

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Das BAG auf der Überholspur



→ 7
Reform des Arbeitszeitgesetzes
dringend erforderlich



→ 9
Arbeitsrechtliche Auswirkungen der
Energiekrise



→ 12
Einbeziehung von Restricted-Stock-
Units bei der Berechnung der Karenz-
entschädigung?



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Arbeitsrecht dominiert diese Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels. Aus gutem Grund, denn die Energiekrise lässt einen schweren Winter für Deutschland und die deutsche Wirtschaft erwarten. Jörn Kuhn und Annabelle Marceau wissen, was Arbeitgeber jetzt tun müssen. – Pflichtlektüre für Sie.

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Ausrufezeichen gesetzt. Die Arbeitszeiterfassung ist fortan für alle Arbeitgeber verpflichtend. So das Diktum aus Erfurt, das sehr weitreichende Praxisfolgen haben dürfte. Dr. Wolfgang Lipinski und Benedikt Holzapfel haben für Sie eine erste Einordnung der Entscheidung vorgenommen.

Und weitergehend: Die Task Force „Arbeitszeitgesetz“ des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) hat sich ebenfalls kurzfristig mit diesem Thema beschäftigt. Sie fordert vom Gesetzgeber in einem Positionspapier die Reform des Arbeitszeitgesetzes. Das sei dringend erforderlich, meinen Kathrin Reitner (Grant Thornton) und Christof Kleinmann (GvW Graf von Westphalen), die diese Arbeitsgruppe im BWD leiten.

Ihr

Thomas Wegerich

ARBEITSRECHT

- 3 **Das BAG auf der Überholspur**
BAG-Urteil vom 13.09.2022 –1 ABR 22/21:
Verpflichtende Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitgeber
Von Dr. Wolfgang Lipinski und Benedikt Holzapfel

ARBEITSRECHT/GESETZGEBUNG

- 7 **Reform des Arbeitszeitgesetzes dringend erforderlich**
Stellungnahme des Bundesverbands der
Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)
Von Christof Kleinmann und Kathrin Reitner

ARBEITSRECHT/ENERGIEWIRTSCHAFTSRECHT

- 9 **Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Energiekrise**
Im Blickpunkt:
Was Arbeitgeber jetzt tun müssen
Von Jörn Kuhn und Annabelle Marceau

NEWS & SERVICES

- 24 **Rechtsmarkt**
24 **Sozietäten**
25 **Personal**
26 **Fachbeirat**
31 **Strategische Partner**
32 **Kooperationspartner**
32 **Impressum**

ARBEITSRECHT

- 12 **Einbeziehung von Restricted-Stock-Units bei der Berechnung der Karenzentschädigung?**
BAG konkretisiert seine bisherige Rechtsprechung
Von Esther Haas und Katharina Müller, LL.M. oec.

INSOLVENZRECHT

- 15 **Insolvent? Was ist das? Neues von BGH und Gesetzgebung**
Der BGH hat die Zahlungsunfähigkeit justiert –
Das „SanInsKG“ bringt Neues zur Überschuldung
Von Torsten Gutmann und Veronique Hoffmann

DATENSCHUTZ/CYBERSICHERHEIT/IT-RECHT

- 18 **Chancen und Risiken erkennen**
Kompaktes Update bei der Digital Business
Conference
Von Karin Potel und Philipp Rieg

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Das BAG auf der Überholspur

BAG-Urteil vom 13.09.2022 –
1 ABR 22/21: Verpflichtende Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitgeber

Von Dr. Wolfgang Lipinski und Benedikt Holzapfel



Dr. Wolfgang Lipinski

ADVANT Beiten, München
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

wolfgang.lipinski@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com



Benedikt Holzapfel

ADVANT Beiten, München
Rechtsanwalt, Associate

benedikt.holzapfel@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com



Nach heutigem Stand wäre auch eine Delegation der Zeiterfassung auf die Arbeitnehmer weiterhin zulässig. Ob ein Arbeitnehmer den Beginn seiner Arbeitszeit per Knopfdruck am PC oder Smartphone, durch Einstempeln oder durch Niederschrift festhält, macht im Ergebnis keinen Unterschied.

Arbeitgeber haben es derzeit nicht leicht: vom allgegenwärtigen Fachkräftemangel über das neue Nachweisgesetz (NachwG), das Arbeitsverträge – ohne Not – einem faktischen Schriftformerfordernis unterwirft, bis hin zu den allgemeinen wirtschaftlichen Sorgen vor Inflation und Rezession. Und als wäre all

das nicht genug, kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun mit einer umfassenden Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung daher.

Eigentlich ging es in dieser Sache um die Reichweite des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Während ein Großteil der Beobachter im Vorhinein deshalb über das Für und Wider hinsichtlich des Bestehens eines Initiativrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG diskutierte, überholte das BAG nicht nur diese, sondern auch den Gesetzgeber, der eine solche Verpflichtung bisher nicht gesetzlich vorgeschrieben hatte.

Hintergrund

Aber von vorne: § 87 Abs. 1 BetrVG regelt eine Vielzahl von Mitbestimmungsrechten, die dem Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber zustehen. Mitbestimmung ist dabei als gleichberechtigte Mitwirkung zu verstehen, die nach allgemeiner Ansicht erst dadurch erreicht wird, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Mitbestimmungstatbestände auch auf Initiative des Betriebsrats tätig werden muss.

„Obwohl das Urteil für einige Arbeitgeber einen bürokratischen Mehraufwand zur Folge haben wird, ist zumindest auf Basis der am 13.09.2022 veröffentlichten Pressemitteilung auch Raum für Optimismus.“

Anders verhielt es sich bisher mit dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Mit Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88 entschied das BAG, dass dem Betriebsrat hinsichtlich der Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung kein Initiativrecht zustehe. Im We-

sentlichen begründete das BAG diese Entscheidung mit dem Gesetzeszweck. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei als Abwehrrecht ausgestaltet. Ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung potentiell persönlichkeitsverletzender technischer Einrichtungen widerspräche dieser Zweckbestimmung.

Andere Ansicht: LAG Hamm

In jüngerer Zeit kam es von Seiten der Landesarbeitsgerichte (LAG) jedoch zu Kritik an dieser Entscheidung. So bejahte zuletzt das LAG Hamm ein Initiativrecht im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mit Beschluss vom 27.07.2021 (7 TaBV 79/20), welcher nun Beschwerdegegenstand in der vorliegenden Sache war.

Das zentrale Argument des LAG Hamm zielt dabei auf das Gesetzgebungsverfahren von 1972 ab. Im damaligen Gesetzentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) der Bundestagsfraktion CDU/CSU wurde noch zwischen Mitbestimmungsrechten mit und ohne Initiativrecht differenziert. Diese Differenzierung wurde auf Kritik des Ausschusses für Arbeits- und Sozialordnung jedoch nicht in die finale Version übernommen. Nach Ansicht des LAG Hamm begründet dies ein Initiativrecht im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Hätte der Gesetzgeber dies nicht gewollt, so hätte er im Mitbestimmungstatbestand selbst eine entsprechende Einschränkung vornehmen müssen, wie etwa bei § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG (Sozialeinrichtungen) geschehen.

Europarechtliche Implikationen

Europarechtliche Fragestellungen waren nach Ansicht des LAG Hamm nicht entscheidungserheblich, obwohl sich Teile der Literatur aufgrund der vielbeachteten Entscheidung des EuGH in der Sache „CCOO“ (Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18) auf den Standpunkt stellten, dass ein Initiativrecht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems bestehen müsse.

Zur Erinnerung: Mit seiner Entscheidung vom 14.05.2019 verpflichtete der EuGH die Mitgliedsstaaten zur Einführung einer gesetzlichen Regelung, die die Arbeitszeiterfassung durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System vorschreibt. Dies sei zur Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) erforderlich. Nicht ausreichend sei die bloße Dokumentation von Überstunden, wie es § 16 Abs. 2 ArbZG vorsieht. Eine gesetzliche Neuregelung nach Vorgaben des EuGH ist bis heute nicht erfolgt. Die im Koalitionsvertrag der Ampel vereinbarte Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes hat es noch nicht einmal zu einem ersten Gesetzentwurf gebracht. Eine unmittelbare Verpflichtung der Unternehmen durch das EuGH-Urteil wurde bisher überwiegend zu Recht abgelehnt.

Entscheidung des BAG

Das BAG hat ausweislich der Pressemitteilung vom 13.09.2022 nun tatsächlich die europarechtlichen Vorgaben berücksichtigt, wenn auch gänzlich anders als erwartet. Demnach ist § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG unionsrechtskonform auszulegen mit der Konsequenz, dass Ar-

beitgeber gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies hat jedoch auch zur Folge, dass kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems besteht, da nach dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht besteht, soweit die betriebliche Angelegenheit bereits gesetzlich geregelt ist.

Aus rechtlicher Sicht überrascht diese Begründung durchaus. Bisher bestand nämlich zu Recht weitgehend Konsens darüber, dass eine unionsrechtskonforme Auslegung der Vorschriften über die Arbeitszeit nicht möglich sei. Begründet wurde dies mit Blick auf den eindeutigen Wortlaut des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG, der ausdrücklich nur die Erfassung von Überstunden vorschreibt. Das BAG hat dieses Hindernis nun offensichtlich umgangen, indem es nicht § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG, sondern § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG unionsrechtskonform auslegt. Diesbezüglich wird die schriftliche Urteilsbegründung des BAG besonders interessant sein, da eigentlich zu erwarten wäre, dass ein Rückgriff auf die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) bei Vorhandensein spezialgesetzlicher Regelungen zur Arbeitszeit nicht statthaft ist.

Es stellt sich zudem die Frage, inwiefern eine solche Auslegung mit dem gesetzgeberischen Willen zu vereinbaren ist. Trotz entsprechender Forderungen sowie der aus dem „CCOO“-Urteil folgenden europarechtlichen Umsetzungsverpflichtung hat der Gesetzgeber auf eine solche Verpflichtung bisher verzichtet. Die Ampel-Koalition hat sich im Koalitionsvertrag zwar darauf geeinigt, „im Dialog mit den Sozialpartnern [zu] prüfen [...], welchen

Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen“ (Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP, S. 54). Auch hieraus geht jedoch hervor, dass der Gesetzgeber bislang keinen besonders hohen Regelungsdruck gesehen hat, so dass durchaus von einer bewussten Nichtregelung gesprochen werden kann.

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Obwohl das Urteil für einige Arbeitgeber wohl einen bürokratischen Mehraufwand zur Folge haben wird, ist zumindest auf Basis der am 13.09.2022 veröffentlichten Pressemitteilung auch Raum für Optimismus.

Eine gute Nachricht für Arbeitgeber ist nämlich, dass den Betriebsräten kein Initiativrecht zur Einführung elektronischer Zeiterfassungssysteme zusteht. Ein solches Initiativrecht hätte sicherlich zu deutlich größerem und kostenintensiverem Aufwand bei den Arbeitgebern geführt, denn dann könnten Betriebsräte nämlich mit dem Arbeitgeber in einer Einigungsstelle (= gesetzlicher Konfliktlösungsmechanismus unter Leitung eines Mediators) über das jeweils anzuwendende Zeiterfassungssystem streiten und sogar gegen den Willen des Arbeitgebers ein Zeiterfassungssystem durchsetzen, das dieser nicht verwenden will.

