



Unter vollen Segeln voraus

Liebe Mandanten,
liebe Geschäftsfreunde,

mit der 4. Ausgabe der Kanzlei News dürfen wir Sie über die erfolgreiche Entwicklung unserer Kanzlei HEISSE KURSAWE EVERSHEDS seit dem Frühjahr dieses Jahres informieren. Unsere Kanzlei ist auf mehr als 50 Rechtsanwälte angewachsen und wir freuen uns, Ihnen neben interessanten Sachthemen auch einige unserer neuen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte vorzustellen. Es ist uns gelungen, in wichtigen Tätigkeitsbereichen der Kanzlei prominente Neuzugänge zu gewinnen, die unser Team verstärken.

Wir hoffen, Ihnen mit der heutigen Ausgabe unserer Kanzlei News eine

interessante Lektüre zu bieten. Bitte beachten Sie insbesondere das nachfolgende Interview mit unserem Partner Dr. Stefan Kursawe, der neben kanzlei-internen Entwicklungen auch bedeutende Neuerungen im Arbeitsrecht kommentiert.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr
Dr. Matthias Heisse



Dr. Matthias Heisse

Interview mit Dr. Stefan Kursawe

Aus HEISSE KURSAWE wurde dieses Jahr HEISSE KURSAWE EVERSHEDS. Ein wichtiger Schritt für die Kanzlei und ein großer Mehrwert für die Mandanten. Über die interne Entwicklung nach dem Zusammenschluss unterhielten wir uns mit Dr. Stefan Kursawe. Bei dieser Gelegenheit hatten wir auch die Möglichkeit, mit Dr. Kursawe einige Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu diskutieren. Dieses stellt zukünftig die Arbeit im Personalbereich vor neue Herausforderungen. Dr. Stefan Kursawe ist Koordinator der Practice Group Arbeitsrecht.

Herr Dr. Kursawe, am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Die öffentliche Diskussion des Themas Antidiskriminierung hat eine große Unsicherheit besonders aufseiten der Arbeitgeber verursacht. Viele Unternehmen sind nach wie vor

ungenügend informiert. Fangen wir gleich am Anfang an. Welche Diskriminierungsmerkmale soll das AGG verhindern?

Mit dem neuen Gesetz wird der Diskriminierungsschutz in Deutschland wesentlich erweitert. Verhindert oder beseitigt werden sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Diskriminierung wegen des Geschlechts ist bereits umfassend im deutschen Recht geregelt. Auch Diskriminierungen aus anderen Gründen sind vor dem Hintergrund unserer Grundrechte zumindest einem Willkürverbot unterworfen. Dennoch wird mit dem Gesetz ein neuer Status quo - zum Teil rechtlich, zum Teil allein aufgrund psychologischer Wirkung des Gesetzes - geschaffen.



Dr. Stefan Kursawe

Im Focus

Aktuelles

Neue Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Personelles

Neue Mitarbeiter stellen sich vor

Gewerbliche Schutzrechte

Vorstellung der Practice Group IP

Ein weiteres Kernstück des AGG ist das Verbot der Benachteiligung. Man unterscheidet hier zwischen einer mittelbaren und einer unmittelbaren Benachteiligung. Könnten Sie uns kurz erklären, wie der juristische Laie dies unterscheiden kann.

Die Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung lässt sich anschaulich an bereits bekannten Beispielen erläutern. Früher existierten in Tarifverträgen Klauseln, nach denen Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt wurden als Männer. Bei einer solchen Diskriminierung handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung. Die mittelbare Benachteiligung ist dagegen nur bei näherem Hinsehen erkennbar. Beispielsweise werden Teilzeitbeschäftigten ganz überwiegend von Frauen ausgeübt. Lässt sich feststellen, dass in einem Unternehmen Teilzeitbeschäftigte geringere Aufstiegschancen haben als Vollzeitbeschäftigte, liegt hierin eine mittelbare Benachteiligung von Frauen.

Besonders betroffen von unzulässigen Ungleichbehandlungen sind Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie Antwortschreiben. Macht der Arbeitgeber nun einen „Betriebs-Check“ - auf welche Bereiche sollte er besonders achten?

Der Arbeitgeber sollte jeglichen Zusammenhang mit den Kriterien Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität bei der Ausschreibung von Stellen und der Auswahl von Bewerbern und damit auch mündliche oder schriftliche Äußerungen hierüber vermeiden. Lehnt er einen Bewerber ab, sollte die Ablehnung keinesfalls in Zusammenhang mit dem zu geringen oder zu hohen Lebensalter des Bewerbers, dem Glauben oder auch damit verbundenen Eigenheiten gebracht werden, wie beispielsweise das Tragen eines Kopftuchs. Sofern überhaupt eine schriftliche Begründung erfolgt - hierzu besteht keine Verpflichtung - sollte diese ausschließlich sachbezogene Aussagen enthalten, die sich auf die Geeignetheit für die konkrete Stelle beziehen.

Das bedeutet für jedes Unternehmen Umstellungen: Vom Bewerberfragebogen bis hin zum Bewerbungs-

gespräch mit mindestens zwei Vertretern des Arbeitgebers bis hin zu den Telefonnotizen. Der Arbeitgeber sollte zukünftig seine Personalmaßnahmen genauestens analysieren. Aber was geschieht mit den bereits abgeschlossenen Verträgen oder Vereinbarungen?

Diese sollten auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des AGG geprüft werden. Eine Übergangsfrist für die Anwendung des Gesetzes auf bereits bestehende Verträge oder Vereinbarungen ist nicht vorgesehen. Seit Inkrafttreten am 18.08.2006 müssen daher beispielsweise auch betriebliche Richtlinien den Vorgaben entsprechen.

Wer trägt die Beweislast, wenn es zum Streit kommt?

“... ist der Arbeitgeber in der Pflicht, seinerseits die Einhaltung des Benachteiligungsverbots zu beweisen.”

Hier wurde das Gesetz in letzter Minute noch etwas arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Ursprünglich sollten dem Arbeitnehmer nur niedrige Hürden gesetzt werden. Allein das Glaubhaftmachen einer Benachteiligung sollte genügen, um den Arbeitgeber für das Gegenteil beweispflichtig zu machen. Aufgrund der Nachbesserung ist der Arbeitnehmer nun jedoch verpflichtet, Indizien für eine Benachteiligung zu beweisen. Erst wenn dieser Beweis gelingt, ist der Arbeitgeber in der Pflicht, seinerseits die Einhaltung des Benachteiligungsverbots zu beweisen.

