

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



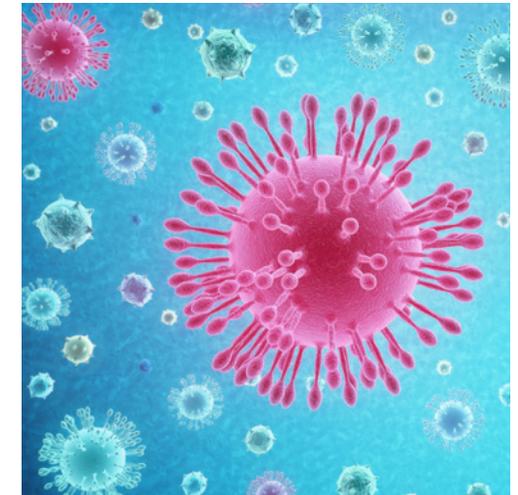
→ 3
Es fehlt eine Entschädigungsregelung



→ 6
Coronaimpfung für Arbeitnehmer



→ 9
Key-Performance-Indicators
in Rechtsabteilungen



→ 15
LegalChampions: erfolgreiches
Management in der Krise



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

gern möchte ich Sie einladen zu zwei virtuellen Roundtables des Deutschen AnwaltSpiegels. Am Vormittag des 08.12.2020 stellen wir Ihnen um 11.00 Uhr die weitreichenden Neuregelungen im Insolvenzrecht vor, die ab dem 01.01.2021 erstmals die Möglichkeit der präventiven Restrukturierung von Unternehmen eröffnen. Zum Programm und zur kostenfreien Anmeldung geht es [hier](#) entlang.

Am Nachmittag des 10.12.2020 beschäftigen wir uns ab 17.00 Uhr mit dem in der Praxis zunehmend wichtiger werdenden Thema Prozessfinanzierung. Immer mehr Unternehmen und deren Berater erkennen, dass es sich dabei um ein wirkungsvolles Risikomanagement-Tool handelt. Wenn Sie dabei sein möchten, registrieren Sie sich bitte [hier](#).

Unser langjähriger Strategischer Partner Luther hat sich sehr intensiv mit Fragen der agilen Arbeit auseinandergesetzt. Die Ergebnisse fließen nun ein in die weitere Ausrichtung der Sozietät in Bezug auf Legal-Tech und Digitalisierung. Lesen Sie dazu das Interview mit Dietmar Heise. In dieser Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels starten wir eine mehrteilige Serie, in der wir verschiedene Aspekte der agilen Arbeit beleuchten werden.

Ihr

Thomas Wegerich

GESETZGEBUNG/UNTERNEHMENSPRAXIS

- 3 **Es fehlt eine Entschädigungsregelung**
Coronabedingte Betriebsbeschränkungen und -schließungen: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen
Gastbeitrag von Dr. Hermann Müller, LL.M. (Edinburgh), und Florian Kuhlmann

ARBEITSRECHT

- 6 **Coronaimpfung für Arbeitnehmer**
Im Blickpunkt: Wer trägt die Kosten, und ist eine Impfung verpflichtend?
Gastbeitrag von Pauline Moritz

NEWS & SERVICES

- 19 **Rechtsmarkt**
19 **Deals**
20 **Sozietäten**
21 **Personal**
23 **Fachbeirat**
28 **Strategische Partner**
29 **Kooperationspartner**
29 **Impressum**

RECHTSMARKT

- 9 **Key-Performance-Indicators in Rechtsabteilungen**
Teil 1: To make a long Story short – unverzichtbar in der Praxis
Von Lia Usinger und Daniel Ternes

RECHTSMARKT

- 15 **LegalChampions: erfolgreiches Management in der Krise**
Interviewserie: Corona und die Folgen für den Rechtsmarkt – Stimmen, Erkenntnisse, Ausblicke
Fünf Fragen an: Dr. Georg Anders, Rechtsanwalt, Partner, Heussen, München

RECHTSMARKT

- 17 **Agile Organisationsformen als Katalysator für Kreativität**
Fünf Fragen an: Dietmar Heise, Partner, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Stuttgart

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

Es fehlt eine Entschädigungs- regelung

Coronabedingte Betriebsbeschränkungen und -schließungen: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

Gastbeitrag von Dr. Hermann Müller, LL.M. (Edinburgh),
und Florian Kuhlmann



Dr. Hermann Müller, LL.M. (Edinburgh)

CMS Hasche Sigle, Hamburg
Rechtsanwalt, Partner

hermann.mueller@cms-hs.com
www.cms-hs.com



Florian Kuhlmann

CMS Hasche Sigle, Hamburg
Rechtsanwalt, Associate

florian.kuhlmann@cms-hs.com
www.cms-hs.com



Nach den bisher zum November-Lockdown ergangenen Eilentscheidungen scheinen die Erfolgsaussichten weiterer Eilanträge offen.

Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat haben am 18.11.2020 das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BT-Drs. 19/23944 und BT-Drs. 19/24334) beschlossen. Das Gesetz umfasst eine Erweiterung der behördlichen Eingriffsmöglichkeiten auf der Grundlage einer Änderung des Infektionsschutzgesetzes. Zwar wurde der vielfach kritisierte Gesetzentwurf nach einer Anhörung im Gesundheitsausschuss des Bundestags geändert, eine Entschädigungsregelung enthält er aber weiterhin nicht. Die Bundesregierung scheint dabei den Standpunkt einzunehmen, die Verhältnismäßigkeit der behördlichen Maßnahmen über förderrechtliche Instrumente herstellen zu können. Der am 12.11.2020 ver-

öffentlichte Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Entscheidung beim sogenannten Atomausstieg scheint im Gesetzgebungsverfahren keine Rolle gespielt zu haben.

Dieses Vorgehen des Gesetzgebers ist nicht nur angesichts des Parlamentsvorbehalts problematisch. So kann die speziell für den November-Lockdown durch Bundesfinanz- und Bundeswirtschaftsministerium angekündigte außerordentliche Wirtschaftshilfe (sogenannte Novemberhilfe) dem Vernehmen nach erst ab Ende November beantragt werden. Eine Entschädigungsregelung im Infektionsschutzgesetz hätte hier Abhilfe geschaffen und ist auch verfassungsrechtlich geboten.

§ 28a IfSG-Entwurf

Kernstück des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite ist die Einführung eines neuen § 28a in das Infektionsschutzgesetz. Dieser ermächtigt die Behörden, insbesondere die Landesregierungen, zur Durchführung besonderer Schutzmaßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus. Dazu gehören unter anderem Ausgangs- oder Kontaktbeschränkungen im privaten sowie öffentlichen Raum, die Untersagung oder Beschränkung von Übernachtungsangeboten, Betriebs- oder Gewerbeuntersagungen oder die Schließung von Einzel- oder Großhandel oder deren Beschränkung durch Auflagen sowie Reisebeschränkungen. Daneben gilt die wesentlich genereller gehaltene Ermächtigungsgrundlage des § 28 Abs. 1 IfSG fort, auf die die bisherigen behördlichen Schutzmaßnahmen im Wesentlichen gestützt worden sind.

Rechtsprechung zu Coronamaßnahmen

Zur Rechtmäßigkeit der auf § 28 Abs. 1 IfSG gestützten Coronamaßnahmen sind bislang zahlreiche Entscheidungen von Verwaltungsgerichten und Oberverwaltungsgerichten ergangen. Während zu Beginn der Pandemie und um den ersten Lockdown im März/April 2020 herum Rechtsbehelfe der Betroffenen gegen Coronamaßnahmen kaum Erfolg hatten, weil die Gerichte angesichts des dynamischen Infektionsgeschehens dem Schutz der Volksgesundheit ein besonders hohes Gewicht einräumten, änderte sich die Rechtsprechungslinie mit der schrittweisen Lockerung der Maßnahmen.

Im Rahmen der 800-Quadratmeter-Verkaufsflächenbeschränkung beanstandeten die Verwaltungsgerichtshöfe von Bayern und Baden-Württemberg die jeweiligen Verordnungsregelungen wegen Verstößen gegen Artikel 12 Abs. 1 GG und Artikel 3 Abs. 1 GG. In einer weiteren Entscheidung beanstandete der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg auch eine weitere Verkaufsflächenbeschränkung („eine Person pro 20 Quadratmeter Verkaufsfläche“). Demgegenüber hielten die Oberverwaltungsgerichte anderer Bundesländer die 800-Quadratmeter-Verkaufsflächenbeschränkung aufrecht. Deren Verhältnismäßigkeit begründeten sie auch mit der Gewährung staatlicher Zuwendungen an betroffene Unternehmen. Ganz überwiegend erfolgreich waren Eilanträge gegen die im Oktober 2020 eingeführten Beherbergungsverbote, weil diese nach Ansicht der allermeisten Oberverwaltungsgerichte im Hinblick auf die nunmehr vorhandenen größeren Erkenntnisse zum Infektionsgeschehen und der geringeren Gefährdungslage unverhält-

nismäßig waren und zudem gegen Artikel 3 Abs. 1 GG verstießen.

Soweit ersichtlich, waren die bisherigen Eilrechtsbehelfe gegen die im Rahmen des aktuellen November-Lockdowns verhängten Maßnahmen im Wesentlichen erfolglos, weil die Gerichte angesichts des steigenden Infektionsgeschehens dem Schutz der Volksgesundheit wieder ein überwiegendes Gewicht einräumten. Sofern, wie in Bayern, in Teilbereichen Gleichheitsverstöße festgestellt wurden, hat der Verordnungsgeber darauf mit einer Verschärfung der Maßnahmen reagiert und dadurch den Gleichheitsverstoß behoben. Argumentiert wird aber auch mit dem Ausgleich der Maßnahmen durch finanzielle staatliche Unterstützung im Rahmen der sogenannten Novemberhilfe.

Entschädigungsregelung bei Grundrechtseingriffen

Die Notwendigkeit von Entschädigungsregelungen bei unverhältnismäßigen Grundrechtseingriffen ist durch die bisherige Rechtsprechung im Rahmen der Rechtsfigur der ausgleichspflichtigen Inhaltsbestimmung zu Artikel 14 GG thematisiert worden. Angesichts des am 12.11.2020 veröffentlichten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zur Entschädigung im Rahmen des Atomausstiegs könnte das Thema der Entschädigungsregelungen eine neue Aktualität gewinnen.

Der wesentliche Gedanke hinter der Rechtsfigur der ausgleichspflichtigen Inhaltsbestimmung ist, dass der Ge-

setzgeber durch kompensatorische Vorkehrungen unverhältnismäßige oder gleichheitswidrige Belastungen des Eigentümers in der gesetzlichen Regelung selbst durch Entschädigungsregelungen ausgleichen muss.

„Eine Entschädigungsregelung im Infektionsschutzgesetz hätte hier Abhilfe geschaffen und ist auch verfassungsrechtlich geboten.“

Nach der bisherigen Rechtsprechung zu den Coronamaßnahmen greifen Betriebsschließungen und -beschränkungen in die Berufsfreiheit der Betroffenen aus Artikel 12 Abs. 1 GG ein. Anknüpfungspunkt für eine entsprechende Anwendung der Rechtsfigur der ausgleichspflichtigen Inhaltsbestimmung im Rahmen des Artikels 12 Abs. 1 GG ist die Wesentlichkeitslehre, nach der wesentliche Entscheidungen nicht der Exekutive überlassen werden dürfen. Der neue § 28a IfSG enthält aber keine Entschädigungsregelung.

Der November-Lockdown legt Unternehmen und Unternehmern weitreichende und existenzgefährdende Beschränkungen auf, die ohne Entschädigungsregelung unverhältnismäßig sind. Außerdem erbringen die von den Regelungen des November-Lockdowns betroffenen Wirtschaftsbranchen Sonderopfer für die Allgemeinheit, die kompensiert werden müssen. Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Kammerentscheidung vom 15.10.2020

am Beispiel der Beherbergungsverbote die besondere Schwere der Eingriffe durch die Untersagung unternehmerischer Tätigkeiten anerkannt.