Anknüpfend an die Pressemitteilung, möchten sich die Verfasser auch nicht dem zum Teil bereits stattfindenden Abgesang auf die Vertrauensarbeitszeit anschließen. Aus der Mitteilung geht nämlich nicht hervor, dass Arbeitgeber

nun plötzlich zur Aufstellung von Stechuhren verpflichtet wären. Nach den Vorgaben des EuGH im Rahmen seines „CCOO“-Urteils ist lediglich erforderlich, dass das Zeiterfassungssystem objektiv, verlässlich und zugänglich ist. Konkreteres ergibt sich auch nicht aus der Pressemitteilung des BAG. Damit wäre nach heutigem Stand auch eine Delegation der Zeiterfassung auf die Arbeitnehmer weiterhin zulässig. Diese könnten dann etwa mit Hilfe einer App, per Excel oder auch ganz klassisch mit Stift und Papier ihre tägliche Arbeitszeit dokumentieren. Denn ob ein Arbeitnehmer nun den Beginn seiner Arbeitszeit per Knopfdruck am PC oder Smartphone, durch Einstampeln oder durch Niederschrift festhält, macht im Ergebnis keinen Unterschied. Zudem gehen die Verfasser auch nicht davon aus, dass sich das BAG völlig vor den Realitäten der modernen Arbeitswelt verschließen und ein starres, unflexibles Zeiterfassungssystem vorschreiben möchte. Arbeitgeber sollten allerdings die Aufzeichnungen regelmäßig stichprobenhaft kontrollieren. Zudem sollte jeder Arbeitgeber jetzt prüfen, ob seine derzeitige Arbeitszeiterfassungspraxis zukünftig der neuen Rechtslage entspricht, und gegebenenfalls notwendige Änderungen vornehmen sowie etwaige Risiken bewerten.

Erleichterungen für den Arbeitnehmer bei der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess ergeben sich aus diesem Urteil hingegen nicht. Dies hatte das BAG bereits mit Urteil vom 04.05.2022 (5 AZR 359/21) entschieden. Anders als das Urteil vom Mai, das den vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff zum Gegenstand hatte, befassen sich das „CCOO“-Urteil sowie die aktuelle Entscheidung des BAG mit dem arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff. Insofern dient die in unionsrechts-

konformer Anwendung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG erforderliche Zeiterfassung nicht der Durchsetzung von etwaigen Vergütungsansprüchen. Sie dient vielmehr dem Arbeitsschutz und somit der Einhaltung der entsprechenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, denn „Zeiterfassung ist auch Schutz vor Fremdausbeutung und Selbstausschöpfung“, wie die Präsidentin des BAG, Inken Gallner, in der Verhandlung feststellte.

Fazit

Auch wenn Arbeitgeber wie dargestellt vorsichtig optimistisch sein dürfen, befinden sie sich derzeit gleichwohl in einer etwas misslichen Lage: Einerseits sind sie aufgrund der Entscheidung des BAG ab sofort zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet. Andererseits wird die Veröffentlichung der Urteilsgründe durch das BAG, aus denen sich gegebenenfalls weitere Hinweise für die praktische Umsetzung der neuen Rechtslage in den Betrieben ergeben, wohl noch eine Weile dauern. Jedenfalls ist es erfreulich, dass das BAG einem Initiativrecht des Betriebsrats eine Absage erteilt hat. Nichtsdestotrotz ist es bedauerlich, dass das BAG die Regelung einer Arbeitszeiterfassung als praxisrelevante und bedeutende Verpflichtung für die Unternehmen nicht dem Gesetzgeber überlassen hat. ←

ANZEIGE

Inhouse Matters:

Going Digital, Going International

SAVE
THE
DATE!

Die Themen u.a.:

- AI und German Start-ups – what's next?
- Rechtsabteilungen in und nach der Krise – Das „New Normal“ ist da. Wer macht was gut? Was können wir vom Ausland lernen?
- Strategie und Management im Rechtsmarkt: Welche Stellschrauben für Veränderung und Innovation gibt es?
- Nach dem Digitalisierungsschub: Wie geht es weiter? Was wird den Rechtsmarkt aus Providersicht prägen?

Im Anschluss:
Networking bei der größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt!

12. Dezember 2022

13 Uhr bis 18:30 Uhr

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

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

Veranstalter





Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



Reform des Arbeitszeitgesetzes dringend erforderlich

Stellungnahme des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)

Von **Christof Kleinmann** (GvW Graf von Westphalen, Frankfurt am Main) und **Kathrin Reitner** (Grant Thornton, München), beide BWD-Task-Force Arbeitszeitgesetz



Kathrin Reitner

GrantThornton, München
Rechtsanwältin, Leitung Arbeitsrecht, Partner

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



Christof Kleinmann

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

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



© XXXX - stock.adobe.com

Der BWD fordert eine Reform des Arbeitszeitgesetzes. Denn: In wenigen Branchen treten die Zielkonflikte zwischen den Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes und den beruflichen Pflichten so deutlich zutage wie bei Rechtsanwälten.

Ausgangslage

Nach der „Stechuhr“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 und der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 zur Erfassung von Arbeitszeiten muss das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag einer weitgehenden Reform des Arbeitszeitgesetzes dringend angegangen werden.

Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) hält einzig die Befreiung angestellter Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen (im Folgenden wird das generische Maskulin verwendet) und vergleich-

barer Berufsgruppen von den starren Grenzen des Arbeitszeitgesetzes durch die Gleichstellung mit leitenden Angestellten entsprechend Art. 17 I Arbeitszeitrichtlinie für sachlich angemessen. Dies kann allerdings nur insoweit gelten, als der angestellte Anwalt seine Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen kann. Ein Indiz hierfür sollte die Überschreitung der Bemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung sein (derzeit rund 85.000 Euro jährlich in den alten Bundesländern).

Die ebenfalls diskutierte Flexibilisierung über ein sogenanntes opt-out-Modell (Art. 22 Arbeitszeitrichtlinie) reicht nicht wirklich aus, da dies einzig eine Verlängerung

der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt und etwa die Probleme mit der elfstündigen Mindestruhezeit im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht beseitigt.

Die politisch möglicherweise wünschenswerte generelle Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts müsste auf europäischer Ebene erfolgen, die Arbeitszeitrichtlinie gewährt nur diese beiden Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Begründung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit der Entscheidung vom 13. September 2022 festgestellt, dass aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG vor dem Hintergrund der „Stechuhr“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs eine Verpflichtung für alle Arbeitgeber in Deutschland besteht, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst wird oder erfasst werden kann. Erst nach Vorliegen der Urteilsgründe wird klarer sein, wie weit die Verpflichtung der Arbeitgeber gehen wird. Die Öffentlichkeit war bisher davon ausgegangen, dass eine solche Pflicht erst dann besteht, wenn der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben der „Stechuhr“-Entscheidung umsetzt. Allerdings ist die Notwendigkeit der Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts für freie Berufe, und insbesondere für angestellte Rechtsanwälte, seit vielen Jahren erkannt.

In wenigen Branchen treten die Zielkonflikte zwischen den Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes und den beruflichen Pflichten so deutlich zutage wie bei Rechts-

anwälten: Soll der Rechtsanwalt die Tarifvertragsverhandlungen, die Gerichtsverhandlung abrechnen, bei der Durchsuchung der Geschäftsräume seines Mandanten gehen, die internationale Transaktion abrechnen, weil er etwa die höchstzulässige Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten hat, eine Pause machen muss oder in Schwierigkeiten mit den Ruhezeiten gerät, da er am Abend davor noch eine E-Mail an den Mandanten geschrieben hat, den er am nächsten Morgen vor Gericht vertritt? In der Praxis wird dies kein Mandant verstehen, unter Umständen droht sogar die Haftung wegen Verstößes gegen berufliche Pflichten. Der manchmal diskutierte Weg des „Notfalls“ oder des „außergewöhnlichen Falls“ nach § 14 ArbZG hilft nicht im Hinblick auf eine generelle Lösung des Problems der branchenweiten Notwendigkeit der freien und flexiblen Arbeitszeit.

Der deutsche Gesetzgeber hat von der Möglichkeit nach Art. 17 Arbeitszeitrichtlinie bereits im Hinblick auf Wirtschaftsprüfer und im Hinblick auf Chefärzte Gebrauch gemacht. Das Bundesarbeitsgericht hat die Bereichsausnahme für Wirtschaftsprüfer stark eingeschränkt, indem es die tatsächliche Erteilung von Prokura verlangt. Grund hierfür war die nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung mit anderen Berufsgruppen, etwa angestellten Rechtsanwälten.

Eine derartige Lösung ist für die Berufsgruppe der Anwälte nicht praktikabel, weil die meisten Sozietäten keine Prokura erteilen können, da sie regelmäßig als Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder als Partnergesellschaft verfasst sind.

Forderung des BWD

Der BWD fordert den Gesetzgeber daher auf, eine Bereichsausnahme für alle freien Berufe zu ermöglichen, deren angestellte Berufsträger ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei bestimmen können. Dies soll im Zweifel vermutet werden, wenn der Berufsträger mehr verdient, als die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung oder zur Arbeitslosenversicherung festlegt.

Diese Forderung ist im europäischen Vergleich auch durchaus üblich, ähnliche Regelungen existieren bereits beispielsweise in Frankreich und in den Niederlanden. ←

INFO

KONTAKT FÜR RÜCKFRAGEN:

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V.

Vorstandssprecher:

Stefan Rizor, LL.M. (McGill)

stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

Stellvertretender Vorstandssprecher:

Prof. Dr. Thomas Wegerich

thomas.wegerich@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Energiekrise

Im Blickpunkt:
Was Arbeitgeber jetzt tun müssen

Von Jörn Kuhn und Annabelle Marceau



Jörn Kuhn

Oppenhoff, Köln
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

joern.kuhn@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu



Annabelle Marceau

Oppenhoff, Köln
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Junior-Partnerin

annabelle.marceau@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu



Die EnSikuMaV ist am 01.09.2022 in Kraft getreten. Beleuchtete Werbeanlagen wird man in Innenstädten nun nur noch zwischen 16:00 Uhr und 22:00 Uhr sehen.

Der Herbst ist da, und mit den sinkenden Temperaturen wird nun auch zwangsläufig der Gasverbrauch in Unternehmen stark ansteigen, wobei die Bundesnetzagentur auf die Bedeutung eines sparsamen Gasverbrauchs hinweist. In diesem Zusammenhang stellen sich auch für Unternehmen die Fragen, welche (weiteren) Kosten- und Energiesparmaßnahmen bereits jetzt ergriffen werden können und wie diese umzusetzen sind.

Rechtlicher Rahmen

Das Bundeskabinett hat am 24.08.2022 zwei Verordnungen zur Energieeinsparung beschlossen. Die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) regelt verpflichtende Energiesparmaßnahmen unter anderem für öffentliche Nichtwohngebäude

und Unternehmen. Die Verordnung gilt bereits seit dem 01.09.2022 und legt unter anderem für öffentliche Nichtwohngebäude verpflichtende Energieeinsparmaßnahmen fest. So werden beispielsweise in § 6 der EnSikuMaV Höchstwerte für die Lufttemperatur in Arbeitsräumen in öffentlichen Nichtwohngebäuden festgeschrieben. Öffentliche Nichtwohngebäude sind dabei Gebäude, die sich im Eigentum oder in der Nutzung einer juristischen Person des öffentlichen Rechts befinden, dementsprechend werden auch privatrechtlich organisierte Unternehmen hiervon erfasst, sofern sie (zur Miete) ihre Arbeitsstätte in einem öffentlichen Gebäude unterhalten. Die von den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) vorgegebenen Raumtemperaturen für Arbeitsstätten (ASR-A3.5 Lufttemperatur) werden durch die Regelungen in der EnSikuMaV um 1 Grad Celsius unterschritten (Ausnahme bei körperlich schwerer Tätigkeit). Von den als Höchstwerten deklarierten Raumtemperaturen darf nur dann abgewichen werden, soweit Beschäftigte durch die niedrigere Lufttemperatur in ihrer Gesundheit gefährdet und sonstige Schutzmaßnahmen nicht möglich oder ausreichend sind (§ 6 Abs. 4 EnSikuMaV).

