

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Haftungsgefahr für Manager



→ 7
Datenschutzrechtliche Herausforderungen
beim Einsatz von Microsoft 365



→ 10
Nationales Urlaubsrecht wieder auf dem
Prüfstand des EuGH



→ 15
Jura allein reicht nicht



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Netzwerk des Deutschen AnwaltSpiegels wächst weiter: Wir begrüßen als neuen Strategischen Partner die führende Sozietät Arnecke Sibeth Dabelstein. Zudem: Den Fachbeirat dieses Online-Magazins verstärken ab sofort Stefan Laun (Vice President Legal & Compliance, Samsung), Markus Warmholz (Director Corporate Legal, Paul Hartmann AG) und Uwe Krumei (Abteilungsleiter HR Strategy & Analytics, Bayerische Landesbank). – Für alle gilt: Willkommen im Club!

Spannende neue Entwicklungen in Hamburg: Aus der „Bucerus Herbsttagung“, einem Klassiker unter den juristischen Konferenzen, wird der „CLP-Herbst“. Zwei Liveevents, zum Start und als Finale, dazwischen sieben Wochen virtuelle Veranstaltungen mit unterschiedlichen Formaten. Thomas Wegerich sprach mit den Direktoren des Center on the Legal Profession (CLP) über das grundlegend veränderte Konzept.

Der vor wenigen Monaten gegründete Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) legt seine ersten Arbeitsergebnisse vor. Die Task Forces „Whistleblowing“ (unter der Leitung von Dr. Michael Braun, Rödl & Partner) sowie „Arbeitszeitgesetz“ (unter der Leitung von Christof Kleinmann, GvW Graf von Westphalen, und Kathrin Reitner, Grant Thornton) haben aktuelle Positionspapiere erstellt, die der Rechtspolitik und dem Gesetzgeber inhaltliche Unterstützung bei den anstehenden Entscheidungen geben sollen. – Prädikat: lesenswert!

Ihr

Thomas Wegerich

INSOLVENZRECHT

3 **Haftungsgefahr für Manager**

Im Blickpunkt: Zahlungen nach Insolvenzreife
Von Prof. Dr. Peter Fissenewert

DATENSCHUTZ/COMPLIANCE

7 **Datenschutzrechtliche Herausforderungen beim Einsatz von Microsoft 365**

Kritikpunkte und praktische Umsetzung
Von Stefan Hessel, LL.M., und Christina Kiefer, LL.M.

ARBEITSRECHT

10 **Nationales Urlaubsrecht wieder auf dem Prüfstand des EuGH**

Drei wichtige EuGH-Urteile zur Verjährung und zum Verfall von Urlaubsansprüchen
Von Markus Bettecken und Dr. Fabian Brugger

RECHTSMARKT

13 **Tagung der Bucerus Law School mit Liveevents und Onlinesessions**

„Heißer“ Herbst in Hamburg
Deutscher AnwaltSpiegel im Gespräch mit dem Direktorium des Center on the Legal Profession der Bucerus Law School über den „CLP-Herbst“

NEWS & SERVICES

26 **Sozietäten**

26 **Personal**

29 **Fachbeirat**

35 **Strategische Partner**

36 **Kooperationspartner**

36 **Impressum**

RECHTSMARKT

15 **Jura allein reicht nicht**

Unternehmensjuristen: gefragte Schlüsselkompetenzen für künftigen Erfolg
Von Dr. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG

ARBEITSRECHT

19 **BAG: Entscheidung zur Zeiterfassungspflicht**

Hintergründe und Position des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)
Von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ/COMPLIANCE

22 **Hinweisgeberschutz in Deutschland und Europa**

BWD: Es besteht Anpassungsbedarf im deutschen Gesetzgebungsverfahren
Von Dr. Michael S. Braun, Florian Block, Dr. Philipp Engelhoven und Dr. Philippe Litzka

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Haftungsgefahr für Manager

Im Blickpunkt: Zahlungen nach Insolvenzreife

Von Prof. Dr. Peter Fissenewert



Existenzbedrohende Haftung: Insbesondere in Krisenzeiten gibt es für GmbH-Geschäftsführer und AG-Vorstände zahlreiche Haftungsrisiken. So haftet ein Manager auch persönlich für jede einzelne Zahlung der Gesellschaft nach Eintritt der Insolvenzreife.

Es gibt zahlreiche Haftungsrisiken für Manager, also GmbH-Geschäftsführer oder AG-Vorstände. Veröffentlichungen und Rechtsprechungen hierzu sind vielfältig.¹ Besonders haftungsträchtig sind – naturgemäß – Krisenzeiten. Hier müssen Manager besonders aufpassen, wenn sie, etwa um Liquidität zu sparen, beispielsweise Steuern oder Sozialabgaben nicht oder nur teilweise abführen. Für diese Nichtabführung haften die Unternehmensführer persönlich mit ihrem gesamten Vermögen.

Von besonderer praktischer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch jedwede Zahlung nach Insolvenzreife.

Der Manager haftet persönlich für jede einzelne Zahlung der Gesellschaft nach Eintritt der Insolvenzreife, also der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung (Masseschmälerung).

Es handelt sich um eine äußerst scharfe und in der Praxis nicht selten existenzbedrohende Haftung,² die aber



Prof. Dr. Peter Fissenewert

BUSE, Berlin
Rechtsanwalt, Partner

fissenewert@buse.de
www.buse.de

in der Vergangenheit, etwa bei Pflichtenkollisionen, zugunsten des Geschäftsführers entschied. Nach bisheriger Rechtsprechung wurde zugunsten eines Geschäftsführers entschieden, wenn dieser sich trotz Zahlungsverbots wegen Insolvenzreife dazu entschlossen hatte, etwa Sozialabgaben zu leisten. Hätte er sie nicht geleistet, hätte er sich strafbar gemacht.

Derartige Zahlungen des Geschäftsleiters waren nach der früheren Rechtsprechung des BGH privilegiert.³

Obwohl oder wegen ihrer praktischen Relevanz waren die Regelungen alle mit erheblichen Unsicherheiten behaftet, was durch eine uneinheitliche höchstrichterliche Rechtsprechung verstärkt wurde.

Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) die Zahlungsverbote reformiert. Zugleich wurde die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung in mehrerer Hinsicht korrigiert.

Keine Zahlungen ab Insolvenzreife

Der Grundsatz, dass ab Eintritt der Insolvenzreife keine Zahlungen mehr getätigt werden dürfen, wird in § 15b Abs. 1 Satz 1 InsO unverändert beibehalten. Neu ist jedoch, dass der Gesetzgeber die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters in § 15b Abs. 2 und 3 InsO konkretisiert. Dabei bestimmt § 15b Abs. 3 InsO, dass Zahlungen „in der Regel“ nicht mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar

sind, wenn sie nach Ablauf der Insolvenzantragsfrist erfolgen.

Die Frage, ob hier tatsächlich mit der „Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters“ gehandelt wurde, dürfte in Krisenfällen immer unterschiedlich beantwortet werden. Der Insolvenzverwalter sieht dies erfahrungsgemäß anders als der handelnde Geschäftsleiter. Die Rechtsprechung wird den Kriterienkatalog hier sicherlich noch weiter ausbauen.

„Die Vorschrift des § 15b InsO ist ein Schritt in die richtige Richtung, und zwar in Richtung Rechtssicherheit.“

Die Pflichtenkollision für den Manager ist geblieben. Verbietet ihm einerseits das Gesetz, wegen der Insolvenzreife der Gesellschaft weitere Zahlungen zu leisten, trifft ihn auf der anderen Seite eine straf- oder haftungsbewehrte Pflicht zur Zahlung von Steuerschulden oder Abführung von Arbeitnehmerbeiträgen.

Abschaffung einiger Privilegien

Mit § 15b Abs. 3 InsO hat der Gesetzgeber die Rechtfertigung durch Pflichtenkollision im Insolvenzverschleppungsstadium abgeschafft.⁴

Auch sogenannte Notgeschäftsführungsmaßnahmen sind nicht mehr privilegiert. Laut einer Entscheidung des BGH aus dem Jahr 2008 konnte insbesondere die Zahlung der Kosten für Wasser, Strom und Heizung sorgfaltsgemäß sein, wenn der Betrieb ansonsten sofort eingestellt hätte werden müssen.⁵

Auch dieses Privileg widerlegt § 15b Abs. 3 InsO, denn „die primäre Pflicht, der sich eine ordnungsgemäße und gewissenhafte Geschäftsleitung nach Ablauf in einem solchen Stadium zu verschreiben hat, ist auf die Stellung des überfälligen Antrags gerichtet“.⁶

Erweiterung der Ausnahmetatbestände

Tatsächlich erweitert der Gesetzgeber aber Ausnahmen vom Zahlungsverbot. Der von § 15b Abs. 1 Satz 2 InsO geforderten Sorgfalt wird nach § 15b Abs. 2 Satz 1 InsO dann Rechnung getragen, wenn Zahlungen im ordnungsgemäßen Geschäftsgang erfolgen, worunter insbesondere Zahlungen fallen, die der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs dienen. Hierbei dürften die gleichen Kriterien wie seinerzeit für § 2 Abs. 2 Nr. 1 COVInsAG gelten.⁷ Demnach sind alle Zahlungen privilegiert, die einen hinreichenden Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb des Schuldners haben. Insbesondere sollen – in Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung⁸ – Zahlungen auf Dienstleistungen möglich sein.⁹

Zeitpunkt der Zahlung

Der Gesetzgeber differenziert beim Zahlungsverbot zwischen drei Zeiträumen: zwischen Eintritt der Insolvenzreife und Antragstellung, zwischen Antragstellung und Verfahrenseröffnung und nach Verstreichen der Antragsfrist.

Hier gelten naturgemäß unterschiedliche Sorgfaltsanforderungen beziehungsweise Privilegierungen.

Ist eine Sanierung innerhalb der Antragsfrist möglich, so darf die Frist für Maßnahmen zur nachhaltigen Beseitigung der Insolvenzreife genutzt werden, § 15b Abs. 2 Satz 2 InsO. Die Insolvenzreife wird nachhaltig beseitigt, wenn nach Abschluss der Maßnahmen zu erwarten ist, dass die Insolvenzreife nicht erneut eintritt.¹⁰

Erlaubt sind Zahlungen, die dem Ziel dienen, die Insolvenzreife innerhalb der Antragsfrist zu beseitigen.¹¹

Die Bezahlung von Arbeitnehmergehältern dürfte gerechtfertigt sein, ebenso wie Zins- und Tilgungszahlungen auf Darlehensverbindlichkeiten.¹²

Nach Antragstellung gilt das Zahlungsverbot gemäß § 15b Abs. 1 InsO grundsätzlich weiterhin. Der Beurteilungsmaßstab hängt davon ab, welche Maßnahmen das Gericht im vorläufigen Insolvenzverfahren getroffen hat.

Erlaubte Zahlungen

Erlaubt sind Zahlungen, die im Rahmen der Vorbereitung des Eigenverwaltungsverfahrens aus Sicht der Gläubiger erforderlich sind, was insbesondere bei Zahlungen „zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs“ der Fall ist. Damit ist jedoch nicht gemeint, dass die Geschäfte „wie bisher“ fortgeführt werden können. Nach wie vor verboten sind Zahlungen, die ohne Nachteil ganz unterlassen oder bis zum Beginn des vorläufigen Insolvenzverfahrens aufgeschoben werden können.¹³

Privilegiert sind demnach regelmäßig:

- Kosten der Antragsvorbereitung, wie zum Beispiel die Kosten für Rechtsanwälte, Sanierungsberater
- Vertragserfüllung zur Einnahmeerzielung und Bezahlung der für die Unternehmenstätigkeit nötigen Güter und Leistungen, auch Dienstleistungen¹⁴
- Begleitung der notwendigen laufenden Kosten, also zum Beispiel Mieten, Kosten regelmäßiger Wartungs- und Reparaturarbeiten für Strom, Wasser, Heizung

Nicht privilegiert werden demgegenüber:

- Neuinvestitionen
- nicht notwendige Zahlungen zur Förderung der Unternehmenstätigkeit, wie etwa Werbekampagnen oder Teambuildingmaßnahmen
- Steuerzahlungen, soweit § 15b Abs. 8 InsO eine Nichtzulassung für zulässig erklärt
- Erfüllung sonstiger (Alt-)Verbindlichkeiten, die keinen wirtschaftlichen Vorteil mehr bringen

Geringer Schaden?

Nach der neuen Rechtslage kann der Geschäftsleiter nach § 15b Abs. 4 Satz 2 InsO geltend machen, der Gläubigerschaden sei ein geringerer Schaden entstanden. In einem solchen Fall beschränkt sich die Ersatzpflicht auf den Ausgleich des tatsächlichen Schadens. Es handelt sich hierbei um die wesentliche Neuregelung zum bisherigen Recht. Die Beweislast liegt allerdings bei der Geschäftsleitung.

Verjährung

Gemäß § 15 Abs. 7 InsO verjähren die Haftungsansprüche in fünf Jahren. Besteht zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung eine Börsennotierung, verjähren die Ansprüche in zehn Jahren.

