicht nur die Erfahrung zunimmt, sondern sich der Schwerpunkt von der Rechtsexpertise auf Themen wie Managementskills, Social Skills und die Persönlichkeit verschiebt. Das bedeutet nicht, dass man die Fachexpertise vernachlässigen darf, weil man auch später keine Berufsfehler oder gar einen Haftungsfall riskieren will. Die größte Aufgabe als Manager besteht jedoch darin, das Schiff mit all seinen Ressourcen auf Kurs zu halten und die faktische Umsetzung der Strategie sicherzustellen, die die Leader vorgeben.

Rolle 3: Leader

Damit sind wir auf der obersten Verantwortungsstufe angelangt: dem Leadership-Level. Wo Manager noch die direkte Führung zu den Mitarbeitenden pflegen, widmen sich Leader der indirekten Führung. Leader bestimmen,

welche Werte für die Zusammenarbeit im Unternehmen von Bedeutung sind, wohin sich das Unternehmen beziehungsweise die Organisationseinheit hinbewegen (Stichwörter: Vision, Mission, Purpose) und wie die Strategie der Organisationseinheit aussehen soll. Sie bestimmen die primäre Struktur und Organisation und beeinflussen die Entwicklung der Unternehmenskultur, die gelebt wird, wenn keine Regeln und Verhaltensweisen vorgegeben werden. Für diese Rolle sind Weitsicht, Führerschaft, Vorbildfunktion, Überzeugungskraft und auch Mut gefragt. Gerade Letzteres entspricht nicht immer dem klassischen Stereotyp des Juristen, der eher als risikoavers wahrgenommen wird, und widerspricht diametral dem Wunsch der Kunden, wenn sie mit Juristen zusammenarbeiten (vgl. hierzu das kommende Webinar zum Thema Risiko- und Krisenmanager. Weitere Informationen [hier](#)). Zur Rolle des Leaders passt die grundsätzliche Risikoaversion deshalb gleich doppelt nicht.

„Das bedeutet nicht, dass man selbst auf alle Rechtsfragen eine Antwort haben muss, sondern dass man als vertrauensvolle Kontaktperson hilft, eine Antwort darauf zu finden.“

Als weitere Herausforderung kommt hinzu, dass Führungskräfte einer Organisation von Experten vorstehen, was eine besondere Herausforderung bietet. Anwälte werden regelmäßig mit einem gesunden Selbstbewusstsein

oder im Extremfall gar als divenhafte wahrgenommen, die sich nur ungern etwas vorschreiben lassen. In diesem Zusammenhang verweisen sie gerne auf das standesrechtliche Erfordernis der Unabhängigkeit. Nicht umsonst spricht man in diesem Zusammenhang von einem „Team of Stars“. Man sollte sich jedoch vielmehr fragen, wie man alle diese individuellen „Sterne“ zum Teil eines ganzen Schwarms machen kann, damit sie gemeinsam den Nachthimmel erhellen.

Eine Zutat fehlt noch

Abschließend sei daran erinnert, dass für alle drei Rollen eine geheime Zutat nicht fehlen darf: Vertrauen. Bei Patrick Leoncioni bildet das fehlende Vertrauen die Basis für die fünf Dysfunktionen eines Teams (siehe [hier](#)). Deshalb sei die ernsthaft gemeinte Frage gestellt: Warum sollte man einem Juristen vertrauen? Jedenfalls nicht, weil er der Experte mit Fachwissen ist. Auch nicht, weil er standesrechtlich und gesetzlich angehalten ist, das Berufsgeheimnis zu wahren, unabhängig zu arbeiten und keine Interessenkonflikte zu verursachen. Vertrauen basiert vielmehr auf einer funktionierenden und tragfähigen zwischenmenschlichen Beziehung und sichert nicht nur eine nachhaltige Zusammenarbeit, sondern verschafft Ruhe bei der Bewältigung der ungewissen Zukunft (Luhmann). Deshalb sollten sich Juristen überlegen, wie sehr sie sich (nur) in Richtung eines Fachspezialisten entwickeln wollen. Denn gerade der Fokus auf einen kleinen Bereich macht sie mit ihren Konkurrenten vergleichbar und damit leichter austauschbar. Stattdessen sei empfohlen, sich in ratgebender Funktion auch außerhalb des ursprüng-

lichen Komfortbereichs anzubieten, um sich zur generellen Vertrauensperson in Rechtsfragen zu entwickeln. Das bedeutet nicht, dass man selbst auf alle Rechtsfragen eine Antwort haben muss, sondern dass man als vertrauensvolle Kontaktperson hilft, eine Antwort darauf zu finden.

Vom Rechtsexperten zum Business-Leader

Ursprünglich waren Juristen und Juristinnen die Go-to-Experten für Rechtsauskünfte, weil sie exklusiv den Gral des juristischen Wissens besaßen. Nachdem später das Rechtswissen für alle zugänglich gemacht und demokratisiert worden ist, wollten sie sich – unter anderem mit indirektem Verweis auf die Unsicherheiten des Internets (man vergleiche dabei das Argument hinsichtlich der heutigen KI) – nicht mehr nur als bloße Rechtsauskunftsstelle, sondern als Trusted Advisor sehen. Mittlerweile wollen sie sich gar als Trusted Partner oder als strategischer Business Partner verstanden wissen, die mehr als nur Jura können. Die nächste Stufe wäre, denkt man das Vorgenannte eine Stufe weiter, sich als Business-Leader zu sehen, vor allem wenn man als General Counsel einen „Sitz am Tisch“ der Unternehmensleitung einnehmen möchte. Als Partner steht man nur als kooperativer Berater zur Verfügung und bewegt sich weiterhin nur an der Seitenlinie (vgl. oben zum Stichwort Spielerlizenz).

Stattdessen sollte man die Rechtsfunktion als integrieren Teil des Business und den General Counsel als vollwertiges Mitglied der C-Suite verstehen, der einfach eine zusätzliche juristische Perspektive einbringt (zum Thema Business-Leader vgl. [Lisa Lang](#), Drop The ‚Partner‘ Act:

In-House Lawyers Belong In The C-Suite As Leaders, Not Sidekicks, in: Above the Law, 04.06.2025; siehe [hier](#)).