Einer Benachteiligung gleichgestellt ist im AGG die Belästigung. Sie wird als "unerwünschte Verhaltensweise" definiert, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. So viel zur Theorie. Ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, was die Mitarbeiter untereinander austauschen?

In gewisser Weise ja. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber nicht kontrollie-

ren, wie sich die Mitarbeiter des Unternehmens untereinander verhalten. Der Arbeitgeber ist jedoch nach dem Gesetz verpflichtet, auf das Unterbleiben von Benachteiligungen und damit auch Belästigungen hinzuwirken. Hierfür eignen sich regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter oder die Herausgabe von Richtlinien zu den Verhaltenspflichten. Erfährt der Arbeitgeber von einer Belästigung, so hat er wirksame Maßnahmen zur deren Unterbindung zu ergreifen, will er die Regressansprüche seitens betroffener Arbeitnehmer verhindern.

Welche Auswirkungen auf Kündigungen sind nach dem Gesetz denkbar?

Folgendes Beispiel gewährt hier einen ersten Einblick: Wird in einem Architekturbüro einer angestellten Architektin gekündigt, so ist die Kündigung bei einer Betriebsgröße von höchstens 10 Arbeitnehmern auch ohne besondere Rechtfertigung wirksam. Das Kündigungsschutzgesetz greift in diesen Fällen nicht ein. Dies entspricht der Rechtslage nach den bisherigen Gesetzesregelungen und wird sich auch mit dem AGG nicht ändern. Nach dem AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Interessant ist das beschriebene Beispiel daher nicht in Bezug auf die Wirksamkeit der Kündigung selbst. Fraglich bleibt nach der neuen Rechtslage unter dem AGG jedoch, ob Raum für weitergehende Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche aufgrund von Diskriminierung in einem solchen Fall besteht. Schließlich wird dadurch nicht die Kündigung selbst berührt. Vor dem Hintergrund der europarechtlichen Vorgaben, die dem AGG zugrunde liegen, ist ein solcher Schadensersatz- und/oder Entschädigungsanspruch durchaus wahrscheinlich. In dem beschriebenen Beispiel könnte ein Entschädigungsanspruch (für immaterielle Schäden wie Herabwürdigung aufgrund der Diskriminierung) infrage kommen, wenn der Arbeitgeber geschlechtsbezogen gekündigt hat, also



“Mit einer echten Klagewelle oder amerikanischen Verhältnissen ist nicht zu rechnen ...”

gerade keine Arbeitnehmerinnen mehr beschäftigen wollte. Hat die Mitarbeiterin hierfür nachweisbare Indizien, beispielsweise Äußerungen des Arbeitgebers unter Zeugen, muss der Arbeitgeber zur Vermeidung eines möglichen Entschädigungsanspruchs beweisen, dass es sich nicht um eine geschlechtsbezogene Diskriminierung handelte.

Müssen wir mittelfristig mit einer Klagewelle und mit amerikanischen Verhältnissen rechnen?

Nein. Mit einer echten Klagewelle oder amerikanischen Verhältnissen ist nicht zu rechnen. Aber zu vermehrten Klagen wird es sicherlich kommen. Auch ist davon auszugehen, dass der Diskriminierungsschutz zusätzlich in arbeitsgerichtliche Klagen aus anderen Gründen mit aufgenommen wird. Das deutsche Recht sieht jedoch keine den amerikanischen „Punitive Damages“ vergleichbaren Schadensersatzansprüche vor. In den USA wird dem Schadensersatz u. a. ein Strafcharakter zugeordnet, vergleichbar einem Bußgeld oder einer Geldstrafe zur Sanktionierung des Schädigers. Im deutschen Recht wird dagegen die Schadensersatzhöhe allein aus der Perspektive des Geschädigten und des ihm entstandenen Schadens ermittelt.

Gibt es Schulungen für Mitarbeiter der Personalabteilungen?

Angesichts der großen Unsicherheit, die durch das AGG hervorgerufen wird, entsteht zurzeit sowohl eine erhebliche Nachfrage nach Schulungen als auch ein entsprechend großes Angebot unterschiedlicher Personalberater, Kanzleien und Fortbildungsinstitute. Auch von uns werden Workshops und Vorträge zu diesem Thema angeboten.

Außerdem berichten wir ausführlich in unserer aktuellen arbeitsrechtlichen Information für den September 2006 über das AGG. Bei Interesse an diesen aktuellen arbeitsrechtlichen Informationen bitten wir um Kontaktaufnahme zu meinem Sekretariat, Frau Jerger, unter b.jerger@heissekursawe.com.

Welche Bereiche betrifft das AGG noch? Wie sieht es mit privaten Immobilienvermietungen aus?

Bei der Vermietung von Wohnungen einschließlich Immobilien gilt das Benachteiligungsverbot nicht, wenn die Vermietung auf Dauer („zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch“) erfolgt und nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet werden. Für die „Privatvermietung“ ist damit – entgegen früherer Entwürfe des Gesetzes – das AGG ohne Bedeutung.

In Großbritannien gehört das Antidiskriminierungsrecht bereits seit drei Jahrzehnten zum Kernbestand des Arbeitsrechts. Welche Strategien haben sich für Arbeitgeber in Großbritannien nach Erfahrungen Ihrer britischen Eversheds-Kollegen besonders bewährt?

Die Arbeitgeber in Großbritannien haben seit Jahren begonnen, die Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien mittels innerbetrieblicher Regelungen in den Betrieben umzusetzen. Um die entsprechende Beachtung dieser innerbetrieblichen Regelungen zu gewährleisten, werden die dortigen Mitarbeiter regelmäßig geschult. Jeder Mitarbeiter, der Personalführungsverantwortung besitzt, hat sich so mit den Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien zu beschäftigen. Die Art und Weise der Umsetzung wird ebenso wie die Umsetzung im Anschluss an die erfolgte Schulung dokumentiert. Dies schützt die Unternehmen vor späteren Regressansprüchen von Mitarbeitern, die sich diskriminiert fühlen. Das Unternehmen kann sich darauf berufen, alles in seiner Macht stehende für den entsprechenden Mitarbeiterschutz getan zu haben.