Zusammenfassung

Die Vorschrift des § 15b InsO ist ein Schritt in die richtige Richtung, und zwar in Richtung Rechtssicherheit. Es fallen einige „beliebte“ und nachvollziehbare, durch die bisherige Rechtsprechung entwickelte Privilegien weg. Richtigerweise muss man zugestehen, dass diese Privilegien systemwidrig waren. Zugleich bietet § 15b InsO eine Vielzahl von haftungsbefreiten Möglichkeiten. Naturgemäß werden Insolvenzverwalter häufig eine andere Haftungsauffassung haben als die handelnden Unternehmensleiter. Hier wird die Rechtsprechung sicherlich noch einige Fälle klar herausarbeiten müssen. Auch ist es häufig eine Gratwanderung zwischen den privilegierten Fällen

einer Sanierung und den Folgen, wenn die Sanierung dann scheitert, obwohl sie anfangs aussichtsreich aussah.

Praxistipp

Das Haftungsrisiko für Unternehmensleiter ist und bleibt groß. Unternehmer sind daher gut beraten, spätestens in der Krise externen Rat einzuholen, um Schaden vom Unternehmen und letztlich persönlichen Haftungsschaden zu vermeiden. ←

- 1 Fissenewert, Die nächste Krise kommt bestimmt, *comply* 4/2018, S. 28 ff.; Fissenewert, Haftung von Geschäftsführern, *Wirtschaft+Markt* 5/2018, S. 49; Fissenewert, Managerhaftung: D&O-Versicherung muss auch im Insolvenzfall zahlen, siehe [hier](#); Fissenewert, Checkliste Krise: Das eigene Unternehmen im Auge haben, siehe [hier](#).
- 2 Brinkmann, ZIP 2020, 2361 (2365 f.); Hodgson, NZI-Beilage 2021, 85.
- 3 BGH NZI 2011, 196, Rn. 8; NZI 2007, 477, Rn. 12.
- 4 Altmeyers, ZIP 2021, 2413 (2415); Bitter, *GmbHR* 2022, 57 (61 f.); Klöhn/Zell, NZI 2022, 673 (674).
- 5 BGH NZI 2008, 126, Rn. 6.
- 6 BT-Drs. 19/24181, 195; Klöhn, Zell, NZI 2022, 673.
- 7 Gehrlein, DB 2020, 2393.
- 8 Vgl. BGH NZI 2017, 809, Rn. 18.
- 9 Hodgson, NZI-Beilage 2021, 85 (86); Begründung Regierungserklärung, BT-Drs. 19/24181, 195.
- 10 Poetzgen, *ZInsO* 2020, 2509 (2517).
- 11 Klöhn/Zell, NZI 2022, 673 (679).
- 12 Jakobs/Kruth, *DStR* 2021, 2534 (2537).
- 13 Klöhn/Zell, NZI 2022, 673 (678); H.-F. Müller, *GmbHR* 2021, 737 (739).
- 14 BT-Drs. 19/24181, 194.

ANZEIGE

ADVANT Beiten



YOUR EUROPEAN ADVANTAGE

ADVANT Beiten ist die deutsche Mitgliedskanzlei von ADVANT, einer europäischen Allianz unabhängiger Wirtschaftskanzleien, die Sie zuverlässig durch die komplexe Rechtslandschaft Europas begleitet.

ADVANT Beiten ist eine 1990 gegründete unabhängige Sozietät mit rund 250 Rechtsanwälten und Steuerberatern. Als eine der führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland berät ADVANT Beiten den Mittelstand, Großunternehmen, Banken, Stiftungen sowie die öffentliche Hand zu Fragen des deutschen und internationalen Wirtschaftsrechts.

Um Mandanten sowohl in Deutschland als auch weltweit in allen rechtlichen Angelegenheiten bestmöglich zu beraten und zu vertreten, arbeiten wir nahtlos mit allen ADVANT-Kanzleien und weiteren Beratern aus unserem globalen Netzwerk von Top-Kanzleien zusammen.

advant-beiten.com

Datenschutz- rechtliche Herausforde- rungen beim Einsatz von Microsoft 365

Kritikpunkte und praktische Umsetzung

Von **Stefan Hessel, LL.M.**, und **Christina Kiefer, LL.M.**



Stefan Hessel, LL.M.

reuschlaw Legal Consultants, Saarbrücken
Rechtsanwalt, Salary Partner

stefan.hessel@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de



Christina Kiefer, LL.M.

reuschlaw Legal Consultants, Saarbrücken
Rechtsanwältin, Associate

christina.kiefer@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de



Immer mehr Unternehmen nutzen die cloudbasierte Office- und Kollaborationsplattform „Microsoft 365“. Doch ein datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365 ist aufgrund der technischen Struktur und der zahlreichen rechtlichen Vorgaben komplex.

Die cloudbasierte Office- und Kollaborationsplattform „Microsoft 365“ bietet viele Vorteile, die immer mehr Unternehmen nutzen. Gleichzeitig ist Microsoft 365 immer wieder Gegenstand von Prüfungen durch die Datenschutzaufsichtsbehörden und daraus resultierender Kritik einer unzureichenden Umsetzung der DSGVO. Was die wesentlichen Kritikpunkte sind, wie sich die Rechtslage gestaltet und wie Microsoft 365 in der Praxis datenschutzkonform eingesetzt werden kann, wird im Folgenden erläutert.

Datenflüsse in die USA

Immer wieder wird an Microsoft 365 kritisiert, dass Datenübermittlungen in die USA stattfinden und die Daten nicht

ausreichend vor einem Zugriff durch US-Sicherheitsbehörden geschützt seien. Dieser Kritik kann jedoch aufgrund der Maßnahmen, die Microsoft ergriffen hat, entgegengetreten werden. So hat Microsoft Irland als Datenexporteur selbst die neuen Standardvertragsklauseln (SCC) der EU-Kommission mit Microsoft USA abgeschlossen. Diese und der kürzlich aktualisierte Datenschutznachtrag (DPA) verpflichten Microsoft Irland, ein Transfer-Impact-Assessment durchzuführen und die Datenschutzkonformität des Drittstaatentransfers sicherzustellen. Zumindest mit dem angekündigten neuen Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission für Datenübermittlungen in die USA („Trans-Atlantic Data Privacy Framework“) oder dem „EU Data Boundary“, mit dem Microsoft seine Dienste als ausschließlich europäische Cloudlösung anbieten wird, wird sich dieser Kritikpunkt künftig erübrigen.

Verarbeitung von Telemetrie zu eigenen Zwecken

Darüber hinaus kritisieren einige Datenschutzaufsichtsbehörden auch die Verarbeitung von Telemetriedaten durch Microsoft zu eigenen Zwecken. Beanstandet wird in erster Linie die Verarbeitung von wesentlichen Telemetriedaten, die im Gegensatz zu anderen Telemetriedaten nicht deaktiviert werden können. Diskutiert wird, wie die datenschutzrechtliche Rollenverteilung zu beurteilen ist, sowie, ob und auf welcher Rechtsgrundlage eine Offenlegung der Daten gegenüber Microsoft durch den Verantwortlichen möglich ist. Selbst wenn man eine Verantwortlichkeit des Kunden und eine Offenlegung gegenüber Microsoft bejaht, könnten sich Unternehmen auf ein berechtigtes Interesse berufen. Öffentlichen Stellen bleibt diese Rechtsgrundlage allerdings verwehrt. Hier kann – sofern man eine Offenlegung annimmt – die Verarbeitung der Telemetriedaten allenfalls für einige Zwecke zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich sein. Ob die Datenschutzaufsichtsbehörden an ihrer Kritik festhalten, nachdem Microsoft die Datenverarbeitung zu eigenen Zwecken in dem aktuellen DPA noch einmal transparenter dargestellt hat, bleibt abzuwarten.

Datenschutz in der Praxis

In der Praxis ist der Einsatz von Microsoft 365 in seiner Gesamtheit zu beurteilen. Denn wie die bisherigen behördlichen Prüfverfahren zeigen, steht nicht die Nutzung von Microsoft 365 per se in der Kritik, sondern immer der

konkrete Einsatz im Einzelfall. Mit bestimmten Maßnahmen kann daher ein datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365 sichergestellt werden.

Festlegung der Rechtsgrundlagen

Aufgrund des Erlaubnisvorbehalts der DSGVO muss der Verantwortliche, ausgehend von den Einsatzzwecken von Microsoft 365, die Rechtsgrundlagen für die einzelnen Verarbeitungsvorgänge identifizieren. Neben den Erlaubnistatbeständen der Vertragserfüllung oder der Einwilligung der Betroffenen im Einzelfall lässt sich eine Vielzahl der Verarbeitungen in Unternehmen auf ein berechtigtes Interesse stützen. Für öffentliche Stellen ist der Einsatz von Microsoft 365 zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt denkbar.

Betriebsvereinbarung und Einbeziehung des Betriebsrats

Sofern ein Betriebsrat besteht, sollten die datenschutzrechtlichen Fragen zu Microsoft 365 in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Diese kann nach § 26 Abs. 1 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) bei Bedarf auch die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Daten der Beschäftigten bilden. Darüber hinaus sollte in einer Betriebsvereinbarung auch die praktische Nutzung von Microsoft 365, wie beispielsweise das Verbot der Privatnutzung, verbindlich geregelt werden. Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (1 ABR 20/21) muss zudem unabhängig von der einschlägigen Rechtsgrundlage der Betriebsrat einer unternehmenseinheitli-

chen Nutzung von Microsoft 365 zustimmen und diese betriebsübergreifend regeln.

Datenschutzinformation

Nach Art. 13 ff. DSGVO ist der Verantwortliche verpflichtet, die Betroffenen umfassend über die Verarbeitung seiner Daten zu informieren. Da der Einsatz von Microsoft 365 eine Fülle von Verarbeitungstätigkeiten mit sich bringt und diese komplex ausgestaltet sind, können sich hier Hausforderungen erheben. So hat der Verantwortliche die Verarbeitungstätigkeiten in einfacher Sprache zu erläutern und sicherzustellen, dass die Betroffenen tatsächlich Kenntnis darüber erhalten.

„Datenschutz ist ein dynamischer Prozess und Microsoft 365 eine umso dynamischere Cloudlösung.“

Überwachung des Auftragsverarbeiters

Nach der DSGVO ist der Verantwortliche verpflichtet, Microsoft als Auftragsverarbeiter zu überwachen. Neben einer regelmäßigen Kontrolle der Garantien von Microsoft und einer entsprechenden Dokumentation sollten Verantwortliche auch die (Vertrags-)Dokumente von Microsoft regelmäßig auf deren Aktualität hin überprüfen sowie bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergreifen. Aktuell sollte beispielsweise geprüft werden, ob die Unterzeichnung des neuen DPA von September 2022 sinnvoll ist.

Sicherheit der Verarbeitung

Der Verantwortliche ist datenschutzrechtlich dazu verpflichtet, die Risiken der Verarbeitung zu identifizieren und die Sicherheit der Verarbeitung zu garantieren. Hierzu sind in der Praxis insbesondere geeignete Abhilfemaßnahmen zu implementieren. Diese können sowohl technischer als auch organisatorischer Natur sein. Microsoft selbst stellt technische Abhilfemaßnahmen zur Verfügung, deren sich der Verantwortliche bedienen sollte. Als organisatorische Maßnahmen sollten neben Richtlinien und Schulungen insbesondere ein Zugriffs- und Berechtigungskonzept sowie ein Löschkonzept erstellt und technisch in Microsoft 365 umgesetzt werden.

Datenschutzfolgenabschätzung

Ob eine Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) notwendig ist, hängt vom Einzelfall ab. Aufgrund der unbegrenzten Einsatzmöglichkeiten von Microsoft 365, der Vielzahl von verarbeiteten Daten und potentiell Betroffenen sowie der Datenübermittlung in die USA ist jedoch eine DSFA oder eine umfangreiche Datenschutzdokumentation zu empfehlen. Hiermit wird der Verantwortliche zugleich seiner Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO gerecht. Mit Hilfe der DSFA sollten, ausgehend von der individuellen Nutzung von Microsoft 365, die potentiellen Risiken und Abhilfemaßnahmen identifiziert und evaluiert werden.

Datenschutzprozesse

Datenschutz ist ein dynamischer Prozess und Microsoft 365 eine umso dynamischere Cloudlösung. Um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen kontinuierlich sicherzustellen, empfiehlt es sich, von Beginn an einen Datenschutzprozess zu implementieren, mit dem die einzelnen Anforderungen regelmäßig überprüft und bei Bedarf weitere Maßnahmen ergriffen werden können.

Fazit

Ein datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365 ist aufgrund der technischen Struktur und der zahlreichen rechtlichen Vorgaben komplex. Auch wenn die Datenschutzaufsichtsbehörden ihren Fokus auf einzelne Aspekte richten, sollte in der Praxis der Blick auf den Datenschutz insgesamt gerichtet werden. Unter Berücksichtigung der individuellen Nutzung kann so mit Hilfe einer DSFA und geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen ein datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365 erreicht und dauerhaft sichergestellt werden. ←



Inhouse Matters 2022:

Going Digital, Going International

12. Dezember 2022
13 Uhr bis 18:30 Uhr

Frankfurt School of Finance & Management
Adickesallee 32-34, 60322 Frankfurt am Main

Die Themen u.a.:

- AI and German Start-ups – what's next?
- Rechtsabteilungen in und nach der Krise – Das „New Normal“ ist da: Wer macht was gut? Was können wir vom Ausland lernen?
- Lernen aus der Krise, fit für die Zukunft – Strategie und Management im Rechtsmarkt: Welche Stellschrauben für Veränderung und Innovation gibt es?
- Cyber Threats – Cyber Security
- Digitalisierung im Rechtsmarkt in ausgewählten Ländern: Wie ist der Stand, was bringt 2023 – and beyond?
- Nach dem Digitalisierungsschub: Wie geht es weiter? Was wird den Rechtsmarkt aus Providersicht prägen in 2023 – and beyond?

