

# melchers law

MELCHERS

RECHTSANWÄLTE

## THEMEN

Muss der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer Schadenersatz bei Datenschutzverstößen zahlen?

ARBEITSRECHT

Und wieder alles auf Null

GESELLSCHAFTSRECHT

Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz tritt in Kraft

PRAXISTIPP



**DR. VICTORIA BERGER**

v.berger@melchers-law.com

*hat den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf den Gebieten des Handels- und Gesellschaftsrechts sowie der Unternehmensnachfolge und berät diesbezüglich vorwiegend Unternehmen und Geschäftsleiter:innen.*

**LIEBE LESERIN,  
LIEBER LESER,**

das neue Jahr hat bereits Fahrt aufgenommen. Für MELCHERS ist es ein ganz besonderes Jahr – 2023 feiern wir unser 50-jähriges Kanzleijubiläum. 50 Jahre Erfolgsgeschichte MELCHERS!

Ein Grund, all unseren Mandantinnen und Mandanten für ihr Vertrauen zu danken. Ich möchte Sie aus diesem Anlass auf unsere Spendenaktion hinweisen, die wir Ihnen im Heft vorstellen. Werden Sie aktiv, wir freuen uns auf Ihre Vorschläge!

Bedanken möchten wir uns hiermit zudem bei allen Mitarbeitenden, die in den letzten 50 Jahren ihr Wissen und ihre Tatkraft in Ihren und unseren Dienst gestellt haben!

Vieles hat sich seit unserer Gründung im Jahre 1973 verändert, eines aber ist gleich geblieben: Unser Anspruch, Ihr verlässlicher Partner im Wirtschaftsrecht zu sein.

Dazu gehört auch, dass wir Sie regelmäßig über wichtige rechtliche Entwicklungen informieren, wie etwa in diesem Heft unter anderem zu dem am 01.01.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Sie finden zudem Urteilsbesprechungen zum Verfall und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen, zum Schadenersatz eines Arbeitnehmers nach der DS-GVO und zum Transparenzregister sowie einen Praxistipp zum Thema „Cookie-Banner“.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre – und vor allem nochmals ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2023!

*Herzlichst  
Ihre Dr. Victoria Berger*

**melchers law**  
**81**

#### ARBEITSRECHT

- 01** Muss der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer Schadenersatz bei Datenschutzverstößen zahlen? **3**
- 02** Hinweispflichten zum Urlaubsanspruch verschärft **4**

#### GESELLSCHAFTSRECHT

- 03** Und wieder alles auf Null **6**

#### PRAXISREPORT

- 04** Alle Jahre wieder - Microsoft 365 ist nicht datenschutzkonform **8**

#### PRAXISTIPP

- 05** Ein regelmäßiger Blick auf die eigene Website lohnt sich! **9**
- 06** Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz tritt in Kraft **10**

<b>INTERNATIONAL</b>	<b>7</b>	<b>MITTEILUNGEN</b>	<b>7, 11</b>	<b>PERSÖNLICH</b>	<b>5</b>
<b>PRIVAT</b>	<b>7</b>	<b>SUCCESS</b>	<b>5, 11, 12</b>		

## 01 Muss der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer Schadenersatz bei Datenschutzverstößen zahlen?

Bislang stand der Datenschutz vor allem im Hinblick auf den Schutz von Kundendaten im Vordergrund. Aber auch im Arbeitsrecht gewinnt der Datenschutz immer mehr an Bedeutung. Gemäß Art. 82 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) steht nämlich auch jedem Arbeitnehmer (AN), dem wegen eines Verstoßes gegen die DS-GVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, ein Schadenersatzanspruch gegen seinen Arbeitgeber (AG) zu.

Neues Einfallstor für die Begründung eines derartigen Schadenersatzanspruches ist aus Arbeitnehmersicht in der Praxis nunmehr der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO. Danach wird der AG außergerichtlich gemäß Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DS-GVO aufgefordert, Auskunft zu sämtlichen über den AN gespeicherten Daten (z.B. auch Arbeitszeiterfassung, Daten in allen E-Mails etc.) zu erteilen und Kopien davon zu übermitteln. Geschieht dies nicht oder nicht vollständig, wird vom AN – z.B. im Rahmen einer Kündigungsschutzklage – oft zusätzlich ein Anspruch auf (immateriellen) Schadenersatz gerichtlich geltend gemacht.

Mit dieser Problematik hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 05.05.2022 (Az.: 2 AZR 363/21) zu befassen. Das BAG billigte der Arbeitnehmerin (AN) Schadenersatz in Höhe von EUR 1.000,00 zu.

### SACHVERHALT

Die Sachverhaltskonstellation entsprach der dargestellten Ausgangssituation. Der beklagte AG

hatte das Auskunftsverlangen der klagenden AN, einer Hauswirtschafterin mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Stunden pro Monat zu einer Bruttostundenvergütung in Höhe von EUR 45,00, nicht ausreichend beantwortet. Die AN klagte unter anderem auf *Auskunft über die Erfassung ihrer Arbeitszeit und auf immateriellen Schadenersatz* in Höhe von mindestens EUR 6.000,00.

Nach Abweisung durch das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht (LAG) den AG zur Zahlung eines immateriellen Schadenersatzes in Höhe von EUR 1.000,00 verurteilt. Mit ihrer Revision hat die Klägerin ihr Begehren auf Zahlung eines höheren Schadenersatzes weiterverfolgt.

### ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das BAG hielt die Revision der Klägerin für unbegründet.

Ob der Schadenersatzanspruch gemäß Art. 82 Abs. 1 DS-GVO überhaupt auf einen Verstoß gegen die Auskunftspflicht gemäß Art. 15 DS-GVO gestützt werden kann, konnte das BAG offenlassen. Denn die Arbeitgeberin hatte ihre Haftung dem Grunde nach nicht durch eine Anschlussrevision angegriffen. Dafür spreche, so das BAG, dass das *Überschreiten einer bestimmten Erheblichkeitsschwelle* beim Datenschutzverstoß *nicht erforderlich* sei. Dagegen spreche, dass die Nichterfüllung von Ansprüchen nach Art. 15 DS-GVO *nicht gleichbedeutend* mit einem Datenschutzverstoß im Sinne der DS-GVO sein müsse.