Lassen Sie uns bei dem Stichwort „Großbritannien“ gleich auf ein weiteres interessantes aktuelles Thema wechseln. Im Juni 2005 wurden Sie das exklusive deutsche Mitglied der weltweit tätigen Kanzlei Eversheds International. Mit der Namensänderung ergab sich für Ihre Mandantschaft in der gewohnten Zusammenarbeit keine Veränderung. Die Konditionen und Ansprechpartner bleiben bestehen. Wie wurde der Zusammenschluss bei Ihren Mandanten aufgenommen?

Das Thema exklusive Mitgliedschaft in der Kanzlei Eversheds International bedeutete für uns einen erheblichen

“Auch der deutsche Mittelstand kann sich nicht mehr ausschließlich auf Deutschland konzentrieren, sondern muss sich den globalen Herausforderungen der Märkte stellen.”

Mehrwert. Wir konnten alle bestehenden Mandanten davon begeistern, da wir – im Gegensatz zu früher – Unternehmen Perspektiven in ganz Europa und den wichtigsten Teilen der Welt eröffnen konnten. Auch der deutsche Mittelstand kann sich nicht mehr ausschließlich auf Deutschland konzentrieren, sondern muss sich den globalen Herausforderungen der Märkte

stellen. Dies verlangt natürlich auch nach entsprechender rechtlicher Unterstützung. Ein weiterer Vorteil unserer, mit Eversheds gepflegten Kooperation, besteht darin, dass wir für unsere Mandanten die gewohnten deutschen Stundensätze weiterhin aufrechterhalten können. Für ein mittelständisches Unternehmen ist es in der Regel doch noch eine Frage, ob die Arbeitsstunde für den in Deutschland üblichen Satz oder für den doch deutlich höheren Stundensatz im angloamerikanischen Raum angeboten werden kann. Vor diesem Problem standen häufig internationale Kanzleien, die in Deutschland ein eigenes Büro eröffnet oder mit einer bestehenden deutschen Kanzlei fusioniert haben. In der Folge sind die deutschen Mandanten peu à peu weniger geworden.

Wie man konkret am Beispiel des AGG sieht, können gerade mittelständische Mandanten bei Ihnen einen erheblichen Mehrwert durch Ihre Partnerschaft mit Eversheds erhalten. Wo besonders sehen Sie den Vorteil für den einzelnen Mandanten?

Wir sind mittlerweile in der Lage, jeden mittelständischen deutschen Unternehmer bei seinen Vorhaben im europäischen, aber auch außereuropäischen Ausland zu begleiten. Der Mandant braucht sich in keinster Weise auf neue Gesichter einzustellen, sondern kann weiterhin seinen Betreuer, der ihn vor Ort begleitet hat, behalten. Wir nehmen bei solchen Vorhaben regelmäßig die Spezialisten vor Ort mit ins Boot und begleiten unsere Mandanten in die jeweiligen Eversheds-Büros im jeweiligen Land. Erst wenn wir das Gefühl haben, dass sich die neuen Partner so aneinander gewöhnt haben, dass sie ohne uns zurechtkommen, ziehen wir uns zurück. Natürlich behalten wir immer ein Auge auf die Sache. Der Mandant hat im Ergebnis den Vorteil, dass er die gesamte Beratung auf Wunsch wie gewohnt aus einem Guss erhält.

Bei mittelständischen Unternehmen ist es doch regelmäßig so, dass sie über

keine eigene oder keine große Rechtsabteilung verfügen, sondern im Bedarfsfall auf externe Spezialisten angewiesen sind. Nun sitzt dieser externe Spezialist nicht nur mehr in der Kanzlei vor Ort, also z. B. in München, sondern kann daneben auf der ganzen Welt beigezogen werden. Dies dürfte für die allermeisten Unternehmen die rationellste Art der Zusammenarbeit sein,

um die sich stellenden Probleme fundiert, zeitnah und effektiv zu erledigen.

Der Blick über den Tellerrand in die europäischen Nachbarländer ist sicher wertvoll. Thematisieren, die bereits anderenorts besprochen oder erstritten wurden, lassen sich sinnvoll in dem partnerschaftlichen Netz von Eversheds für die deutsche Mandantschaft nutzen. Ähnliche Sachverhalte oder Risiken sind bereits erkannt und können in die Strategie miteinbezogen werden. Wie ist das mit dem Standort in München?

Wir nutzen in jedem Fall den durch die Kooperation mit Eversheds gewonnenen Mehrwert dergestalt, dass wir ein Füllhorn an weiteren Sachverhalten, Bezugsfällen, zusätzlichen Spezialisten usw. hinzugewonnen haben. Wir erleben weltweit hautnah große Deals von interessanten Unternehmen, häufig Global Playern im Großen, die aber auch auf mittelständische Unternehmen übertragbar sind. Diese Erfahrungen hätten wir unter Beibehaltung der ausschließlich nationalen Ausrichtung so nicht oder zumindest nicht in so kurzer Zeit sammeln können. Daneben besteht der Vorteil, dass die bisherige Struktur weiterhin angeboten wird. Wir haben eine Art Dualismus entwickelt, indem wir weiterhin die rein national ausgerichteten Mandanten durch entsprechend national ausgerichtete

Rechtsanwälte - zu denen ich mich auch zähle - betreuen lassen. Vorhaben mit internationalem Bezug werden eben durch international ausgerichtete Münchener Anwälte und dann im Bedarfsfall durch die oben beschriebene Hinzuziehung weiterer europäischer Spezialisten in den jeweiligen Eversheds-Büros sichergestellt.

Wir sind vor allem auch stolz bei der gesamten internationalen Entwicklung und mit dem durch Eversheds für uns einhergehenden Wachstum, dass wir auch gleichzeitig unser nationales Geschäft, das natürlich von München ausgehend betreut wird, überproportional ausbauen konnten. Wir haben in den letzten eineinhalb Jahren, also seit Beginn der Zusammenarbeit mit Eversheds nicht nur internationale Großmandate, sondern auch interessante mittelständische Unternehmen sowie mehrere börsennotierte deutsche Großunternehmen als dauerhafte Mandanten hinzugewinnen können. Unseren nationalen Mandantenkreis konnten wir allein in diesem Jahr bereits um mehr als 25% gegenüber dem Vorjahr ausbauen.