Schlussfolgerung

Als Jurist in einer Kanzlei oder Rechtsabteilung hat man also lediglich das Spielfeld gewählt, auf dem man künftig aktiv sein will. Und mit einem erfolgreich abgelegten Staatsexamen hat man gleichzeitig nicht auch ein Ticket „to win“ gelöst. Um zu reüssieren, muss man sich vom juristischen Fachexperten zum Manager und schließlich zum Leader entwickeln. Für alle drei Rollen darf nicht vergessen werden, dass man mit Menschen zusammenarbeitet, für die andere Regeln als für KI gelten. Will und muss man sich auf sie verlassen können, wird man nicht darum herumkommen, sich mit dem Thema Vertrauen ernsthaft auseinanderzusetzen. Aber es lohnt sich, denn die Upside ist in jedem Fall riesig. ←

Hinweis der Redaktion:

Dieser Beitrag greift das Thema eines Webinars auf, das am 02.07.2025 im Rahmen der Weiterbildungsreihe „Vom Rechtsberater zum Business Partner“ an der Universität St. Gallen (ES-HSG) durchgeführt worden ist. In den kommenden Ausgaben werden wir weitere Beiträge zu den dort behandelten Themen künstliche Intelligenz und Krisenmanagement in der Rechtsberatung im Deutschen AnwaltSpiegel veröffentlichen. Weitere Details und kostenlose Anmeldung [hier](#). (tw)

Erstmals Doppelspitze bei Seitz

Ein Gespräch mit den neuen
Co-Managing Partnern Dr. Kathrin
Bürger und Dr. Marc Werner



Seit Mai 2025 verantworten mit Dr. Kathrin Bürger und Dr. Marc Werner erstmals zwei Co-Managing Partner die weitere Entwicklung bei Seitz, einer der expansivsten Kanzleien im Rechtsmarkt.



Dr. Kathrin Bürger, LL.M. (New York)

Seitz Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Frankfurt am Main
Managing Partner, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
k.buenger@seitzpartner.de
www.seitzpartner.de



Dr. Marc Werner

Seitz Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Köln
Managing Partner, Rechtsanwalt
m.werner@seitzpartner.de
www.seitzpartner.de

Seit ist in den vergangenen Jahren eine der expansivsten Kanzleien im Rechtsmarkt. Insbesondere die Aufnahme größerer Teams von ADVANT Beiten hat für Schlagzeilen gesorgt. Seit Mai 2025 verantworten mit Dr. Kathrin Bürger und Dr. Marc Werner erstmals zwei Co-Managing Partner die weitere Entwicklung der Sozietät. Von außen betrachtet eine kluge Entscheidung, denn Kathrin Bürger war bis 2023 Partnerin bei ADVANT Beiten, Marc Werner ist Partner und seit 2005 bei Seitz an Bord. Best of both worlds? – Das soll ein Blick hinter die Kulissen zeigen. Thomas Wegerich sprach mit den beiden neuen Co-Managing Partnern.

Deutscher AnwaltSpiegel: Liebe Frau Bürger, lieber Herr Werner, herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl zu Managing Partnern bei Seitz. Was sind die strategischen Gründe für die erstmalige Einführung einer Doppelspitze – und weshalb erfolgt dieser Schritt zum jetzigen Zeitpunkt?

Dr. Kathrin Bürger: Vielen Dank. Schon bis zu dem Ausscheiden unseres vormaligen Geschäftsführers haben Marc Werner und ich eng mit ihm als Dreier-team zusammengearbeitet und uns um organisatorische Themen gekümmert. Danach stellte sich die Frage eigentlich gar nicht, wie wir weitermachen. Jetzt sind wir beide

eben auch offiziell in der Verantwortung. Betonen möchte ich, dass wir beide weiterhin in der Mandatsarbeit aktiv sind. Die Managementaufgaben kommen on top – das klappt, weil wir eine gute Arbeitsaufteilung entwickelt haben.

Dr. Marc Werner: Wir haben uns gemeinsam mit unseren Partnern auch sehr bewusst für das Modell mit Co-Managing Partnern entschieden und gegen eine Lösung mit einem Geschäftsführer oder COO. Denn in der nächsten Phase der Kanzlei geht es vor allem um strategische Themen. Im Tagesgeschäft werden wir unterstützt von unserer kaufmännischen Leiterin. Wir sind übrigens unbefristet in unsere Ämter gewählt worden.

Deutscher AnwaltSpiegel: Ihre Sozietät befindet sich seit einigen Jahren auf der Überholspur und dürfte die derzeit am schnellsten wachsende Kanzlei im deutschen Rechtsmarkt sein. Seit 2024 eröffnete Seitz neue Standorte in München, Frankfurt und Düsseldorf. Die Zahl der Berufsträger stieg von etwa 70 auf über 140. Auch hier interessiert unsere Leser der strategische Plan.

Dr. Kathrin Bürger: Die Teams von ADVANT Beiten und Seitz haben sich gesucht und gefunden! Der Zeitpunkt für unser Spin-off passte: Seitz wollte erkennbar expandieren; es traf eine starke ADVANT-Welt auf eine sehr dynamische Seitz-Welt. Alle unsere hochqualifizierten Berufsträger fanden das gut. Ein perfektes Match!

Dr. Marc Werner: Unser strategisches Ziel ist dabei ganz eindeutig: Wir wollen eine führende Wirtschaftskanzlei

mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt sein. Unsere schon heute starke Position möchten wir weiter ausbauen.

Deutscher AnwaltSpiegel: Und wie geht es weiter: Next Stops Berlin, Hamburg und Stuttgart?

Dr. Kathrin Bürger: In Berlin sind wir zum 01.07.2025 gestartet mit einem Team um Thomas Barthel, der ebenfalls von ADVANT Beiten zu uns gekommen ist. Der Standort ist auch wichtig für unseren neuen – und von HEUKING gekommenen – Partner Bernd Weller, der bekanntermaßen ein Industrieunternehmen im nahegelegenen Brandenburg betreut. Zu den anderen von Ihnen genannten Städten: Stuttgart würde ich derzeit ausschließen. Und Hamburg: ein schwieriger Markt, aber eine wunderbare Stadt ... – Wir werden bei unserem weiteren Ausbau sukzessiv vorgehen, strategisch, nicht rein opportunistisch. Entscheidend ist immer, dass neue Kollegen und Kolleginnen auch zu uns passen. Die menschliche Komponente ist uns sehr wichtig, denn wir sind Teamplayer und halten nichts vom Inseldanken.

