

Arbeit 4.0: Die neue Arbeitswelt im nationalen und europäischen Recht

Compliance und ihre Auswirkungen

Kurzfassung einer Schiedsgerichtsordnung und deren Besonderheiten

Vorträge von e.i. (euro ius) e.V.
in den Räumen der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, Börsenplatz 4
am 4. November 2016

— Prof. Dr. iur. Uwe Meyer, Schwerin

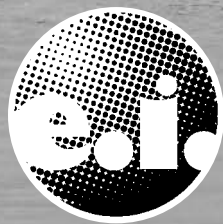
— RA Wolfgang J. Schaupensteiner, Frankfurt am Main

— RA Dr. Harald Volze, Frankfurt am Main



e.i.(euro ius)e.V.

EINE VEREINIGUNG EUROPÄISCHER RECHTSANWÄLTE



e.i. (euro ius) e.V.

**EINE VEREINIGUNG
EUROPÄISCHER
RECHTSANWÄLTE**

Foto: Phinter Media

Am 4. November 2016 fand auf Einladung unseres Vereins die diesjährige Vortragsveranstaltung der e.i. (euro ius) e.V.-Mitglieder mit geladenen Gästen in den Räumen der Industrie- und Handelskammer in Frankfurt am Main statt.

In diesem Jahr wurden drei Vorträge zu folgenden Rechtsgebieten gehalten:

Herr Prof. Dr. Uwe Meyer – Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – hielt einen sehr interessanten Vortrag zur weiteren Entwicklung und insbesondere zur fortschreitenden Digitalisierung und Internationalisierung des Arbeitsmarkts, welche seit einiger Zeit unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ diskutiert wird.



In seinem hervorragenden Vortrag beschäftigte sich Herr Rechtsanwalt Wolfgang J. Schauensteiner (Oberstaatsanwalt a.D.) mit Compliance und ihren Auswirkungen.



Rechtsanwalt Dr. Harald Volze stellte die Kurzfassung einer interessanten Schiedsgerichtsordnung und deren Besonderheiten vor.



Die Vereinigung e.i. (euro ius) e.V. konnte auch in diesem Jahr viele Zuhörer gewinnen, so dass wir eine insgesamt sehr gelungene Veranstaltung erleben konnten.

Wir bedanken uns recht herzlich bei den Referenten, den Zuhörern und bei allen, die zu dieser Veranstaltung beigetragen haben.

Mit freundlichen Grüßen

Vorstand des e.i. (euro ius) e.V.

Dr. Volze
Deutschland

Dr. Sottriffer
Italien

VORTRAGSVERANSTALTUNG 2016

Am 4. November 2016 in den Räumen der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main



1. Vorsitzender von e.i.(euro ius)e.V.

Rechtsanwalt Dr. Harald Volze
Börsenplatz 1, 60313 Frankfurt am Main
Telefon 0 69 / 28 78 50 · Telefax 0 69 / 29 15 64
E-Mail: drvolze@aol.com
Internet: www.e-i-euro-ius.de

BEITRÄGE | THEMEN

Vortrag 1 Seite 5 – 8
**Arbeit 4.0: Die neue Arbeitswelt
im nationalen und europäischen Recht**
Referent: Prof. Dr. iur. Uwe Meyer,
Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht
an der HdBA in Schwerin

Vortrag 2 Seite 10 – 15
Compliance und ihre Auswirkungen
Referent: Rechtsanwalt Wolfgang J. Schauensteiner,
Oberstaatsanwalt a. D., Frankfurt am Main

Vortrag 3 Seite 16
**Kurzfassung einer interessanten
Schiedsgerichtsordnung und deren Besonderheiten**
Referent: Rechtsanwalt Dr. Harald Volze,
Frankfurt am Main,
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht



e.i.(euro ius)e.V.

EINE VEREINIGUNG EUROPÄISCHER RECHTSANWÄLTE

Arbeit 4.0: Die neue Arbeitswelt im nationalen und europäischen Recht

Ein Beitrag von Prof. Dr. iur. Uwe Meyer

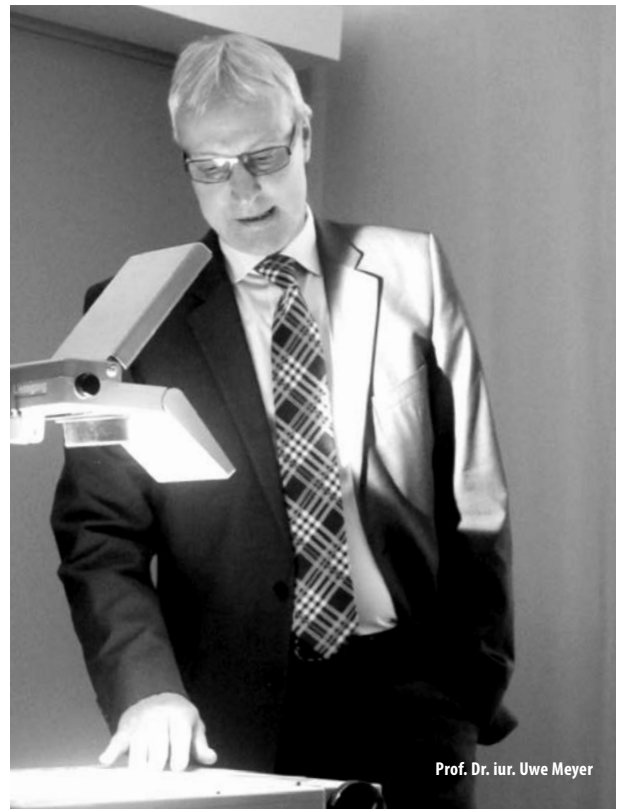
Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin

Die vielfältigen und weitreichenden Änderungen, denen die Arbeitswelt und damit auch das Arbeitsrecht zurzeit und zukünftig unterworfen sind, werden unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ in vielen Diskursen ausführlich und kontrovers diskutiert. Hier soll der Versuch unternommen werden, einen kurzen Überblick über dieses Thema zu geben.

I. EINLEITUNG: ARBEIT 4.0

Das Thema Arbeit 4.0 ist so aktuell wie ein Thema aktuell nur sein kann. Es war im Oktober 2016 Gegenstand der Themenwoche in der ARD, es war Thema auf dem deutschen Juristentag 2016 in Essen und deshalb auch Thema zahlreicher juristischer Fachaufsätze, insbesondere in arbeitsrechtlichen Fachzeitschriften, und schließlich auch Thema vieler Beiträge in der sonstigen Presse. Eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift hat schon 2015 eine aktuelle Ausgabe ganz dem Thema Arbeit 4.0 gewidmet. Die Herangehensweise an ein Thema erfolgt üblicherweise nach rechtlichen, dogmatischen Gesichtspunkten, oder auch nach Fallgruppen. Hier bieten sich Fallgruppen an, da das Thema sehr praxisbezogen und gleichzeitig arbeitsrechtlich eher unübersichtlich ist.

Die weitere Entwicklung und insbesondere die fortschreitende Digitalisierung und die Internationalisierung des Arbeitsmarktes wird seit einiger Zeit unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ diskutiert (BMAS, Arbeit weiter denken – Grünbuch Arbeiten 4.0). Unter dieser Überschrift werden Megatrends aber auch konkrete Detailfragen zusammengefasst, wie zum Beispiel Wissensgesellschaft, Industrie 4.0 (Digitalisierung der Industrie), Big Data, Dienstleistung on Demand, Crowdfunding, Mobiles Arbeiten, Weiterbildung, entgrenzte Arbeit, Gesundheitsmanagement, Prekäre Beschäftigungen, Auseinanderdriften des Arbeitsmarktes und einiges mehr.



Prof. Dr. iur. Uwe Meyer

Industrie 4.0 beschreibt die vierte industrielle Revolution in der Wirtschaft und meint damit die weiter fortschreitende Digitalisierung mit komplexen, vernetzten und selbstlernenden IT-Systemen. Arbeit 4.0 beschreibt die sich daraus ergebenden Veränderungen in der Arbeitswelt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt, die größere Mobilität und ständige Erreichbarkeit und die neuen Formen von Zusammenarbeit.

Unter der Überschrift Arbeit 4.0 sollen hier deshalb drei verschiedene, wichtige Teilbereiche zusammenfassend dargestellt werden:

- Allgemein: Automatisierung der Arbeit und Einsatz von Robotern (auch „Industrie 4.0“ oder „Big Data“)
- Entgrenzung der Arbeit durch Flexibilisierung
- Neue Beschäftigungsformen, zum Beispiel „Shared Economy“ oder „Crowdworking“

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es sich nur um einen Überblick über gegenwärtige Trends und Fragestellungen handeln kann, Lösungen sind für die neuen Fragen noch kaum ersichtlich, sie befinden sich noch am Anfang eines voraussichtlich langen Diskussionsprozesses.

II. AUTOMATISIERUNG DER ARBEIT

Die erste und auffälligste Auswirkung der neuen technischen Möglichkeiten ist der Wandel der Arbeit an sich. Der technische Fortschritt könnte die Arbeit in der Zukunft nochmals nachhaltiger verändern als in den vergangenen Jahren, zum Beispiel durch Industrie 4.0, Big Data, Dienstleistung on Demand etc. Dies wird auch den Verlust zahlreicher Arbeitsplätze mit sich bringen. Neben der bekannten Automatisierung in der Industrie mitsamt dem Einsatz von Robotern in Fertigungsstraßen und den neueren Entwicklungen wie die automatisierte, dezentrale Produktion oder 3D-Drucker, wird zunehmend auch der Dienstleistungsbereich betroffen sein.

Als Beispiele seien hier nur genannt: das Verkehrsgewerbe (autonomes Fahren), die Gastronomie (Roboter als Servicekräfte), Journalismus (Schreiben von einfachen Nachrichten durch IT-Systeme) aber auch Finanzdienstleistungen und die Anwaltstätigkeit. Eine Anwaltskanzlei wirbt deutschlandweit damit, dass sie durch ihre Datenbank Bescheide der Jobcenter, die der Bürger als Foto per Whatsapp übersenden kann, kostenlos überprüfen lässt. Findet das IT-System einen Fehler kann ein Rechtsanwalt beauftragt werden. Eine ähnliche Datenbank ist für das Verkehrsrecht vor dem Start. Es gibt im Internet schon zahlreiche Datenbanken für individuell gefertigte Vertragsentwürfe oder für die Beantwortung einfacher Rechtsfragen (z.B. fragrobin.de), die alle ohne eine menschliche Anwaltstätigkeit auskommen.

Die rechtlichen Konsequenzen dieser Entwicklung können vielfältig sein. Es werden sicherlich viele neue Arbeitsplätze ent-

stehen, insbesondere hochqualifizierte, aber es werden auch sehr viele Arbeitsplätze wegfallen, insbesondere für geringqualifizierte Arbeitnehmer. Dies wird zu großen gesellschaftlichen Umbrüchen und Reibungen führen. Die erste Frage ist deshalb wohl, ob das Arbeits- und Sozialrecht hier gegensteuern kann, oder ob dies volkswirtschaftlich gesehen nicht kontraproduktiv wäre. Wenn es immer weniger Arbeit gibt, bekommt die Diskussion um ein „bedingungsloses Grundeinkommen“ eine neue Dimension. Vielleicht muss der Staat dann insbesondere für geringqualifizierte Arbeitnehmer andere (vielleicht gemeinnützige) Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Auf jeden Fall muss die Politik wesentlich mehr für die Ausbildung und Fortbildung der Bürger investieren.

III. ENTGRENZUNG DER ARBEIT

Der zweite Aspekt von Arbeit 4.0 wird unter dem Thema Entgrenzung der Arbeit diskutiert. Im Hinblick auf neue arbeitsrechtliche und arbeitsvertragliche Regelungen stehen die Auswirkungen moderner Kommunikationsmittel im Vordergrund der aktuellen Diskussion. Es stellt sich die Frage, die zwischen Arbeitgebern einerseits und Gewerkschaften und Betriebsräten andererseits heftig umstritten ist, ob die in der modernen Arbeitswelt etablierten neuen Kommunikationswege, wie E-Mail, Smartphone, Internet etc., stärker gesetzlich reglementiert werden müssen, um eine Entgrenzung der Arbeit und die immer weitere Verdichtung von Arbeit und den sich daraus ergebenden gesundheitlichen und gesellschaftlichen Gefahren zu begegnen. Oder ob die rechtlichen Rahmenbedingungen den betrieblichen Notwendigkeiten und diesen neuen Möglichkeiten angepasst werden müssen, und somit eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen sollten.

Microsoft plant seinen neuen Sitz in München z.B. im Wesentlichen ohne traditionelle Büroarbeitsplätze, die Arbeitnehmer können ihre Arbeitsumgebung soweit wie möglich selbst wählen. Das Home-Office wird für immer mehr Arbeitnehmer zur Selbstverständlichkeit, da ihre Arbeitsleistung problemlos von jedem Ort der Welt erbracht werden kann. Dies alles führt zu sehr vielen arbeitsrechtlich und rechtspolitisch umstrittenen Detailfragen: Fragen zu Arbeitszeiten, Ruhezeiten, ständige Erreichbarkeit, Anforderungen an das Homeoffice, Betriebs-

begriff, Betriebsratstätigkeit in Bezug auf Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs etc.

Es führt aber auch zu einem eigentlich alten Widerspruch in der Arbeitswelt: Was ist wichtiger für den Einzelnen und für die Gesellschaft: die Unabhängigkeit und Selbstbestimmung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerschutz, der die Vertragsfreiheit und damit auch die Gestaltungsfreiheit der Arbeit einschränkt. Beides hat Vor- und Nachteile. Die Attraktivität von Arbeit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer kann sowohl durch mehr Unabhängigkeit als auch durch mehr Arbeitnehmerschutz gesteigert werden. Im weltweiten Wettbewerb um die hochqualifizierten Arbeitnehmer eine nicht zu unterschätzende Fragestellung.

IV. NEUE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Schließlich führt die Digitalisierung der Arbeit auch zu neuen Beschäftigungsformen neben dem klassischen Arbeitnehmer. Hier zeigen sich verschiedene, teilweise altbekannte, teilweise aber auch ganz neue Phänomene.

1. Allgemein

Insgesamt wird es wohl weiterhin zu einer Zunahme der Selbstständigkeit kommen, es wird weniger sozialabgesicherte Arbeitnehmer geben. Und bei den Arbeitnehmern wird es eine Zunahme spezialisierter, hochwertiger Tätigkeiten und den Wegfall einfacher Tätigkeiten geben. Dies auch im Bereich der IT-Dienstleistungen, der industrienahen Dienstleistungen und anderer Dienstleistungen, zum Beispiel bei Juristen, Steuerberatern und Ärzten. Als bekannte Beispiele sind hier die Tätigkeit als selbstständige Fahrer bei Uber, Handwerksleistungen und haushaltnahe Dienstleistungen auf Internetplattformen oder auch ganz neue Beschäftigungsformen z.B. bei dem Unternehmen Vodafone, das Vodafone-Kunden sucht, die für andere Vodafone-Kunden in der Nachbarschaft Beratung und technische Dienstleistungen nebenberuflich auf selbstständiger Basis erbringen.

Hier stellt sich die Frage, ob der Schutz der Selbstständigen im Vertragsrecht erfolgen kann, oder ob z.B. eine Ausdehnung der arbeitsrechtlichen Regelungen auf arbeitnehmerähnliche Perso-

nen sinnvoll ist. Schließlich wäre auch ein neuer Arbeitnehmerbegriff denkbar, oder auch nur die Ausweitung des sozialrechtlichen Schutzes auf Selbstständige oder eine neue Form von Bürgerversicherung für alle.

2. Crowdworking

Besonders grundlegende arbeitsrechtliche Fragen, die das Potential in sich tragen, das gesamte Arbeitsrecht neu zu denken, wirft das sogenannte Crowdworking auf (Däubler, Internet und Arbeitsrecht, S. 316 ff; ders. / Klebe, NZA 2015, 1032). Crowdworking ist quasi die bekannte konzerninterne Matrixstruktur übertragen auf den internationalen, weltumspannenden Arbeitsmarkt. Viele Unternehmen, gerade in der IT-Industrie, gehen dazu über, immer mehr einzelne Aufgaben oder Projekte weltweit für Selbstständige auszuschreiben. Dies führt dazu, dass zum einen das Arbeitsrecht überhaupt keine Anwendung findet und, soweit der Selbstständige aus einem Nicht-EU-Land kommt, eventuell sogar eine ganz andere Rechtsordnung gilt.

Zum anderen ist dann auch die Entlohnung abhängig von der Einkommenssituation des jeweils betroffenen Landes, kann also wesentlich geringer sein als in Deutschland. Die Suche nach den passenden Dienstleistern erfolgt häufig über externe Internetplattformen, die teilweise als weiterer Vertragspartner dazwischen geschaltet werden und die ganze Vertragsabwicklung übernehmen (z.B. „Clickworker“, „twago“, „TopCoder“, „Freelancer“). Diese Beschäftigungsform könnte für viele klassische Arbeitnehmertätigkeiten eingesetzt werden (Däubler, Internet und Arbeitsrecht, S. 319), mit der Folge, dass das deutsche Arbeitsrecht hier zukünftig völlig ins Leere laufen wird.

Für das Arbeitsrecht stellen sich im Zusammenhang mit Crowdworking unter anderem folgende Fragen: Wie können Crowdworker vor Niedriglöhnen, überlangen Arbeitszeiten und sonstigen nachteiligen Arbeitsbedingungen geschützt werden? Muss der Schutz mit Hilfe des Arbeitsrechts erfolgen, oder wäre auch ein Schutz über das AGB-Recht denkbar? Bedarf es neuer Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen oder ist ein ganz neues Schutzkonzept, also ein neuer Arbeitnehmerbegriff oder sogar eine neue Abgrenzung zwischen Vertragsrecht, Verbraucherschutz und Arbeitsrecht notwendig?

Es stellen sich aber auch sozialrechtliche Fragen: Wenn die Beschäftigten als Crowdworker den Ort, von dem aus sie tätig werden, innerhalb und außerhalb der EU frei wählen können, besteht die Gefahr, dass sie, solange sie erfolgreich sind, die Staaten wählen, in denen sie die geringsten steuerlichen und anderen Belastungen haben. Und für den Fall des Scheiterns in das Land ihrer Staatsbürgerschaft zurückkehren, soweit dieses Land auskömmliche Sozialleistungen für seine Staatsbürger vorhält, *ubi bene, ibi patria*. Dies könnte die nationalstaatliche Anknüpfung bei Sozialleistungen insgesamt in Frage stellen.

V. FAZIT UND AUSBLICK

Zurzeit erfolgt eine Veränderung der Arbeitswelt aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft, die zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen für eher gering qualifizierte Arbeitnehmer und neuen Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Arbeitnehmer führt. Durch die neuen Kommunikationsmittel werden sich auch die Arbeitsbedingungen sowie die örtlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit ändern. Schließlich werden neue Beschäftigungsformen, z.B. auch das sogenannte *Crowdworking*, zu Lasten herkömmlicher Arbeitsverhältnisse weiterhin zunehmen. Dies führt zu einer immer weitergehenden Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen gut verdienenden und geschützten Arbeitnehmern und gut verdienenden Selbstständigen auf der einen Seite und solchen Arbeitnehmern und Selbstständigen, die wenig verdienen und wenig sozialrechtlichen Schutz genießen, auf der anderen Seite.

Es spricht viel dafür, dass es einen politischen Kompromiss über die arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards und die Mindestlöhne in Deutschland geben muss, für Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen und in atypischen Arbeitsverhältnissen und schließlich auch für Menschen in wirtschaftlich abhängiger selbstständiger Tätigkeit. Diese Mindeststandards sollten soweit wie möglich innerhalb der EU harmonisiert werden.

Auf der anderen Seite müssen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft noch viel mehr aufwenden, um die Ausbildung und auch die Weiterbildung zu verbessern, um dadurch die Anzahl der gering qualifizierten Beschäftigten möglichst zu verringern. Welche Auswirkungen die Digitalisierung für die Arbeit 4.0 zukünftig

darüber hinaus noch zeigen wird, ist heute noch nicht absehbar, da auch die tatsächlichen Auswirkungen auf die betriebliche Organisation noch nicht wirklich feststehen. Dies wird in den nächsten Jahren sicherlich ein zentrales Thema im Arbeitsrecht bleiben. Die Digitalisierung wird auf jeden Fall weitere Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeit und neue Formen der Beschäftigung mit sich bringen, aber auch weitere Gefahren für den sozialen Schutz der Beschäftigten. ■

Literatur zu Arbeit 4.0:

- Uwe Meyer, Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht – Die neue Unabhängigkeit und die neue Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht, S. 115–133; in: Hans Klaus / Hans J. Schneider (Hrsg.), *Personalperspektiven 2016*, 12. Auflage, Wiesbaden 2016
- Eva Kocher / Isabell Hensel, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen – ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit; in: NZA 2016, S. 984 ff.
- Gregor Thüsing, Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderungen gewandelter Arbeitsformen, *Soziales Recht 2016*, S. 87 ff.
- Jens Günther / Matthias Böglmüller, Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution, NZA 2015, S. 1025 ff.
- Peter Bräutigam / Thomas Klindt, Industrie 4.0, das Internet der Dinge und das Recht, NJW 2015, S. 1137 ff.
- Wolfgang Däubler, *Internet und Arbeitsrecht*, 5. Auflage, Frankfurt am Main 2015
- Wolfgang Däubler / Thomas Klebe, *Crowdwork: die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?*, NZA 2015, S. 1032 ff.
- Detlef Wetzel, *Arbeit 4.0*, Freiburg 2015
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS, *Arbeit weiter denken – Grünbuch Arbeiten 4.0*, Berlin 2015, www.arbeitenviernull.de. Zugegriffen am 27.10.2015



e.i.(euro ius)e.V.

**EINE VEREINIGUNG
EUROPÄISCHER
RECHTSANWÄLTE**

Compliance und ihre Auswirkungen – wird die Compliance im Geschäftsalltag tatsächlich gelebt?

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Wolfgang J. Schaupensteiner

Biebergasse 2 · D-60313 Frankfurt am Main · Telefon (00 49) 69 / 95 80 25-0 · Fax (00 49) 69 / 95 80 25-25

E-Mail: kontakt@schaupensteiner.de · Internet: www.schaupensteiner.de

Die Compliance ist zwar in aller Munde, kaum eine Veranstaltung unter Juristen, die ohne einen Bezug auf Compliance auskommt, kein Rechtsthema, das nicht mit dem Zusatz Compliance aufgehübscht werden kann. Es drängt sich aber die Frage auf, ob Compliance mehr ist als nur ein Modethema. Ob angesichts immer neuer Berichte über Gesetzesverstöße in allen Bereichen der Wirtschaft – nicht nur in gefahrgeneigten Branchen – Compliance ernsthaft gelebt wird. Oder ob Compliance nur als Blendwerk dient, um illegale Geschäftspraktiken hinter dem Vorhang von Ethik-Kodizes und Verhaltensrichtlinien klandestin fortzuführen?

I. COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEME IN DEN UNTERNEHMEN

Seit Ende der 90er-Jahre haben Konzerne und – Umfragen zufolge – die Mehrzahl der großen mittelständischen Unternehmen, nicht zuletzt befeuert durch die Siemens-Affäre, Compliance Management Systeme (CMS) in unterschiedlicher Ausprägung installiert. Bei den KMUs trifft das Compliance Thema aus verschiedenen Gründen auf kritische Zurückhaltung.

Handlungsdruck zur Implementierung von CMS besteht aufgrund verschärfter gesetzlicher Regulierungen und strengerer Anforderungen der Rechtsprechung.

Die Unternehmen sind von Gesetzes wegen gehalten, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um Straftaten und Ordnungswidrigkeiten zu verhindern, durch die Pflichten des Unternehmens verletzt werden (s. insbes. §§ 91 Abs. 2 AktG, 33 WpHG, 25 a, e KWK, 30, 130 OWiG). Das Erste Gesetz zur Bekämpfung der Korruption von 1997 pönalisierte das bis dahin straflose sog. „Anfüttern“ und die Zahlungen zur „Klimapflege“ als verbreitete



Wolfgang J. Schaupensteiner

Der Autor ist Rechtsanwalt in Frankfurt am Main und war Leiter der Schwerpunktabteilung gegen Korruption und Submissionsabsprachen bei der Staatsanwaltschaft Frankfurt. Er berät mittelständische Unternehmen sowie Wirtschafts- und Sportverbände bei der Entwicklung individueller Compliance Programme und unterstützt bei den internen Untersuchungen zur Aufklärung von Compliance Verstößen.

Handlungsmuster im Vorfeld der gezielten, auf einem Leistungsaustausch im Sinne des „do ut des“ beruhenden Bestechung. Ferner wurde die bis dahin in § 12 UWG als reines Antragsdelikt geregelte Angestelltenbestechung in das Strafgesetzbuch übernommen und an die §§ 331 ff StGB angepasst (§ 299 StGB). Die Möglichkeit der Strafverfolgung von Amts wegen bei Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses (§ 301 Abs. 1 StGB) hat seitdem eine Flut von Ermittlungsverfahren in der Privatwirtschaft ausgelöst. Mit dem Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG) und dem EU-Bestechungsgesetz (EU-BestG) von 1998, sowie der Erweiterung des Verbots der Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr auf

Auslandssachverhalte im August 2002 sollte der freie Wettbewerb besser geschützt werden. Das Zweite Korruptionsbekämpfungsgesetz von 2015 dehnte die Strafbarkeit der Angestelltenbestechung auf Handlungen außerhalb des Wettbewerbs aus und überführte die Regelungen des IntBestG in das Strafgesetz. Seit Juni 2016 ist das Gesetz zur Bekämpfung der Korruption im Gesundheitswesen in Kraft (§§ 299 a, b StGB). Das Einkommensteuergesetz untersagte bereits 1999/2000 die steuerliche Abzugsfähigkeit von strafbaren Zuwendungen und verpflichtet die Finanzverwaltung zur Mitteilung jedes Korruptionsverdachts an die Staatsanwaltschaft. Bis 1999 waren Vorteilsbewehrungen als sog. „nützliche Aufwendungen“ bei nahezu allen Unternehmen gang und gäbe und wurde von den Finanzbehörden ohne Rücksicht auf deren strafrechtliche Causa akzeptiert.

Die auf internationalen Druck hin und zur Vermeidung einer weiteren Diskussion über die Einführung eines Unternehmensstrafrechts im Jahr 2013 angehobenen Geldbußen nach §§ 30, 130 OWiG gegen das Unternehmen auf bis zu 10 Mio. € und gegen die Leitungsebene persönlich auf bis zu 1 Mio. € sowie das Urteil des Landgerichts München I vom 13.12.2013 erhöhten den Druck auf die Unternehmen, sich ernsthaft mit der Einrichtung eines funktionsfähigen CMS zu befassen. Erstmals hatte ein deutsches Gericht ein ehemaliges Vorstandsmitglied eines deutschen Konzerns wegen einer unzureichenden Compliance Struktur zu einer Schadensersatzzahlung in zweistelliger Millionenhöhe an seinen ehemaligen Arbeitgeber verurteilt.

Hinzu kommen die infolge einer durchgreifenden Kronzeugenregelung verstärkter geführten Kartellverfahren und die im internationalen Geschäftsverkehr gestiegenen Haftungsrisiken, etwa durch den FCPA und UK-Bribery Act, die zu Existenz gefährdenden Strafzahlungen führen können.

Aber nicht nur staatliche Stellen üben Druck auf die Unternehmen aus. Geschäftspartner und Kunden fordern zunehmend den Nachweis eines Compliance Management Systems, und eine sensibilisierte Öffentlichkeit erwartet von den Unternehmen ein integriertes Geschäftsgebahren und die Einhaltung ethischer Standards. Die Gesellschaft ist nicht bereit, offenkundig unsaubere Geschäftspraktiken zu tolerieren. Aufgedeckte Korruptionsfälle werden daher schnell medial aufgegriffen und skandalisiert.

Mittlerweile ist das Compliance-Thema für Großkanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Unternehmensberater, Fachverlage und Fortbildungsinstitute zu einem lukrativen Business geworden. Ein neues Berufsbild „Compliance Officer“ ist entstanden.

II. WAS VERSTEHT MAN UNTER COMPLIANCE?

Der englische Begriff Compliance bedeutet so viel wie integriertes Verhalten und Regelbefolgung im Wirtschaftsleben. Compliance steht, vereinfacht ausgedrückt, für das überkommene Bild des ehrbaren Kaufmanns. Ein CMS umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen gegen Gesetze und interne Regeln. Compliance ist somit Teil des Risikomanagements im Unternehmen. Präventive Compliance-Maßnahmen sollen in erster Linie verhindern, dass das Unternehmen durch wirtschaftskriminelle Handlungen Vermögens- und Reputationsschäden erleidet. Inhalt und Umfang der Präventionsmaßnahmen liegen im Ermessen der Geschäftsführung und richten sich nach dem spezifischen Risikoprofil des jeweiligen Unternehmens.

Vor der Einführung eines CMS steht daher als erster Schritt die Analyse der für das Unternehmen wesentlichen Risiken. Eine Risikoanalyse ist die Grundvoraussetzung für ein am Bedarf des individuellen Unternehmens ausgerichtetes CMS.

Die Eckssäulen eines klassischen CMS umfassen den Ethik-Kodex, der die handlungsleitenden Werte und Unternehmensziele vorstellt. Verhaltensrichtlinien untersagen jeden Verstoß gegen Gesetze, insbesondere Korruption und Wettbewerbsabsprachen, sowie interne Regularien. Mit Praxisbeispielen unterlegt werden den Mitarbeitern die internen Handlungsanleitungen, etwa über die Gewährung und Annahme von Einladungen und Geschenken, die Vermeidung von Interessenkollisionen und die Notwendigkeit zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen nahegebracht. Weitere Richtlinien befassen sich optional mit dem Schutz des Betriebsvermögens und dem Datenschutz. Regeln zur Durchführung von Schulungsmaßnahmen, zur internen und externen Kommunikation der Compliance Anforderungen und zur Kanalisierung von Hinweisen auf Compliance relevante Verstöße zählen ebenso zu einem effektiven CMS wie interne Untersu-

chungen bei Verdacht auf Fehlverhalten und schließlich die konsequente Reaktion auf erkannte Verstöße. Die Organisation eines wirkungsvollen CMS setzt eine angemessene personelle und finanzielle Ausstattung voraus sowie die Zuweisung der Verantwortung an eine Compliance Funktion zusammen mit einer konkreten Aufgabenbeschreibung.

III. COMPLIANCE IM TAGESGESCHÄFT

Zweifel, ob Compliance im Tagesgeschäft der Unternehmen eine Rolle spielt, sind angebracht, wenn man in der Presse fast täglich über massive Gesetzesverstöße liest. Die Liste der in Absprachen und Korruption verwickelten Unternehmen liest sich wie das Who-is-Who der renommiertesten Konzerne.

All die in Skandale verwickelten Unternehmen verfügen über umfangreiche Compliance Systeme und exerzieren tausendfache Schulungseinheiten.

Wie kann es dann sein, dass trotz Verhaltensrichtlinien, die Regelübertretungen eindeutig untersagen und Compliance Beauftragte, die die Einhaltung der Richtlinien zu kontrollieren haben, wiederholt und in erheblichem Maße gegen Gesetze verstoßen wird? Und in allen Fällen handelte es sich eben nicht um das Fehlverhalten von einzelnen schwarzen Schafen, sondern zumeist um ein organisatorisches Versagen, fehlende Kontrollen oder strukturelles Fehlverhalten bis in die Führungsetagen.

Ist die ganze Compliance Debatte also nur ein großer Bluff? Ist die viel zitierte Compliance nur ein papiernes Alibi zur Vermeidung von Haftungsrisiken? Müssen wir in der Compliance nicht mehr als ein Window-Dressing sehen, ein nettes Marketing-Instrument, mit dem sich die Unternehmen in ihren jährlichen Good Governance Berichten schmücken?

Ein Blick in das „Bundelgebild Wirtschaftskriminalität“ des BKA von 2014 hilft hier vielleicht weiter. Darin heißt es: „Die durch die Wirtschaftskriminalität verursachten Schäden belaufen sich über 50 % des Gesamtschadensvolumens aller in der Polizeilichen Kriminalstatistik erfassten Straftaten in Höhe von knapp 8,6 Mrd. Euro. Dieses unterstreicht... ihr gleichbleibend hohes Schadens- und Gefährdungspotenzial“.

Wirtschaftskriminalität ist mithin in Deutschland nach wie vor ein Top-Thema auf der Agenda von Korruption, Kartellabsprachen, Geldwäsche, Steuerhinterziehung, Schwarzarbeit und Bilanzbetrug.

Die Unternehmen werden hingegen nicht müde, auf ihre Investitionen in Compliance zu verweisen. Richtig ist zwar, dass auf die früher weit verbreiteten Einladungen zu Sport- und Kulturveranstaltungen sowie die Geschenke zu allen denkbaren Anlässen im öffentlichen wie im privaten Sektor weitgehend verzichtet wird. Denn zum einen sind die Aufwendungen steuerlich nicht (mehr) absetzbar, zum anderen haben Weihnachtsgeschenke und die Einladung zum Edeltaliener auch in der Vergangenheit nur selten einen lukrativen Geschäftsabschluss generiert.

Korruption ist wie Doping, wenn man einmal gemerkt hat, wie gut das funktioniert, dann wird man nicht mehr davon lassen.

Auf Korruption stößt man insbesondere bei den unternehmerischen Aktivitäten im Ausland. Die Haftungsrisiken sind bekannt. Verantwortliche von Unternehmen machen sich hierzulande strafbar, wenn ausländische Amtsträger oder Angestellte bestochen werden. Auch hat man wahrgenommen, dass die deutschen Strafverfolgungsbehörden aufgerüstet haben und sich verstärkt mit ausländischen Behörden austauschen. Im selben Maße aber haben die Unternehmen aufgerüstet.

Zur Verschleierung und Generierung der Bestechungsgelder dienen Berater und Agenten, ausländische Tochtergesellschaften, Subunternehmen, Stiftungen und Briefkastenfirmen in Steueroasen. Die Berater haben wenig mit Beratung zu tun, dafür umso mehr mit der Verteilung von Bestechungsgeldern. Agenten kennen sich mit den örtlichen Gepflogenheiten aus und stellen als „Türöffner“ die Kontakte zu den richtigen Ansprechpartnern her.

Die viel zitierten „Schwarzen Kassen“ werden bei Bedarf gespeist, indem (Schein-) Unternehmen, häufig Briefkastenfirmen mit Sitz in Steueroasen, auf Anforderung Rechnungen über fingierte Leistungen ausstellen. Nach Abzug einer Provision und ggf. anfallender Steuern fließt das Geld außerhalb der Buchhaltung an den Rechnungsempfänger zurück.

Kein Manager verhandelt heutzutage noch persönlich mit dem Kunden über die Höhe der verlangten Kickback Zahlungen oder lässt von seinen Mitarbeitern die sog. Beschleunigungsgelder an Zollbeamte auszahlen. Transportunternehmen und Agenten erbringen für ihre Kunden die Facilitation Payments, zahlen die geforderte „Spende“ in einen „Unterstützungsfonds“ für Hafentarbeiter oder statten ihre Fahrer mit dem notwendigen Bargeld für „Durchfahrtsgebühren“ an die Verkehrspolizei aus.

Der Finanzsektor ist trotz strenger Compliance Vorgaben und BaFin-Aufsicht extrem betrugsanfällig. Die weltweit gegen Banken verhängten Strafen betragen in den letzten Jahren mehr als 200 Mrd. \$.

Auch Kartellverfahren haben Konjunktur. Von 2007 bis 2012 wurden vom Bundeskartellamt 1,8 Mrd. € Bußgelder verhängt. Im Zeitraum von 2013 bis Mai 2014 waren es bereits 1,36 Mrd. €. Absprachen unter Wettbewerbern über Preise, Konditionen und Marktaufteilungen sind alltäglich. Kein Bereich bleibt verschont. Die Vielfalt der von Absprachen betroffenen Produkte und Dienstleistungen reicht von A bis Z.

Die Bereitschaft deutscher Unternehmen, im Ausland zu bestechen, ist trotz Code of Conducts nicht zurückgegangen. In vielen Ländern ist die Zahlung von Schmiergeldern nach wie vor üblich. Das bestätigt eine aktuelle Umfrage in Unternehmen aller Größenordnungen. Danach meinen 60% der befragten Vertriebsmitarbeiter, dass man in Afrika ohne Bestechung nicht weiterkommt; gefolgt von Osteuropa 58%, Süd- und Mittelamerika 56%, Mittlerer Osten 48%, Ostasien 40% (Studie Recommind 2016). Die Umsetzung von Compliance in Hochrisikoländern wird als kaum zu bewältigende Herausforderung angesehen. Viele Manager, die im Ausland tätig sind, halten Schmiergelder „im Notfall“ für gerechtfertigt, denn „ohne Schmiergeld kein Auftrag“.

Der OECD Foreign Bribery Report 2014 belegt, dass die internationale Korruption nach wie vor grassiert. Laut einer Schätzung der Weltbank werden über eine Billion US-\$ jährlich weltweit in das lukrative Korruptions-Geschäft investiert. Demgegenüber steht das geringe staatliche Verfolgungsinteresse. 22 der 41 OECD-Länder, die sich nach der OECD Konvention verpflichtet haben, grenzüberschreitende Korruption strafrechtlich zu verfol-

gen, haben in den Jahren 2000 bis 2014 nicht einen einzigen Bestechungsfall untersucht (TI „Exporting Corruption Progress Report 2015“).

Globale, unkontrollierte Finanzströme in Steuer Oasen, die Anonymität garantieren, begünstigen Korruption, Steuerflucht und Geldwäsche. Es gibt Schatten-Finanzplätze weltweit, nicht nur in der Karibik, auch in Europa und den USA, unerreichbar für nationale Steuerbehörden und Staatsanwälte. Dort domizilieren geschätzte 2 Millionen anonyme Briefkastenfirmen.

IV. URSACHEN FÜR DAS VERSAGEN VON CMS

Die Ursache für das Versagen des Compliance Managements hat in den einzelnen Fällen sicherlich unterschiedliche Gründe. Der Grad der Professionalisierung und der Akzeptanz von Compliance in den Unternehmen schwankt beträchtlich. Dies gilt insbesondere für den deutschen Mittelstand. Hier ist eine nur langsam wachsende Sensibilität für Compliance zu beobachten. Compliance Pflichten werden als lästiger Kostenfaktor und als bürokratischer Ballast wahrgenommen. Für viele Mitarbeiter bleibt Compliance ein Fremdwort, für das sie kein Verständnis aufbringen. Die Mehrheit kennt die Compliance Richtlinien nicht oder hält sie für wenig hilfreich im Alltagsgeschäft (Umfrage Hogan Lovells 2016). Jeder vierte Beschäftigte würde – nach einer Umfrage in deutschen Unternehmen – Geschenke von Geschäftspartnern bedenkenlos annehmen (Studie Hochschule Würzburg und Recommind 2014/2015).

Compliance gilt vielen als Hindernis für erfolgreiches unternehmerisches Handeln. Während nach außen hin von der Notwendigkeit der Regeltreue und über verantwortliche Unternehmensführung geredet wird, zeigt man sich im kleinen Kreis von den durch Compliance auferlegten Beschränkungen genervt.

Gemeinsam ist den Unternehmen der Mangel an Ernsthaftigkeit bei der konsequenten Umsetzung der Compliance Richtlinien in den Geschäftsprozessen. Damit aber ein Compliance System funktioniert, reicht es nicht, die Regeln auf Hochglanzpapier zu drucken und im Internet zu veröffentlichen. Regelwerke, die als bürokratisch empfunden werden, werden in der täglichen Arbeit nicht beachtet und sind sinnlos.

Compliance funktioniert eben nur, wenn sie auch gelebt wird.

V. COMPLIANCE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Ob tatsächlich mit der Implementierung von Compliance Systemen auch ein durchgreifender Kulturwandel in den Unternehmen einhergeht, wird nach verbreiteter Auffassung bezweifelt. Bei den meisten Unternehmen ist alleinige Triebfeder für die Einführung von CMS die Haftungsvermeidung zum Schutz des Unternehmens, nicht aber die Verankerung von ethischen Handlungs-Parametern für Entscheidungen im Geschäftsalltag. Es wird hierbei übersehen, dass es bei der Compliance um mehr geht, als um rechtstechnische Regelbefolgung. Es wird nicht verstanden, dass Compliance einen Beitrag zur Schaffung von Unternehmensintegrität darstellt, und dass Compliance Bemühungen nur erfolgreich sein können, wenn sie in eine Werte basierte Unternehmenskultur eingebunden sind. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der es für die Akteure in Dilemma-Situationen aufgrund ihrer inneren Einstellung keinen Raum für die Frage gibt, ob es im Interesse des Unternehmens liegt, sich illegaler Mittel zu bedienen. Handlungsleitend soll mithin ein richtiges Werteverständnis sein und nicht ein Abwägen des wirtschaftlichen Vorteils durch einen Regelverstoß gegen das Risiko der Tatentdeckung.

Es ist mir bewusst, dass es sich nicht jedes Unternehmen leisten kann, illegale Forderungen, die in Hochrisikoländern teilweise erpresserischen Charakter haben, zurückzuweisen. Nicht alle befinden sich in der komfortablen wirtschaftlichen Situation, aus Compliance Gründen auf Umsätze zu verzichten und sich aus Märkten mit hoher Korruptionstoleranz zurückzuziehen. Collective Actions, wie z. B. Projektbezogene Integritätsvereinbarungen der Wettbewerber mögen im Einzelfall ein erfolgreiches Abwehrmittel gegen Korruption sein, sind aber angesichts der weltweiten systemischen Korruption nicht ausreichend, einen korruptionsfreien Wettbewerb herzustellen.

VI. TONE FROM THE TOP

Es ist Kernaufgabe der Unternehmensleitung, für effektive Compliance Strukturen zu sorgen und eine Kultur der Legalität

zu schaffen. Ethisches Verhalten muss in der Unternehmensführung verankert werden. Das Unternehmen kann von seinen Mitarbeitern nur diejenigen Verhaltensweisen einfordern, die die Unternehmensleitung im Geschäftsalltag vorlebt. Compliance steht allerdings nicht bei allen Vorständen oben auf der Agenda.

Unter den deutschen Compliance Verantwortlichen klagen viele über mangelnde Unterstützung (Umfrage Hogan Lovells 2016). Wenn in der Praxis aber nicht über Compliance geredet wird, sondern über die zu erreichenden Ziele, egal auf welchem Weg, dann sind alle internen Compliance Regularien nicht viel mehr als ein Feigenblatt. Wenn nur für die Galerie über die strikte Befolgung der Gesetze, gesellschaftliche Verantwortung und Kulturwandel schwadroniert wird, kann man Compliance vergessen. Es geht nicht ohne ein eindeutiges Bekenntnis der Unternehmensleitung zu Compliance, und zwar ohne Wenn und Aber. Der „Tone from the Top“, sich an die Gesetze und internen Regeln zu halten, hat immer und für alle zu gelten. Alles andere wäre ein fundamentaler Mangel in der Führungs- und Unternehmenskultur. Bei Entscheidungen in Konfliktsituationen müssen Vorgesetzte Farbe bekennen. Geschäfte sind abzulehnen, wenn sie den Compliance-Vorgaben widersprechen. Auch die mittelbare Bestechung über Dritte mit dem Ziel der Auftragserlangung ist ein absolutes No-Go.

Auch sollte die Motivation der Mitarbeiter für regeltreues Verhalten und die Teilnahme an Schulungen zum Gegenstand der Leistungsbeurteilung gemacht werden. Die Umsetzung der Compliance Maßnahmen gehört in die Zielbeschreibung für Führungskräfte, deren Erfüllung Maßstab für die Höhe der Bonuszahlung ist.

VII. AUSBLICK

Das Compliance System der Zukunft ist mehr als bloße Regelbefolgung. Schon gar nicht verhindern wohlfeile Appelle an Ethik und gesellschaftliche Verantwortung eine weitere Ausbreitung von Korruption.

Die Aufgabe wird sein, Compliance und Integrität zu einem strategischen Unternehmensziel zu verbinden. Im Erfolgsfall besteht

dann eine gute Chance, dass Compliance und Unternehmenswerte zum inneren Kompass aller Unternehmensangehörigen werden. ■



e.i.(euro ius)e.V.

EINE VEREINIGUNG
EUROPÄISCHER
RECHTSANWÄLTE

Kurzfassung einer interessanten Schiedsgerichtsordnung

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Dr. Harald Volze

Fachanwalt für Versicherungsrecht, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Börsenplatz 1 · D-60313 Frankfurt am Main · Telefon (00 49) 69 / 28 78 50 · Fax (00 49) 69 / 29 15 64

E-Mail: drvolze@aol.com · Internet: www.drvolze.de

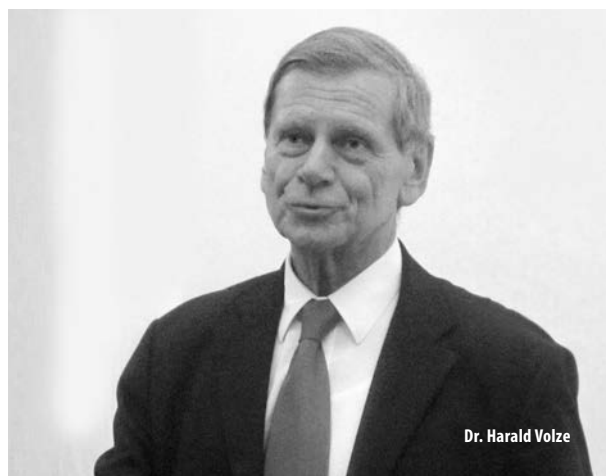
In der Schiedsgerichtsordnung des BVS Hessen, ö.b.u.v. sowie qualifizierter Sachverständiger e. V., finden sich folgende wesentliche Regelungen:

1. Anwendungsbereich

Die Schiedsgerichtsordnung findet auf Streitigkeiten Anwendung, die nach einer von den Parteien getroffenen Schiedsgerichtsvereinbarung unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges durch ein Schiedsgericht gemäß den Bestimmungen dieser Schiedsgerichtsordnung entschieden werden sollen.

Im Übrigen geltend die Vorschriften des 10. Buches der Zivilprozessordnung (ZPO).

2. Das Schiedsgericht besteht aus zwei ö. b. u. v. Sachverständigen und einem Volljuristen. Auf diese Weise wird die Sachkunde in das Schiedsgericht eingebracht und die Bestimmung des Schiedsgerichtes wird von dem Verband bekannt gegeben und auf Wunsch der Verfahrensbeteiligten auch abgeändert. Es findet jedenfalls keine zeitaufwendige Auseinandersetzung über die Frage statt, wer Schiedsrichter werden soll und wer nicht.
3. Die Zustellung von Schriftsätzen, Ladungen und Verfügungen erfolgt durch das Schiedsgericht. Mündliche Verhandlung und rechtliches Gehör wird gewährt.
4. Es findet eine Sachermittlung statt, die aufgrund der Beisitzer als Sachverständige in technischen Fragen sich einfach und sachkundig gestaltet.
5. Es gibt eine Verhandlungsniederschrift, die auch den Beteiligten zugestellt wird.



Dr. Harald Volze

6. Das Schiedsgericht entscheidet durch einen Schiedsspruch oder es kommt zu einem Vergleich.
7. Es gilt die Verschwiegenheit im gesamten Schiedsgerichtlichen Verfahren.
8. Mit dem Schiedsspruch bzw. einem Vergleich wird auch über die Kosten entschieden.
9. Die Kosten der Gebühren des Schiedsgerichts bestimmen sich nach dem Streitwert, der von dem Schiedsgericht nach den gesetzlichen Vorgaben festgelegt wird. Die Gebühren berechnen sich nach den Grundsätzen der Rechtsanwaltsgebührenordnung.

Der vollständige Text der in Kurzfassung angesprochenen Schiedsordnung kann auf Wunsch zugleitet werden. ■

Ziele und Aufgaben von e.i. (euro ius) e.V.

Eine Vereinigung europäischer Rechtsanwälte mit deutschsprachigen Mitgliedern in 25 europäischen Staaten
Internet: www.e-i-euro-ius.de

Zweck des Vereins ist die Förderung der Zusammenarbeit und der wechselseitige Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des Vereins.

Der Verein arbeitet ohne Gewinnabsicht.

Die Mitglieder aus 25 europäischen Staaten unterstützen sich gegenseitig in ihrer beruflichen Arbeit. Eine Pflicht zur Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern besteht nicht.

Die Vereinssprache ist deutsch.

Der gemeinnützige Verein hat seinen Sitz in Frankfurt am Main und ist im dortigen Vereinsregister eingetragen.

Die Mitglieder sind in der Regel Sozien in mittelgroßen Rechtsanwaltskanzleien, die ihren Schwerpunkt im Zivilrecht, Versicherungsrecht und Wirtschaftsrecht haben.

Die Anmeldung erfolgt an den 1. Vorsitzenden,
Herrn Rechtsanwalt Dr. Harald Volze, Börsenplatz 1, 60313 Frankfurt am Main.



e.i. (euro ius) e.V.

EINE VEREINIGUNG EUROPÄISCHER RECHTSANWÄLTE





Impressionen und Eindrücke unserer Veranstaltungen



VORSTAND

1. Vorsitzender

DR. HARALD VOLZE
Rechtsanwalt
Börsenplatz 1
D-60313 Frankfurt am Main
Telefon: (00 49) 69 / 28 78 50
Telefax: (00 49) 69 / 29 15 64
E-Mail: drvolze@aol.com

2. Vorsitzender

DR. J. SOTRIFFER
Avvocato
Via Moscova 47/A
I-20129 Milano
Telefon: (00 39) 02 / 65 92 886
Telefax: (00 39) 02 / 92 88 26 69
E-Mail: gsotriffier@milanoavvocati.eu

MITGLIEDER

BELGIEN

Advocaat
JOZEF UBAGHS
Advocatenkantoor Demets BVBA
Verlatstraat 23–25
B-2000 Antwerpen
Telefon: (00 32) 3 / 502 32 75
Telefax: (00 32) 3 / 502 32 76
E-Mail: advocaat.ubaghs@telenet.be

Rechtsanwalt
RALPH LENTZ
Aachener Straße 70
B-4700 Eupen
Telefon: (00 32) 87 / 74 49 87
Telefax: (00 32) 87 / 74 49 13
E-Mail: lentzralph@lentz-rechtsanwalt.be

DEUTSCHLAND

Rechtsanwältin
MARION BACHMANN-BORSALINO
Neue Kräme 30
D-60311 Frankfurt am Main
Telefon: (00 49) 69 / 900 21 60
Telefax: (00 49) 69 / 900 21 629
E-Mail: info@bachmann-rechtsanwaelte.de

Rechtsanwalt
PETER DEPRÉ
Depré Rechtsanwalts AG
04, 13–16
D-68161 Mannheim
Telefon: (00 49) 6 21 / 12 07 80
Telefax: (00 49) 6 21 / 15 38 00
E-Mail: peter.depre@depre.de

Rechtsanwalt
DR. OLIVER JENAL
Depré Rechtsanwalts AG
04, 13–16
D-68161 Mannheim
Telefon: (00 49) 6 21 / 12 07 881
Telefax: (00 49) 6 21 / 15 38 00
E-Mail: oliver.jenal@depre.de

Rechtsanwalt
FRIEDEMANN KOCH
Marburger Straße 16
D-10789 Berlin
Telefon: (00 49) 30 / 2 12 48 99 - 0
Telefax: (00 49) 30 / 2 12 48 99 - 20
E-Mail: kanzlei@friedemann-koch.de

Rechtsanwalt
THOMAS NÄGELE
Heugasse 1
D-73728 Esslingen
Telefon: (00 49) 7 11 / 25 36 17 - 0
Telefax: (00 49) 7 11 / 25 36 17 - 77
E-Mail: thomas.naegle@dvokat.de

Rechtsanwalt
MALTE REINER
Häusserstraße 6a
D-69115 Heidelberg
Telefon: (00 49) 62 21 / 75 70 90
Telefax: (00 49) 62 21 / 75 70 9 - 29
E-Mail: mail@reiner-rulffes.de

Rechtsanwalt
HORST SCHNEIDER
Gallische Straße 2
D-63128 Dietzenbach
Telefon: (00 49) 60 74 / 91 91 50
Telefax: (00 49) 60 74 / 91 91 522
E-Mail: email@ra-horstschneider.de

Rechtsanwalt
HOLGER SIEBERT
Grünberger Straße 89
D-36304 Alsfeld
Telefon: (00 49) 66 31 / 50 36
Telefax: (00 49) 66 31 / 7 28 01
E-Mail: info@siebert-collegen.de

Rechtsanwalt
DR. HARALD VOLZE
Börsenplatz 1
D-60313 Frankfurt am Main
Telefon: (00 49) 69 / 28 78 50
Telefax: (00 49) 69 / 29 15 64
E-Mail: drvolze@aol.com

Rechtsanwalt
DR. MATTHIAS ZILLMER
Herzog-Friedrich-Str. 51
D-24103 Kiel
Telefon: (00 49) 4 31 / 80 41 45
Telefax: (00 49) 4 31 / 55 68 56 39
E-Mail: zillmer@zillmerkiel.de

D Ä N E M A R K

Advokat (L)
NICOLE SCHÜNEMANN-FØH
Fischer Advokatfirma
Grundtvigs Allé 183, 1. sel
DK-6400 Sønderborg
Telefon: (00 45) 74 / 63 08 00
Telefax: (00 45) 74 / 65 26 26
E-Mail: nsf@fischer-advokatfirma.com

Verzeichnis der Mitglieder

FRANKREICH

Avocat à la Cour
HENRI BOERNER
26, rue de Grassi
F-3300 Bordeaux
Telefon: (00 33) 5 / 56 44 12 26
Telefax: (00 33) 5 / 56 79 03 36
E-Mail: boerneravocats@scp-boerner.fr

Avocat à la Cour
GÉRARD DAUMAS
36, rue Edouard-Delangle
F-13006 Marseille
Telefon: (00 33) 4 / 91 00 35 40
Telefax: (00 33) 4 / 91 53 71 41
E-Mail: wilson.daumas@wanadoo.fr

GRIECHENLAND

Rechtsanwalt
NIKOS M. TSIANTOS
Tsimiskistr. 38
GR-546 23 Thessaloniki
Telefon: (00 30) 2 31 / (0) 22 88 68
Telefax: (00 30) 2 31 / (0) 25 74 19
E-Mail: TsiantosN@piraeusbank.gr

GROSSBRITANNIEN

Attorneys at Law
D. G. HENSHALL
Volks Hedleys Solicitors
26 Old Brompton Road
South Kensington
GB-London SW7 3DL
Telefon: (00 44) 20 / 75 84 67 33
Telefax: (00 44) 20 / 75 84 95 77
E-Mail: david.henshall@volkshedleys.com

IRLAND

Solicitor
DUNCAN S. J. GREHAN
Gainsboro House
24 Suffolk Street
IRL-Dublin 2
Telefon: (0 03 53) 1 / 6 77 90 78
Telefax: (0 03 53) 1 / 6 77 90 76
E-Mail: mail@duncangrehan.com

ISLAND

Rechtsanwalt
EINAR G. STEINGRIMSSON
Lausnir lögmannsstofa sf.
Sudurlandsbraut 52
IS-108 Reykjavik
Telefon: (0 03 54) 5 / 63 18 00
Telefax: (0 03 54) 5 / 63 18 01
E-Mail: lausnir@lausnir.is

ITALIEN

Avvocato
DR. ANTONIO COSTANTINO
Via Cadorna, 5
I-22100 Como
Telefon: (00 39) 0 31 / 26 94 12
Telefax: (00 39) 0 31 / 26 17 37
E-Mail: kanzlei@avvocato-costantino.it

Avvocato
PROF. GIAN ALBERTO FERRETTI
Piazza Cola di Rienzo, 69
I-00192 Roma
Telefon: (00 39) 06 / 3 21 34 43
Telefax: (00 39) 06 / 3 21 47 93
E-Mail: studioferretti@studiolegaleferretti.it

Avvocato
DR. J. SOTRIFFER
Via Moscova 47/A
I-20129 Milano
Telefon: (00 39) 02 / 65 92 886
Telefax: (00 39) 02 / 92 88 26 69
E-Mail: gsotriffier@milanoavvocati.eu

KROATIEN

Rechtsanwalt
AUGUSTIN LUKACEVIC
Petrinjska 47/II
HR-1000 Zagreb
Telefon: (0 03 85) 1 / 4 81 63 66
Telefax: (0 03 85) 1 / 4 81 63 67
E-Mail: Ad.Lukas.Pat.Jur@inet.hr

LIECHTENSTEIN

Rechtsanwalt
DR. NORBERT SEEGER
Am Schrägen Weg 14
LI-9490 Vaduz
Telefon: (0 04 23) 2 / 32 08 08
Telefax: (0 04 23) 2 / 32 06 30
E-Mail: admin@seeger.li

LUXEMBURG

Avocat
JEAN WAGENER
10 A Boulevard de la Foire
L-2016 Luxembourg
Telefon: (0 03 52) 45 31 13
Telefax: (0 03 52) 45 32 53
E-Mail: warulaw@pt.lu

NIEDERLANDE

Advocat
SARA LIESKER
Liesker Legal NV
Ceresstraat 4
NL-4811 CC, Breda
Telefon: (00 31) 76 / 5 30 36 00
Telefax: (00 31) 76 / 5 30 36 09
E-Mail: sliesker@lieskerlegal.nl

ÖSTERREICH

Rechtsanwältin
DR. SILVIA MOSER
Greiter Pegger Kofler & Partner
Maria-Theresien-Straße 24
A-6020 Innsbruck
Telefon: (00 43) 512 57 18 11
Telefax: (00 43) 512 58 49 25
E-Mail: office@lawfirm.at

Rechtsanwalt
DR. CHRISTOF JOHAM
Gewerbestr. 13
A-5301 Eugendorf
Telefon: (00 43) 62 25 / 2 00 18
Telefax: (00 43) 62 25 / 2 00 29
E-Mail: kanzlei@dr-joham.at

Rechtsanwalt
DR. KLAUS OBLIN
Josefstädter Straße 11
A-1080 Wien
Telefon: (00 43) 1 / 505 37 05 - 0
Telefax: (00 43) 1 / 505 37 05 - 10
E-Mail: office@oblin.at

Verzeichnis der Mitglieder

POLEN

Rechtsanwalt
PAWEL KOEHLER
Sobieskiego 8a/2
PL-40082 Katowice
Telefon: (00 48) 32 / 253 74 96
Telefax: (00 48) 32 / 253 05 54
E-Mail: p.koehler@biuraprawne.pl

PORTUGAL

Advogado
CRISTINA DEIN
Dein Advogados
Rua Castilho 1-5° Esq.
P-1250-066 Lisboa
Telefon: (0 03 51) 21 / 3 88 40 95
Telefax: (0 03 51) 21 / 3 88 19 55
E-Mail: dein@dein.pt

Advogado
DR. CLAUDINO PEREIRA
Rua dos Clerigos, 46-1°
P-4050-204 Porto
Telefon: (0 03 51) 22 / 33 94 09 - 0
Telefax: (0 03 51) 22 / 33 94 04 09 - 8
(0 03 51) 22 / 33 94 04 09 - 9
E-Mail: claudinop@mail.telepac.pt

RUSSLAND

Rechtsanwältin
ZARIFA DOLGANOWA
Osennij Bulvar 16-1-162
RUS-121614 Moscow
Telefon: (00 49) 69 / 95 11 47 41
Mobil: (00 49) 1 78 / 2 82 87 24

SCHWEDEN

Advokat
FOLKE BRANDT
Box 70 86
S-40232 Göteborg
Telefon: (00 46) 3 17 / 11 34 78
Telefax: (00 46) 3 17 / 13 53 73
E-Mail: brandtlaw@swipnet.se

SCHWEIZ

Avocat
JACQUES BONFILS
Av. Tivoli 3
CH-1701 Fribourg
Telefon: (00 41) 2 63 / 47 41 41
Telefax: (00 41) 2 63 / 47 41 40
E-Mail: bonfils@avopartner.ch

Advokat & Rechtsanwalt
DR. ALEXANDER PAUER
Falknerstraße 12
CH-4001 Basel
Telefon: (00 41) 61 / 2 62 30 20
Telefax: (00 41) 61 / 2 62 30 24
E-Mail: info@pauerwickundmayer.ch

S E R B I E N

Rechtsanwalt
ZARKO ANDJELIC
Dubljanska 86
SRB-11000 Beograd
Telefon: (0 03 81) 11 / 2 45 69 79
Telefax: (0 03 81) 11 / 2 45 80 27
E-Mail: info@andjelic-partner.com

S L O W E N I E N

Rechtsanwalt
IGOR GROS MAN
Resljeva 44/1
SLO-1000 Ljubljana
Telefon: (0 03 86) 1 / 4 30 23 30
Telefax: (0 03 86) 1 / 2 32 76 08
E-Mail: odvetnik.igor.grossman@siol.net

S P A N I E N

Abogado
DR. WOLFGANG OEHLER
1961 Abogados y Economistas
Mestre Nicolau 19, 2º
E-08021 Barcelona
Telefon: (00 34) 93 / 414 03 74
Telefax: (00 34) 93 / 414 64 64
E-Mail: oehler@1961bcn.com

T Ü R K E I

Rechtsanwältin
SÜHEYLA INCE
Neue Brücke 3
D-70173 Stuttgart
Telefon: (00 49) 7 11 / 2 36 51 25
Telefax: (00 49) 7 11 / 2 36 51 26
E-Mail: info@anwaltskanzlei-ince.de

U N G A R N

Rechtsanwalt
DR. CSABA VON PATAKY
Postfach 65
H-5201 Törökszentmiklós
Telefon: (00 36) 56 / 39 04 47
Telefax: (00 36) 56 / 39 04 47
E-Mail: drpataky@t-online.hu



e.i.(euro ius)e.V.

EINE VEREINIGUNG EUROPÄISCHER RECHTSANWÄLTE

Justitia Figur „Gerechtigkeitsbrunnen“, Frankfurt am Main - Foto: Steffen Krebs



IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

e. i. (euro ius) e. V.

1. Vorsitzender: Dr. Harald Volze
Börsenplatz 1 · 60313 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69 / 28 78 50 · Telefax: 0 69 / 29 15 64
E-Mail: drvolze@aol.com
Internet: www.e-i-euro-ius.de

GRAFIK-DESIGN & REALISATION:

Stefan Krebs

Apfelbaumgasse 1 · 63165 Mühlheim am Main
Telefon: 0 61 08 / 82 55 24
E-Mail: sk-art@t-online.de

Druck: Bauerprint GmbH, Aschaffenburg

e. i. (euro ius) e. V.

Kanzlei Dr. Harald Volze · Börsenplatz 1 · 60313 Frankfurt am Main

Telefon: 0 69 / 28 78 50 · Telefax: 0 69 / 29 15 64 · E-Mail: drvolze@aol.com

Internet: www.e-i-euro-ius.de



e.i. (euro ius) e.V.

EINE VEREINIGUNG EUROPÄISCHER RECHTSANWÄLTE