



Ausgabe 2 | 17. Oktober 2022

four word

Das Magazin des
Bundesverbands der
Wirtschaftskanzleien
in Deutschland

WAS ZU TUN IST IN DIESER LEGISLATURPERIODE

Die zentralen Themen im
Wirtschaftsrecht

CHANCEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

Digitale Transformation
in der Wirtschaftskanzlei

HINWEISGEBERSCHUTZ IN DEUTSCHLAND UND EUROPA

BWD: Es besteht Anpassungs-
bedarf im deutschen
Gesetzgebungsverfahren

BAG: ENTSCHEIDUNG ZUR ZEITERFASSUNGSPFLICHT

Hintergründe und Position des
Bundesverbands der Wirtschafts-
kanzleien in Deutschland (BWD)

Liebe Leserin, lieber Leser,

die zweite Ausgabe des BWD-Onlinemagazins **fourword** eröffnet Elisabeth Winkelmeier-Becker, die Vorsitzende des Rechtsausschusses im Deutschen Bundestag. Sie stellt Ihnen die aus ihrer Sicht wichtigen Themen im Wirtschaftsrecht vor, die in dieser Legislaturperiode auf der Agenda stehen. – Prädikat: lesenswert.

Der BWD arbeitet in derzeit 17 Task Forces – Expertengruppen der jeweiligen Spezialisten seiner Mitgliedskanzleien und des (wissenschaftlichen) Fachbeirats – proaktiv an den Rechtsentwicklungen, die in den kommenden Jahren Wirtschaftskanzleien und deren Mandanten beschäftigen werden. Die Task Forces „Digitale Transformation“ (Leitung: Dr. Kuuya Chibanguza, LL.B., und Christian Kuss, LL.M., Luther) sowie „Lawyer-Well-Being“ (Leitung: Stefanie Müller, M.A., Menold Bezler) präsentieren wir Ihnen auf den folgenden Seiten.

Erste Arbeitsergebnisse haben zwei andere Task Forces in kürzester Zeit bereits erstellt und publiziert. Lesen Sie die aktuellen Positionspapiere zum Hinweisgeberschutz (Leitung der Task Force „Whistleblowing“: Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner) und zum Arbeitszeitgesetz (Leitung der Task Force „Arbeitszeitgesetz“: Christof Kleinmann, GvW Graf von Westphalen, und Kathrin Reitner, Grant Thornton). Mit diesen Stellungnahmen möchte der BWD der Rechtspolitik und dem Gesetzgeber inhaltliche Unterstützung bei den zu treffenden Entscheidungen anbieten. – Die fachlichen Einschätzungen des Bundesverbands sollten Sie kennen.

Ihr



Thomas Wegerich



Prof. Dr. Thomas Wegerich
BWD, Gruppe Deutscher Anwalt-Spiegel, Frankfurt am Main/Berlin, Rechtsanwalt, Stellv. Vorstandssprecher

IM BLICKPUNKT: BERLIN

- 3 Was zu tun ist in dieser Legislaturperiode**
Die zentralen Themen im Wirtschaftsrecht
Von Elisabeth Winkelmeier-Becker, MdB

TASK FORCE „DIGITALE TRANSFORMATION“

- 6 Chancen der Digitalisierung nutzen**
Digitale Transformation in der Wirtschaftskanzlei
Von Dr. Kuuya Chibanguza, LL.B., und Christian Kuss, LL.M.

TASK FORCE „LAWYER-WELL-BEING“

- 9 Ein bestehendes Tabu beseitigen**
Die Task Force „Lawyer-Well-Being“ des BWD: Risiken für die psychische Gesundheit bei Anwälten und Anwältinnen verringern
Von Stefanie Müller, M.A.

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ/COMPLIANCE

- 12 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

OURWORD

- 16 BAG: Entscheidung zur Zeiterfassungspflicht**
Hintergründe und Position des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)
Von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner

FOREIGN AFFAIRS

- 18 Das Erfolgshonorar in Frankreich ...**
... ist gesetzlich streng geregelt und viel weiter verbreitet als in Deutschland
Von Emil Epp

BWD INSIGHTS

- 21 Projekte der Mitgliedskanzleien**

BWD-STRUKTUR UND IMPRESSUM

- 24 Der Vorstand, Impressum**
25 Advisory Board
26 Advisory Board, Scientific Board
27 Mitgliedskanzleien

Besuchen Sie unsere Website: www.fourword-magazin.de

Was zu tun ist in dieser Legislaturperiode

Die zentralen Themen im Wirtschaftsrecht

Von Elisabeth Winkelmeier-Becker, MdB

Deutschlands Wirtschaft steht vor enormen Herausforderungen: Massive Preissteigerungen, Energiekrise, Fachkräftemangel und nachhaltig gestörte Lieferketten von Rohstoffen bis zu High-tech gehören dazu. Umso wichtiger ist eine unterstützende Rechtsetzung im Wirtschaftsrecht. Anregungen aus den Reihen des neu gegründeten Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien sind hierbei in Zukunft willkommen. Auf einige zentrale Themenfelder im Bereich Wirtschaftsrecht möchte ich nachfolgend eingehen.

Die EU-Verbandsklage muss bis Dezember 2022 in deutsches Recht umgesetzt werden. Der kollektive Rechtsschutz für Verbraucherinnen und Verbraucher wurde mit der Einführung der Musterfeststellungsklage zu Beginn der vorherigen Wahlperiode umgesetzt. Hintergrund war insbesondere der Abgasskandal. Die erste Musterfeststellungsklage gegen VW endete mit dem größten Massenvergleich in der Geschichte der Bundesrepublik. Zentrale Anliegen bleiben, auf der einen Seite die Durchsetzung einer Vielzahl gleichgerichteter Ansprüche kosten- und ressourcenschonend zu vereinfachen, auf der anderen Seite aber Missbrauch und einseitige Belastungen von Unternehmen zu verhindern. Daraus folgt unter anderem, dass Strafschadensersatz, Erfolgshonorare und Opt-out-Prinzip weiterhin abzulehnen



In Planung: Durch die Errichtung englischsprachiger Spezialkammern für internationale Handels- und Wirtschaftsstreitigkeiten, die vollständige Prozesse in englischer Sprache ermöglichen würden, würde der Rechtsstandort Deutschland gestärkt werden.

sind. Wichtig war die Festlegung, dass nur Verbände klagebefugt sind, die die notwendige Stabilität und Professionalität mitbringen. Im Ergebnis sollte sich die Umsetzung der Richtlinie möglichst weitgehend an der Musterfeststellungsklage orientieren und nicht über eine 1:1-Umsetzung hinausgehen.

Ein weiteres Vorhaben umfasst den Rechtsrahmen für Legal-Tech-Unternehmen. Bereits in der vergangenen Wahlperiode ist das sogenannte Legal-Tech-Gesetz (Gesetz zur Förderung verbrauchergerechter Angebote im Rechtsdienstleistungsmarkt) in Kraft getreten. Im Kern geht es immer wieder um das sogenannte rationale Desinteresse

der Verbraucher, die in der Regel erst ab bestimmten Streitwerthöhen bereit sind, Mühen und Kostenrisiken eines Rechtsstreits auf sich zu nehmen. Hier gibt es weiterhin starke Forderungen, das Geschäftsmodell Legal-Tech auszuweiten. Dabei muss aber der Blick auf die gesamte Anwaltschaft gewahrt werden. Die Stellung als Organ der Rechtspflege, die Verpflichtung auf die Interessen der Mandanten und zur objektiven Rechtsberatung darf nicht durch eigene Interessen des Anwalts oder gar anderer Investoren überlagert werden. Nicht zuletzt geht es hier auch um Einnahmemöglichkeiten von Anwaltskanzleien, die mit dem Vollangebot von Rechtsberatung und Vertretung in der Fläche den Zugang zum Recht gewährleisten – auch dort, wo es weniger gute wirtschaftliche Standortvoraussetzungen gibt. Deshalb muss der regulative Rahmen so gestaltet werden, dass auch Rechtsanwälte ihre Geschäftsmodelle fortentwickeln und innerhalb ihrer berufsrechtlichen Pflichten im Wettbewerb mit Inkassodienstleistern bestehen können.