Deutscher AnwaltSpiegel: Und wie sind die Pläne international?

Dr. Kathrin Bürger: Arbeitsrecht ist im Kern national, wenngleich viele unserer Partner internationale Mandanten haben. Wir arbeiten grenzüberschreitend mit unserem Netzwerk Innangard und einem Best-Friends-Netzwerk, über einen eigenen ausländischen Standort denken wir derzeit nicht nach. Wir sind in der vorteilhaften Lage,

im Einzelfall Cherry-Picking machen zu können bei der Wahl unserer ausländischen Kanzleipartner.

Dr. Marc Werner: Ergänzend: Wir haben große internationale Projekte und Mandanten, aber wir selbst beraten ausschließlich im deutschen Recht. Das von Seitz im Einzelfall gesteuerte Netzwerk internationaler Partnerkanzleien funktioniert für unsere Mandanten und uns sehr gut.

Deutscher AnwaltSpiegel: Der bemerkenswerte Expansionskurs dürfte die interne Organisation vor große Herausforderungen gestellt haben und stellen. Wie ist der Stand der Integration – sind die Wachstumsschmerzen überwunden?

Dr. Kathrin Bürger: Die von Ihnen genannten Wachstumsschmerzen sind definitiv überwunden. Das gelang im Übrigen leichter, als viele es von außen vermuteten. Auf den Punkt gebracht: Eingespielte Teams von ADVANT trafen auf eingespielte Teams von Seitz. Wir alle sind offen aufgenommen worden, die Aufgeschlossenheit für neue Ideen hat uns begeistert. Wo immer es erforderlich war, haben wir Strukturen angepasst oder neu aufgebaut.

Dr. Marc Werner: Das stimmt. Ich würde im Rückblick sagen, dass es eher ein Wachstumsschmerz „im Kleinen“ war, also auf der technischen und organisatorischen Ebene. Insgesamt jedoch waren die Wechsel und Neueröffnungen seinerzeit sehr gut vorbereitet und umgesetzt. Wenn Sie so wollen: Es ging fast nahtlos weiter.

Deutscher AnwaltSpiegel: Wir sollten auch über die aktuellen Markttrends sprechen. Wie ist Ihre Kanzlei heute positioniert – und viel wichtiger: Wie sind Ihre Planungen – mit Blick auf die Themen KI und Digitalisierung?

Dr. Marc Werner: Mit Blick auf KI und Digitalisierung haben wir eine klare Strategie. Die Frage ist doch: Welche Bereiche werden nicht von den Änderungen durch künstliche Intelligenz betroffen sein? Wir bei Seitz sehen KI als Wachstumsmotor der Zukunft. Wir arbeiten auch bereits an neuen Geschäftsmodellen, die darauf abzielen, wie wir Mandanten mit Unterstützung von KI Dienstleistungen anbieten können. Es liegt auf der Hand, dass Effizienzsteigerungen möglich sind. Hier wollen wir für unsere Mandanten auf der Seite der Innovationstreiber sein. Aber das ist alles ein andauernder Prozess. Intern arbeiten wir nach dem Sandbox-Prinzip, wir probieren derzeit vieles aus. Wichtig ist uns immer, dass wir externen Sachverstand einbinden – ohne Austausch mit den Playern im IT-Markt und den Universitäten kommt eine Kanzlei im heutigen dynamischen Umfeld nicht weiter.

Unser Ziel ist immer eine messbare Steigerung des Umsatzes durch den Einsatz von KI. Zu Ende gedacht ist es doch so: Wir entwickeln mit unseren Mandanten teilweise softwarebasierte Produkte – ist das dann noch eine anwaltliche Dienstleistung? Seitz steht für hohe Qualität in der juristischen Beratung. Damit will ich sagen: Über allem steht auch das Thema der Markenführung.

Deutscher AnwaltSpiegel: Welche Auswirkungen hat das für die Ausbildung und die Karriere Ihrer NextGen-Associates?

Dr. Kathrin Bürger: Es zeichnet sich ja schon ab, dass wir in Zukunft weniger Associates benötigen werden. Wenn ich das so sagen darf: Der Maschinenraum einer Sozietät hat sich durch KI stark verändert.

Dr. Marc Werner: Vielleicht braucht es zukünftig Topjuristen, die auch prompts können, die in jedem Fall neue und andere Qualitäten neben sehr guten Rechtskenntnissen mitbringen müssen! Ich sehe es wie Kathrin Bürger: Wir werden zukünftig einen geringeren Bedarf an Associates haben. Im Markt ist heute schon zu beobachten, dass viele Kanzleien zurückhaltender einstellen. Meine Prognose ist, dass auch die Gehaltsspirale mit immer höheren Summen an ihr Ende kommt.

Deutscher AnwaltSpiegel: Welche Folgen hat der Siegeszug von künstlicher Intelligenz für Ihr Geschäftsmodell? Das Ende der Billable Hour ist oft verkündet worden. Ist es jetzt da?

Dr. Marc Werner: Seitz ist sehr stark in der juristischen High-End-Beratung tätig in Großprojekten und in der Strategieberatung etwa. Das werden wir auch weiter ausbauen. In diesem Segment wird sich das Stundenhonorar vermutlich eher halten können. Perspektivisch erwarte ich aber andere Abrechnungsmodelle anstatt oder neben der Billable Hour. Nehmen Sie als Beispiel die Beratung zu für den Mandanten zu besonders haftungsrelevanten

Themen. Hier kann ich mir ein Honorar vorstellen, das sich an dem Haftungsrisiko und der Haftungshöhe des Mandanten bemisst.

Dr. Kathrin Bürger: Ich sehe es wie mein Kollege. In der High-End-Beratung werden wir weiterhin Stundenhonorare sehen. Aber ansonsten: Es spricht aus meiner Sicht nichts gegen eine stärker erfolgs- oder produktbezogene Betrachtungsweise bei der Honorargestaltung.

