DAS MAGAZIN DER KANZLEI

SOH

SOH 4.0 – KI FÜR DEN MITTELSTAND S. 16

DIE SOCIETAS EUROPAEA – FLEXIBLE GOVERNANCE FÜR WACHSENDE FAMILIENUNTERNEHMEN S. 22

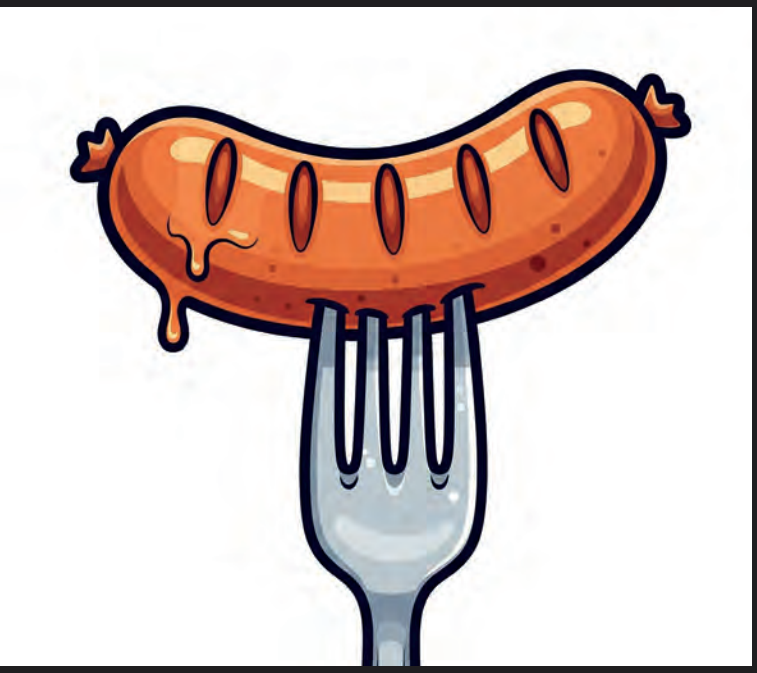
HAFERMILCH, TOFUSCHNITZEL UND SOJAKÄSE – WAS SCHMECKT DEM EUGH? S. 26

№ 22

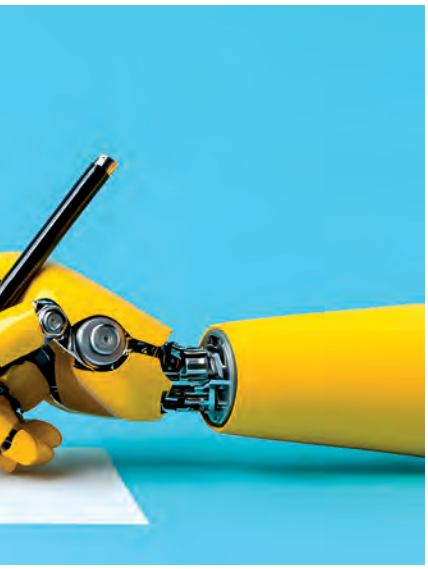
INHALT

12

26



20



16

22

4 **Editorial**

6 **Neu bei SOH**

8 **75 Jahre SOH**
Ein Jubiläumsjahr voller Höhepunkte

11 **Spendenaktion Kinderschutzbund**

12 **Der neue „Bau-Turbo“**
Mehr Flexibilität und Schnelligkeit im Wohnungsbau

14 **Mythos „Medizinisches Versorgungszentrum“**

16 **SOH 4.0**
Mit künstlicher Intelligenz für den Mittelstand

18 **Mandantenvorstellung „Creditreform“**

19 **Eine Ära geht zu Ende**
Jochen Schmidt wird Of Counsel

20 **Mehr als nur Gehaltsangaben in Stellenanzeigen**
Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Überblick

22 **Die Societas Europaea**
Flexible Governance für wachsende Familienunternehmen

24 **Preise und Auszeichnungen**

26 **Hafermilch, Tofuschnitzel und Sojakäse**
Vegane Ernährung leicht gemacht?

28 **Innovativ oder eher tückisch?**
Distressed M&A aus der Insolvenz in Eigenverwaltung

30 **Zwischen Algorithmus und Verantwortung:**
Haftung im Zeitalter von KI

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

der Rückblick auf das Jahr 2025 ruft bei uns gemischte Gefühle hervor:

International ist die nach dem 2. Weltkrieg mit den Vereinten Nationen etablierte Ordnung weiter aus den Fugen geraten. Die Gleichberechtigung aller Nationen und das Völkerrecht als Grundlage des Zusammenlebens werden zunehmend in Frage gestellt. Die Liste der Kriege und Krisen wird immer länger: Ukraine, Syrien, Israel und Palästina, Iran, Afghanistan und Pakistan, Sudan usw.

National geben wir Deutschen uns Mühe, uns an veränderte Realitäten und Allianzen anzupassen; wir wollen unsere demokratisch, rechtsstaatlich-freiheitliche Verfassung in Europa bewahren – und notfalls auch verteidigen. Gleichzeitig müssen wir durch Reformen wieder die Voraussetzungen schaffen, unseren Wohlstand zu erhalten.

Es fühlt sich für uns bizarr an, bei diesen Herausforderungen das 75jährige Bestehen unserer Kanzlei fröhlich zu feiern. Wir haben es trotzdem voller Dankbarkeit und mit Demut getan, gemeinsam mit allen SOHlern, ihren Familien und mit Ihnen, unseren Mandantinnen und Mandanten.

Auch unsere Gründer, Karl Ronkel und Gerhard Schmidt, und ihre Nachfolger standen in 75 Jahren SOH immer wieder vor großen Herausforderungen. Die Erinnerung an ihre Leistungen gibt uns Zuversicht: Schwierige Aufgaben werden gemeistert, indem man sie entschlossen, optimistisch und mit harter Arbeit angeht.

Diesem Prinzip folgend haben wir 2025 nicht nur gefeiert, sondern auch hart gearbeitet. Allen Krisen und Widrigkeiten zum Trotz war 2025 deshalb erneut ein erfolgreiches Jahr für uns. Ursächlich hierfür war die ungebrochene Nachfrage nach unserer Beratung, insbesondere in folgenden Bereichen: Corporate/M&A, privates und öffentliches Bau- und Immobilienrecht, Medizinrecht, aber auch im Arbeitsrecht sowie im Wettbewerbs- und Urheberrecht.

In all diesen Dezernaten haben wir uns daher personell verstärkt:

Über Colin Sroka war schon seine Ausbilderin in der Referendariatsstation beim Bundesverfassungsgericht voll des Lobes. Seit Anfang des Jahres unterstützt er uns im Rahmen des SOH-Promotionsprogramms im Öffentlichen Recht, insbesondere im Öffentlichen Baurecht. Neben seiner Tätigkeit bei uns ist Colin Sroka Mitglied im Rat der Stadt Mülheim an der Ruhr – ein tolles Engagement für unser Gemeinwesen!

Von Claire Vander Stichelens Expertise im Marken-, Wettbewerbs- und Urheberrecht waren wir schon während ihrer Referendariatsstation bei SOH begeistert. Wir freuen uns daher sehr, dass auch sie sich für uns entschieden hat. Claire Vander Stichelen ist nicht nur eine exzellente Jung-Anwältin; es gibt zudem nur wenige SOHler, die so hart und regelmäßig unser neues SOH-Fitnessstudio „AGYM“ nutzen.

Juri Reich konnten wir davon überzeugen, dass ihm das arbeitsrechtliche Dezernat bei SOH eine hervorragende Karriereperspektive bietet. Er interessiert sich in seiner Freizeit nicht nur für Psychologie, sondern auch für Meditation und Yoga. Wir sind überzeugt, dass auch diese Kenntnisse neben seinen juristischen Fähigkeiten im mitunter hektischen Alltag eine Bereicherung sind.

Einige SOHler waren vor ihrer Karriere bei uns in einer internationalen Großkanzlei tätig. Seit ein paar Monaten gehört Thomas Schmeing dazu, den wir aus dem Corporate/M&A-Bereich von einer Düsseldorfer Großkanzlei abwerben konnten. Thomas Schmeing verfügt über umfangreiche Erfahrung in großvolumigen Unternehmenstransaktionen. Nur wenige wissen, dass er außerdem sehr gut E-Gitarre spielt.

Colin Sroka, Claire Vander Stichelen, Thomas Schmeing und Juri Reich stellen sich mit eigenen Fachbeiträgen in dieser Ausgabe des SOH Magazins vor. Wir heißen sie herzlich willkommen und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg!

Zeitgleich mit diesen Neuzugängen endet für SOH eine Ära: Unser Namenspartner Jochen Schmidt scheidet Ende diesen Jahres aus der Sozietät SOH aus. Jochen Schmidt war mehr als 50 erfolgreiche Jahre Anwalt und mehrere Jahrzehnte ge-

schäftsführender Partner von SOH. Wir danken ihm herzlich für sein unermüdliches Engagement und dafür, dass er uns weiterhin als Of Counsel erhalten bleibt.

Die vergangenen 75 Jahre und selbst das Jahr 2025 sind eine SOH-Erfolgsgeschichte. Dies feierten wir dankbar und demütig. Wir sind begeistert, dass auch unsere Jubiläumsspendenaktion zu Gunsten des Baus eines weiteren Kinderschutzhauses durch den Kinderschutzbund Essen ein voller Erfolg war und von so vielen SOHlern und ganz besonders von unseren treuen Mandanten unterstützt worden ist. Über das Ergebnis berichten wir in dieser Ausgabe. Die Spendenaktion läuft übrigens weiter, denn der Finanzbedarf für den Bau ist riesig. Für den Fall, dass Sie in der Advents- und Weihnachtszeit noch eine Gelegenheit zur Spende suchen, haben wir die Spendenkontoverbindung noch einmal aufgeführt. Auch im Namen des Kinderschutzbundes Essen: vielen, vielen Dank!

Wir wünschen Ihnen und Ihren Lieben frohe und gesegnete Weihnachten sowie ein glückliches und hoffentlich friedvolleres Jahr 2026.

Bleiben Sie gesund und zuversichtlich!

Herzlichste Grüße

Dr. Till Wegmann

Dr. Jochen Lehmann

Dr. Alexander Remplik

NEU BEI SOH

COLIN SROKA

DR. CLAIRE VANDER STICHELEN

Colin Sroka ist seit August 2024 bei SOH im Bereich des Öffentlichen Rechts tätig.

Er hat in Düsseldorf und Ottawa/Kanada studiert und sein Referendariat am Landgericht Duisburg absolviert, unter anderem mit Ausbildungsstationen beim Justiziar des Bundespräsidenten und beim Bundesverfassungsgericht. Neben seiner juristischen Ausbildung arbeitete er mehrere Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer auf Verwaltungsrecht spezialisierten Kanzlei.

Berufsbegleitend zu seiner Tätigkeit bei SOH promoviert er zum Thema „Öffentlich-rechtliches Hausrecht im digitalen Raum“.

Nachdem Dr. Claire Vander Stichelen SOH bereits während ihres Referendariats am Landgericht Bochum kennengelernt hatte, begann sie im Februar 2025 als Rechtsanwältin bei SOH. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt im Bereich des Gewerblichen Rechtsschutzes und des Wettbewerbsrechts.

Zuvor schloss sie ihr Studium der Rechtswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum ab, wo sie im Anschluss als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war und zu einem verfassungsrechtlichen Thema promoviert wurde.

DR. JURI REICH

Dr. Juri Reich verstärkt seit März 2025 das arbeitsrechtliche Team bei SOH.

Er hat an der Universität Osnabrück studiert und wurde dort auch promoviert. Währenddessen war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am dortigen Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Zivilprozessrecht tätig. Sein Referendariat absolvierte er am Landgericht Essen, ergänzt durch Stationen bei einer internationalen Wirtschaftskanzlei in Köln und bei der deutschen Vertretung bei der OPCW, einer internationalen Organisation in Den Haag.

DR. THOMAS SCHMEING

Dr. Thomas Schmeing ist seit April 2025 in den Bereichen Gesellschaftsrecht und M&A sowie im allgemeinen Wirtschaftsrecht bei SOH tätig.

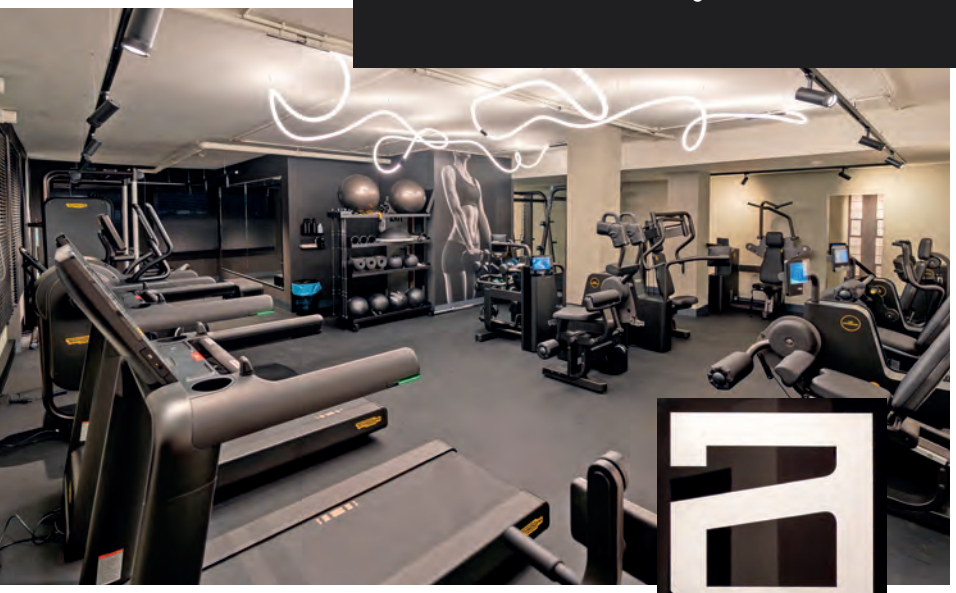
Nach seinem rechtswissenschaftlichen Studium mit wirtschaftswissenschaftlicher Zusatzausbildung an der Universität Bayreuth, an der er im Anschluss zu einem Thema aus dem Recht der Familienunternehmen promovierte wurde, absolvierte er sein Referendariat am Oberlandesgericht Düsseldorf mit Stationen bei renommierten Wirtschaftskanzleien in Düsseldorf und Shanghai sowie der Deutschen Botschaft in Tokio. Vor Beginn seiner Tätigkeit bei SOH war Thomas Schmeing mehrere Jahre für eine internationale Wirtschaftskanzlei am Standort Düsseldorf tätig.

SOH 75

Wirtschaftswunderberater.
Seit 1950.

75 JAHRE SOH – EIN JUBILÄUMSJAHR VOLLER HÖHEPUNKTE

Das Jahr 2025 war für uns ein ganz besonderes Jahr: SOH feierte das 75-jährige Bestehen! Ein Dreivierteljahrhundert Rechtsberatung und ein ebenso langes Engagement für unsere Mandanten – das wollten wir gebührend feiern. Und das haben wir getan – mit allem Drum und Dran! Gerne laden wir Sie zu einem kurzen Rückblick auf unser ereignisreiches Jubiläumsjahr ein.



SOH-Fitnessstudio

FIT INS JUBILÄUMSJAHR

Getreu klassischen Neujahrsvorsätzen startete das Jahr mit einem besonderen Geschenk an unser Team: der Eröffnung des SOH-Fitnessstudios. Dort können nun alle SOHler zwischen Besprechungen, Vertragsverhandlungen und Gerichtsterminen ihre Fitness trainieren. Schließlich braucht man in der täglichen Arbeit nicht nur juristische Expertise, sondern oftmals auch starke Nerven – und die kommen bekanntlich aus einem gesunden Körper.

TÜREN AUF ZUM GEBURTSTAG

Zum Geburtstag lädt man Freunde ein – oder in unserem Fall Family & Friends. Am 14. März – unserem Gründungstag – öffneten wir daher unsere Türen für die Familien und Freunde aller SOHler.

Während die einen neugierig durch unsere Kanzleiräume streiften und einen Blick hinter die Kulissen warfen, amüsierten sich andere bei lockerer Atmosphäre, Waffeln und Würstchen.

Violinist des Uwaga!-Quartetts

FESTAKT IM MUSEUM FOLKWANG

Der 22. Mai markierte den offiziellen Höhepunkt unseres Jubiläumsjahres. Gemeinsam mit unseren Mandanten feierten wir im Hirschlandsaal des Museums Folkwang. Der angeregte Austausch wurde musikalisch vom Quartett Uwaga! gestaltet. Als Keynote-Speakerin gewährte uns Laura Schröder (Managing Director Private Equity bei KKR) nicht nur einen Einblick in die Tätigkeit von KKR, sondern ließ uns zum Thema „Private Equity meets Wirtschaftswunder“ auch über den Tellerrand hinausblicken.

Besonders gefreut haben wir uns nicht zuletzt über die wertschätzende Festrede des Essener Oberbürgermeisters Thomas Kufen.

Managing Director Laura Schröder – KKR

Oberbürgermeister Thomas Kufen

SOH Absolventenpreis 2025

NACHWUCHSFÖRDERUNG MIT HERZ

Die Nachwuchsförderung liegt uns besonders am Herzen. Denn eines ist klar: Exzellente Rechtsberatung funktioniert nur mit einem erstklassigen Mitarbeiterteam. Dass SOH hier hervorragend aufgestellt ist, haben wir nicht zuletzt der guten Arbeit des Robert-Schuman-Berufskollegs zu verdanken. Generationen von SOHlern haben dort den schulischen Teil ihrer Ausbildung erfolgreich absolviert und sind heute unverzichtbarer Teil unseres Teams.

Seit diesem Jahr vergeben wir deshalb den SOH-Absolventenpreis. Wir ehren damit die drei besten Rechtsanwaltsfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten des Robert-Schuman-Berufskollegs. Vergeben haben wir den Preis zum ersten, aber sicher nicht zum letzten Mal auf der Abschlussfeier des Berufskollegs am 7. Juli.

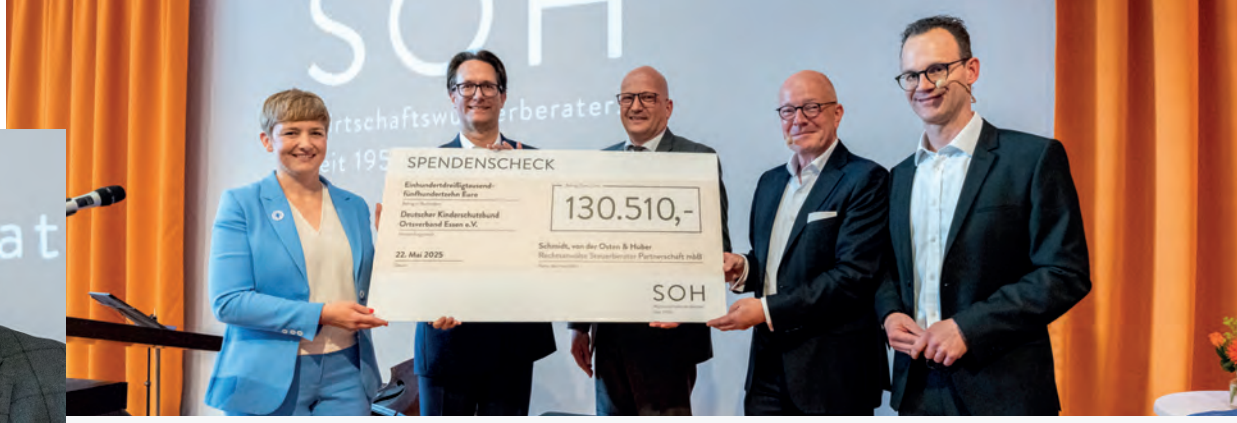
KEIN SOMMERFEST WIE JEDES ANDERE

Den Schlusspunkt unseres Jubiläums setzten wir am 30. August. Das jährliche Sommerfest – ohnehin schon ein Highlight des SOH-Jahres – fand dieses Mal bei Bauer Kammesheidt in Essen-Schuir statt. Wieder mit dabei: die Familien unserer SOHler.

Es wurde allerhand geboten, und während die Kleinen (und auch manche Große) bei der Zaubershow staunten und sich an Waffelstand und Candybar bedienten, konnten die Erwachsenen bei bestem Wetter einen ausgelassenen Nachmittag verbringen. Das abendliche Highlight war zweifellos die spektakuläre Feuershow – der funkelnde Abschluss eines wunderbaren Tages.

DANKE SCHÖN!

75 Jahre SOH – das sind 75 Jahre Vertrauen, Engagement und Partnerschaft. Wir danken unseren Mandanten für ihre teilweise jahrzehntelange Treue und ihr Vertrauen. Auf die nächsten gemeinsamen Jahre und Jahrzehnte!



GROSSE FREUDE

Die schönste Freude ist bekanntlich die, die man mit anderen Menschen teilt.

Ganz in diesem Sinne haben wir in diesem Jahr unser 75. Sozietätsjubiläum gefeiert. Angefangen mit einem Tag der offenen Tür über eine Festveranstaltung im Museum Folkwang bis hin zu einem Family & Friends-Event haben nicht nur alle SOHler, sondern auch ihre Familien und Freunde Gelegenheit erhalten, zusammenzukommen und sich noch intensiver kennenzulernen.

Besonders groß ist die Freude, wenn man gleichzeitig auch Menschen bedenkt, die ein schweres Schicksal tragen müssen oder als Kind nicht das Glück haben, in einer intakten Familie zu leben, sondern vernachlässigt werden oder körperliches oder seelisches Leid erfahren.

Über unsere Mitarbeiterin Yvonne Müller erfuhren wir von der großartigen Initiative des Kinderschutzbunds in Essen, für diese Kinder ein neues Kinderschutzhaus zu errichten. Dort sollen schutzbedürftige Kinder im Alter zwischen 4 und 12 Jahren langfristig unterkommen können. Leider ist die Zahl der Kindeswohlgefährdungen in den letzten Jahren erheblich gestiegen, so dass nur wenigen Kindern diese Chance auf einen neuen Start ins Leben eröffnet werden kann.

Das zeigt, dass finanzielle Unterstützung zur Errichtung neuer Räumlichkeiten dringend benötigt wird!

Die Geschäftsführung des Kinderschutzbundes, Herr Thomas Grotenhöfer und Frau Nina Schubert stellten uns das Projekt vor und steckten uns mit ihrem Engagement und Enthusiasmus an. So war es für uns keine Frage, das Vorhaben zu unterstützen. Besonders hat uns gefreut, dass alle SOHler in außerordentlich großzügigem Maße für den guten Zweck gespendet haben. Hinzu kamen Spenden unserer Mandanten in einer überwältigenden Größenordnung, so dass wir dem Kinderschutzbund anlässlich der Festveranstaltung im Museum Folkwang einen Scheck über EUR 130.510,00 überreichen konnten. Im Anschluss gingen noch weitere EUR 7.000 € ein, so dass mit dem Geld mehrere Zimmer im neuen Kinderschutzhaus eingerichtet werden können.

Die Großzügigkeit aller Spender zeigt, dass SOH und seine Mandanten nicht nur fachlich, sondern auch menschlich eine starke Gemeinschaft bilden. Allen gilt unser herzlicher Dank!

Wir hoffen, auf diesem Wege vielen Kindern helle Momente, eine positive Perspektive, vor allem aber eine große Freude zu bereiten, und wünschen dem Kinderschutzbund in Essen dabei weiterhin eine glückliche Hand!

P.S.: Auch künftig ist tatkräftige Unterstützung des Projekts erforderlich. Der Kinderschutzbund freut sich über weitere Spenden und stellt selbstverständlich Spendenquittungen aus:

Empfänger:
Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Essen e. V.

IBAN: DE70 3605 0105 0000 2907 00

Verwendungszweck: „Kinderschutzhaus-SOH75 (Vorname, Name und Adresse des Spenders)“

Ein Anreiz für weitere Spenden mag im Übrigen sein, dass die Bethe-Stiftung alle Einzelspenden bis zu EUR 3.000,00, die per 31.12.2025 eingehen, bis zu einer Gesamtsumme von EUR 100.000,00 verdoppelt!

DER NEUE „BAU-TURBO“: MEHR FLEXIBILITÄT UND SCHNELLIGKEIT IM WOHNUNGSBAU?

Insbesondere in Ballungsgebieten herrscht nach wie vor eine kaum zu stillende Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum – verschiedenen politischen Initiativen der Vergangenheit zum Trotz. Abhilfe schaffen soll nun das „Gesetz zur Beschleunigung des Wohnungsbaus und zur Wohnraumsicherung“, das der Deutsche Bundestag im Oktober 2025 beschlossen hat. Hiermit soll nicht weniger als der „Bau-Turbo“ eingelegt werden: die Rede ist von einem „Möglichmacher“ für schnellere und einfachere Nachverdichtung.

Für Neubauten, Aufstockungen, Erweiterungen und Umnutzungen zugunsten von Wohnraum war bislang häufig die Aufstellung oder Änderung von Bebauungsplänen erforderlich – ein Verfahren, das nicht selten Jahre dauert. Das soll sich ändern. Stattdessen ist das gesetzgeberische Ziel, Vorhaben binnen weniger Monate genehmigungsfähig zu machen. Dafür erhalten Bauaufsichtsbehörden und Gemeinden die Möglichkeit, planungsrechtliche Hindernisse einfacher zu überwinden und so auf vergleichsweise unbürokratischem Weg neues Baurecht zu schaffen.

Das Kernstück des „Bau-Turbos“: Großzügige Abweichungen vom Baugesetzbuch
Der bis zum Jahr 2030 befristete neue Paragraph 246e BauGB ist der Kern des „Bau-Turbo“-Gesetzes. Er ist anwendbar, wo zu Wohnzwecken ein neues Gebäude errichtet oder bei bestehenden Gebäuden neuer Wohnraum durch Erweiterung oder (Nutzungs-)Änderung geschaffen wird. In diesen Fällen dürfen die Baugenehmigungsbehörden nun in weitem Umfang von den Vorschriften des Planungsrechts abweichen. Das ermöglicht es, das oftmals als zu eng empfundene Korsett des Baugesetzbuchs abzustreifen, und eröffnet eine bislang ungekannte Flexibilität, sowohl innerhalb bebauter Ortsteile als auch in anschließenden Flächen des Außenbereichs.

Überwiegend „freie Hand“ lässt der „Bau-Turbo“ den Behörden insoweit unter zwei Voraussetzungen:
Erstens muss das Bauvorhaben mit öffentlichen Belangen und nachbarlichen Interessen vereinbar sein. Das muss in Anbetracht der konkreten Vorhabengestaltung beurteilt werden, eröffnet aber in jedem Fall breite Gestaltungsspielräume für Bauherren.

Zweitens muss die jeweilige Gemeinde der Anwendung des „Bau-Turbos“ zustimmen. Damit kommt es zentral auf ihre städtebaupolitischen Vorstellungen an. Die Gemeinde kann dabei Anforderungen an das Bauvorhaben stellen und ihre Zustimmung von deren Erfüllung abhängig machen. Das können etwa eine Sozialwohnungsquote oder auch Vorgaben zur Barrierefreiheit sein.

Neben Wohnnutzungen erlaubt der „Bau-Turbo“ auch die Schaffung ergänzender Sozial-, Gesundheits- oder Kultureinrichtungen (z. B. Kitas, Arztpraxen oder Theater) sowie auch die Einrichtung von Läden, die der täglichen Versorgung der Bewohner dienen.

Neue Chancen für gemischte Bauvorhaben?
In welchem Umfang der „Bau-Turbo“ durch die ergänzende Einbeziehung von „Läden“ auch für gemischte Vorhaben aus Wohnen und Einzelhandel interessant wird, bleibt abzuwarten. Es wird darauf ankommen, welche neuen Spielräume sich hierdurch in der Praxis tatsächlich eröffnen. Im Parlament schwebte insoweit eher das Bild vom „Tante-Emma-Laden“ oder „Späti“ vor. Gleichwohl ist es Bauherren in der Vergangenheit bereits gelungen, dass Behörden und Gerichte bei ähnlichen Vorschriften selbst großflächige Lebensmittelmärkte als „Laden“ qualifiziert haben. Hier müssen die Besonderheiten des Einzelfalls in den Blick genommen werden.

Größere Flexibilität bei alten Bebauungsplänen und im Innenbereich von Städten
Eine weitere Neuerung betrifft die zusätzlichen Möglichkeiten für eine Befreiung von Bebauungsplänen sowie für Abweichungen vom Einfügensgebot im unbeplanten Innenbereich. Diese sollen über das Jahr 2030 hinaus Bestand haben.

Während Befreiungen von Bebauungsplänen normalerweise ihre Grenze in den sog. Grundzügen der Planung finden, hat der Gesetzgeber bereits 2021 durch das Baulandmobilisierungsgesetz eine Sondervorschrift für Befreiungen in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten geschaffen. Solche Gebiete mussten bislang durch Verordnung offiziell bestimmt werden. Sodann konnte mit Zustimmung der Gemeinde im Einzelfall eine Befreiung zugunsten von Wohnungsbau erteilt werden, ohne an die Grundzüge der Planung gebunden zu sein. Der „Bau-Turbo“ ermöglicht es nun, auch außerhalb offiziell bestimmter Gebiete mit angespanntem Wohnungsmarkt solche Befreiungen für neuen Wohnraum zu erteilen – und zwar nicht mehr nur in Einzelfällen, sondern auch in größerem Umfang. Das eröffnet insbesondere dort neue Potenziale für Bauherren, wo alte Bebauungspläne einer Nachverdichtung entgegenstehen.

In innerstädtischen Gebieten ohne Bebauungsplan kommt es normalerweise darauf an, ob Bauvorhaben sich in die Eigenart der näheren Umgebung einfügen. Von diesem Grundsatz erlaubte das Gesetz bislang bereits Abweichungen für zusätzlichen Wohnraum durch Aufstockungen, Erweiterungen oder andere Änderungen an bestehenden Wohngebäuden. Der „Bau-Turbo“ erweitert diese Möglichkeit nun auch auf Nichtwohngebäude. Als Anwendungsfall steht dem Gesetzgeber hier insbesondere die Aufstockung von Lebensmittelmärkten mit Wohnungen vor Augen. Des Weiteren ist eine Abweichung vom Einfügensgebot mit Zustimmung der Gemeinde jetzt auch beim Neubau von Wohngebäuden zulässig.

FAZIT

Das „Gesetz zur Beschleunigung des Wohnungsbaus und zur Wohnraumsicherung“ hat das Potenzial, seinem Namen alle Ehre zu machen und in den kommenden Jahren die unbürokratische Schaffung von Wohnraum zu ermöglichen. Sein Erfolg hängt jedoch davon ab, ob Bauaufsichtsbehörden und Gemeinden bereit sind, die neuen Möglichkeiten effektiv zu nutzen. Die wesentlichen Instrumente des „Bau-Turbos“ stehen im Ermessen der Behörden und sind überwiegend von der Zustimmung der Gemeinden abhängig. Ob der Turbo also zündet, wird die Praxis zeigen müssen.

VON:
COLIN SROKA

MYTHOS „MEDIZINISCHES VERSORGUNGS-ZENTRUM“

Vor über 20 Jahren hat der Gesetzgeber das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) als zusätzlichen ambulanten Leistungserbringer in das Sozialgesetzbuch (SGB V) aufgenommen. Als institutionell ausgerichtete Einrichtung war das MVZ dem Leistungserbringersystem der Gesetzlichen Krankenversicherung zunächst fremd, so dass sich um das MVZ von Beginn an eine Vielzahl an Fragen rankte und – auch bedingt durch die Aussagen von Beratern – verschiedene Mythen bildeten. Auch nach über 20 Jahren halten sich in der täglichen Beratungspraxis einzelne Mythen beharrlich, mit denen nachfolgend aufgeräumt werden soll.

1. MVZ können ohne Einschränkungen angestellte Ärzte beschäftigen

Fragt man als Berater nach dem Grund einer gewünschten MVZ-Gründung, wird man immer wieder mit der Aussage konfrontiert, dass MVZ beschränkungslos angestellte Ärzte beschäftigen könnten. Richtig ist insoweit, dass die im Bundesmantelvertrag (BMV) für zugelassene Ärzte bzw. Zahnärzte festgeschriebene Grenze der Beschäftigung von drei vollzeitbeschäftigen (Zahn-)Ärzten je voller Zulassung für MVZ nicht gilt. Bedarfsplanungsrechtliche Zulassungsbeschränkungen gelten für MVZ aber genauso wie für Ärzte. Ist ein Planungsbereich also für Neuzulassungen gesperrt, kann ein MVZ – ebenso wie ein in Einzelpraxis oder Berufsausübungsgemeinschaft niedergelassener Vertragsarzt – keine weiteren Ärzte anstellen. Da Wettbewerbssituationen regelmäßig in gesperrten Planungsbereichen auftreten und gerade kapitalkräftige investorengetragene MVZ auch nahezu ausschließlich in gesperrten Planungsbereichen betrieben werden, wirkt sich die Nichtgeltung der anzahlmäßigen Beschränkung des BMV im Regelfall nicht aus.

2. MVZ haben weniger Verwaltungsaufwand, da Arztstellen nach der Beendigung eines Anstellungsverhältnisses ohne Beteiligung des Zulassungsausschusses nachbesetzt werden können

Diese immer wieder auftauchende Behauptung ist schlicht falsch. Für die Nachbesetzung von frei gewordenen Arztstellen gelten für Einzelpraxen, Berufsausübungsgemeinschaften und MVZ dieselben Regelungen. Die Nachbesetzung einer in der Praxis bzw. im MVZ frei gewordenen Arztstelle bedarf stets der Erteilung einer neuen Anstellungsgenehmigung zur Beschäftigung des anzustellenden Arztes. Nur am Rande: Bei der Nachbesetzung einer Arztstelle ist immer auch daran zu denken, dass eine etwaig erforderliche Zweigpraxisgenehmigung und qualifikationsbezogene Abrechnungsgenehmigungen auch für den neu anzustellenden Arzt einzuholen sind.

3. MVZ haben Vorteile über die Beschäftigung fachfremder Ärzte

Das bei Einführung der MVZ vor über 20 Jahren bestehende Gründungserfordernis der fachübergreifenden Einrichtung ist zwischenzeitlich entfallen. MVZ können aber weiterhin Ärzte verschiedener Fachgruppen beschäftigen. Die Möglichkeit der Beschäftigung fachfremder Ärzte besteht aber in gleicher Weise auch für Einzelpraxen und Berufsausübungsgemeinschaften. Die Beschäftigung fachfremder Ärzte führt allerdings regelmäßig zur Gewerbesteuerpflicht. Für Einzelpraxen und Berufsausübungsgemeinschaften kann darin ein Grund liegen, von der Beschäftigung fachfremder Ärzte abzusehen. Für MVZ ist dies hingegen regelmäßig bedeutungslos, da diese in der Regel als GmbH organisiert sind, die bereits qua Rechtsform der Gewerbesteuerpflicht unterliegt.

4. MVZ haben Vorteile bei der Errichtung überörtlicher Strukturen

Das Gegenteil ist der Fall! Überörtliche Strukturen können über die Errichtung von Zweigpraxen, ausgelagerte Praxisstätten und überörtliche Berufsausübungsgemeinschaften geschaffen werden. Für die Errichtung von Zweigpraxen und ausgelagerte Praxisstätten gelten für Einzelpraxen, Berufsausübungsgemeinschaften und MVZ dieselben Regelungen. Vertragsärzte in Berufsausübungsgemeinschaften haben zudem die Möglichkeit, über die Verlegung der Vertragsarztsitze überörtliche Berufsausübungsgemeinschaften zu bilden. Zwar kann ein MVZ Mitglied einer überörtlichen Berufsausübungsgemeinschaft sein; jedoch kann es nicht aus sich heraus durch Verlegung einer Zulassung oder Arztstelle an einen anderen Standort ein überörtliches MVZ gründen. Soll ein weiterer Standort durch ein MVZ gegründet werden, so ist eine Zweigpraxisgenehmigung zu beantragen. Soweit der Eindruck besteht, MVZ hätten bei der Errichtung überörtlicher Strukturen Vorteile, dürfte dies daran liegen, dass gerade investorengetragene MVZ bundesweit mehrere MVZ-Standorte betreiben. Bei diesen Strukturen handelt es sich aber nicht um ein MVZ mit mehreren Standorten, sondern um jeweils eigenständige MVZ.

5. Durch die Einführung von MVZ sind ungleiche Wettbewerbssituationen zum Nachteil der niedergelassenen Vertragsärzte geschaffen worden

Richtig ist sicherlich, dass sich der Markt für ambulante ärztliche Behandlungen durch die Einführung von MVZ deutlich gewandelt hat. Mit der Einführung der MVZ sind auch Krankenhausträger und Investoren – durch die Übernahme von zugelassenen Krankenhäusern – in den Markt der ambulanten ärztlichen Behandlungen eingestiegen. Bei einer Vielzahl von Fachgruppen, insbesondere in der Radiologie, der Laboratoriumsmedizin, der Dialyse, der Augenheilkunde und der Orthopädie, hat dies zu tiefgreifenden Veränderungen in der Leistungserbringerstruktur geführt. So sind in der Laboratoriumsmedizin und der Dialyse inzwischen überwiegend investorengetragene MVZ tätig. Weiter ist es zutreffend, dass über Investoren vermehrt Kapital in das System geflossen ist und investorengetragene MVZ gerade in kapitalintensiven Fachgebieten wie der Radiologie Vorteile gegenüber klassischen Inhaberstrukturen haben können. Dennoch müssen niedergelassene Vertragsärzte den Wettbewerb mit MVZ nicht fürchten. So kämpfen sowohl die von Investoren als auch die von klassischen Krankenhäusern getragenen MVZ häufig mit einer hohen Personalfluktuation und Defiziten in der Führungs- und Leitungsstruktur, da das Engagement von Praxisinhabern regelmäßig dasjenige von in MVZ angestellten Ärzten übersteigt. Daher wird es ein niedergelassener Arzt bei einer Veräußerung der Nachbarpraxis in den meisten Fällen begrüßen, wenn nicht ein anderer niederlassungswilliger Arzt die Praxis übernimmt, sondern ein MVZ. Übernimmt nämlich ein niederlassungswilliger Arzt die Nachbarpraxis, zumal wenn er für die Übernahme eine Kreditfinanzierung aufgenommen hat, dürfte das Engagement des niedergelassenen Arztes das Engagement von angestellten MVZ-Ärzten zumeist deutlich übersteigen.

FAZIT

Die Organisationsform des MVZ bietet für niedergelassene Vertragsärzte gegenüber den Modellen der Einzelpraxis oder der Berufsausübungsgemeinschaft lediglich einen Vorteil: Möchte ein Vertragsarzt in Einzelpraxis mehr als drei angestellte Ärzte in Vollzeit beschäftigen, so ist dies – sofern nicht ausnahmsweise weitere Anstellungsgenehmigungen durch den zuständigen Zulassungsausschuss erteilt werden – nur über die Gründung eines MVZ möglich. Für niedergelassene Ärzte bringt die Gründung eines MVZ im Regelfall daher keine Vorteile. Auch den Wettbewerb mit MVZ müssen niedergelassene Vertragsärzte nicht fürchten.

VON:
DR. STEFAN BÄUNE

SOH 4.0
MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ FÜR DEN MITTELSTAND

KI hat sich als unverzichtbares Werkzeug moderner Rechtsberatung etabliert. Um unseren Mandanten die gewohnte Qualität noch effektiver liefern zu können, greifen wir auf den Einsatz von KI-gestützter Software zurück. Die von uns aktuell verwendeten Software-Lösungen wollen wir Ihnen vorstellen und aufzeigen, wie sie unsere tägliche Arbeit verändert haben.

UNSER WEG

SOH hat sich frühzeitig mit dem strukturierten Einsatz von KI beschäftigt. Startpunkt war ein Workshop, der uns ein besseres Verständnis der Funktionsweise von Large Language Models und der Einsatzfelder von KI und erste Impulse für die Entwicklung eigener Lösungen gab. Als Mittelstandsberater ist der Einsatz von KI für uns kein Selbstzweck oder Marketingtrick. Unser Fokus liegt auch beim KI-Einsatz darauf, unsere Mandanten bestmöglich bei ihren Anliegen und rechtlichen Problemen zu begleiten und zu unterstützen. Daher haben wir nicht nur in Kooperation mit einem KI-Experten eigene Entwicklungen vorangetrieben, sondern auch frühzeitig und kontinuierlich die auf dem Markt befindlichen KI-Lösungen für Kanzleien getestet.

Uns ist es wichtig, unsere Anwältinnen und Anwälte in der Nutzung von Künstlicher Intelligenz frühzeitig fortzubilden, um die Chancen der Technologie als Early Adopter zu nutzen. Aber auch die Grenzen und Schwächen der Technologie müssen bewusst sein, um einen verantwortungsvollen Umgang mit ihr sicherzustellen: Wir bleiben verantwortlich für Ihre Beratung. Wir setzen die KI nur unter höchsten IT-Sicherheitsstandards ein. KI-unterstützt verarbeiten wir Daten nur mit der Zustimmung unserer Mandanten.

Wir setzen derzeit drei KI-Lösungen ein: unseren selbstentwickelten SOH-Vertragsbaukasten, unseren SOH Chat und Legora. Diese drei Lösungen ergänzen sich optimal und bieten uns eine umfassende Unterstützung bei der Mandatsarbeit – von der Dokumentenanalyse bis zur Vertragserstellung.

SOH-VERTRAGSBAUKASTEN

Die erste von uns eingesetzte KI-Lösung ist der zusammen mit einem externen Anbieter entwickelte SOH-Vertragsbaukasten. Er unterstützt uns bei der Erstellung standardisierter Verträge und reduziert den Aufwand bei weniger komplexen Angelegenheiten. Auf Basis von uns entwickelter, rechtlich geprüfter Muster und modularer Änderungspakete erstellt der SOH-Vertragsbaukasten passgenaue Verträge für unsere Mandanten auf Knopfdruck, z. B. im Bereich des Grundstücksrechts. Der letzte – aber dennoch erforderliche – Feinschliff und die abschließende, umfassende Qualitätskontrolle erfolgen dann durch uns. Unsere Aufgabe ist dabei neben der

inhaltlichen Kontrolle auch, die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Mandanten einzubringen, die wir aus der langjährigen Zusammenarbeit kennen.

Der SOH-Vertragsbaukasten entlastet uns bei ansonsten zeitaufwändigen Routinearbeiten. Wir gewinnen Zeit für die Konzentration auf die wichtigen, rechtlich komplexen Themen und die individuelle Beratung.

SOH CHAT

Unsere Inhouse-Version eines KI-Chatbots auf Basis des von OpenAI entwickelten Large Language Models ermöglicht es uns – aufgrund der vollständig isolierten und sicheren IT-Umgebung –, Mandantendaten im Rahmen eines intelligenten Chats rechtssicher zu nutzen. Diese Lösung hat sich als besonders wertvoll erwiesen und hilft uns insbesondere bei alltäglichen Themen, wie z. B. bei der Formulierung von Vertragsklauseln, der Fehlerkorrektur und der Überarbeitung von Verträgen. Seine Flexibilität und Anpassungsfähigkeit macht den SOH Chat zu einem vielseitigen Sparringspartner in unserem Beratungsalltag.

LEGORA

Legora zählt zu den Marktführern bei standardisierten KI-Lösungen für Juristen. Es ist eine kollaborative KI-Plattform, die uns insbesondere im Bereich von M&A-Transaktionen mit verschiedenen spezialisierten Features bei der systematischen Auswertung teils komplexer Dokumente unterstützt. Legora ermöglicht es uns, die juristische Prüfung gezielt auf die wichtigen und risikorelevanten Aspekte zu konzentrieren, ohne Nebenaspekte zu ignorieren. Wir nutzen Legora auch erfolgreich bei der Bearbeitung umfangreicher Klagen und Streitverfahren. Hier können wir mittels intelligenter Tabellenauswertung und automatisierter Analyse-Tools umfangreiche Dokumentationen effizient scannen und strukturieren und vermeiden dadurch, zeitaufwändig Dokumente manuell durchforsten zu müssen.

Schließlich verfügt Legora über ein integriertes Word-Plug-In. Dieses ermöglicht es uns, bei Dokumenten jeder Art, insbesondere bei Schriftsätzen, Verträgen und sonstigen rechtlichen Dokumenten, eine zusätzliche, intelligente Kontrollinstanz zu etablieren. So werden potenzielle Fehler oder Inkonsistenzen schnell identifiziert und behoben. Diese vorgeschaltete Kontrollinstanz verringert den ansonsten erforderlichen Aufwand des Redigierens und trägt zur Qualitätssicherung bei.

AUSBLICK

Die Entwicklung im Bereich der Künstlichen Intelligenz schreitet rasant voran, und wir schreiten mit ihr. Daher evaluieren wir weiterhin neue Lösungen. Auch investieren wir gezielt in die Weiterbildung unseres Teams, um das Potenzial neuer Technologien für unsere Mandanten zu nutzen. Dadurch erkennen wir aber auch die Grenzen des KI-Einsatzes und wissen umso mehr, den Wert der (menschlichen) Intelligenz unserer Anwältinnen und Anwälte zu schätzen.

VON:
DR. CASPAR LUIG

VON:
DR. TIMO HELLER

MANDANTEN-VORSTELLUNG

Creditreform

Vor 145 Jahren in Mainz als „Verein Creditreform zum Schutze gegen schädliches Creditgeben“ gegründet, ist Creditreform heute Marktführer im Bereich der Unternehmensauskünfte. Sie ist in 22 Ländern aktiv und erbringt mit 3.800 Mitarbeitern nicht mehr nur Bonitätsauskünfte und Inkassodienstleistungen.

Creditreform ist für 162.000 Mitgliedsunternehmen und damit auch für eine Vielzahl unserer Mandanten ein digitaler Dienstleister, der es Unternehmen ermöglicht, wertvolle und sichere Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Mit qualitativ hochwertigen Wirtschaftsdaten bewertet Creditreform aktuelle Geschäftsrisiken, erkennt Marktpotenziale und realisiert offene Forderungen. „Mit SOH haben wir einen Partner an unserer Seite, der uns hilft, strategische Entscheidungen zu treffen und umzusetzen, um unsere Organisation zukunftsfähig aufzustellen. Von Anfang an zielt die SOH-Beratung auf Praktikabilität und Vermittelbarkeit. So bleibt unser Fokus auf der bestmöglichen Unterstützung unserer Mitglieder.“ so Bernd Bütow, CEO Creditreform.

SOH berät Creditreform bei Unternehmenstransaktionen und der behutsamen Modernisierung der gesellschaftsrechtlichen Strukturen. Als Traditionskanzlei kennen wir die Anforderungen an die Fortentwicklung eines Traditionsunternehmens: Nur Lösungen, die alle Stakeholder überzeugen, machen das Unternehmen zukunftsfest.

Wenn wir Creditreform unterstützen, unterstützen wir auch unsere anderen Mandanten, die in ihrer Mehrheit Teil der schützenden Gemeinschaft von Creditreform sind. Wir verstehen warum: Die Datenqualität ist unübertroffen. Durch die Kombination aus zentralen Services und lokalen Ansprechpartnern kann Creditreform zudem einen kompetenten, individuellen und persönlichen Service auf höchstem Niveau sicherstellen.

Wir sagen Danke, dass wir Teil dieser starken Community sind. Als langjähriger Partner schätzen wir besonders die Verlässlichkeit und Innovationskraft von Creditreform, die es unseren Mandanten und uns ermöglicht, fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen und Risiken proaktiv zu minimieren.

EINE ÄRA GEHT ZU ENDE – JOCHEN SCHMIDT WIRD OF COUNSEL

Zum 31. Dezember 2025 schließt sich ein Kreis, der unsere Sozietät ein halbes Jahrhundert geprägt hat: Dr. Jochen Schmidt („JS“) scheidet als Senior-Partner unserer Sozietät aus und wird uns fortan als Of Counsel zur Seite stehen – frei, unabhängig und doch in Herz und Haltung unverrückbar fest mit SOH verbunden!

JS kam im März 1974, 27-jährig und parallel zur Promotion im Aktienrecht, in unsere Sozietät. Er entwickelte rasch seine eigene berufliche Handschrift: zunächst im forensischen Gefecht – vornehmlich gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten –, bald darauf über Jahrzehnte als vertrauensvoller Berater und Mandatsverantwortlicher für mehrere der wichtigsten Mandanten. Als Notar und Architekt komplexer gesellschaftsrechtlicher Gestaltungen hat er unzählige Unternehmensnachfolgen geordnet, Werte gesichert und Wege in die Zukunft gebahnt – eine Beraterpersönlichkeit par excellence.

Gleichzeitig war JS lange Jahre geschäftsführender Partner – Steuermann, auch bei schwerer See, Wächter unserer Kultur. Er war uns stets Vorbild: Sachlichkeit im Urteil, Verbindlichkeit im Umgang. Dass SOH heute für Beständigkeit und Bewegung gleichermaßen steht, verdanken wir auch ihm.

Den Übergang hat er bedacht und sorgfältig vorbereitet sowie gestaltet: Seine Mandate sind geordnet übergeben, die jüngere Partnerschaft ist gestärkt. Zugleich bleibt JS für uns und seine Mandanten als Of Counsel Ansprechpartner, wenn seine Erfahrung und sein Weitblick gefordert sind.

Über fünf Jahrzehnte – das ist mehr als eine Zahl. Es ist Vertrauen, das gewachsen ist; Verantwortung, die getragen wurde; und Haltung, die eine Sozietät prägt. Wir danken JS für Exzellenz in der Sache, für unternehmerisches Augenmaß und für die Treue zu Mandanten und Kollegen – zu SOH.

Lieber JS wir danken Dir von Herzen! Für den kommenden Abschnitt wünschen wir Dir Glück, Gesundheit und Freude.

MEHR ALS NUR GEHALTSANGABEN IN STELLENANZEIGEN: DIE EU-ENTGELT-TRANSPARENZRICHT-LINIE IM ÜBERBLICK

Mit der am 6. Juni 2023 in Kraft getretenen Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 hat die Europäische Union ihre Bemühungen intensiviert, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in den Mitgliedstaaten durchzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber ist nun verpflichtet, die Vorgaben der Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht zu überführen, was voraussichtlich durch eine Novellierung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes erfolgen wird.

Die Richtlinie geht deutlich über die derzeitige Rechtslage hinaus. Sie erleichtert die Durchsetzung von Auskunftsansprüchen, erweitert die Berichtspflichten und verlangt von den Mitgliedstaaten wirksame Sanktionsmechanismen zur Durchsetzung der regulatorischen Vorgaben. Unternehmen sollten daher nicht auf Details der nationalen Umsetzung warten, sondern frühzeitig mit den notwendigen Vorbereitungen beginnen.

Auskunftsansprüche ohne Schwellenwerte

Nach aktueller Rechtslage können Arbeitnehmer lediglich Auskunft über das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts verlangen – und das nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Zudem entfällt der Anspruch, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird. Eine Auskunft über die Entgelte des eigenen Geschlechts ist derzeit überhaupt nicht vorgesehen.

Das wird sich grundlegend ändern: Arbeitnehmer können künftig Auskünfte über (1) ihre individuelle Entgelthöhe, (2) die durchschnittlichen Entgelthöhen von Gruppen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit und (3) die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Gruppen verlangen. Erstmals wird damit ein direkter Vergleich der Vergütung auch innerhalb des eigenen Geschlechts möglich.

Die bisherigen Schwellenwerte wie Mindestbetriebsgröße und Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen finden in der Richtlinie keine Entsprechung. Das Auskunftsrecht besteht künftig ab dem ersten Beschäftigten, was gerade kleinere Unternehmen vor bürokratische Herausforderungen stellen wird.

Informationspflichten der Arbeitgeber

Bereits jetzt steht fest, dass Arbeitgeber künftig verpflichtet sind, ihre Arbeitnehmer jährlich über ihr Auskunftsrecht sowie die erforderlichen Schritte zu dessen Ausübung zu informieren. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern ihre Belegschaft über die objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien informieren, die sie für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung anwenden. Die Richtlinie enthält keine konkreten Vorgaben zu Form und zeitlichen Abständen dieser Informationspflicht. Insoweit bleibt die Ausgestaltung durch den deutschen Gesetzgeber abzuwarten.

Entgelttransparenz im Bewerbungsprozess

Anders als bisher greifen die Regelungen zur Entgelttransparenz künftig bereits im Bewerbungsverfahren: Arbeitgeber werden verpflichtet sein, Bewerbern das Einstiegsentgelt oder

eine Gehaltsspanne sowie gegebenenfalls relevante tarifvertragliche Bestimmungen mitzuteilen, um transparente Gehaltsverhandlungen zu ermöglichen. Diese Angaben können entweder in der Stellenausschreibung oder sonst wie erst vor dem Vorstellungsgespräch, etwa in der Einladung, erfolgen. Ergänzend dazu wird ein Frageverbot eingeführt: Bewerber dürfen künftig weder in Formularen noch im Vorstellungsgespräch nach ihrem aktuellen Gehalt oder ihrer bisherigen Gehaltsentwicklung befragt werden.

Neue Schwellenwerte und Intervalle bei Berichtspflichten:
Zu einem innerbetrieblichen Mehraufwand werden auch die erweiterten Berichtspflichten führen. Berichtspflichtig in Bezug auf Entgeltgleichheit sind bislang nur Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, wenn sie bilanzrechtlich zur Erstellung eines Lageberichts verpflichtet sind. Künftig sind alle Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern verpflichtet, regelmäßig einen Bericht zur Entgeltgleichheit zu erstellen. Dieser muss unter anderem Angaben zum (mittleren) geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle enthalten, aufgeschlüsselt nach Grundentgelt sowie ergänzenden und variablen Bestandteilen. Für Unternehmen mit 100 bis 249 Arbeitnehmern ist diese Berichterstattung alle drei Jahre erforderlich, während Unternehmen mit mindestens 250 Arbeitnehmern jährlich berichten müssen. Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern müssen den ersten Bericht bis zum 7. Juni 2027 einreichen.
Ergibt sich aus dem Bericht ein ungerechtfertigtes geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens 5 Prozent, das nicht binnen sechs Monaten korrigiert wird, muss eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung durchgeführt werden.

Folgen von Zuwiderhandlungen
Die Richtlinie sieht zum einen Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer für finanzielle Einbußen und Entschädigungsansprüche für immaterielle Schäden vor. In Streitfällen kehrt sich die Beweislast zugunsten der Arbeitnehmer um: Können Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft machen, die auf eine Entgeltdiskriminierung hindeuten, obliegt es dem Arbeitgeber, das Fehlen einer Diskriminierung nachzuweisen. Neu ist zudem, dass die Ansprüche auch im Wege der Prozessstandschaft oder Verbandsklage durchgesetzt werden können.
Zum anderen verlangt die Richtlinie von den Mitgliedstaaten die Einführung wirksamer Sanktionen bei Verstößen. Denkbare Maßnahmen könnten Geldbußen sein oder der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen bei wiederholten Verstößen.
Die konkrete Ausgestaltung dieser Ansprüche und Sanktionen durch den deutschen Gesetzgeber bleibt abzuwarten.

Vorbereitung auf die neuen Anforderungen
Angesichts der Komplexität der regulatorischen Vorgaben und der Tragweite notwendiger Anpassungen sind Unternehmen gut beraten, nicht etwa die nationale Umsetzung abzuwarten, sondern frühzeitig zu handeln. Denn es ist nicht damit zu rechnen, dass nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ausreichend Zeit für eine umfassende Implementierung der Richtlinienvorgaben in die betriebliche Praxis verbleiben wird. Unternehmen sollten daher schon jetzt prüfen, inwieweit sie dem Anwendungsbereich der Richtlinie unterfallen und welche konkreten Pflichten sie treffen werden.

Dass Themen der Entgelttransparenz nicht länger aufgeschoben werden sollten, zeigt auch ein jüngst ergangenes Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 2025. Das Bundesarbeitsgericht stellt hierin klar, dass die Behauptung, ein einzelner Kollege des anderen Geschlechts erhalte für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein höheres Entgelt, die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung begründen könne. Gelinge es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, sei er verpflichtet, das höhere Entgelt des Vergleichskollegen zu zahlen – selbst wenn es sich um das Gehalt des Spitzenverdieners der Vergleichsgruppe handele.

Die Brisanz dieser Rechtsprechung liegt auf der Hand. Durch die erweiterten Auskunftsansprüche der Richtlinie werden Arbeitnehmer künftig deutlich einfacher Zugang zu Vergleichsdaten erhalten. Die Kombination aus erleichterter Informationsbeschaffung und niedriger Darlegungslast für die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung birgt das Risiko einer Gehaltsspirale nach oben. Arbeitgeber sollten daher künftig nicht nur Medianwerte im Blick behalten, sondern auch den direkten Vergleich der Entgelte zwischen einzelnen Arbeitnehmern berücksichtigen.

VON:
DR. JURI REICH

DIE SOCIETAS EUROPAEA: FLEXIBLE GOVERNANCE FÜR WACHSENDE FAMILIENUNTERNEHMEN

Familienunternehmen stehen heute mehr denn je vor besonderen Herausforderungen. Vor dem Hintergrund eines politisch disruptiven Marktumfelds müssen sie sich dem globalen Wettbewerb stellen und dabei den Geschäftsbetrieb weiter ausbauen oder gänzlich neu aufstellen. Oftmals müssen sie sich externen Kapitalgebern öffnen – ohne dabei ihre unternehmerische Unabhängigkeit und familiäre Prägung aufs Spiel setzen zu wollen.

Die europäische Aktiengesellschaft Societas Europaea (SE) bietet in diesem Umfeld attraktive Gestaltungsoptionen, die Erwartungen von externen Kapitalgebern an eine professionelle (kapitalmarktfähige) Governance zu erfüllen und gleichzeitig den familiären Einfluss auf das Unternehmen zu bewahren. Neben typischen aktienrechtlichen Gestaltungsmitteln zur Strukturierung des Gesellschafterkreises (bspw. Entsendungsrechte, Mehrstimmrechte, Vinkulierungen oder sonstige Sonderrechte für Inhaber bestimmter Aktiengattungen) sind insbesondere die Möglichkeiten herauszuheben, das Leitungssystem und das Mitbestimmungsstatut des Unternehmens flexibel zu gestalten.

1. UNTERNEHMENSLEITUNG: ZWEI SYSTEME VIELFÄLTIGE MÖGLICHKEITEN

Als strukturelle Besonderheit erlaubt die SE die Wahl zwischen zwei grundlegend verschiedenen Systemen der Unternehmensleitung:

- Das sog. dualistische System orientiert sich eng an der deutschen Aktiengesellschaft mit Vorstand und Aufsichtsrat und bietet – wie die klassische Aktiengesellschaft – vergleichsweise wenig Spielräume für die Gestaltung der Governance des Unternehmens.
- Interessanter für Familienunternehmen ist das sog. monistische System. Dieses sieht als unternehmensleitendes Gremium einen Verwaltungsrat vor, der die Grundlinien der Unternehmenstätigkeit bestimmt und deren Umsetzung überwacht. Die operative Geschäftsführung und Vertretung des Unternehmens nach außen liegen in Händen der geschäftsführenden Direktoren, die vom Verwaltungsrat ernannt werden und den Weisungen des Verwaltungsrats unterliegen.

Besondere Gestaltungsoptionen ergeben sich daraus, dass geschäftsführende Direktoren gleichzeitig Mitglieder des Verwaltungsrats sein können. Hierdurch lässt sich der Einfluss bestimmter Personen oder Gremien – und mithin auch der Einfluss der Unternehmerfamilie – zielgerichtet steuern.

Für die SE nach dem sog. monistischen System erwächst hieraus eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Governance des Unternehmens auf die konkreten Gegebenheiten maßzuschneidern, wie nachfolgend beispielhaft an drei Modellen dargestellt werden soll:

1.1. Das CEO-Modell: Kontrolle durch „Alleinherrschaft“
Möchte ein Familienmitglied aktiv und prominent im Tagesgeschäft auftreten und das Unternehmen weitgehend unabhängig und alleinverantwortlich steuern, lässt sich eine dominante Rolle dadurch gestalten, dass diese Person sowohl als Vorsitzender des Verwaltungsrats als auch als geschäftsführender Direktor

bestellt wird. Als geschäftsführender Direktor hält die Person das Tagesgeschäft in der Hand, durch die Rolle als Verwaltungsratsvorsitzender bestimmt sie gleichzeitig auch die strategische Unternehmensplanung in maßgeblicher Weise.

Die Aufgaben des Verwaltungsrats sollten dann vor allem auf Überwachungsfunktionen beschränkt werden, so dass dieser – ähnlich einem Aufsichtsrat – regelmäßig über den Geschäftsverlauf informiert und im Übrigen nur bei besonderen Fragen konsultiert wird.

1.2. Das Chairman-Modell: Kontrolle aus dem Hintergrund
Möchte die Unternehmerfamilie das Unternehmen eher aus dem Hintergrund steuern oder sich schrittweise aus der operativen Tätigkeit zurückziehen, aber weiterhin nach außen sichtbar bleiben, bietet sich an, ein Familienmitglied als „starken" Verwaltungsratsvorsitzenden zu installieren. Die tatsächliche operative Führung des Unternehmens liegt bei familienfremden geschäftsführenden Direktoren. Nach außen kann der Verwaltungsratsvorsitzende (weiterhin) als zentrale Führungsperson platziert werden.

Wie die interne Verteilung der Befugnisse im Unternehmen tatsächlich ausgestaltet ist, lässt sich flexibel und nach außen nicht sichtbar steuern, indem man den geschäftsführenden Direktoren operativ mehr oder weniger Freiheiten einräumt.

1.3. Externe geschäftsführende Direktoren: Professionelles Management unter Familienkontrolle
Möchte sich die die Unternehmerfamilie weitestgehend aus dem operativen Tagesgeschäft zurückziehen, können ausschließlich externe geschäftsführende Direktoren bestellt werden, die das Unternehmen verantwortlich lenken. Der Verwaltungsrat wird mit sachkundigen Experten oder Familiengesellschaftern besetzt.

Die Rolle des Verwaltungsrats ist in diesem Fall auf Überwachungs- und Kontrollfunktionen reduziert. Hierdurch übt die Unternehmerfamilie weiterhin spürbaren Einfluss auf die Grundlinien der Unternehmensführung aus, ohne sich jedoch mit den Details des Tagesgeschäfts befassen zu müssen.

2. FLEXIBILITÄT IN BEZUG AUF DIE (UNTERNEHMERISCHE) MITBESTIMMUNG

Die SE erlaubt es darüber hinaus, die unternehmerische Mitbestimmung flexibler auszugestalten.

Die unternehmerische Mitbestimmung einer SE richtet sich nicht nach den nationalen Mitbestimmungsgesetzen (insbes. MitbestG und DrittelbG), sondern ausschließlich nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG). Danach ist das für das Unternehmen gültige Mitbestimmungsstatut grundsätzlich bei Gründung der SE zwischen der Unternehmensleitung und einem zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer auszuhandeln. Das auf diesem Wege gebildete Mitbestimmungsstatut ist fortan für die SE maßgebend (sog. „Einfriereffekt"). Dies hat zur Folge, dass späteres Personalwachstum keinen Einfluss auf das Mitbestimmungsstatut hat, selbst wenn hierdurch die Schwellenwerte der nationalen Mitbestimmungsgesetze überschritten werden.

Ein weiterer Vorteil der SE ist, dass die Größe des mitbestimmten Organs unternehmensseitig weitgehend frei festgelegt werden kann. In der Praxis haben daher mitbestimmte SEs häufig kleinere Aufsichtsgremien als sie nach den nationalen Mitbestimmungsgesetzen hätten.

Bei einer monistischen SE ist jedoch zu bedenken, dass die Mitbestimmung im Leitungsorgan der SE angesiedelt ist. Je nachdem wie stark der Verwaltungsrat und wie das Mitbestimmungsstatut der SE ausgestaltet ist, kann dies gegenüber der „klassischen" Mitbestimmung ein Mehr an Mitbestimmung bedeuten. Das künftige Mitbestimmungsstatut ist daher bereits bei der Ausgestaltung der Governance zu berücksichtigen.

3. FAZIT: MASSGESCHNEIDERTE GOVERNANCE FÜR JEDE SITUATION

Ob maximale Gestaltungsfreiheit im CEO-Modell, strategische Kontrolle im Chairman-Modell oder professionelles Management unter Familienaufsicht – die SE lässt sich präzise auf die individuellen Bedürfnisse jeder Unternehmerfamilie zuschneiden. Gerade für wachsende, international ausgerichtete Familienunternehmen, die Kapital aufnehmen möchten, ohne ihre Identität zu verlieren, ist die SE eine ernstzunehmende Rechtsformalternative.

VON:
DR. THOMAS SCHMEING

PREISE UND AUSZEICHNUNGEN

JUVE HANDBUCH WIRTSCHAFTSKANZLEIEN

- **Ranking Westen:** Tier 1 ★★★★★
- **M&A:** Tier 4 ★★
- **Gesellschaftsrecht:** Tier 5 ★
- **Nachfolge, Vermögen, Stiftungen:** Tier 5 ★
- **Gesundheitswesen** (Krankenhäuser, MVZ und Apotheken, Pharma- und Medizinprodukterecht): Tier 3 ★★★

LEGAL 500 DEUTSCHLAND

Ranking Branchenfokus:
- Gesundheitsrecht – Medizinrecht: Top-Tier Kanzlei (Tier 1)

Ranking Praxisbereich:
- Gewerblicher Rechtsschutz – Wettbewerbsrecht: Kanzlei-Rankings (Tier 3)
- Gesundheit: Kanzlei-Rankings (Tier 4)

WIRTSCHAFTSWOCHE

- Top Kanzlei Umwelt- und Bauplanungsrecht
- Top Kanzlei Medizinrecht
- Top Anwalt Prof. Dr. Hans-Jörg Schulze (Umwelt- und Bauplanungsrecht)
- Top Anwalt Dr. Jonathan Ströttchen & Dr. Stefan Bäune (Medizinrecht)

BRAND EINS

Beste Wirtschaftskanzleien – Gesundheitswesen, Pharmazie ★★★★

FOCUS BUSINESS

„Top Wirtschaftskanzlei 2025“ in den Bereichen
- Markenrecht
- Gesundheit & Pharmazie

HANDELSBLATT-RANKING

„Deutschlands beste Kanzleien 2025“: Auszeichnung in den Rechtsgebieten
- Fusionen und Übernahmen
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Öffentliches Wirtschaftsrecht

Legal500

TOP KANZLEI
Legal500
DEUTSCHLAND
2025

HANDELSBLATT BEST LAWYERS-RANKING 2025

2 Auszeichnungen als „Ones To Watch“ in den Rechtsgebieten Konfliktlösung, Restrukturierung und Insolvenzrecht, IT- und IP-Recht und Gesellschaftsrecht

Dr. Marina Adams
(Gesellschaftsrecht, Restrukturierung und Insolvenzrecht, Konfliktlösung)

Dr. Torben Götz
(Konfliktlösung)

Handelsblatt

Best Lawyers®

HANDELSBLATT BEST LAWYERS-RANKING 2025

6 Auszeichnungen als „Beste Anwälte“ in den Rechtsgebieten Gesellschaftsrecht, M&A, IP-Recht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Öffentliches Wirtschaftsrecht

Dr. Rainer Burghardt
(Gesellschaftsrecht)

Dr. Roland Flasbarth
(Fusionen und Übernahmen)

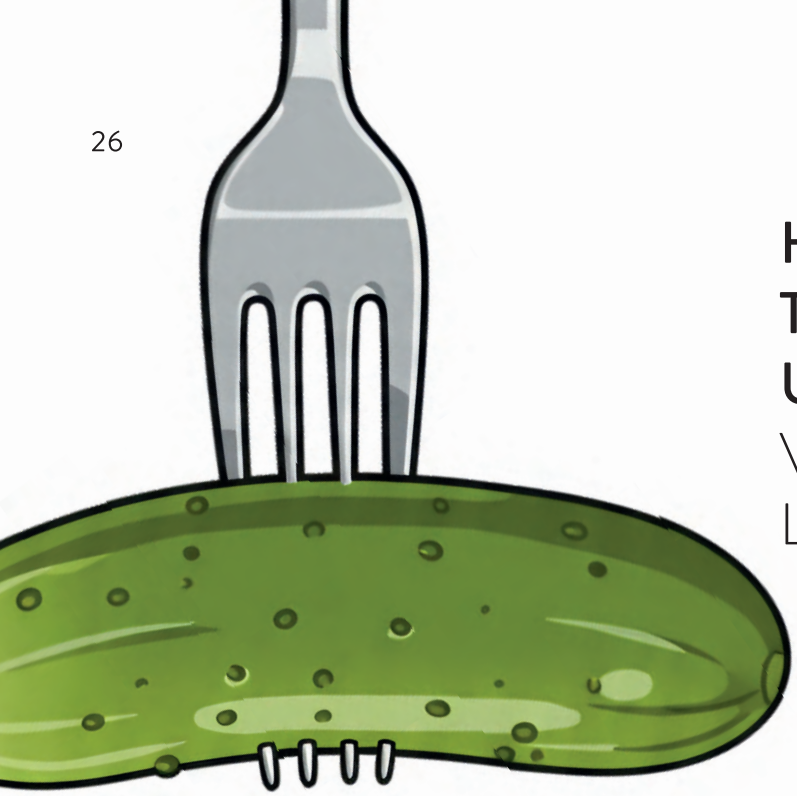
Dr. Notker Lützenrath
(Gewerblicher Rechtsschutz, Kartell- und Wettbewerbsrecht)

Dr. Cay Fürsen
(Gewerblicher Rechtsschutz)

Prof. Dr. Hans-Jörg Schulze
(Öffentliches Wirtschaftsrecht)

Dr. Christiane Wilkening
(Öffentliches Wirtschaftsrecht)

FOCUS
TOP
WIRTSCHAFTS-
KANZLEI
2025
FOCUS.DE/BUSINESS



HAFERMILCH, TOFUSCHNITZEL UND SOJAKÄSE

VEGANE ERNÄHRUNG LEICHT GEMACHT?

„Mit Hafermilch, Sojamilch oder Kuhmilch?“ – so lautet nicht selten die erste Frage nach der Bestellung eines Cappuccinos im Lieblingscafé. Der zumindest gelegentlich mit dem Lebensmittelrecht befasste Jurist ist verdutzt: Hafermilch, Sojamilch oder gar Mandelmilch, das gibt es doch alles gar nicht.

Denn die Bezeichnung „Milch“ ist nach der Verordnung über eine gemeinsame Marktorganisation für landwirtschaftliche Erzeugnisse dem „durch ein- oder mehrmaliges Melken gewonnenen Erzeugnis der normalen Eutersekretion“ vorbehalten. Klingt köstlich, oder?

Handelt es sich nicht um Kuhmilch, ist zwingend die „Tierart des Ursprungs“ anzugeben. Aber eine Pflanze ist nun einmal kein Tier. Dennoch brauchte es im Jahr 2017 eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, um klarzustellen, dass auch die Ergänzungen „Hafer“, „Soja“, „Mandel“ etc. an dem Verbot nichts ändern. Aus gutem Grund: „Fehlte eine solche Beschränkung, könnten anhand dieser Bezeichnungen die Produkte, die über die mit der natürlichen Zusammensetzung der natürlichen Milch verbundenen besonderen Eigenschaften verfügen, nicht mehr eindeutig bestimmt werden. Aufgrund der dadurch geschaffenen Verwechslungsgefahr widerspräche dies dem Verbraucherschutz“ – so der EuGH.

Auch den im Café angebotenen veganen Käsekuchen müssen wir leider ablehnen. Denn Bezeichnungen wie „Butter“, „Buttermilch“, „Käse“, „Joghurt“ und „Kefir“ sind nach der Marktorganisations-Verordnung Milcherzeugnissen vorbehalten, definiert als ausschließlich aus Milch im vorgenannten Sinne gewonnenen Erzeugnissen. Daher können sie auch nicht vegan sein. Der im Lebensmittelrecht tätige Jurist freut sich inzwischen über eine ausdifferenzierte Rechtsprechung: „Sojabutter“ geht nicht, „Käsealternative“ für ein Produkt aus Cashewkernen aber schon, weil hier die Abgrenzung angeblich hinreichend deutlich wird.

Wie immer in der Juristerei gilt aber auch hier: Keine Regel ohne Ausnahme. Die Verordnung lässt die Verwendung solcher Begrifflichkeiten u.a. zu für „Erzeugnisse, deren Art aufgrund ihrer traditionellen Verwendung genau bekannt ist.“ Hierfür hat die EU-Kommission eigens eine Liste mit Bezeichnungen verabschiedet, die diese Voraussetzung erfüllen. Kokosmilch gibt es danach weiterhin und auch den Erdnussbutter-Cookie dürfen wir bestellen. Sojamilch ist hingegen leider nicht traditionell genug.

Nach all den süßen Sachen steht uns der Sinn dann doch nach etwas Herzhaftem. Wie wäre es mit ein paar Tofuwürstchen? Doch hinterlassen diese einen faden Nachgeschmack. Die Wurst darf vegan sein, Milch und Käse hingegen nicht? Ein Versäumnis des Lebensmittelrechts, ganz klar! Während der Begriff „Fleisch“ immerhin allen genießbaren Teilen bestimmter Tiere und ihrem Blut vorbehalten ist, fehlen Regeln für „Wurst“, „Schnitzel“ und „Burger“.

Auch auf den Europäischen Gerichtshof ist offenbar beim Verbraucherschutz kein Verlass mehr. So entschied dieser im Oktober 2024, dass eine französische Regelung, die die Verwendung von Bezeichnungen für Lebensmittel tierischen Ursprungs wie „Filet“, „Steak“ oder „Schnitzel“ für Lebensmittel, die pflanzliche Eiweiße enthalten, untersagen sollte, nicht mit dem Unionsrecht, namentlich den Vorgaben der Lebensmittelinformationsverordnung zu Bezeichnungen von Lebensmitteln, vereinbar sei. Verbraucher seien vor einer Irreführung regelmäßig hinreichend durch die Angabe der Ersetzung eines Bestandteils oder einer Zutat eines solchen Lebensmittels in unmittelbarer Nähe zu seiner Bezeichnung geschützt. „Sojaschnitzel“, „Gemüseburger“ und „Tofuwurst“ sind also kein Problem. Das Leseverstehen endet erst bei „Hafermilch“ und „Sojajoghurt“.

Wer nun aber nach Gleichbehandlung ruft und womöglich sogar eine Liberalisierung bei den den Milcherzeugnissen vorbehaltenen Bezeichnungen erwartet, wird vom EU-Parlament eines Besseren belehrt. Denn dieses hat sich jüngst mehrheitlich dafür ausgesprochen, „Bezeichnungen, die gegenwärtig für Fleischerzeugnisse und Fleischzubereitungen verwendet werden“ ausschließlich solchen Erzeugnissen vorzubehalten, die tatsächlich Fleisch enthalten. Und Fleisch – dies haben wir bereits gelernt – sind nur die zum Verzehr geeigneten Teile von Tieren, nicht von Pflanzen. Von dem Verbot erfasst sein sollen dann Bezeichnungen wie „Steak“, „Schnitzel“, „Wurst“, „Frikadellen“ oder „Hamburger“. Wie schon bei der Milch helfen klarstellende Zusätze den veganen Ersatzprodukten dann nicht weiter, und ob sich die „Schnitzel-Alternative“ durchsetzt, bleibt abzuwarten.

Die Parlamentarier sehen – im Gegensatz zu wissenschaftlichen Erhebungen und dem EuGH – ein echtes Verwechslungsrisiko. Erwartet der Verbraucher vom Sojaschnitzel nicht doch ein Stück Schwein? Auch böten die veganen Alternativen nicht die gleichen Nährwerte wie die tierischen Produkte, sodass die Verbraucher in die Irre geführt werden könnten. So ist es doch beruhigend, dass der EU-Gesetzgeber sich um den Verbraucher und endlich einmal um die wichtigen Themen kümmert. Dann hat auch die Ausnutzung des hart erarbeiteten Rufs der Fleischprodukte durch die Hersteller der Ersatzprodukte ein Ende.

Gesetz geworden ist das Verbot allerdings noch nicht. Hierfür müssen insbesondere noch die Mitgliedstaaten zustimmen, die sich doch fragen mögen, wem dieser weitere Bürokratieaufbau überhaupt nutzen soll. Dem im Lebensmittelrecht tätigen Juristen gewiss – er kann sich auf die Prüfung neuer Namensvorschläge und über weiteren Beratungsbedarf freuen. Dann kann er sich zum Cappuccino auch noch eine Zimtschnecke leisten – aber Moment mal, was muss denn hier enthalten sein?

VON:
DR. ANDREAS STARCKE

INNOVATIV ODER EHER TÜCKISCH?
DISTRESSED M&A AUS DER INSOLVENZ IN EIGENVERWALTUNG

Das Scheitern eines Unternehmens ist keine schöne Sache. Doch in dem Ende des (Lebens-)Werks des Einen sieht ein Anderer den Zauber des Neubeginns. Und ist der Erwerb aus der Insolvenz nicht sowieso ein Schnäppchen? Doch der Reihe nach:

Die Insolvenz nach der Insolvenzordnung (InsO) ist ein staatliches Vollstreckungsverfahren zugunsten der Gesamtheit der Gläubiger, welches im Fall von insolventen Unternehmen auch die notwendige Konsequenz aus einer beschränkten Gesellschafterhaftung ist. Der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens führt in vielen Fällen zur Einsetzung eines vorläufigen Insolvenzverwalters, dem eine Bestandsaufnahme obliegt. Daran schließt sich (bei Massezulänglichkeit) die sog. Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch gerichtlichen Beschluss an: Die betroffene Gesellschaft ist dann rechtlich „aufgelöst“, ihr Vermögen wird durch den (endgültigen) Insolvenzverwalter verwertet und der Erlös gleichmäßig an die Gläubiger verteilt. Bevorrechtigte Gläubiger können ihr Gut „vorab aussondern“ oder werden „abgesondert befriedigt“. Während des Verfahrens bleiben die bisherigen Geschäftsleiter im Amt und die bisherigen Gesellschafter bleiben Gesellschafter. Ihre Rechtsstellung wird aber faktisch durch die des Insolvenzverwalters ersetzt.

Das Problem ist, dass sich Arbeitnehmer, Kunden und Lieferanten der insolventen Gesellschaft verflüchtigen würden, sobald der Geschäftsbetrieb eingestellt wird. Wo vorher (vielleicht) ein Firmenwert bestand, bliebe nur noch der Zeitwert der „assets“. Will man den (Mehr-)Wert des lebenden Unternehmens bewahren, ist es am Leben zu erhalten. Das Insolvenzgeld sichert den Nettolohn für die letzten drei Monate vor der Eröffnung des Verfahrens ab. Damit ist zugleich der Rahmen des traditionellen Asset Deal aus der Insolvenz vorgegeben: Innerhalb von (regelmäßig) drei Monaten muss ein Käufer gefunden und ein Kaufvertrag ausgehandelt sein. Dann wird die Insolvenz eröffnet und erst aus der eröffneten Insolvenz das Unternehmen verkauft („asset deal als distressed M&A“). Warum das? Nach Insolvenzeröffnung haftet der Käufer nicht für Betriebsteuern (§ 75 AO) und nur eingeschränkt wegen Betriebsübergangs (§ 613a BGB). Er braucht auch keine Anfechtung nach dem Anfechtungsgesetz oder der Insolvenzordnung zu befürchten.

Eine Lösung kann das Insolvenzplanverfahren bieten, das die Möglichkeit eines von dem Regelverfahren der InsO abweichenden Plans vorsieht. Dies eröffnet u.a. die Möglichkeit, auch die Gesellschaftsanteile in die Veräußerung einzubeziehen: Denn im Rahmen eines Asset Deal lassen sich weder Verträge mit Dritten (Kunden, Lieferanten, Vermieter) noch der Gesellschaft erteilte Genehmigungen übertragen, wohl aber zusammen mit dem Rechtsmantel des Unternehmens

(der allerdings auch Verbindlichkeiten bergen kann). Technisch leistet der Käufer dann zugunsten der Gläubiger eine treuhänderische Zahlung an den Insolvenzverwalter unter der Bedingung, dass das Insolvenzverfahren aufgehoben und die Gesellschaftsanteile an den Käufer übertragen werden.

Mit der (in der Praxis verbreiteten) Eigenverwaltung der InsO kommt „mehr Personal an Bord“: Bei positiver Sanierungsaussicht (auch durch Verkauf, sog. übertragende Sanierung) kann eine vorläufige Eigenverwaltung angeordnet werden. Die bisherigen Geschäftsleiter bleiben bei voller persönlicher Haftung im Amt und vertreten die insolvente Gesellschaft abweichend vom insolvenzrechtlichen Regelverfahren weiter. Sie werden dabei kontrolliert durch einen sog. (vorläufigen) Sachwalter und den sog. (vorläufigen) Gläubigerausschuss. Darüber hinaus steht dem Geschäftsleiter im Regelfall ein Anwalt als sog. Generalbevollmächtigter zur Seite. Damit nicht genug: Regelmäßig kommt noch ein M&A- Berater hinzu, der ein Bieterverfahren aufsetzt, um möglichst gute Bedingungen zu erzielen.

Diese Vielzahl an Akteuren sorgt für Intransparenz: Ein Bieter hat anfangs primär mit dem M&A-Berater zu tun. Der Bieter gibt zunächst ein „sog. nicht bindendes Angebot“ und sodann – nach einer Due Diligence – ein „sog. bindendes Angebot“ ab. Das beste Angebot ist oft nicht das höchste, sondern das Angebot, welches einen möglichst reibungslosen Vollzug sichert. Am Ende erfolgt der „Zuschlag“, welcher aber rechtlich noch keinen Vertragsschluss bewirkt. Vielmehr wird zunächst das Verfahren eröffnet und danach erst wird der Kaufvertrag abgeschlossen und vollzogen. Da bei Eröffnung im Eigenverwaltungsverfahren die Masse durch die Geschäftsleiter vertreten wird, darf nicht vergessen werden, dass der insoweit zuständige Sachwalter einen Anfechtungsverzicht erklärt und möglichst auch die im Gläubigerausschuss vertretenen Finanzierer auf Rechte an dem Kaufgegenstand verzichten.

Regelfall der Gestaltung in der Eigenverwaltung bleibt aber der Asset Deal wegen des dort möglichen Ausschlusses der Übernahme von Verbindlichkeiten, verbunden mit einem umfassenden Haftungsausschluss des Verkäufers. Entsprechende Risiken müssen über den Kaufpreis kompensiert werden. Kritisch ist anzumerken, dass unter dem Zeitdruck des Verfahrens oft arbeitsrechtliche Restrukturierungsmöglichkeiten ungenutzt bleiben müssen. In Betracht kommen insoweit Kündigungen von Arbeitnehmern „nach Erwerberkonzept“ und sog. Qualifizierungsgesellschaften, in die Arbeitnehmer ausgelagert werden, jeweils vor Vollzug des Betriebsübergangs. Dies kann die Überlebensfähigkeit des Zielunternehmens nach dem Erwerb entscheidend beeinträchtigen.

FAZIT

Ein Kauf aus der Insolvenz in Eigenverwaltung ist wegen des hohen Tempos und des wenig übersichtlichen Verfahrens kein sicheres Schnäppchen, sondern riskant und beratungsintensiv. Jedoch hat der Branchenkenner, der die Besonderheiten der Zielgesellschaft aus eigener Erfahrung beurteilen kann, die Chance, ein günstiges Geschäft abzuschließen.

VON:
DR. RAINER BURGHARDT

ZWISCHEN ALGORITHMUS UND VERANTWORTUNG: HAFTUNG IM ZEITALTER VON KI

Aufgrund ihrer vielfältigen Einsatzmöglichkeiten ist die KI mittlerweile ein fester Bestandteil des Wirtschaftslebens. Vom Bestandsmanagement über Datenanalysen und Prognosen bis hin zu Dokumentation, Kundenkommunikation, autonomem Fahren und Robotik – die Einsatzmöglichkeiten sind nahezu grenzenlos und entwickeln sich in rasantem Tempo weiter. Doch während der technische Fortschritt kaum aufzuhalten ist, rückt im Grenzbereich zwischen Algorithmus und menschlicher Bedienung eine zentrale Frage zunehmend in den Fokus: Wer haftet gegenüber einem Geschädigten, wenn die KI irrt?

Aufgrund der Vielschichtigkeit dieser Fragestellung sollen im Nachfolgenden einige Aspekte der Haftung skizziert werden.

Haftung der KI
Auch wenn KI fehlerhafte bzw. rechtsverletzende Inhalte generiert, haftet sie mangels eigener Rechtspersönlichkeit nicht selbst. Ein aufsehenerregenden Beispiel aus Kalifornien möge dies illustrieren: Ein vollautonomes Robotaxi verstieß gegen die dortigen Verkehrsregeln, doch die Polizei sah sich außerstande, einen Strafzettel auszustellen – denn Bußgelder für Verkehrsverstöße können nur gegenüber Menschen verhängt werden.

Aber wer würde haften, wenn das Robotaxi einen Unfall verursacht hätte? Oder wenn der Chatbot in einem Onlineshop dem Allergiker auf die Frage nach für ihn geeigneten Lebensmitteln eine Nussschokolade empfiehlt?

Als verantwortlich gegenüber dem Geschädigten kommen nur zwei Akteure infrage: Der Hersteller des KI-Systems, der die Technologie entwickelt hat bzw. auf dem Markt zur Verfügung stellt, oder der Verwender, der das KI-System geschäftlich nutzt.

Haftung des Herstellers von KI-Systemen
Spezielle Haftungsregelungen für Hersteller von KI-Systemen existieren bislang nicht. Es bleibt daher bei den allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen, insbesondere des Vertrags- und des Deliktsrechts.

Die vertraglichen Ansprüche dienen dabei allein dem Käufer der KI, der nicht unbedingt zugleich der Geschädigte sein muss. In unserem Chatbotfall etwa könnte zwar der Betreiber des Onlineshops Gewährleistungsansprüche gegen den Hersteller des KI-Systems geltend machen, nicht aber der Allergiker.

Aber selbst solche Ansprüche setzen voraus, dass das KI-System einen Mangel hat, z. B. wenn die Ursache für einen fehlerhaften Output im KI-System angelegt ist, etwa weil die KI mit fehlerhaften Daten trainiert wurde, oder keine bzw. nur unzureichende Sicherungsmaßnahmen eingerichtet wurden. Bei der Programmierung eines Chatbots sollte beispielsweise die technische Möglichkeit bestehen, dass die KI in sensiblen Themenbereichen nicht eigenständig Antworten generiert.

Der Nachweis, dass das KI-System oder das KI-Model mangelhaft ist, wird angesichts der autonomen Erzeugung von Inhalten und der damit verbundenen Komplexität von KI-Systemen in der Praxis nur in seltenen Ausnahmefällen gelingen.

Für den Geschädigten deutlich interessanter sind die deliktischen Schadensersatzansprüche, die ihm selbst zu stehen. Diese Schadensersatzansprüche sind verschuldensabhängig, was bedeutet, dass der durch das fehlerhafte KI-System erzeugte Schaden auf einer Handlung des Herstellers des KI-Systems beruhen und von diesem zu vertreten sein muss. Auch insoweit obliegt der Nachweis dem Verletzten, was ihn regelmäßig vor Herausforderungen stellen wird: So kann schließlich allein aus dem Umstand, dass der Chatbot einem Allergiker Nussschokolade empfiehlt, nicht unbedingt geschlossen werden, dass der Hersteller des KI-Systems diese Antwort vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt hat bzw. Sicherungsmöglichkeiten für die Endnutzer nicht zur Verfügung gestellt hat.

Praktisch wird damit die Haftung des Herstellers der KI eher die Ausnahme als die Regel sein. Auf diese Problematik ist auch der Europäische Gesetzgeber aufmerksam geworden und hat sie zum Anlass genommen, die verschuldensunabhängige Produkthaftung zu reformieren. Künftig unterfallen auch KI-Modelle und Systeme den Regeln der Produkthaftung. Die Neuerungen setzen dabei insbesondere bei diesen Beweisproblemen an: So werden künftig die Fehlerhaftigkeit eines Produkts unter bestimmten Voraussetzungen, etwa wenn der Hersteller relevante Informationen nicht offenlegt, sowie die Kausalität zwischen Fehler und entstandenem Schaden vermutet. Es obliegt dann dem Hersteller, diese Vermutungen zu widerlegen.

Haftung des Verwenders von KI-Systemen

In der Regel haftet für die Fehler der KI daher derjenige, der diese verwendet bzw. sich die KI-generierten Inhalte zu eigen macht, etwa in dem er einen Chatbot in seinem Onlineauftritt installiert. Die Haftung richtet sich auch insoweit regelmäßig nach den allgemeinen zivilrechtlichen Regeln. Wird KI im Rahmen eines Vertrags oder einer Vertragsanbahnung eingesetzt – wie etwa in unserem Chatbot-Fall – können vertragliche Schadensersatzansprüche entstehen. In solchen Fällen wird das Verschulden des Verwenders grundsätzlich vermutet. Der Verwender des KI-Systems hat jedoch die Möglichkeit, sich zu entlasten, indem er nachweist, dass ihm weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit zur Last fallen. Unabhängig davon, ob ein vertragliches Schuldverhältnis vorliegt, können dem Geschädigten verschuldensabhängige deliktische Schadensersatzansprüche zustehen, z. B. wenn eine KI-generierte Fotomontage die Persönlichkeitsrechte einer Person verletzt.

Entscheidend für die Haftung ist damit, ob derjenige, der die KI verwendet, die im Verkehr erforderliche Sorgfalt angewendet hat, etwa indem er die KI-generierten Inhalte hinterfragt, auf Fehler geprüft oder Sicherungsmaßnahmen in Bezug auf naheliegende Fehlerquellen ergriffen hat. Mit Blick auf unser Nussschokoladen-Beispiel könnte etwa eine Standardantwort hinterlegt werden, die bei Fragen zu Allergien darauf verweist, die Produktverpackung auf detaillierte Informationen zu überprüfen. Fehlt es an einer solchen Vorsichtsmaßnahme, haftet beim Auftreten einer allergischen Reaktion derjenige, der den Chatbot in seinem Onlineauftritt zur Verfügung stellt.

Allein der Hinweis, dass die Inhalte KI-generiert sind und deshalb fehlerhaft sein können, schließt die Haftung indes nicht aus. Und auch ein genereller Haftungsausschluss für KI-generierte Inhalte ist (AGB-)rechtlich nicht möglich.

Damit verbleibt es dabei: auch wenn KI den Inhalt generiert, bleiben Menschen verantwortlich.

VON:
DR. CLAIRE VANDER STICHELEN

Dr. Jochen Schmidt
Prof. Dr. Franz-Josef Dahm
Dr. Carl Otto Stucke
Dr. Christiane Wilkening
Dr. Till Wegmann
Dr. Almut Gathmann M. A.
Prof. Dr. Regine Cramer
Dr. Notker Lützenrath LL. M.
Dr. Rainer Burghardt
Dr. Ulf Rademacher
Dr. Stefan Bäune
Dr. Cay Fürsen
Dr. Roland Flasbarth
Dr. Britta Bultmann
Dr. Alexander Remplik
Dr. Caspar Luig
Dr. Jochen Lehmann
Dr. Torben Götz
Prof. Dr. Hans-Jörg Schulze LL. M.
Dr. Florian Michallik
Dr. Moritz Kraft LL. M.
Dr. Christian Mehrens
Dr. Philip Koch LL. M.
Dr. Corinna Schmidt-Murra
Dr. Alexander Herrfurth
Dr. Timo Heller
Dr. Andreas Starcke
Dr. Julia Reiche
Dr. Robert Albrecht
Dr. Jonathan Ströttchen
Dr. Maximilian Guntermann
Dr. Marina Adams
Dr. Marco Schneider
Dr. Julia Hilger
Dr. Kristina Grohs-Freytag
Dr. Elisa Douven
Dr. Thomas Schmeing
Dr. Thomas Vogtmeier LL. M.

Schmidt, von der Osten & Huber
Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB

soh.de