Im Anschluss: Wrap-up & Stay-together
Networking bei der größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt

[www.deutscheranwaltspiegel.de/
veranstaltungen/inhouse-matters/](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/inhouse-matters/)

Veranstalter





Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe



Nationales Urlaubsrecht wieder auf dem Prüfstand des EuGH

Drei wichtige EuGH-Urteile zur
Verjährung und zum Verfall von
Urlaubsansprüchen

Von Markus Bettecken und Dr. Fabian Brugger



Markus Bettecken
Haver & Mailänder, Stuttgart
Rechtsanwalt, Partner

mb@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de



Dr. Fabian Brugger
Haver & Mailänder, Stuttgart
Rechtsanwalt

br@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de



Der EuGH nimmt Arbeitgeber in die Pflicht: Arbeitnehmer müssen durch den Arbeitgeber auf ihren Resturlaub und dessen möglichen Verfall hingewiesen werden.

Arbeitgeber haben aktuell keinen leichten Stand: Nach der Entscheidung des BAG zur Arbeitszeiterfassung (BAG, Urteil vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) legt nun der EuGH in Sachen Urlaubsanspruch nach. Der EuGH setzte sich in insgesamt drei am 22.09.2022 ergangenen Entscheidungen mit der Verjährung des Urlaubsanspruchs sowie mit dessen Verfall bei längerer Krankheit auseinander. Das Gericht stärkte dabei das Recht der Arbeitnehmer auf Erholungsurlaub und stellte klar, dass der Jahresurlaub grundsätzlich nicht verfallen oder verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit nicht ord-

nungsgemäß nachkommt. Arbeitgeber sind damit auch im Hinblick auf den Untergang des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer zwingend zum Handeln aufgefordert.

Urlaubsansprüche verjähren nicht ohne weiteres

Der EuGH befasste sich in seiner ersten Entscheidung mit der Verjährung des Urlaubsanspruchs (EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az. C-120/21). Hintergrund der Entscheidung war ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG,

das dem EuGH die Frage vorgelegt hatte, ob das Unionsrecht eine Verjährung des Urlaubsanspruchs gemäß der regelmäßigen dreijährigen Verjährungsfrist der §§ 194 Abs. 1, 195 BGB nach deutschem Recht erlaube, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen war und den Arbeitnehmer nicht über die drohende Verjährung des Urlaubsanspruchs unterrichtet hatte (BAG, Vorlagebeschluss vom 29.09.2020 – Az. 9 AZR 266/20 [A]).

„Das nationale Urlaubsrecht entwickelt sich immer mehr zu einem Dauerbrenner der arbeitsrechtlichen EuGH-Rechtsprechung und wird durch die jüngsten europarechtlichen Implikationen weiter erheblich beeinflusst.“

Anlass des Rechtsstreits vor dem BAG ist die Klage einer Steuerfachangestellten auf Urlaubsabgeltung. Die Klägerin war im Zeitraum 1996 bis Juli 2017 in einer Steuerberatungskanzlei beschäftigt und konnte aufgrund starker Arbeitsbelastung ihren Urlaub nicht vollständig nehmen. Ihr Arbeitgeber hatte die Klägerin indes nicht darauf aufmerksam gemacht, dass der Urlaub verfallen kann, wenn sie diesen nicht beansprucht. Als die Steuerfachangestellte im Jahr 2018 Urlaubsabgeltung von ihrem Arbeitgeber forderte, erhob dieser die Einrede der Verjährung. Während die Ansprüche in erster Instanz als verjährt betrachtet wurden, gab das LAG Düsseldorf der Klägerin recht

und lehnte eine Verjährung der Ansprüche mangels Hinweises des Arbeitgebers ab (LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.02.2020, Az. 10 Sa 180/19).

Nach Revisionseinlegung kam es nunmehr zum Vorlagebeschluss des BAG zum EuGH, der sich zu der Frage der Verjährung des Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis des Arbeitgebers klar positionierte. Nach dem EuGH habe der Arbeitgeber zwar ein berechtigtes Interesse daran, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung konfrontiert zu werden, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden. Der EuGH bestätigte damit zunächst, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich der dreijährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB unterliegt. Allerdings könne sich der Arbeitgeber dann nicht mehr auf ein berechtigtes Interesse berufen, wenn er den Arbeitnehmer nicht zuvor in die Lage versetzt habe, den Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Denn der Arbeitgeber habe sich dadurch selbst in eine Situation gebracht, in der er mit Altansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werde und aus der er zu Lasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könne. Im Ergebnis stehe daher dem nationalen Verjährungsrecht die Bestimmung des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88 EG) entgegen, wenn die Verjährung zum Urlaubsverfall des nicht aufklärten Arbeitnehmers führe.

Die Entscheidung des EuGH reiht sich in seine bisherige Rechtsprechung zum nationalen Urlaubsanspruch bei unterlassener Aufklärung durch den Arbeitgeber ein (siehe nur EuGH, Urteil vom 06.11.2018, Az. C-684/16) und betont erneut den zwingenden Charakter des Erholungs-

urlaubs als wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union. Diese Rechtsprechung wird nunmehr durch die aktuelle EuGH-Entscheidung fortgeschrieben und klar gestellt, dass die Verletzung der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit durch den Arbeitgeber nicht nur dem Verfall des Urlaubsanspruchs mit Ablauf des Urlaubsjahrs, sondern auch einer Verjährung des Urlaubsanspruchs entgegensteht.

Urlaub verfällt auch bei längerer Krankheit nur bei Hinweis

Erkrankt der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum und kann deswegen seinen bezahlten Urlaub nicht nehmen, geht das BAG bereits seit längerem davon aus, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahrs verfallen (BAG, Urteil vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10). Dass diese Ansicht des BAG mit Unionsrecht grundsätzlich vereinbar ist, bestätigte der EuGH zwar nun in zwei aktuellen Entscheidungen (EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az. C-518/20 und C-727/20), entschied jedoch, dass bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr ein Verfall des Urlaubsanspruchs nur bei ordnungsgemäßer Unterrichtung durch den Arbeitgeber in Betracht komme.

Hintergrund der EuGH-Entscheidungen waren zwei Rechtsstreitigkeiten, die zwischenzeitlich beim BAG gelandet waren. In dem ersten Fall erkrankte eine Arbeitnehmerin im Laufe des Jahres 2017 und klagte auf Fest-

stellung, dass ihr für dieses Jahr 14 Tage bezahlter Urlaub zustünden. Ihr Arbeitgeber hatte sie nicht rechtzeitig auf den drohenden Verfall der Urlaubstage hingewiesen, berief sich jedoch darauf, dass der Urlaubsanspruch wegen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit am 31.03.2019 – also 15 Monate nach Ende des betreffenden Urlaubsjahres – erloschen sei. In einem weiteren Fall klagte ein Arbeitnehmer, der seit Dezember 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezog, auf Feststellung, dass ihm 34 Tage bezahlter Jahresurlaub aus dem Jahr 2014 zustünden. Der Arbeitnehmer berief sich darauf, dass diese Urlaubstage nicht am 31.03.2016 erloschen seien, da der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, mangels Hinweises nicht nachgekommen sei.

Nach Vorlagebeschluss durch das BAG setzte sich der EuGH daraufhin mit der Konstellation auseinander, dass ein Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahrs ununterbrochen erkrankt und bis dahin zumindest in Teilen hätte Urlaub nehmen können. Auch in einer solchen Situation stärkte der EuGH die Rechte der Arbeitnehmer und entschied, dass der Urlaub bei fortwährender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs verfallen könne, das Unionsrecht aber Einschränkungen für einen solchen Verfall des Urlaubsanspruchs auferlege. So komme bei einem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr ein Verfall des Urlaubsanspruchs aus diesem Jahr nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor den Arbeitnehmer über den Urlaubsanspruch und den möglichen Verfall des Anspruchs unterrichtet habe. Den Arbeitgeber trifft damit auch in dieser Konstellation eine Aufklärungs- und Mitwirkungsobliegenheit, wobei

ein Verfall der Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Urlaubsjahr nur bei Beachtung dieser Obliegenheit durch den Arbeitgeber eintreten kann.

Praxishinweise

Das nationale Urlaubsrecht entwickelt sich immer mehr zu einem Dauerbrenner der arbeitsrechtlichen EuGH-Rechtsprechung und wird durch die jüngsten europarechtlichen Implikationen weiter erheblich beeinflusst. Die neuesten Entscheidungen des EuGH stärken die Durchsetzung des Urlaubsanspruchs und fordern den Arbeitgeber zum Handeln auf, will er nicht mit weitreichenden Klagen auf Urlaubsabgeltung konfrontiert werden. Denn der EuGH betont, dass der Arbeitgeber zur Mitwirkung verpflichtet ist, indem er den Arbeitnehmer auf den Resturlaub und dessen möglichen Verfall hinweist. Unterlässt er dies, läuft er Gefahr, dass sich zahlreiche Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis anhäufen, die dann auch noch Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend gemacht werden könnten. Der EuGH stellt klar, dass der Urlaubsanspruch dem nationalen Verjährungsrecht vorgeht, so dass sich der nicht aufklärende Arbeitgeber auch nicht auf die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB berufen kann. Handelt es sich beim Verjährungsrecht weitgehend um zwingendes Recht, bleibt abzuwarten, wie das BAG die nun ergangenen EuGH-Entscheidungen dogmatisch in die nationalen Verjährungsvorschriften integriert und welche weiteren Auswirkungen die Rechtsprechung, etwa auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, hat. Theoretisch wäre denkbar, dass das nationale Verjährungsrecht und vertragliche

Ausschlussklauseln im Hinblick auf die europarechtlich besonders geschützten Urlaubsansprüche vollständig ausgehebelt sind, jedoch würde der Urlaubsanspruch damit letztlich keiner zeitlichen Beschränkung unterliegen. Die neueste EuGH-Rechtsprechung dürfte dabei weitere Klagen von Arbeitnehmern provozieren, die zurückliegende Urlaubsansprüche gerichtlich durchsetzen möchten. Eine Verjährung steht diesen Ansprüchen nunmehr nicht mehr ohne weiteres entgegen.

Auch im Hinblick auf die zweite Konstellation, die Gegenstand der jüngsten EuGH-Rechtsprechung war, ist der Arbeitgeber zum Handeln aufgefordert. Erkrankt der Arbeitnehmer während des laufenden Urlaubsjahrs und bleibt in der Folge ununterbrochen krank, verfallen die Urlaubsansprüche zwar grundsätzlich 15 Monate nach Abschluss des Urlaubsjahrs, aber eben nur dann, wenn der Arbeitgeber auf den Resturlaub und einen möglichen Verfall hingewiesen hat. Arbeitgeber sind damit mehr denn je gefordert, selbst oder durch ihre Personalabteilung die Erkrankungssituation ihrer Belegschaft fortwährend zu beobachten und bei einer ununterbrochenen Erkrankung, die während des Jahres eintritt, den jeweiligen Arbeitnehmer auf den Verfall des Jahresurlaubs 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs hinzuweisen. Auch in dieser Situation kann die Untätigkeit für den Arbeitgeber teuer werden, sollte der Arbeitnehmer seinen Resturlaub gerichtlich durchsetzen. Der Arbeitgeber ist damit mehr denn je zur aktiven und schriftlich dokumentierten Belehrung des Arbeitnehmers angehalten. ←

Tagung der Bucerius Law School mit Liveevents und Onlinesessions

„Heißer“ Herbst in Hamburg

Deutscher AnwaltSpiegel im Gespräch mit dem Direktorium des Center on the Legal Profession der Bucerius Law School über den „CLP-Herbst“: Dr. Claudia Junker (General Counsel, Telekom), Prof. Dr. Madeleine Bernhardt (Director Strategic Leadership Development, Bucerius Education), Prof. Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt (Partner, Freshfields) und Dr. Hariolf Wenzler (CEO, YPOG)

Deutscher AnwaltSpiegel: Ein fachlich „heißer“ Herbst steht in Hamburg bevor, denn vom 05.10. bis zum 17.11.2022 findet erstmals der „CLP-Herbst“ statt – eine in vielerlei Hinsicht spannende Weiterentwicklung der bisherigen Herbsttagung des Bucerius Center on the Legal Profession. Am Anfang und am Ende stehen Liveevents, dazwischen liegen sieben Wochen einer virtuellen inhaltlichen Reise. Bitte erläutern Sie unseren Lesern doch, was Sie zu dieser Neukonzeption bewogen hat.



Dr. Claudia Junker: Nicht nur die Themen, sondern auch die Formate entwickeln sich seit, mit und nach Corona weiter: Liveformate haben dann einen hohen Wert, wenn sie exklusiv und persönlich sind. Alle wollen wieder im echten Leben netzwerken, aber mit den richtigen Leuten, gezielt und zeiteffizient. Um „reinen Content“ über neue Trends und Entwicklungen auf dem Rechtsmarkt mitzubekommen, haben sich hingegen Onlineformate mittlerweile gut etabliert und ihren eigenen Platz in der Fortbildungs- und Kongresslandschaft gefunden. Mit dem Livestart, den Onlinesessions dazwischen und dem Tagungstag als „Finale“ auf dem Campus der Bucerius Law School hat der Bucerius-Herbst einen Spannungsbogen, der für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen etwas enthält und damit für uns zukunftsweisend ist. Besonders hervorheben möchte ich, dass die tolle Idee des CLP-Herbsts von unserer Geschäftsführung stammt – und natürlich auch mit enorm viel Zusatzarbeit verbunden ist.