Deutscher AnwaltSpiegel: Schließlich – der Blick in die Glaskugel: Wo steht Ihre Kanzlei in zwei und in fünf Jahren?

Dr. Marc Werner: In zwei Jahren werden wir zwei weitere Topteams an Bord geholt haben. In fünf Jahren werden wir einen nennenswerten Umsatz durch KI-generierte Leistungsangebote erwirtschaften.

Dr. Kathrin Bürger: Unser Ziel ist: Vorne bleiben im Arbeitsrecht und noch mehr Visibilität für unsere Sozietät.

Deutscher AnwaltSpiegel: Liebe Frau Bürger, lieber Herr Werner, vielen Dank für Ihre Offenheit im Interview. Ihre Antworten zeigen uns, dass es sich lohnt, auch weiterhin genau hinzuschauen bei Seitz. Das werden wir in der Redaktion tun. ←

PRO EINSPRUCH

Alles Wichtige zu Staat, Recht und Steuern.

Jetzt neu: F.A.Z. PRO Einspruch

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



**Jetzt 2 Monate
kostenfrei testen!**

**Jetzt F.A.Z. PRO Einspruch und freien Zugang zu FAZ.NET
2 Monate kostenfrei testen unter faz.net/pro-einspruch-urteil**



Rechtsmarkt

LabourLouis: HEUKING hebt Mandatsarbeit im Arbeitsrecht in Kooperation mit JUNE auf neues Level



Dr. Philip Kempermann

HEUKING und JUNE bündeln ihre Kräfte und starten mit den ersten Mandanten in eine Pilotphase des Tools LabourLouis. Die Sozietät wird die KI-gestützte Case-Management- & -Automation-Plattform zukünftig gezielt bei der Abwicklung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen für ihre Mandanten, insbesondere große Unternehmen oder Insolvenzverwalter, einsetzen. Mit dem KI- und Digitalisierungs-Tool LabourLouis lassen sich sowohl außergerichtliche Vorgänge, wie etwa Betriebsratsanhörungen, als auch gerichtliche Auseinandersetzungen, wie etwa die Abwehr von Kündigungsschutzklagen, automatisiert und effizienter bearbeiten.

Wenn das Volumen der Maßnahmen steigt, wird es schnell komplex – inhaltlich und in der Abwicklung. HEUKING geht mit LabourLouis neue Wege und schafft für seine Mandanten mehr Effizienz zu geringeren Kosten. Wesentliche Arbeitsabläufe werden automatisiert und durchgängig digitalisiert. Alle relevanten Daten sind zentral und einheitlich in einer konsolidierten Datenquelle verfügbar. „Wir werden die gesamte Kette – von der Einleitung der Betriebsratsanhörung über die Einreichung der Klage bis zu deren Abschluss – auf einer einzigen, zentralen Plattform abbilden und bearbeiten können“, schildert Dr. Johan-Michel Menke, Partner am Standort Hamburg und Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Der Mandant hat jederzeit vollen Zugriff: Dies optimiert die Zusammenarbeit, weil alle relevanten Daten in Echtzeit abrufbar und diesbezügliche E-Mails überflüssig sein werden.“

JUNE ist als modulare Plattform nicht nur die technische Basis, sondern auch perfekt dafür geeignet, das neue Geschäftsmodell von HEUKING abzubilden. „JUNE ermöglicht es Kanzleien, eigene Produkte auf der passenden Technologie anzubieten“, sagt JUNE-Co-Founder und CEO Björn Frommer. „Für uns stehen Daten und Struktur im Zentrum. Beide bilden das Fundament für den umfassenden Einsatz von KI und ermöglichen es, die anwaltliche Wertschöpfung in zentralen Prozessschritten durch Automation wirkungsvoll zu unterstützen.“ JUNE versteht sich als KI-gestütztes Rückgrat moderner Rechtsdienstleistung, wie zuletzt etwa in der Rechtsabteilung einer führenden Airline.

Menke dazu: „Mich hat überzeugt, dass große Datenvolumen über eine Schnittstelle direkt im Tool bearbeitet und Schriftsätze aus dem Stand erstellt werden können. Fristen und Termine werden automatisch ausgelesen und in digitale Kalender eingetragen, die Mandanten können sich tägliche Reports zum Fortgang der Maßnahme ziehen und Erfolgsanalysen erstellen. Dies alles optimiert unsere juristische Arbeit.“

Die anwaltliche Qualität steht selbstverständlich im Vordergrund der Dienstleistung. Moderne Technologien wie JUNE sind dabei ein wichtiger Hebel, um Tools wie LabourLouis zu entwickeln, die gleichermaßen für Kanzlei und Mandanten attraktiv sind. „HEUKING nutzt digitale Technologien, um Mandanten innovative und effiziente Lösungsansätze zu bieten“, so Dr. Philip Kempermann, Managing Partner bei HEUKING. „Legal-Tech nimmt uns bei standardisierten Vorgängen Arbeit ab. Das ermöglicht uns, mehr Zeit in die wesentlichen Fragen und Lösungswege für die Mandanten zu investieren und im Übrigen effizienter zu arbeiten und zu kommunizieren.“ Bereits 2021 launchte HEUKING mit dem WhistleFox das erste selbst entwickelte Produkt im Bereich Legal-Tech. (tw)



Deals

Dentons berät 1&1 bei freiwilligem öffentlichen Erwerbsangebot in Form eines Teilangebots von United Internet

Dentons berät den Vorstand und Aufsichtsrat der 1&1 AG im Zusammenhang mit einem freiwilligen öffentlichen Erwerbsangebot in Form eines Teilangebots der United Internet AG mit einem Volumen von bis zu rund 300 Millionen Euro.

Die im SDAX gelistete 1&1 AG ist ein börsennotierter deutscher Telekommunikationsanbieter mit Sitz in Montabaur und Betreiber eines eigenen Mobilfunknetzes. Seit 2017 gehört das Unternehmen mehrheitlich zur United Internet AG, einem börsennotierten und im MDAX gelisteten Internet-spezialisten.

