



# Kanzlei News

Im Fokus

### 3 Aktuelles



Verwertungskündigung bei Immobilien

### 5 Kompetenz



Competence Center IP auf Erfolgskurs

### 7 Internes



Präsenz im Mittleren Osten

## In der Welt zuhause



Liebe Mandanten,  
liebe Geschäftsfreunde,

Heisse Kursawe Eversheds hat als Full-Service-Kanzlei den Anspruch, den Mandanten rechtliche Beratung aus einer Hand zu bieten, egal wo sie diese benötigen. Am Ort des Geschehens zu sein,

ist dabei besonders wichtig. Global verstärkt sich Eversheds daher mit weiteren Standorten im Mittleren Osten, worüber wir in der 13. Ausgabe der Kanzlei News berichten. Weiteres Thema ist die Eröffnung des neuen Büros in Hamburg, mit dem die Kanzlei auch in Deutschland einen weiteren Schritt nach vorne macht. Daneben stellen wir Ihnen einige Urteile vor, die für Sie von Interesse sein können.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre mit unseren Kanzlei News.

Ihr

Axel Zimmermann

## (K)ein religionsfreier Raum

Konflikte zwischen Religionsausübung und Pflichten am Arbeitsplatz landen häufig medienwirksam vor Gericht. Was lässt sich aus den Urteilen ableiten?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich Anfang dieses Jahres mit der Kündigung eines Moslems befasst, der sich weigerte, Alkoholflaschen in die Regale zu räumen und dies mit dem Alkoholverbot des Islam begründete (Urteil vom 24.02.2011, Az.: 2 AZR 636/09). Einmal mehr wurden dem Arbeitgeber durch das BAG erhöhte Organisations- und Rücksichtnahmepflichten auferlegt. Der Arbeitgeber müsse versuchen, den Arbeitnehmer so einzusetzen, dass Konflikte mit seiner Religion nicht entstehen. Immerhin sieht das BAG ein, dass die Rücksichtnahmepflicht des Unternehmensbetriebers zu weit gehen kann: Der Arbeitgeber

muss dem Arbeitnehmer nur eine „naheliegende“ konfliktfreie Tätigkeit anbieten, ist jedoch nicht verpflichtet, seine Betriebsabläufe deswegen neu zu organisieren. Kann das Unternehmen dem Mitarbeiter also keine anderweitige Tätigkeit anbieten, ist der Arbeitgeber zur personenbedingten Kündigung berechtigt.

### Arbeiten und beten

Religionsbedingte Konflikte am Arbeitsplatz sind keine Massenstreitigkeiten. Dennoch wurden in den vergangenen Jahren bereits einige Fälle entschieden, die im Spannungsfeld zwischen Religionsfreiheit und Arbeitsplatz Arbeitge-

► Fortsetzung Seite 4

## Standort in Hamburg

Heisse Kursawe Eversheds eröffnet im Oktober 2011 ein Büro in der Hansestadt.

Zum Start werden die Partner Dr. Carola Rathke und Dr. Sebastian Zeeck LL.M. sowie weitere Anwälte ihre Tätigkeit in der Hansestadt aufnehmen und so in Zukunft ihr gesamtes Leistungsportfolio in Hamburg anbieten. Die Kanzlei, die in Norddeutschland und international einen großen Mandantenstamm hat, trägt mit der Büroeröffnung den Anforderungen der Mandanten Rechnung, die eine Präsenz vor Ort für wünschenswert halten. Auch ist die Zusammenarbeit mit den Eversheds-Büros in Dänemark, Niederlanden, Polen, Schweden sowie dem Baltikum in den vergan-



genen Jahren stark gewachsen. Mit dem Aufbau des Büros wird ein starkes Signal gesetzt, diese Zusammenarbeit in Zukunft weiter zu intensivieren. Die Räumlichkeiten befinden sich direkt an der Innenalster.



Dr. Stefan Diemer,  
Steuerrecht, Partner

## Trotz erheblicher privater Mitbenutzung absetzbar?

Bewegung bei der steuerlichen Geltendmachung eines Arbeitszimmers.

Das Finanzgericht Köln hat ein aufsehenerregendes Urteil gefällt. Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer können auch bei erheblicher Privatnutzung in Höhe des beruflichen bzw. betrieblichen Nutzungsanteils steuerlich berücksichtigt werden. In dem Verfahren beantragte ein Unternehmer den Abzug von 50% der Kosten für einen als Wohnzimmer und zur Erledigung seiner Büroarbeiten genutzten Raum – und bekam vor dem Finanzgericht Köln recht.

Damit widersprechen die Richter der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, wonach die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nur dann steuerlich abzugsfähig sind, wenn es so gut wie ausschließlich beruflich genutzt wird. Das Finanzgericht Köln stützt sich auf eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesfinanzhofs von 2009, wonach gemischt ver-

lasste Reisekosten aufgeteilt werden können. Daraus schlussfolgert das Finanzgericht, dass auch für den Bereich des Arbeitszimmers eine Aufteilung in einen betrieblichen und privaten Teil grundsätzlich zulässig ist.

Da das Finanzgericht Baden-Württemberg kürzlich eine Aufteilung abgelehnt hat, wurde die Revision zum Bundesfinanzhof zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung zugelassen. Mittlerweile können geeignete Fälle über ein ruhendes Verfahren offengehalten werden. Von dem Urteil unberührt bleiben die weiteren Voraussetzungen für die steuerliche Absetzbarkeit. Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung, sind die Aufwendungen ohne Höchstgrenze abzugsfähig. Bis zu 1.250 EUR jährlich sind diese abzugsfähig, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. §

## Facebook „Gefällt mir“-Button wettbewerbskonform aber datenschutzwidrig?

Der „Gefällt mir“-Button von Facebook ist aus wettbewerbsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Allerdings gibt es datenschutzrechtliche Bedenken.

Erstmals befasste sich ein Gericht mit der Verknüpfung von Datenschutz und Wettbewerbsrecht. Das Kammergericht Berlin urteilte, dass die Verwendung des Facebook „Like“-Buttons auf kommerziellen Webseiten unter Umständen gegen das Datenschutzrecht, nicht jedoch gegen den lautereren Wettbewerb verstößt (Az.: 5 W 88/11).

Der Like-Button bewirkt, dass von eingeloggten Facebook Nutzern, die externe Webseiten mit einem „Gefällt mir“-Button besuchen, zahlreiche Daten über diesen Besuch (Datum, Uhrzeit, IP-Adresse etc.) an Facebook übertragen werden, und zwar auch dann, wenn der Button gar nicht betätigt wird. Hierüber hatte der Webseitenbetreiber die Nutzer nicht informiert. Das Gericht hat

darin zwar einen möglichen Verstoß gegen § 13 Abs. 1 TMG gesehen, war jedoch der Auffassung, dass ein Verstoß gegen diese Bestimmung keinen unlauteren Wettbewerb im Sinne von § 4 Nr. 11 UWG indiziert.

Auch wenn das Gericht im Hinblick auf Mitbewerber erkannt hat, dass § 13 Abs. 1 TMG keine wettbewerbsbezogene Schutzfunktion zukomme, ist eine solche Schutzfunktion dem Verbraucher zugestehen, da die Informationspflicht auch dazu dient, unerwünschte Belästigungen durch geschäftliche Handlung, insbesondere Werbung, abzuwehren. Das Argument, dass eingeloggte Facebook Mitglieder ihren Wunsch und ihre Bereitschaft, von solchen Handlungen erfasst zu werden, zu erkennen geben, indem sie eingeloggt seien, ist zweifel-

haft. Für ausloggedte Facebook Mitglieder oder Nichtmitglieder gilt dies sowie so nicht. Der Wille, auf einer externen Seite Werbung gezeigt zu bekommen, mag gegeben

sein, wenn man bewusst den Facebook „Gefällt mir“-Button betätigt. Allerdings ist für einen eingeloggten Nutzer beim Besuch einer externen Seite nicht im Voraus ersichtlich, ob diese Seite Social Plug-ins verwendet. Ruft er die Seite auf, ist es zu spät, um sich auszuloggen, seine Daten sind gesendet und die Werbung wird angezeigt. Hier scheint Raum für einen Unterlassungsanspruch gegeben. §



Sandra Waigand,  
IP-/IT-, Zivilrecht

# Verwertungskündigung bei unrentablen Immobilien

Kündigung eines Mietverhältnisses zum Zwecke des Verkaufs ist eingeschränkt möglich.

**E**in Wohnraummietverhältnis kann der Vermieter nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse hat. Neben der Kündigung wegen Pflichtverletzung des Mieters und Eigenbedarf des Vermieters gehört die Verwertungskündigung in § 573 II Nr. 3 BGB zu den gesetzlich anerkannten Kündigungsgründen. Der Bundesgerichtshof hat die Rechte für Eigentümer defizitärer Immobilien gestärkt (Az.: VIII ZR 226/09).

Im entschiedenen Fall waren die Kläger Eigentümer eines Einfamilienhauses, das von einem volkseigenen Betrieb der ehemaligen DDR an den Beklagten vermietet wurde. Nach Beendigung der staatlichen Verwaltung traten die Kläger nach dem ehemaligen Eigentümer in das Mietverhältnis auf Vermieterseite ein. Die Kläger kündigten das Mietverhältnis, um das verlustbringende Mietobjekt zum Zwecke der Auseinandersetzung der Erbengemeinschaft zu veräußern. Hierein seien sie bei einem Fortbestand des Mietverhältnisses gehindert. Das Landgericht Potsdam

hat die Klage abgewiesen, weil die Kläger das Grundstück in einem schlechten Zustand erworben hätten und keine wesentliche Verschlechterung eingetreten sei. Dem hat der BGH eine Absage erteilt und das Urteil des LG Potsdam aufgehoben: Es komme nicht allein darauf an, ob seit dem Erwerb durch den jetzigen Vermieter eine Verschlechterung des Verkehrswertes oder der Rentabilität eingetreten sei.

Vielmehr sei unter Berücksichtigung und Abwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob die dem Vermieter entstehenden Nachteile bei einem Fortbestehen des Mietverhältnisses die Nachteile des Mieters bei einem Verlust der Wohnung weit übersteigen. Es sei dem Vermieter nicht zuzumuten, auch dauerhafte Verluste ohne eine Verwertungsmöglichkeit hinzunehmen. Denn dies sei mit dem Eigentums-



Dr. Gerhard Molt,  
Immobilienrecht

grundrecht nach Artikel 14 GG nicht vereinbar. Das LG Potsdam muss nochmals prüfen und urteilen. Mit der Entscheidung stärkt der BGH die Rechte der Eigentümer unrentabler Immobilien, ein Wohnraummietverhältnis zur Vorbereitung der Veräußerung des Grundstücks zu kündigen, auch wenn die Anforderungen hoch bleiben. §

## Kündigungen richtig zustellen

Das BAG hat klargestellt, dass eine Kündigung am Arbeitsplatz zugestellt werden kann. Entscheidend ist das „ob“, nicht das „wie“ der Zustellung.

**S**oll einem Arbeitnehmer gekündigt werden, ist der Arbeitgeber für die fristgerechte Zustellung der Kündigung verantwortlich. Normalerweise durch Einwurf in den Briefkasten oder persönliche Übergabe. Es kann jedoch vorkommen, dass die Übergabe nicht persönlich geschieht, wenn beispielsweise die Ehefrau oder der Ehemann die Tür öffnet. Die Rechtsprechung erkennt seit Langem an, dass die Kündigung auch als zugestellt gilt, wenn sie dem Ehegatten an der Tür übergeben wird. Der Arbeitgeber kann mit einer Weitergabe des Kündigungsschreibens rechnen.

Lange umstritten und durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 09. Juni 2011 (Az.: 6 AZR 687/09)

geklärt ist die Frage, ob eine Kündigung auch dann als zugestellt gilt, wenn sie dem Ehegatten außerhalb der Wohnung zugestellt wird. Das BAG hat klargestellt, dass der Ehegatte immer, nicht nur an der eigenen Wohnungstür, empfangsberechtigt ist. Entscheidend ist nicht, wo die Zustellung erfolgt, also ob an der Wohnungstür oder wie im entschiedenen Fall am Arbeitsort des Ehegatten. Nach dem BAG kommt es vielmehr darauf an, wann mit der Weitergabe der Kündigung an den Arbeitnehmer zu rechnen ist. Muss die Kündigung beispielsweise am 31.08. zugestellt werden, reicht es aus, wenn die Kündigung der Ehefrau oder dem Ehemann am 31.08. im Laufe des Nachmittags zugestellt wird. Der Arbeitgeber darf

mit einer Weitergabe der Kündigung am gleichen Tag rechnen.

Ist mit der rechtzeitigen Weitergabe nicht zu rechnen, reicht die Zustellung an den Ehegatten

nicht aus, z.B. wenn die Ehepartner getrennt leben. Arbeitgeber sollten also nur in Ausnahmefällen die Kündigung an den Ehegatten zustellen, da fast immer das Risiko besteht, dass mit der rechtzeitigen Weitergabe nicht zu rechnen ist. Der sichere Weg bleibt immer noch die persönliche Zustellung oder der dokumentierte Einwurf in den Briefkasten. §



Dr. Susanne Giesecke,  
Arbeitsrecht, Partnerin



## (K)ein religionsfreier Raum

► Fortsetzung von Seite 1

bern als Richtschnur dienen können. Das Landesarbeitsgericht Hamm etwa hatte im Jahr 2002 folgenden Fall (Az.: 5 Sa 1582/01) zu entscheiden: Der muslimische Mitarbeiter eines metallverarbeitenden Betriebs zog sich am Nachmittag ohne Absprache mit seinem Vorgesetzten zurück, um seinen Gebetspflichten nachzukommen. Wegen des unerlaubten Verlassens des Arbeitsplatzes mahnte ihn der Arbeitgeber ab. Daraufhin klagte der Mitarbeiter auf Entfernung der Abmahnung und verlor. Völlig zutreffend hat das LAG Hamm seinerzeit festgestellt, dass zwar die Religionsausübung des Arbeitnehmers grundrechtlich geschützt sei, die betrieblichen Belange des Arbeitgebers aber ebenso.

Hier prallen also zwei Grundrechte aufeinander, und keines darf sich allein auf Kosten des anderen durchsetzen. Der Jurist nennt dies praktische Konkordanz, in der betrieblichen Praxis bedeutet es streng genommen nichts anderes als eine Verpflichtung zur gegenseitigen Rücksichtnahme. Das Gericht urteilte also – und dies sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein –, dass der Arbeitnehmer, wenn er sich zum Gebet zurückziehen möchte, dies mit seinem Arbeitgeber oder seinem Vorgesetzten absprechen muss, damit die betrieblichen Belange nicht leiden. Sofern dies betrieblich möglich ist, muss der Arbeitgeber

den Rückzug zum Gebet dann auch gestatten.

### Streitfall Kopftuch

Ebenfalls im Jahr 2002 hatte das BAG den Fall einer Kaufhausverkäuferin zu entscheiden, die sich entschloss, fortan ein Kopftuch zu tragen (Az.: 2 AZR 472/01). Der Arbeitgeber befürchtete Umsatzeinbußen und betriebliche Störungen und kündigte der Verkäuferin. Die Frau klagte gegen die Kündigung und bekam recht. Der Arbeitgeber müsse die betrieblichen Störungen oder Umsatzeinbußen, die aus dem Tragen des Kopftuches folgen, explizit darlegen. Von Unternehmen wird damit im Zweifel verlangt, erst einen Schaden zu erleiden, bevor es reagieren darf. Und dies, obwohl wirtschaftlich verantwortungsvolles Handeln gerade dadurch gekennzeichnet ist, Schaden von vornherein abzuwehren und den Schadenseintritt zu verhindern.

### Für alle Religionen gleich

Urteile, die zumeist im Zusammenhang mit dem muslimischen Glauben ergangen sind, gelten für alle anderen religiösen Überzeugungen gleichermaßen. Gläubige Christen heiligen den Sonntag, das Judentum und auch einige christliche Religionsgemeinschaften wie beispielsweise die Siebenten-Tags-Adventisten den

Samstag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit es ihm betrieblich möglich ist, die gleiche Arbeit auf einen anderen Wochentag zu verlegen, wenn er damit dem Arbeitnehmer erspart, mit religiösen Vorschriften in Konflikt zu kommen.



Dr. Stefan Kursawe,  
Arbeitsrecht, Partner

### Was tun?

Arbeitgebern, die sich vor derartigen Auseinandersetzungen schützen wollen, ist daher zu empfehlen, möglichst konkrete Tätigkeitsbeschreibungen in die Arbeitsverträge aufzunehmen und auf Versetzungsklauseln zu verzichten. Wäre im Ausgangsfall der muslimische Regaleinräumer tatsächlich nur als Regaleinräumer beschäftigt gewesen, wäre die Kündigung wohl gerechtfertigt. Als Ladenhilfe bleiben aber andere vergleichbare und vertragsgemäße Tätigkeiten möglich, die nichts mit dem Einräumen von Alkohol zu tun haben. §

► Für nähere Informationen steht Ihnen gerne Dr. Stefan Kursawe zur Verfügung.  
[s.kursawe@heisse-kursawe.com](mailto:s.kursawe@heisse-kursawe.com)

## Auf Erfolgskurs

Seit dem Start des Competence Centers stehen die Zeichen im IP-Bereich auf Expansion.

Im vergangenen Jahr setzte Heisse Kursawe Eversheds zum Sprung an, um mit einem Full-Service-Angebot im gewerblichen Rechtsschutz noch besser die Anforderungen der Mandanten zu erfüllen. Mit der Hinzunahme des Patentanwaltsteams Dr. Herbert Kunz, Dr. Michael Schneider und Andreas Ascherl sowie dem auf Streitfälle spezialisierten Hosea Haag, der dem Patent Litigationteam vorsteht, waren die Voraussetzungen erfüllt. Beide Bereiche ergänzen die von Axel Zimmermann geleitete IP-Praxis in idealer Weise, was auch dem Markt nicht verborgen blieb. Prompt folgte im Herbst 2010 eine Nominierung zur IP-Kanzlei des Jahres bei JUVÉ, dem marktführenden Branchenmagazin. Als Center of Competence für Eversheds International bedienen die insgesamt 20 Rechts- und Patentanwälte mittelständische Unternehmen genauso wie internationale Konzerne im kompletten IP-Bereich von Wettbewerbs- über Marken- und Urheberrecht bis hin zum Patentrecht. Ein Highlight war

die Tätigkeit für DuPont im Zusammenhang mit der 6,3-Milliarden-USD-Übernahme von Danisco. In der vorgeschalteten IP Due Diligence Prüfung hatte das Team die Schutzrechtsprüfung vorgenommen und darin den Status von insgesamt rund 150 Einsprüchen geprüft. Der Erfolg zeigt sich auch bei der Personalstärke, die im IP-Bereich stetig zunimmt. Patentanwalt Graf Albert von Keyserlingk verstärkt seit August den Patent-Service-Bereich, Rechtsanwalt Philipp Neels LL.M. konnte für Patent Litigation gewonnen werden. Weitere Einstellungen sind geplant. §



Axel Zimmermann,  
Head of IP, Partner

▶ Axel Zimmermann steht Ihnen für weitere Informationen gerne zur Verfügung.  
[a.zimmermann@heisse-kursawe.com](mailto:a.zimmermann@heisse-kursawe.com)



## Rechte eingeschränkt

Minderheitsaktionäre können nach den Änderungen des Umwandlungsrechts einfacher aus Unternehmen gedrängt werden.

Das novellierte Umwandlungsgesetz ist Mitte Juli 2011 in Kraft getreten. Damit hat die Bundesregierung die Vorgaben der entsprechenden EU-Richtlinie über Verschmelzungen in nationales Recht umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist es, den Wirtschaftsstandort Deutschland durch einen verringerten Verwaltungsaufwand für Unternehmen bei Verschmelzungen, Spaltungen und Formwechseln zu stärken. Von Praktikern werden Änderungen wie die weitere Vereinfachung bei der Vorbereitung von Hauptversammlungen begrüßt. Geteiltes Echo findet allerdings die Senkung des Schwellenwerts für den Zwangsausschluss von Aktionären beim sogenannten Squeeze-out von 95 auf 90%. So können Aktiengesellschaften bei der Verschmelzung einer Tochter- auf die Muttergesellschaft Minderheitsaktionäre bereits dann aus dem Unternehmen ausschließen, wenn

die Mutter 90% der Anteile an der Tochtergesellschaft hält. Vorteil der Regelung: Minderheitsaktionäre können in diesen Fällen eine Verschmelzung nicht mehr so leicht blockieren.

Genau an diesem Punkt regt sich aber auch Kritik. Die Missbrauchsgefahr sei groß, argumentieren Gegner, weil ein Unternehmen eine Verschmelzung vorschieben könne, um unliebsame Kleinaktionäre hinauszudrängen. Diesem Szenario hat der Gesetzgeber aber einen Riegel vorgeschoben, indem er die Wirksamkeit des Squeeze-out davon abhängig macht, dass die Verschmelzung auch wirklich stattfindet. Weil jeder Squeeze-out faktisch eine Enteignung des Minderheitsaktionärs bedeutet, ist die 90-Prozent-Schwelle allerdings verfassungsrechtlich bedenklich. Es wird jedoch nicht damit gerechnet, dass das Bundesverfassungsgericht

die Regelung später kippt, denn die Frage, ob eine Schwelle von 90 oder 95% verfassungsrechtlich geboten ist, lässt sich nicht eindeutig festlegen. Insgesamt sind die Änderungen sinnvoll, da sie die Vorbereitung und Durchführung der für eine Verschmelzung erforderlichen Hauptversammlungsbeschlüsse erleichtern. Hierdurch verringert sich nicht nur der organisatorische Aufwand, sondern auch das Risiko einer späteren Anfechtung der Beschlüsse. §



Dr. Matthias Heisse,  
Managing Partner

▶ Für nähere Informationen steht Ihnen gerne Dr. Matthias Heisse zur Verfügung.  
[m.heisse@heisse-kursawe.com](mailto:m.heisse@heisse-kursawe.com)



## Bankberater in der Pflicht

Spätestens seit der Finanzkrise wird die Beratungspraxis der Banken von Gerichten immer öfter unter die Lupe genommen, Anlegerrechte nicht selten gestärkt.

**E**in Urteil des Bundegerichtshofs hat im Frühjahr für Aufsehen gesorgt. Deutschlands oberste Zivilrichter verurteilten die Deutsche Bank zu über 500.000 Euro Schadensersatz an einen mittelständischen Unternehmer, der im Jahr 2005 sogenannte CMS Spread Ladder Swaps gezeichnet hatte. Selten zuvor hatte sich der Bankensatz des BGH so eindeutig auf die Seite des Anlegers gestellt. Derivate, sozusagen „abgeleitete“ Finanzprodukte, waren zumindest vor

der Finanzkrise für Banken wie für Anleger ein einträgliches Geschäft. Zu den Anlageprodukten, deren Erträge zwar nur auf dem Papier bestanden, die aber dennoch stattliche Gewinne versprachen, zählten auch „CMS Spread Ladder Swaps“, inzwischen auch Zinswetten genannt. Dabei setzt der Anleger, stark vereinfacht gesagt, auf die Entwicklung der Differenz zwischen dem langfristigen und dem kurzfristigen Marktzins. Steigt der langfristige Zins stärker als der kurzfristige, wird der Abstand also größer – was in der Praxis meist der Fall ist –, verdient der Kunde. Wird er geringer oder bleibt gleich, verliert er. Übersteigt der kurzfristige Zins sogar den längerfristigen, wachsen die Verluste des Kunden rapide – und zwar unbegrenzt.

Solche Swaps wurden jahrelang durch eine ganze Reihe von Banken verkauft. Über das Risiko, bei solch einer Anlageform ruinöse Verluste zu erleiden, hätte die Deutsche Bank den Kunden aufklären müssen, urteilte der BGH, zumal im Fall des hessischen Unternehmers das von ihm gezeichnete Produkt von Anfang an einen negativen Marktwert hatte. Bei einem Verlust von über einer halben Million Euro hatte er schließlich die Reißleine gezogen.

Ähnlich war es zahlreichen mittelständischen Unternehmen, aber auch vielen Kommunen ergangen, die sich auf Spread Ladder Swaps eingelassen und statt der erhofften Gewinne rote Zahlen im mindestens sechsstelligen Bereich eingefahren hatten.

Inwieweit das Urteil anderen Unternehmen und Privatinvestoren zum Schadensersatz verhilft, wird sich zeigen. Entschieden hat der BGH streng genommen nur, dass die Bank in diesem Einzelfall ihrer Beratungspflicht nicht ausreichend nachgekommen ist. Allerdings wird das Urteil mit Sicherheit Einfluss auf die künftige Beratungspraxis haben und die Anforderungen für die Beratungs- und Aufklärungspflichten der Banken weiter erhöhen. §



Dr. Oliver Maaß,  
Gesellschafts- und  
Insolvenzrecht

### Impressum

Heisse Kursawe Eversheds  
Rechtsanwälte Partnerschaft  
Maximiliansplatz 5  
80333 München  
Tel.: +49 89 545 65 0  
Fax: +49 89 545 65 201  
E-Mail: [munich@heisse-kursawe.com](mailto:munich@heisse-kursawe.com)  
[www.heisse-kursawe.com](http://www.heisse-kursawe.com)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Axel Zimmermann

Projektleitung: Frank Knabe

Druck:  
Fibo Druck- und Verlags GmbH

Fotos:  
Heisse Kursawe Eversheds,  
iStockphoto

Disclaimer: Der Inhalt dieser Kanzlei News stellt keine Rechtsberatung dar, erfolgt nur zur allgemeinen Information und kann eine am Einzelfall ausgerichtete Rechtsberatung nicht ersetzen.

► Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, wenden Sie sich bitte für weitergehende Informationen an Dr. Oliver Maaß  
[o.maass@heisse-kursawe.com](mailto:o.maass@heisse-kursawe.com)

# Eversheds verstärkt Präsenz im Mittleren Osten

Mit neuen Standorten noch mehr Service für die Mandanten aus der Region.

Die weltweit tätige Wirtschaftskanzlei Eversheds International hat ihr Geschäft im Mittleren Osten durch den Zusammenschluss mit KSLG, einem Konsortium der Anwaltskanzleien Dhabaan & Partners, Khasawneh & Associates und Sanad Law Group, deutlich ausgebaut. Die Zahl der in dieser Region tätigen Eversheds-Anwälte hat sich damit verdreifacht, die Zahl der Büros erhöht sich auf sechs Standorte. Damit ist der Eversheds Verbund im Mittleren Osten in Abu Dhabi, Amman, Bagdad, Doha,

Dubai und Riad ansässig. KSLG wird seine bisherige Firmenbezeichnung bis zum Abschluss der Lizenzverträge beibehalten und nach vollständiger Integration in den Eversheds Verbund unter dem Namen „Eversheds KSLG“ tätig sein.

Eversheds KSLG erhält durch die Fusion eine konkurrenzlose geographische Präsenz im Mittleren Osten und bietet ein umfassendes Angebot an Rechtsberatung in den Bereichen Corporate Law und Real Estate Law über Policy Reform bis hin zu Dispu-



te Management. Auch die Mandanten von Heisse Kursawe Eversheds profitieren, denn in Deutschland wurde bisher schon eine Vielzahl gemeinsamer Klienten mit Anwälten von Eversheds International aus dem Mittleren Osten betreut.



## Personalien

### Neue Rechtsanwälte



Brigitte Becker,  
Familien- und Erbrecht



Dr. Adrian Birnbach,  
Banken-, Finanzierungs-  
und Immobilienrecht



Dr. Tabea Yasmine Glemser,  
Baurecht



Dr. Constantin Goette,  
Gesellschaftsrecht



Matthias Grundmann,  
IP



Arndt Kaubisch,  
Insolvenzrecht



Andrea Kristekova,  
Banken-, Finanzierungs-  
und Immobilienrecht



Thomas Maximilian Mack,  
Gesellschaftsrecht



Dr. Gerhard Molt,  
Baurecht



Philipp Neels,  
Patent Litigation



Dr. Maximilian Ott,  
Commercial



Bernd Pirpamer,  
Arbeitsrecht


► Mehr Informationen zu unseren Anwältinnen und Anwälten finden Sie unter [www.heisse-kursawe.com](http://www.heisse-kursawe.com).



# Golfen und spenden

Im Juli richtete der Lionsclub München Metropolitan im GC Riedhof, „Member of the leading golf courses of the world“, das alljährliche Benefiz-Golfturnier aus, bei dem Geld für gemeinnützige Projekte gesammelt wird. Heisse Kursawe Eversheds hat auch in diesem Jahr den guten Zweck als Hauptsponsor unterstützt.

Zudem gab es eine Vielzahl weiterer Sponsoren wie etwa Bentley, Mandarin Oriental, Julius Bär und Design Reisen. Der Reinerlös lag in diesem Jahr bei über 40.000 Euro. Gefördert wird etwa das Orange

House der Hoffmann Group sowie der Lichtblick Hasenberg, ein Zentrum für Kinder und Jugendliche, die unter schwierigen Bedingungen in Notunterkünften oder Sozialwohnungen aufwachsen. Wer Interesse hat, im kommenden Jahr als Zuschauer oder aktiver Golfer teilzunehmen, wendet sich bitte an Axel Zimmermann für weitergehende Informationen. 




## Ausblick: Endspurt in der neuen Workshop-Reihe

Beim vorerst letzten Termin geht es um „Instrumente zur Vermeidung und Reduzierung von Konflikten“.

Nach einem sehr erfolgreichen Auftakt der neuen Workshop-Reihe „Arbeitgeber & Betriebsräte“ geht dieser nun in die vorerst letzte Runde. Am 28. September 2011 werden Tobias M. Vögele, Rechtsanwalt und Leiter Grundsatzfragen Personalpolitik/Arbeitsrecht bei der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, und Bernd Pirpamer, Counsel bei Heisse Kursawe Eversheds und Fachanwalt für Arbeitsrecht, die

Workshop-Reihe mit dem Thema „Instrumente zur Vermeidung und Reduzierung von Konflikten“ abrunden.

Weitere Themen im Hinblick auf das Tagesgeschäft und die Kommunikation des Arbeitgebers im Hinblick auf Betriebsverfassungsrecht und Gewerkschaften bildeten den Auftakt der Veranstaltungsreihe und zogen zahlreiche interessierte Besucher an. Gerne können Sie sich noch zum letz-

ten Workshop in dieser Reihe anmelden, der in den Räumlichkeiten von Heisse Kursawe Eversheds, Maximiliansplatz 5, in München am 28.09. stattfindet. Die einzelnen Teile der Serie bauen nicht aufeinander auf, daher ist ein Besuch der vorhergehenden Veranstaltungen nicht zwingend notwendig. Anmeldungen, sofern noch genügend Plätze verfügbar, sind jederzeit unter [www.heisse-kursawe.com/Veranstaltungen](http://www.heisse-kursawe.com/Veranstaltungen) möglich. 

## Erweitern Sie Ihre Kompetenz

Auszug aus unserem Veranstaltungskalender:

Thema	Referent	Ort	Datum
Vortrag im Rahmen der 5. HR-Business-Excellence Conference	• Dr. Susanne Giesecke	Düsseldorf	20.09.2011 ganztags
Workshop: Arbeitgeber und Betriebsrat – Instrumente zur Vermeidung und Reduzierung von Konflikten	• Bernd Pirpamer, Tobias Vögele	München	28.09.2011 09.00 – 17.00 Uhr
Vortrag im Rahmen des Praxisseminars „Social Media für Industrieunternehmen“	• Dr. Tobias Maier	München	06.10.2011 09.00 – 18.00 Uhr
Die einstweilige Verfügung im Marken- und Wettbewerbsrecht	• Axel Zimmermann	München	21.10.2011 10.00 – 18.00 Uhr
Praxisseminar Vendor Managed Inventory – Hersteller-gesteuertes Betriebsmanagement: Strategien und Lösungen für Lieferanten und Abnehmer von Rohstoffen	• Dr. Joos Hellert	Frankfurt	08.11.2011 09.00 – 17.00 Uhr

### EXKLUSIVE INHOUSE-SEMINARE

Auf Anfrage bieten wir Ihnen alle Workshops oder auch andere Themen Ihrer Wahl als interne Veranstaltung in Ihrem Hause an. Frau Stefanie Bandau hilft Ihnen gerne weiter. Sie erreichen sie **telefonisch unter +49 89 545 65 233** oder per **E-Mail: [s.bandau@heisse-kursawe.com](mailto:s.bandau@heisse-kursawe.com)**.

### Melden Sie sich an!

#### 1. IM INTERNET

auf [www.heisse-kursawe.com](http://www.heisse-kursawe.com) finden Sie unter News unsere Teilnahmebedingungen und unser Online-Anmeldeformular.

#### 2. TELEFONISCH

unter **+49 89 545 65 0** hilft Ihnen unser Team in der Zentrale weiter.