Für Arbeitsräume in sonstigen Arbeitsstätten gelten die für öffentliche Gebäude genannten Höchstwerte wiederum als Mindestwerte. Innerhalb der Verordnungsbeurteilung wird dabei an sämtliche Unternehmen appelliert, dem Beispiel der öffentlichen Hand zu folgen und ebenfalls die Lufttemperatur in Arbeitsstätten zu senken. Darüber hinaus sieht die EnSikuMaV weitere Energieparmaßnahmen wie das Abschalten von dezentralen Trinkwassererwärmungsanlagen in öffentlichen Nicht-

wohngebäuden und der Beleuchtung von Gebäuden und Baudenkmälern vor. Im Einzelhandel sind zudem unter anderem das dauerhafte Offenhalten von Ladentüren und Eingangssystemen sowie die Nutzung beleuchteter Werbeanlagen von 22:00 Uhr bis 16:00 Uhr des Folgetags untersagt.

„Da ein Ende der Energiekrise nicht absehbar ist, sind Unternehmen gut beraten, schnellstmöglich eigene Notfallpläne für den herannahenden Winter auszuarbeiten. Dabei sollte der Maßstab die möglichen behördlichen Maßnahmen nach dem Energiesicherungsgesetz und der Gassicherungsverordnung sein.“

Neben der EnSikuMaV wurde zudem die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen (Mittelfristenenergieversorgungs-sicherungsmaßnahmenverordnung – EnSimiMaV) beschlossen, welche ab dem 01.10.2022 gilt. Die EnSimiMaV enthält wiederum Regelungen zu technischen Energieparmaßnahmen in Gebäuden und verpflichtet Unternehmen unter anderem zur Umsetzung eines Energiemanagementsystems.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen

Kosten- und Energieparmaßnahmen können in verschiedenen Szenarien erforderlich werden:

Szenario 1: Fortführung des Geschäftsbetriebs

Bisher werden Unternehmen nicht in der Nutzungsmöglichkeit ihrer Bürogebäude von staatlicher Seite beschränkt. Nichtsdestotrotz sollten Unternehmen bereits jetzt Energieparmaßnahmen ergreifen, um der Kostenexplosion bei Gas und Strom zu begegnen.

Auch wenn eine gesetzliche Verpflichtung nur für öffentliche Nichtwohngebäude gilt, kann in sonstigen Arbeitsstätten die Senkung der Lufttemperatur eine effiziente Energieparmaßnahme darstellen. Einzelne Studien zeigen, dass das Absenken der Raumtemperatur um 1 Grad Celsius die Energiekosten bereits um 3–6% senken kann.

Beispielhaft kommen darüber hinaus das (zeitweise) Abschalten von Licht- und Aufzugsanlagen sowie die Absenkung von Wasser- und Lufttemperatur in Betracht. Dabei sind insbesondere die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) zu beachten. Gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. In diesem Zusammenhang sind die Regelungen in den ASR A4.1 Sanitärräume, ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, ASR A3.4 Beleuchtung, ASR A3.5 Lufttemperatur und ASR V 3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstät-

ten unter anderem bei der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

Szenario 2: Eingeschränkte Fortführung des Geschäftsbetriebs

Sofern der Geschäftsbetrieb eines Unternehmens freiwillig oder durch staatliche Zwangsmaßnahmen eingeschränkt wird, ist fraglich, welche Pflichten, aber auch Reaktionsmöglichkeiten sich für Arbeitgeber ergeben. Solche Einschränkungen können zum Beispiel die Stilllegung von Betriebsgebäuden mit ausschließlicher Büronutzung sein.

Arbeitsschutzrechtlich sind Arbeitgeber verpflichtet, technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen. Dabei müssen die zu ergreifenden Maßnahmen allerdings auch geeignet sein, so dass beispielsweise die Erhöhung der Lufttemperatur durch energieintensive Heizstrahler oder Heizlüfter abzulehnen sein dürfte. In Betracht kommen aber folgende Maßnahmen:

- Zurverfügungstellung von Thermokleidung bei Heizungsausfall
- Anordnung von Homeoffice
- Anordnung von Betriebsferien

Im Rahmen der Anordnung von Homeoffice könnte die Frage nach einer Aufwandsentschädigung durch den Arbeitgeber vor dem Hintergrund der gestiegenen Energiekosten in Privathaushalten aufkommen.

Sollte eine Tätigkeit in der Betriebsstätte nicht möglich sein, so stellt sich die Frage nach dem Lohnrisiko. Gemäß § 615 Satz 1 BGB obliegt das Betriebsrisiko grundsätzlich dem Arbeitgeber. Allerdings wird in der Literatur bereits diskutiert, ob die Entscheidungen des BAG zum Ausschluss des Betriebsrisikos im Fall des staatlich angeordneten Lockdowns während der Coronapandemie (BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21; BAG, Urteil vom 04.05.2022 – 5 AZR 366/21) herangezogen werden können.

Szenario 3: (Befristete) Stilllegung

Sofern Arbeitgeber zur (befristeten) Einstellung des Geschäftsbetriebs gezwungen sind, dürfte die Anordnung von Kurzarbeit in Betracht kommen. In diesem Zusammenhang wurde bereits im Bundeskabinett beschlossen, dass die erleichterten Zugangsvoraussetzungen zur Kurzarbeit bis zum 31.12.2022 verlängert werden sollen. Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit) hat sich zudem bereits dahingehend geäußert, dass Kurzarbeit dann möglich sein dürfte, wenn staatliche Maßnahmen unmittelbar zu einem Produktionsstopp führen.

Im äußersten Fall kommt es zur vollständigen, dauerhaften Betriebsschließung.

Ausblick

Da ein Ende der Energiekrise nicht absehbar ist, sind Unternehmen gut beraten, schnellstmöglich eigene Not-

fallpläne für den herannahenden Winter auszuarbeiten. Dabei sollte der Maßstab die möglichen behördlichen Maßnahmen nach dem Energiesicherungsgesetz und der Gassicherungsverordnung sein. Bei den Überlegungen sollten sowohl die Belegschaft als auch etwaige vorhandene Arbeitnehmervertretungen einbezogen werden, um eine schnelle Umsetzung im Unternehmen gewährleisten zu können. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der sich ständig verändernden Gesetzlage. ←

Einbeziehung von Restricted-Stock-Units bei der Berechnung der Karenzentschädigung?

BAG konkretisiert seine bisherige Rechtsprechung

Von Esther Haas und Katharina Müller, LL.M. oec.



Esther Haas

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln
Rechtsanwältin, Associate

esther.haas@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com



Katharina Müller, LL.M. oec.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin

katharina.mueller@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com



Die Entscheidung des BAG in Erfurt ist zu begrüßen. Es setzt damit seine Rechtsprechung fort und schafft Klarheit hinsichtlich der Einbeziehung von Leistungen bei Karenzentschädigungen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 25.08.2022 entschieden, dass variable Aktienvertragsrechte durch die Obergesellschaft eines Konzerns bei der Berechnung einer Karenzentschädigung im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nicht berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer bei einer Tochtergesellschaft angestellt ist. Denn es handelt sich hierbei nicht um eine vertragsmäßige Leistung des Arbeitgebers. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber selbst ausdrücklich oder konkludent eine (Mit-)Verpflichtung eingegangen ist.

Der Sachverhalt

Der Kläger war von 2012 bis 2020 bei der Beklagten beziehungsweise deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Mitglied einer Unternehmensgruppe, deren Obergesellschaft ein US-amerikanisches Unternehmen ist.

Bestandteil des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien war ein neunmonatiges konzernweit geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Im Gegenzug schuldete

die Beklagte eine Karenzenschädigung, „welche für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der vom Angestellten zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht“. Ergänzend sollten die §§ 74 ff. HGB Anwendung finden.

Während seines Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger aufgrund von Vereinbarungen, die jeweils separat mit der amerikanischen Obergesellschaft geschlossen wurden, von dieser sogenannte Restricted-Stock-Units (RSUs). Hierbei handelt es sich um beschränkte Aktienerwerbsrechte mit zeitlicher Staffelung der Übertragungszeitpunkte. Eine Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten über die RSUs bestand nicht – weder im Arbeitsvertrag noch in gesonderten Ergänzungsvereinbarungen.

Im Januar 2020 endete das Arbeitsverhältnis der Parteien. Der Kläger hielt sich im Anschluss an das vereinbarte neunmonatige nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Im Gegenzug erhielt er eine Karenzenschädigung, bei deren Berechnung die Beklagte die RSUs nicht berücksichtigte. Die ausgezahlte Karenzenschädigung war deutlich geringer, als sie bei der Einbeziehung der RSUs ausgefallen wäre. Der Kläger nahm die Beklagte auf Zahlung dieser Differenz in Anspruch. Er trug vor, dass es unerheblich sei, dass der Schuldner dieser Leistung nicht die Beklagte selbst, sondern die Obergesellschaft ist, denn die Obergesellschaft habe die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis der Parteien gehabt.

Das Arbeitsgericht Minden (Urteil vom 17.02.2021 – 3 Ca 470/20) und das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm

(Urteil vom 11.08.2021 – 10 Sa 284/21) wiesen die Klage als unbegründet ab. Das LAG Hamm ließ in seiner Entscheidung die Revision zum BAG mit der Begründung zu, es stehe eine höchstrichterliche Rechtsprechung zur entscheidungserheblichen Frage aus und die Entscheidung des LAG Hamm weiche und von einer zuvor vom LAG Hessen ergangenen Entscheidung (Urteil vom 31.05.2017 – 18 Sa 768/16) ab. Dieses hatte noch argumentiert, dass vieles dafür spreche, die vertragsgemäßen Leistungen nicht auf diejenigen Ansprüche zu beschränken, welche der Arbeitnehmer von seinem Vertragsarbeitgeber auch direkt einklagen könne. Denn bei Arbeitsverhältnissen mit Konzernbezug sei es nicht untypisch, dass ein Teil der leistungsabhängigen Vergütung von einer anderen Konzerngesellschaft als dem Vertragsarbeitgeber gezahlt werde.

Die Entscheidung

Der Streit über die Auslegung der einzubeziehenden Vergütung ist nun höchstrichterlich in Erfurt entschieden worden. Die Revision des Klägers vor dem Achten Senat des BAG blieb erfolglos. Die Erfurter Richter schlossen sich der Auffassung des LAG Hamm an und verneinten einen Anspruch des Klägers auf Zahlung der Differenz. Bei den RSUs handelt es sich nach Auffassung des BAG nicht um vertragsgemäße Leistungen, die bei der Berechnung der Karenzenschädigung zu berücksichtigen sind. Die Klausel greife den Wortlaut des § 74 II HGB auf und sei somit dahingehend auszulegen, dass die Karenzenschädigung nur Leistungen umfasst, die aus dem Charakter des Arbeitsvertrags als Austauschverhältnis

resultieren und dem Arbeitnehmer im Gegenzug für die geleistete Arbeit als Vergütung gewährt werden. Die Vereinbarungen über die Gewährung der RSUs wurden aber nicht zwischen dem Kläger und der Beklagten, sondern zwischen dem Kläger und der Obergesellschaft geschlossen.