Die United Internet AG hat am 05.06.2025 ein freiwilliges öffentliches Erwerbsangebot in Form eines Teilangebots für bis zu 16.250.827 nicht bereits unmittelbar von der United Internet AG gehaltene Aktien der 1&1 AG (entspricht rund 9,19% des Grundkapitals der 1&1 AG) zu einem Preis von 18,50 Euro pro Aktie veröffentlicht. Mit dem Angebot verfolgt die United Internet AG das Ziel, ihre bereits bestehende Beteiligung an der 1&1 AG von derzeit rund 80,81% am Grundkapital weiter auszubauen und damit ihre Stimmrechtsmehrheit zu festigen.

Vorstand und Aufsichtsrat der 1&1 AG haben am 16.06.2025 eine gemeinsame begründete Stellungnahme nach § 27 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) zu dem Angebot der United Internet AG veröffentlicht, in der sie insbesondere die Angemessenheit der angebotenen Gegenleistung sowie die mit dem Angebot verfolgten Ziele und Absichten und die voraussichtlichen Folgen für die 1&1 AG bewerten.

Berater 1&1 AG – Dentons (Frankfurt am Main): Dr. Robert Weber (Corporate M&A, Partner, Federführung), Greta Gauch (Counsel), Dr. Milan Schäfer (Associate).

1&1 AG (Inhouse): Dr. Christian Bron (General Counsel). (tw)

Latham & Watkins begleitet Demant bei Vereinbarung zur Übernahme der KIND Gruppe

Latham & Watkins LLP hat Demant, eine weltweit führende Gruppe im Bereich der Hörgesundheit, bei der Vereinbarung zur Übernahme der KIND Gruppe beraten, einem weltweit führenden Einzelhändler für Hörgeräte mit rund 650 Fachgeschäften. Die Transaktion, die auf einer Basis frei von Barmitteln und Schulden mit einem Wert von 700 Millionen Euro bewertet wird, stellt die bisher größte Übernahme von Demant dar und wird das globale Netzwerk des Unternehmens im Bereich der Hörgeräteversorgung auf über 4.500 Standorte weltweit erweitern.

Die Übernahme unterliegt den üblichen Bedingungen und behördlichen Genehmigungen. Der Abschluss der Transaktion wird für die zweite Hälfte des Jahres 2025 erwartet. Die Akquisition unterstützt Demants Strategie, seine globale Position im Bereich der Hörgeräteversorgung auszubauen, insbesondere in Deutschland, einem der größten Märkte weltweit.

Berater Latham & Watkins LLP: Otto von Gruben (Partner, Frankfurt am Main), Dr. Jacob Fontaine (Counsel, Hamburg, gemeinsame Federführung), Dr. Alexander Belk (Düsseldorf), Dr. Ivo Wanwitz (Hamburg), Dr. Lennart Werbeck (Frankfurt am Main), Dr. Lena Hummel, Julian Glaub (beide München), Astrid Preuss (Hamburg, alle Associates, alle Corporate/M&A), Christoph Engeler (Partner, Hamburg), Henrietta Ditzgen (Associate, Düsseldorf, beide Corporate/Healthcare & Life Sciences), Dr. Susan Kempe-Müller (Partner), Thies Schmitte, Johannes Huschka (beide Associate, alle Corporate/IP), Dr. Max Hauser (alle Frankfurt am Main), Dr. Jana Dammann de Chappo (Hamburg, beide Partner), Friederike Hammwöhner (Brüssel), Dr. Jörn Kramer (Düsseldorf, beide Associate, alle Kartellrecht), Anna-Maria Kuckerz (Hamburg), Caroline Bieleesch (Frankfurt am Main, beide Associate, Finance), Sven Nickel (Counsel, Frankfurt am Main), Marie-Christine Welp (Associate, Hamburg, beide Real

Estate), Dr. Wolf-Tassilo Böhm (Counsel, Datenschutz, Frankfurt am Main), Dr. Stefan Bartz (Counsel, Compliance, Hamburg), Joachim Grittmann (Counsel, Regulatory, Frankfurt am Main), Dr. Tobias Leder (Partner, Arbeitsrecht, München), Dr. Tobias Klass (Partner, Hamburg), Manuela Minsel (Associate, München, beide Steuerrecht). (tw)



Sozietaeten

Hengeler Mueller an der Seite von BioNTech bei Übernahme von CureVac im Rahmen eines öffentlichen Umtauschangebots

BioNTech SE und CureVac N.V. geben den Abschluss eines bindenden Kaufvertrags (Definitive Purchase Agreement) bekannt, im Rahmen dessen BioNTech beabsichtigt, alle Aktien an CureVac zu erwerben. CureVac ist ein Biotech-Unternehmen in der klinischen Entwicklungsphase, das eine neue Klasse innovativer Medikamente in den Bereichen Onkologie und Infektionskrankheiten entwickelt, die auf Boten-Ribonukleinsäure (engl.: messenger ribonucleic acid; kurz:mRNA) basiert.

Im Rahmen der Umsetzung des Kaufvertrags wird jede CureVac-Aktie in BioNTech-ADSs getauscht. Jeder CureVac-Aktie wird dabei ein Wert von etwa 5,46 US-Dollar zugemessen, so dass sich für CureVac eine implizierte Bewertung von circa 1,25 Milliarden US-Dollar ergibt. Nach Abschluss der Transaktion werden CureVac-Aktionärinnen und -Aktionäre voraussichtlich zwischen 4% und 6% an BioNTech halten.

Nach Abschluss des Umtauschangebots werden BioNTech und CureVac eine organisatorische Umstrukturierung von CureVac und ihren Tochtergesellschaften durchführen. Im Zuge dessen wird BioNTech 100% des Geschäfts von CureVac und der Beteiligungen an CureVac und ihren Tochtergesellschaften besitzen.

Hengeler Mueller hat BioNTech gemeinsam mit Covington & Burling LLP sowie Loyens & Loeff N.V. bei der Transaktion beraten.