To Do: englischsprachige Spezialkammern bei den Gerichten

Auf der Agenda steht außerdem die Einrichtung englischsprachiger Spezialkammern für internationale Handels- und Wirtschaftsstreitigkeiten. Bisher gibt es Vorstöße in einzelnen Bundesländern, darunter aus „meinem“ Bundesland Nordrhein-Westfalen. Die aktuelle Gesetzeslage ermöglicht jedoch nur die Verhandlungsführung gem. § 185 Abs. 2 GVG auf Englisch. Gerichtssprache bleibt nach § 184 GVG weiterhin Deutsch, so dass Schriftsätze und Urteile in deutscher Sprache verfasst werden müssen. Dies führt zu

einem Nachteil im Vergleich zur privaten Schiedsgerichtsbarkeit oder anderen Rechtssystemen, in denen Englisch als Gerichtssprache längst anerkannt ist. Durch die Ermöglichung vollständiger Prozesse in englischer Sprache würde der Rechtsstandort Deutschland gestärkt.

»Nicht nur für den Staat, sondern auch für die Wirtschaft ist der Schaden durch organisierte Kriminalität entweder direkt durch Produktpiraterie oder indirekt durch die Abzweigung von Geldern aus dem legalen Kreislauf zugunsten von illegalen Aktivitäten (Geldwäsche) immens.«

Eine wichtige materiellrechtliche Ergänzung muss gleichzeitig aufgegriffen werden: Es muss gewährleistet sein, dass sich große Unternehmen, wenn sie untereinander Verträge unter Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) schließen, darauf verlassen können, dass das im Rahmen der Privatautonomie Vereinbarte auch von den Gerichten anerkannt wird. Eine allzu sehr am Schutz von Verbrauchern orientierte Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs schießt hier über das Ziel hinaus, wenn sie im Ergebnis selbst große und rechtlich umfassend beratende Unternehmen bei internationalen Geschäften behindert.

Gleiche Sachverhalte sollten im Handels-, Steuer- und Strafrecht möglichst gleich beurteilt werden. Dazu müssen sich das Steuerrecht und das Handelsrecht wieder annä-

hern und so Unternehmer unter anderem von Doppelstrukturen in der Buchführung befreien. Dazu gehört es, die Aufbewahrungsfristen für Handelsbücher genauso wie z.B. Zinssätze zu vereinheitlichen. Auch müssen strafrechtliche Verurteilungen wegen Steuerhinterziehungen der Wiederaufnahme zugänglich sein, wenn die Finanzgerichte den Steuersachverhalt letztlich anders beurteilt haben.

Unternehmensgründungen müssen schnell und unkompliziert, aber gleichzeitig sicher und für den Rechtsverkehr verlässlich sein. Das kommt vor allem jungen Unternehmen und Start-ups zugute, die neue Ideen schnell und professionell umsetzen und an den Markt bringen wollen. Seit dem 01.08.2022 ist es möglich, eine GmbH oder UG (haftungsbeschränkt) mit Bareinlage online zu gründen. Digitale Gesellschaftsanteile sind der nächste logische Schritt. Hier könnte Deutschland Vorreiter dabei sein, die Übertragung der Gesellschaftsanteile deutscher Kapitalgesellschaften unter der Voraussetzung einer sichereren Identitätsfeststellung zu erleichtern. Anteile könnten ähnlich wie elektronische Wertpapiere digitalisiert und registriert werden. Das würde auch Eigenkapitalbeteiligung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung vereinfachen, was besonders für Start-ups und deren Finanzierung von Interesse ist, und Aktienbesitz auch für Klein- und Kleinstaktionäre attraktiver machen. Positiv ist, dass die Bekämpfung der organisierten Kriminalität laut Koalitionsvertrag verbessert werden soll. Dieses Ziel ist uneingeschränkt zu unterstützen und war bereits in der Vergangenheit der Grund für die deutliche Erleichterung der Vermögensabschöpfung aus kriminellen Handlungen. Auf die Umsetzung darf man gespannt sein. Nicht nur für den Staat, sondern auch für die Wirtschaft ist der Schaden durch organisierte Kriminalität

entweder direkt durch Produktpiraterie oder indirekt durch die Abzweigung von Geldern aus dem legalen Kreislauf zugunsten von illegalen Aktivitäten (Geldwäsche) immens. Experten gehen von einem Geldwäschevolumen in Deutschland von weit mehr als 100 Milliarden Euro jährlich aus. Die Europäische Kommission hat im Rahmen eines größeren Gesetzespakets zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung mehrere Regelungsvorschläge vorgestellt. Als Union haben wir bereits frühzeitig in dieser Legislaturperiode die Schaffung einer „Finanzpolizei“ gefordert, die, mit polizeilichen Befugnissen ausgestattet, die beim Zoll bereits bestehenden polizeilichen Strukturen nutzen sollte.

Ein Evergreen: Unternehmensstrafrecht

Auch der Wunsch von Teilen der Ampel nach einem Unternehmensstrafrecht steht erneut auf der Tagesordnung. Die SPD hatte dies bekanntlich zur Bedingung der Koalition in der 19. Wahlperiode gemacht. Das Bundesjustizministerium fertigte einen Entwurf, der unter anderem Sanktionen von drastischen Bußgeldern bis hin zu Unternehmensauflösungen vorsah; er wurde von der Union und der Wirtschaft stark kritisiert und fiel letztlich der Diskontinuität anheim. Ein besonderes Unternehmensstrafrecht ist abzulehnen. Es widerspricht dem Erfordernis persönlicher Schuld im Strafrecht. Nicht ausgeschlossen sind jedoch Anpassungen des Ordnungswidrigkeitenrechts, das mit Opportunitätsprinzip und Zuständigkeit des Amtsgerichts bisher ausschließlich auf Verstöße geringeren Gewichts ausgerichtet ist. Für Fälle strafrechtlichen Handelns in Unternehmen von größerem Ausmaß, in denen die persön-

liche strafrechtliche Verantwortung einzelner handelnder Personen nicht geklärt werden kann, können dazu der Sanktionsrahmen angemessen erweitert und das Verfahren angepasst werden, einschließlich verlässlicher Regelungen zum Legal-Privilege. Es bietet sich an, im Rahmen der erneuten Diskussion zum Unternehmensstrafrecht auch zu prüfen, inwieweit das Wirtschaftsstrafrecht konkretisiert werden kann. Gerade bei komplexen Tatbeständen wie der Untreue und den Insolvenzstraftaten brauchen wir klarere Regelungen, aus denen absehbar ist, welches Handeln erlaubt und welches verboten ist. Das ist bisher nicht immer der Fall.