Deutscher AnwaltSpiegel: Das Programm des „CLP-Herbsts“ ist nicht nur von den verschiedenen Formaten her vielfältig, sondern auch mit Blick auf die gewählten Themenschwerpunkte. Worauf haben Sie bei der inhaltlichen Agenda besonderen Wert gelegt?



Prof. Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt: Seit vielen Jahren geistert der Begriff VUCA durch die Welt: volatile, uncertain, complex, ambiguous. Wahrscheinlich lernen wir aber erst jetzt so wirklich, was das eigentlich bedeutet: eine volatile Welt der Unsicherheiten, der Komplexität und der Mehrdeutigkeiten. Dieser Gemengelage aus allen Unvorhersehbarkeiten begegnen wir mit unserem Programm, schauen auf die Entwicklung der globalen Ökonomie, brechen das aber auch auf die Anforderungen im Rechtsmarkt herunter. Was bedeutet das für die Geschäftsentwicklung, was für die Führungsherausforderungen von Managing-Partnern und Leitern von Rechtsabteilungen? Wie gehen wir mit all den geschäftlichen Risiken, mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts, mit den Erwartungen von Mitarbeitern und Mandanten um? Wir analysieren diese Lage mit Experten und sorgen für einen Austausch, der den Teilnehmern konkrete Handreichungen mitgibt.

Deutscher AnwaltSpiegel: Es fällt auf, dass Sie bei Ihren Referenten zwar auf viele der bekannten Namen setzen, aber erkennbar auch neue Impulse setzen möchten. Ein weiterer Strategiewechsel?



Prof. Dr. Madeleine Bernhardt: Wir sind eine Hochschule, das heißt, direkt vor unseren Augen studiert die nächste Generation; wir sind daher besonders nahe dran an den Themen der Zukunft. Deshalb nutzen wir die etablierten Kontakte zu den „Stars der Szene“ ebenso wie unsere Fähigkeit, Trendscouting zu betreiben und heute schon die Themen von morgen auf die Agenda zu setzen.

Deutscher AnwaltSpiegel: Der „CLP-Herbst“ wendet sich ausdrücklich an „Visionäre und Neugierige“. Suchen Sie damit ein anderes Publikum als bei der bisherigen Herbsttagung oder ein zusätzliches?



Dr. Hariolf Wenzler: Die, die Kanzleien und Rechtsabteilungen führen oder sich als Unternehmer auf dem Rechtsmarkt bewegen, müssen mehr denn je visionär und neugierig sein. In aller Deutlichkeit: Der (!) altgediente Managing Partner oder Rechtsabteilungsleiter (!), der als verlässliches „Safe Pair of Hands“ gilt, aber keinen Plan für den Umgang mit der nächsten und übernächsten Generation, mit Technologie, mit agilem Arbeiten, mit effizienten Prozessen und mit nachhaltiger Unternehmensführung hat, ist definitiv out. Der Weg nach vorne erfordert eine Vision und Neugier auf das, was sich gestalten lässt – und wie. Darüber diskutieren wir beim Bucerius-Herbst.

Deutscher AnwaltSpiegel: Bitte vervollständigen Sie diesen Satz: Die Premiere des „CLP-Herbsts“ ist aus meiner Sicht ein Erfolg, wenn ...

Dr. Claudia Junker: ... wir die Themen treffen, die den Teilnehmern dieses Jahr auf den Nägeln brennen, und die Themen, bei denen es im nächsten Jahr einen „Recall“ geben wird, im Sinne von: „Moment mal, darüber haben wir doch schon 2022 bei Bucerius diskutiert“. ←

ANZEIGE



fourword

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

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

Herausgeber: **BWD**
 Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland

Publizistischer Partner: **Deutscher AnwaltSpiegel**

Eine Publikation von: **FAZ BUSINESS MEDIA**
 Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

GLP
 German Law Publishers

Jura allein reicht nicht

Unternehmensjuristen: gefragte Schlüsselkompetenzen für künftigen Erfolg

Von Dr. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG



Legal-Design-Thinking, eine der Schlüsselkompetenzen, erfordert und fördert das Brainstorming über mögliche Lösungsansätze und führt zu einem völlig unkonventionellen Denken.

Digitalisierung, Automatisierung, künstliche Intelligenz, Datenanalyse, Legal-Tech, Legal-Innovation – alles Themen, die die Rechtsabteilungen zuhauf beschäftigen. Die zunehmende Technologisierung, die Unsicherheit der Märkte und geopolitische Entwicklungen haben die Art und Weise sowie den Fokus der Erbringung juristischer Dienstleistungen verändert. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, welche Kenntnisse und Fähigkeiten Unternehmensjuristen künftig benötigen, um als ein kompetenter und vertrauenswürdiger Berater ihres Unternehmens erfolgreich agieren zu können.

Schlüsselkompetenzen für Unternehmensjuristen

Um für die Entwicklungen und Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein, sollten Unternehmensjuristen fünf Schlüsselkompetenzen entwickeln:

1. Rechtstechnologische Kompetenz
2. Projektmanagement
3. Kreativität und Legal-Design-Thinking
4. Soft Skills
5. Lebenslanges Lernen und Lernflexibilität



Dr. iur. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG

Roy C. Hitchman AG, Zürich
Partner, Consultant in Executive Search

alexander.zinser@hitchman.ch
www.roy-hitchman.ch

1. Rechtstechnologische Kompetenz

Rechtstechnologien verändern die Arbeitsweise von Rechtsabteilungen, wobei die Technologie als solche nicht die Lösung ist. Vielmehr ist es die sorgfältige Auswahl, Implementierung und Anwendung der Technologie, um ineffiziente Abläufe und Tätigkeiten zu beseitigen. Unternehmensjuristen können dann ihren Fokus auf die strategischeren und juristisch anspruchsvolleren Tätigkeiten richten.

Juristen müssen ihr juristisches Fachwissen immer auf dem neuesten Stand halten. Nichts anderes kann und muss hinsichtlich des Verständnisses für Technologie und das Wissen um ihre Nutzung gelten. Es geht um das Definieren und Gestalten von Prozessabläufen mit Hilfe von Technologien. Hinzu kommt, dass auch die technologischen Hilfsmittel einem stetigen Wandel unterzogen sind.

Die fähigsten und erfolgreichsten Unternehmensjuristen werden diejenigen sein, die ihre juristischen Kenntnisse um Wissen über Rechtstechnologien ergänzen. Gerade für Unternehmensjuristen, die die Rolle eines General Counsel anstreben, sind vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet der Rechtstechnologien unerlässlich und sind Teil des Anforderungsprofils bei der Auswahl von entsprechenden Führungskräften.

Unternehmensjuristen können sich schnell auf den neuesten Stand bringen mit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Konferenzen zu Rechtstechnologien wie zum Beispiel dem „Legal Hackathon“ in Deutschland oder der Konferenz „LegalInnovation“ in der Schweiz.

Das Lesen von Zeitschriften, Magazinen und Newslettern zum Themenbereich Rechtstechnologien sowie das Hören von Podcasts schafft auf effiziente Weise einen Überblick – verbunden mit der Gelegenheit, sich tiefer in die Materie einzulesen und einzuhören. Auch die Mitgliedschaft in und die aktive Teilnahme an einem berufsspezifischen Verband zu Rechtstechnologien, zum Beispiel dem Legal Tech Verband Deutschland e.V., der Swiss LegalTech Association (SLTA), dem Liquid Legal Institute (LLI) oder dem internationalen Branchenverband Corporate Legal Operations Consortium (CLOC), bringen Mehrwert.

Ein Legal-Tech-Roundtable kann eine vertrauensvolle Umgebung und eine geeignete Plattform für einen Erfahrungsaustausch bieten. Ein solches Forum kann dazu beitragen, die Best Practices anderer Unternehmensjuristen auf dem Gebiet der Rechtstechnologie kennenzulernen. Diese Einblicke sind nicht notwendigerweise branchenbezogen und können daher den Erfahrungsaustausch über die Auswahl, Implementierung und die Steuerung von Rechtstechnologien sowie ihre praktischen Anwendungen umfassen.

2. Projektmanagement

Angesichts der Vielzahl rechtlicher Vorgaben, der Internationalisierung und Komplexität der Sachverhalte sind Kenntnisse auf dem Gebiet des Projektmanagements gefordert. Das Projektmanagement ist auch bei der Bearbeitung von rechtlichen Sachverhalten kein „Nice-to-have“, sondern mehr denn je ein grundlegender Bestandteil von Transaktionen und Großprojekten. Diese gelingen mit einer Kombination aus juristischer Fachexpertise und Pro-

jektmanagement. Durch Methoden aus dem klassischen und agilen Projektmanagement erhöht sich die Reaktionsfähigkeit. Auch können Leistungsinhalt und -umfang von Transaktionen und Projekten jeweils aktuell angepasst werden.

Gefragt sind Unternehmensjuristen, die über hervorragende Rechtskenntnisse verfügen und Projekte mit verschiedenen Tools, gepaart mit unternehmerischem und systematischem Denken, führen können. Davon zu unterscheiden sind Projektjuristen, die in Großprojekten eingesetzt werden, um Routinetätigkeiten wie zum Beispiel Datenanalysen zu übernehmen.

Innerhalb von komplexen rechtlichen Transaktionen sind, neben klassischen juristischen Fähigkeiten, insbesondere steuerliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Data- & Analytics-Fähigkeiten sowie Legal-Tech-Lösungen gefragt. Juristen arbeiten dann mit einem interdisziplinären Denkansatz, um den Belangen sämtlicher Stakeholder im Rahmen eines (Groß-)Projekts gerecht zu werden.

Ein erfolgreiches Projektmanagement macht komplexe rechtliche Transaktionen planbar, Risiken frühzeitig erkennbar und Erfolge messbar. Insbesondere tagesaktuelle Übersichten und Zeitschienen ermöglichen eine präzise Ressourcenplanung und Risikoabwägung im Einzelfall. Alle Stakeholder haben Transparenz hinsichtlich der Abläufe, Kosten und des jeweiligen Projektstatus. Ein erfolgreiches Projektmanagement erfordert das Umgehen mit Komplexität. Neben dem Beherrschen des Projektmanagements ist es erforderlich, schnell Entscheidungen zu treffen oder – je nach Organisationsgrad – Empfehlungen

auszusprechen. Außerdem werden Führungsqualitäten erwartet. Projekte und Transaktionen können heute und mehr denn je zukünftig ohne ein effizientes Projektmanagement nicht zeitgerecht, kosteneffizient und möglichst ressourcenschonend bewältigt werden.

3. Kreativität und Legal-Design-Thinking

Routine und die Orientierung an Präzedenzfällen hindern Unternehmensjuristen daran, kreativ tätig zu sein und neue Ideen vorzuschlagen. Auch sind sie zuweilen zu sehr beschäftigt, um über eine neue Lösung für ein altes Problem nachzudenken und neue Ansätze oder Lösungen zu entwickeln. Unternehmensjuristen können ihren Organisationen nur effektiv helfen, wenn sie die Kraft der Innovation nutzen. Sie müssen die Fähigkeit haben, anders zu denken – und zwar nicht nur linear. Sie müssen hinterfragen, wie bisher die Dinge immer gemacht wurden, und dann nach neuen Wegen und Lösungsansätzen suchen.

Häufig wird die analytische Standardformel angewandt: Die Rechtsfrage wird identifiziert, die Rechtsnorm erläutert, das Gesetz analysiert und eine Schlussfolgerung gezogen. Neue und andere Wege der Problemlösung gilt es zu erforschen. Insbesondere das Modell Legal-Design-Thinking kann für Unternehmensjuristen eine Hilfe sein, die Bedürfnisse ihrer Mandanten neu zu bewerten und kreative Lösungen zu entwickeln. Legal-Design-Thinking lässt sich als ein Prozess beschreiben, der mit der klaren Definition eines Problems beginnt und mit der Suche nach Lösungen fortfährt, ohne dem Prozess selbst irgendwelche Beschränkungen aufzuerlegen.

Legal-Design-Thinking erfordert und fördert das Brainstorming über mögliche Lösungsansätze und führt zu einem völlig unkonventionellen Denken. Es gilt, Lösungsansätze zu erschaffen, diese zu testen, weiterzuentwickeln und dadurch wieder neue Ansätze zu generieren. Legal-Design-Thinking ist ein Mittel, um einen Ausgangspunkt zu finden, auf diesen aufzubauen und weiter zu verbessern.

Gewöhnlich vollzieht sich der Prozess des Legal-Design-Thinkings in fünf Schritten:

1. Identifizierung der Interessengruppen und ihrer Bedürfnisse,
2. Zusammenfassen von Informationen und Identifizierung der Problemstellung,
3. Brainstorming und Entwicklung verschiedener Lösungen,
4. Testen und Implementieren des Lösungsansatzes,
5. Weiterentwicklung des Lösungsansatzes unter Einbeziehung des laufend einzuholenden Feedbacks.

Diese Schritte lassen mehr Gestaltungsspielraum für kreatives Experimentieren mit alternativen Lösungen und stellen die Kundenbedürfnisse in den Mittelpunkt. Unternehmensjuristen sind angehalten, das Problem aus einer stärker kooperativen Perspektive zu betrachten. Legal-Design-Thinking fördert das Entwickeln von neuen Lösungsansätzen und damit auch die Innovation.