„Es entspricht der gängigen Praxis, dass Arbeitnehmer Leistungen von anderen Konzerngesellschaften erhalten, so dass die Frage der Berücksichtigung dieser im Rahmen der Karenzenschädigung für viele Arbeitgeber höchst relevant ist.“

Damit die RSUs gleichwohl bei der Berechnung der Karenzenschädigung berücksichtigt werden könnten, müsste sich die Beklagte zumindest hinsichtlich der Gewährung dieser RSUs ausdrücklich oder konkludent (mit-)verpflichtet haben. Dies könne jedoch vorliegend nicht angenommen werden. Der Umstand, dass der Arbeitsvertrag ein konzernweites Wettbewerbsverbot regelt, erfordere indes keine andere Bewertung. Auch wenn das Wettbewerbsverbot hinsichtlich des vereinbarten Konzernbezugs nicht dem Schutz berechtigter geschäftlicher Interessen der Beklagten gedient haben sollte, hätte dies gemäß § 74a I HGB nur zu einer Rückführung der Beschränkung auf die zulässige Reichweite des Verbots geführt. Daraus könne aber nicht die Konsequenz abgeleitet werden, dass der Kläger, auch wenn er sich an das

konzernweite Wettbewerbsverbot gehalten habe, eine die RSUs berücksichtigende Karenzentschädigung verlangen könne.

Mit dieser Entscheidung führt das BAG seine Rechtsprechung über die Gewährung von RSUs an Arbeitnehmer fort und konkretisiert sie. Die Erfurter Richter hatten bereits mehrfach entschieden, dass Verträge über die Gewährung von RSUs rechtlich selbständig neben dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen, wenn ein Arbeitnehmer mit einer anderen Konzerngesellschaft eine Vereinbarung über die Gewährung von RSUs geschlossen hat. Ansprüche aus dieser Vereinbarung können dann grundsätzlich nur gegenüber dieser Gesellschaft geltend gemacht werden (vgl. BAG, Urteil vom 12.02.2003 – 10 AZR 299/02; BAG, Urteil vom 16.01.2008 – 7 AZR 887/06).

Praxishinweise

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Es setzt damit seine Rechtsprechung fort und schafft Klarheit hinsichtlich der Einbeziehung von Leistungen bei Karenzentschädigungen. Es entspricht der gängigen Praxis, dass Arbeitnehmer Leistungen von anderen Konzerngesellschaften erhalten, so dass die Frage der Berücksichtigung dieser im Rahmen der Karenzentschädigung für viele Arbeitgeber höchst relevant ist. Zudem steigt auf dem umkämpften Bewerbermarkt die Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten, um zu verhindern, dass ehemalige Mitarbeiter zu Konkurrenten werden. Werden RSUs von der Obergesellschaft des Konzerns gewährt, hat ein an-

deres Tochterunternehmen hierfür arbeitsrechtlich nicht einzustehen. Denn nur weil sie aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, stellen sie nicht automatisch Vergütungsbestandteile dar. Es ist daher konsequent, diese Differenzierung ebenfalls auf die Berechnung der Karenzentschädigung zu übertragen. Da es in diesem Zusammenhang maßgeblich darauf ankommt, ob der Arbeitgeber sich als Mitglied einer Unternehmensgruppe zumindest (mit-)verpflichtet hat, empfiehlt es sich, bei Vertragsabschlüssen darauf zu achten, dass etwaige RSUs, die einem bei einer Tochtergesellschaft angestellten Arbeitnehmer gewährt werden sollen, allein von der Obergesellschaft des Konzerns zugesagt und gewährt werden. Vereinbarung über RSUs und Arbeitsverhältnis sollten streng getrennt bleiben. Insbesondere sollten weder im Arbeitsvertrag noch in einem möglichen Aufhebungsvertrag Referenzen auf die RSU enthalten sein. In Letzteren kann allenfalls die Klarstellung aufgenommen werden, dass diese von der Vereinbarung unberührt bleiben. Um den Eindruck zu vermeiden, dass sich Tochtergesellschaften als Vertragsarbeitgeber hinsichtlich der RSUs vertraglich verpflichten, sollte auch die diesbezügliche Korrespondenz ausschließlich zwischen der Obergesellschaft und den jeweiligen Arbeitnehmern geführt werden. ←

ANZEIGE



fourword
Das Magazin des Bundesverbandes der Wirtschaftskanzleien in Deutschland

Jetzt gratis abonnieren!

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

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

Herausgeber
BWD
Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland

Publizistischer Partner
Deutscher
AnwaltSpiegel

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

GLP
German Law Publishers

Insolvent? Was ist das? Neues von BGH und Gesetzgebung

Der BGH hat die Zahlungsunfähigkeit justiert – Das „SanInsKG“ bringt Neues zur Überschuldung

Von **Torsten Gutmann** und **Veronique Hoffmann**



Torsten Gutmann

PLUTA, Hannover/Hamburg/Braunschweig
Rechtsanwalt, Dipl.-Kfm., Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht, Geschäftsführender Partner

torsten.gutmann@pluta.net
www.pluta.net



Veronique Hoffmann

PLUTA, Hannover/Braunschweig
Rechtsanwältin, Associate

veronique.hoffmann@pluta.net
www.pluta.net



Rechtzeitig die Krise erkennen, ermöglicht den Unternehmenserhalt – mit oder ohne Insolvenz.

Ausgangspunkt für die Beurteilung einer Insolvenzsituation ist die Zahlungsunfähigkeit. Sie ist für diesen Insolvenzantragsgrund, aber auch für die anderen beiden Antragsgründe, die insolvenzrechtliche Überschuldung und die drohende Zahlungsunfähigkeit, die maßgebliche Größe. Bei der Überschuldung ist neben dem Vergleich zwischen Vermögen und Schulden zu Liquidationswerten eine Fortführungsprognose aufzustellen, die nach einhelliger Meinung eine Zahlungsfähigkeitsprognose ist. Bei der drohenden Zahlungsunfähigkeit ist ebenso in einer Prognoserechnung der Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zu ermitteln. Angesichts der Bedeutung der Zahlungsunfähigkeit ist verwunderlich, dass ihre Ermittlung auf einer sehr komplexen Berechnung beruht, die unter mehreren nachvollziehbaren Gesichtspunkten kritisiert wird. Daher sind zwei jüngst ergangene Urteile des BGH bemerkenswert, in denen der jeweilige Kläger seiner Dar-

legungslast hinsichtlich der Zahlungsunfähigkeit auf andere – und einfachere Weise – nachkam. Neu ist jetzt auch eine Änderung beim Überschuldungsbegriff: Aufgrund des Maßnahmenpakets des Bundes zur Sicherung einer bezahlbaren Energieversorgung und zur Stärkung der Einkommen vom 03.09.2022 wird es eine Änderung des COVInsAG bei gleichzeitiger Änderung des Namens (Sanierungs- und insolvenzrechtliches Krisenfolgenabmilderungsgesetz – SanInsKG) geben, wonach der Zeitraum der Zahlungsfähigkeitsprognose von zwölf auf vier Monate reduziert wird.

Die Zahlungsunfähigkeit – zweimal neu

Die bisherige Rechtsprechung, die insbesondere auf Urteilen des IX. Senats aus 2005 und 2006 und einem Urteil des II. Senats aus 2017 beruhte, ließ die Darlegung einer

Zahlungsunfähigkeit aufgrund der sogenannten „Liquiditätsbilanz“ zu: Gibt es in dem Verhältnis der aktuellen liquiden Mitteln (in der Sprache des BGH „Aktiva I“) zu den fälligen Verbindlichkeiten („Passiva I“) eine prozentuale Unterdeckung von 10% oder mehr, ist im zweiten Schritt zu prüfen, ob die Summe der liquiden Mittel („Aktiva I“) und der Einzahlungen der nächsten drei Wochen („Aktiva II“) im Verhältnis zu der Summe der fälligen Verbindlichkeiten zum Ausgangsstichtag („Passiva I“) und der fälligen Verbindlichkeiten der nächsten drei Wochen („Passiva II“) ebenfalls eine Unterdeckung von 10% oder mehr ergibt.

In dem Urteil des IX. Senats (Urteil vom 28.04.2022 – IX ZR 48/21) geht dieser davon aus, dass die Zahlungsunfähigkeit auch dargestellt werden kann durch einen Liquiditätsstatus (meint den Vergleich von liquiden Mitteln zu fälligen Verbindlichkeiten am Stichtag) mit darauf aufbauendem Dreiwochenfinanzplan (meint eine tabellarische Gegenüberstellung von tagesgenauen Einzahlungen und Auszahlungen und dem sich daraus ergebendem Verhältnis der täglich vorhandenen Mittel zu den täglich vorhandenen Verbindlichkeiten). Ist die Liquiditätslücke groß (in dem konkreten Fall war sie an jedem der Tage größer als 77%), liegt Zahlungsunfähigkeit vor. In dem Urteil des II. BGH-Senats (Urteil vom 28.06.2022 – II ZR 112/21) wird ausgeführt, dass zur Darlegung der Zahlungsunfähigkeit auch der Nachweis reicht, dass am Stichtag eine erhebliche Unterdeckung vorliegt, die an keinem der drei nahezu im Wochenrhythmus folgenden Tage (im konkreten Fall Tag 7, Tag 16 und Tag 21) in relevanter Weise geschlossen wird.

Stellungnahme

Mit diesen Urteilen bewegen sich beide Senate des BGH weg von der oben dargestellten Liquiditätsbilanz. An Stelle der bisherigen Rechtsprechung sind die Manipulationsmöglichkeit durch Nichtbezahlung von Verbindlichkeiten zur Reduzierung der prozentualen Lücke, der Volumeneffekt der Zahlen ohne Bezug zur realen Liquiditätssituation sowie die fehlende Übereinstimmung der überprüften Stichtage mit den maßgeblichen Buchhaltungsrhythmen zu kritisieren. Mit dem Übergang in beiden Urteilen zu Stichtagsbetrachtungen (der IX. Senat mit 21 aufeinanderfolgenden Stichtagen, der II. Senat mit den vier Stichtagen 0, 7, 16 und 21) und der fehlenden Betonung auf einer 10%igen Lücke (beim IX. Senat „nicht geringer als 77%“, beim II. Senat „erhebliche Lücke“) geht die Rechtsprechung aber nach Auffassung der Autoren in die richtige Richtung.

Praxistipp

Die Antragspflicht besteht nur bei juristischen Personen und Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit. Deren Geschäftsleiter haben es mit den neuen Vorgaben nun leichter, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu ermitteln. Die ohnehin in der Praxis wenig gehandhabte Übung, die Liquiditätsbilanz an relevanten Stichtagen aufzustellen, sollte der Aufstellung eines Finanzplans mit fortlaufender stichtagsbezogener Darstellung der Liquidität und der fälligen Verbindlichkeiten weichen. Mit dem Finanzplan kann dann auch die Fortführungsprognose erstellt und bewertet werden, womit der Anforderung der Krisenfrüherkennungspflicht nachgekommen wird. Diese Pflicht

wird seit dem 01.01.2021 im Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) postuliert (§ 1).

Je klarer und einfacher die Ermittlung ist, desto weniger kann der Geschäftsleiter allerdings davor die Augen verschließen. Das könnte sich bei Nichtbeachtung der Zahlenwerke in einem hohen Haftungsrisiko manifestieren, bei Beachtung führt das entweder zum erfolgreichen Krisenmanagement oder zur pflichtgemäßen Einleitung eines Insolvenzverfahrens. Wird Letzteres rechtzeitig eingeleitet, sind die Chance auf einen Betriebs- und Arbeitsplatz-erhalt höher und der Schaden für die Gläubiger geringer.