Elisabeth Winkelmeier-Becker, MdB

Deutscher Bundestag
Vorsitzende des Rechtsausschusses

elisabeth.winkelmeier-becker@bundestag.de
www.bundestag.de

Unternehmens- relevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

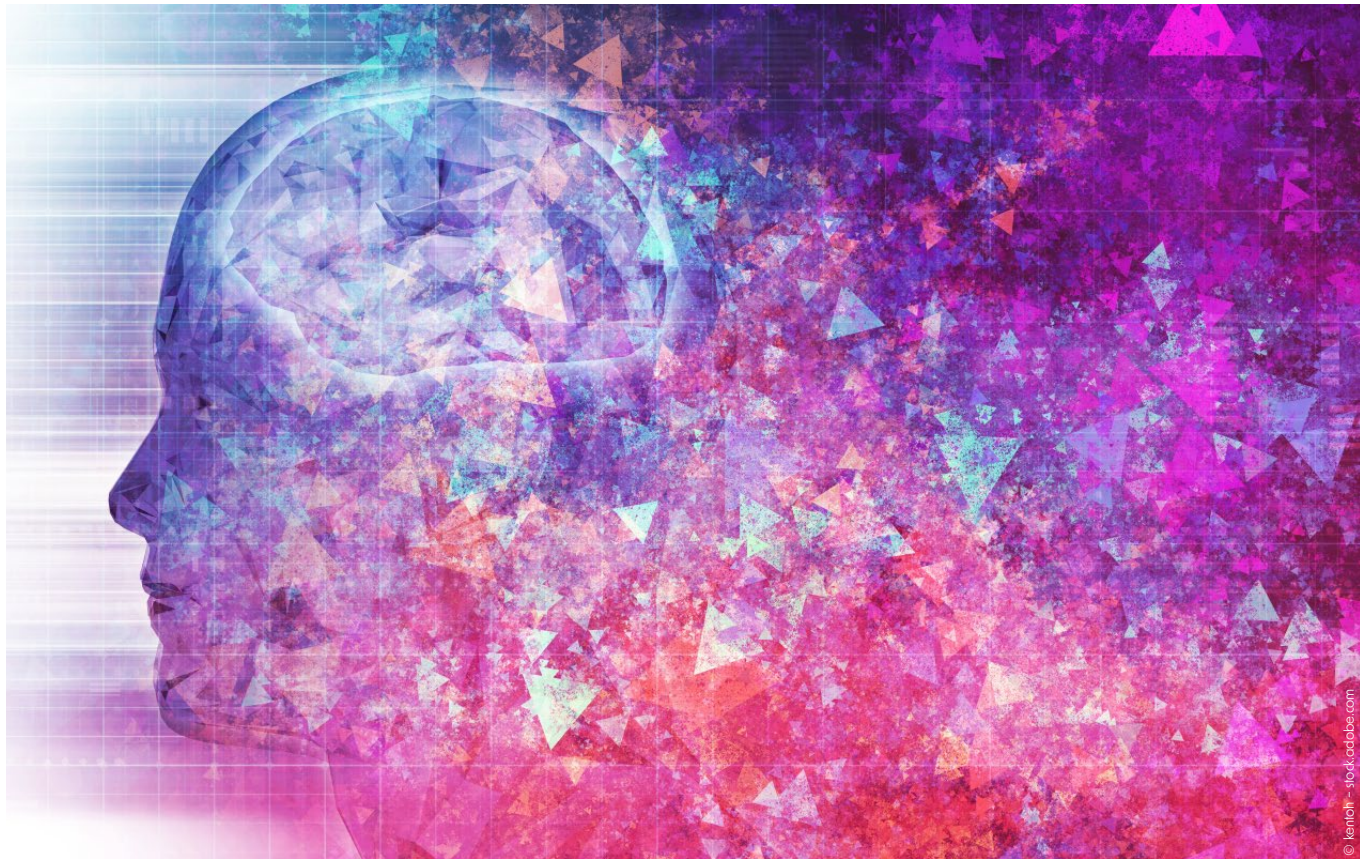
Chancen der Digitalisierung nutzen

Digitale Transformation in der Wirtschaftskanzlei

Von Dr. Kuuya Chibanguza, LL.B., und Christian Kuss, LL.M.

Deutschland ist eine der führenden Wirtschaftsnationen der Welt. Beim Stand der Digitalisierung in der Verwaltung, aber auch in Unternehmen hat das Land diese Führungsrolle nicht inne. Dort bewegt sich Deutschland im internationalen Vergleich lediglich im Mittelfeld. Dem entgegenwirkend, hat sich die aktuelle Bundesregierung zum Ziel gesetzt, die Digitalisierung des Staates zu beschleunigen und zu stärken. Dabei wird die Relevanz des Themas nicht nur durch die systematische Stellung innerhalb des Koalitionsvertrags der aktuellen Bundesregierung, als Kapitel „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen“ gleich nach der Präambel, deutlich. Speziell die am 31.08.2022 vorgestellte Digitalstrategie der Bundesregierung zeigt, dass die Bundesregierung die Bedeutung der digitalen Transformation sowohl für die Gesellschaft als auch für die Wirtschaft und den Staatsapparat erkannt hat.

In diesem Kontext adressiert die Bundesregierung zwar auch die Digitalisierung gerichtlicher Auseinandersetzungen, jedoch mangelt es an speziellen Vorhaben zur Umsetzung in Wirtschaftskanzleien und gegebenenfalls der notwendigen Erneuerung des anwaltlichen Berufsrechts. In Wirtschaftskanzleien sind nicht nur fehlende digitale Kompetenzen, sondern auch zu enge oder unklare Regulierung



Aufgrund einer hohen Schnittmenge strebt die BWD-Task-Force „Digitale Transformation“ einen offenen Austausch und aktive Zusammenarbeit insbesondere mit den Arbeitsgruppen „Corporate Digital Responsibility“, „Cybersecurity“, „New Work“, „Gesetzlicher Rahmen für Legal-Tech-Unternehmen“ und „Schnelle und effiziente Justiz“ an.

gen – und, damit einhergehend, das Risiko von Gesetzesverstößen – häufig Ursache für eine schleppende digitale Transformation. Dies hat der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) erkannt und aufgrund der Wichtigkeit für Wirtschaftskanzleien die „Digitale Transformation“ als eines von 17 Schwerpunktgebieten (Task Forces) identifiziert.

Ziele der Task Force „Digitale Transformation“

Als Interessenvertretung führender deutscher Wirtschaftskanzleien sieht die Task Force „Digitale Transformation“ ihren Tätigkeitsschwerpunkt im interdisziplinären Austausch mit Vertretern der freien Wirtschaft sowie darin, auf den Gesetzgeber einzuwirken, um einen wertvollen Beitrag zum Fortschreiten der digitalen Transformation zu leisten. Ein besonderer Fokus wird dabei auf dem anwaltlichen Berufsrecht liegen, um Wirtschaftskanzleien zukünftig eine Möglichkeit zu bieten, vollumfänglich am digitalen Rechtsmarkt zu partizipieren. Denn die bisherigen regulatorischen Ausprägungen sind teils weder zeitgemäß noch zweckmäßig und schaffen beispielsweise ein unbegründetes Berechtigungsgefälle zwischen nicht anwaltlichen Rechtsdienstleistern und Anwälten.

Doch was versteht die BWD-Task-Force „Digitale Transformation“ unter digitaler Transformation, und wie lässt sich diese innerhalb einer Wirtschaftskanzlei realisieren? Einen ersten Kick-off-Termin hielt die Task Force am 03.08.2022, ihrem Namen entsprechend, digital ab und setzte sich ein erstes Mal mit der oben aufgeworfenen Frage

auseinander. Dabei wurde im Rahmen einer von allen Beteiligten sehr offen geführten Diskussion schnell klar, dass es sich um ein vielschichtiges Thema handelt. Insoweit wird es im ersten Schritt darum gehen, die wichtigsten Fragestellungen aus Sicht der Wirtschaftskanzleien und der sie mandatierenden Stellen zu identifizieren.

»Die digitale Automatisierung von früher analogen Prozessen bietet ein enorm hohes Potential zur Effizienzsteigerung.«

Themenfelder der Task Force „Digitale Transformation“

Einige dieser Themenfelder sind nach derzeitigem Stand die folgenden:

- **Digitale Transformation – Herausforderungen der Aktenführung und des Arbeitens in der Cloud**

Mit kaum einem Berufsfeld werden so sehr Papierberge assoziiert wie mit dem des Anwalts. Riesige Akten in vielfacher Ausführung werden gedruckt, korrigiert, erneut gedruckt. Doch selbst wenn wir diese Papierberge künftig durch digitale Formate ersetzen, ist die digitale Transformation noch nicht erfolgreich abgeschlossen. Die Task Force sieht in der digitalen Transformation einen deutlich vielseitigeren, komplexeren und tiefgreifenderen Prozess, der sich an dem jeweils technisch Möglichen zu messen hat. Von der Digitalisierung von Mandatsakten über die digitale Automatisierung wie-

derkehrender Handlungen und gänzlich neue Geschäftsmodelle der Rechtsberatung bis hin zum Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Auswertung von Dokumenten des Mandanten – die Einbindung digitaler Technologien in den Arbeitsprozess von Wirtschaftskanzleien verspricht Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Erweiterung der Beratungsfelder. So lässt sich beispielsweise durch Implementierung der Aktenführung in der Cloud viel Zeit in der Mandantenkommunikation sparen. Durch die Cloudanbindung und die Zugriffsberechtigung für den Mandanten ist es diesem jederzeit möglich, den aktuellen Stand einzusehen. Sachstandsanfragen per Mail oder Telefon können auf ein Minimum reduziert werden. Mittlerweile bieten Cloudaktenanbieter auch die Möglichkeit der automatisierten Benachrichtigung des Mandanten zu neuen oder aktualisierten Schriftstücken. So gut das klingt, ist es doch fraglich, ob die dauerhafte Einsehbarkeit überhaupt in jedem Fall wünschenswert ist und wie man sich gegen missbräuchliches Verhalten auf Mandantenseite schützen kann.

- **Einbeziehung von Legal-Tech-Tools, ihre Versicherbarkeit und Haftungsbeschränkung für „Legal-Tech-Einheiten“**

Der Einsatz von Legal-Tech-Tools, die die tägliche Arbeit erleichtern oder gar eigenständige Selfserviceleistungen gegenüber Mandanten erbringen, erfreut sich immer größerer Beliebtheit. Neben positiven Effekten wie Kosten- und Zeiteffizienz bringen Legal-Tech-Tools aber auch Haftungsprobleme mit sich, und auch die Versicherbarkeit ist fraglich. Bei Legal-Tech-Tools bestehen Haftungsrisiken sowohl aus dem Bereich „Legal“ als auch aus dem Bereich „Tech“. Die Kombination aus

anwaltschaftlicher Berufshaftpflichtversicherung und IT-Haftpflichtversicherung könnte eine Absicherung sein. Zugleich bieten die Auslagerung von „Legal-Tech-Einheiten“ und die Wahl einer passenden Rechtsform die Möglichkeit, die Haftung zu beschränken. Viele Punkte sind aber weiterhin unklar.