Für Unternehmensjuristen bietet die Problemlösungsmethodik des Legal-Design-Thinking eine effektive Möglichkeit, wichtige und für das Unternehmen einschneidende

Fragen zu beantworten. Es ist eine ganzheitliche Denkweise, die das Potential der Innovation, die Bedürfnisse des Unternehmens und das Erzielen des geschäftlichen Erfolgs miteinander verbindet. Legal-Design-Thinking dient dazu, auf intelligente und flexible Weise die gordischen Knoten zu lösen, mit denen Unternehmensjuristen heute und künftig konfrontiert sind.

4. Soft Skills

Die künftigen Unternehmensjuristen werden ihren Fokus auf Rechtstechnologien legen müssen, ohne dabei „Roboter“ zu sein. In diesem Umfeld werden sie mehr denn je über emotionale Intelligenz verfügen müssen. In einer Welt, die zunehmend von Rechtstechnologien geprägt ist, wird die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen, von zentraler Bedeutung sein. Unternehmensjuristen müssen ihre Fähigkeit zur Empathie entwickeln, um die Beweggründe und Bedürfnisse von Kollegen, Management, Geschäftspartnern und externen Anwälten zu verstehen und darauf entsprechend eingehen zu können.

Die Fähigkeit, sich an sich verändernde geschäftliche Gegebenheiten anzupassen, persönliche Beziehungen zu knüpfen und in Teams mit verschiedenen Fachleuten zu arbeiten, sind mehr denn je, gerade in einer hybriden Arbeitsumgebung, gefragt. In der Vergangenheit konnten Unternehmensjuristen mit ihren Fähigkeiten, ihrer Logik und ihrem Fachwissen auskommen. Die erfolgreichsten Unternehmensjuristen sind heute keine „reinen“ Juristen mehr, sondern Business-Leaders: Sie durchdenken Sachverhalte aus mehreren Perspektiven und zeigen Verantwortung für den kommerziellen Erfolg ihres Unterneh-

mens. Dies schließt insbesondere auch die Lösung von komplexen Problemen von signifikanter wirtschaftlicher Bedeutung für das Unternehmen ein. Es gilt eine Vielzahl von Interessengruppen mit unterschiedlichen Perspektiven und Hintergründen zu bedienen, von denen keiner wie ein Jurist denkt oder spricht. Dies hat zur Folge, dass Unternehmensjuristen mehr denn je über Fähigkeiten im Bereich der emotionalen Intelligenz verfügen müssen.

Einige dieser Fähigkeiten entsprechen dem gesunden Menschenverstand. Nichtsdestoweniger müssen Unternehmensjuristen ihre emotionale Intelligenz ausbauen, wenn sie erfolgreich risikoreiche Situationen und Konflikte meistern wollen. Zentral ist der Aufbau von Vertrauen bei der Geschäftsleitung und den operativen Einheiten. Dies ist ein Prozess, der Zeit braucht. Einige Schritte sind: sich seiner Emotionen bewusst zu werden und sie zu besprechen, über die Geschehnisse in einer Situation zu reflektieren, Achtsamkeit zu üben sowie Rückmeldungen einzuholen und darauf zu hören.

5. Lebenslanges Lernen und Lernflexibilität

Die Arbeit des Unternehmensjuristen wird immer komplexer und vielgestaltiger. Es geht nicht nur darum, allein Ratschläge zum Schutz des Unternehmens zu erteilen, sondern auch darum, neue Wege zur Wertschöpfung für das Unternehmen zu finden. Dies erfordert von den Unternehmensjuristen, dass sie ständig neue Fähigkeiten entwickeln, lernen und anwenden. Sie müssen bereit und in der Lage sein, aus ihren Erfahrungen zu lernen und diese auf neue Herausforderungen anzuwenden. In einer Zeit, in der die juristische Arbeit immer komplexer und

technologisch anspruchsvoller wird, ist das lebenslange Lernen unabdinglich. Auch wenn es für Juristen nicht immer einfach ist, sich aus ihrer Komfortzone herauszubewegen, besteht die große Chance, ungewohnte Aufgaben als positive Herausforderung zu betrachten, über Fehler zu reflektieren und eine Wegrichtung zu korrigieren. Lebenslanges Lernen ermöglicht, den jetzigen und künftigen Herausforderungen erfolgreich und leidenschaftlich zu begegnen.

Es liegt auf der Hand, dass Unternehmensjuristen ihre Ausbildung als lebenslange Aktivität betrachten sowie ihr Wissen und ihre Kompetenzen ständig aktualisieren müssen, um in der sich stetig und schnell verändernden Wirtschaftslandschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Auf diese Weise können Unternehmensjuristen eine noch wertvollere juristische Dienstleistung anbieten und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens verbessern.

Ausblick

Unternehmensjuristen, die über die künftig geforderten Fähigkeiten verfügen, werden zu Rechtsingenieuren, Rechtsrisikomanagern, Rechtssystemanalytikern, Rechtsdesignern, Rechtstechnologen und über allem zu geschätzten und wertvollen Businesspartnern und Leadern. Diese Mixtur wird die Profession des Unternehmensjuristen herausfordernder, spannender und erfüllender machen – mehr denn je. ←

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

17:36 4G

linkedin.com/mwlite/compar

Suche

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel
Buch- und Zeitschriftenverlage · Frankfurt · Follower:innen

Follower.in

Über uns

Der Deutsche AnwaltSpiegel ist ein Online-Magazin, das sich seit 2009 an die Unternehmenspraxis sowie an den Rechts- und Steuermarkt richtet. Namhafte Autoren aus der Anwaltschaft, aber auch aus Unternehmen sowie nicht zuletzt praxisorientierte Wissenschaftler berichten 14-täglich

Mehr anzeigen

Hauptsitz
Frankfurt

Unternehmensgröße
51-200

Branche
Buch- und Zeitschriftenverlage

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel · Fol...
41 Follower:innen
4 Tage

Start Ihr Netzwerk Veröffentlichen Mitteilungen Jobs

**Zu Recht nichts mehr verpassen:
Folgen Sie uns
auch auf LinkedIn!**

<https://www.linkedin.com/company/produktfamilie-deutscher-anwaltspiegel/>

BAG: Entscheidung zur Zeiterfassungs- pflicht

Hintergründe und Position des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)

Von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner



Christof Kleinmann

GvW Graf von Westphalen, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Co-Managing
Partner

c.kleinmann@gvw.com
www.gvw.com



Kathrin Reitner

Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin

kathrin.reitner@de.gt.com
www.grantthornton.de



Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Anders als die Arbeitszeitrichtlinie gibt es somit keine Möglichkeit, angestellte Anwälte von den strikten Vorgaben hinsichtlich Wochenarbeitszeit und Ruhezeiten zu befreien.

Vorgeschichte des Beschlusses

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seiner Entscheidung vom 13.09.2022 den Arbeitgebern ein schönes Kuckucksei ins Nest gelegt: Im konkreten Fall hat der Arbeitgeber ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung abgelehnt, und das BAG

ist dem gefolgt. Die Begründung enthält allerdings eine böse Überraschung: Das Initiativrecht des Betriebsrats sei abzulehnen, weil bereits eine gesetzliche Verpflichtung – auch wenn das so in keinem deutschen Gesetz und auch nicht in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie steht – zur Arbeitszeiterfassung bestehe. Die Norm (§ 3 II Nr. 1 ArbSchG), aus der das Gericht dies im Wege der Rechtsfort-

bildung herleitet, hat folgenden Wortlaut: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“

Die Präsidentin des BAG führte zu der Begründung dieser Pflicht zur Zeiterfassung aus: „Wenn man das deutsche Arbeitsschutzgesetz mit der Maßgabe des Europäischen Gerichtshofs auslegt, dann besteht bereits eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“.

Die Begründung der Entscheidung liegt noch nicht vor, es ist aber mit einer weitreichenden Pflicht zur Zeiterfassung zu rechnen.

„Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) hat in seinem Positionspapier vom 23.09.2022 klar Position bezogen und fordert den Gesetzgeber auf, die europarechtlichen Spielräume zu nutzen.“

Es muss im Ergebnis festgestellt werden, dass diese Verpflichtung dann auch uneingeschränkt angestellte Anwälte in Wirtschaftskanzleien erfassen wird. Es besteht nach der jetzigen Regelung nämlich keine generelle Ausnahme für diese Berufsgruppe. Das Arbeitszeitgesetz in bisheriger Fassung eröffnet – anders als die Arbeitszeitrichtlinie

– keine Möglichkeit, angestellte Anwälte von den strikten Vorgaben hinsichtlich Wochenarbeitszeit und Ruhezeiten zu befreien.

§ 3 ArbZG normiert, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Gemäß § 5 I ArbZG müssen die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Die bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 7 ArbZG helfen der Anwaltschaft nicht.

Ausnahme per Europarecht möglich

Der deutsche Gesetzgeber hat mit dem Arbeitszeitgesetz eine Regelung gewählt, die über die Anforderungen der Arbeitszeitrichtlinie hinausgeht. Dem Gesetzgeber steht es also frei, das Arbeitszeitgesetz dergestalt zu reformieren, dass angestellte Anwälte von den strengen Arbeitszeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr erfasst werden, wodurch eine Flexibilisierung des freien Berufs des Rechtsanwalts gewährleistet wird. Eine Flexibilisierung liegt nicht zuletzt im Interesse eines jeden einzelnen Rechtsanwalts in der modernen Arbeitswelt – auch vor dem Hintergrund einer ausgewogenen Work-Live-Balance und der Vereinbarkeit

von Familie, Freizeit und Beruf. Dem Koalitionsvertrag der Ampel ist ja auch zu entnehmen, dass das Arbeitszeitrecht flexibilisiert werden soll, wenn auch im Wesentlichen erneut nur durch Kollektivvereinbarungen. Letzteres ist jedoch nicht ausreichend.

Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) hat in seinem Positionspapier vom 23.09.2022 klar Position bezogen (siehe [hier](#)) und fordert den Gesetzgeber auf, die europarechtlichen Spielräume zu nutzen. Dies kann und sollte europarechtskonform durch eine Bereichsausnahme für alle freien Berufe (und gegebenenfalls sonstige „Wissensarbeiter“, vgl. insoweit Pickenhahn: Unionsrechtliche Gestaltungsspielräume für die Arbeitszeit von Wissensarbeitern, Nomos 2021) geschehen, soweit die angestellten Berufsträger ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei bestimmen können. Dies soll im Zweifel vermutet werden, wenn der Berufsträger mehr verdient, als die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung oder zur Arbeitslosenversicherung festlegt.

Frage nach der konkreten Art der Zeiterfassung

Weil mangels der Begründung der BAG-Entscheidung noch keine belastbaren Schlüsse auf Vorgaben hinsichtlich der notwendigen Art und Weise der Zeiterfassung gezogen werden können, muss vorerst auf das „Stechuhr“-Urteil des EuGH und dazu veröffentlichte Literatur zurückgegriffen werden.

Letztlich lässt der EuGH offen, wie intensiv und exakt die Arbeitszeiterfassung ausgestaltet sein muss. Zum einen liest man im Urteil immer wieder, dass der Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ schaffen müsse, wobei gerade das Wort „System“ den Betrachter ein wenig erschauern lässt. Auf der anderen Seite heißt es aber auch, dass den Mitgliedsstaaten die Festlegung der jeweils geeigneten Maßnahmen überlassen bleibt, ihnen dabei ein Entscheidungsspielraum zusteht und sie vor allem die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe, berücksichtigen dürfen. Es bleibt zu hoffen, dass der deutsche Gesetzgeber nicht die Fehler des Nachweisgesetzes wiederholt, sondern die Spielräume nutzt, so wie dies zum Beispiel Österreich mit § 26 AZG getan hat, wo unter bestimmten Voraussetzungen die Zeiterfassung durch die Arbeitnehmer selbst erfolgen oder für Teilbereiche ganz entfallen kann. ◀

Hinweis der Redaktion:

Dieser Beitrag ist entstanden im Rahmen der Task Force „Arbeitszeitgesetz“ des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD). Dieser Task Force unter der Leitung von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner gehören zudem an: Claudia Gemeiner (Heussen), Sabine Schwarz (Seitz), Paula Wernicke (CMS), Christian Bloth (Kallan), Jost Eder (Becker Büttner Held), Michael Fausel (Bluedex), Marc-André Gimmy (Taylor Wessing), Lars Kuchenbecker (Menold Bezler), Thomas Leister (Osborne Clarke), Andreas Mauroschat (Ashurst), Jörg Richardi (Haver & Mailänder), Jan-Marcus Rossa (Esche Schümann Commichau), Carsten Schneider (Osborne Clarke), Michael Siebold, Jörg Noltin, (beide Arnecke Sibeth Dabelstein), Ludger Tuchlinski (Aulinger), Andreas Walle (Heuking), Daniel Wuhrmann (reuschlaw Legal Consultants). (tw)

ANZEIGE



epiq
Deutschland.

Ihr Partner für technologie-basierte Supporting Legal Services.

Wir helfen Unternehmen und Kanzleien, der zunehmenden Datenflut in allen Bereichen der Verarbeitung von juristisch relevanten Daten Herr zu werden. Dafür bieten wir maßgeschneiderte Lösungen - als Professional Services oder Software-Tools - zur zeit- und kosteneffizienten Durchführung von Projekten an.