Ausblick

Nach den bisher zum November-Lockdown ergangenen Eilentscheidungen scheinen die Erfolgsaussichten weiterer Eilanträge, jedenfalls bei vergleichbarer Sach- und Rechtslage, offen. Dies hängt auch damit zusammen, dass eine vertiefte verfassungsrechtliche Prüfung durch die Gerichte in Eilverfahren nicht stattfindet.

Betroffene Unternehmen und Unternehmer können aber zum einen im Rahmen von Anfechtungsklagen und Normenkontrollanträgen inzident die Verfassungsmäßigkeit der infektionsschutzgesetzlichen Regelungen überprüfen lassen. Zum anderen können sie über eine Verfassungsbeschwerde die Verfassungsmäßigkeit des neuen § 28a IfSG direkt überprüfen lassen. Die Frist hierfür beträgt ein Jahr ab Inkrafttreten des Gesetzes. ←

ANZEIGE



GSK
STOCKMANN

Herausforderungen
haben viele Facetten.
Wir haben einen
Blick dafür.

➤
YOUR PERSPECTIVE.
GSK.DE

DR. KATY RITZMANN, RECHTSANWÄLTIN

Coronaimpfung für Arbeitnehmer

Im Blickpunkt: Wer trägt die Kosten, und ist eine Impfung verpflichtend?

Gastbeitrag von Pauline Moritz



Eine Coronaimpfung wäre für Arbeitnehmer derzeit nicht verpflichtend.

Ein Impfstoff gegen Sars-CoV-2 (das „Coronavirus“) wird kommen – aller Voraussicht nach in absehbarer Zeit. Die arbeitsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Kostentragung einer Impfung für Arbeitnehmer (m/w/d) im Betrieb und einer möglichen Impfpflicht sind weitestgehend jetzt schon klar.

Müssen Arbeitgeber die Impfung (kostenfrei) anbieten?

Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber nicht verlangen, dass dieser Coronaimpfungen durchführt oder bezahlt. Es ist allein Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, welche konkreten Schutzmaßnahmen er ergreifen möchte. Oft liegt es jedoch auch im Interesse des Arbeit-

gebers, dass Arbeitnehmer sich impfen lassen. Bietet der Arbeitgeber eine (kostenfreie) Impfung etwa über den Betriebsarzt an, so liegt darin eine Zuwendung, die er unter Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes grundsätzlich allen Arbeitnehmern anbieten muss. Das Angebot nur auf wenige Arbeitnehmergruppen zu beschränken wird nur im Ausnahmefall zulässig sein, etwa wenn eine Arbeitnehmergruppe größeren Infektionsgefahren ausgesetzt ist als andere Gruppen. Denkbar wäre etwa auch die Gewährung von „Impfprämien/-Incentives“ für die freiwillige Durchführung der Impfung, deren Verteilungsgrundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.12.2020 sind solche „Coronasonderzahlungen“ bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG sogar steuer- und sozialversicherungsfrei.



Pauline Moritz

Mayer Brown, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

pmoritz@mayerbrown.com
www.mayerbrown.com

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Arbeitnehmer sich impfen lassen?

Eine Coronaimpfung wäre derzeit für Arbeitnehmer nicht verpflichtend. Zunächst gibt es keine gesetzliche Impfpflicht. Eine solche gesetzliche Impfpflicht für bestimmte Arbeitnehmergruppen gibt es in Deutschland zurzeit nur im Fall der Masernkrankheit. Hier hat der Gesetzgeber jüngst durch das Masernschutzgesetz, das am 01.03.2020 in Kraft getreten ist, die Impfung gegen Masern zur Pflichtimpfung für bestimmte Arbeitnehmergruppen erklärt. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Impfpflicht im Eilverfahren bestätigt (BVerfG, Beschlüsse vom 11.05.2020 – 1 BvR 469/20 und 1 BvR 470/20). § 20 Abs. 8 Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht demnach vor, dass alle Arbeitnehmer, die in Gesundheitseinrichtungen (wie Krankenhäusern und Arztpraxen usw. – vgl. § 23 Abs. 3 IfSG) tätig sind oder in einer Gemeinschaftseinrichtung arbeiten, der Pflicht zur Impfung gegen Masern unterliegen. Zu den Gemeinschaftseinrichtungen gehören Kitas, Horte, bestimmte Formen der Kindertagespflege oder Schulen (§ 33 Nr. 1 bis 3 IfSG). Ältere Arbeitnehmer/-innen, die vor dem 31.12.1970 geboren sind, sind hier von der Impfpflicht ausgeschlossen. Von der Impfpflicht betroffene Arbeitnehmer, die keinen Impfnachweis vorlegen, dürfen in den betroffenen Betrieben nicht tätig werden; das Gesundheitsamt wird in diesen Fällen ein sogenanntes Tätigkeitsverbot aussprechen. Ein solches Tätigkeitsverbot kann im Regelfall auch eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sich der Arbeitnehmer beharrlich weigert, sich impfen zu lassen. Eine „Zwangsimpfung“ kommt jedoch auch hier nicht in Betracht.

Für eine gesetzliche Impfpflicht in Bezug auf die Coronaimpfung müsste daher zunächst das Infektionsschutzgesetz geändert werden. Derzeit deutet nichts darauf hin, dass eine gesetzliche Impfpflicht seitens der Politik geplant ist. Wahrscheinlicher ist, dass es – wie bei anderen Infektionskrankheiten auch – bei der Freiwilligkeit der Impfung bleibt.

Keine (arbeits-)vertragliche Impfpflicht

Ebenso gibt es keine (arbeits-)vertragliche Impfpflicht. Das Direktionsrecht (§ 106 GewO) reicht für eine Impfanordnung des Arbeitgebers nicht aus; eine etwa im Arbeitsvertrag vereinbarte Impfpflicht dürfte, gemessen an den Anforderungen der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB, nicht wirksam und damit nicht durchsetzbar sein.

„Für eine gesetzliche Impfpflicht in Bezug auf die Coronaimpfung müsste daher zunächst das Infektionsschutzgesetz geändert werden.“

Zum Teil wird eingewandt, Arbeitgeber könnten – abhängig von den möglichen Nebenwirkungen/Risiken einer Impfung einerseits und der Gefährlichkeit des Coronavirus andererseits (Letalitätsrate) – vom Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht verlangen, dass dieser sich impfen lasse. Diese Auffassung ist kritisch

zu sehen und bildet nach derzeitigem Stand keine Grundlage für Arbeitgeber, verpflichtende Impfungen anzuordnen: Der Arbeitnehmer ist zunächst nur dann zu einer Gesundheitsuntersuchung verpflichtet, wenn das Gesetz oder ein Tarifvertrag dies vorsieht (etwa arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG in Verbindung mit der ArbMedVV, § 32 Abs. 1 JArbSchG, für Beschäftigte im Lebensmittelgewerbe § 43 Abs. 1 IfSG und für die Beförderung von Fahrgästen zum Beispiel § 48 Abs. 4 Nr. 3 FeV). Darüber hinaus besteht keine allgemeine Pflicht zur Gesundheitsuntersuchung als vertragliche Nebenpflicht (BAG vom 16.09.1997 – 9 AZR 538/96). Lediglich bei Vorliegen eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine ärztliche Untersuchung seines Gesundheitszustands dulden (BAG vom 06.11.1997 – 2 AZR 801/96; BAG vom 27.09.2012 – 2 AZR 811/11). Das Interesse des Arbeitgebers an der Untersuchung ist dabei immer gegen das Interesse des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner Intimsphäre und körperlichen Unversehrtheit abzuwägen. Dabei muss zunächst nach der Art des Eingriffs und dem Eingriffsziel differenziert werden; im Kern bedarf es immer einer Verhältnismäßigkeitsprüfung. Für Impfungen, die – anders als Gesundheitsprüfungen – per se nicht dazu geeignet sind, eine auf einer akuten und/oder chronischen Erkrankung beruhende Arbeitsunfähigkeit zu begutachten und dem Arbeitgeber eine Einschätzung der Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers zu ermöglichen, kann kein anderer Maßstab gelten. Die Interessenabwägung dürfte aufgrund des rein präventiven Charakters einer Impfung und der starken Eingriffsqualität (Nadeleinstich und Injektion eines Stoffes in den Körper des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls Nebenwirkungen der Impfung) hier

regelmäßig zugunsten der körperlichen Unversehrtheit des Arbeitnehmers ausfallen. Dem grundsätzlich legitimen Zweck des Arbeitgebers, seine Belegschaft vor einer Masseninfektion zu schützen, wird zudem regelmäßig auch durch ein milderer Mittel Rechnung getragen werden können, etwa durch die freiwillige Impfung größerer Teile der Belegschaft.

Fazit

Derzeit besteht somit keine Pflicht für Arbeitnehmer, sich gegen Sars-CoV-2 impfen zu lassen. Arbeitgeber können ihrer Belegschaft gleichwohl eine Impfung nahelegen und diese mit „Impfprämien“ incentivieren und – etwa über den betriebsärztlichen Dienst – kostenfrei anbieten. Verweigert ein Arbeitnehmer die (freiwillige) Impfung, kann die Verweigerung jedoch nicht Grundlage für arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie etwa eine Kündigung, sein. Sollte sich die Gesetzeslage ändern, etwa weil bei Bereitstellung eines Impfstoffes Ende des Jahres 2020 eine gesetzliche Pflicht zur Impfung für bestimmte Arbeitnehmergruppen – analog zur Masernimpfung – in das Infektionsschutzgesetz eingeführt wird, wird dies anders zu beurteilen sein. ←

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegelDigitaler Roundtable:

Sanierung ohne Insolvenz – Überblick über die geplanten Neuregelungen zur präventiven Restrukturierung

8. Dezember 2020**11:00–13:00 Uhr**

Kooperationspartner:



Der **Roundtable** richtet sich an Banken, Private und Distressed Debt Investoren sowie Finanz- und Rechtsabteilungen von Unternehmen. Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter

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

Key- Performance- Indicators in Rechts- abteilungen



Teil 1:

To make a long Story short – unverzichtbar in der Praxis

Von Lia Usinger und Daniel Ternes



Lia Usinger

BusyLamp, Frankfurt am Main
Customer-Success-Managerin

l.usinger@busylamp.com
www.busylamp.com



Daniel Ternes

BusyLamp, Frankfurt am Main
Werkstudent

d.ternes@busylamp.com
www.busylamp.com

Einführung

Spätestens seit der Finanzkrise 2008 sehen sich Rechtsabteilungen in Unternehmen jeder Größe von Einsparmaßnahmen betroffen.¹ Das Motto „more with less“² wird infolge des aktuellen pandemiebedingten Wirtschaftsrückgangs erneut an Bedeutung gewinnen. Dabei sind Unternehmen gerade in Krisenzeiten auf eine kompetente Rechtsberatung angewiesen, um Risiken zu minimieren. Eine bloße Minderung der Beratungsaktivität als solche kommt für das Erreichen einer Kostenreduktion folglich nicht in Betracht. Vielmehr gilt es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen.

Key-Performance-Indicators (KPIs) sind ein Werkzeug, um Prozesse zuverlässig zu messen, zu überwachen und letztlich zu optimieren.³ Während in vielen Unternehmensbereichen der Einsatz von KPIs bereits zum Standardrepertoire der wirtschaftlichen Entscheidungsträger⁴ zählt,⁵ nehmen sich in letzter Zeit auch immer mehr juristische Führungskräfte dieser Disziplin an. Die zunehmende Adaption des Managementtools ist dabei sicherlich auch auf die steigende Bedeutung der Legal-Operations-Funktion in modernen Rechtsabteilungen zurückzuführen, die dafür Sorge trägt, dass nicht nur die juristische Beratungsleistung der Abteilung einen hohen Qualitätsstandard erreicht.⁶

Dieser Beitrag bietet als Auftakt einer fünfteiligen Serie eine Einführung in die Erhebung von Effizienzdaten bei Rechtsabteilungen. Er zeigt auf, welche Indikatoren hier von besonderer Bedeutung sind, wie die Datenerfassung umzusetzen ist und schließlich, wie die Ergebnisse in-

nerhalb des Konzerns gewinnbringend eingesetzt werden können.⁷ In diesem Zusammenhang erläutern wir anschließend, wie die datenbasierten Erkenntnisgewinne die Zusammenarbeit mit externen Kanzleien verbessern können.

Was sind KPIs?

Als KPI kann im weiteren Sinne jeder regelmäßig erhobene Datenpunkt zur Herbeiführung unternehmerischen Erfolgs im Konzern bezeichnet werden.⁸ Solche Messungen können einerseits rein finanzieller Natur sein (zum Beispiel Messungen der Gesamtkosten der Rechtsabteilung, Kosten pro Anwalt).⁹ Sie können sich jedoch auch auf eine Vielzahl weiterer Faktoren beziehen: So werden etwa die Kundenzufriedenheit, der Erfolg von Mitarbeiterschulungen oder die durchschnittliche Bearbeitungszeit von Fällen bereits in einigen Unternehmen durch KPIs erfasst.¹⁰ Die Wahl der für die jeweilige Rechtsabteilung geeigneten Kennzahlen ist dabei essentiell und wird im zweiten Teil dieser Serie ausführlich behandelt.

Zur weiteren Erläuterung des Begriffs „KPI“ lohnt sich ein Blick auf dessen spezifische Funktion: Diese besteht zunächst in der effizienten Steuerung und Führung der Abteilung und ermöglicht anschließend die datenbasierte Kommunikation des Zielfortschritts gegenüber Mitarbeitern und Geschäftsleitung.¹¹ Hieraus ergibt sich der Unterschied zwischen Metriken im allgemeinen Sinne und der engeren Definition von KPIs: Während sämtliche Kennzahlen zur Quantifizierung betrieblicher Prozesse als Metriken gelten, werden als KPIs lediglich jene Da-

ten bezeichnet, die zur Messung der Verwirklichung eines angestrebten unternehmerischen Ziels dienen.¹² Somit müssen die als KPIs ausgewiesenen und hier relevanten Kennzahlen Informationscharakter haben, auf die Rechtsabteilung als spezifischen Konzernbereich ausgerichtet sein und deren Zielerreichungsfortschritt quantifizierbar machen.¹³

KPIs in der Unternehmensentwicklung

Die Rahmenbedingungen juristischer Tätigkeit in Rechtsabteilungen unterliegen in der modernen Unternehmenswelt einem ebenso starken Wandel wie das Aufgabengebiet der Inhouse-Juristen selbst: Spätestens seit den 80er Jahren wird die Rechtsabteilung nicht mehr als notwendige Kostenstelle des Konzerns gemeinhin akzeptiert, sondern steht unter derselben Erwartungshaltung der Geschäftsleitung wie andere Unternehmensbereiche, ihr Budget effizient zu verwalten.¹⁴ Folglich genügt es nicht mehr, eine oftmals undurchsichtige Kostenverteilung mit der besonderen und nicht messbaren Natur juristischen Arbeitens zu erklären.¹⁵ Syndikusanwälte sind heute nicht mehr rein punktuelle Berater des Geschäftsbetriebs, sondern nehmen eine aktive Rolle in der Unternehmensentwicklung ein und gelten als wertvolle Begleiter bei betrieblichen Umwandlungsprozessen.¹⁶ Die steigende Relevanz von Leistungskennzahlen kann somit als notwendiger Entwicklungsschritt infolge der veränderten Ausrichtung von Syndikusanwälten betrachtet werden.

Es ist davon auszugehen, dass die in ihrem Ausmaß noch unabsehbaren wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pan-

demie den finanziellen Druck auch auf Rechtsabteilungen weiter erhöhen werden. Die Zeiten, in denen Tabellenkalkulationsprogramme, also insbesondere Excel, in einem unter Unternehmensjuristen geführten Gespräch noch als „sophisticated financial Tool used by Accountants“¹⁷ abgetan werden konnten, waren gefühlt ohnehin schon lange vorbei. Umso erstaunlicher scheint es, dass selbst heute nur 32% der Rechtsdienstleister angeben, KPIs bei ihrer Entscheidungsfindung mit einzubeziehen.¹⁸ Demnach besteht trotz allen Fortschritts noch immer ein erheblicher Nachholbedarf zur vermehrten Erfassung von Kenndaten im Inhouse-Bereich, um in den kommenden Jahren mit anderen Unternehmensabteilungen gleichzuziehen. In diesem Sinne empfiehlt Bruno Mascello den Rechtsabteilungsleitern zu Recht, auf diese Herausforderung nicht ausschließlich reaktiv-defensiv zu reagieren, sondern vielmehr präventiv eine aktive Rolle in der Ausarbeitung solcher Kennzahlen zu ergreifen.¹⁹

Vorteile der Einführung von KPIs

Die Datenerfassung sollte also nicht als aufgezwungenes Übel, sondern als weitreichende Chance verstanden werden. Eine Verwendung von KPIs bietet nicht nur Vorteile für das Gesamtunternehmen (Außenansicht), sondern auch für die Rechtsabteilung selbst (Innenansicht).²⁰

In dieser Innenansicht kann die Einführung von KPIs zunächst positiv wirken, da sie die eindeutige Definition von Zielen im wechselseitigen Dialog zwischen den Mitarbeitern und der Führungsebene erfordert (siehe hierzu Teil 2 dieser Serie). Aus diesem Perspektivenwechsel heraus ist

auch mehr Anerkennung für die jeweilige Arbeit zu erwarten.²¹ Aus halbjährlichen Abschlüssen und Berichten werden konkret messbare und motivierende Vorhaben abgeleitet, mit denen sich die Teammitglieder durch ihre frühzeitige Einbeziehung identifizieren können.²² Werden die festgelegten Ziele hingegen nicht erreicht, bietet sich immerhin die Möglichkeit, ein solches Defizit in konkrete Handlungsempfehlungen umzuwandeln und somit die Effektivität intern zu steigern. Die hier gewonnenen Erkenntnisse können beispielsweise dazu führen, dass statt einer Reduzierung der Belegschaft frühzeitig die Erschließung neuer Aufgabenfelder erfolgt, indem freiwerdende Kapazitäten für marktschaffende Innovationen genutzt werden.²³

„Als KPI kann im weiteren Sinne jeder regelmäßig erhobene Datenpunkt zur Herbeiführung unternehmerischen Erfolgs im Konzern bezeichnet werden.“

Dies kann am Beispiel der „Make-or-buy-Entscheidung“ in Rechtsabteilungen verdeutlicht werden, die der fünfte Teil dieser Serie genauer untersucht. Als Hauptgrund für eine Mandatierung von Kanzleien geben Syndikusanwälte in Deutschland neben der Externalisierung von Risiken ein Fehlen interner Ressourcen an.²⁴ Es wäre unzutreffend, dieses Outsourcing als grundsätzlich teurere Fehlentscheidung im Vergleich zu einer Inhouse-Lösung zu beschreiben, bieten externe Kanzleien doch eine hö-

here zeitliche und inhaltliche Flexibilität sowie deren Mandatierung das Potential, indirekte Personalkosten einzusparen.²⁵ Allerdings kann es gewisse Themenbereiche in Unternehmen geben, die regelmäßig rechtlichen Beratungsbedarf erfordern und bei denen sich der Aufbau internen Fachwissens durchaus lohnen würde. Eine Kanzlei erbringt den Rechtsrat zwar regelmäßig schnell, zuverlässig und rechtssicher, jedoch summieren sich ihre Kosten bei wiederholten Anfragen entsprechend. Oftmals wird bei Rechtsfragen nicht das Wissen der erfahrenen Partner benötigt, weshalb die Kanzleien in diesen Fällen folgerichtig auf Nachwuchskräfte zurückgreifen. Etwa 35% der deutschen Rechtsabteilungen bemängeln eine solche geringe „Partner-Attention“, und für über 40% sind die Kosten externer Beratung zu hoch.²⁶ Die Analyse spezifischer KPIs kann so ergeben, dass es finanziell vorzuzugswürdig wäre, für wiederkehrende Fragen innerhalb einer Rechtsdisziplin eine eigene Stelle in der Rechtsabteilung zu schaffen und damit Fachwissen zu internalisieren, anstatt die vergleichsweise hohen Stundensätze von Berufseinsteigern fortlaufend an die Kanzlei zu zahlen. Mitunter können die unter Einsatz von KPIs erzielten Effizienzgewinne sogar dazu führen, dass die bereits vorhandenen Kapazitäten für ein solches Insourcing ausreichen: Ergibt eine Untersuchung der Arbeitszeit etwa, dass Administrativaufgaben bei Ausschreibungsprozessen zentralisiert werden und interne Anfragen schneller durch Formularvorlagen beantwortet werden können, so schafft dies Freiräume. Diese Freiräume können dann genutzt werden, um Expertenpositionen intern zu besetzen.²⁷ Ein neuer „juristischer Markt“ wird eröffnet, und Effizienzdefizite werden in erhöhte Produktivität gewandelt.

Hierin besteht auch der Zusammenhang mit der eingangs genannten Außenansicht. So erfordern beispielsweise datenbasierte Insourcingentscheidungen Führungsstärke und unternehmerische Weitsicht, die von modernen Syndikusanwälten gefordert wird und sodann auch ihre Anerkennung findet.²⁸ Anders als bei den juristischen Kollegen in Sozietäten sind die an Syndizi gerichteten Erwartungen traditionell nicht auf die Maximierung von Umsätzen gerichtet, sondern vielmehr auf die größtmögliche Limitierung der „Kostenstelle Rechtsabteilung“.²⁹ Um sich etwa bei drohenden Budgetkürzungen zu behaupten, ist es daher wichtig, den Wert der eigenen Arbeit erfolgreich zu kommunizieren. Das kann durch Daten zur Anzahl bearbeiteter Fälle, zu abgewandten Kostenrisiken oder zu Innovationen erfolgen.³⁰ So reicht es heutzutage nicht mehr aus, auf ein subjektives Bauchgefühl zu verweisen, sondern es gilt, die Arbeitsbelastung sowie den erforderlichen Output der Rechtsabteilung anhand objektiver Kriterien zu bestimmen und transparent zu machen, um den Budgetverantwortlichen eine datenbasierte Entscheidungsgrundlage zu liefern oder die selbst getroffene Entscheidung unter Verweis auf eine entsprechende Datengrundlage begründen zu können.

Hierzu sollte zunächst die eigene Leistung detailliert analysiert werden. Dafür sind beispielsweise Fragen zum Verlauf von Wertschöpfungsketten, Erfolgsfaktoren der Rechtsabteilung und des Ressourcenverbrauchs pro Mandat intern zu bewerten.³¹ Zu diesen Themen werden dann Messungen vorgenommen, deren anschauliche Visualisierung dem Management einen Überblick über den konkreten Nutzen, die effiziente Arbeitsweise und auch Entwicklungen innerhalb der Rechtsabteilung bietet.³²

Die Erfassung der gewählten KPIs kann so gegenüber der Geschäftsleitung genutzt werden, um die Bedeutung der Rechtsabteilung für die Gesamtunternehmung zu quantifizieren und auch für zukünftige Investitionen, beispielsweise in technologische Neuerungen, werben zu können.³³

Fallstricke der Datenerfassung

Um etwaige negative Konsequenzen für das Unternehmen und die Rechtsabteilung bei der Einführung von KPIs zu vermeiden, sollten allerdings unbedingt einige Grundprinzipien befolgt werden: Schon der Vorreiter des modernen Qualitätsmanagements, William Edwards Deming, bezeichnete es als eine der „Deadly Diseases of Management“, wenn Unternehmen allein im Hinblick auf Kennzahlen geleitet werden, ohne diese kritisch zu hinterfragen.³⁴ So kann eine Erhöhung der bearbeiteten Fälle pro Mitarbeiter beispielsweise schnell den Eindruck einer gesteigerten Produktivität vermitteln, während solche Kennzahlen, bei Licht betrachtet, doch lediglich die Quantität beziffern und nicht den tatsächlichen qualitativen Nutzen der Rechtsabteilung beschreiben.³⁵ Ein weiteres Beispiel bietet die Messung von Bearbeitungszeiten bestimmter Falltypen. So könnten lange Bearbeitungszeiten etwa ein Indikator für fehlende Effizienz sein oder aber das Resultat außergewöhnlich komplexer Mandatsarbeit.³⁶ Einzelne KPIs werden hierzu keinen Hinweis liefern. Ferner besteht die Gefahr, in einer auf Kapitalrentabilität fixierten Betrachtung die Rendite durch Etatbeschränkung, kurzfristige Projekte und schnellere Durchlaufzeiten anzuhoben, anstatt nachhaltige und innovative Veränderungen herbeizuführen, die den unternehmerischen Wert einer

Rechtsabteilung auch tatsächlich steigern.³⁷ Letztlich ist dieser Aspekt also nicht als Kritikpunkt an KPIs als Maßnahme per se zu verstehen, sondern vielmehr als Entwicklungsfeld im Hinblick auf die Interpretation der Ergebnisse und ihrer praktischen Anwendung durch die Führungskräfte.

„Um sich etwa bei drohenden Budgetkürzungen zu behaupten, ist es wichtig, den Wert der eigenen Arbeit erfolgreich zu kommunizieren.“

Des Weiteren darf die Einführung von KPIs in einer Rechtsabteilung kein Selbstzweck sein. Vielmehr sollte auf Grundlage einer detaillierten Bestandsaufnahme das richtige KPI-Portfolio zusammengestellt werden.³⁸ In ihren weiteren Teilen behandelt die vorliegende Beitragsserie diesen Prozess näher und zeigt auch, weshalb gerade bei der erstmaligen Einführung von KPIs in der Rechtsabteilung der Merksatz „Weniger ist mehr!“ Geltung erlangen sollte. So spricht vieles dafür, zunächst einmal nur mit wenigen KPIs zu beginnen, die leicht zu erfassen und zu kontrollieren sind.³⁹ Ein limitierter Projektumfang erhöht nicht nur die Erfolgsaussichten, sondern steigert damit auch reflexartig die Motivation der Projektbeteiligten. Zudem eruieren die folgenden Beiträge, welche Rolle bei der Einführung von KPIs ein dediziertes Legal-Operations-Team spielt und welche Handlungsalternativen geeignet

sind, falls diese Funktion in einer Rechtsabteilung noch nicht etabliert ist.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Trend hin zur Verwendung von KPIs in Rechtsabteilungen auch hierzulande in den kommenden Jahren deutlich zunehmen wird. Um diesen Veränderungsprozess zu erleichtern, schildert der zweite Teil dieser Reihe, wie die Einführung einer solchen Datenerfassung praxisorientiert gelingt und welche Indikatoren hierfür zunächst im Fokus stehen sollten. ←

Hinweis der Redaktion:

Mit diesem Artikel beginnen wir gemeinsam mit unserem langjährigen Kooperationspartner BusyLamp (www.busylamp.com) eine Beitragsreihe im Deutschen AnwaltSpiegel zu folgenden Themen:

Teil 2: Wie wähle ich die richtigen KPIs?

Teil 3: KPIs als quantitative Analyse qualitativer Faktoren

Teil 4: Nächste Schritte – mit KPIs zu besseren Rechtsabteilungen

Teil 5: KPIs im Verhältnis zu externen Rechtsdienstleistern.

Die Autoren danken den zahlreichen Interviewpartnern herzlich, die im Zusammenhang mit dieser Serie des Deutschen AnwaltSpiegels als Ansprechpartner zur Verfügung standen und somit das Projekt wesentlich förderten. (tw)

- 1 Vgl. etwa: Hartung/Gärtner (2017): „The Future of In-House Legal Departments and Their Impact on the Legal Market: Four Theses for General Counsels, and One for Law Firms“, in: Jacob/Schindler/Strathausen (Hrsg.), Liquid Legal, Springer, 275 (277), die jedoch von einer „More for the same“-Herausforderung ausgehen.
- 2 Susskind (2014): „Tomorrow’s Lawyers“, Defense Counsel Journal, Vol. 81, Nr. 4, 327 (327).
- 3 Verschiedene Definitionen eines Kennzahlenbegriffs diskutiert Kleindienst (2017), Performance Measurement und Management. Techno-ökonomische Forschung und Praxis, Springer Gabler, S. 40 f.
- 4 Die Beitragsserie verwendet allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum. Gemeint sind damit alle Geschlechter.
- 5 Vgl. im Verkauf: Cespedes, Marsh (2017): „Find the Right Metrics for Your Sales Team“, Harvard Business Review (online), hbr.org/2017/08/find-the-right-metrics-for-your-sales-team (zuletzt 20.11.2020); in Marketing: Pauwels (2015): „Truly Accountable Marketing: The Right Metrics for the Right Results“, Marketing Intelligence Review 7.1, S. 8 ff.; Finanzen: Kaskinen (2007): „Creating a Best-in-Class KPI Program“, Strategic Finance, Vol. 89 Iss. 4, S. 29 ff.
- 6 Diese Entwicklung beschreibt Henderson (2015), „What the Jobs Are: New Tech, New Client Needs Create a New Field of Legal Operations“, A.B.A. Journal 101 (10), S. 36 ff.
- 7 Einen solchen Ansatz verfolgen auch Pauleau/Collard/Roquilly (2017): „Key Performance Indicators (KPIs): Run Legal with Business Metrics: Will the Legal of the Future Measure Everything It Does?“, in: Jacob/Schindler/Strathausen (Hrsg.), Liquid Legal, Springer, S. 111 ff., die sich jedoch auf die allgemeinen Vorteile einer KPI-Erfassung konzentrieren, während diese Beitragsserie einen praktischen Ratgeber für die Konzeption und notwendigen Einführungsschritte darstellen soll.
- 8 Vgl. Fitz-Gibbon (1990): „Introduction and Overview“, in: ders. (Hrsg.), Performance Indicators. Bera Dialogues Vol. 2., Multilingual Matters Ltd., 1 (1).
- 9 A. A. Parmenter, der finanzielle Kennzahlen als „Result-Indicators“ bezeichnet und darauf abstellt, für „Performance-Indicators“ sei die den finanziellen Daten zugrundeliegende Tätigkeit zu messen, vgl. Parmenter (2015), „Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs“, 3. Aufl., John Wiley & Sons, S. 31.
- 10 Weitergehend Pauleau/Collard/Roquilly (Fn. 7), S. 124.
- 11 So Hefti (2006), „Steuerung der Performance mit KPI“, in: Gerberich/Schäfer/Teuber (Hrsg.), Integrierte Lean Balanced Scorecard, Gabler, 49 (50).

- 12 Diese Differenzierung wird hervorgehoben von Tschauder (2020), „Metriken und KPI in Rechtsabteilungen“, S. 3, legal-operations.com/key-performance-indicator-in-rechtsabteilungen-fortschritt-messbar-machen (zuletzt 20.11.2020).
- 13 Vgl. Reichmann/Kiñbler/Baumöl (2017), Controlling mit Kennzahlen, 9. Aufl., Vahlen, S. 39.
- 14 Vgl. BusyLamp GmbH (2020), „Building your Legal Operations Function“, www.busylamp.com/building-legal-operations-function (zuletzt 20.11.2020).
- 15 Ein Verweis auf „iudex non calculat“ kann an dieser Stelle demnach nicht ausreichen, so schon Mascello (2013), „Leistungsmessung in der Rechtsabteilung“, Deutscher AnwaltSpiegel Online, deutscheranwaltspiegel.de/anwaltspiegel/archiv/leistungsmessung-in-der-rechtsabteilung (zuletzt 20.11.2020).
- 16 Diese Funktion beschreibt Grimm (2017), „Finanzen in Legal Operations“, in: Falta/Dueblin (Hrsg.), Praxishandbuch Legal Operations Management, Springer, 555 (556).
- 17 Tredennick (2000), „Why Bother with Spreadsheets“, LPQ Vol. 1 Iss. 3, 3 (4).
- 18 Iffergan (2019), „Analytics and KPIS: You can't master what you don't measure“, insights.hgpresearch.com/ip-analytics-and-kpis (zuletzt 20.11.2020), wobei hier die genaue Stichprobenwahl unklar bleibt und bisher nur wenige vergleichbare quantitative Analysen vorliegen.
- 19 Vgl. Mascello (Fn. 15).
- 20 Eine Aufteilung von Jäkel (2016), „Messen und gemessen werden“, Compliance Manager, compliance-manager.net/fachartikel/messen-und-gemessen-werden-925088589 (zuletzt 20.11.2020).
- 21 Vgl. Jäkel (Fn. 20).
- 22 So im Praxisbeispiel von Hefti (Fn. 11), S. 55 f.
- 23 „Market-creating innovations“, die sich ursprünglich auf die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren beziehen, nach Christensen, van Bever (2014), „The Capitalist's Dilemma“, Harvard Business Review, Vol. 92 Nr. 6, 60 (61 f.).
- 24 Vgl. BusyLamp GmbH (2019), „Legal Operations Benchmarking Report“, S. 9, www.busylamp.com/legal-operations-benchmarking-report-2019, (zuletzt 20.11.2020).
- 25 Vgl. Dorndorf (2019), „Die ausgelagerte Rechtsabteilung“, in: Lenz (Hrsg.), Die Rechtsabteilung: Der Syndikus und Steuerberater im Unternehmen, 3. Aufl., Springer Gabler, 147 (159).
- 26 BusyLamp GmbH (Fn. 24).
- 27 Weitere Beispiele beschreibt Meder (2020), „Wo sich in der Rechtsabteilung Einsparpotenziale verstecken“, Business User, business-user.de/digitalisierung/wo-sich-in-der-rechtsabteilung-einsparpotenziale-verstecken (zuletzt 20.11.2020).
- 28 Vgl. Grimm (Fn. 16).
- 29 Vgl. Reimann (2019), „Legal Management“, in: Lenz (Hrsg.), Die Rechtsabteilung: Der Syndikus und Steuerberater im Unternehmen, 3. Aufl., Springer Gabler, 45 (54).
- 30 Diese Außenperspektive betonend, Fouzder (2015), „How to: set in-house KPIs“, The Law Society Gazette, lawgazette.co.uk/in-house/how-to-set-in-house-kpis/5048324.article (zuletzt 20.11.2020).
- 31 Sehr genau beschreibt ein solches Vorgehen Falta (2017), „Einführende Übersicht Positionierung in Legal Operations“, in: ders./Dueblin (Hrsg.), Praxishandbuch Legal Operations, Springer, 177 (180 f.).
- 32 Vgl. Jäkel (Fn. 20).
- 33 Vgl. Underwood (2015), „Key performance indicators Part 1: Four KPI's that can keep your legal department on track“, Inside Counsel. Breaking News, search.proquest.com/docview/1694468027 (zuletzt 03.07.2020).
- 34 Vgl. Lager (2015), „Blinded with (Data) Science“, CRM, Vol. 19 Nr. 11, 40 (40).
- 35 So auch Meier/Lütolf/Schillerwein (2015), Herausforderung Intranet, Springer Gabler, S. 130.
- 36 Dieses Beispiel beschreibt Miller (2019), „Ten Things: Ten KPIs All In-House Legal Departments Should Track“, sterlingmiller2014.wordpress.com/2019/07/23/ten-things-ten-kpis-all-in-house-legal-departments-should-track (zuletzt 20.11.2020).
- 37 Vgl. Christensen, van Bever (Fn. 23).
- 38 Dies gilt insbesondere für die Aufgaben und Ziele der Abteilung, so Pauleau/Collard/Roquilly (Fn. 7), S. 124.
- 39 Vgl. Fouzder (Fn. 30).