Ihre Kanzlei wächst stetig, Sie haben viele neue Spezialisten an Bord...

Natürlich müssen wir der Nachfrage Rechnung tragen. Erfreulicherweise ist es uns gelungen, neben hoch qualifi-

zierten jungen Juristen auch namhafte Spezialisten als Quereinsteiger, selbst auf Partnerebene, hinzuzugewinnen. Letzteres wird uns vor allem durch die permanente Erweiterung unseres fachlichen Rufes sowie durch die Kooperation mit Eversheds immer mehr erleichtert.

Dr. Kursawe, eine abschließende Frage. Wie beurteilen Sie rückblickend die Reaktion bei Ihren Mandanten auf Ihren Zusammenschluss mit Eversheds?

Im Ergebnis kann ich nach fast eineinhalb Jahren der exklusiven Kooperation mit Eversheds festhalten: Die Reaktion bei unseren Mandanten war durchgängig positiv, wir haben kein einziges Mandat verloren, sondern viele - auch nationale - Mandanten hinzugewonnen. Unsere Mandanten erleben auch, dass sie mit den Eversheds-Kollegen vor Ort ausnahmslos hoch kompetente, persönlich sehr angenehme und dienstleistungsfreudige Ansprechpartner vorfinden. Die Entwicklung aufgrund der Kooperation mit Eversheds hat jegliche Erwartungen bei Weitem übertroffen.

Herr Dr. Kursawe, vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview mit Dr. Stefan Kursawe führte Britt Heudorf.

Aktuelles

Neues aus dem Arbeitsrecht

von Frank Achilles

Betriebsübergang gilt auch ohne Nachweis eigenwirtschaftlicher Nutzung

In einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.06.2006 sind nochmals die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs behandelt worden. Das BAG hat entschieden, dass ein Betriebsübergang auch dann vorliegen kann, wenn ein Auftrag an einen neuen Auftragnehmer vergeben wird, selbst wenn die Geräte vom Auftraggeber überlassen und auch von diesem die gesamten Kosten der Instandhaltung und Wartung getragen werden (Stichwort: eigenwirtschaftliche Nutzung). In dem zu entscheidenden Fall ging es um die Personen- und Gepäckkontrollen am Flughafen Köln/Bonn. Diese werden im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren durchgeführt, das auch die notwendigen

Geräte stellt und selbst die hierfür anfallenden Kosten trägt. Der Auftrag für diese Kontrollen wurde vom Ministerium vergeben. Das BAG entschied, dass auch in einem solchen Fall ein Betriebsübergang vorliegen kann. Der neue Auftragnehmer muss folglich die Arbeitnehmer des früheren Auftragnehmers zu den bisherigen Bedingungen „übernehmen“. Damit wurde das bisher vom BAG für einen Betriebsübergang geforderte Merkmal der eigenwirtschaftlichen Nutzung – erfolgt die Dienstleistung des Auftragnehmers „an“ oder „mit“ Geräten des Auftraggebers? – ersatzlos kassiert und der Betriebsübergang auf weitere Bereiche ausgedehnt.



Frank Achilles

Tätigkeitsbereiche:
Individual- und Kollektivarbeitsrecht,
Tarifrecht, Arbeitnehmerüberlassung
Mitglied der Practice Group
Arbeitsrecht

Dr. Matthias Heisse in bester Gesellschaft

DAB bank AG Investmentkongress 2006

von Dr. Carola Rathke

Beim diesjährigen 9. Investmentkongress in München, veranstaltet von der DAB bank AG, befand sich Dr. Matthias Heisse als Referent und Verantwortlicher eines Workshops in bester Gesellschaft.

Klangvolle Referenten sind das Markenzeichen des Investmentkongresses in München, der zum jährlichen Top-Treff der gesamten Finanzbranche avanciert. So auch in diesem Jahr. Neben den Vorträgen von Prof. Dr. Norbert Walter, dem Chefvolkswirt der Deutsche Bank Gruppe, und Prof. Dr. Dr. hc. mult. Hans Tietmeyer, dem ehemaligen Präsidenten der Deutschen Bundesbank, fanden sich weitere namhafte Referenten zu fachbezogenen Workshops ein. Markus Koch, bekannt aus seiner täglichen ntv-Lifeberichterstattung von der Wallstreet, berichtete zum Beispiel über die Marktaussichten 2007 und die „Best Picks“.

Von großem Interesse für das zahlreich erschienene, interessierte Fachpublikum war der Vortrag mit Workshop von Dr. Matthias Heisse zum Thema „MiFID, Herausforderungen und notwendige Anpassungen für Fondsvermittler“. Die Markets in Financial Instruments Directive, kurz MiFID, wurde bereits 2004 erlassen, wird aber jetzt, insbesondere nachdem im August 2006 die Durchführungsrichtlinie sowie die Durchführungsverordnung in Kraft getreten sind, verstärkt wahrgenommen. Die MiFID ersetzt die Wertpapierdienstleistungsrichtlinie und führt zu einer weiteren Harmonisierung der Finanzmärkte sowie einer Ausweitung des Anlegerschutzes. Das derzeitige Interesse an der MiFID ist berechtigt, werden doch sowohl die Handels- und Abwicklungsverfahren an Börsen und außerbörslichen Plattformen umfassend reguliert als auch den Wertpapierfirmen strenge Organisations-, Wohlverhaltens- und Transparenzpflichten auferlegt. Von der MiFID erfasst werden sämtliche Wertpapierdienstleistungen, auch die bislang zulassungsfreie Anlageberatung. Die MiFID verpflichtet die Wertpapierfirmen zur systematischen Aufzeichnung der gesamten Geschäftstätigkeit, enthält detaillierte Vorgaben zur internen Organisation, insbesondere zur Schaffung einer wirksamen Compliance- und Risikomanagement-



Dr. Matthias Heisse während seines Vortrags

Funktion, und verpflichtet zum Erlass von internen Richtlinien zur Behandlung von Interessenkonflikten. Die Wohlverhaltensregeln enthalten Vorgaben, welche Informationen der Kunde über die und von der Wertpapierfirma zu erhalten hat – wobei neuerdings zwischen sog. professionellen Kunden und Kleinanlegern unterschieden wird - und welche Informationen die Wertpapierfirma vor der Beratung über den Kunden einholen muss.