Hengeler Mueller-Team für BioNTech: Dr. Lucina Berger, Dr. Georg Frowein (beide Federführung, beide Partner, beide Frankfurt am Main), Johannes Ahlswede (Counsel, München), Dr. Moritz Jacob, Laura Esmaty, Lukas Sengülens (alle Frankfurt am Main), Sophie Blumenberg (München, alle Associate, M&A/Corporate), Alexander Rang (Partner, Frankfurt am Main), Caspar Haarmann (Counsel, Düsseldorf), Dr. Pascal Brandt (Frankfurt am Main), Daniela Klar (Düsseldorf, beide Senior Associate), Dr. Konrad

Schäfer, Dennis Stottmann (beide Associate, beide Frankfurt am Main, Kapitalmarktrecht), Dr. Jan Bonhage (Partner, Berlin), Dr. Susanne Koch (Counsel, Düsseldorf), Dr. Philipp Heuser (Senior Associate, Brüssel), Tanja Peschen (Düsseldorf), Philipp Hentrich, Annalena Nink, Henri Roth (alle Berlin, alle Associate, Öffentliches Wirtschaftsrecht/FDI/FSR), Dr. Sebastian Adam (Partner), Dr. Sebastian Fernkorn (Associate, beide Frankfurt am Main, Steuern), Dr. Matthias Rothkopf (Partner), Dr. Kim Josefine Weisser (Senior Associate), Nina Mackenstedt, David Rüther (beide Associate, alle Düsseldorf, IP/IT), Dr. Christian Hoefs (Partner), Selina Rohr (beide Frankfurt am Main), Kira Fritsche (Düsseldorf, beide Senior Associate, Arbeitsrecht). (tw)

Private Equity auf dem Vormarsch: GÖRG unterstützt Ufenau Capital Partners bei Partnerschaft mit PKF WMS



Dr. Tobias Fenck

GÖRG hat Ufenau Capital Partners („Ufenau“) erfolgreich bei einer strategischen Partnerschaft an der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PKF WMS GmbH & Co. KG („PKF WMS“) rechtlich beraten. Ziel der Transaktion ist es, gemeinsam mit PKF WMS das Beratungsnetzwerk in Deutschland und in weiteren Ländern auszubauen. Über die Details der Transaktion wurde Stillschweigen vereinbart.

Ufenau Capital Partners ist eine unabhängige Schweizer Investorengruppe mit Sitz am Zürichsee. Ufenau fokussiert sich auf Mehrheitsbeteiligungen an Dienstleistungsunternehmen in der DACH-Region sowie Iberien, Polen, Benelux und GB, die in den Bereichen Business Services, Healthcare, IT-Services, Education & Lifestyle und Financial Services aktiv sind. Seit 2011 hat Ufenau in über 430 Dienstleistungsunternehmen in Europa investiert. Ufenau verwaltet 5,0 Milliarden Euro Assets under Management.

PKF WMS ist ein führender regionaler Full-Service-Anbieter für Steuer-, Wirtschaftsprüfungs-, Rechtsleistungen mit Sitz in Osnabrück und Mitglied des internationalen Prüfer- und Beraternetzwerks PKF. Das Beratungs- und Prüfungshaus betreut überwiegend mittelständische Unternehmen sowie Familienbetriebe. Mit mehr als 450 Mitarbeitenden, darunter 80 zertifizierten Experten, ist PKF WMS an insgesamt sechs Standorten im Nordwesten Deutschlands tätig.

Mit dem neu eingebrachten Wachstumskapital von Ufenau sollen insbesondere die Bereiche Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung weiter ausgebaut werden. Im Fokus stehen dabei die Erweiterung des Leistungsportfolios, Investitionen in neue Technologien, die Weiterbildung und Gewinnung von Mitarbeitern sowie weiteres anorganisches Wachstum. Die operative Führung

verbleibt bei den geschäftsführenden Gesellschaftern und Partnern von PKF WMS. Die Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bleiben weiterhin unabhängig.

Ein GÖRG-Team unter der Federführung des Frankfurter Partners Dr. Tobias Fenck begleitete Ufenau bei sämtlichen rechtlichen und steuerlichen Aspekten dieser Transaktion. Die Schweizer Investorengruppe Ufenau vertraut bereits seit vielen Jahren bei Transaktionen im deutschen Markt regelmäßig auf die Expertise von Dr. Tobias Fenck und seinem Team.

Berater Ufenau Capital Partners – GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB: Dr. Tobias Fenck (Federführung, Partner, Private Equity/M&A, Frankfurt am Main), Dr. Adalbert Rödding, LL.M. (Partner, Steuern, Köln), Dr. Holger Dann, LL.M. (Counsel, Steuern, Köln), Kristin Vogt-Schories, LL.M. (Co-Federführung, Counsel, Private Equity/M&A, Frankfurt am Main), Florian Seidl (Assoziierter Partner, Arbeitsrecht, Frankfurt am Main), Metehan Uzunçakmak, LL.M. (Assoziierter Partner, Kartellrecht, Köln), Dr. Valentin Zipfel (Assoziierter Partner, IT, Frankfurt am Main), Julia Restani, LL.M. (Senior Associate, Investment- und Aufsichtsrecht, Frankfurt am Main), Philipp Albert (Associate, Private Equity/M&A, Frankfurt am Main), Yvonne Hoppenstaedt (Associate, Immobilienwirtschaftsrecht, Frankfurt am Main). (tw)



Personal

Dr. Michael Holzhäuser verstärkt das Kartell- und Wettbewerbsrecht bei SZA Schilling, Zutt & Anschütz



Dr. Michael Holzhäuser

Zum 01.08.2025 baut SZA Schilling, Zutt & Anschütz mit dem erfahrenen Partner Dr. Michael Holzhäuser die Kartell- und Wettbewerbsrechtspraxis der Sozietät an den Standorten Frankfurt am Main und München aus.

Holzhäuser berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des europäischen und deutschen Kartell- und Wettbewerbsrechts. Er verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Verteidigung von Unternehmen in Kartell- und Bußgeldverfahren und vertritt Mandanten regelmäßig gegenüber europäischen Wettbewerbsbehörden sowie vor Gericht. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Betreuung von Fusionskontrollverfahren im Rahmen grenzüberschreitender Transaktionen einschließlich der Bereiche Investitionsprüfung (FDI) und Foreign Subsidies Regulation (FSR). Zudem hat er

umfangreiche Expertise in der Beratung zu pro- und reaktiver Compliance und bei behördlichen und internen Untersuchungen aller Art.

Der 52-Jährige wechselt als Partner von Ashurst, wo er mehr als sieben Jahre lang die deutsche Praxisgruppe Antitrust, Trade & Regulation geleitet und wesentlich zur Entwicklung der Sektorgruppe Automotive beigetragen hat. Er wird an den Standorten Frankfurt am Main und München tätig sein. Das weiterwachsende Kartell- und Wettbewerbsrechtsteam um Hans-Joachim Hellmann (Mannheim), Dr. Stephanie Birmanns (Brüssel) und Dr. Michael Holzhäuser (Frankfurt am Main, München) wird eng und standortübergreifend zusammenarbeiten und insbesondere große, komplexe Verfahren aus allen Bereichen des europäischen und deutschen Kartellrechts abdecken.

Mit bisher insgesamt acht Anwälten berät das Team zu aktuellen kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragestellungen und branchenspezifischen Entwicklungen, insbesondere in den Sektoren Automotive und Mobility, Manufacturing, Consumer Goods, Pharma und Energie, einschließlich ESG-bezogener Fragestellungen. Die Praxis vertritt nationale und internationale Mandanten aus unterschiedlichsten Wirtschaftszweigen, davon zahlreiche DAX40-Unternehmen, und ist darüber hinaus traditionell fest im deutschen Mittelstand verankert. Sie wird durch Dr. Holzhäuser mit ebenfalls starkem Fokus auf international tätige Industriemandanten – insbesondere aus den Sektoren Automotive und Mobility, Pharma, Chemie und Technologie – hervorragend ergänzt und in ihrer Schlagkraft ausgebaut.

„Es freut uns, dass wir mit Dr. Holzhäuser unsere Kartell- und Wettbewerbsrechtspraxis signifikant stärken und nun an allen SZA-Standorten mit kartellrechtlicher Expertise vertreten sind. Dies ist ein wichtiger Schritt für die strategische Ausrichtung unserer Sozietät“, sagt SZA-Partner Prof. Dr. Jochem Reichert.

„Dr. Holzhäuser ist eine wertvolle Bereicherung für die Weiterentwicklung und Kontinuität unserer Praxis. Mit seiner langjährigen Erfahrung wird er neben Kartellverfahren und -streitigkeiten auch unsere kartellrechtliche Transaktionsberatung – einen wichtigen Baustein der dynamischen Expansion unserer höchst erfolgreichen M&A-Praxis – maßgeblich vorantreiben“, betont SZA-Partner Hans-Joachim Hellmann.

Dr. Michael Holzhäuser sagt zu seinem Wechsel: „Ich freue mich sehr, bei SZA Schilling, Zutt & Anschutz Teil einer der angesehensten Wirtschaftssozietäten Deutschlands zu werden und gemeinsam mit meinen neuen Kolleginnen und Kollegen die renommierte europäische und deutsche Kartell- und Wettbewerbspraxis auszubauen. Mit einem großen und sehr erfahrenen Team sowie einem echten Full-Service-Ansatz können wir unseren Mandanten

eine ideale Plattform für die Beratung ihrer komplexen Herausforderungen bieten. Ich freue mich darauf, gemeinsam den nächsten Schritt zu gehen.“ (tw)

Luther gewinnt renommierten Finanzierungsexperten als Partner – Dr. Guido Hoffmann kommt von HEUKING

Verstärkung für die Praxisgruppen Banking & Finance und Restrukturierung bei Luther: Seit dem 01.07.2025 verstärkt Dr. Guido Hoffmann (49) als neuer Partner die Bereiche Unternehmens-, Immobilien-, Projekt- und Akquisitionsfinanzierung sowie Finanzrestrukturierung und Problemkredite. Mit ihm wechselt eine Senior Associate von HEUKING.

Hoffmann ist seit mehr als 20 Jahren als Rechtsanwalt zugelassen. Er war zuvor über 13 Jahre bei der Sozietät HEUKING in Düsseldorf als Partner tätig, wo er eine starke Praxis und großes internationales Netzwerk aufbauen konnte. Mit seiner langjährigen Beratungserfahrung bei komplexen nationalen und internationalen Transaktionen bringen er und sein Team fundiertes Know-how und neue Impulse für die Weiterentwicklung der Transaktionspraxis von Luther mit.

Luther betreut regelmäßig sowohl Kreditgeber (Banken und Kreditfonds) als auch Kreditnehmer, wie Unternehmen, Private-Equity-Häuser, Investoren und Family-Offices, bei komplexen Finanzierungen sowie deren Restrukturierung. Darüber hinaus berät die Sozietät zu Corporate-Finance-Themen.

„Der gemeinsame Wille, durch Exzellenz in der Beratung bei anspruchsvollen Projekten und Mandanten zu reüssieren, hat mich überzeugt. Das große Potential von Luther und das gemeinsame Ziel, Mandantenerwartungen stets zu übertreffen, haben mich zu diesem Schritt bewogen“, sagt Dr. Guido Hoffmann.

„Wir freuen uns sehr über den Zugang von Dr. Guido Hoffmann, den wir seit vielen Jahren aus der Zusammenarbeit bei Transaktionen kennen und der unsere Praxis mit seiner breiten Erfahrung und seinem tiefen Know-how im Finanzierungsbereich hervorragend ergänzt. Mit ihm gewinnen wir nicht nur einen ausgewiesenen Experten, sondern auch einen strategischen Impulsgeber, um unser Wachstum im Bereich Unternehmens- und Akquisitionsfinanzierungen gezielt weiter voranzutreiben“, sagt Christoph Schauenburg, Leiter der Service-Line Capital Markets Banking bei Luther.

„Mit Dr. Guido Hoffmann gewinnen wir einen ausgewiesenen Finanzierungsexperten, der unsere Restrukturierungspraxis mit seiner umfassenden Erfahrung in komplexen Transaktionen und seinem starken Marktprofil hervorragend ergänzt. Seine besondere Stärke liegt in der Verbindung von Finanzierungs- und Restrukturierungs-Know-how – genau dieser integrierte Ansatz ist entscheidend für eine zukunftsgerichtete Beratung unserer Mandanten“, sagt

Gunnar Müller-Henneberg, Leiter der Luther-Praxisgruppe Restrukturierung und Insolvenz. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 23. Juli 2025.