- Forensische Sicherung, Verarbeitung und Hosting großer Datenmengen für interne Untersuchungen & eDiscovery
- Einfach zu bedienende, web-basierte und weitestgehend automatisierte Software zum Austausch und Verarbeiten von Daten
- Document Review Services in allen Sprachen
- Beratung zur Nutzung der eDiscovery-Funktionalitäten in Microsoft Purview
- Consulting zu Legal Operations, Legal Tech Roadmap & datenbasierten Entscheidungsprozessen in der Rechtsabteilung
- Support bei kartellrechtlichen Verfahren und Untersuchungen

Über Epiq: Epiq ist heute mit 7000 MA und 90 Büros weltweit eines der führenden Unternehmen in der juristischen Datenverarbeitung. Wir unterstützen Rechtsabteilungen von Unternehmen und Kanzleien sowohl lokal mit unseren Teams vor Ort, als auch global bei grenzüberschreitenden Projekten und unter Anwendung eines weltweit konsistenten Prozesses. Als Microsofts globaler Compliance-Partner verfügen wir über ein erfahrenes Team im Bereich Information Governance, Compliance, DSGVO & Datenschutzfolgeabschätzungen und Data Loss Prevention.

Kontakt: Epiq Systems Germany GmbH,
Taunusanlage 11, D-60329 Frankfurt am Main
Frankfurt@epiqglobal.de Tel +49 (0) 69 667 78-6708

Hinweisgeber- schutz in Deutschland und Europa

BWD: Es besteht Anpassungsbedarf
im deutschen Gesetzgebungsver-
fahren

Von Dr. Michael S. Braun, Florian Block, Dr. Philipp Engelhoven
und Dr. Philippe Litzka



Dr. Michael S. Braun

Rödl & Partner, Hof
Rechtsanwalt, Partner

michael.braun@roedl.com
www.roedl.com



Florian Block

CMS Hasche Sigle, München
Rechtsanwalt, Partner

florian.block@cms-hs.com
www.cms.law



© Daniel Beckmeier - stock.adobe.com

Neben anderen Anpassungen des Referentenentwurfs sieht der HinSchG-E nun vor, dass auch anonyme Meldungen grundsätzlich bearbeitet werden sollen, soweit die Bearbeitung der vorrangigen nicht anonymen Meldungen nicht gefährdet wird.



Dr. Philipp Engelhoven

Esche Schumann Commichau, Hamburg
Rechtsanwalt

philipp.engelhoven@esche.de
www.esche.de



Dr. Philippe Litzka

Westpfahl Spilker Wast, München
Rechtsanwalt

ph.litzka@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de

Edward Snowden, Daniel Ellsberg, Inge Hannemann usw. – in den vergangenen Jahren haben einige Hinweisgeber Bekanntheit erlangt und damit das Thema Whistleblowing auch auf die Agenda der Europäischen Union (EU) gehievt. Diese sah sich in der Pflicht, gemeinsame Mindeststandards zum Schutz von Hinweisgebern, die Missstände im Unternehmen melden, zu schaffen, und hat am 23.10.2019 die „EU-Whistleblower-Richtlinie“ [(EU) 2019/1937] verabschiedet. Ihr Ziel ist, Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen sowie eine einheitliche Compliancekultur zu etablieren.

Die EU-Whistleblower-Richtlinie stellt den mit Abstand ambitioniertesten Rechtsakt der Europäischen Union auf dem in Europa noch jungen Feld der Whistleblowingregulierung dar. Es verwundert daher nicht, dass ihre Umsetzung in den vergangenen Jahren in den Mitgliedsstaaten zu intensiven Diskussionen geführt hat. Diese haben dazu beigetragen, dass gleich 24 der 27 Mitgliedsstaaten die am 17.12.2021 abgelaufene Umsetzungsfrist versäumt haben, woraufhin sich die EU-Kommission am 27.01.2022 zur Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren veranlasst sah.

Hinweisgeberschutzgesetz

Auch Deutschland blieb bislang die Umsetzung schuldig: Ein erster Gesetzentwurf aus dem Jahr 2020 scheiterte an Meinungsverschiedenheiten innerhalb der damaligen Regierung. Nach einem weiteren Referentenentwurf, diesmal des Bundesministeriums der Justiz, vom 13.04.2022 hat das Bundeskabinett am 27.07.2022 nunmehr den

Entwurf zu einem „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (kurz: Hinweisgeberschutzgesetz, HinSchG), verabschiedet.

Neben anderen Anpassungen des Referentenentwurfs sieht der HinSchG-E nun vor, dass auch anonyme Meldungen zwar grundsätzlich bearbeitet werden sollen, soweit die Bearbeitung der vorrangigen nicht anonymen Meldungen nicht gefährdet wird. Die zur Einrichtung eines Meldekanals verpflichteten Unternehmen, also Unternehmen, die mehr als 50 Personen beschäftigen, können allerdings selbst festlegen, ob sie Systeme vorsehen, die die Abgabe und Bearbeitung anonymen Meldungen überhaupt ermöglichen oder nicht. Anonyme Meldungen werden so durch den HinSchG-E de facto zu nachrangigen Meldungen qualifiziert.

Weiter sieht der HinSchG-E hinsichtlich der Wahl des Meldekanals durch den Hinweisgeber keine Priorisierung dahingehend vor, den Klärungsversuch primär über die interne Meldestelle suchen zu müssen. Der Hinweisgeber kann selbst entscheiden, welcher Meldekanal sich angesichts der fallspezifischen Umstände am besten eignet. Um eine fundierte Entscheidung überhaupt treffen zu können, müssen interne Meldestellen für die Beschäftigten verständliche Informationen über einschlägige externe Meldewege bereitstellen. Da die Entscheidung, sich an eine interne oder externe Meldestelle zu wenden, dem Hinweisgeber obliegt, bleibt es für den Arbeitgeber bedauerlicherweise ungewiss, wo eine Meldung tatsächlich eingehen wird. Der Arbeitgeber wird damit der Chance

beraubt, interne Aufklärungen und Beseitigungen von Missständen vorzunehmen, ohne Gefahr zu laufen, dass externe Dritte in den Prozess eingebunden werden und damit ein irreversibler Reputationsschaden entsteht.

„Um die Interessen des Hinweisgebers in diesem Spannungsfeld sachgerecht zu berücksichtigen, sieht der aktuelle Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz vom 27.07.2022 Erleichterungen gegenüber dem allgemeinen Datenschutzrecht vor.“

Die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle betrifft zwar jedes Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Jedoch muss innerhalb eines Konzerns eine solche nicht für jedes einzelne Unternehmen errichtet werden. Es ist vielmehr eine vertrauliche und unabhängige Meldestelle ausreichend, die auch für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann.

Datenschutz

Die EU-Whistleblower-Richtlinie möchte es Hinweisgebern künftig ermöglichen, Rechtsverstöße über eingerichtete Meldekanäle anzeigen zu können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Um diesen Schutz

umfassend garantieren zu können, soll die Identität des Hinweisgebers weitreichend geschützt werden.

Dabei stellt sich die Frage, wie weit dieser Schutz vor dem Hintergrund der Vorgaben datenschutzrechtlicher Bestimmungen gehen kann, denn grundsätzlich dürfen Unternehmen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) personenbezogene Daten nicht erheben, ohne die Betroffenen über die Datenverarbeitung und deren Umfang in Kenntnis zu setzen. Bei strikter Anwendung würde dies dazu führen, dass der Beschuldigte sowohl über den Eingang der Meldung informiert werden müsste als auch über den Namen des Hinweisgebers. Der anvisierte Schutz wäre damit nicht mehr garantiert.

Um die Interessen des Hinweisgebers in diesem Spannungsfeld sachgerecht zu berücksichtigen, sieht der aktuelle Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz vom 27.07.2022 Erleichterungen gegenüber dem allgemeinen Datenschutzrecht vor. In § 10 HinSchG-E ist vorgesehen, dass personenbezogene Daten innerhalb der internen Meldestelle verarbeitet werden können, soweit es zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist. Jede eingehende Meldung kann dauerhaft noch für zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens dokumentiert werden. Danach ist sie allerdings zu löschen. Gleichwohl ist es empfehlenswert, den Hinweisgeber nach Eingang des Hinweises entsprechend datenschutzrechtlich zu belehren und auf die Speicherung hinzuweisen.

In Bezug auf etwaige Beschuldigte, die in den Hinweisen genannt werden, gelten die allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorgaben. Nach Art. 14 DSGVO ist der Beschul-

digte grundsätzlich darüber zu informieren, wenn seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden, die nicht bei ihm selbst erhoben wurden. Zudem ist er darüber zu informieren, wer den Hinweis gegeben hat. Diese Regelung gilt jedoch dann nicht, wenn durch eine Information die Verwirklichung der Verarbeitungsziele unmöglich gemacht oder ernsthaft beeinträchtigt wird [Art. 14 Abs. 5 lit. b) DSGVO]. Es wird demnach eine Folgenabwägung durchzuführen und zu dokumentieren sein, ob und wann der Beschuldigte über die Vorwürfe und die damit einhergehende Datenspeicherung unterrichtet werden muss.

Die deutschen Datenschutzbehörden haben zu dieser Frage bereits am 14.11.2018 eine Orientierungshilfe erarbeitet, nach der das Zurückhalten der Information nur so lange zulässig ist, wie der Ermittlungszweck nicht gefährdet wird. Wann dies genau der Fall ist, bleibt aber derzeit offen, weil es noch keine Entscheidungspraxis der Behörden gibt. Für den Fall der Nichtoffenlegung der Identität bleibt zu empfehlen, genauestens zu dokumentieren, warum im Einzelfall eine Zurückhaltung notwendig ist.

Berufsrecht

Der vorgelegte Regierungsentwurf wirft auch aus berufsrechtlicher Sicht Fragen auf beziehungsweise findet keine Antworten auf bereits vor der Gesetzesinitiative existente berufsrechtliche Fragestellungen. Zwei Themen sind hier schlagwortartig zu thematisieren.

Ausgangspunkt ist hierbei zunächst, dass Unternehmen, die künftig interne Meldestellen unterhalten müssen,

diese Verpflichtung nach dem Regierungsentwurf auch durch die Beauftragung eines externen Dritten erfüllen können (§ 14 Abs. 1). Die Entwurfsbegründung (S. 90) verweist insoweit ausdrücklich auf externe Anwälte, auch Ombudspersonen genannt. § 15 sieht vor, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragte (externe) Person unabhängig ist. Über die Aussage hinaus, dass der externe Dritte vom Unternehmen zu beauftragen sei und die generelle Verpflichtung bestehe, die für alle internen Meldestellen geltenden Datenschutzbestimmungen zu beachten, findet sich wenig über die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben der Ombudsperson, insbesondere ihr vertragliches Verhältnis. Üblicherweise erteilt das Unternehmen das Mandat, ist also Mandant im berufsrechtlichen Sinn, verzichtet aber unwiderruflich auf seinen Auskunftsanspruch gegen die Ombudsperson, die Identität des Hinweisgebers, der sich an die Ombudsperson wendet, offenzulegen, solange der Hinweisgeber dies nicht gestattet. Dass diese Ausgestaltung dazu führt, dass ein (geschütztes) Mandat zwischen Ombudsperson und Hinweisgeber zumindest fraglich ist, ist öffentlich kaum im Bewusstsein. Sie ist im Übrigen mit hier nicht zu vertiefenden Folgefragen, wie dem (gegebenenfalls fehlenden) Beschlagnahmeschutz etc. konfrontiert. Die alternative Begründung eines Mandats ausschließlich mit dem Hinweisgeber ist demgegenüber aus Sicht des Unternehmens suboptimal, da dann der Hinweisgeber als Mandant „Herr“ des Verfahrens und aller auch von der Ombudsperson gegebenenfalls bei der Plausibilisierung der hinweisgegenständlichen Vorwürfe zusätzlichen gewonnenen Informationen und Beweise bleiben kann. Die Begründung zweier Mandate (zum Unternehmen und zum Hinweisgeber) begegnet grundsätzlichen Bedenken,

namentlich unter dem Aspekt widerstreitender Interessen (§ 43a Abs. 4 BRAO). Eine gesetzliche Regelung in diesem Bereich scheint erstrebenswert.

Die latente Problematik widerstreitender Interessen trifft im Übrigen generell in diesem Bereich tätige Rechtsanwälte. Es ist selbstverständlich, dass der Mandant von der ihn beratenden Kanzlei eine umfassende und wirtschaftliche Problemlösung im Bereich des Whistleblowings erwartet. Betrachtet man aber die Beratungsphasen im Zusammenhang mit einem Hinweisgeberschutzsystem: Einrichtung und Schaffung des Hinweisgeberschutzsystems inklusive Ombudsperson – Betrieb des Hinweisgeberschutzsystems (insbesondere durch die beauftragte Funktion einer externen anwaltlichen Ombudsperson) – externe Prüfung eines begründeten Verdachtsfalls im Rahmen einer sogenannten Internal Investigation –, so ist ersichtlich, dass widerstreitende Interessen je nach Sachverhaltskonstellation (Stichwort: Beauftragung einer Internal Investigation durch den Aufsichtsrat bei der Aktiengesellschaft) und konkreter Beauftragungssituation im Raum stehen können. Vorausschauende Überlegungen, entsprechende vertragliche Ausgestaltungen und in letzter Konsequenz Abstandnahme von inkompatiblen Tätigkeiten scheinen hier zumindest derzeit die Mittel der Wahl.

Internationale Umsetzung

Erst durch die Einleitung des Vertragsverletzungsverfahrens durch die EU-Kommission scheint, wie in Deutschland, so auch in den anderen Mitgliedsstaaten, Schwung in die nationalen Gesetzgebungsverfahren gekommen

zu sein. Mittlerweile haben elf Mitgliedsstaaten, darunter Frankreich, Dänemark, Irland, Portugal und Schweden, ihr Hinweisgeberschutzgesetz erlassen. In 15 weiteren Mitgliedsstaaten ist das Gesetzgebungsverfahren im Gang. Teilweise, zum Beispiel in Österreich, Tschechien und Polen, liegt bereits ein Entwurf vor, der nur noch auf seine parlamentarische Verabschiedung wartet oder von Experten und Interessengruppen final bewertet werden soll. Lediglich Ungarn hat derzeit noch kein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet.

Europaweit zeichnet sich die Tendenz ab, die Richtlinie über ihre Vorgaben hinaus umzusetzen. So wird zum einen etwa der Hinweisgeberschutz in den allermeisten Fällen auf die Meldung von Verstößen gegen nationales Recht ausgeweitet (teilweise unterschiedliche Schwerpunkte, zum Beispiel Korruption in Österreich). Zum anderen erlauben einige Mitgliedsstaaten Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, eine zentrale Meldestelle einzurichten (etwa Frankreich, Dänemark, Österreich). Letzteres ist nach Auffassung der EU-Kommission aber nicht mit dem Umsetzungsspielraum der Richtlinie vereinbar, denn danach sollen Unternehmen, die mehr als 249 Mitarbeiter beschäftigen, explizit dazu verpflichtet sein, eigene Meldestellen einzurichten.

Die teils erheblichen Abweichungen der Mitgliedsstaaten von der Richtlinie stellen internationale Konzerne vor große Herausforderungen bei der Implementierung ihres Hinweisgeberschutzsystems. Diese werden häufig nur mit externem Rechtsrat und anwaltlicher Hilfe aus den betroffenen Jurisdiktionen bewältigt werden können. Insbesondere aufgrund der nach wie vor schleppenden Umsetzung

der nationalen Hinweisgeberschutzgesetze ist die einheitliche Implementierung weiterhin schwierig.

Fazit

So begrüßenswert der angestrebte Schutz von Hinweisgebern und die gewünschte Harmonisierung von Compliance in Europa auch sind, besteht aktuell doch das Risiko, dass ungelöste nationale Fragestellungen und internationale Divergenzen bei der Umsetzung der Richtlinie Hinweisgebern auch weiterhin rechtssicheren und europaweit einheitlichen Schutz verwehren. Umso wichtiger ist es jetzt, die Chancen der Beratungen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens im Bundesrat und in den Ausschüssen des Bundestags zu nutzen und dem Hinweisgeberschutzgesetz mit weiteren Anpassungen zum Erfolg zu verhelfen. ←

Hinweis der Redaktion:

Dieser Artikel ist entstanden im Rahmen der Arbeit der Task Force „Whistleblowing“ des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD), die ein umfassendes Positionspapier als Stellungnahme des BWD zum laufenden Gesetzgebungsverfahren des Hinweisgeberschutzgesetzes erstellt hat. Der Task Force unter Leitung von Dr. Michael S. Braun (Rödl & Partner) gehören an: Florian Block (CMS), Dr. Jost Eder (Becker Büttner Held), Dr. Phillip Engelhoven (Esche Schumann Commichau), Ulrike Grube (Rödl & Partner), Dr. Philippe Litzka (Westpfahl Spilker Wastl) und Gerlach Schreiber (Osborne Clarke). Das Positionspapier finden Sie [hier](#). (tw)



Sozietäten

FGvW zahlt nichtanwaltlichen Beschäftigten zusätzliche Prämie

Die Wirtschaftskanzlei Friedrich Graf von Westphalen & Partner (FGvW) zahlt ihren bundesweit rund 120 nichtanwaltlichen Mitarbeitern in Abhängigkeit von der Anzahl ihrer Kinder noch in diesem Jahr eine zusätzliche Prämie von bis zu 3.000 Euro. Auch Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und studentische Mitarbeiter werden im Wege der zusätzlichen Zahlung unterstützt. Die Zahlung soll nach dem Willen der Partnerschaft unabhängig von etwaigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Befreiungen geleistet werden.

„Der Krieg in der Ukraine sorgt für stark steigende Energie- und Nahrungsmittelpreise“, begründet Carsten Laschet, Sprecher der Geschäftsführung, den Beschluss der Sozietät. „Die damit verbundenen realen Einkommensverluste werden insbesondere für unsere nichtanwaltlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuell zu einer immer höheren Belastung. Ihnen gegenüber sehen wir uns in einer besonders großen sozialen Verantwortung, der wir in unserer Rolle als Arbeitgeber Rechnung tragen wollen.“

„Ob für die zusätzliche Zahlung eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung besteht, war für unsere Entscheidung nicht ausschlaggebend“, ergänzt Dr. Sabine Schröter, die seit Juni 2022 als geschäftsführende Partnerin den Bereich Personal verantwortet. „Für unsere anwaltlichen Beschäftigten haben wir unsere Gehaltsstruktur vor kurzem teils deutlich verbessert. Auch werden wir hier die bestehenden Möglichkeiten eines Ausgleichs über Bonuszahlungen nutzen. Aktuell steht für uns im Vordergrund, dass wir für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kanzlei eine spürbare Entlastung schaffen – denn niemand soll in der aktuellen Situation alleingelassen werden.“

Die zusätzliche Prämie wird voraussichtlich im Dezember 2022 als Energie- und Inflationsbonus geleistet. (tw)

Latham & Watkins begleitet DPE Deutsche Private Equity beim 708-Millionen-Euro-„DPE Continuation Fund I“ – bislang größte GP-geführte Secondary-Transaktion in Deutschland

Latham & Watkins LLP hat DPE Deutsche Private Equity (DPE), einen der führenden Wachstumsinvestoren in der DACH-Region, im Zusammenhang mit dem Aufsetzen des DPE Continuation Fund I (DPE CF I) mit einem Gesamtvolumen von circa 708 Millionen Euro beraten. Der DPE CF I ermöglicht den

Bestandsinvestoren von DPE Fund III die Wahl zwischen voller Liquidität und einer teilweisen oder vollständigen Reinvestition in DPE CF I.

DPE CF I ist gegründet worden, um in die DPE-Portfoliounternehmen Eraneos Group und valantic Group zu investieren – zwei der führenden europäischen Beratungsunternehmen für Technologie und digitale Transformation in der DACH-Region. Es handelt sich um die bislang größte GP-geführte Secondary-Transaktion in Deutschland.

DPE CF I wird von einem Konsortium führender globaler Secondary-Investoren sowie weiteren neuen und bestehenden Investoren finanziert. Die Managementteams beider Unternehmen bleiben in signifikantem Umfang beteiligt.

Latham & Watkins berät DPE regelmäßig bei Transaktionen, unter anderem beim Einstieg von DPE III in die valantic-Gruppe.

Latham & Watkins LLP hat mit folgendem Team beraten: Burc Hesse (Partner), Dr. Stephan Hufnagel (Associate, gemeinsame Federführung), Dr. Sebastian Pauls (Partner), Dr. Philipp Gärtner, Chris Freitag, Dr. Lena Hummel, Maximilian Kuchernig (alle Associate, Corporate), Thomas Weitkamp (Partner), Ludwig Zesch (Counsel, Bank- und Finanzrecht), Stefan Süß (Partner, Steuerrecht, alle München). (tw)



Personal

Ashurst verstärkt die Praxis für internationale Schiedsverfahren mit neuem Head of Public International Law & Investment Arbitration – Arne Fuchs wechselt von McDermott Will & Emery

Ashurst gibt den Zugang von Arne Fuchs als Partner in der Dispute-Resolution-Gruppe der Kanzlei bekannt. Er wird vom Standort Frankfurt am Main aus die Position des Head of Public International Law & Investment Arbitration übernehmen.

Fuchs kommt von McDermott, Will and Emery LLP, wo er Global Co-Chair der Praxisgruppe für internationale Schiedsverfahren und Streitbeilegung war. Er ist auf Streitigkeiten im Bereich des Völkerrechts spezialisiert und verfügt über umfangreiche Expertise in Investitionsschiedsverfahren, bei denen er in einigen der wichtigsten Investitionsstreitigkeiten der vergangenen Jahre auf Investoren- und Staatenseite tätig war.

Mit Arne Fuchs wechseln seine Teammitglieder Senior Associate Pauline Walde und Associate Shengming Zhang zu Ashurst.

„Das Wachstum unserer Dispute-Resolution-Gruppe hat strategische Priorität für Ashurst“, so Tom Connor, EMEA Head of Dispute Resolution. „Ich freue mich, Arne Fuchs und sein Team bei Ashurst zu begrüßen.“

Matthew Saunders, Global Head of International Arbitration, sagte: „Der Zugang von Arne Fuchs und seinem Team belegt Ashursts Willen, in unsere internationale Disputes-Praxis zu investieren. Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit mit Arne Fuchs und seinem Team. Die Synergien mit der Ashurst-Plattform sind enorm und erweitern unser Angebot in diesem Wachstumsbereich erheblich.“

Der Leiter der deutschen Dispute-Resolution-Praxis Dr. Nicolas Nohlen sagte: „Es freut mich sehr, Arne Fuchs und sein Team nach den weiteren jüngeren Zugängen von Dr. Martin Eimer, Dr. Judith Sawang und Tilmann Hertel willkommen zu heißen. Dank seiner Reputation und Kompetenz wird Arne Fuchs unser Team hervorragend ergänzen. Ich bin überzeugt, dass er eine wesentliche Rolle beim Ausbau unserer Disputes-Praxis spielen wird. Mit dem Eintritt von Arne Fuchs verfügt Ashurst nun über eine der Toppraxisgruppen für Dispute Resolution in Deutschland.“

Arne Fuchs sagte: „Ich freue mich sehr auf die Zukunft bei Ashurst. Die Kanzlei bietet mir und meinem Team aufgrund der bereits vorhandenen Beratungskompetenz, ihrer breiten geographischen Aufstellung sowie ihres Mandantenstamms in Industriebereichen, die für internationale Schiedsverfahren besonders wichtig sind, wie etwa Energie und Infrastruktur, eine herausragende Plattform. Es wird mir eine Freude sein, praxisgruppenübergreifend mit den Kollegen in Deutschland und weltweit zusammenzuarbeiten, um den erfolgreichen Wachstumskurs der Dispute-Resolution-Gruppe bei Ashurst fortzusetzen.“ (tw)

Goodwin beruft zwei neue Partner in Deutschland – Catharina Förster und Felix Krüger schaffen den Sprung

Goodwin hat zum 01.10.2022 zwei neue Partner in Deutschland ernannt. Catharina Förster und Felix Krüger werden im Rahmen der internationalen Partnerernennungen in die Partnerschaft aufgenommen. Beide sind im Frankfurter Büro bereits seit der Eröffnung von Goodwin in Deutschland tätig und haben intensiv am Aufbau der Kanzlei in Deutschland mitgewirkt. Catharina Förster ist seit 2016 Teil des Real-Estate-Teams von Goodwin und berät Mandanten zu Fragen rund um den Investitionszyklus von Immobilien, vom Erwerb über die Entwicklung und das Assetmanagement bis hin zur Veräußerung. Felix Krüger ist ebenfalls seit 2016 für Goodwin im Bereich Steuern tätig und berät Mandanten zu komplexen steuerlichen Fragestellungen

jeglicher Art, insbesondere im Zusammenhang mit Private-Equity- und Immobilientransaktionen sowie im Rahmen von grenzüberschreitenden Strukturierungen. Mit diesen Partnerernennungen in Deutschland wird Goodwin auch die Immobilienrechtspraxis in München weiter strategisch ausbauen. Nachdem im vergangenen Jahr die Immobilienfinanzierungsexpertin Dr. Anke Johann als Partnerin für Goodwin in München hinzugewonnen werden konnte, werden nun zusammen mit Catharina Förster auch die beiden langjährigen Real-Estate-Partner Peter Junghänel und Marc Böhne ihre Aktivität auf München erstrecken und abwechselnd von Frankfurt am Main und München aus beraten. „Goodwin trotz den aktuellen weltweiten wirtschaftlichen Schwierigkeiten und ernennt international 92 neue Partner und Equity-Partner aus den eigenen Reihen. Dies zeigt, wie erfolgreich unsere Kanzlei aufgestellt ist“, kommentiert Dr. Stephan Kock, Chair des Frankfurter Büros. „Mich freut natürlich besonders, dass wir auch in Deutschland zwei kompetente Kollegen in die Partnerschaft aufnehmen können. Mit der Ernennung und dem weiteren Ausbau unseres Standorts in München unterstreicht Goodwin einmal mehr seine Stärke in den Bereichen Immobilien, Private Equity und Steuern. Wir danken Catharina Förster und Felix Krüger dafür, dass sie dazu beigetragen haben, Goodwin erfolgreich in Deutschland zu etablieren, und freuen uns auf die weitere positive Zusammenarbeit.“ (tw)

Kirkland ernennt Dr. Marlene Ruf zur Partnerin



Dr. Marlene Ruf

Kirkland & Ellis nahm die Restrukturierungsspezialistin Dr. Marlene Ruf mit Wirkung zum 01.10.2022 in die Partnerschaft auf.

„Wir gratulieren Dr. Marlene Ruf herzlich zu ihrem Karriereschritt und freuen uns sehr, die Zusammenarbeit mit ihr als Partnerin fortzusetzen“, sagt Kirkland-Partner Leo Plank, der die Restrukturierungspraxis am Standort München leitet. Das insbesondere auf finanzielle Restrukturierungen im internationalen Kontext spezialisierte Team des deutschen Standorts zählt zehn Anwälte, darunter nunmehr fünf Partner. Die Praxis wird in den anerkannten Rankings zu den führenden gezählt.

Dr. Marlene Ruf ist seit 2017 als Rechtsanwältin in der Praxisgruppe Restructuring des Münchener Kirkland-Büros tätig. Sie berät vor allem bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen. Zu ihren Mandanten zählen Distressed-Debt-Investoren und Banken sowie Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten. „Handelsblatt Best Lawyers“ listet sie in der Kategorie „Ones to Watch“ 2022 für Restrukturierung und Insolvenzrecht.

Weltweit ernennt Kirkland in diesem Jahr 193 Associates an 15 Standorten weltweit zu Partnern, mehr als je in einem Jahr zuvor. (tw)

KPMG Law verstärkt Legal-Financial-Services sowie Umwelt- und Planungsrecht

Die KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) verpflichtet mit Marc Pussar einen alten Bekannten: Vor einem Zwischenspiel bei PwC Legal war Pussar bereits bei KPMG Law tätig. Nun kehrt er als Partner zurück ins Team Legal-Financial-Services von Miriam Bouazza. Ebenfalls im Team Legal-Financial-Services starteten Robert Kuhn zum 01.10.2022 sowie Christoph Meyer bereits im Juli dieses Jahres. Im Umwelt- und Planungsrecht verstärkt Dr. Florian Gonsior das Team am Standort Düsseldorf.

Marc Pussar, 45, begann am 01.10.2022 als Partner im Team Legal-Financial-Services bei KPMG Law am Standort Frankfurt am Main. Pussar kommt von PwC Legal, wo er die Bereiche Bank-, Versicherungs- und Investmentrecht betreute. Zu seinen Mandanten zählen nationale und internationale Unternehmen und Konzerne, Banken, Finanzdienstleister, Zahlungsdienstleister, E-Geld-Institute, FinTechs und Fondsgesellschaften. Pussar begann seine Karriere bei SKW Schwarz, wo er in den Bereichen Banking & Finance, Corporate/M&A tätig war.

Ebenfalls am 01.10.2022 stieß Robert Kuhn als Senior Manager zum Team Legal-Financial-Services in Frankfurt am Main. Kuhn kommt von Clifford Chance in Luxemburg, wo er seit 2020 im Finanztransaktionsteam für Akquisitionsfinanzierungen, Investmentgradekreditfazilitäten und anderen Unternehmensfinanzierungstransaktionen einschließlich Refinanzierung und Restrukturierung zuständig war. Ein weiterer Schwerpunkt von Kuhn ist Asset-Finance, insbesondere im Bereich Immobilienfinanzierungen.

Bereits zum 01.07.2022 kam Christoph Meyer in das Team Legal-Financial-Services, ebenfalls als Senior Manager. Meyer begann seine Laufbahn bei der Unicredit Bank AG als Syndikusrechtsanwalt und war zwischenzeitlich bei Simmons & Simmons LLP tätig, außerdem bei der Crédit Agricole Corporate & Investment Bank Deutschland sowie bei der VTB Bank (Europe) SE, jeweils ebenfalls als Unternehmensjurist. Er ist spezialisiert auf Corporate Finance, insbesondere auf strukturierte Finanzierungen.

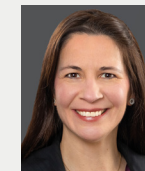
Pussar, Kuhn und Meyer berichten an die Leiterin der Line Legal-Financial-Services, Miriam Bouazza.

Auch das Team Umwelt- und Planungsrecht erhält Verstärkung: Dr. Florian Gonsior startete ebenfalls zum 01.10.2022 am Standort Düsseldorf als Senior Manager. Sein Beratungsschwerpunkt liegt auf komplexen Genehmi-

gungsvorhaben insbesondere im Energiesektor. Daneben berät er Mandanten im Immissionsschutz- und Baurecht. Einen zusätzlichen Schwerpunkt hat Gonsior im öffentlichen Finanzsektor.

Gonsior kommt von Posser Spieth Wolfers & Partners, wo er ebenfalls das Umwelt- und Planungsrecht betreute, nachdem er seine Karriere bei Freshfields Bruckhaus Deringer begonnen hatte. Bei KPMG Law wird er in der Solution-Line Legal-Public-Sector an Dr. Moritz Püstow berichten. (tw)

Mayer Brown verstärkt Kartellrechtspraxis in Brüssel – Dr. Andrea Pomana kommt von ADVANT Beiten



Dr. Andrea Pomana

Mayer Brown baut die europäische Kartellrechtspraxis sowie den Standort Brüssel mit dem Zugang von Dr. Andrea Pomana als Partnerin weiter aus. Sie wechselte von ADVANT Beiten in Frankfurt am Main, wo sie Partnerin war.

„Dr. Andrea Pomana ist eine anerkannte Beraterin bei komplexen und grenzüberschreitenden Transaktionen mit mehr als 15 Jahren Erfahrung im Bereich Kartellrecht“, sagte Britt Miller, Koleiterin der globalen Kartellrechtspraxis der Kanzlei. „Ihre Erfahrung, ihr Ruf und ihre Kontakte sind eine großartige Ergänzung für Mayer Brown, da wir unsere Präsenz im Kartellrecht weltweit ausbauen und dabei auch die Complianceberatung für unsere Mandanten erweitern.“

Dr. Andrea Pomana verfügt über langjährige Erfahrung in den Bereichen Fusionskontrolle, kartellrechtliche Untersuchungen, Compliance und Compliancemanagementsysteme und ausländische Direktinvestitionen. Sie war für eine Reihe namhafter Mandanten tätig und ist mit komplexen und grenzüberschreitenden Transaktionen und Fällen von Marktbeherrschung vertraut.

„Dr. Andrea Pomana hat sich durch ihre Arbeit in Brüssel und Frankfurt am Main einen herausragenden Ruf in der europäischen Kartellrechtsszene erworben. Sie ist eine hervorragende Ergänzung für unser wachsendes Team“, sagte Christian Horstkotte, Leiter der Kartellrechtspraxis in Deutschland und Koleiter der europäischen Kartellrechtspraxis der Kanzlei. „Mit ihrem Zugang bauen wir unsere Präsenz in Brüssel weiter aus und stärken unser integriertes europäisches Kartellrechtsteam, wovon unsere Mandanten profitieren werden.“ (tw)

PwC Legal baut Corporate-Law-Praxis mit Dr. Thorsten Ehrhard am Standort Mannheim aus

Die PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft (PwC Legal) hat ihre Corporate-Law-Praxis zum 01.10.2022 ausgebaut. Dr. Thorsten Ehrhard und sein Team werden vom Mannheimer Standort aus Mandanten vor Ort und in ganz Deutschland betreuen.

Der 48-jährige Rechtsanwalt wechselt von EY Law, wo er als Partner die Corporate-Law-Praxis leitete. Er war bereits von 2011 bis 2017 – zuletzt als Partner – für PwC Legal tätig. Neben ihm wechselten die Senior Manager Dr. Timo Rinne, Dr. Robert Schiller und Katharina von Smirnow sowie der Manager David Santa, die bereits am 01.07.2022 bei PwC Legal starteten.

Das Team berät nationale und internationale Unternehmen und Konzerne in allen Bereichen des Gesellschaftsrechts, insbesondere zu Fragen der Reorganisation und Restrukturierung, der unternehmerischen Mitbestimmung und des Rechts der Societas Europaea (SE). Weitere Schwerpunkte bilden die Beratung von Vorständen und Aufsichtsräten zu Organhaftungsfragen sowie die Beratung zu ESG- und Corporate-Governance-Themen.

„Ich freue mich, dass wir mit Dr. Thorsten Ehrhard einen sehr erfahrenen und im Markt bekannten Rechtsanwalt für unseren Standort zurückgewinnen konnten. Er und sein Team machen unser Leistungsportfolio, das wir von Mannheim aus im Bereich Tax & Legal anbieten können, nochmals schlagkräftiger“, kommentiert Stefan Ditsch, Senior Relationship Partner für den Mannheimer Standort von PwC Deutschland.

„Die Verstärkung unserer Corporate-Law-Praxis durch Dr. Thorsten Ehrhard und Team in Mannheim ist ein großer Schritt auf dem Weg des stetigen Ausbaus unserer Marktpräsenz in der Rechtsberatung“, sagt Daniel Kast, Managing Partner von PwC Legal. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 26. Oktober 2022.



Wonach richtet man sich, wenn alle Richtungen möglich sind?

Die Unternehmen stehen weltweit vor großen Herausforderungen – und EY an ihrer Seite: mit einem globalen Netzwerk aus rund 4.500 Beratern im Bereich Forensic & Integrity Services. Wir wissen, dass wirksame Integritäts- und Compliance-Management-Systeme immer wichtiger werden. Und in schweren Zeiten sind wir Ihr Partner für unabhängige komplexe forensische Untersuchungen. Möchten Sie mehr über uns erfahren oder in unseren Verteiler aufgenommen werden? Melden Sie sich [hier](https://de.ey.com/eyforensics) oder besuchen Sie unsere Website:

Reframe your future | de.ey.com/eyforensics

■ ■ ■

The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

EY
Building a better working world

„EY“ und „wir“ beziehen sich auf die deutsche Tochtergesellschaft EY Germany Limited, eine Tochtergesellschaft von EY & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. ED None. MJK 2209-856

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 81 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.

**Carsten Beisheim**

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com

**Dr. Andreas Biegel**

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

andreas.biegel@delvag.de

**Peter Bokelmann**

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com

**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de

**Giovanni Brugugnone**

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com

**Dr. Heiko Carrie**

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

heiko.carrie@fr.bosch.com

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

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

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Fritz Daube**

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

fritz.daube@airliquide.com

**David J. Deutsch**

HOCHTIEF Aktiengesell-
schaft, Essen
Legal Counsel, Head of
Governance Operations,
Corporate Department Legal

david.deutsch@hochtief.de

**Hans-Ulrich Dietz**

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

dietz@lions-pompejanum.de

**Dirk Döppelhan**

ALDB GmbH,
Berlin
Geschäftsführung

info@aldb.org

**Dr. Jan Eckert**

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

jan.eckert@zf.com

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

Volkswagen Aktiengesellschaft,
Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de

**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com

**Michael Felde**

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com

**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com

**Moritz Fischer**

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**

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
Syndikusrechtsanwält,
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**

ROTHENBERGER AG, Kelkheim
General Counsel /
Syndikusrechtsanwältin

andrea.graessler@rothenberger.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**

Alstom,
Berlin

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 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

**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

**Uwe Krumei**

Bayerische Landesbank,
München
Abteilungsleiter,
HR Strategy & Analytics

uwe.krumei@bayernlb.de

**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

**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

**Martin Mildner**

United Internet AG,
Montabaur
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**

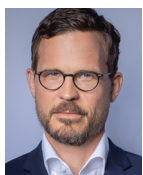
Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

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,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de

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

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com

**Günther Sailer**

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

g.sailer@hse24.de

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

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

dierk.schindler@de.bosch.com

**Tjerk Schluffer**

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

tjerk.schluffer@fresenius.com

**Christian Schmitz**

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

christian.schmitz@santander.de

**Dr. David Schneider**

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com

**Frederick Schönig**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

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

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

jochen.scholten@sap.com

**Gunnar Skoeries**

MANN+HUMMEL
International GmbH & Co. KG,
Ludwigsburg
Group General Counsel

gunnar.skoeries@mann-hummel.com

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

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

timo.spitzer@gruposantander.com

**Martin Stadelmaier**

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

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org

**Niko Steinhoff**

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

niko.steinhoff@bilfinger.com

**Christina Stoyanov**

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

c.stoyanov@mainova.de

**Katja Thümmeler**

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

katja.thuemmeler@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
and 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

ADVANT Beiten

ADVANT Beiten
Markus Künzel
Ganghoferstr. 33
80339 München
Telefon: 089 350 65-11 31
markus.kuenzel@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com



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



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



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



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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



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



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



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 Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**
Dr. José A. Campos Nave
Taunus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 061 96 761 14-702
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.de

SCHULTERECHTSANWÄLTE.

SCHULTE RECHTSANWÄLTE
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

**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-Str. 1
61352 Bad Homburg
julia.zange@fmc-ag.com
www.acc.com/chapters-networks/
chapters/europe

BusyLamp

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

ROY C. HITCHMAN AG

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



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



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



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



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



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



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



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

FORIS

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



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



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

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), Michael Dörfler, Karin Gangl, Mareike Theisen
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-tägig
Projektmanagement: Karin Gangl, Telefon: 069 75 91-22 17
Layout: Mi-Young Youn
Strategische Partner: ADVANT Beiten; ARNECKE SIBETH DABELSTEIN; BUSE Rechtsanwälte Steuerberater; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Ha-ver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwalts-gesellschaft; Kallan Rechtsanwalts-gesellschaft; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; SCHULTE RECHTSANWÄLTE; Tiefenbacher Rechtsanwälte · Steuerberater; Westpfahl Spilker Wastl
Kooperationspartner: ACC Europe; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; Epiq Systems Germany GmbH; FORIS AG; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; Relativity GmbH; reThink Legal GmbH; Roy C. Hitchman AG; STP Informationstechnologie GmbH; Universität St. Gallen, Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG); Venturis Consulting Germany GmbH & Co. KG

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Deutschen AnwaltSpiegels übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.
Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