Neues zur Überschuldung aufgrund des Maßnahmenpakets des Bundes vom 03.09.2022

Die Coronapandemie und der russische Angriffskrieg auf die Ukraine sorgen für wirtschaftliche Schwierigkeiten, insbesondere aufgrund weltweit steigender Energie- und Nahrungsmittelpreise. Dies belastet nicht nur die finanzielle Situation von Unternehmen, sondern erschwert auch deren vorausschauende Planung. Das gilt ebenso für die Planungen, die das Insolvenzrecht den Geschäftsleitern durch die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags wegen Überschuldung (§ 15a Abs. 1 Satz 1 InsO) auferlegt. Vor diesem Hintergrund sieht das aufgrund des Maßnahmenpakets des Bundes vorgesehene Gesetz unter anderem Erleichterungen bei der Insolvenzantragspflicht vor, um so unter normalen Rahmenbedingungen gesunde und längerfristig lebensfähige Unternehmen zu schützen.

Zu diesem Zweck wird das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz vom 27.03.2020 (BGBl. I S. 569), das zuletzt durch Art. 1 des Gesetzes vom 15.02.2021 (BGBl. I S. 237) geändert worden ist, angepasst und nunmehr „Gesetz zur vorübergehenden Anpassung sanierungs- und insolvenzrechtlicher Vorschriften zur Abmilderung von Krisenfolgen“ (SanInsKG) genannt.

Neben Änderungen bei der Dauer der Planungsrechnung bei Verfahren nach StaRUG und InsO ist die wesentliche Änderung, dass der Insolvenzantragsgrund der Überschuldung (§ 19 InsO) für den Zeitraum bis zum 31.12.2023 auf einen viermonatigen statt derzeit zwölfmonatigen Prognosezeitraum bezogen wird, wobei dies auch gelten soll, wenn vor dem Inkrafttreten bereits eine Überschuldung vorlag, sofern der für eine rechtzeitige Insolvenzantragstellung maßgebliche Zeitpunkt noch nicht verstrichen ist. Anders als bei der bisher bekannten Aussetzung der Insolvenzantragspflicht (§ 1 COVInsAG) knüpft die Verkürzung jedoch nicht an ein bestimmtes Kausalitätserfordernis an.

Ferner soll die Höchstfrist für die Stellung eines Insolvenzantrags wegen Überschuldung bis zum 31.12.2023 von derzeit sechs auf acht Wochen hochgesetzt werden. Auch hierdurch soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Planungsunsicherheiten zu einer Verzögerung der Sanierungsbemühungen führen können.

Stellungnahme

Nachdem in der Vergangenheit bereits des Öfteren eine vollständige Abschaffung des Überschuldungstatbestands

diskutiert und jüngst aufgrund der hohen Energiepreise weitergehende Forderungen nach einer erneuten Aussetzung der Insolvenzantragspflicht erhoben worden sind, stellen diese Änderungen nun ein probates Mittel zur Unterstützung der Gesamtwirtschaft dar. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass einiges dafür spricht, grundsätzlich die Überschuldung als Antragspflicht beizubehalten. Auch wenn nicht zu leugnen ist, dass die für den Überschuldungstatbestand erforderliche Fortführungsprognose mit dem Maßstab der überwiegenden Wahrscheinlichkeit kaum sicher vorzunehmen ist, ist die Bedeutung des Insolvenzgrunds der Überschuldung gleichwohl nicht zu verkennen. Derzeit sichert er bei Rechtssubjekten mit beschränkten Haftungsmassen die Geschäftspartner dahingehend ab, dass die Insolvenz – wenn der Antragspflicht nachgekommen wird, was nicht immer der Fall ist – nicht erst bei Eintritt der Zahlungsunfähigkeit beantragt wird, sondern dann, wenn absehbar ist, dass sie innerhalb der nächsten – zurzeit – zwölf Monate zahlungsunfähig werden und das Vermögen die Schulden nicht deckt. Energie, Rohstoffe und andere sonstige betriebliche Aufwendungen könnten im Zustand einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit regelmäßig nicht mehr bezahlt werden, so dass die Produktion unter Umständen zum Erliegen kommen könnte. Der Überschuldungstatbestand hat folglich den Vorzug, dass er dazu zwingt, sich frühzeitig mit der Insolvenz zu beschäftigen.

Als Überbrückungslösung bis zum 31.12.2023 ergibt die nunmehr vorgesehene Abmilderung wegen der derzeitigen Planungsunsicherheiten durchaus Sinn. Die Geschäftsleiter können aktuell nicht absehen, wie stark die Produktionskosten im Zwölfmonatszeitraum steigen wer-

den und durch welche Stützungsmaßnahmen die Steigerungen abgefangen werden müssen. Dies sollte allerdings nicht für alle Unternehmen gelten, sondern nur für solche – wie es im Maßnahmenpaket zu Recht heißt – „Unternehmen, die im Kern gesund und auch langfristig unter den geänderten Rahmenbedingungen überlebensfähig sind“. Diesbezüglich gibt es hinsichtlich der Gesetzesanpassungen einen erheblichen Kritikpunkt, denn das Gesetz knüpft nicht an Voraussetzungen an, sondern gewährt die Abmilderungen auch denjenigen Unternehmen, die ungeachtet der aktuellen Umstände nicht überlebensfähig wären. Es bleibt zu hoffen, dass gerade diese Unternehmen sich die kommenden vier Monate ganz genau anschauen und dann bei fehlenden Sanierungsaussichten außerhalb der Insolvenz sowohl innerhalb der vier Monate (aufgrund von Überschuldung) oder außerhalb dieses Zeitraums (aufgrund drohender Zahlungsunfähigkeit) schon jetzt im Interesse der Gläubiger ein Insolvenzverfahren einleiten.

Praxistipp

Als Berater eines Unternehmens sollte man vor diesem Hintergrund gerade auch bei der Kurzfristplanung immer zu besonderer Sorgfalt anhalten und fortlaufend prüfen, welche Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden können. Besteht keine Anspruchsberechtigung oder greifen die Hilfen nicht, so könnte trotz des nur kurzen Prognosezeitraums der zum Antrag verpflichtende Insolvenzgrund der Überschuldung vorliegen. ←

Chancen und Risiken erkennen

Kompaktes Update bei der Digital
Business Conference

Von Karin Potel und Philipp Rieg



Auf der Tagung wurde auch über die künstliche Intelligenz in der Praxis berichtet. So kommt KI schon seit fast 20 Jahren zum Einsatz, um die Spielstärke von Online-spielern zu bestimmen (TrueSkill).



Karin Potel

reuschlaw Legal Consultants, Saarbrücken
Rechtsanwältin, Associate

karin.potel@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de



Philipp Rieg

reuschlaw Legal Consultants, Berlin
Studentischer Mitarbeiter

philipp.rieg@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

Am 23. und 24.06.2022 fand unter der Leitung von reuschlaw Legal Consultants und der Deutschen Cyber-Sicherheitsorganisation (DCSO) die Digital Business Conference (DBC) im Draiser Hof im Rheingau als Hybridveranstaltung statt. Elf Experten aus Forschung, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung sprachen zu den drei Kernthemen Datenschutz, Cybersicherheit und IT-Recht.

Nach der Begrüßung durch Stefan Hessel, Head of Digital Business bei reuschlaw, sprach sich Nadine Na-

gel vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) unter dem Motto „Cybersicherheit ist Chef:innensache“ für klare Zuständigkeiten im Unternehmen aus. Die IT-Sicherheitslage sei angespannt, und die Cyberkriminalität nehme weiter zu. Durch die Auswirkungen der Pandemie sowie die zunehmende Vernetzung der IT-Infrastrukturen und die Abhängigkeit von den Lieferketten habe sich die potentielle Angriffsfläche erheblich vergrößert. Dabei stelle Ransomware die aktuell größte operative Bedrohung dar. Zwar nehme der Erpressungsdruck durch arbeitsteiliges Vorgehen der Kriminel-

len auch gegen Geschäftspartner betroffener Unternehmen zu, das BSI rate dennoch von Zahlungen ab. Denn damit befeure man vor allem das Geschäftsmodell der Erpresser. Der Fokus liege daher auf der Prävention, die sich nicht ausschließlich an große Unternehmen, sondern auch an die zunehmend betroffenen KMUs richte. Gerade aufgrund der drastisch zunehmenden Häufigkeit gehöre die Prävention gegen Cyberangriffe in allen Unternehmen in die Hände von Unternehmensleitungen. Das BSI halte daher Angebote wie die Allianz für Cybersicherheit und Sicherheitsempfehlungen für Unternehmen der Privatwirtschaft bereit.

Cybersicherheit in der Praxis

Daran nahtlos anknüpfend, stellte Dr. Andreas Rohr von der DCSO seine Sicht auf die praktische Cybersicherheit im Kontext der Unternehmensführung dar. In der Unternehmensführung sei der Umgang mit Cybersicherheitsrisiken ein lange vernachlässigtes Thema – daher sei die Frage nicht, ob, sondern wann man Betroffener solcher Angriffe werde.

Typische Schwachstellen im Unternehmen seien etwa Administratoren, die mit maximalen Rechten ausgestattet sind. Oftmals könnten Angreifer dann ohne große Hürden von einem System ins nächste übergehen (laterale Verbreitung). Als Schutzmaßnahme genüge Prävention allein nicht. Es empfehle sich vielmehr eine Mischung aus Schutz-, Detektions- und Reaktionsmöglichkeiten, die zugleich ökonomisch sinnvoll erreichbar sei. Hierzu gehörten technische Maßnahmen wie Back-ups, die Nutzung

von Cloudservices und Zero-Trust-Modellen. Zugleich sei der Austausch mit anderen bedeutsam. Hierzu biete die DCSO eine eigene Community und darüber hinaus auch Möglichkeiten, die eigene Infrastruktur zu testen und zu verbessern.

„Das Wichtigste und Zentrale beim Einsatz von KI seien die verwendeten Daten; ohne diese könne ein KI-System keine zuverlässigen Vorhersagen machen.“

Was im Ernstfall zu tun ist, stellte Carsten Klose, Legal Manager bei der OVH Cloud Deutschland, unter dem Titel „Desaster Recovery Plan – Rechtliche Anforderungen und Best Practices der Datensicherung“ vor. Desaster-Recovery-Planning (DRP) sei allein schon deshalb notwendig, weil Ransomware zur häufigsten Ausfallursache geworden sei und verschiedene Untersuchungen zeigten, dass mehr als 80% der IT-Entscheider eine Verfügbarkeitslücke bei einem Ausfall befürchteten. Die rechtliche Verpflichtung zum Schutz von Unternehmensdaten ergebe sich dabei aus verschiedenen Vorschriften, etwa § 203 StGB, handels- und steuerrechtlichen Aufbewahrungspflichten und technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM) i.S.d. Art. 32 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Bei der Wahl einer DRP-Lösung müsse auch auf die Sensibilität der Daten und die Georedundanz innerhalb des DSGVO-Raums geachtet werden. Dabei könne es sinn-

voll sein, dass der Transport und die Aufbewahrung der Daten verschlüsselt erfolgten. Werde auf einen Cloudanbieter zurückgegriffen, so seien klare vertragliche Abgrenzungen der Verantwortungsbereiche vorzunehmen, insbesondere mit Blick auf die im Ernstfall zu treffenden Maßnahmen. Auch Begrifflichkeiten, wie beispielsweise Redundanz, sollten in den Verträgen definiert werden, um Verantwortlichkeiten im Falle von Datenverlust klar bestimmen zu können. Stand der Technik und Best Practice sei die 3-2-1-Regel: drei verschiedene Kopien der Daten auf zwei verschiedenen Medien, wovon sich eine nicht in der Nähe der primären Infrastruktur befinden solle. OVH Cloud arbeite bei der Bereitstellung von Disaster-Recovery-as-a-Service-Lösungen (DRaaS) mit erfahrenen Softwareherstellern zusammen. Klose betonte, dass es gerade für KMUs und Behörden attraktiv sein könne, auf DRaaS-Angebote zurückzugreifen, da sich so der interne Aufwand des DRP reduzieren lasse.