Die *Höhe des immateriellen Schadenersatzes* war nach Auffas-

sung des BAG vom LAG ermessensfehlerfrei festgesetzt. Sie bestimme sich nach § 287 Abs. 1 S. 1 ZPO unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles.

Die auf EUR 1.000,00 festgesetzte Höhe des Schadenersatzes werde dem gerecht. Der Anspruch nach Art. 82 DS-GVO habe auch keinen Bezug zur Vergütung des AN, so dass die Höhe der monatlichen Vergütung des AN unerheblich sei. Im Übrigen werde die Höhe des Schadenersatzes hier den Einzelfallumständen gerecht, sei „fühlbar“ und habe nicht nur symbolischen Charakter, sondern Präventivfunktion.

### FAZIT

*Die vorliegende Entscheidung ist, soweit ersichtlich, die erste Entscheidung des BAG zum immateriellen Schadenersatz nach Art. 82 DS-GVO bei Verletzung von Art. 15 DS-GVO.*

*Das BAG ist noch unentschieden zu der Frage, ob die vollständige oder teilweise Nichtauskunft nach Art. 15 DS-GVO einen Datenschutzverstoß darstellt, der zu einem immateriellen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers führt. Soweit ersichtlich, bejahen dies die unteren Instanzen durchweg. Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes ist das BAG zurückhaltend, während Arbeits- und Landesarbeitsgerichte gegenwärtig Arbeitgeber zu Schadenersatz in Höhe von EUR 500,00 pro Monat ohne Auskunft bis hin zu einmalig EUR 5.000,00 verurteilen.*

*Arbeitgeber sollten die weitere Entwicklung beobachten und vorläufig Auskunftsverlangen ihrer Arbeitnehmer nach Art. 15 DS-GVO mit Sorgfalt behandeln.* ■



**DR. ROGER EBERT**

[r.ebert@melchers-law.com](mailto:r.ebert@melchers-law.com)

*ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie für Handels- und Gesellschaftsrecht. In diesen Bereichen berät und vertritt er Unternehmen, vor allem solche der Vertriebsbranche, und übernimmt im Konfliktfalle auch ihre gerichtliche Vertretung im gesamten Bundesgebiet.*



**BEATRICE SCHEICH**

b.scheich@melchers-law.com

*ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Gesellschaftsrechts und des Arbeitsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.*

## ml ARBEITSRECHT

# 02 Hinweispflichten zum Urlaubsanspruch verschärft

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in den vergangenen Jahren die arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung insbesondere zum Mindesturlaubsanspruch der Arbeitnehmer fortgesetzt. Zuletzt entschied er über die Verjährung des gesetzlichen Anspruchs eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub (Urteil vom 22.09.2022, Rs. C-120/21). Dieser unterliegt nach Auffassung des EuGH der Regelverjährung, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht nachgekommen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun mit Urteil vom 20.12.2022 (Az.: 9 AZR 266/20) die Vorgaben des EuGH aus dem vorerwähnten Urteil umgesetzt. Danach beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Die Entscheidung des BAG lag im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses allerdings nur als Pressemitteilung vor.

### SACHVERHALT

Die klagende Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber von November 1997 bis Juli 2017 beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Ar-

beitgeber zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen EUR 3.201,38 brutto und lehnte eine weitergehende Abgeltung unter Hinweis auf die Verjährung der Ansprüche ab. Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin auf Abgeltung von Urlaub im Umfang von weiteren 101 Arbeitstagen aus den Jahren 2017 und früher.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht verurteilte die Beklagte zur Abgeltung von 76 Arbeitstagen. Das BAG wies die dagegen eingelegte Revision der Beklagten ab.

### ENTSCHEIDUNG

Das BAG folgt der Entscheidung des EuGH, wonach die Vorschriften der Verjährung auch auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Die Ansprüche seien im zu beurteilenden Fall deswegen nicht verjährt, weil es der Arbeitgeber in den in Bezug genommenen Jahren unterlassen habe, die Arbeitnehmerin über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen zu belehren, und sie auch nicht aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen. Die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist beginne deshalb nicht ohne Weiteres mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin über ihren konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und die Arbeitnehmerin den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.

Aus dem gleichen Grund sei der Urlaub auch nicht verfallen.

### BEWERTUNG

Bereits mit Urteil vom 19.02.2019 (Az.: 9 AZR 423/16) hat-

te das BAG unter europarechtskonformer Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert haben muss, den Urlaub im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen haben muss, dass anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes der Anspruch erlischt. Bei Verletzung dieser Mitwirkungsobliegenheiten verfallt der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht. Er kann folglich auch genauso wenig nach dem aktuellen BAG-Urteil vom 20.12.2022 verjähren.

### FAZIT

*Für Arbeitgeber ist insoweit erhöhte Aufmerksamkeit in Bezug auf die Mitwirkungsobliegenheiten geboten, ansonsten droht bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Abgeltung sämtlicher noch offener gesetzlicher Urlaubstage. Sie haben ihre Mitarbeiter klar und eindeutig auf den drohenden Verfall von Urlaub hinzuweisen. Zum Nachweis empfiehlt es sich, den Hinweis schriftlich zu verfassen und in der jeweiligen Personalakte abzulegen. Den Zeitpunkt der Unterrichtung hat das BAG offengelassen. Da durch den Hinweis die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden sollen, ihren bezahlten Jahresurlaub auch tatsächlich zu nehmen, ist anzuraten, die Unterrichtung so früh wie möglich durchzuführen.*

*Auch die vom Verfall zu unterscheidende Frage der Verjährung des Urlaubsanspruchs und deren Beginn ist insoweit von Bedeutung, denn durch die vorgenannte Belehrung kann der Arbeitgeber seine Obliegenheiten gegenüber den Arbeitnehmern nachholen. In der Folge kann er so zumindest verspätet die Frist in Gang setzen und damit die notwendige Rechtssicherheit für die Zukunft schaffen.* ■



## 2023 – 50 Jahre MELCHERS – diesen Erfolg möchten wir teilen!



Bitte senden Sie Ihre Spendenideen an Rechtsanwältin Katharina Ebbecke unter [k.ebbecke@melchers-law.com](mailto:k.ebbecke@melchers-law.com). Selbstverständlich werden wir Sie das ganze Jahr in der melchers law, auf unserer Website und auf unseren Social-Media-Kanälen über die Spendenaktion auf dem Laufenden halten.

Vom FALK Spin-off zu einer der führenden Wirtschaftskanäle der Metropolregion Rhein-Neckar und darüber hinaus – Anfang der 70er Jahre wuchs bei der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft FALK & Co das Bedürfnis, den Mandanten auch Rechtsberatung anbieten zu können, und so gründeten 1973 die FALK Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Dr. Peter Melchers und Dieter Stocker zusammen mit Rechtsanwalt Ulrich Schubert die Kanzlei Melchers Schubert Stocker.

Diesem Spin-off schlossen sich im Laufe der Jahre immer mehr Rechtsanwält:innen an. Heute ist die Kanzlei nur noch rechtsberatend tätig. Ihr Name MELCHERS Rechtsanwälte PartG mbB verweist aber immer noch auf den Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Peter Melchers als Gründungsvater, was die fortbestehende wirtschaftsrechtliche Ausrichtung und Kompetenz der Kanzlei anklingen lässt.

Aus der steuerrechtlich betriebenen Beratungspraxis ist eine Full Service-Wirtschaftskanzlei geworden, die neben den klassischen Feldern des zivilrechtlichen

Wirtschaftsrechts wie dem Handels-, Gesellschafts- und Arbeitsrecht auch Spezialgebiete wie das private Baurecht, das Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, das Datenschutzrecht, das Glücksspielrecht und das öffentliche Wirtschaftsrecht abdeckt. Zu dem Gründungsstandort Heidelberg sind Büros in Frankfurt, Mannheim und Berlin hinzugekommen.

Noch immer bestehen enge Beziehungen zu FALK, längst arbeitet MELCHERS aber auch mit anderen Beratern sehr gut zusammen und hat sich einen großen eigenen Mandantenstamm erworben. Viele Mandant:innen beraten wir seit Jahrzehnten und teilweise über Generationen hinweg.

Dem einen Rechtsanwalt im Jahre 1973 stehen heute 54 Rechtsanwält:innen gegenüber. Und während man in den Anfangsjahren nur vereinzelt weibliche Berufsträgerinnen in den eigenen Reihen hatte, so sind heute 15 Rechtsanwältinnen bei MELCHERS tätig, darunter 3 Partnerinnen.

Eines hat sich in all den Jahren nicht verändert: unser hoher

Anspruch an unsere Beratungsqualität und unsere Mandantenorientierung. Ihnen die bestmögliche und auf Ihre Bedürfnisse abgestimmte Beratung zu bieten, ist seit 50 Jahren unser Antrieb; wir hoffen, diesem heute mehr gerecht zu werden denn je zuvor.

Wir sind dankbar für unsere 50-jährige Erfolgsgeschichte und möchten diesen Erfolg gerne teilen. MELCHERS hat sich daher entschlossen, im Jubiläumsjahr 5 x EUR 5.000,00 an regionale soziale, kulturelle oder sportliche Einrichtungen zu spenden.

Da ohne Sie, unsere Mandantinnen und Mandanten, dieser Erfolg nicht möglich gewesen wäre, möchten wir Sie gerne an dieser Spendenaktion beteiligen. Nennen Sie uns Einrichtungen oder Organisationen, die Ihrer Meinung nach unterstützt werden sollten, und teilen Sie uns bitte mit, warum gerade diese in den Genuss einer Spende kommen sollten. Wir freuen uns besonders über Vorschläge, die uns auf Organisationen aufmerksam machen, die nicht unbedingt im Fokus der Öffentlichkeit stehen und die daher besonders auf Spenden angewiesen sind. ■

## Can Yurtseven

MELCHERS Heidelberg



**Can Yurtseven ist seit 01.01.2020 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig.**

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Zivilprozess- und Arbeitsrechts.

**Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?**

Widerstände, Rückschläge und Niederlagen motivieren mich ungemein. Denn dann weiß ich, ich muss und kann noch besser werden.

**Was reizt Sie am Prozess- und Arbeitsrecht?**

Das prozessuale Taktieren abgestimmt auf den menschlichen Charakter auf der Gegenseite. Es ist wie ein Schachspiel.

**Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?**

Sei ein guter Mensch und stehe für deine Werte ein. Der Mandant wird genau das schätzen. Der Rest kommt von alleine.

**Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?**

Wenn ich meine Mannschaft trainiere.

**Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?**

Nach Alaska.

**Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?**

Als Trainer eine Bundesligameisterschaft gewinnen. ■





**LENNART HOFFMANN**

[l.hoffmann@melchers-law.com](mailto:l.hoffmann@melchers-law.com)

*berät schwerpunktmäßig Mandant:innen im In- und Ausland bei der Vertragsgestaltung sowie in allen Fragen des Handels- und Gesellschaftsrechts.*

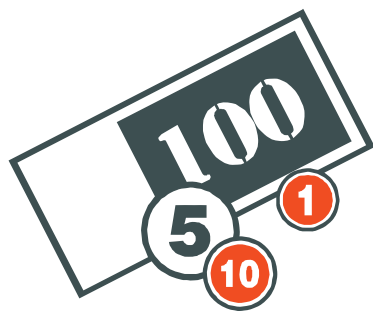
## ml GESELLSCHAFTSRECHT

### 03 Und wieder alles auf Null

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 22.11.2022 eine für das deutsche Geldwäschegesetz (GwG) und das Transparenzregister weitreichende Entscheidung getroffen. Die bisherige Veröffentlichung von persönlichen Daten der wirtschaftlich Berechtigten im Transparenzregister ist europarechtswidrig.

#### PERSONENBEZOGENE DATEN VON WIRTSCHAFTLICH BERECHTIGTEN GEFÄHRDET

Spätestens zum 31.12.2022 waren sämtliche Gesellschaften in Deutschland verpflichtet, ihre wirtschaftlich Berechtigten (wB) dem Transparenzregister mitzuteilen. Dies umfasst unter anderem den vollständigen Namen, Wohnort, Geburtsdatum und die Staatsangehörigkeiten. Diese Informationen waren bis zur Entscheidung des EuGH auf Antrag der gesamten Öffentlichkeit zugänglich, wobei einzelne Informationen partiell unkenntlich gemacht waren.



Der EuGH hatte sich mit gleich zwei Klagen in Luxemburg (Rs. C-37/20 und C-601/20) zu befassen. Im Luxemburger „Registre des bénéficiaires effectifs“ (Register der wirtschaftlichen Eigentümer) sind die Gesellschaften, wie im deutschen Recht, verpflichtet, dem Register ihre wB mitzuteilen. Es besteht grundsätzlich für wB die Möglichkeit, auf Antrag die Einsichtnahme in ihre persönli-

chen Daten zu beschränken, allerdings mit ähnlich hohen Hürden wie in Deutschland. Hier muss der wB gemäß § 23 Abs. 2 GwG *überwiegende schutzwürdige Interessen* vorweisen.

Vor dem Bezirksgericht Luxemburg hatten nun ein wB und eine Gesellschaft geklagt, nachdem der Antrag auf Beschränkung der Möglichkeit der Einsichtnahme durch das Luxembourg Business Registers (LBR) abgelehnt worden war. Das Bezirksgericht sah die Grundrechte der wB als gefährdet an und legte dem EuGH einige Fragen zur Vereinbarkeit des luxemburgischen Registers mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), insbesondere auf dem Recht auf *Achtung des Privatlebens* (Art. 7) und auf *Schutz personenbezogener Daten* (Art. 8), vor.

#### EUGH ERKLÄRT VERÖFFENTLICHUNG FÜR UNZULÄSSIG

Der EuGH bestätigte die Bedenken des Bezirksgerichts, ging allerdings sogar noch weiter. Er bemängelte nicht nur die *Ausgestaltung der Veröffentlichung der personenbezogenen Daten* der wB, sondern erklärte zudem *Teile der EU-Geldwäscherichtlinie* für unzulässig. Die Möglichkeit des Zugriffs auf die personenbezogenen Daten einer potenziell unbegrenzten Zahl von Personen stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die durch die Charta gewährleisteten Rechte dar. Das Ziel der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung kann einen solchen Eingriff zwar grundsätzlich rechtfertigen. Allerdings bedarf es hierzu keines Zugriffs der gesamten Öffentlichkeit auf die gesammelten Daten, sondern es genügt ein Zugriff durch Be-

hörden, bestimmte Einrichtungen und Personenkreise mit einem *berechtigten Interesse*. Die Möglichkeit zur Einschränkung der Einsichtnahme stellt gleichzeitig aufgrund ihrer hohen Hürden keinen adäquaten Schutz dar.

Damit ist nach Auffassung des EuGH der mit der Veröffentlichung der personenbezogenen Daten verbundene Eingriff in die durch die Charta gewährleisteten Rechte weder auf das *absolut Erforderliche beschränkt* noch steht er in einem *angemessenen Verhältnis* zum verfolgten Ziel.

Die Entscheidung des EuGH entfaltet *keine unmittelbare Wirkung* für Deutschland, denn die registerführenden Stellen werden durch die Entscheidung des EuGH nicht unmittelbar gebunden. Dies gilt jedoch nicht für die deutschen Gerichte, die über Streitigkeiten in diesem Zusammenhang zu entscheiden haben.

Aufgrund der Ähnlichkeit des deutschen zum luxemburgischen Registers sind seit Ende November jegliche *Einsichtnahmesuche* in das deutsche Transparenzregister *ausgesetzt*, bis der Antragstellende ein berechtigtes Interesse nachweisen kann. Dies führt zu erheblichen Beeinträchtigungen und Verzögerung von Anfragen beim Transparenzregister.

#### FAZIT

*Es bleibt spannend, wie der deutsche und der europäische Gesetzgeber auf die Entscheidung des EuGH reagieren werden. Da der EuGH grundlegende Konzepte der EU-Geldwäscherichtlinie für unzulässig erklärt hat, besteht nun dringender Handlungsbedarf, insbesondere um das Transparenzregister wieder handlungsfähig zu machen. Wir unterstützen Sie gerne, wenn Sie noch Fragen zum Transparenzregister oder der Pflicht der Meldung der wirtschaftlich Berechtigten haben.* ■



**ml** PRIVAT

## MELCHERS trauert um Gerhard Boß

Tief betroffen von seinem plötzlichen Tod gedenken wir unserem Of Counsel Rechtsanwalt Gerhard Boß.

Gerhard Boß war seit 1986 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig, seit 1992 als Partner. Er hat als „Mann der ersten Stun-

de“ maßgeblich am Aufbau des Frankfurter Standortes von MELCHERS mit seinen heutigen Spezialgebieten mitgewirkt. Für viele von uns war er gefühlt „schon immer da“ und ein von allen sehr geschätzter Kollege, der stets ein offenes Ohr sowohl für rechtliche Problemstellungen

als auch für private Belange von Kolleg:innen hatte. Nach einem langen Berufsleben wollte er seit Anfang des Jahres 2022 als Of Counsel etwas kürzertreten und mehr Zeit für Familie und Hobbys haben. Leider war ihm hierfür nur eine kurze Zeit vergönnt. Das ist bestürzend und stimmt uns alle sehr traurig.

Wir werden unserem geschätzten Kollegen Gerhard Boß ein ehrendes Andenken bewahren. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie. ■

MELCHERS gratuliert Michael Usselmann und Albert Noll zu ihrer Aufnahme als Partner von MELCHERS zum 01.01.2023.

Michael Usselmann absolvierte bereits einen Teil seiner Referendarzeit bei MELCHERS und startete 2018 nach dem zweiten Staatsexamen seine Karriere als Associate an unserem Heidelberger Standort. Mandant:innen schätzen seine Expertise insbesondere im Gesellschaftsrecht, worin er von der Gründung und Umstrukturierung von Gesellschaften über Unternehmenstransaktionen (M&A) und Gesellschafterstreitigkeiten bis hin zur Gestaltung der Unternehmensnachfolge berät. Weitere Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind das (internationale) Handelsrecht sowie die Prüfung und Gestaltung komplexer Gewerberaummietverträge.



Albert Noll war nach seiner Zulassung als Rechtsanwalt im Jahr 2016 zunächst für eine internationale Wirtschaftskanzlei in Berlin tätig, bevor er 2018 als Associate zu MELCHERS kam. Er berät in allen Fragen des Datenschutzrechts und des Rechts der Informationstechnologie, außerdem im Wettbewerbsrecht und

im Urheberrecht. Er ist regelmäßig als externer Datenschutzbeauftragter tätig. Die Mandant:innen von Rechtsanwalt Noll kommen sowohl aus der Privatwirtschaft als auch aus dem Kirchen- und dem öffentlichen Sektor. Von den letzteren wird sein Rat insbesondere zum Kirchen- und Vergabedatenschutzrecht nachgefragt. ■

**ml** MITTEILUNG

## Neue Partner bei MELCHERS: Michael Usselmann und Albert Noll

**ml** INTERNATIONAL

## MELCHERS begrüßt neue Ally Law-Mitgliedskanzleien

Zum Jahresende 2022 hat Ally Law die Schwelle von 80 Partnerkanzleien erreicht. Vier weitere Kanzleien haben sich dem erfolgreichen internationalen Netzwerk renommierter Wirtschaftskanzleien angeschlossen: Hayes solicitors LLP in Dublin (Irland), Hroncek & Partners in Bratislava (Slowakei), Aczalaw Nicaragua in Managua

(Nicaragua) sowie Aczalaw Honduras in Tegucigalpa und San Pedro Sula (Honduras). MELCHERS heißt die neuen Partner herzlich bei Ally Law willkommen. Wir freuen uns, dass wir nun in je zwei weiteren europäischen und mittelamerikanischen Jurisdiktionen Rechtsberatung auf höchstem Niveau vermitteln können.

Ally Law ist ein Zusammenschluss von nunmehr 80 Wirtschaftskanzleien mit mehr als 2.800 Anwälten in allen wichtigen Finanz- und Handelszentren weltweit. MELCHERS ist Gründungsmitglied und exklusives deutsches Mitglied von Ally Law. ■



**MIRIAM EWIG**

m.ewig@melchers-law.com

*berät in allen Fragen des Informations- und Medienrechts sowie in den Bereichen des Gewerblichen Rechtsschutzes und des Urheberrechts. Das Wettbewerbsrecht und der Datenschutz bilden ebenfalls einen Schwerpunkt ihrer anwaltlichen Tätigkeit.*

## ml PRAXISREPORT

# 04 Alle Jahre wieder – Microsoft 365 ist nicht datenschutzkonform

Für Unternehmen und Behörden ist Microsoft 365 (MS 365) derzeit mit die wichtigste Software in der Praxis. Vor allem die cloudbasierte Variante der Software ist von enormer Bedeutung im geschäftlichen Alltag. Allerdings hatten die deutschen Datenschützer in der Vergangenheit hieran einiges zu bemängeln. Schon 2020 hat die *Datenschutzkonferenz* (DSK) in einer Stellungnahme die Auffassung vertreten, dass ein datenschutzkonformer Einsatz nicht möglich sei. Im Wesentlichen *fehle es an hinreichender Transparenz*. Obwohl Microsoft als Auftragsverarbeiter tätig werde, sei nicht klar, welche Art von Daten zu welchen, insbesondere eigenen Zwecken, verarbeitet werden. Microsoft verarbeite die Daten über die Grenzen der Auftragsverarbeitung hinaus.



Hinzu kommt die *Datenübermittlung in die USA* als Drittland mit einem nicht angemessenen Datenschutzniveau und *Zugriffsmöglichkeiten der US-Behörden* auf deutsche Server. Besondere Schutzmaßnahmen würden nicht ergriffen bzw. seien nicht erkennbar. Der Verantwortliche könne deshalb seiner (Rechenschafts-) Pflicht aus Art. 5 Abs. 2 DS-GVO nicht gerecht werden.

Daraufhin haben sich eine Arbeitsgruppe der DSK und Verantwortliche von Microsoft zusammengesetzt und die festgestellten Mängel diskutiert. Das Er-

gebnis wurde in einer *Stellungnahme* auf Grundlage der neuesten Version des Auftragsverarbeitungsvertrags („Microsoft Products and Services Data Protection Addendum“ vom 15.09.2022) am 25.11.2022 von der DSK veröffentlicht. Zwar hat die DSK die Cloudvariante weder vollständig datenschutzrechtlich bewertet noch gab es eigenständige technische Untersuchungen der tatsächlich stattfindenden Datenflüsse. Ebenso wenig wurden die einzelnen Verarbeitungstätigkeiten noch das gesamte Vertragswerk geprüft. Zudem kann MS 365 in der Nutzung sehr individuell konfiguriert werden. Das Ergebnis ist dennoch ernüchternd: Trotz einiger Anpassungen von Microsoft sieht die DSK derzeit weiter keine Möglichkeit, MS 365 in der cloudbasierten Version datenschutzkonform zu nutzen.

### KRITIK DER DSK

Die DSK bemängelt, dass nicht klar sei, wann Microsoft als Auftragsverarbeiter und wann als Verantwortlicher tätig wird, da sich Microsoft vorbehalte, Kundendaten zu eigenen (geschäftlichen) Zwecken zu verarbeiten. Es werden weder die Verarbeitungszwecke noch die Rechtsgrundlage der Verarbeitung konkretisiert. Im Übrigen seien die Angaben zur Löschung/Rückgabe von Daten intransparent. Der Verantwortliche werde beim Einsatz bzw. bei Änderungen von Subauftragnehmern nicht ausreichend einbezogen und die Nutzung sei ohne eine Datenübermittlung in die USA nicht möglich. Erforderliche zusätzliche Schutzmaßnahmen habe Microsoft bisher nicht getroffen.

Aufgrund der fehlenden Transparenz könne der Verantwortliche seine Rechenschaftspflicht aus Art. 5 Abs. 2 DS-GVO nicht erfüllen. Das gelte insbesondere für den Einsatz im öffentlichen Bereich (z. B. Schulen).

### ANSICHT VON MICROSOFT

Microsoft sieht die Sache selbstverständlich anders und ist der Ansicht, die Anforderungen der DS-GVO würden sogar übererfüllt. Hinsichtlich der Datenübermittlung in die USA hat Microsoft immerhin nachgebessert. Ab dem 01.01.2023 bis Mitte 2024 setzt Microsoft schrittweise das Konzept einer EU-Datengrenze (EU Data Boundary) um. Kundendaten werden bereits in der jetzigen ersten Phase der Umsetzung in der EU bzw. im EWR gespeichert. In der zweiten Phase Ende 2023 soll die Datengrenze dann auch für pseudonymisierte Daten gelten und ab der letzten Phase bis Mitte 2024 auch für Daten aus Kunden- bzw. Supportanfragen. Allerdings stellt Microsoft klar, dass ein Drittlandtransfer weiterhin erfolgt, wenn auch deutlich eingeschränkter als zuvor. Wie die Aufsichtsbehörden diese Neuerungen beurteilen und ob die US-Behörden trotzdem Zugriff auf die Daten haben werden, bleibt abzuwarten.

### FAZIT

*Die neue Stellungnahme der DSK stellt Unternehmen und Behörden in der Praxis vor große Schwierigkeiten, wenn sie MS 365 nicht als Desktop-Version mit rein lokaler Speicherung nutzen möchten. Ob die cloudbasierte Version tatsächlich nicht datenschutzkonform ist bzw. genutzt werden kann, bestimmen am Ende zwar weder die Aufsichtsbehörden noch Microsoft, sondern die zuständigen Gerichte. Bis zu einer gerichtlichen Klärung kann es allerdings noch dauern, und bis dahin bleiben viele Rechtsunsicherheiten bestehen.* ■



## 05 Ein regelmäßiger Blick auf die eigene Website lohnt sich!

Hat auch Sie die Google fonts-Abmahnwelle dazu veranlasst, einen Blick auf Ihre Unternehmenswebsite zu werfen? Falls ja, haben Sie hoffentlich nicht nur den Einsatz von Google fonts, sondern auch den von Cookies geprüft.

### WAS SIND DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN?

Das Telekommunikations-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG) regelt, ob und wie Informationen auf Endgeräten gespeichert oder aus diesen ausgelesen werden dürfen, etwa durch Cookies. Es schützt also Endgeräte vor Fremdzugriff, ist gleichsam die Haustür des Endgeräts. Unerheblich ist dabei, ob es sich bei den Informationen um personenbezogene Daten handelt.

Gemäß § 25 TTDSG ist grundsätzlich die *Speicherung von Informationen im Endgerät* oder der *Zugriff auf Informationen*, die dort bereits gespeichert sind, nur mit Einwilligung des Endnutzers zulässig. Einer Einwilligung bedarf es ausnahmsweise nicht, wenn für die Bereitstellung eines vom Endnutzer ausdrücklich gewünschten Dienstes der Zugriff auf das Endgerät technisch erforderlich ist.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) regelt die sich an den Zugriff anschließende Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Für diese ist eine Rechtsgrundlage gemäß DS-GVO erforderlich. Beim Besuch einer Website kommen regelmäßig Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO (*überwiegendes berechtigtes Interesse des Webseitenanbieters*) oder eine *Einwilligung* nach Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO in Betracht.

### WAS SOLLTEN SIE PRÜFEN?

Sie sollten prüfen, ob Ihre Website *Cookies* setzt.

Falls nein, sind keine Einwilligung nach TTDSG oder DS-GVO sowie kein Eintrag in der Datenschutzerklärung und kein Cookie-Banner nötig.

Sofern allerdings *nur technisch erforderliche Cookies* gesetzt werden, ist zwar keine Einwilligung nach TTDSG und DS-GVO nötig, aber bei personenbezogenen Daten ist ein *Hinweis auf die Cookies* in die Datenschutzerklärung aufzunehmen. Verwenden Sie jedoch *keinen Cookie-Banner*. Dieser könnte den falschen Eindruck erwecken, die Einwilligung in die Verarbeitung sei freiwillig und könne vom Nutzer jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Sofern (auch) *nicht technisch erforderliche Cookies* gesetzt werden, ist für die nicht erforderlichen Cookies eine Einwilligung nach TTDSG und bei Verarbeitung von personenbezogenen Daten auch gemäß DS-GVO erforderlich. Ein Cookie-Banner ist also zwingend. Bei dessen Gestaltung ist darauf zu achten, dass eine Ablehnung genauso einfach erklärt werden kann wie die Einwilligung. Außerdem müssen folgende Fragen klar beantwortet werden: Um welche Cookies handelt es sich? Welche (personenbezogenen) Daten sind betroffen? Was passiert mit diesen? Wer erhält Zugriff auf die Daten? Welchen Zwecken dient die Verarbeitung? Was ist die Rechtsgrundlage der Verarbeitung? Zusätzlich zum Cookie-Banner sind entsprechende Angaben in der Datenschutzerklärung zu machen.

Unbedingt ist die Website technisch so aufzustellen, dass einwilligungsbedürftige Cookies tatsächlich erst nach erfolgter Einwilligung zum Einsatz kommen. Die Datenschutzerklärung und das Impressum müssen immer erreichbar sein, auch vor Einwilligung und während der Cookie-Banner angezeigt wird.



**KATHARINA EBBECKE**

k.ebbecke@melchers-law.com

### KANN ICH MICH AUF VORGEFERTIGTE COOKIE-BANNER VERLASSEN?

Nein. Sie sind als Website-Betreiber auch für Prozesse verantwortlich, die durch die technische Gestaltung der Website verursacht werden. Viele angebotene Cookie-Banner erfüllen nicht alle Anforderungen des TTDSG und der DS-GVO. Überzeugen Sie sich daher selbst, ob das von Ihnen gewählte Tool rechtskonform ist, beziehungsweise lassen Sie sich entsprechend beraten.

### REICHT EINE EINMALIGE PRÜFUNG DER WEBSITE?

Auf keinen Fall! Auch wenn eine Website bei der Erstellung TTDSG- und DS-GVO-konform ausgestaltet ist, kann sich dies ändern. Der Einbau zusätzlicher Funktionalitäten oder Updates der Website-Software oder einzelner Bestandteile davon können zum Beispiel dazu führen, dass plötzlich ein Cookie gesetzt wird, das vorher nicht eingesetzt wurde. Sie können nicht davon ausgehen, dass Sie als Website-Betreiber über solche Veränderungen informiert werden.