Bei der Portfolioverwaltung statuiert die MiFID weitreichende Berichtspflichten, so muss die Wertpapierfirma dem Kunden u. a. die Häufigkeit und die Methode der Bewertung der Finanzinstrumente mitteilen sowie detailliert über die Verwaltertätigkeit und deren Ergebnis berichten.

Eine weitere einschneidende Neuerung ist die Verpflichtung zur Best-Execution, die u. a. verlangt, dass die Wertpapierfirmen allgemeine Grundsätze zur Bearbeitung von Kundenaufträgen als auch zur Auftragsdurchführung festlegen. Zu der von der MiFID intendierten erhöhten Transparenz gehört neben

den - mit einem erheblichen technischen Aufwand verbundenen – Meldepflichten insbesondere die Offenlegung der Vergütungssysteme. Danach sind Vorteilszuwendungen von Dritten nur noch dann zulässig, wenn sie der Art und der Höhe nach offen gelegt werden, der Verbesserung der Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung dienen und das Kundeninteresse nicht beeinträchtigen. Diese qualifizierten Anforderungen werden insbesondere den Vermittlungs- und Vertriebsbereich vor große Herausforderungen stellen.

Die MiFID bedarf noch der Umsetzung in nationales Recht, erst dann steht endgültig fest, welche Neuerungen auf den Wertpapierdienstleistungsbereich zukommen. Die MiFID schreibt die Umsetzung in nationales Recht bis zum 31. Januar 2007 sowie die Anwendung der Vorschriften ab dem 1. November 2007 vor. Das Bundesministerium für Finanzen hat allerdings bereits angekündigt, dass das Gesetzgebungsverfahren voraussichtlich erst im März 2007 abgeschlossen sein wird und sich damit auch die Anwendung auf Januar 2008 verschiebt.



Veranstaltungstermine

Auch in diesem Herbst werden wir im Rahmen verschiedener Netzwerke wie auch im Rahmen von Veranstaltungen für unsere Mandanten diverse Vorträge und Workshops veranstalten. Zu einigen werden wir Sie auch noch gesondert einladen. Für alle genannten Veranstaltungen finden Sie die Kontakte zur Anmeldung angeführt.

Arbeitsrecht

Bezeichnung	Referent	Datum / Uhrzeit	Thema	Ort
Vortrag bei EWMD International Network	Dr. Susanne Giesecke	14.11.2006 18.30 Uhr	Gleichstellung im Arbeitsleben – Was bringt das Gleichstellungsgesetz Neues?	München
Workshop	Dr. Susanne Giesecke	16.11.2006 13 - 17 Uhr	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Personalarbeit	München
Seminar	Dr. Susanne Giesecke	11.12.2006 ganztags	Der Arbeitsvertrag Veranstaltung bei der Industrie- und Handelskammer	Feldkirchen- Westerham
Workshop	Dr. Susanne Giesecke	07.02.2007 9 - 17 Uhr	Arbeitsrecht für die Praxis – ein Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Themen	München
Seminar	Dr. Susanne Giesecke	31.03.2007 ganztags	Der Arbeitsvertrag Veranstaltung bei der Industrie- und Handelskammer	Feldkirchen- Westerham

Falls Sie an einer der oben genannten Veranstaltungen teilnehmen möchten, dürfen wir Sie bitten, sich an Dr. Susanne Giesecke unter s.giesecke@heisse-kursawe.com bzw. Telefax: 089 / 54565196 zu wenden.

Vortrag bei HRnetwork	Frank Achilles	15.11.2006	Gestaltungsspielräume im Arbeitsverhältnis rechtlich zulässig schaffen und nutzen	Augsburg
-----------------------	----------------	------------	---	----------

Falls Sie an der oben genannten Veranstaltung teilnehmen möchten, dürfen wir Sie bitten, sich an Fr. Claudia Wolf unter c.wolf@heisse-kursawe.com bzw. Telefax: 089 / 54565196 zu wenden.

Intellectual Property & Competition

Workshop	Axel Zimmermann Dr. Carsten Schulte Dr. Alexander Niethammer	16.11.2006 17 - 19 Uhr	Werbeagentur- und Marketing-workshop	München
----------	--	---------------------------	--------------------------------------	---------

Falls Sie an der oben genannten Veranstaltung teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an Fr. Daniela Schulze unter d.schulze@heisse-kursawe.com bzw. Telefax: 089 / 54565206.

Börsengang der Driver & Bengsch AG

Die Finanzholding-Gesellschaft Driver & Bengsch AG ist am 13. Juli erfolgreich in den Entry Standard im Freiverkehr an der Frankfurter Wertpapierbörse gestartet. Im Zuge des Börsengangs sind sämtliche 20,5 Mio. Aktien der Driver & Bengsch AG in diese Notierung einbezogen worden. Das Listingvolumen betrug damit insgesamt 41 Mio. Euro. Die Marktkapitalisierung beträgt inzwischen ca. 90 Mio. Euro. Die Emission gehört damit zu den erfolgreichsten Börsengängen in diesem Jahr.

HEISSE KURSAWE EVERSHEDS hat die Driver & Bengsch AG mit folgenden Rechtsanwälten beraten: Dr. Alexander Honrath (Federführung), Dr. Julian Fischer (Kapitalmarkt- und Bankaufsichtsrecht), Dr. Sebastian Zeck (Gesellschaftsrecht), Karel Schweiss (Steuerrecht).

Dr. Alexander Honrath
Tätigkeitsbereiche:
Kapitalmarkt, Corporate Finance
Koordinator der Practice Groups Corporate
Finance und Kapitalmarktrecht,
Bankaufsichtsrecht und Asset Management



Kunst in unseren Kanzleiräumen

Robert Zielasco

von Daniela Vogt

An dieser Stelle berichten wir in loser Folge über Künstler und Kunstwerke in unseren Kanzleiräumen.

Robert Zielascos Bilder gefallen ganz spontan, fast schon instinktiv. Sie sind spannungsreich und voller Bewegung. Der Maler bearbeitet die Fläche, die bei diesem Vorgang waagrecht vor ihm liegt, mit verschiedensten Werkzeugen. Selten ist es der Pinsel, öfter die Spachtel und daneben noch manches andere Instrument.