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.

**Carsten Beisheim**

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com

**Dr. Andreas Biegel**

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

andreas.biegel@delvag.de

**Dr. Stefan Brüggemann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggemann@helaba.de

**Giovanni Brugugnone**

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com

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

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

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Fritz Daube**

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

fritz.daube@airliquide.com

**Dr. Kerstin
Degenhardt**

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

kerstin.degenhardt@merz.com

**David J. Deutsch**

HOCHTIEF Aktiengesell-
schaft, Essen
Leiter Konzernabteilung
Recht

david.deutsch@hochtief.de

**Hans-Ulrich Dietz**

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

dietz@lions-pompejanum.de

**Dirk Döppelhan**

ALDB GmbH,
Berlin
Geschäftsführung

info@aldb.org

**Dr. Jan Eckert**

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

jan.eckert@zf.com

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

Volkswagen Aktiengesell-
schaft, Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de

**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com

**Michael Felde**

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com

**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com

**Moritz Fischer**

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

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

Apothekerversorgung
Schleswig-Holstein, Kiel
Stellv. Geschäftsführer

t.friedrich@av-sh.de

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gaccny.com

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

SSI Schäfer,
Neunkirchen
General Counsel

michael.ghaffar@ssi-schaefer.com

**Andrea Grässler**

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

andrea.graessler@infrareal.de

**Daniela Günther**

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

daniela.guenther@benteler.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Alstom, Berlin
Compliance Executive

ulrich.hagel@alstomgroup.com

**Dr. Karsten Hardraht**

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

karsten.hardraht@kfw.de

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel

wolfgang.hecker@bitburger-braugruppe.de

**Cornelia Hörnig**

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

cornelia.hoernig@infineon.com

**Joachim Kämpf**

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

joachim.kaempf@ece.com

**Prof. Dr.
Christian Kaeser**

Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**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@thaligroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
München
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com

**Uwe Krumey**

Bayerische Landesbank,
München
Abteilungsleiter,
HR Strategy & Analytics

uwe.krumey@bayernlb.de

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.de.pwc.com

**Matthias Langbehn**

Terminal 2 Gesellschaft
mbH & Co oHG, München
Managing Director

matthias.langbehn@t2.munich-airport.de

**Dr. Stefan Laun**

Samsung Electronics GmbH,
Schwalbach/Ts.
Vice President Legal &
Compliance

stefan.laun@samsung.com

**Carsten Lüers**

Verizon Enterprise Solutions,
Frankfurt am Main
Managing Counsel EMEA

carsten.lueers@de.verizon.com

**Matthias J. Meckert**

PGIM Real Estate Germany
AG, München
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt),
Head of Legal, Prokurist

matthias.meckert@pgim.com

**Thomas Meyerhans**

ALSO International Services
GmbH, Soest
General Counsel

thomas.meyerhans@also.com

**Dr. Reiner Mürker**

Zentrale zur Bekämpfung
unlauteren Wettbewerbs
Frankfurt am Main e. V.,
Bad Homburg v. d. H.
Geschäftsführendes
Präsidiumsmitglied

muenker@wettbewerbszentrale.de

**Dr. Stefan Naumann**

Zalando SE,
Berlin
Leiter Wirtschaftsrecht

stefan.naumann@zalando.de

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Wolfsburg
Gewerblicher Rechtsschutz

klaus.oppermann@volkswagen.de

**Volkhard Pfaff**

Panasonic Europe B.V.,
Wiesbaden
General Counsel

volkhard.pfaff@eu.panasonic.com

**Melanie Poepping,
MBA**

Knorr-Bremse, München
Chief Compliance Officer

melanie.poepping@knorr-bremse.com

**Marcel Pordomm**

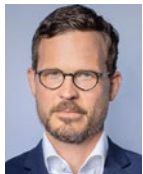
Lufthansa Group,
Frankfurt am Main
General Counsel

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer AG
Head of Procurement

ute.rajathurai@bayer.com

**Marcel Ritter**

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com

**Georg Rützel**

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de

**Dr. Ulrich Rust, LL.M.**

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com

**Günther Sailer**

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

g.sailer@hse24.de

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

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

dierk.schindler@de.bosch.com

**Tjerk Schlufter**

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

tjerk.schlufter@fresenius.com

**Christian Schmitz**

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

christian.schmitz@santander.de

**Dr. David Schneider**

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com

**Frederick Schöning**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

**Gunnar Skoeries**

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

gunnar.skoeries@muellergroup.com

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

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

timo.spitzer@gruposantander.com

**Martin Stadelmaier**

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

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org

**Niko Steinhoff**

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

niko.steinhoff@bilfinger.com

**Christina Stoyanov**

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

c.stoyanov@mainova.de

**Katja Thümmeler**

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

katja.thuemmler@kiongroup.com

**Regina Thums**

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

regina.thums@ottobock.de

**Markus Warmholz**

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

markus.warmholz@hartmann.info

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

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

klaus-peter.weber@ge.com

**Prof. Dr. Stefan
Werner**

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

stefan.werner@commerzbank.com

**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de

**Dr. Philipp Wösthoff**

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

philipp.woesthoff@jpmorgan.com

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de



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



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



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



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



**Hoffmann Liebs
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**
Lucian Ackva, LL.M.
Goltsteinstraße 14
40211 Düsseldorf
Telefon: 02 11 51882-0
lucian.ackva@hoffmannliebs.de
www.hoffmannliebs.de



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



**reuschlaw
Reusch Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH**
Philipp Reusch
Joachimsthaler Str. 34
10719 Berlin
Telefon: 030 233 28 95-0
p.reusch@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

Rödl & Partner

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



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

TaylorWessing

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



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

„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/newsletter

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

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

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

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

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

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

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

Jahresabonnement:
Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

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

Layout: Mi-Young Youn

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

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

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

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

Eine Gemeinschaftspublikation von:

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

GLP
German Law Publishers