### TIPP

*Die Google fonts-Abmahnwelle hat gezeigt, dass immer das Risiko besteht, dass nach Datenschutzverstößen auf Websites gesucht wird, und das nicht nur von Aufsichtsbehörden. Es ist daher sehr zu empfehlen, in regelmäßigen Abständen einen Blick auf die eigene Website zu werfen und diese dabei auch durch einen Cookie-Scanner laufen zu lassen.* ■

*berät Mandant:innen im Datenschutzrecht, insbesondere rund um den datenschutzkonformen Außenaustritt von Unternehmen sowie bei der Erstellung von Verfahrensverzeichnis und zu Fragen rund um die gemeinsame Verantwortlichkeit.*



**DR. BODO VINNEN**

b.vinnen@melchers-law.com

*berät seit vielen Jahren Unternehmen aus dem In- und Ausland in den Bereichen Mergers & Acquisitions (M&A), Gesellschaftsrecht sowie (internationales) Handelsrecht. Häufig begleitet er dabei auch grenzüberschreitende Projekte. Herr Dr. Vinnen ist langjähriger Dozent für Außenwirtschaftsrecht/Exportkontrollrecht an der renommierten Frankfurt School of Finance and Management, Frankfurt am Main.*

## ml PRAXISTIPP

# 06 Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz tritt in Kraft

Am 11.06.2021 hat der Bundestag das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („LkSG“) verabschiedet, das am 01.01.2023 in Kraft getreten ist. Wir hatten hierüber schon in Heft 76 der *melchers law* berichtet. Es verpflichtet Unternehmen zur umfangreichen Prüfung der Zuliefererkette ihrer Produkte und Leistungen im Hinblick auf den Schutz von Menschenrechten und Umwelt.

### AUSWIRKUNGEN DES LKSG FÜR MITTLERE UND KLEINE UNTERNEHMEN

Auch wenn zunächst nur Unternehmen mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern im Inland von dem LkSG erfasst sind, werden sich hieraus ebenfalls erhebliche Änderungen für die Unternehmen ergeben, die nicht in diesen Anwendungsbereich fallen. Zum einen ist bereits für den 01.01.2024 eine Absenkung dieser Grenze auf 1.000 Arbeitnehmer vorgesehen. Zum anderen werden auch Zulieferunternehmen unterhalb dieser Grenze mit den Pflichten, die das LkSG normiert, konfrontiert werden. Aufgrund der wirtschaftlichen Kräfteverhältnisse werden große Unternehmen nämlich ihrerseits auf die Einhaltung der wesentlichen Vorgaben des LkSG bei Zulieferern bestehen, um sich selbst zu enthaften („Spill-over-Effekt“). Als mögliche Folgen drohen hier Vertragsänderungen hinsichtlich der Einhaltung der Standards, die Abgabe von Garantieerklärungen, das Recht zur Durchführung intensiver Audits im Betrieb des Zulieferers sowie im schlimmsten Falle der Abbruch der Geschäftsbeziehung. Zwangsweise wird hieraus auch ein erhöhter Sorgfaltsmaßstab für die Zulieferunternehmen

resultieren. Auch kleinere Unternehmen sollten sich als indirekt betroffene auf das neue Gesetz vorbereiten und Konzepte entwickeln, um in Zukunft den Standards des LkSG angemessen entsprechen können.



### HILFSTELLUNG DURCH DAS BAFA

Die für die Überwachung zuständige Behörde ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Für die betroffenen Unternehmen bestehen neben dem zusätzlichen Administrationsaufwand auch erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Insoweit sind nun erste Handreichungen und Hilfestellungen auf der BAFA-Website verfügbar ([www.bafa.de/DE/Lieferketten](http://www.bafa.de/DE/Lieferketten)). Diese betreffen etwa auch die Verpflichtung von Unternehmen, jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im vergangenen Jahr zu erstellen. Um den Umfang und Inhalt zu spezifizieren, hat das BAFA einen Fragebogen veröffentlicht. Zur Erfüllung der Berichtspflicht ist dieser vollständig und wahrheitsgemäß auszufüllen, wobei danach allerdings mehr als 400 (!) Fragen zu beantworten sind.

### AUSWEITUNG DER PFLICHTEN DURCH EU-LIEFERKETTEN-RICHTLINIE

Im Februar 2022 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für

eine von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzende Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen, die „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CSDDD), vorgelegt. Nachdem die EU-Mitgliedstaaten im Dezember 2022 zugestimmt haben, steht nun noch die Zustimmung des EU-Parlaments aus. Der Entwurf der EU-Lieferketten-Richtlinie geht dabei inhaltlich in einigen Punkten deutlich über das deutsche LkSG hinaus. So sollen auch bereits Unternehmen ab 500 Arbeitnehmern erfasst sein. Überdies wird von Unternehmen verlangt, nicht nur wie im deutschen LkSG die direkten Zulieferer in die Prüfung einzubeziehen, sondern die Beteiligten entlang der gesamten Lieferkette (einschließlich der Abnehmer und bis zum Endkunden, d. h. auch „down-stream“). Letztendlich erscheint es auch noch möglich, dass ein *neuer zivilrechtlicher Haftungstatbestand* eingeführt wird. In diesem Falle könnte Schadenersatz von Betroffenen vor europäischen Gerichten eingeklagt werden. Insoweit droht eine weitere *wesentliche Verschärfung der Compliance-Pflichten!*

### TIPP

*Für die Umsetzung der nach dem LkSG geforderten Verfahren und Maßnahmen bedarf es einer umfangreichen Planung. Hierzu müssen teilweise völlig neue Strukturen geschaffen werden, was Zeit und Kapazitäten erfordert. Es besteht Handlungsbedarf, ansonsten drohen empfindlich hohe Bußgelder. Aber auch kleinere Unternehmen, die nicht direkt zur Einhaltung des LkSG verpflichtet sind, sollten sich hiermit intensiv beschäftigen und angemessene Maßnahmen zur Umsetzung der Pflichten betriebsintern implementieren, um entsprechenden Forderungen großer Kunden auf der Abnehmerseite entsprechen zu können. ■*

## MELCHERS berät erneut bei Grundstücksverkauf für Ausbau des Heidelberg Innovation Park

Heidelberg ist ein renommierter Standort für Spitzenforschung, Start-ups und internationale Unternehmen. Hier entsteht ein Hotspot für Innovationen aus den Bereichen IT, KI, Digitales und Lebenswissenschaften: der Heidelberg Innovation Park, kurz der hip.

Um dem Bedarf der im Bereich des hip angesiedelten Unternehmen nach Kapazitäten in einem Hochsicherheits-IT-Rechenzentrum gerecht zu werden, erstellt dort die DC-Datacenter-Group GmbH ein hochmodernes grünes Rechenzentrum. Dieses erfüllt höchste Ansprüche in Sachen Nachhaltigkeit und IT-Sicherheit. So wird das Rechenzentrum zu 100% mit Strom aus

erneuerbaren Energien betrieben. Zur Eigenversorgung von Administrations- und Büroflächen sollen Teile der Fassade und Dachflächen mit Photovoltaik ausgestattet werden, außerdem ist eine Fassadenbegrünung geplant. Diese dient als natürliche Klimaanlage und der CO<sub>2</sub>-Absorption. Weitere Emissionen werden durch intelligente Abwärmenutzung, moderne Batterielösungen und energieeffiziente Kühlung eingespart. Bei der IT-Sicherheit entspricht das Data Center den höchsten Sicherheitsstufen für kritische Infrastrukturen.

Das Grundstück für das Data Center wurde von der EGP Entwicklungsgesellschaft Patton Bar-

racks mbH & Co. KG an die DC-Datacenter-Group GmbH verkauft. Für die Stadt Heidelberg und die Verantwortlichen bei der EGP war das Data Center von Anfang an ein wichtiger Baustein der Planung des hip auf den Konversionsflächen. Wie bereits bei etlichen anderen Grundstücksgeschäften im Rahmen der Entwicklung dieses High-Tech-Standorts vertraute die EGP auch in diesem Fall auf die Expertise des Bau- und Immobilienrechtsteams von MELCHERS. ■



Das Haus des Weihnachtsmanns ist seit 20 Jahren für viele Familien eine unverzichtbare Anlaufstelle auf dem Heidelberger Weihnachtsmarkt.

Nach zwei Jahren coronabedingter Zwangspause war der Weihnachtsmann 2022 endlich wieder da. Gegen eine Mindestspende von EUR 5,00 konnten kleine und große Besucher den Weihnachtsmann treffen und ein

Handyfoto oder -video mit ihm machen. Mit den Spenden unterstützt der Lions Club Heidelberg Altstadt verschiedene Heidelberger Kinderprojekte.

Ohne die Unterstützung zahlreicher Sponsoren wäre diese schöne Aktion nicht vorstellbar. Seit vielen Jahren sponsert daher auch MELCHERS das Haus des Weihnachtsmanns und damit die dadurch geförderten Projekte.

Von MELCHERS kommt jedoch nicht nur ein finanzieller Beitrag, sondern die MELCHERS Partner Dr. Jörg Hofmann und Tobias Wellensiek engagieren sich selbst auch persönlich im Haus des Weihnachtsmanns – sei es als Weihnachtsmann, als Fotograf oder als Helfer im Hintergrund. Wir danken den beiden Kollegen für ihren Einsatz und wünschen den unterstützten Heidelberger Kinderprojekten viel Erfolg. ■

## MELCHERS unterstützt Haus des Weihnachtsmannes



## JUVE und iurratio empfehlen MELCHERS



Wie schon seit vielen Jahren wird MELCHERS auch im Handbuch Wirtschaftskanzleien 2022/23 wieder von der JUVE-Redaktion empfohlen. Die Kanzlei wird in den Rankings „Südwesten“ und „Gesellschaftsrecht“ gelistet, außerdem werden erneut zahlreichen Rechtsanwält:innen persönlich erwähnt. Wir freuen uns über diese Wertschätzung unserer hohen Be-

ratungsqualität und gratulieren unseren Kolleg:innen zur persönlichen Empfehlung: Dr. Andreas Masuch („angenehmer Gegenpart in diversen Verfahren, verlässlich“, Wettbewerber), Dr. Carsten Lutz (beide Gesellschaftsrecht), Tobias Wellensiek (Baurecht), Hanja Rebell-Houben („sehr kollegial und erfahren im Umgang mit sehr komplexen Sachverhalten“, Wettbewerber; Strafrecht).

Aber nicht nur für die exzellente Beratung von Mandant:innen, sondern auch als Arbeitgeber wird MELCHERS geschätzt. Nach Empfehlungen durch azur100 und LTO wird MELCHERS nun auch im neuesten „REF50 – Die besten Arbeitgeber für das Referendariat 2023“ von iurratio in den Kategorien „Top 50 Mittelständische Kanzlei“ und „Top 50 Süden“ empfohlen. Besonders gelobt werden dabei nicht nur die persönliche Betreuung durch unsere Partner:innen und der



umfängliche Einblick in eine mittelständische Kanzlei, sondern es wird auch der Umstand hervorgehoben, dass die Referendar:innen ab Tag eins Teil des Teams sind. Auch über diese Auszeichnung freuen wir uns sehr. Denn nur, wenn wir als Arbeitgeber attraktiv bleiben, können wir die Qualität unserer Beratungsleistung dauerhaft sicherstellen. ■



### IMPRESSUM

#### HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Sitz Heidelberg  
Amtsgericht Mannheim PR 700195

#### CHEFREDAKTION

Dr. Ilona Renke  
i.renke@melchers-law.com

#### KONZEPTION UND GESTALTUNG

CT Medienberatung, Wiesloch  
bfw tailormade communication  
GmbH, Neustadt a. d. Weinstraße

#### ERSCHEINUNGSWEISE

4 Ausgaben pro Jahr

#### NACHBESTELLUNGEN

info@melchers-law.com

#### STANDORTE UND KONTAKT

##### HEIDELBERG

Im Breitspiel 21, 69126 Heidelberg  
T +49-(0)6221-18 50-0  
F +49-(0)6221-18 50-1 00  
E heidelberg@melchers-law.com

##### BERLIN

Katharinenstraße 8, 10711 Berlin  
T +49-(0)30-3 10 13 99-0  
F +49-(0)30-3 10 13 99-10  
E berlin@melchers-law.com

##### FRANKFURT AM MAIN

Solmsstraße 71  
60486 Frankfurt/Main  
T +49-(0)69-6 53 00 06-0  
F +49-(0)69-6 53 00 06-40  
E frankfurt@melchers-law.com

##### MANNHEIM

O4, 7  
68161 Mannheim  
T +49-(0)621-411025  
F +49-(0)621-411027  
E mannheim@melchers-law.com

www.melchers-law.com