Künstliche Intelligenz in der Praxis

Im Anschluss daran berichtete Ralf Herbrich, KI-Forscher am Hasso-Plattner-Institut (Head der AI & Sustainability Research Group) über die Forschung im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI) und ihre praktische Anwendung im Unternehmen. Dabei verband er die Darstellung der Anwendungsfelder zugleich mit einer kurzen Skizzierung der Entstehungsgeschichte der KI. Herbrich berichtete, wie seit 2015 KI das Einkaufsverhalten im Bereich der Mode vorhersage und wie neuronale Netzwerke immer bessere Übersetzungsergebnisse lieferten, im Besonderen auf mehrsprachigen Onlineplattformen. Auch komme KI

schon fast 20 Jahre zum Einsatz, um die Spielstärke von Onlinespielern zu bestimmen (TrueSkill) oder um im Zusammenspiel mit Infrarotkameras den Anteil unverkäuflicher Frischware zu bestimmen und über Annahme oder Ablehnung einer Lieferung zu befinden.

Das Wichtigste und Zentrale beim Einsatz von KI seien die verwendeten Daten; ohne diese könne ein KI-System keine zuverlässigen Vorhersagen machen. Beim maschinellen Lernen werde versucht, aus Mustern der Vergangenheit auf die Zukunft zu schließen und aus diesen zu lernen. Interessanterweise seien dabei die meisten Daten nicht im Datensatz, sondern in den Modellparametern gespeichert. KI könne dabei helfen, Prozesse, die zuvor eine menschliche Entscheidung erforderten, zu automatisieren.

Die rechtlichen Herausforderungen beim Einsatz von KI stellte vor dem Hintergrund des dazugehörigen Verordnungsentwurfs der EU-Kommission (KI-VO) Philipp Reusch, Founding Partner und Head of Regulatory Affairs & Marktmaßnahmen bei reuschlaw, vor.

Rechtliche Herausforderungen beim Einsatz von KI

Im Bereich der Produktsicherheit und -haftung ergebe sich durch die Rechtsakte und Vorhaben der Europäischen Union eine Multidimensionalität der Produktverantwortung. Die KI-VO solle dabei Regelungen in gleicher Weise treffen, wie dies bislang für die Produktsicherheit der Fall war. Jedoch sei erst kürzlich der Verweis der Maschi-

nenverordnung (Maschinen-VO) auf die KI-VO entfernt worden, damit diese verabschiedet werden kann. Mittelfristig könne jedoch davon ausgegangen werden, dass die beiden Rechtsakte wieder miteinander verknüpft würden. Zudem werde es zukünftig eine neue Produktsicherheitsverordnung geben, welche die bestehende Produktsicherheitsrichtlinie ablöse. Zugleich werde der Anwendungsbereich der Maschinen-VO auf Software erweitert, die Sicherheitskomponente einer Maschine ist. Die Definition von KI rekurriere dabei auf diejenige des Entwurfs der KI-VO mit ihrem weiten Anwendungsbereich.

Hochrisikosysteme, die unter das New Legislative Framework fallen, würden dann nach den bestehenden Konformitätsbewertungsverfahren geprüft, müssten allerdings zusätzlich den Anforderungen der KI-VO genügen. Die Prüfung würden dann nicht länger die Hersteller selbst, sondern notifizierte Stellen übernehmen. Unternehmen müssten außerdem ein KI-Risikomanagement-System einführen.

Digitalisierung in der öffentlichen Hand: Chancen und Herausforderungen

Dr.-Ing. Sebastian Gerling, Chief Digital Officer der Universität Hamburg, stellte den Teilnehmern die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung im Bereich der öffentlichen Hand vor. Die Verwaltung verfolge vorwiegend drei Ziele: Sie wolle Verwaltungsleistungen in attraktiver Weise online verfügbar machen, Effizienz und Effektivität derselben steigern und sich so einem Image-

wandel unterziehen, um als innovativer Arbeitgeber zu gelten.

Dabei gebe es zwar viele Ideen, jedoch auch mannigfaltige Probleme bei deren Umsetzung. Als Beispiel nannte Gerling das Onlinezugangsgesetz, das über 500 Verwaltungsdienstleistungen regelt, nicht aber einen einheitlichen interoperablen Datenstandard. Außerdem gebe es 16 Landesportale und ein Bundesportal.¹ Überdies seien die hierarchischen Strukturen und das Führungsverständnis nicht immer mit den Zielen der Digitalisierung kompatibel. Nicht zuletzt fehlten die personellen Ressourcen: Die IT-Gehälter lägen oft weit unterhalb des Branchenüblichen, und die hohe Expertise aus Wissenschaft und Forschung in Deutschland würde nur unzureichend eingesetzt, um digitale, zukunftsfähige Lösungen, Prozesse und Strukturen zu schaffen.

Datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365

Den ersten Konferenztage beendete Stefan Hessel mit seinem Vortrag zum Thema „Datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365“. Produktwarnungen und Meldungen der Aufsichtsbehörden verunsicherten Verantwortliche. Die vielbeachtete Stellungnahme der Datenschutzaufsicht Rheinland-Pfalz über den Einsatz von US-Videokonferenzsystemen in Schulen sei inzwischen als Verschluss-sache eingestuft, und nach aktuellem Kenntnisstand seien keine Untersagungen durch die Datenschutzaufsichtsbehörden ausgesprochen worden. Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Würt-

temberg habe sogar explizit mitgeteilt, es sei nicht ausgeschlossen, dass Microsoft 365 auch datenschutzkonform genutzt werden könne. Problematisch seien die Stellungnahmen der Behörden jedoch laut Hessel insbesondere, weil nicht zwischen den Verantwortlichkeiten des jeweiligen Unternehmens und Microsoft getrennt würde.

„Ein Grund dafür, dass Unternehmen bislang ihre Daten nur unzureichend nutzten, sei, dass nur 18% der Unternehmen in Deutschland laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft über eine Data-Governance verfügten. Unternehmen müssten daher die notwendige Infrastruktur aufbauen und eine Datenkultur etablieren.“

Dem Problem des Datentransfers in die USA werde zukünftig durch das „Trans-Atlantic Data Privacy Framework“, das als neuer Angemessenheitsbeschluss gilt, Rechnung getragen. Außerdem arbeite Microsoft daran, mit der „EU Data Boundary“ eine rein europäische Lösung für Microsoft 365 anzubieten. Die Verarbeitung von Diagnosedaten stelle eine alleinige Datenverarbeitung durch Microsoft dar und falle daher in den Zuständigkeitsbereich der irischen Datenschutzaufsichtsbehörde.

Ein datenschutzkonformer Einsatz von Microsoft 365 sei daher möglich, erfordere aber entsprechende Compliancemaßnahmen. So sei insbesondere zu prüfen und zu dokumentieren, wie Microsoft 365 eingesetzt werden soll, auf welche Rechtsgrundlage die Datenverarbeitung gestützt werden kann und wie der Einsatz technisch und organisatorisch ausgestaltet wird.

Digitalisierung in der kommunalen Wirtschaft

Der zweite Konferenztag begann, nach einleitenden Worten von Stefan Hessel, mit einem Vortrag von Wolf Buchholz vom Verband kommunaler Unternehmen (VKU) zum Stand und zu den Aussichten der Digitalisierung in der kommunalen Wirtschaft. Der VKU betreue über 1.500 kommunale Unternehmen und Stadtwerke. Diese hätten große Marktanteile im Endkundenbereich (Strom: 62%, Trinkwasser: 90%, Wärme: 74%) und dienten überwiegend der Daseinsvorsorge.

Es gebe gute Beispiele für die Digitalisierung solcher Unternehmungen. So erfasse der Zweckverband Ostholstein Straßenschäden mit Hilfe von KI. Das Unternehmen gridlux identifiziere mit Hilfe von KI geeignete Glasfaserausbaugebiete. Die Gelsenwasser AG nutze prognosebasierte Assistenzsysteme für Wasserwerke und ihren Umgang mit der Frage, wann Wasser gespeichert oder abgelassen werden solle.

Die kommunalen Unternehmen seien von der Open-Data-Richtlinie [Richtlinie (EU) 2019/1024, in Deutsch-

land umgesetzt durch das Datennutzungsgesetz] erfasst. Soweit nach anderen Vorschriften ein Zugangsanspruch/eine Bereitstellungspflicht bestehe oder Daten freiwillig bereitgestellt würden, müssten diese im Grundsatz vollständig, bedingungslos und nichtdiskriminierend bereitgestellt werden. Für sogenannte hochwertige Datensätze gölten noch strengere Regeln (die Bereitstellung müsse im Grundsatz kostenlos, sofort und maschinenlesbar über eine Anwendungsprogrammierschnittstelle erfolgen). Der „Data Governance Act“ ergänze die Open-Data-Richtlinie, während der „European Data Act“ gänzlich neue Datenzugangsrechte für Sensordaten festschreibe.

Open-Source-Software-Compliance in der Lieferkette

Den zweiten Vortrag des Tages hielt Monika Menz zur Frage, welche Rolle Open-Source-Software-Compliance in der Lieferkette spielt. Open Source gelange weiträumig zur Anwendung: Nur 17% der Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern² griffen darauf gar nicht zurück. Open-Source-Software unterstehe bei ihrer Verwendung den Open-Source-Software-Lizenzen, deren Inhalte mit einer weiten Spannweite variieren. Während permissive Lizenzen sehr weitgehende Freiheiten einräumen würden, seien die Restriktionen von Lizenzen mit Copyleft-Effekt in der Regel wesentlich größer. In jedem Fall müssten jedoch die Anforderungen der jeweiligen Open-Source-Software-Lizenzen erfüllt werden. Dies beginne mit der geeigneten Nennung und Wiedergabe der Lizenzen, gehe über die Beschränkung von bestimmten Nutzungszwecken wie zum Beispiel ein Verbot der kommerziellen Nut-

zung bis hin zur Veröffentlichung und Weiterlizenzierung des neu geschaffenen Quellcodes. Auch auf die Gefahr viraler Effekte auf proprietäre Software durch die ungewollte Schaffung abgeleiteter Werke durch die Verwendung von Open-Source-Komponenten unter Lizenzen mit einem starken Copyleft-Effekt kam Menz zu sprechen.

Gerade in der Lieferkette trafen die Pflichten aus den Open-Source-Lizenzen aber nicht nur die Lieferanten, sondern auch die OEMs, die diese gegenüber ihren Endkunden erfüllen müssen. Hierfür sei es elementar, Kenntnis über solche Verpflichtungen zu erhalten und auch über die notwendigen Informationen zu verfügen, um diese einzuhalten. Um zu gewährleisten, dass diese Verpflichtungen entlang der Lieferkette erfüllt werden können, sei es bei der Verwendung von Open Source unverzichtbar, ein Open-Source-Software-Compliance-System zu etablieren. Menz gab einen kurzen Überblick über die relevanten Bausteine eines solchen Open-Source-Compliance-Management-Systems und betonte, dass auch dieser Bestandteil eines Compliance-Managementsystems Chefsache sei. Um sich als verlässlicher Partner in der Lieferkette beweisen zu können, stünden den Unternehmen Zertifizierungsmechanismen, wie auf der Open Chain 2.0 und der wortgleichen DIN SO/IEC 5230 basierend, zur Verfügung.

Wertschöpfungspotentiale von Datennutzung in Unternehmen

Barbara Engels, Datenökonomin vom Institut der deutschen Wirtschaft, sprach über die Wertschöpfungspo-

tentiale von Datennutzung in Unternehmen. Gemessen an ihrer Marktkapitalisierung, seien die größten Unternehmen der Welt heute Tech- oder Datenkonzerne. Doch nicht alle Unternehmen könnten aus Daten so viel Wert schöpfen wie Google und Co.