New: GoingDigital



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

www.goingdigital-magazine.com

Published by



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



www.germanlawpublishers.com

Strategic Partners



ESCRIBA

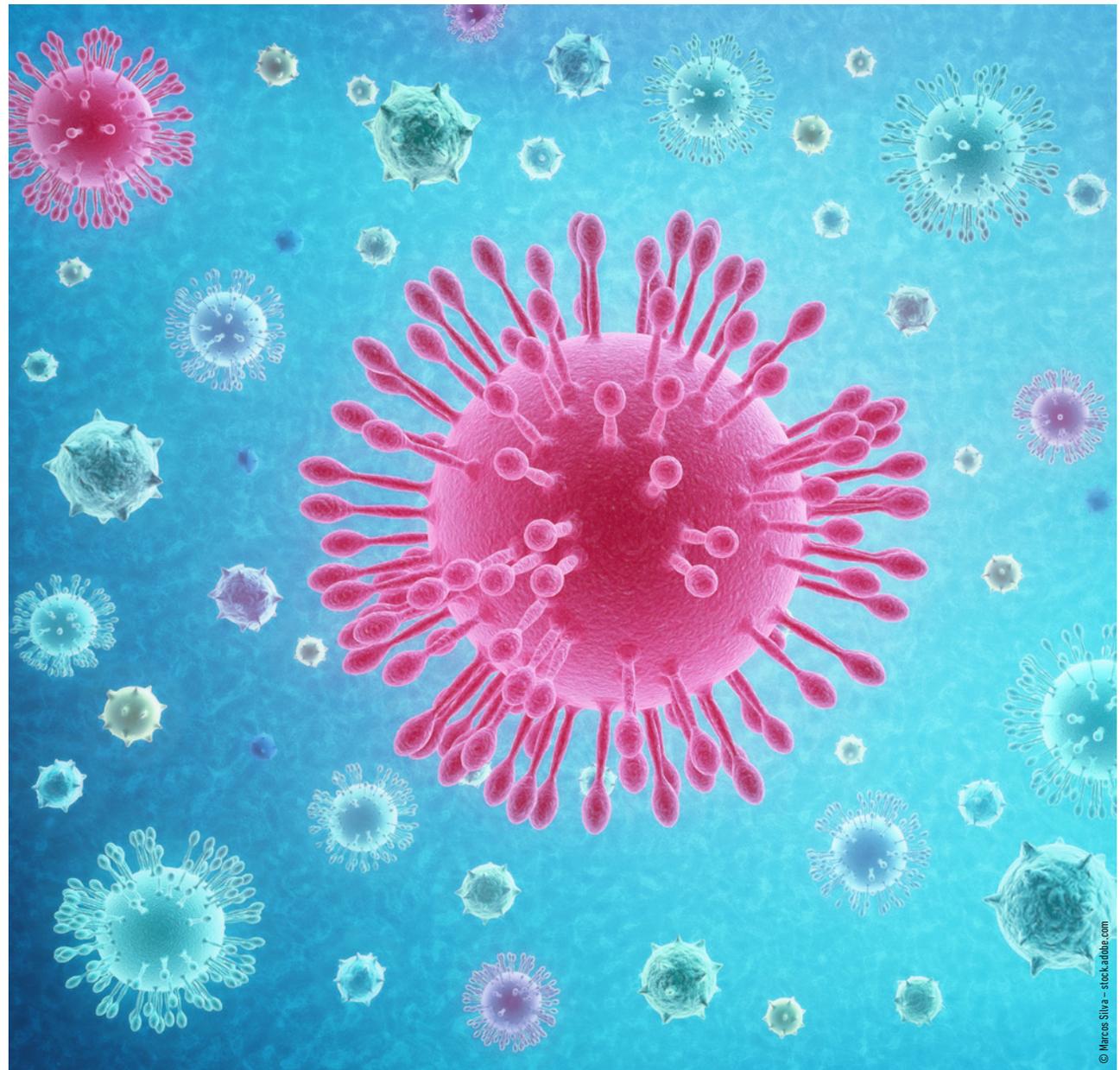


F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Frankenallee 71-81 • 60327 Frankfurt/Main, Germany

LegalChampions: erfolgreiches Management in der Krise

Interviewserie:

Corona und die Folgen für
den Rechtsmarkt – Stimmen,
Erkenntnisse, Ausblicke



© Marcus Silva – stock.adobe.com

Fünf Fragen an: Dr. Georg Anders, Rechtsanwalt, Partner, Heussen, München



Deutscher AnwaltSpiegel: *Wie ist Heussen bisher durch die Coronakrise gekommen?*

Dr. Anders: Zwar ging das Geschäft anfangs in einigen Bereichen rasch zurück (insbesondere bei M&A-Transaktionen), da wir aber zu einem substantiellen Teil längerlaufende Projekte und Dauermandanten haben, kam es nicht zu einem gravierenden Einbruch (auch nicht bei der Liquidität). Die langfristigen Folgen der Pandemie werden sich aber – in der Gesamtwirtschaft und möglicherweise auch bei uns – erst noch zeigen.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Welche Erkenntnisse haben Sie aus Managementsicht bereits gewinnen können – bezogen sowohl auf interne Strukturen der Sozietät als auch mit Blick auf den Markt?*

Dr. Anders: Ich hatte mich gleich zu Beginn der Einschränkungen und erst wieder neulich unter anderem mit amerikanischen Kollegen aus unserem MULTILAW-

Netzwerk hierüber ausgetauscht – deren Einschätzungen waren und sind ziemlich genau die unsrigen. Transaktionen gingen zunächst rasch zurück oder wurden on Hold gestellt (nach unserem Eindruck scheitert es meist bereits an der Preisfindung – als Beispiel: „Was ist zurzeit ein Einkaufszentrum wert?“); Nachfragen wegen Kurzarbeitergeld (oder in den USA eher Massenentlassungen) boomten. Nunmehr stellen wir aber fest, dass sich die Märkte relativ rasch an die neue Situation gewöhnt haben. Vorausschauend sind wir zudem weiter der Überzeugung, dass diese Krise noch große Umstrukturierungen auf allen Gebieten nach sich ziehen wird, die dann wieder entsprechenden Beratungsbedarf generieren werden. Es heißt also weiter durch- und vor allem sich bereithalten.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Home-Office und das Arbeiten in virtuellen Teams scheinen ganz überwiegend zu funktionieren. Welche Schlüsse ziehen Sie daraus für die Zeit nach der Krise – insbesondere im Hinblick auf Präsenzzeiten im Office, Dienstreisen und die zukünftige Planung der Büroflächen?*

Dr. Anders: Es ist schlicht immer noch zu früh, um abschätzen zu können, ob die (positiven) Erfahrungen, die wir alle gemacht haben, wirklich dauerhaft zu einem radikalen Umdenken in Bezug auf persönliche Meetings und andere Präsenzveranstaltungen führen werden. Persönlich bin ich zurückhaltend – ich vermute erst einmal einen „Aufholeffekt“, hoffe aber auch, dass vielleicht ein „Zwei-Stunden-Meeting am Flughafen mit Teilnehmern aus dem ganzen Land“ dann auch aus diesen Gründen der Vergangenheit angehört. Was das Home-Office betrifft, wird ein Aspekt nach meinem Dafürhalten noch zu stiefmütterlich

behandelt – WOLLEN wirklich alle die Arbeit auch zukünftig nach Hause tragen, unbeschadet der Frage, ob alle überhaupt die entsprechenden räumlichen Verhältnisse haben, um daheim arbeiten zu können? Auf der anderen Seite können täglich 400.000 (!) Pendler jeden Tag allein nach München hinein auch nicht die Zukunft sein.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Führt Corona nach Ihrer Einschätzung zu einem Digitalisierungsschub im Rechtsmarkt?*

Dr. Anders: Ich meine ganz klar JA. Selbst in Kanzleien, die bereits relativ gut digitalisiert sind, ist ein solcher „Schub“ zu beobachten. Man darf hierbei auch nicht verkennen, dass es bei der Digitalisierung einen entscheidenden Aspekt gibt, der noch wichtiger ist als die technische Ausstattung, nämlich die Akzeptanz beim Nutzer. Sehr viele haben in den vergangenen Wochen und Monaten erkannt, welche Vorteile digitales Arbeiten bietet.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Schließlich – der Blick in die Glaskugel: Wagen Sie eine Prognose für das Jahresende 2020 und vielleicht die Zeit danach?*

Dr. Anders: Wir befinden uns ja nun vor der oder schon in der zweiten Welle – ich gehe aber davon aus, dass ein umfassender Lockdown wie beim ersten Mal nicht (mehr) kommen wird. Viel wird dann im Weiteren davon abhängen, wann ein hinreichender Impfstoff kommt – hierzu gibt es ja bekanntlich sehr verschiedene Auffassungen. Für unser Geschäft bin ich verhalten positiv. ←

Agile Organisationsformen als Katalysator für Kreativität

Fünf Fragen an:

Dietmar Heise, Partner,
Luther Rechtsanwalts-gesellschaft,
Stuttgart



Die Sozietät Luther hat sich sehr intensiv mit Fragen der agilen Arbeit auseinandergesetzt. Die Ergebnisse fließen nun ein in die weitere Ausrichtung der Sozietät in Bezug auf Legal-Tech und Digitalisierung. Thomas Wegerich sprach dazu mit dem zuständigen Partner Dietmar Heise. Mit diesem Interview startet die Redaktion des Deutschen AnwaltSpiegels eine mehrteilige Serie, in der wir verschiedene Aspekte der agilen Arbeit beleuchten werden.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Die mit dem BUJ durchgeführte Studie von Luther zu „Agile Arbeit 2019“ ist praktisch ein Instrumentenkasten für das, was Unternehmen und Sozietäten seit Beginn der Coronakrise im März 2020 in einem Crashkurs lernen mussten. Wie kam es seinerzeit zu der Studie, und wie ist die Untersuchung aufgebaut?*

Heise: Vor über fünf Jahren wurde ich als Arbeitsrechtler mit den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen agiler Arbeit und insbesondere Scrum betraut. Wir haben bei den von uns beratenen Mandanten gesehen, dass agile Arbeit in den Unternehmen zum einen schon vor der Krise stark im Kommen war, dass sie zum anderen aber auch sehr unterschiedlich wahrgenommen wird: Auch in manchen größeren Unternehmen wurden die neuen Arbeitsformen in den HR- und Rechtsabteilungen noch nicht diskutiert, sondern wurden nur in Fachabteilungen, insbesondere in der IT, gelebt. Andere Unternehmen beschäftigten sich mit agilen Arbeitsformen schon mit ganzheitlichen Ansätzen. Wir wollten gerne auf breiterer Basis wissen, wie weit agile Arbeit bereits in Unternehmen verbreitet ist. Der BUJ fand diese Frage auch

spannend und eröffnete uns Zugang zu seinen Mitgliedsunternehmen, die befragt werden konnten – von klein bis groß in allen Branchen. Demzufolge haben wir – Luther und der BUJ – gemeinsam erforscht, in welchen Unternehmen – nach Branchen und Größen – und in welchen Unternehmensbereichen agile Arbeit bereits gelebt wird, welche Entwicklungen die Unternehmen vorhersehen oder planen und welche Hemmnisse die Unternehmen für die Entwicklung agiler Arbeit sehen.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Was sind für Sie die wesentlichen Erkenntnisse?*

Heise: Der Bedarf an agiler Arbeit stieg schon vor der Coronakrise rapide an. Leider bietet die Rechtsordnung aber immer noch keinen passenden Rahmen für agile Arbeit. 2019 war sorgfältige Planung der agilen Arbeit erforderlich, um sie den gegebenen rechtlichen Rahmen anzupassen. Das hat sich seitdem leider kaum geändert.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Schildern Sie unseren Lesern doch bitte, wie das Arbeiten bei Luther derzeit organisiert ist und wie ihre Mitarbeiter mit den Veränderungen umgehen.*

Heise: Die Arbeit von Juristen ist nach meiner Überzeugung schon immer ein bisschen agil gewesen, besonders die von Rechtsanwälten. Wir lernen bei der Beratung in Fragen der Agilität auch deren Vorteile. Darum haben wir uns auf die Fahnen geschrieben, den Weg in agile Organisationsformen auch für unsere eigene Arbeit wei-

terzuentwickeln. Die aktuelle Krise befördert das allerdings eher wenig. Natürlich beziehen wir auch vermehrt Home-Office und mobile Arbeit in unsere Arbeitsorganisation ein. Das allein macht unsere Arbeit aber nur wenig agiler.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Wenn Sie die bisherigen Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitsweise in Ihrer Sozietät, aber auch bei Mandanten im Verlauf der Krise betrachten: Was funktioniert besonders gut, was nicht?*

Heise: Ich kann keine großen Unterschiede feststellen zwischen Luther und unseren Mandanten: Wo Kreativität gefragt ist, da können agile Organisationsformen als Katalysator große Hilfe leisten. Das gilt besonders auch auf neuen Feldern wie allen Themen um Digitalisierung und auch Legal-Tech, die wir unter dem Label „Luther. Digital“ zusammenfassen. Gerade wenn Ziele noch nicht punktgenau feststehen, lassen sich agil Ideen schnell entwickeln und gleichzeitig Ziele konkretisieren. Auf der anderen Seite müssen hin und wieder Vorbehalte überwunden und Überzeugungsarbeit geleistet werden, um gerade für die ersten Schritte hin zu agiler Arbeit Akzeptanz zu gewinnen. Am Ende ist „agil“ kein Allheilmittel für alle Probleme und auch nicht für alle Unternehmensbereiche, kann aber sehr helfen.

Deutscher AnwaltSpiegel: *Und schließlich: Der Blick in die Glaskugel. Welche Arbeitsstrukturen und welche Bürokonzepte erwarten Sie im Rechtsmarkt in einem und in fünf Jahren?*

Heise: In einem Jahr wird sich noch nicht viel geändert haben. Wir werden hoffentlich allmählich die Pandemie überwunden haben. Mobilere Arbeit wird bleiben. Vielleicht auch etwas agilere. Wenn die Entwicklung von IT und KI sich weiter so rasant steigert – woran ich nicht zweifle –, werden wir in fünf Jahren schon große Fortschritte im Rechtsmarkt sehen. Legal-Tech wird einfachere Arbeiten übernehmen und manche Massenverfahren überhaupt erst in vernünftigem Rahmen durchführbar machen. In komplexeren Angelegenheiten werden wir weitaus stärkere Unterstützung durch Legal-Tech haben. Aber bei Betriebsänderungen und Umstrukturierungen werden immer noch Anwälte beraten, nicht Computer. Die Bürokonzepte werden vermehrtem Home-Office und vermehrter mobiler Arbeit Rechnung tragen. An Großraumbüros für Rechtsanwälte glaube ich nicht. Anwaltliche Beratung bleibt Vertrauenssache, die zuweilen auch Vertraulichkeit verlangt. ←

ANZEIGE

Das Online-Magazin für Compliance in Unternehmen



ComplianceBusiness ist ein Online-Magazin, das sich insbesondere an HR-, Compliance- und Datenschutzverantwortliche richtet. Namhafte Autoren berichten über die gesamte Bandbreite der systematischen Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen. ComplianceBusiness erscheint viermal pro Jahr und wird den Abonnenten kostenlos zugestellt.

www.compliancebusiness-magazin.de

Herausgeber



Partner



In KOOPERATION MIT



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

Rechtmarkt

Jetzt mitmachen:

Lawyer-Well-being-Studie des Liquid Legal Institute

Billable Hours, hoher Zeitdruck in Sozietät und Rechtsabteilung, lange Arbeitszeiten und daher fehlende Work-Life-Balance. Und vielleicht sogar (gefühlte) Isolation im Home-Office seit vielen Monaten in der Pandemie. Welche Auswirkungen hat das auf den Menschen?

Vor diesem Hintergrund hat das Liquid Legal Institut (LLI, [hier](#)) eine Umfrage im Rechtsmarkt gestartet zu einem weithin tabuisierten Thema: dem psychischen Wohlbefinden von Juristen.

Ziel dieser Studie ist es zu untersuchen, ob Juristen stärker als andere Berufsgruppen unter mentalen Gesundheitsproblemen – etwa: Stress, Schlaflosigkeit, Angstzuständen, Depression, Burn-out – leiden. Insbesondere in den USA gibt es dazu, anders als in Deutschland, bereits seit den 90er Jahren detailreiche Untersuchungen.

Alle Daten in der Umfrage zu der Studie werden anonym erhoben, können keiner Person zugeordnet werden und werden streng vertraulich behandelt.

Beteiligen können Sie sich [hier](#). Durch Ihre Mitwirkung tragen Sie unmittelbar bei zu mehr Transparenz im Rechtsmarkt. Umso mehr, wenn Sie diesen Link mit Kolleginnen und Kollegen und in Ihren Netzwerken teilen.

Über die Ergebnisse der Lawyer-Well-being-Studie werden wir im Deutschen AnwaltSpiegel berichten. Mit dem Initiator, Dr. Roger Strathausen, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender des LLI, werden wir zeitnah zu dem Thema ein Interview führen. (tw)

Deals

CMS begleitet Kienzle Automotive beim Verkauf an Liberta Partners

Liberta Partners, eine Multi-Family-Holding, hat die Kienzle Automotive GmbH, einen führenden Anbieter für Vertrieb und Dienstleistungen im Automotive-Aftermarket-Bereich, im Zuge einer Nachfolgepartnerschaft über den Liberta Partners Fund II übernommen. Über den Kaufpreis haben

die beteiligten Parteien Stillschweigen vereinbart. Das Closing fand Anfang November statt.

Ein CMS-Team um Lead-Partner Dr. Jürgen Frodermann und Lead-Counsel Christopher Freiherr von Lilien-Waldau hat die Kienzle Automotive GmbH umfassend rechtlich beraten. Das Mandat erstreckte sich über die gesamte Transaktion sowie das strukturierte Bieterverfahren für die Unternehmensnachfolge. CMS ist seit mehr als 20 Jahren für die Kienzle Rheinapp Group, zu der noch weitere Beteiligungsgesellschaften gehören, beratend tätig.

Die Kienzle Automotive GmbH mit Sitz in Mülheim an der Ruhr ist ein führender deutscher Anbieter für Vertrieb und Service von vernetzten Geräten und Systemen im Automotive-Aftermarket-Umfeld. Das Unternehmen hat innerhalb Deutschlands circa 770 vertraglich gebundene Servicepartner und insgesamt über 10.000 gewerbliche Kunden.

Liberta Partners mit Sitz in München wurde 2016 gegründet und ist eine Multi-Family-Holding. Liberta Partners investiert in Unternehmen im deutschsprachigen Raum mit einem klaren operativen und strategischen Entwicklungspotential, insbesondere in Nachfolgesituationen und Konzernausgliederungen.

Berater Kienzle Automotive GmbH – CMS Deutschland: Dr. Jürgen Frodermann, Lead-Partner, Christopher Freiherr von Lilien-Waldau, Lead-Counsel, Dr. Nora Zabel, Senior Associate (alle Corporate/M&A), Dr. Martin Friedberg, Counsel (Tax-Law), Dr. Dietmar Rahlmeyer, Of Counsel (Competition & EU), Amelie Schäfer, Counsel (Labor, Employment & Pensions), Julia Hellberg, Senior Legal Consultant (Restructuring). (tw)

Hidden Champion vor Neuaufstellung: Norton Rose Fulbright organisiert Investorenprozess für die Dradura-Gruppe

Norton Rose Fulbright berät bei einem internationalen Investorenprozess für die Dradura-Gruppe. Dieser ist im Zuge eines Eigenverwaltungsverfahrens eingeleitet worden, um für Dradura eine nachhaltige Lösung mittels Insolvenzplan oder Einzelverkauf zu finden.

Das im Jahr 1941 gegründete Traditionsunternehmen Dradura zählt als „Hidden Champion“ zu den international führenden Herstellern hochwertiger Drahtartikel insbesondere für die Haushaltsgeräteindustrie. Zu den Kernprodukten des Unternehmens gehören Drahtkörbe und -einsätze sowie weitere maßgeschneiderte Drahtkomponenten für sogenannte Weiße Ware, wie beispielsweise Spülmaschinen. Dradura bedient einen renommierten und langjährigen Kundenstamm, zu dem unter anderem auch Miele- und Bosch-

Siemens-Hausgeräte (BSH) zählen. Weitere Einsatzbereiche der Dradura-Drahtlösungen umfassen die Möbel-, die Automobil- und die Medizinindustrie.

Das Norton-Rose-Fulbright-Team wird federführend von der Frankfurter Partnerin Dr. Sylwia Maria Bea (Restrukturierung) und dem Münchner Partner Dr. Philipp Grzimek (Corporate/M&A) geleitet. Unterstützt werden sie von Associate Anna-Maria Baorda (Restrukturierung), Counsel Stefan Kutscheid und Senior Associate Johannes Diez (beide Corporate/M&A). Aus anderen Fachbereichen unterstützen Associate Stefanie Grosche-Radina (Arbeitsrecht), Partner Tino Duttiné (Steuerrecht), Partner Dr. Tim Schaper und Sören Rähling (beide Kartellrecht). Auf internationaler Ebene unterstützen Partner Philippe Hameau (Paris), Partnerin Cecilia Buresti (Mailand), Partner Gregorz Dyczkowski (Warschau) sowie Partner Andrew Rosenblatt (New York). (tw)

Australia goes Europe: Hengeler Mueller an der Seite von Lovisa beim Erwerb des Einzelhandelsgeschäfts von beeline

Die australische Modeschmuckeinzelhandelskette Lovisa Holdings Limited (Lovisa) hat den Erwerb des europäischen Einzelhandelsnetzes des deutschen Großhändlers beeline GmbH bekanntgegeben. Durch die Transaktion wird das globale Lovisa-Geschäftsnetz voraussichtlich um mehr als 80 Geschäfte in sechs europäischen Ländern erweitert. beeline betreibt derzeit unter den Marken SIX und I AM 114 Einzelhandelsgeschäfte für Modeschmuck und Accessoires in sieben Ländern. Alle weitergeführten Geschäfte in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Belgien, Österreich und Luxemburg sollen künftig unter der Marke Lovisa operieren. Darüber hinaus hat Lovisa für die französische beeline-Tochtergesellschaft ein Erwerbsangebot abgegeben, zu dessen Annahme die beeline GmbH nach Abschluss der Konsultationen mit dem französischen Betriebsrat berechtigt ist.

Hengeler Mueller hat Lovisa bei der Transaktion beraten. Tätig waren die Partner Prof. Dr. Hans-Jörg Ziegenhain (Gesellschaftsrecht/M&A) und Dr. Markus Ernst (Steuern) sowie die Associates Elisabeth Kreuzer, Johannes Schmidt (alle München) und Dr. Hanna Gotta (Düsseldorf; alle Gesellschaftsrecht/M&A). (tw)

Noerr steuert erfolgreichen Verkauf des Wirecard-Kerngeschäfts an Banco Santander

Noerr hat mit einem Team um Dr. Florian Becker (München) und Prof. Dr. Christian Pleister (Berlin/Frankfurt am Main) den Insolvenzverwalter der Wirecard AG, der Wirecard Technologies GmbH und weiterer Wirecard-

Gesellschaften, Rechtsanwalt Dr. Michael Jaffé von der Kanzlei JAFFÉ Rechtsanwälte Insolvenzverwalter, beim Verkauf des europäischen Wirecard-Kerngeschäfts beraten. Nach einem intensiven Investorenprozess wird Banco Santander die Technologieplattform des Zahlungsdienstleisters in Europa sowie alle dafür notwendigen Vermögenswerte übernehmen.

Gleichzeitig wird der Großteil der Wirecard-Mitarbeiter im Kreditkartenakzeptanz und -ausgabegeschäft sowie der Technologieplattform Teil des globalen Händlerserviceteams von Santander unter der Dachmarke Getnet. Dies gilt auch für die Mehrzahl der Mitarbeiter der Wirecard Bank AG, die nach Vollzug der Transaktion in enger Abstimmung mit den Aufsichtsbehörden geordnet heruntergefahren werden soll. Der Standort Aschheim bleibt erhalten.

Die Transaktion steht noch unter dem Vorbehalt der kartellrechtlichen Genehmigung und bestimmter anderer Bedingungen und wird voraussichtlich bis Ende des Jahres abgeschlossen.

Insolvenzverwalter Wirecard AG: Rechtsanwalt Dr. Michael Jaffé: JAFFÉ Rechtsanwälte Insolvenzverwalter: Dr. Michael Schuster (Insolvenzrecht), Dr. Lothar Czaja (Bank- und Sicherheitenrecht), Dominik Wisskirchen, Antje Hussmann (beide Arbeitsrecht), Dr. Philip Heine (Sonderinsolvenzverwalter), Miguel Grosser (Treuhand).

Noerr LLP: Dr. Florian Becker (Corporate/M&A, München), Prof. Dr. Christian Pleister (Private Equity, Berlin/Frankfurt am Main, gemeinsame Federführung), Dr. Torsten Kraul (Digital Business, Berlin), Robert Korndörfer (Corporate/M&A, München), Dr. Jens H. Kunz (Bankaufsichtsrecht, Frankfurt am Main), Dr. Patrick Mückl (Arbeitsrecht, Düsseldorf), Dr. Karl-Alexander Neumann (Bankaufsichtsrecht, Hamburg), Dominik Rompza (Private Equity, Berlin), Dr. Stefan Schwab (Arbeitsrecht, Berlin).

Associates: Dr. Andrea Braun (Restrukturierung, Frankfurt am Main), Christian Burmeister, Jin-Sa John Jun (beide Corporate/M&A, Berlin), Nicholas Palenker (Restrukturierung, Berlin), Johannes Pfeiffer (Corporate/M&A, München), Aleksandra Vujinovic (Corporate/M&A, Frankfurt am Main). (tw)



Sozietäten

Grüne Finanzprodukte: FinLab EOS VC setzt bei Investment in Spark Change auf DLA Piper

DLA Piper hat die FinLab EOS VC Europe I GmbH & Co. KG bei einem Investment in die Spark Change Group Inc. (Spark Change) im Rahmen des Second Closing einer Serie-A-Finanzierungsrunde beraten. Die Finanzierungsrunde, die Spark Change insgesamt über 4,5 Millionen US-Dollar sicherte, wurde von Barclays als Lead-Investor angeführt und neben FinLab auch von der Solactive AG unterstützt.

Spark Change ist eine Technologieplattform, die den Zugang zu einer neuen Klasse grüner Finanzprodukte ermöglicht, die auf erhebliche positive Umweltauswirkungen abzielen, ohne die zu erwartende Rendite zu beeinträchtigen. Das Unternehmen mit Niederlassungen in London, Seattle und Boston bedient ein globales Publikum von Finanzinstituten und deren Kunden, die neue Wege suchen, um ihre finanziellen Ziele in einer Weise zu erreichen, die mit den weltweiten Klimaschutzziele vereinbar ist.

Die FinLab EOS VC Europe I GmbH & Co. KG ist ein Venture-Capital-Fonds, der von der FinLab AG verwaltet wird und ausschließlich in Projekte investiert, die auf der Open-Source-Blockchain-Software EOSIO basieren. Der Schwerpunkt des Fonds liegt auf Seed- und Early-Stage-Start-ups, die eine Kapitalbeteiligung suchen. Der Fonds mit einem Volumen von 100 Millionen US-Dollar wurde von der FinLab AG, einem der ersten und größten auf den Financial-Services-Technologies-Bereich fokussierten Company-Builder und Investoren in Europa, gemeinsam mit Block.one aufgelegt.

Das DLA-Piper-Team unter der Federführung von Partner Simon Vogel bestand des Weiteren aus Senior Associate Michael Rebholz (beide Private Equity/Venture-Capital, München). In den USA berieten Partner Mark F. Radcliffe und Associate Kyle de Neve (beide Corporate, Silicon Valley). (tw)

White & Case berät Adler Group S.A. erneut bei Emission einer 400-Millionen-Euro Anleihe

White & Case LLP hat das Luxemburger Immobilienunternehmen ADLER Group S.A. (ADLER), vormals ADO Properties S.A., bei der Emission einer vorrangigen unbesicherten Unternehmensanleihe mit einem Gesamtvolumen von 400 Millionen Euro beraten. Die Anleihe hat eine Laufzeit bis 2026, einen

festen jährlichen Zinskupon von 2,750% und wird am Euro-MTF-Markt der Luxemburger Börse gelistet.

White & Case berät ADLER regelmäßig bei Corporate-Finance- und M&A-Transaktionen, so zum Beispiel im April 2020 bei der Übernahme der ADLER Real Estate AG, im Juli 2020 sowohl beim Kontrollerwerb an der Consus Real Estate AG als auch beim Abschluss einer 450-Millionen-Euro-Bezugsrechtskapitalerhöhung und im August 2020 bei der Emission einer 400-Millionen-Euro-Anleihe.

Inhouse: Florian Sitta (General Counsel). Das White-& Case-Team unter der Federführung von Partner Gernot Wagner umfasste die Partner Karsten Wöckener, Rebecca Emory, Thilo Diehl (alle Capital-Markets), Andreas Lischka und Vanessa Schürmann (beide Debt-Finance), die Local-Partnerin Dr. Cristina Freudenberger (Capital-Markets) sowie die Associates Dr. Robert Nachama, Dr. Peter Becker, Daniel Gillenkirch und Lucy Liu (alle Capital-Markets, alle Frankfurt am Main). (tw)

Osborne Clarke berät DAL Deutsche Anlagen-Leasing bei der Projektfinanzierung des von Prowind B.V. entwickelten niederländischen Windparks Koningspleij

Osborne Clarke hat die Deutsche Anlagen-Leasing GmbH & Co. KG (DAL) bei der Projektfinanzierung für den Bau des SDE+-finanzierten Projekts Windpark Koningspleij mit einer Kapazität von 16,8 Megawatt in der Region Gelderland/Niederlande beraten.

Der Windpark Koningspleij ist eine Entwicklung von Pleij B.V. und besteht aus insgesamt vier Windenergieanlagen, von denen drei im Besitz und Betrieb von Pleij B.V. in Zusammenarbeit mit Rijn en IJssel Energiecoöperatie U.A. sein werden. Die vierte Turbine wird von Raedthuys Pure Energie betrieben. Dies ist der erste finanzielle Abschluss für einen Windpark des niederländischen Entwicklers Prowind B.V., dem Initiator des Windparks Koningspleij und Teil der deutschen Prowind-Gruppe. Der Bau ist für das erste Quartal 2021 geplant. Der finanzielle Abschluss wurde im September erreicht. Der Windpark Koningspleij wird ungefähr 11.000 Haushalte in der Region mit erneuerbarer Energie versorgen.

Das internationale Osborne-Clarke-Team unter der Leitung von Daniel Breuer (Transaction-Lead/Energy) und Antje Günther (Finance-Lead Germany) bestand aus Karla Klases (Energy), Reinhard Bunjes (Finance) und Daniel Huschen (Finance) von Osborne Clarke Germany und Axel van der Staak (Finanzleiter Niederlande), Peter van der Horst (Finance), Marie-Louise Weeda (Corporate), Guusje Cornelissen (Corporate), Steven Verschuur (Regulatory),

Casper Bos (Immobilien, Genehmigungen) und Cars-Jan van Gool und Mecheld Flohil (Notar) von Osborne Clarke Niederlande.

„Wir freuen uns, DAL und Prowind bei diesem bedeutenden Windparkprojekt in der Region Arnhem zu beraten. Osborne Clarke kombiniert fundierte rechtliche und praktische Kenntnisse der Energie- und Kreditmärkte, um unser Angebot zur Beratung von Projekten für erneuerbare Energien und Projektfinanzierungen zu verstärken. Osborne Clarke ist in dieser Hinsicht wirklich branchenorientiert und in der Lage, verschiedene Rechtsdisziplinen in unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten einzusetzen, um das Projekt vollumfänglich zu betreuen. Wir wünschen Prowind viel Erfolg beim Aufbau und Betrieb des Windparks Koningspleij“, sagt Axel van der Staak, Partner Osborne Clarke Niederlande.

„Wir schätzen die Zusammenarbeit mit dem gut koordinierten grenzüberschreitenden Team von Osborne Clarke und können uns auf dessen umfassendes Know-how im Bereich Erneuerbare Energien, den pragmatischen Ansatz, hohe Transaktionssicherheit und Geschwindigkeit verlassen“, sagt Antje Gruber, Senior Project Manager, Infrastructure & Supply bei DAL. (tw)

Rittershaus baut Corporate/M&A-Praxis in Frankfurt am Main weiter aus – Neupartnerin Dr. Angelika Bartholomäi kommt von PwC Legal

Rittershaus wächst erneut im Bereich Corporate/M&A. Die Transaktionsspezialistin Dr. Angelika Bartholomäi ist zum 16.11.2020 als Partnerin in das Frankfurter Team der auf die Beratung international agierender mittelständischer Unternehmen spezialisierten Kanzlei gewechselt. Sie kommt von der PricewaterhouseCoopers Legal AG (PwC Legal), wo sie zuletzt als Director das M&A-Team in Frankfurt am Main und Mannheim geleitet hat.

Dr. Bartholomäi begann ihre Laufbahn bei Shearman & Sterling in Frankfurt am Main und New York und wurde dort Associate. Nach Stationen bei Freshfields Bruckhaus Deringer sowie White & Case, wo sie zum Local-Partner aufstieg, wechselte sie 2017 zu PwC Legal als Leiterin Legal M&A in Frankfurt am Main und Mannheim. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen in den Bereichen Internationale M&A-Transaktionen, Joint Ventures und Reorganisationen sowie im Gesellschafts- und Konzernrecht. Eine besondere Spezialisierung hat Dr. Bartholomäi bei der Begleitung komplexer Transaktionen im Bereich regulierter Industrien (Finanzdienstleister, Healthcare, Pharma/Chemie).

„Rittershaus hat sich zu einer der führenden M&A-Praxen entwickelt, das zeigt sich in der Begleitung namhafter Mandate wie CureVac ebenso wie

in der Nominierung für den Award als ‚Kanzlei des Jahres für M&A‘ durch JUVE“, so Dr. Angelika Bartholomäi. „Ich freue mich darauf, als Teil des stark international ausgerichteten und sehr dynamischen Teams diese Erfolgsgeschichte fortzusetzen.“

„Der Zugang von Dr. Angelika Bartholomäi ist nach dem Einstieg von Dr. Kirsten Girnth Anfang vergangenen Jahres ein weiterer wichtiger Baustein des konsequent betriebenen strategischen Ausbaus der Corporate/M&A-Praxisgruppe am Standort Frankfurt am Main und Teil der allgemeinen Wachstumsstrategie dieses Büros“, erklären Dr. Wolf-Henrik Friedrich, Co-Managing Partner und Standortleiter, sowie Dr. Markus Bauer, Corporate Partner in Frankfurt am Main.

„Wir gewinnen mit Dr. Angelika Bartholomäi eine versierte Transaktionsexpertin, die hervorragend in unser kanzleiweit stark wachsendes Corporate/M&A-Team passt“, betonen Dr. Claudia Pleßke und Dr. Patrick Certa, Leiter der Praxisgruppe Corporate/M&A von Ritterhaus. „Angesichts der zahlreichen großen und internationalen, teils sehr komplexen Transaktionen, die wir im Team betreuen, freuen wir uns sehr über diese wichtige Verstärkung.“

Insgesamt sind am Frankfurter Standort von Rittershaus aktuell 20 Berufsträger tätig, davon zwölf Partner, ein Associated Partner und sieben Associates. (tw)

Zum Ausgang geht es dort entlang: Kirkland unterstützt Nidda Healthcare bei Squeeze-out der Stada-Minderheitsaktionäre



Dr. Achim Herfs

Kirkland & Ellis hat die Nidda Healthcare GmbH, die Erwerbengesellschaft der Investoren Bain Capital Private Equity und Cinven, beim aktienrechtlichen Squeeze-out der Minderheitsaktionäre der Stada Arzneimittel Aktiengesellschaft (Stada AG) durch die Hauptaktionärin Nidda Healthcare GmbH beraten.

Die außerordentliche virtuelle Hauptversammlung der Stada AG hat dem Squeeze-out am 24.09.2020 zugestimmt. Für die Übertragung der Aktien haben die Minderheitsaktionäre eine Barabfindung in Höhe von 98,51 Euro je Stada-Aktie erhalten. Der Squeeze-out wurde am 06.11.2020 durch Eintragung in das Handelsregister wirksam.

Kirkland hat die Nidda Healthcare GmbH mit folgendem Team beraten: Dr. Achim Herfs (Federführung, Corporate/M&A, München), Michael Taufner (Capital-Markets, London); Associates: Dr. David Huthmacher, Dr. Tamara Zehentbauer (beide Corporate/M&A, München). (tw)



Personal

Auf der Überholspur: Baker Tilly verstärkt den Bereich Finance & Banking mit Sebastian A. Wolff



Sebastian A. Wolff

Bei Baker Tilly stehen die Zeichen auch im dritten Quartal des Jahres auf Wachstum: Mit Rechtsanwalt Sebastian A. Wolff, Maître en droit (44), verzeichnet die Beratungsgesellschaft einen weiteren Zugang für ihren Standort in Frankfurt am Main. Der Finanzierungs- und Bankingexperte startete bei Baker Tilly bereits zu Anfang Oktober als Director. Mit dem Zugang Wolffs sind nun insgesamt 15 Rechtsanwälte am Frankfurter Standort tätig.

Für Baker Tilly ist dies bereits der dritte namhafte Neuzugang in der Rechtsberatung in diesem Jahr. Erst im September hatte die Kanzlei den Wechsel des Gesellschafts- und M&A-Rechtlers Oliver Küster bekanntgegeben. Zuvor war Dr. Stefan Meßmer (Kartellrecht) ins Stuttgarter Baker-Tilly-Büro gewechselt.

„Durch die Marktturbulenzen in der Coronakrise unterliegen Fremdfinanzierungen immer komplexeren Regelungen und Vorschriften. Zudem entwickeln sich die Finanzmärkte und Strukturen des Bankgeschäfts im Rahmen der Digitalisierung rasant weiter. Entsprechend steigt auch die Nachfrage nach rechtlicher Beratung in diesen Bereichen. Wir freuen uns, mit Sebastian Wolff einen erfahrenen Finanzrechtler bei Baker Tilly begrüßen zu können“, kommentiert Dr. Thomas Gemmeke, Partner und Head of Legal bei Baker Tilly, den Zugang Wolffs.

Wolff, der unter anderem elf Jahre für KPMG Law tätig war, verfügt über langjährige und umfangreiche Expertise in der Finanzierung. (tw)

Gibson Dunn ernennt Kai Gesing als neuen Partner am Standort München



Kai Gesing

Mit Wirkung zum 01.01.2021 ernennt Gibson, Dunn & Crutcher LLP Kai Gesing als neuen Partner am Standort München.

Gesing ist seit 2005 Rechtsanwalt im Münchner Büro von Gibson Dunn. Seit mehr als 15 Jahren berät er Mandanten im deutschen und europäischen Kartellrecht, einschließlich der Verteidigung in behördlichen und

gerichtlichen Kartell- und Fusionskontrollverfahren vor dem Bundeskartellamt, der Europäischen Kommission und anderen internationalen Wettbewerbsbehörden sowie bei der zivilgerichtlichen Durchsetzung und Abwehr von kartellrechtlichen Schadensersatzansprüchen. Ferner berät Gesing bei Technologietransaktionen und zu Datenschutz und Cybersecurity.

„Wir freuen uns außerordentlich, mit Kai Gesing einen exzellenten Kollegen aus den eigenen Reihen als Partner aufzunehmen. Mit seiner Ernennung setzen wir den Ausbau unserer deutschen Kartellrechtspraxis fort. Damit wachsen wir nicht nur durch hochqualifizierte externe Partnerberufungen, sondern auch durch organisches Wachstum und die Weiterentwicklung unserer ausgezeichneten Anwältinnen und Anwälte. Diese Kombination werden wir auch in Zukunft fortsetzen“, kommentiert Dr. Ferdinand Fromholzer, Partner in Charge des Münchner Büros.

Weltweit werden insgesamt 20 Anwältinnen und Anwälte in die Partnerschaft von Gibson Dunn aufgenommen. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 9. Dezember 2020.

Deutscher
AnwaltSpiegel

Digitaler Roundtable:

Moderne Prozessfinanzierung: Access to Justice und ein wirkungsvolles Risikomanagement- Tool in der Unternehmenspraxis

10. Dezember 2020

17:00–19:15 Uhr

Kooperationspartner:

FORIS

Der **Roundtable** richtet sich an Unternehmensvertreter aus Rechts-, Finanz- und Compliance-Abteilungen sowie Vertreter der Finanzindustrie, Rechtsanwälte und Unternehmensberater. Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable/>

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 75 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.


Christoph Abel

IKB Deutsche
Industriebank AG,
Düsseldorf
Legal Counsel

christoph.abel@ikb.de


Carsten Beisheim

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

beisheim@werhahn.de


Dr. Andreas Biegel

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

andreas.biegel@delvag.de


Peter Bokelmann

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggemann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggemann@helaba.de


Giovanni Brugugnone

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


Dr. 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,
Güterloh
Executive Vice President
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de


Fritz Daube

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

fritz.daube@airliquide.com


Dr. Eric Decker

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

eric.decker@bilfinger.com


Hans-Ulrich Dietz

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

dietz@lions-pompejanum.de


Dirk Döppelhan

ALDB GmbH,
Berlin

dirk.doepelhan@aldb.com


Dr. Jan Eckert

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

jan.eckert@zf.com


Dr. Stefan Fandel

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com


Dr. Michael Fischer

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com


Dr. Jörg Flatten

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

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

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gaccny.com

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

Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusrechtsanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com

**Dr. Rolf Giebeler**

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

rolf.giebeler@rheinmetall.com

**Andrea Grässler**

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

andrea.graessler@vibracoustic.com

**Daniela Günther**

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

daniela.guenther@benteler.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Bombardier Transportation
GmbH, Berlin
Head of Litigation
& General Counsel

ulrich.hagel@de.transport.bombardier.com

**Dr. Karsten Hardraht**

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

karsten.hardraht@kfw.de

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel und
Chief Compliance Officer

wolfgang.hecker@bitburger.de

**Cornelia Hörnig**

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

cornelia.hoernig@infineon.com

**Anja Jähnel**

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

anja.jaehnel@bayer.com

**Wiebke Jasper**

TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de

**Joachim Kämpf**

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

joachim.kaempf@ece.com

**Dr. Christian Kaeser**

Siemens AG,
München
Leiter Konzern-
steuerabteilung

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 Klowitz**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowitz@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@thalesgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
München
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Matthias Langbehn**

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

matthias.langbehn@DLH.de

**Carsten Lüers**

Verizon Enterprise Solutions,
Frankfurt am Main
Managing Counsel EMEA

carsten.lueers@de.verizon.com

**Matthias J. Meckert**

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

matthias.meckert@pgim.com

**Martin Mildner**

Otto Group,
Hamburg
General Counsel,
Head of M&A

martin.mildner@ottogroup.com

**Dr. Reiner Mürker**

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

muenker@wettbewerbszentrale.de

**Dr. Stefan Naumann**

Zalando SE,
Berlin
Leiter Wirtschaftsrecht

stefan.naumann@zalando.de

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Wolfsburg
Gewerblicher Rechtsschutz

klaus.oppermann@volkswagen.de



Kurt L. Frhr. von Poelnitz, LL.M.

IBM Global Business Services, Europe, London
Senior Counsel

vonpoelnitz@uk.ibm.com



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



Dr. Georg Rützel

e-shelter services GmbH, Frankfurt am Main
SVP Legal & Governance

georg.ruetzel@e-shelter.com



Dr. Ulrich Rust, LL.M.

RWE Aktiengesellschaft, Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com



Günther Sailer

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

g.sailer@hse24.de



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

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

dierk.schindler@de.bosch.com



Tjerk Schlufter

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

tjerk.schlufter@fresenius.com



Christian Schmitz

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

christian.schmitz@santander.de



Dr. David Schneider

Bayer AG, Leverkusen

david.schneider@bayer.com



Frederick Schöning

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com



Jochen Scholten, MBA (Mannheim, ESSEC)

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

jochen.scholten@sap.com



Martin Stadelmaier

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

stadelmaier@stuttgart-airport.com



Christian Steinberger

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org



Niko Steinhoff

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

niko.steinhoff@bilfinger.com



**Katja Thümmeler,
MBA (Durham)**

s.Oliver Bernd Freier GmbH
& Co. KG, Wiesbaden
Rechtsanwältin, Deputy
Head of Legal

katja.thuemmler@de.soliver.com



Regina Thums

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

regina.thums@ottobock.de



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

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

klaus-peter.weber@ge.com



Heiko Wendel

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de



Prof. Dr. Stefan Werner

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

stefan.werner@commerzbank.com



**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de



Arne Wittig

thyssenkrupp AG,
Essen
General Counsel Germany
Head of Corporate
Center Legal

arne.wittig@thyssenkrupp.com



Dr. Philipp Wösthoff

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

philipp.woesthoff@hauck-aufhaeuser.de



Alexander Zumkeller

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

Arnold & Porter

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

**BEITEN
BURKHARDT**

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



Buse Heberer Fromm
Rechtsanwälte Steuerberater PartG
Dr. Jan Tibor Letley, LL.M.
Bockenheimer Landstraße 101
60325 Frankfurt
Telefon: 069 989 72 35-0
lletley@buse.de
www.buse.de



CLARIUS.LEGAL
Rechtsanwaltsaktiengesellschaft
Prof. Dr. Christoph Schaloske
Neuer Wall 77
20354 Hamburg
Telefon: 040 257 66 09 10
clarius@clarius.legal
www.clarius.legal

CLYDE & Co

Clyde & Co
(Deutschland) LLP
Dr. Henning Schaloske
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf
Telefon: 02 11 88 22 88 01
henning.schaloske@clydeco.com
www.clydeco.com



Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Dr. Christian F. Bosse
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart
Telefon: 07 11 98 81-257 72
christian.f.bosse@de.ey.com
www.ey.com

fringspartners.
ARBEITSRECHT

fringspartners
Arbeitsrecht
Dr. Arno Frings
Königsallee 76-78
40212 Düsseldorf
Telefon: 02 11 22 98 21-20
frings@fringspartners.de
www.fringspartners.de



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

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
Brienner 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

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
Tanus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96 761 14-702
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.com

SR.

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



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 Anwaltssozietäten; 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



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

Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)



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



**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

FÜR IHREN BERUFLICHEN ERFOLG

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



**LOD Lawyers on Demand
(Deutschland) GmbH**
Dr. Michael Zollner, LL.M.
Nymphenburger Straße 213
80639 München
Telefon: 089 21 53 98 89 1
michael.zollner@lodlaw.com
www.lodlaw.com/de



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

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
Lerchesberg 104
60598 Frankfurt am Main
Telefon: 069 597 72 18-21
stefan.bessling@rethinklegal.de
www.rethinklegal.de



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



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



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



**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



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

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion: Thomas Wegerich (tw)

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

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Frankenallee 71-81, 60327 Frankfurt am Main

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

German Law Publishers GmbH:
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59

E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de
Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot
www.deutscheranwaltspiegel.de:

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

Jahresabonnement:
Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

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

Publikationsmanagement: Ayfer Ekingen

Layout: Mi-Young Youn

Strategische Partner: Arnold & Porter; Beiten Burkhardt; Buse
Heberer Fromm; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft;
Clyde & Co (Deutschland) LLP; Ernst & Young Law GmbH;
fringspartners Arbeitsrecht; GSK Stockmann Rechtsanwälte; Haver &
Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; Kallan
Rechtsanwaltsgesellschaft mbh; lindenpartners; Luther; Osborne
Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants;
Rödl & Partner; Schulte Riesenkampff; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikus-
anwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Axiom Global (Deutsch-
land) GmbH; Bryter GmbH; Bucerius Center on the Legal Profession;
BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; FORIS AG; FTI
Consulting; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid
Legal Institute e.V.; LOD Lawyers on Demand (Deutschland) GmbH;
reThink Legal GmbH; Signium International; STP Informationstech-
nologie AG; Universität St. Gallen, Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)

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

Eine Gemeinschaftspublikation von:



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