Eine sehr zutreffende Beobachtung, die zu den Arbeiten Zielascos gemacht worden ist, besagt, dass ihr "Schöpfungsprozess sich bewusst im Bild entwickelt". Es ist dieses "Prozesshafte", das die große Lebendigkeit und Ausdrucksstärke hervorbringt. Die Bilder von Robert Zielasco sind Handlungen, also Handlungen mit Farbe, und Zielascos Umgang mit der Farbe öffnet dem Betrachter noch ein weiteres Mal die Augen. Denn er weist ihn darauf hin, was Farbe ist. Farbe ist nicht Mittel, um ein Bild zu malen, Farbe ist für ihn



Einige Werke von Robert Zielasco sind in den Kanzleiräumen von HEISSE KURSAWE EVERSHEDS zu finden, obiges gegenüber dem großen Besprechungsraum.

völlig selbstständig, ist ein Material, das die verschiedensten Zustände annehmen kann.

Kurzvita des Künstlers: Robert Zielasco wurde 1948 in Wien geboren und besuchte von 1967-72 die Akademie der Bildenden Künste in Wien. Seitdem ist er als freiberuflicher Künstler tätig.

Aktuelles

Domain-Grabbing & Schiedsgerichts- verfahren

von Dr. Carsten Schulte

Nachdem seit Ende letzten Jahres bei der hierfür zuständigen Organisation „EURid“ EU-Domains registriert werden können, häufen sich nun Fälle von spekulativen oder missbräuchlichen Domainregistrierungen, dem sogenannten „Domain-Grabbing“. Jedoch besteht für alle, die über die Rechte an einem bestimmten Namen verfügen, der nunmehr von einem Dritten als Domain registriert wurde, die Möglichkeit, sich hiergegen erfolgreich zur Wehr zu setzen. Hierfür wurde das sogenannte ADR-Schiedsgerichtsverfahren eingerichtet, welches vor dem Tschechischen Schiedsgericht durchgeführt wird.

Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung eines ADR-Verfahrens gegen einen Domain-Grabber ist, dass im Hinblick auf den streitigen Domainnamen ähnliche oder identische ältere Kennzeichenrechte wie zum Beispiel Marken oder Unternehmensnamen

Dr. Carsten Schulte
Tätigkeitsbereiche: Gewerblicher Rechtsschutz, insbesondere nationales und internationales Markenrecht und strategische Beratung in diesen Angelegenheiten, Firmenkennzeichen, Geschmacksmusterrecht, Wettbewerbsrecht, Domainrecht, Urheberrecht
Mitglied der Practice Group Intellectual Property, IT & Media

bestehen. Des Weiteren muss der fragliche Domainname von dem Dritten in „böser Absicht“ registriert oder benutzt worden sein oder der aktuelle Domaininhaber kann keinerlei Rechte oder berechnete Interessen an dem Domainnamen geltend machen.

Insgesamt ist das ADR-Verfahren ein sehr wirksames Instrument, um gegen Domain-Grabber schnell vorzugehen. Dennoch hat dieses Verfahren den Nachteil, dass kaum Rechtsprechung des Schiedsgerichts vorliegt, sodass sich Entscheidungen nur sehr schwer prognostizieren lassen.

Bekannt geworden ist in jüngster Zeit die Streitfrage um die Domain „wuestenrot.eu“, in der sich die bekannte Bausparkasse gegen die Registrierung



der Domain „wuestenrot.eu“ durch die Gemeinde Wüstenrot erfolgreich zur Wehr gesetzt hat. Das Tschechische Schiedsgericht sprach daraufhin die Domain „wuestenrot.eu“ der Wüstenrot Bausparkasse zu. Auch wir sind bereits beim Tschechischen Schiedsgericht als Vertreter registriert und haben schon entsprechende Verfahren erfolgreich für unsere Mandanten durchgeführt.

Gewerbliche Schutzrechte im Aufwind – Vorstellung unserer Practice Group IP –

In der heutigen Welt der modernen Informationstechnologie, die vor Ländergrenzen schon lange keinen Halt macht, stellen Gewerbliche Schutzrechte, wie insbesondere Marken, Domains, Unternehmensnamen, Urheberrechte und Patente, vielfach die wichtigsten und wertvollsten Unternehmensaktiva dar. Nicht selten machen zum Beispiel Marken und Patente bei Unternehmenstransaktionen den größten Teil des Kaufpreises aus. Diese Rechte sollten daher fortlaufend gepflegt und gegen potenzielle Verletzungen von Dritten oder Konkurrenten geschützt und verteidigt werden.

Die Practice Group Intellectual Property von HEISSE KURSAWE EVERSHEDS bietet das komplette Spektrum an Dienstleistungen im Bereich des Gewerblichen Rechtsschutzes an. Geleitet wird das insgesamt zehn Berufsträger umfassende IP-Team von Axel Zimmermann, der bereits seit 15 Jahren im Bereich von Premium-Marken und im Wettbewerbsrecht tätig ist. Unterstützt wird er maßgeblich von Dr. Alexander Niethammer und Dr. Carsten Schulte, die ebenfalls über langjährige Erfahrung im Gewerblichen Rechtsschutz verfügen. Unsere Experten legen dabei besonderen Wert auf eine enge Verzahnung von Beratungs- und Prozesstätigkeit; sie zeichnen sich durch besondere Branchenexpertise und die Entwicklung umfassender Konzepte aus.

Im Markenrecht betreut HEISSE KURSAWE EVERSHEDS seit vielen Jahren Markenbestände von Unternehmen jeglicher Größe weltweit. Mit der Unterstützung unseres weltweiten EVERSHEDS-Netzes sind wir in der Lage, Produkt- oder Unternehmenskennzeichen in jedem gewünschten Land der Welt zu schützen und zu überwachen. Unser Tätigkeitsspektrum reicht von der strategischen Beratung bei der Markencreation und -auswahl über die vollständige Betreuung und Durchführung der Anmeldeverfahren bis hin zur Markenüberwachung. Mit dem Markenschutz eng verbunden ist die wettbewerbsrechtliche Beratung, in der wir seit vielen Jahren in allen Bereichen intensiv tätig sind. Hier liegt der Fokus oftmals in der Unterbindung wettbewerbsrechtlicher Behinderung oder Irreführung sowie im Bereich der Verhinderung unzulässiger Abwerbe-maßnahmen.

Darüber hinaus verteidigt HEISSE KURSAWE EVERSHEDS Patente sowie Gebrauchs- und Geschmacksmuster und geht mit allen rechtlichen Mitteln gegen Nachahmer und Produktpiraten vor. Unsere Erfahrungen mit Unternehmen aus den verschiedensten Branchen, von der Bekleidungsindustrie über Maschinenbau bis hin zu technischen Produkten, zeigen, dass es gerade in diesen Bereichen darauf ankommt, am Markt eingeführte und dem Verbraucher bekannte Produkte vor unzulässigen Schutzrechtsangriffen Dritter zu schützen. Auch im Schutz urheberrechtlicher Rechtspositionen

beraten wir umfassend, wie wir auch entsprechende Rechtsverletzungen Dritter konsequent für Sie verfolgen.

Weiterer Schwerpunkt unserer Practice Group IP ist das Unternehmenskennzeichen- und das Domainrecht. Insbesondere im Domainrecht hat die jüngst geschaffene EU-Top-Level-Domain zu vermehrten Konflikten und insbesondere zu „Domain-Grabbing“ geführt. Auch in diesem Bereich haben wir bereits unsere Mandanten bei der Durchsetzung ihrer Rechte erfolgreich vertreten, sodass deren Marken oder sonstige Kennzeichenrechte nicht durch die Verwendung identischer oder ähnlicher Domain-Namen missbraucht und verletzt werden.

Insgesamt spielen Gewerbliche Schutzrechte im Wirtschaftsleben gerade vor dem Hintergrund zunehmender weltweiter Vernetzung eine immer wichtigere Rolle. Berichte über Patentstreitigkeiten, Markenverletzungen und Produktpiraterie gewinnen auch in den Medien einen immer größeren Raum. Das zeigt, dass dem Schutz von innovativem, technischem Know-how auch außerhalb von Fachkreisen Aufmerksamkeit geschenkt wird und dies sollte Inhabern von Schutzrechten klar vor Augen führen, dass sie ihre Rechte sichern, schützen und notfalls verteidigen müssen. Hierbei steht HEISSE KURSAWE EVERSHEDS seinen Mandanten gerne zur Verfügung und sichert ihre Gewerblichen Schutzrechte effektiv ab.

Werbeagentur- und Marketingworkshop

Der diesjährige Workshop am 16.11.2006 von 17.00 bis 19.00 Uhr richtet sich in erster Linie an Werbeagenturen. Selbstverständlich ist die Veranstaltung auch für alle anderen Personen und Firmen von Interesse, die beruflich mit Werbung und Marketing zu tun haben.

Im Rahmen unseres Workshops werden wir uns dieses Mal insbesondere mit der Schutzfähigkeit von Marken, Produkten, Werbeclaims und Internetdomains sowie von Werbekonzepten und Ideen beschäftigen. Neben der Frage, inwieweit eine eigene Werbung an fremde Konzepte angelehnt werden darf bzw. welchen Abstand ein Wettbewerber halten muss, wird es auch in gewohnter Weise ein Update

über die jüngste Rechtsprechung im Werberecht geben, insbesondere also zur Frage der vergleichenden und irreführenden Werbung.

Anmelden zu diesem kostenlosen Workshop können Sie sich gerne über das Sekretariat Intellectual Property and Competition über:
d.schulze@heisse-kursawe.com.

Tätigkeitsbereiche:
Wettbewerbs-, Marken- und
Domainrecht, Urheber- und
Verlagsrecht, Medienrecht, Vertriebs-
und Handelsrecht.
Leiter der Practice Group Intellectual
Property and Competition



Axel Zimmermann



Dr. Jörg Kretschmer neuer Partner bei Heisse Kursawe Eversheds

Im April ist Dr. Jörg Kretschmer als neuer Partner zu Heisse Kursawe Eversheds gekommen. Er verstärkt die Corporate / M&A-Abteilung der Sozietät. Dr. Kretschmer war Gründungspartner des Münchener Büros der US-amerikanischen Sozietät McDermott Will & Emery, das er gemeinsam mit 4 weiteren Partnern und 5 Associates seiner ehemaligen Sozietät Beiten Burkhardt Mittl & Wegener am 01. Januar 2002 eröffnet hatte. Als Co-Office Head des Münchener McDermott Büros gehörte Dr. Kretschmer 3 Jahre dem Management Committee der Gesamtsozietät an. Davor war Dr. Kretschmer 10 Jahre bei Beiten tätig, seit 1996 als Partner.

Dr. Kretschmer hat eine Vielzahl deutscher und ausländischer Unternehmen bei grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen und in gesellschaftsrechtlichen Angelegenheiten beraten, unlängst die Aktionäre der SLS-Gruppe bei ihrem Verkauf sämtlicher Aktien an die börsennotierte australische Computershare und das an der NASDAQ gelistete Unternehmen Avid Technology Inc. beim Erwerb der NxN Software AG. Zu

Karel Schweiss

Seit Juni 2006 ist der Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht und Steuerberater Karel Schweiss als Sozios bei HEISSE KURSAWE EVERSHEDS tätig, um hier seine Expertise im Gesellschafts- und Steuerrecht mit internationalem Schwerpunkt einzubringen.

Nach seiner Zulassung zur Rechtsanwaltschaft im Jahre 1989 begann Herr Schweiss seine berufliche Laufbahn bei der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, auf dem Gebiet des internationalen Steuerrechts sowie Gesellschaftsrechts. 1996 übernahm er bei Philip Morris Deutschland die Position als Manager Tax & Special Projects und verantwortete eine Vielzahl von nationalen und internationalen Steuerprojekten. Neben der Leitung zahlreicher Großprojekte baute Herr Schweiss die internationale Finanzdienstleistungssparte der Philip Morris Capital Corp. in der Position als Geschäftsführer auf. Darüber hinaus war er maßgeblich an der europaweiten Umstrukturierung des Konzerns beteiligt.

Tätigkeitsbereiche:
Gesellschaftsrecht, Mergers & Acquisitions, nationale und internationale Transaktionen, gesellschaftsrechts- und transaktionsbezogene Gerichtsverfahren vor ordentlichen Gerichten und Schiedsgerichten
Mitglied der Practice Group Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, M&A und Schiedsverfahren

seinen Mandanten gehören ein an der NYSE gelisteter US-amerikanischer Mischkonzern, ein an der LSE gelistetes englisches Pharma-Unternehmen und ein führender deutscher Logistikonzern.

„Ich freue mich auf meine neue Aufgabe, an der Weiterentwicklung insbesondere der grenzüberschreitenden M&A-Aktivitäten von Heisse Kursawe Eversheds mitwirken zu können“, erklärt Dr. Kretschmer. „Meine neue Sozietät verfügt über ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit gegenüber den sich heute sehr schnell verändernden Marktbedingungen und bietet meinen Mandanten eine nahezu lückenlose Präsenz in ganz Europa.“

„Wir freuen uns, dass wir mit Dr. Kretschmer einen renommierten Partner gewinnen konnten“, stellt Dr. Heisse, Managing Partner bei HEISSE



Dr. Jörg Kretschmer

KURSAWE EVERSHEDS und Mitglied des Steering Committee bei Eversheds, fest. „Mit 15 Jahren Beratungserfahrung aus einer Vielzahl grenzüberschreitender Transaktionen ist Dr. Kretschmer eine wertvolle Verstärkung für unser schlagkräftiges M&A-Team“.

Dr. Kretschmer wird begleitet von seiner langjährigen Kollegin Sybille Flindt, die bei Heisse Kursawe Eversheds als Senior Associate begonnen hat.



Karel Schweiss

Tätigkeitsbereiche:
Nationales und internationales Steuerrecht, Corporate Tax, Gesellschaftsrecht, Mergers & Acquisitions, Corporate Reorganisations, Cross Border Transactions, Konzeptionierung steuereffizienter grenzüberschreitender Unternehmensstrukturen
Mitglied der Practice Groups Gesellschaftsrecht und Steuerrecht

Wir freuen uns sehr, dass Herr Schweiss zu uns gestoßen ist, um seine hervorragende Expertise und Beratung sowie seine langjährige Berufserfahrung im Bereich Industrie und Handel in den Dienst unserer Mandanten zu stellen und für diese gezielt einzusetzen.

Personelles

Sybille Flindt

Sybille Flindt kam im April 2006 zusammen mit unserem Partner Dr. Jörg Kretschmer zu HEISSE KURSAWE EVERSHEDES. Zuvor konnte sie ab Beginn ihrer anwaltlichen Tätigkeit im Jahr 2001 zunächst bei einer großen deutschen Wirtschaftskanzlei in München zahlreiche Erfahrungen sammeln. Von dort wechselte sie zur US-Sozietät McDermott Will & Emery, deren erstes deutsches Büro Frau Flindt ab dessen Gründung unterstützte. Während eines mehrmonatigen Secondments in Boston erhielt sie Einblick in das US-amerikanische Venture-Capital und M&A-Geschäft.

Frau Sybille Flindt verstärkt die Practice Group Gesellschaftsrecht und M&A von HEISSE KURSAWE EVERSHEDES und bringt dort insbesondere ihre langjährigen Erfahrungen im Bereich von grenzüberschreitenden Unternehmensakquisitionen und Unternehmensrestrukturierungen ein. Die Rechtsanwältin beriet in ihrer bisherigen Tätigkeit bereits eine Vielzahl deutscher und ausländischer Unternehmen bei M&A-Transaktionen sowie in unterschiedlichsten gesellschaftsrechtlichen Fragen.



Dr. Arndt Scheffler

Wir freuen uns sehr, dass wir mit Dr. Arndt Scheffler einen absoluten Fachmann mit zehnjähriger Berufserfahrung zur Verstärkung unserer Practice Groups Kartell- und Vertriebsrecht gewonnen haben.

Dr. Arndt Scheffler verfügt über umfangreiche Erfahrung im deutschen und europäischen Kartellrecht. Seine Schwerpunkte sind die Fusionskontrolle vor dem Bundeskartellamt und der EG-Kommission, die Koordinierung grenzüberschreitender Verfahren, Kooperations- und Vertriebsverträge sowie Prozessführung.

Rechtsanwalt Dr. Scheffler vertrat in seiner langjährigen Tätigkeit für eine namhafte größere Kanzlei in Düsseldorf Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Außerdem veröffentlicht er regelmäßig Beiträge zu kartellrechtlichen Themen und arbeitet an Praxishandbüchern zum Unternehmenskauf und einstweiligen Rechtsschutz mit.



Judith Loeck

Seit Februar 2006 gehört Rechtsanwältin Judith Loeck zum Rechtsanwaltssteam von HEISSE KURSAWE EVERSHEDES und arbeitet als Mitglied der Practice Group Intellectual Property & Competition um die Partner Axel Zimmermann und Christof Lamberts.

Zuvor konnte Frau Loeck bei ihren Tätigkeiten für eine renommierte mittelständische Wirtschaftskanzlei und in der Rechtsabteilung eines führenden Konsumgüterherstellers in Hamburg bereits vertiefte Kenntnisse im Wettbewerbs- und Markenrecht erwerben, die sie nunmehr bei HEISSE KURSAWE EVERSHEDES erfolgreich einbringt.

Ihre hervorragenden Sprachkenntnisse, die sie bei ihren zahlreichen Arbeits- und Studienaufenthalten in Großbritannien, den USA und Südafrika erwarb, kann Frau Loeck bei der täglichen Arbeit für internationale Mandanten unserer Kanzlei einsetzen.



Impressum:

Herausgeber: HEISSE KURSAWE EVERSHEDES Rechtsanwälte Partnerschaft
Verantwortlich für den Inhalt: Axel Zimmermann
Maximiliansplatz 5, 80333 München
Tel. 089/54 56 50, Fax. 089/54 56 52 01

Herstellung und Gestaltung: heudorf gmbh werbeagentur münchen

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu den Kanzlei News haben, ein weiteres Exemplar für Kollegen benötigen oder die Zustellung nicht mehr wünschen, wenden Sie sich bitte an: munich@heisse-kursawe.com

In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

- Vorstellung der Practice Group M&A- und Gesellschaftsrecht
- Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Erscheinungstermin Februar 2007