Die potentielle Wertschöpfung sei für rein tangible Produkte am geringsten – ein solches sei beispielsweise Brot – und für rein intangible Produkte am größten – wie etwa einen Empfehlungsalgorithmus. Die Investitionskosten für eine wirtschaftliche Nutzung von Daten intangibler Produkte seien insbesondere deshalb niedriger, weil die Verfügbarkeit und Nutzbarkeit der Daten bei ihnen nicht erst noch erschlossen werden müssten.

Daten könnten entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens eingesetzt werden. Allerdings seien etwa 80% der in deutschen Unternehmen entstehenden Daten unstrukturiert und entsprechend ungenutzt. Der Weg zur effizienten Datennutzung sei weit, denn die Daten müssten aktuell, genau, valide, integer, vollständig und konsistent sein, um etwa Entscheidungen optimieren oder Maschinen und Prozesse intelligent steuern zu können.

Ein Grund dafür, dass Unternehmen bislang ihre Daten nur unzureichend nutzten, sei, dass nur 18% der Unternehmen in Deutschland laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft über eine Data-Governance verfügten. Unternehmen müssten daher die notwendige Infrastruktur aufbauen und eine Datenkultur etablieren. Jedes Unternehmen müsse prüfen, welche Prozesse sinnvoller-

weise analog blieben, was hybrid geschehen könne und was digital sein müsse.

IT-Risikomanagement als Teil der Compliance

Die Vortragsreihe beendeten Stefan Hessel und Vincent Oppelland, Director Information Security Audit bei der DCISO, mit einem gemeinsamen Vortrag zum Thema „IT-Risikomanagement als Teil der Compliance“. Stefan Hessel unterstrich Nadine Nagels Aussage, dass Cybersicherheit Chefsache sei. Denn Verstöße bspw. gegen die Vorschriften des Datenschutz-, Steuer-, Vertrags- und Haftungsrechts könnten mit Bußgeldern belegt werden. Daneben könnten zivilrechtliche Ansprüche gegen das Unternehmen oder die Geschäftsleitung gerichtet werden, und nicht zuletzt bestünde auch das Risiko einer öffentlichen Warnung durch eine Aufsichtsbehörde oder eines Verlusts des Marktzugangs.

Zurzeit befinde sich die Novelle für die Richtlinie zur Netz- und Informationssicherheit (NIS) in den Trilogverhandlungen, mittels derer das Cybersicherheitsniveau im gesamten öffentlichen und privaten Sektor der Europäischen Union gesteigert werden soll. Die Funkanlagenrichtlinie (RED) und die kürzlich von der EU-Kommission hierzu erlassene delegierte Verordnung sähen vor, dass Funkanlagen, die mit dem Internet verbunden sind, künftig die Anforderungen an die Cybersicherheit nach Art. 3 Abs. 3 lit. d RED erfüllen müssen. Diese dürften daher keine schädlichen Auswirkungen auf das Netz oder seinen Betrieb haben. Hinsichtlich der Frage, wie der Cy-

bersicherheitsschirm über das eigene Unternehmen hinaus auch auf die Lieferkette erweitert werden könne, gebe es bislang kaum gesetzliche Vorgaben. Aktuell müssten Unternehmen daher insbesondere auch auf vertragliche Regelungen zurückgreifen.

Compliance werde schließlich dadurch erreicht, dass die einschlägigen Vorschriften identifiziert und die sich daraus ergebenden Vorschriften abgeleitet würden. Anschließend müssten diese im Unternehmen implementiert und der gesamte Prozess auch mit Blick auf die Zukunft einem Monitoring unterzogen werden.

Vincent Oppeland wies auf die Notwendigkeit hin, Risiken für die eigene Informationssicherheit zu identifizieren, die sich durch die Nutzung externer (SaaS-)Cloudanbieter ergäben. Es gebe zum einen datenschutzrechtliche Vorgaben und Haftungstatbestände aus Art. 82 Abs. 1, Art. 32 DSGVO, zum anderen bestünden in Einzelfällen Spezialvorgaben wie die des § 25b Kreditwesengesetz. Unternehmen sähen sich bei der Bewertung oftmals einem Zeitdruck ausgesetzt und seien im Unklaren darüber, welche Auditrechte überhaupt bestünden und in welchem Umfang. Oftmals seien nur die anbietereigenen Angaben wie zum Beispiel Self-Assessments verfügbar. Ein solches Self-Assessment setze eine entsprechende Beurteilungsfähigkeit des Anbieters voraus. Bei Zertifizierungen durch Dritte komme es hingegen darauf an, dass die Prüfung den richtigen Scope betreffe. Ein weiteres Risiko ergebe sich zudem daraus, dass SaaS-Anbieter oftmals Hyper-scaler einsetzen und beim SaaS-Anbieter oftmals Unklarheit hinsichtlich der eigenen Pflichten einerseits und jene des Hyper-scalers andererseits bestünden. Kunden von

SaaS-Anbietern könnten diesen Risiken vor allem durch klare Haftungsregelungen innerhalb der Verträge und ein ausführliches Vendor-Assessment begegnen.

Neben fachlichen Fragestellungen stand der persönliche Austausch der Teilnehmer sowohl vor Ort im Rheingau als auch mit und unter allen Onlineteilnehmern im Fokus der Veranstaltung. reuschlaw freut sich, die Vertreter der verschiedenen Branchen auch im kommenden Jahr wieder zur Digital Business Conference begrüßen zu dürfen. ←

1 BMI, Was sind OZG-Leistungen?, abrufbar unter: <https://www.onlinezugangsgesetz.de/Webs/OZG/DE/grundlagen/info-ozg/info-leistungen/info-leistungen-node.html>, zuletzt abgerufen am: 22.07.2022.

2 Bitkom e.V., Open-Source-Monitor, Studienbericht 2021, S. 22.

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

17:36 4 6

linkedin.com/rmwite/compar

Suche

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel
Buch- und Zeitschriftenverlage · Frankfurt · Follower: 23

Follower: 23

Über uns

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

Mehr anzeigen

Headquarters
Frankfurt

Unternehmensgröße
51-200

Branche
Buch- und Zeitschriftenverlage

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel · Fol...
41 Follower: 23
4 Tage

Start Ihr Netzwerk Veröffentlichen Mitteilungen Jobs

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

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

Rechtmarkt

Call for Papers | Aufsatzwettbewerb der Stiftung der Hessischen Rechtsanwaltschaft: „Englisch, Gender-Deutsch oder Maschinencode – Brauchen wir eine neue Rechtssprache?“

Das Medium des Rechts ist seine Sprache: ohne Wörter und Sätze kein Paragraph und kein Gesetzbuch, kein anwaltlicher Schriftsatz und kein richterliches Urteil. Die Juristerei ist im Kern ein Kampf um Begriffe. Der diesjährige Aufsatzwettbewerb der Stiftung der Hessischen Rechtsanwaltschaft lädt dazu ein, Rechtssprache einmal aus einer anderen Perspektive zu betrachten: In welcher Sprache sollen Gesetze formuliert sein? Mit welcher Sprache sollen Juristen Recht denken, finden und sprechen? Konkret: Ist die Rechtssprache eine Fachsprache, die nur Eingeweihten zugänglich ist und sein soll? Oder können und müssen sich Juristen allgemeinverständlich ausdrücken? Was ändert sich, wenn das Bundesverfassungsgericht die „Egalität aller Staatsbürger“ zur „Egalität aller Staatsbürgerinnen und Staatsbürger“ macht? Bleibt das Gendern eine Modeerscheinung, oder setzt es sich dauerhaft durch, und, wenn ja, in welcher Form? Oder wird Deutsch auf Dauer ohnehin im Zuge von Europäisierung und Internationalisierung von Englisch als Amts- und Rechtssprache abgelöst? Benötigen wir Maschinencode als digitale Rechtssprache?

Beiträge zum obengenannten Thema können alle an einer deutschen Universität eingeschriebenen Jurastudierenden (auch Promotionsstudierende) und alle Rechtsreferendare einreichen. Von mehreren Autoren gemeinschaftlich verfasste Beiträge sind zulässig. Die angeschnittenen Fragen und Überlegungen sind nur Vorschläge und können Ausgangspunkt der Beiträge sein – müssen es aber nicht. Der Beitrag kann sich auch auf einen der oben dargestellten Blickwinkel beschränken. Der Beitragstext soll nicht mehr als 30 mit fortlaufender Nummerierung versehene, einseitig mit einheitlicher Schriftart (Times New Roman, 1,5facher Zeilenabstand, Schriftgröße 12) beschriebene Seiten aufweisen. Links sind 5 cm Rand zu lassen. Vorgabe für die Gliederungsebenen: A. → I. → 1. → a) → (1). Dem jeweiligen Beitragstext sind ein Deckblatt, welches die Autorin oder den Autor erkennen lässt, ein kurzer Lebenslauf, ein Inhaltsverzeichnis und ein Literaturverzeichnis voranzustellen, wobei Deckblatt und beide Verzeichnisse nicht zum Seitenumfang der Beitragstexte zählen. Es wird auch um separate Überlassung eines digitalen Passfotos (300 dpi, hochauflösend) gebeten.

Die Beiträge werden von Prof. Dr. Matthias Friehe, Qualifikationsprofessur für Staats- und Verwaltungsrecht an der EBS Universität für Wirtschaft und

Recht, Wiesbaden, als Juror begutachtet. Die Beiträge sind bis spätestens zum 31.12.2022 per E-Mail oder per Post bei der Stiftung der Hessischen Rechtsanwaltschaft, zu Händen Herrn Rechtsanwalt Dr. Mark C. Hilgard, Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt am Main (E-Mail-Adresse: vorstand@shra.de) einzureichen. Es ist vorgesehen, eine Auswahl der eingegangenen Beiträge in Band 13 der Schriftenreihe der Hessischen Rechtsanwaltschaft zu veröffentlichen. Mit der Einreichung seines Beitrags stimmt der Einreicher einer möglichen Veröffentlichung seines Beitrags und einem Abdruck seines Fotos zu.

Das Preisgeld beträgt 10.000 Euro. Die Stiftung der Hessischen Rechtsanwaltschaft behält sich vor, nach ihrem Ermessen auch mehrere Beiträge auszuzeichnen und das ausgelobte Preisgeld von 10.000 Euro zu erhöhen oder zu teilen. (tw)

Sozietäten

Warner Bros. Discovery setzt bei der Neuausrichtung der Joyn-Kooperation mit ProSiebenSat.1 auf DLA Piper

DLA Piper hat Warner Bros. Discovery bei einer Vereinbarung mit der ProSiebenSat.1 Media SE über ein neues Kooperationsmodell für die Streamingplattform Joyn, bei der die beiden Unternehmen Fifty-fifty-Partner sind, beraten. Das neue Modell wird den Abonnenten von Joyn PLUS+, dem kostenpflichtigen Paket der Joyn-Plattform, Zugang zu discovery+, dem weltweit führenden Streamingdienst für Non-Fiction- und Real-Life-Entertainment-Inhalte, bieten und die kommerzielle Zusammenarbeit zwischen den beiden Unternehmen in Bereichen wie BVOD und digitale Werbung erweitern und vertiefen.

Im Rahmen des neuen Modells hat Warner Bros. Discovery zugestimmt, seine Anteile an der Joyn GmbH vollständig auf die ProSiebenSat.1 Media SE zu übertragen, die Joyn dann als alleinige Gesellschafterin betreiben wird. Vorbehaltlich der erforderlichen behördlichen Genehmigungen für den Verkauf der Anteile von Warner Bros. Discovery soll das neue Modell ab dem 01.10.2022 greifen.