- **Schaffung einheitlicher Standards/Schnittstellen, um Interoperabilität sicherzustellen**

Die digitale Automatisierung von früher analogen Prozessen bietet ein enorm hohes Potential zur Effizienzsteigerung. Da der Alltag neben internen Datenflüssen und Prozessen aber auch maßgeblich von der Zusammenarbeit mit externen Stellen geprägt ist, funktioniert die Automatisierung von Prozessen nur flüssig, sofern einheitliche Datenstandards und Schnittstellen genutzt werden. Hier setzt sich die Task Force zum Ziel, den Markt auf potentielle Standards hin zu evaluieren und sich für die Einführung solcher einzusetzen, um einen entscheidenden Beitrag für die Datenflüsse der Zukunft zu leisten.

Zusammenarbeit mit weiteren Task Forces des BWD

Die digitale Transformation betrifft nahezu alle Lebens- und Geschäftsbereiche, weshalb die Task Force „Digitale Transformation“ auch naturgemäß viele Schnittmengen mit anderen Task Forces des BWD hat. Besonders hoch dürften die Schnittmengen mit den Arbeitsgruppen „Corporate Digital Responsibility“, „Cybersecurity“, „New Work“, „Gesetzlicher Rahmen für Legal-Tech-Unternehmen“ und „Schnelle und effiziente Justiz“ sein. Hier strebt die Task

Force „Digitale Transformation“ einen offenen Austausch und aktive Zusammenarbeit an.

Nächste Schritte

Am 04.10.2022 hat die Task Force im Rahmen einer Hybridveranstaltung inhaltliche Schwerpunkte gesetzt und Untergruppen für die Aufarbeitung gebildet. Ergebnisse innerhalb dieser Gruppen sollen im Rahmen von regelmäßigen Treffen eruiert und diskutiert werden. ●

Hinweis der Redaktion:

Mitglieder der Task Force „Digitale Transformation“ sind: Andreas Maruoschat (Ashurst), Dr. Michael Holzhäuser (Ashurst), Dr. Ralf Heine (Aulinger), Bastian Finkel (BLD Bach Langheid Dallmayr), Manuel Sack (Brinkmann und Partner), Michael Krämer (Buse), Philipp Kühn (Ebner Stolz), Dr. Andreas von Criegern (Esche Schümann Comichau), Stefan Rau (Grant Thornton), Leif-Eric Neufert (GvW Graf von Westphalen), Dr. Hans Markus Wulf (Heuking Kühn Lüer Wojtek), Dr. Johan Schneider (Heuking Kühn Lüer Wojtek), Dr. Philip Kempermann (Heuking Kühn Lüer Wojtek), Mark Münch (Heussen), Jens Hemboldt (Kallan), Dr. Kuuya Chibanguza (Luther), Christian Kuss (Luther), Dr. Carsten Ulbricht (Menold Bezler), Gereon Abendroth (Osborne Clarke), Philipp Reusch (Reuschlaw), Sebastian Schüßler (Rödl & Partner), Stephan Pötters (Seitz), Dr. Johannes Traut (Seitz), Stefan Schricker (SKW Schwarz), Dr. Alexander Steinbrecher (Getir Germany), Dr. Axel Freiherr von dem Bussche (Taylor Wessing), Dr. Philippe Litzka (Westpfahl Spilker Wastl). (tw)



Dr. Kuuya Chibanguza, LL.B.

Luther, Hannover
Rechtsanwalt, Partner

kuuya.chibanguza@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com



Christian Kuss, LL.M. (Bristol)

Luther, Köln
Rechtsanwalt, Partner

christian.kuss@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

Ein bestehendes Tabu beseitigen

Die Task Force „Lawyer-Well-Being“ des BWD:
Risiken für die psychische Gesundheit bei Anwälten und Anwältinnen verringern

Von Stefanie Müller, M.A.

Worum geht es?

Juristische Berufe bergen zahlreiche Risiken für die psychische Gesundheit. Gleichzeitig ist das Thema weiterhin ein Tabu in Kanzleien und findet wenig Beachtung. Hier möchte die Task Force „Lawyer-Well-Being“ des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) ansetzen.

Am Montag, dem 10.10.2022, war World Mental Health Day. Arbeitgeber auf der ganzen Welt nutzten die Gelegenheit, um auf die Relevanz von mentaler Gesundheit aufmerksam zu machen. Initiativen für Mental Health würden auch Kanzleien gut zu Gesicht stehen und sind dort dringend notwendig: Bereits in Studium und Examen entwickeln viele angehende Juristen und Juristinnen laut Studien gesundheitliche Probleme. Die beiden Staatsexamina gehen an die Substanz, die Noten entscheiden wesentlich über die weitere Karriere – ein Phänomen, was andere Berufsgruppen, auch verwandte Berufe wie Steuerberater, so nicht kennen.

Doch wovon sprechen wir, wenn die Rede von Well-Being ist? Well-Being – psychische Gesundheit – ist „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen,



Psychische Gesundheit ist essentiell. Die Task Force „Lawyer-Well-Being“ des BWD hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema mentale Gesundheit ins Bewusstsein der Rechtsbranche zu rücken und Ideen und Best Practices zu teilen.

produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann. Psychische Störungen stellen Störungen der psychischen Gesundheit dar, die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind. Beispiele sind Depressionen, Angststörungen, Verhaltensstörungen, bipolare Störungen und Psychosen.“ (WHO 2019).

Warum sind Anwälte besonders gefährdet?

Psychische Gesundheit und Wohlbefinden werden dabei nicht nur durch individuelle Merkmale beeinflusst, sondern auch durch die sozialen und beruflichen Umstände, in denen sich Personen befinden, und die Umgebung, in der sie leben. Das Problem: Das juristische Arbeitsumfeld ist häufig geprägt durch eine hohe Arbeitsbelastung, ständigen Leistungs- und Problemlösungsdruck sowie die Auseinandersetzung mit anspruchsvollen Mandanten und komplexen Fragestellungen. Juristen darf nichts durchrutschen, sie dürfen nichts übersehen. Das erzeugt hohen psychischen Druck und eine extreme mentale Belastung.

Die Pandemie sorgt für zusätzlichen Stress – die Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben verschwimmt, der soziale Kontakt zu Kollegen nimmt ab, ausreichende Reisezeiten zu Mandantenterminen werden ersetzt durch eng getaktete virtuelle Meetings. Der Leistungsdruck steigt weiter: Man möchte schließlich nicht, dass andere denken, man sei im Homeoffice weniger produktiv und schlechter erreichbar. Das Ausreizen von Zeitfenstern, die im Büro so nicht zur Verfügung stünden, führt zu Überlastung und Stress.

Es wundert daher nicht, dass Anwälte laut Studien mit einer dreifach erhöhten Wahrscheinlichkeit für Suchterkrankungen leben und überrepräsentiert sind bei psychischen Erkrankungen wie Angststörungen und Depressionen.

»Durch die heterogene Zusammensetzung der Task Force entsteht eine Möglichkeit zum fruchtbaren Austausch über bestehende Programme, Maßnahmen und Ideen, die gemeinsam weiterentwickelt und in die Kanzleien getragen werden.«

Während das Thema in den USA bereits aufgrund zahlreicher Studien breite Beachtung und Behandlung erfährt, ist es hierzulande nach wie vor ein Tabuthema, über das niemand gern spricht.

Die Arbeitsweise der Task Force

Die Task Force „Lawyer-Well-Being“ des BWD möchte das ändern. Sie hat es sich zum Ziel gesetzt, das Thema mentale Gesundheit ins Bewusstsein der Rechtsbranche zu rücken und Ideen und Best Practices zu teilen. Im Mittelpunkt stehen dabei Aufklärungsarbeit, präventive Maßnahmen sowie Hilfsangebote für betroffene Mitarbeiter.

Vertreter aus Großkanzleien, mittelständischen Einheiten, MDPs und Boutiquen, die Teil der Task Force sind, analy-

sieren zunächst, mit welchen Problemen, die die psychische Gesundheit beeinträchtigen, Anwälte häufig konfrontiert sind. Vertreter aus dem Advisory Board des BWD sowie der Kooperationspartner Liquid Legal Institute – ein juristischer Think-Tank, der sich in Deutschland als Erster dem Thema Lawyer-Well-Being gewidmet hat – bringen weitere praxisrelevante Sichtweisen in die Arbeit der Task Force ein. Im nächsten Schritt muss eine offene Kommunikation über diese Kernprobleme stattfinden. Die Diskussion über Well-Being sollte dabei vom Kanzleimanagement aus in die Partnerschaft hineingetragen werden, um das Thema aus der Stigmatisierung zu holen und den künftigen Umgang mit der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern von oben vorzuleben.

Die Zielsetzung der Task Force

Durch die heterogene Zusammensetzung der Task Force entsteht eine Möglichkeit zum fruchtbaren Austausch über bestehende Programme, Maßnahmen und Ideen, die gemeinsam weiterentwickelt und in die Kanzleien getragen werden. Langfristig soll es gelingen, mentale Gesundheit im Bewusstsein aller Kanzleien zu verankern und Best-Practice-Maßnahmen sowie Programme zum Umgang mit mentalen Belastungen, zum Abbau von Situationen negativen Stresses sowie zum Aufbau von Stress- und Bewältigungskompetenzen zu implementieren, die wie der Obstkorb und das Spielzimmer Standard in Kanzleien werden.

Davon werden nicht nur die Mitarbeiter profitieren – sei es durch präventive oder konkrete Hilfsangebote. Auch für Kanzleien lohnt es sich, die Arbeitsfähigkeit ihrer Anwälte

zu fördern und zu erhalten. Neben spürbaren monetären Effekten durch die Senkung von Ausfallzeiten und die Vermeidung von Kosten für Nachbesetzung wird eine Kanzlei auch beim Recruiting und Employer-Branding punkten können, wenn es gelingt, eine gesunde Kanzleikultur zu leben. Nicht zuletzt sollten der Gesundheitsschutz und der Erhalt der Leistungsfähigkeit ohnehin zwingend Teil einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Kanzleipolitik sein, die unter ESG-Gesichtspunkten von Bewerbern und Bewerberinnen und Anwälten und Anwältinnen künftig noch stärker nachgefragt werden dürfte. ●

Hinweis der Redaktion:

Stefanie Müller ist Leiterin der Task Force „Lawyer-Well-Being“ im Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland. Die Zielsetzung der Task Force erläutert sie auch in diesem Video auf der Homepage des BWD – siehe [hier](#).

Der Task Force gehören weiterhin an:

Kathrin Reitner (Grant Thornton), Caroline Pluta (Pluta), Karin Schumacher (Ashurst), Astrid Wellhöner (Heuking Kühn Lüer Wojtek), Falk Schornstheimer (Osborne Clarke) und Sebastian Schüßler (Rödl & Partner). (tw)



Stefanie Müller, M.A.

Menold Bezler, Stuttgart
Referentin Management/Partnerratsausschuss

stefanie.mueller@menoldbezler.de
www.menoldbezler.de

Inhouse Matters:

Going Digital, Going International

**SAVE
THE
DATE!**

Die Themen u.a.:

- AI und 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?
- Strategie und Management im Rechtsmarkt: Welche Stellschrauben für Veränderung und Innovation gibt es?
- Nach dem Digitalisierungsschub: Wie geht es weiter? Was wird den Rechtsmarkt aus Providersicht prägen?

12. Dezember 2022

13 Uhr bis 18:30 Uhr

**Frankfurt School of
Finance & Management**

Im Anschluss:

Networking bei der größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt!

www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/inhouse-matters/

Veranstalter

Deutscher
AnwaltSpiegel

FAZ
BUSINESS
MEDIA
Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

GLP
German Law Publishers

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

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-Whistle-

blower-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 Whistleblowing-regulierung 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



Die zur Einrichtung eines Meldekanals verpflichteten Unternehmen können zukünftig selbst festlegen, ob sie Systeme vorsehen, die die Abgabe und Bearbeitung anonymer Meldungen überhaupt ermöglichen oder nicht.

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.

»Der vorgelegte Regierungsentwurf wirft auch aus berufsrechtlicher Sicht Fragen auf beziehungsweise findet keine Antworten auf bereits vor der Gesetzesinitiative existente berufsrechtliche Fragestellungen.«

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.

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 selbstständige 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 Unterneh-

men 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 Beschuldigte 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 unab-

hängig 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) Beschlagnahmenschutz 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. Vorauschauende 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.

»Die teils erheblichen Abweichungen der Mitgliedsstaaten von der Richtlinie stellen internationale Konzerne vor große Herausforderungen bei der Implementierung ihres Hinweisgeberschutzsystems.«

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 auf-

grund 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. Philipp Engelhoven (Esche Schümann Commichau), Ulrike Grube (Rödl & Partner), Dr. Philippe Litzka (Westfahl Spilker Wastl) und Gerlach Schreiber (Osborne Clarke). Das Positionspapier finden Sie [hier](#). (tw)



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



Dr. Philipp Engelhoven

Esche Schümann Commichau, Hamburg
Rechtsanwalt

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



Dr. Philippe Litzka

Westfahl Spilker Wastl, München
Rechtsanwalt

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

BAG: Entscheidung zur Zeiterfassungspflicht

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

Von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner

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 Rechtsfortbildung 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.“



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

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.

Es muss im Ergebnis festgestellt werden, dass diese Verpflichtung dann auch unein-

geschränkt 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), Dr. Christian Bloth (Kallan), Dr. Jost Eder (Becker Büttner Held), Dr. Michael Fausel (Bluedex), Marc-André Gimmy (Taylor Wessing), Lars Kuchenbecker (Menold Bezler), Dr. Thomas Leister (Osborne Clarke), Andreas Mauroschat (Ashurst), Dr. Jörg Richardi (Haver & Mailänder), Jan-Marcus Rossa (Esche Schümann Commichau), Carsten Schneider (Osborne Clarke), Michael Siebold (Arnecke Sibeth Dabelstein), Jörg Noltin (Arnecke Sibeth Dabelstein), Ludger Tuchlinski (Aulinger), Dr. Andreas Walle (Heuking Kühn Lüer Wojtek), Daniel Wuhrmann (reuschlaw Legal Consultants). (tw)



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 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, München
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin

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

Das Erfolgshonorar in Frankreich ...

... ist gesetzlich streng geregelt und viel weiter verbreitet als in Deutschland

Von Emil Epp

Die Einhaltung des Wirtschaftlichkeitsgebots ist ein Ziel, das jede Rechtsanwaltskanzlei in ihrer Mandatsbearbeitung verfolgen sollte. In Frankreich erfolgt die Vergütung der Leistungen eines Rechtsanwalts ausschließlich auf Honorarbasis. Eine gesetzliche Vergütung wie hierzulande nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) existiert in Frankreich nicht. Stattdessen wird ein Honorar durch Vereinbarung zwischen Anwalt und Mandant frei festgelegt.

Abgesehen von Fällen, in denen Mandanten Prozesskostenhilfe in Anspruch nehmen oder die Vergütung in Form eines sogenannten juristischen Abonnements erfolgt, einer Sonderform der Pauschalvergütung, die insbesondere in arbeitsrechtlichen Dauermandaten anzutreffen ist, kann ein französischer Rechtsanwalt seine Leistungen auf drei verschiedene Arten abrechnen: als Pauschal-, Zeit- oder Erfolgshonorar.

Das Pauschalhonorar hat für den Mandanten den psychologischen Vorteil, dass er bereits bei Auftragserteilung genau absehen kann, welchen Betrag er für die Tätigkeit des Anwalts insgesamt zu entrichten hat. Auf Seiten des Anwalts besteht dagegen das Risiko der Kostenüberschreitung, wenn sich eine Akte in der Bearbeitung komplizierter und



Court of Cassation in Paris: Nach einem erstinstanzlichen Urteil ein erstes Erfolgshonorar zu verlangen und dann nach einem Berufungsurteil, das die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt, ein zweites Erfolgshonorar, ist nach Ansicht des französischen Kassationsgerichtshofs unzulässig.

zeitaufwendiger als ursprünglich erwartet herausstellt. Das Pauschalmodell bleibt daher auch in Frankreich in der Regel Fällen vorbehalten, deren Umfang und Risiken bereits bei Mandatsannahme leicht einzuschätzen sind.

Beim Zeithonorar stellt der Anwalt seine Leistungen zu einem frei definierten Stundensatz in Rechnung. Dieses Modell ist in der französischen Praxis weit verbreitet. Es hat den Vorteil, dass der Anwalt leistungsgerecht vergütet wird.

Sein tatsächlicher Arbeitsaufwand spiegelt sich exakt in seinem Honorar wieder. Das Kostenrisiko liegt beim Mandanten.

Das Erfolgshonorar als drittes Vergütungsmodell ist in der französischen Anwaltspraxis deutlich häufiger anzutreffen als in Deutschland. Im Gegensatz zu den beiden anderen vorgenannten Berechnungsmethoden ist es gesetzlich streng geregelt [insb. Art. 11 der Geschäftsordnung des französischen Anwaltsverbands in seiner aktuellen Fassung – „Règlement Intérieur National de la profession d’avocat“ (RIN)]. Gleichzeitig bietet eine erfolgsbasierte Vergütung einige wesentliche Vorteile.

Erfolgshonorare können in Frankreich vereinbart werden, wenn der Rechtsanwalt für seinen Mandanten beratend tätig ist. Sehr häufig sind sie im Bereich der gerichtlichen Vertretung und Prozessführung anzutreffen.

Rechtlicher Rahmen der erfolgsbasierten Vergütung in Frankreich

Abschluss einer Honorarvereinbarung

Grundsätzlich setzt jedes Tätigwerden eines Rechtsanwalts in Frankreich den vorherigen Abschluss einer Honorarvereinbarung voraus. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, wird ein in Rechnung gestelltes Erfolgshonorar im Fall eines Rechtsstreits zwischen Anwalt und Mandant generell als unwirksam betrachtet.

Verbot der Vereinbarung „quota litis“

In Frankreich unterliegt das Erfolgshonorar dem Verbot der Vereinbarung „quota litis“. Darunter ist jede Honorarvereinbarung zu verstehen, die sich ausschließlich nach dem gerichtlich erstrittenen Erfolg richtet, jedoch keine zusätzliche Vergütung der anwaltlichen Tätigkeit selbst vorsieht.

Das Erfolgshonorar darf niemals allein das gesamte Honorar des Anwalts bilden. Es dient nur als Zusatz zur festen anwaltlichen Grundvergütung. Aus diesem Grund darf die anwaltliche Grundvergütung auch nicht nur zu einem rein symbolischen Wert festgesetzt werden. Die Honorarvereinbarung läuft ansonsten aufgrund des extrem niedrigen Festbetrags Gefahr, im Streitfall als Vereinbarung „quota litis“ qualifiziert zu werden.

Liegt eine verbotene Vereinbarung „quota litis“ vor, wird das Honorar im Fall eines Vergütungsrechtsstreits zwischen Anwalt und Mandant im Ermessen des für den Rechtsstreit zuständigen Organs auf Grundlage der tatsächlich erbrachten Leistungen des Rechtsanwalts neu festgesetzt.

Berechnung des Erfolgshonorars

Die Berechnung des Honorars erfolgt bei Vertretung der Interessen der Klägerseite in der Regel auf Grundlage eines Prozentsatzes, der sich nach dem erzielten Prozesserfolg oder bei Vertretung der Interessen der Beklagtenseite nach dem vermiedenen Verlust richtet. Der vermiedene Verlust kann entweder aus der vollständigen Klageabweisung und damit einer gänzlich unterbliebenen Verurteilung des Beklagten resultieren oder daraus, dass die Verurteilung hinter

den Anträgen des Klägers zurückbleibt, der Klage also nur teilweise stattgegeben wurde. In jedem Fall muss die von Anwalt und Mandant gewählte Berechnungsgrundlage für das Erfolgshonorar klar bestimmt werden, damit der vereinbarte Prozentsatz dann entweder auf deren Gesamtheit oder auf einzelne Teilbeträge angewandt werden kann. Bei Beratungsmandaten ist der Erfolg genau zu definieren.

Zeitpunkt der Leistung des Erfolgshonorars

Das Erfolgshonorar ist bei Prozessführung erst dann zur Zahlung fällig, wenn das Verfahren endgültig durch Beschluss oder unwiderrufliche Gerichtsentscheidung abgeschlossen worden ist (formell rechtskräftiges Urteil oder Prozessvergleich).

Es ist nicht möglich, in derselben Angelegenheit mehrere Erfolgshonorare kumulativ nach Anzahl der abgeschlossenen Instanzen geltend zu machen. So ist es nach Ansicht des französischen Kassationsgerichtshofs beispielsweise unzulässig, nach einem erstinstanzlichen Urteil ein erstes Erfolgshonorar zu verlangen und dann nach einem Berufungsurteil, das die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt, ein zweites Erfolgshonorar (vgl. Zweite Zivilkammer des frz. Kassationsgerichtshofs, Urteil vom 08.07.2021, Nr. 20-10.850).

Rechtsstreitigkeiten, betreffend das Erfolgshonorar

Rechtsstreitigkeiten zwischen Rechtsanwalt und Mandant über die Höhe des Erfolgshonorars werden zunächst dem Präsidenten der zuständigen französischen Rechtsanwaltskammer zur Entscheidung vorgelegt. Gegen diese Entschei-

derung ist das Rechtsmittel der Berufung vor dem jeweils zuständigen französischen Cour d'Appel zulässig. Berufungsrichter ist der erste Vorsitzende des Cour d'Appel. Die Entscheidungen des Cour d'Appel können in letzter Instanz dem französischen Kassationsgerichtshof zur Überprüfung vorgelegt werden.

Die Richter beurteilen nach eigenem Ermessen, ob das vereinbarte Erfolgshonorar in einem angemessenen Verhältnis zu den erbrachten Leistungen des Rechtsanwalts steht. Der französische Kassationsgerichtshof entschied beispielsweise erst unlängst, dass ein zusätzliches Erfolgshonorar in Höhe von 10% des vermiedenen Verlusts als nicht unverhältnismäßig anzusehen sei (Zweite Zivilkammer des frz. Kassationsgerichtshofs, Urteil vom 20.01.2022, Nr. 20-17.563).

Vorteile der Kombination eines Pauschalhonorars mit einem Erfolgshonorar

Die Kombination eines Pauschalhonorars mit einem Erfolgshonorar wird von französischen Mandanten in der Regel als sichere und vertrauenswürdige Vergütung der anwaltlichen Tätigkeit wahrgenommen. Bei Kopplung dieser beiden Vergütungsmodelle erhält der Mandant eine annähernd genaue Vorstellung davon, welche Kosten auf ihn zukommen.

Für den Anwalt bietet dies wiederum den Vorteil, dass sich sein Honorar im Verhältnis zum erzielten Erfolg erhöht. Darüber hinaus besteht für ihn die Möglichkeit, eine geringere Pauschale zu vereinbaren, als dies normalerweise üb-

lich wäre. In Verbindung mit einem Erfolgshonorar führt das in den Augen französischer Mandanten dazu, dass der Anwalt motivierter an die Bearbeitung des Falls herangeht.

Erfolgshonorar im Fall des Anwaltswechsels

Die französischen Gerichte beschäftigten sich bereits mehrfach mit der Frage, ob ein Erfolgshonorar auch im Fall des Anwaltswechsels geschuldet ist. Die französische Rechtsprechung tendiert dazu, Klauseln in Honorarvereinbarungen, welche die Zahlung des gesamten Erfolgshonorars auch dann vorsehen, wenn das Mandat des Anwalts vor Erlass einer unwiderruflichen Gerichtsentscheidung beendet wird, für wirksam zu erachten (vgl. Zweite Zivilkammer des frz. Kassationsgerichtshofs, Urteil vom 04.02.2016, Nr. 14-23.960). Das Erfolgshonorar des zuerst beauftragten Anwalts kann jedoch nachträglich gekürzt werden, wenn es sich im Nachhinein als unverhältnismäßig hoch im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen herausstellen sollte. Um dieses Risiko zu vermeiden, empfiehlt es sich, bereits in der Honorarvereinbarung die Modalitäten der Vergütung für den Fall der Mandatsbeendigung zu regeln. Am besten eignet sich hierfür aus unserer Erfahrung die Vereinbarung eines Zeithonorars.

Behandlung des Erfolgshonorars bei Inanspruchnahme eines Anwaltskollegen

Schwierigkeiten bereitet die Behandlung des Erfolgshonorars, wenn der mandatierte Anwalt zur Bearbeitung des Falls Hilfspersonen einschalten muss. Häufig handelt es

sich hierbei um Anwaltskollegen mit Spezialisierung in einem ganz bestimmten Rechtsgebiet. Wird gemeinsam ein günstiges Ergebnis für den Mandanten erzielt, beansprucht der beigezogene Anwaltskollege oft einen Teil des Erfolgshonorars des mandatierten Anwalts.

Nachdem die ursprüngliche Gesetzeslage und die darauf basierende Rechtsprechung nicht immer dazu geführt hatten, dass der hinzugezogene Anwaltskollege ansprechend vergütet wurde, sind inzwischen Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die die Verteilung des Honorars entsprechend der anwaltlichen Arbeitsweise abbilden [vgl. Art. 11.4 der Geschäftsordnung des französischen Anwaltsverbands in seiner aktuellen Fassung – „Règlement Intérieur National de la profession d'avocat“ (RIN)].

Wenn Schriftsätze gemeinsam verfasst werden, ist es nunmehr möglich, das Honorar zwischen Anwaltskollegen aufzuteilen. Dazu muss die von jedem Anwalt geleistete Arbeit genau bewertet werden, um bestimmen zu können, welcher Anteil des vom Mandanten gezahlten Honorars jedem Einzelnen zustehen soll.



Emil Epp

EPP | Rechtsanwälte, Baden-Baden
Rechtsanwalt, Geschäftsführer

epp@rechtsanwalt.fr
www.rechtsanwalt.fr

Projekte der Mitgliedskanzleien

Zum 200-jährigen Kanzlei-jubiläum: Esche Schümann Commichau Stiftung mit weiteren Finanzmitteln ausgestattet



Dr. Andreas von Criegern

Die Esche Schümann Commichau Stiftung leistet einen Beitrag zur Förderung des juristischen und wirtschaftswissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere durch die Vergabe von Förderpreisen für Dissertationen, Habilitationsschriften und Diplomarbeiten.

Die Stiftung wurde von der Sozietät Esche Schümann Commichau 1997 errichtet. Anlass war seinerzeit das 175. Jubiläum der Gründung der Anwaltskanzlei durch Dr. jur. Johann Carl Knauth am 21.06.1822. Aus dieser Keimzelle ist das heute dreispartige Beratungsunternehmen gewachsen, dessen Markenzeichen seit über 40 Jahren die fachübergreifende Zusammenarbeit von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ist.

Jährlich werden bis zu sechs Preisträger mit einem Förderpreis der Esche Schümann Commichau Stiftung ausgezeichnet. Die Stiftung ist zum 200-jährigen Jubiläum mit zusätzlichen Finanzmitteln ausgestattet worden. Seit ihrer Gründung hat die Stiftung über 100 Förderpreise im Wert von mehr als 150.000 Euro vergeben.

Schließlich hat die Sozietät anlässlich des Jubiläums 20 Roteschen für die Hafencity gestiftet. Die Bäume werden von Paten gepflegt.



Dr. Andreas von Criegern

Esche Schümann Commichau
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer
Steuerberater, Hamburg
Managing Partner
andreas.criegern@esche.de
www.esche.de

Ashurst setzt Maßstäbe mit innovativer Elternzeitregelung – FamilyCare@Ashurst

Mehr Zeit für Familie



Dr. Michael Holzhäuser

Das Thema ist in aller Munde: Elternrolle und Karriere in einer Wirtschaftskanzlei – wie geht das zusammen? Ashurst hat eine Antwort darauf gefunden und im vergangenen Jahr die Einführung der kanzleiweit geltenden Elternzeitrichtlinie FamilyCare@Ashurst bekanntgegeben, die der Kanzlei in Deutschland den begehrten azur Award Innovation 2022 eingebracht hat.

Tatsächlich setzt FamilyCare@Ashurst Maßstäbe: 26 Wochen vollständig bezahlten Urlaub gibt es weltweit für Mütter und Väter innerhalb der ersten beiden Lebensjahre ihres Kindes. Im Anschluss an die Elternzeit können Anwälte und Anwältinnen für drei Monate von einer Reduzierung der Vorgaben ihrer abzurechnenden Stunden profitieren.

Unterstützung auch bei Fehlgeburten und Kinderwunsch

Auch der Verlust eines ungeborenen Kindes findet in der neuen Elternzeitregelung Berücksichtigung, so sind etwa zwei Wochen bezahlter Urlaub im Fall einer Fehlgeburt vorgesehen, und dies unabhängig davon, ob die Fehlgeburt von der werdenden Mutter selbst oder einer Leihmutter erlitten worden ist.

Kommt es nach der 20. Schwangerschaftswoche zu einer Fehlgeburt, besteht sogar Anspruch auf 26 Wochen bezahlten Urlaub. So soll Mitarbeitern, die mit den physischen und psychischen Folgen eines Schwangerschaftsverlusts zu kämpfen haben, die bestmögliche Unterstützung zuteilwerden.

Darüber hinaus sind fünf Tage bezahlter Urlaub für Mitarbeiter vorgesehen, die sich einer Kinderwunschbehandlung unterziehen.

Gleichstellung

Die Regelungen der Kanzlei gelten geschlechtsunabhängig, Ashurst macht keinen Unterschied zwischen Mutterschaft

und Vaterschaft und berücksichtigt in der Richtlinie neben Adoption auch Leihmutter-schaft und Pflege eines Kindes. So würdigt FamilyCare@Ashurst die Vielfalt heutiger Familienformen. In Deutschland war Ashurst die erste internationale Kanzlei, die mit einem so umfangreichen Modell Männer dazu ermutigt, nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit zu gehen.

Die neue Elternzeitregelung ist von den Mitarbeitern in der Kanzlei sehr positiv aufgenommen worden. So haben bereits ein Jahr nach Einführung der Elternzeitrichtlinie mehrere Anwälte und Supportmitarbeiter das Angebot in Deutschland und international genutzt. Der Erfahrungsbericht eines Ashurst-Anwalts und jungen Vaters aus Australien wurde erst kürzlich durch Lawyers Weekly veröffentlicht (siehe [hier](#)).



Dr. Michael Holzhäuser

Ashurst, Frankfurt am Main

Partner

michael.holzhäuser@ashurst.com

www.ashurst.com

FGvW zahlt nichtanwaltlichen Beschäftigten zusätzliche Prämie



Carsten Laschet

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.



Carsten Laschet

Friedrich Graf von Westphalen, Köln

Rechtsanwalt, Partner

carsten.laschet@fgvw.de

www.fgvw.de

„Hej Future – we are in!“ kallan zeigt Haltung bei der Nachhaltigkeitsarbeit



Dr. Christina Griebeler, M.I.C.L.

Im Rahmen der Weiterentwicklung und Zukunftssicherung der Kanzlei hat unsere Partnerschaft 2020 der Nachhaltigkeitsarbeit hohe Priorität eingeräumt. Seitdem werden für kallan bedeutende Unternehmensentscheidungen auch formal an Nachhaltigkeitskriterien gemessen. Dass unser Streben nach nachhaltigem Wirtschaften in der Partnerschaft verankert ist, sehen wir als notwendige Voraussetzung dafür, dass ein entsprechendes Denken und Handeln Teil der Kanzlei-DNA und unserer Teammitglieder ist.

Dass uns dies gelungen ist und auch künftig so bleibt, sehen wir als Erfolg und als Ansporn zugleich – und als Bestätigung, dass der von uns dafür gewählte Weg jedenfalls für unsere Kanzlei der richtige ist: Seit 2021 bilden vier Teammitglieder die „kallan Nachhaltigkeits-TaskForce“, die unsere Nachhaltigkeitsarbeit fortlaufend in strukturierten Bahnen vorantreibt. Die Task Force setzt sich aus Mitarbeitern unserer beiden Standorte in Berlin und in Frankfurt am Main zusammen, aus administrativen sowie anwaltlichen Teammitgliedern, und

ihr gehören Partner ebenso wie Nicht-partner an.

Dabei ist die Task Force keineswegs eine Alleingängerin, ganz im Gegenteil: Sämtliche Initiativen, die wir unter der Koordination der Task Force bisher aufgreifen und umsetzen konnten, wurden in verschiedenen (teilweise digitalen) Bootcamps unter Beteiligung des gesamten kallan-Teams oder in Kleingruppen geboren. Für den Erfolg ist hier zum einen wichtig, dass jeder Einzelne im Team versteht, warum wir tun, was wir tun, und zum anderen, dass alle Ideen willkommen sind und gehört werden.

Unser Ansatz ist, dass keine Idee zu klein ist, wir uns aber auch nicht vor großen Schritten scheuen. Wir haben alle Gewohnheiten und Abläufe in unserer Kanzlei hinterfragt – und einige Anpassungen vorgenommen. So haben wir im Lauf der vergangenen beiden Jahre zum Beispiel unsere Reise-richtlinie neu gefasst und unsere Vorgaben für Catering und andere Lieferanten überarbeitet, wir haben unsere Stromlieferverträge umgestellt, und wir tracken die durch unsere Tätigkeit verursachten CO₂-Emissionen. Wir passen unsere IT-Systeme fortlaufend an die steigenden Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz an. Wir schätzen und ermutigen jeden in unserem bunten Team mit

verschiedenen Lebensentwürfen und Charaktereigenschaften, neue Perspektiven und Denkanstöße in unsere Kanzleiabläufe und in die Mandatsarbeit einzubringen. Von den früher üblichen Sachgeschenken haben wir uns ganz überwiegend verabschiedet – stattdessen unterstützen wir nun Projekte zur Aufforstung und für den Zugang zu sauberem Trinkwasser für alle. Bisher lag der Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsarbeit auf dem „E“ des ESG-Dreiklangs, im nächsten Schritt wollen wir einen neuen Schwerpunkt setzen.

Wir sind nicht perfekt, aber wir sind überzeugt davon, dass alle, auch wir als Wirtschaftskanzlei, einen Beitrag zur Zukunftssicherung leisten und insofern Verantwortung übernehmen können und müssen. Unseren Beitrag sehen wir darin, mit guter Rechtsberatung Zukunft zu sichern – die Zukunft unserer Mandantinnen, unserer Kanzlei und unseres Teams, für die Umwelt und die Gesellschaft. Damit unser Beitrag noch bedeutender werden kann, bleiben wir in ständigem Austausch darüber, wie wir dies gemeinsam schaffen können. Dabei möchten wir uns und andere gegenseitig inspirieren – auch, indem wir uns in der BWD-Task-Force „ESG“ engagieren.

Wer mehr über uns und unsere Nachhaltigkeitsarbeit erfahren möchte, ist eingeladen, unsere Website zum Thema zu besuchen (siehe [hier](#)) oder gleich mit uns in den Austausch einzutreten.



Dr. Christina Griebeler, M.I.C.L.

kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Advokat (Sverige), Partner
christina.griebeler@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de

Der Vorstand



**Stefan Rizor,
LL.M. (McGill)**

BWD, Köln/Berlin
Rechtsanwalt, Vorstandssprecher
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Prof. Dr. Thomas
Wegerich**

BWD, Gruppe Deutscher Anwalt-
Spiegel, Frankfurt am Main/Berlin
Rechtsanwalt, Stellv. Vorstandssprecher
thomas.wegerich@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Dr. José A.
Campos Nave**

Rödl & Partner, Eschborn
Rechtsanwalt, Geschäftsführender
Partner, Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht
jose.campos-nave@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Elisabeth
Lepique**

Luther, Köln
Rechtsanwältin, Managing Partner
elisabeth.lepique@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



Kathrin Reitner

Grant Thornton, München
Rechtsanwältin, Partner
kathrin.reitner@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



Philipp Reusch

reuschlaw Legal Consultants, Berlin
Rechtsanwalt, Partner
philipp.reusch@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Michael
Siebold, LL.M.
(Toronto)**

Arnecke Sibeth Dabelstein,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Senior Partner
michael.siebold@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Prof. Dr.
Ines Zenke**

Becker Büttner Held, Berlin
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Verwaltungsrecht, Partner
ines.zenke@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)

Redaktion: Thomas Wegerich (tw, Vi.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

Verantwortlich für das Internetangebot
www.fourword-magazin.de:

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

Jahresabonnement: Bezug kostenlos,
Erscheinungsweise: quartalsweise

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

Layout: Christine Lambert

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

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröf-
fentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubil-
den. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums,
Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unter-
nehmer“ 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:



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



im Auftrag von:



Publizistischer Partner:
Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel

Advisory Board



**Peter Baehr,
LL.M.**

PUMA SE, Herzogenaurach
General Counsel Europe/EMEA

peter.baehr@puma.com



**Dr. Hildegard
Bison
(Chicago)**

BP Europa SE, Bochum
General Counsel Europe

hildegard.bison@de.bp.com



**Dr. Stefan
Brüggmann**

Helaba – Landesbank Hessen-
Thüringen, Frankfurt am Main
Integrity&Legal/Legal Supply&Sales

stefan.brueggmann@helaba.de



Martin Clemm

Software AG, Darmstadt
SVP Global Legal & General Counsel

martin.clemm@softwareag.com



Dr. Jan Eckert

ZF Group, Konstanz
Group General Counsel

jan.eckert@zf.com



Dr. Silke Engel

Coca-Cola European Partners
Deutschland GmbH, Berlin
Associate Director Legal

silke.engel@cceag.de



**Dr. Martin
Fischer**

Celanese, Sulzbach (Ts.)
Vice President, Deputy General
Counsel, General Counsel EMEA

martin.fischer@celanese.com



Dr. Jörg Flatten

Schott AG, Mainz
General Counsel/Chief Compliance
Officer

joerg.flatten@schott.com



**Eva Gardyan-
Eisenlohr**

Olympus Corporation, Tokio
Senior Vice President

eva.gardyan-eisenlohr@olympus.com



Hergen Haas

Heraeus Holding GmbH, Darmstadt
Group General Counsel

hergen.haas@heraeus.com



**Hanno
Hinzmann**

SAP SE, Walldorf
GVP, Global Field Compliance Officer

hanno.hinzmann@sap.com



Thorsten Höche

Bundesverband deutscher
Banken e.V., Berlin
Managing Director / Chefjustiziar

thorsten.hoeche@bdb.de



Joachim Kämpf

ECE Group Services GmbH & Co. KG,
Hamburg
General Counsel

joachim.kaempf@ece.com



**Helge
Köhlbrandt**

Nestlé Deutschland AG,
Frankfurt am Main
General Counsel

helge.koehlbrandt@de.nestle.com



**Matthias J.
Meckert**

PGIM Real Estate Germany AG,
München
Head of Legal, Prokurist

matthias.meckert@pgim.com



**Dr. Martin
Mozek**

Samsung Electronics GmbH,
Frankfurt am Main
Compliance Officer

m.mozek@samsung.com



**Melanie
Poepping**

Fresenius Medical Care,
Bad Homburg
Director & Senior Counsel

melanie.poepping@fmc-ag.com



Marcel Ritter

Telefónica Germany, München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com

Advisory Board



Dr. Dierk Schindler

Liquid Legal Institute e.V., Ottobrunn
Co-Ceo

d.schindler@liquid-legal-institute.org



Dr. Alexander Steinbrecher, LL.M. (Tulane)

Getir Germany GmbH, Berlin
Head of Legal, Rechtsanwalt

alexander.steinbrecher@getir.com



Nina Stoeckel, LL.M.

Merck KGaA, Darmstadt
Senior Director, Head of LE Operations/Group Legal & Compliance – Group LE Operations

nina.stoeckel@merckgroup.com



Dr. Jörg Thomaier

Bayer AG, Monheim
Chief Patent Counsel, CEO der Bayer Intellectual Property GmbH

joerg.thomaier@bayer.com



Dr. Bernhard Waltl

BMW Group, München
Legal Operations Officer

bernhard.waltl@bmw.com



Prof. Dr. Stephan Wernicke

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Berlin
Chief Counsel; Director of Legal Affairs

wernicke.stephan@dihk.de

Scientific Board



Prof. Dr. Madeleine Bernhardt, LL.M.

Bucerius Education GmbH
an der Bucerius Law School,
Hamburg

Director Strategic Leadership
Development

madeleine.bernhardt@law-school.de



Prof. Dr. Martin Henssler

Institut des Anwaltsrechts der
Universität, Köln
Geschäftsführender Direktor,
Of Counsel Seitz

m.henssler@uni-koeln.de



Prof. Dr. Bruno Mascello, LL.M.

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

bruno.mascello@unisg.ch



Prof. Dr. Michael Smets

Saïd Business School,
University of Oxford
Professor of Management,
Director

michael.smets@sbs.ox.ac.uk

Mitgliedskanzleien

ADVANT Beiten



ashurst

ATN D'AVOINE TEUBLER NEU
RECHTSANWÄLTEAulinger
Rechtsanwälte
Notare

bakertilly



BLD



BRINKMANN & PARTNER

CMS
law·tax·futureESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU

FRAGOMEN

FRIEDRICH GRAF WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTEG^VW Graf von Westphalen

Grant Thornton



HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

HEUSSEN
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

X k Allan

Lief
Cabraser
Heimann &
Bernstein
Attorneys at Law

Luther.

LUTZ | ABEL

mazars

MENOLD BEZLER



PLUTA

reuschlaw
Legal Consultants

Rödl & Partner

RÖRMERMANN
RECHTSANWÄLTE
AKTIENGESellschaftSCHALAST
LAW | TAX

seitz



TaylorWessing

WELLENSIEK

WESTFAHL SPILKER WASTL
RECHTSANWÄLTE