Auch zukünftig werden die SD-Versionen der linearen Sender DMAX, TLC, Eurosport 1 HOME & GARDEN TV und TELE 5 sowie die für den „7 Day Catch-up“ relevanten Inhalte auf Joyn frei verfügbar sein. Die Vermarktung dieser Inhalte auf Joyn übernimmt die Seven.One Entertainment Group. Darüber

hinaus erhalten alle Joyn-PLUS+-Kunden Zugang zu discovery+, der dazu berechtigt, den Streamingdienst zwölf Monate lang zu nutzen.

Warner Bros. Discovery ist ein weltweit führendes Unternehmen im Bereich Medien und Entertainment, das ein differenziertes und umfassendes Portfolio an Inhalten und Marken in den Bereichen Fernsehen, Film und Streaming anbietet. Warner Bros. Discovery ist in mehr als 220 Ländern und in 50 Sprachen verfügbar und inspiriert, informiert und unterhält das Publikum weltweit durch seine Marken und Produkte.

Das Kernteam von DLA Piper stand unter der gemeinsamen Federführung von Counsel Dr. Isaschar Nicolaysen und Partner Dr. Benjamin Parameswaran und umfasste auch Senior Associate Jan Schürmann (alle Corporate/M&A, Hamburg). Zum Team gehörten außerdem Partner Dr. Justus Herrlinger (Kartellrecht, Hamburg) und Counsel Dr. Raimund Behnes (Tax, Frankfurt am Main).

Das Inhouse-Team bei Warner Bros. Discovery bildeten Stephanie Struppler (Vice President Legal & Regulatory), Julian Pitcher (Vice President M&A & Global Corporate Legal) sowie Daniel Linton (Director M&A & Global Corporate Legal). (tw)

Hengeler Mueller an der Seite von Viessmann bei der Finanzierung eines Kredits mit Nachhaltigkeitskomponente

Der Klima- und Energielösungsanbieter Viessmann hat seine Pläne bekanntgegeben, in den kommenden drei Jahren 1 Milliarde Euro in den Ausbau des Geschäfts mit Wärmepumpen und grünen Klimalösungen zu investieren. Um den notwendigen Finanzierungsrahmen abzusichern, hat Viessmann einen Konsortialkredit mit einer Nachhaltigkeitskomponente abgeschlossen. Mandated Lead-Arranger und Bookrunner sind die Bayerische Landesbank, die BNP Paribas S.A., die DZ Bank AG, die ING Bank, die Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale und die Unicredit Bank AG.

Hengeler Mueller hat Viessmann bei der Transaktion beraten. Tätig waren die Partner Dr. Daniel Weiß (Federführung, Finanzierung, Frankfurt am Main), Dr. Gunther Wagner (Steuern, München), Counsel Peter Dampf sowie die Associates Dr. Nükhet Tanrikulu (beide Finanzierung) und Dr. Sebastian Heinrichs (Steuern, alle Frankfurt am Main). (tw)

White & Case berät Quatar Holding LLC (QIA) als Cornerstone-Investor bei Porsches Börsengang

Die White & Case LLP hat die Qatar Holding LLC (QIA) als Cornerstone-Investor beim Börsengang (IPO) der Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft (Porsche) beraten.

QIA hat sich verpflichtet, 22.729.450 Vorzugsaktien (entsprechend 4,99% der Porsche-Vorzugsaktien) zum finalen Angebotspreis im Rahmen des Börsengangs zu erwerben, vorbehaltlich bestimmter marktüblicher Vollzugsbedingungen.

Das White-&-Case-Team unter Federführung von Partner Thilo Diehl (Capital-Markets) bestand aus den Partnern Rebecca Emory (Capital-Markets) und Prof. Dr. Roger Kiem (M&A/Corporate), Counsel David Santoro (Capital-Markets) sowie Associate Dr. Timo Lockemann (Capital-Markets, alle Frankfurt am Main). (tw)



Personal

DLA Piper verstärkt den Bereich Private Equity und M&A – Lars Jessen kommt von Paul Hastings

DLA Piper hat die Corporate-Praxisgruppe zum 19.09.2022 mit Lars Jessen als neuem Partner an den Standorten Frankfurt am Main und Hamburg verstärkt. Jessen kommt von Paul Hastings, wo er zuletzt als Partner in den Bereichen Private Equity und M&A tätig war.

Lars Jessen verfügt über umfassende Erfahrung in der Beratung von Investoren und Unternehmen bei komplexen grenzüberschreitenden Transaktionen, Umstrukturierungen, Joint Ventures und Managementbeteiligungsprogrammen. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Mid-Market-Private-Equity, Private M&A, Joint Ventures und Real-Estate-Private-Equity in den Sektoren Technologie und Life-Sciences. Darüber hinaus berät er opportunistische Investoren in Distressed Debt und Restrukturierungen bei Kredittransaktionen sowie bei Distressed M&A.

„Der Bereich Private Equity ist zentraler Bestandteil der Corporate-Praxisgruppe von DLA Piper in Deutschland und weltweit. Mit dem Zugang von Lars Jessen setzen wir unsere Weiterentwicklung konsequent fort und gewinnen einen ausgewiesenen Experten in diesem Bereich. Durch seine internationale Erfahrung und seinen Schwerpunkt auf Real-Estate-Private-

Equity wird er unsere Teams an den Standorten Frankfurt am Main und Hamburg optimal ergänzen. Wir heißen Lars Jessen herzlich willkommen“, so Dr. Benjamin Parameswaran, Managing Partner von DLA Piper in Deutschland.

„Ich freue mich sehr, mit den verschiedenen nationalen und internationalen Teams von DLA Piper auch praxisübergreifend zusammenzuarbeiten, und hoffe, das Wachstum und die Sichtbarkeit der Praxisgruppe durch meine Erfahrung im Bereich Private Equity weiter stärken zu können“, so Lars Jessen. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 12. Oktober 2022.

Unternehmens- relevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 79 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.


Carsten Beisheim

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com


Dr. Andreas Biegel

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

andreas.biegel@delvag.de


Peter Bokelmann

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de


Giovanni Brugugnone

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


Dr. Heiko Carrie

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

heiko.carrie@fr.bosch.com


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

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

martin.dannhoff@bertelsmann.de


Fritz Daube

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

fritz.daube@airliquide.com


David J. Deutsch

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

david.deutsch@hochtief.de


Hans-Ulrich Dietz

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

dietz@lions-pompejanum.de


Dirk Döppelhan

ALDB GmbH,
Berlin
Geschäftsführung

info@aldb.org


Dr. Jan Eckert

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

jan.eckert@zf.com


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

Volkswagen Aktiengesellschaft,
Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de


Dr. Stefan Fandel

Merck KGaA,
Darmstadt
Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com


Michael Felde

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg
Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com


Dr. Michael Fischer

Jones Day,
Frankfurt am Main
Partner

mrfischer@jonesday.com



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

moritz.fischer@kloeckner.com



Dr. Jörg Flatten
Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com



Dr. Till Friedrich
HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
Kapitalmarktrecht

till.friedrich@hsh-nordbank.com



Susanne Gellert, LL.M.
German American Chamber
of Commerce, Inc., New York
Rechtsanwältin,
Head of Legal Department

sgellert@gaccny.com



**Michael H. Ghaffar,
LL.M. (NYU)**
Molecular Health GmbH,
Heidelberg
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
ROTHENBERGER AG, Kelkheim
General Counsel /
Syndikusrechtsanwältin

andrea.graessler@rothenberger.com



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

daniela.guenther@benteler.com



Hergen Haas
Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com



Dr. Ulrich Hagel
Alstom,
Berlin

ulrich.hagel@alstomgroup.com



Dr. Karsten Hardraht
KfW Bankengruppe,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt),
Chefsyndikus

karsten.hardraht@kfw.de



Wolfgang Hecker
Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel und
Chief Compliance Officer

wolfgang.hecker@bitburger.de



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

cornelia.hoernig@infineon.com



Wiebke Jasper
TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de



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

joachim.kaempf@ece.com



**Prof. Dr.
Christian Kaeser**
Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**Anja Kahle**

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@thalesgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
München
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com

**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

**Thomas Meyerhans**

ALSO International Services
GmbH, Soest
General Counsel

thomas.meyerhans@also.com

**Martin Mildner**

United Internet AG,
Montabaur
Finanzvorstand,
Chief Financial Officer

mmildner@united-internet.de

**Dr. Reiner Mürker**

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

muenker@wettbewerbszentrale.de



Dr. Stefan Naumann

Zalando SE,
Berlin
Leiter Wirtschaftsrecht

stefan.naumann@zalando.de



Dr. Klaus Oppermann

Volkswagen AG,
Wolfsburg
Gewerblicher Rechtsschutz

klaus.oppermann@volkswagen.de



Melanie Poepping, MBA

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

melanie.poepping@fmc-ag.com



Marcel Pordomm

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

marcel.pordomm@dlh.de



Dr. Ute Rajathurai

Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

ute.rajathurai@bayer.com



Katrin Reichert

TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de



Marcel Ritter

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com



Georg Rützel

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de



Dr. Ulrich Rust, LL.M.

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com



Günther Sailer

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

g.sailer@hse24.de



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

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

dierk.schindler@de.bosch.com



Tjerk Schluffer

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

tjerk.schluffer@fresenius.com



Christian Schmitz

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

christian.schmitz@santander.de



Dr. David Schneider

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com



Frederick Schönig

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com



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

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

jochen.scholten@sap.com

**Gunnar Skoeries**

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

gunnar.skoeries@mann-hummel.com

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

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

timo.spitzer@gruposantander.com

**Martin Stadelmaier**

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

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org

**Niko Steinhoff**

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

niko.steinhoff@bilfinger.com

**Christina Stoyanov**

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

c.stoyanov@mainova.de

**Katja Thümmeler**

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

katja.thuemmler@kiongroup.com

**Regina Thums**

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

regina.thums@ottobock.de

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

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

klaus-peter.weber@ge.com

**Heiko Wendel**

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Prof. Dr. Stefan Werner**

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

stefan.werner@commerzbank.com

**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de

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

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

philipp.woesthoff@hauck-aufhaeuser.de

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

ADVANT Beiten

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



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



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



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



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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



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



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

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



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



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

Rödl & Partner

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

SCHULTERECHTSANWÄLTE.

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



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

WESTPFAHL SPILKER WASTL
RECHTSANWÄLTE

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

„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

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



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

BusyLamp

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



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

ROY C. HITCHMAN AG

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

FORIS

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



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



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

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), Michael Dörfler, Karin Gangl, Mareike Theisen
Verlag: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Frankenallee 71–81, 60327 Frankfurt am Main
Sitz: Frankfurt am Main, HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main
German Law Publishers GmbH:
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59
E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de
Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de
Verantwortlich für das Internetangebot
www.deutscheranwaltspiegel.de:
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Jahresabonnement:
Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-tägig
Projektmanagement: Karin Gangl, Telefon: 069 75 91-22 17
Layout: Mi-Young Youn
Strategische Partner: ADVANT Beiten; BUSE Rechtsanwälte Steuerberater; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwalts-Gesellschaft; Kallan Rechtsanwalts-Gesellschaft; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; SCHULTE RECHTSANWÄLTE; Tiefenbacher Rechtsanwälte · Steuerberater; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; Epiq Systems Germany GmbH; FORIS AG; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; Relativity GmbH; reThink Legal GmbH; Roy C. Hitchman AG; STP Informationstechnologie GmbH; Universität St. Gallen, Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG); Venturis Consulting Germany GmbH & Co. KG

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

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

Eine Gemeinschaftspublikation von:

