



START-UP / VENTURE CAPITAL

Liebe Leserinnen und Leser,

kurz vor dem Jahresende wollen wir uns noch einmal bei Euch melden und von den Latest News und Ideen aus unserem Bereich berichten.

Wir hoffen, Ihr seid alle gut durch dieses herausfordernde Jahr gekommen. Solltet Ihr aber in einer Situation sein, in der wir etwas auf der Legal Seite für Euch tun können, ruft einfach an. Eines hat uns in diesem Jahr besonders positiv überrascht: die Bereitschaft sich gegenseitig zu helfen; da klinken wir uns gerne mit ein.

So schrecklich manch eine Erfahrung im zurückliegenden Jahr auch war, wir haben doch auch sehr viel gelernt. Zum Beispiel, dass für einen Gründer Mindset in Phasen wie diesen sehr hilfreich sein kann. Wir mussten uns laufend anpassen, Konzepte ändern und überdenken und uns wieder zusammenfinden, um miteinander zu arbeiten. Es hat uns daher wenig verwundert, dass die meisten von Euch ziemlich gelassen mit dieser Krise umgehen.

Demgemäß Business as usual – wir haben in diesem Newsletter folgende Beiträge für Euch:

- „Corona-Pandemie“ – Das Arbeitsrecht hilft Start-ups Geld zu sparen, **Dr. Michaela Felisiak** und **Dr. Erik Schmid**
- Gesetzesinitiative zur Vereinfachung der ESOP-Besteuerung, **Dr. Christian Philipp Kalusa**
- Second Closing bei Finanzierungsrunden, **Markus Schönherr** und **Dr. Sebastian Weller**
- Meldepflichten nach Außenwirtschaftsgesetz und Außenwirtschaftsverordnung, **Benjamin Knorr** und **Robert Schmid**
- Gibt es bald eine neue Rechtsform für Start-ups? **Dr. Gesine von der Groeben**
- Decentralized Autonomous Organizations – Vision und gesellschaftsrechtliche Einordnung, **Julius Weishaupt**

Wir werden gleich im neuen Jahr wieder unsere Workshop-Reihe starten und freuen uns daher schon, Euch wiederzusehen – dazu entwickeln wir natürlich unsere digitalen Angebote weiter, und zugleich hoffen wir alle, dass wir wieder face to face zusammenkommen können.

Bis dahin haben wir noch alle Hände voll zu tun. Die Phasen des Lockdowns mit ihren Einschränkungen sind nachzuholen und noch zahlreiche Projekte abzuschließen. Die nächsten Wochen werden sehr arbeitsreich.

Packen wir es also an, und lassen wir uns nicht unterkriegen.

Beste Grüße

Euer BEITEN BURKHARDT Start-up/Venture Capital Team

Corona-Pandemie – Das Arbeitsrecht hilft Start-ups Geld zu sparen

Die Corona-Pandemie stellt die ganze Welt vor große Herausforderungen. Auch Unternehmen sind organisatorisch, personell und vor allem finanziell betroffen. Mit der richtigen arbeitsrechtlichen Beratung können insbesondere Start-ups Geld sparen. Unsere Experten zeigen ihre 10 Tipps.

TIPP 1: UNBEZAHLTE FREISTELLUNG VON MASKEN-VERWEIGERERN

Arbeitgeber haben nach § 106 Satz 1 GewO das Recht, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Mit dem Direktionsrecht hat der Arbeitgeber auch die Pflicht zur Fürsorge und zur Abwehr von Gefahren gegenüber seinen Arbeitnehmern. Soweit es keine anderen für das Arbeitsverhältnis einschlägige Regelungen gibt, umfasst das Direktionsrecht auch die Durchführung des vom Arbeitgeber aufgestellten Corona-Hygienekonzeptes, wie z.B. das Tragen von Schutzmasken, die Desinfektion von Händen, die Einhaltung von Abständen, das Verbot körperlicher Besprechungen etc.

Arbeitnehmer, die gegen das vom Arbeitgeber aufgestellte Corona-Hygienekonzept verstoßen, handeln pflichtwidrig. Der Arbeitgeber kann mit den üblichen arbeitsrechtlichen Instrumenten sanktionieren, wie nochmalige ausdrücklich Anweisung zur die Einhaltung des Hygienekonzeptes, Abmahnung oder ordentliche verhaltensbedingte und/oder außerordentliche Kündigung.

Da der Arbeitnehmer z.B. ohne Maske gegen das Hygienekonzept verstößt und damit in einer nicht arbeitsfähigen Weise seine Arbeitsleistung anbietet, wäre der Arbeitgeber auch berechtigt, den Arbeitnehmer für diesen Zeitraum unbezahlt freizustellen.

TIPP 2: MOBILES ARBEITEN NUTZEN, UM MIETKOSTEN ZU REDUZIEREN

Finanziell kann es sich lohnen, mehr Mitarbeiter außerhalb eines angemieteten Büros arbeiten zu lassen und dadurch die Mietkosten für das Start-up zu reduzieren. Rechtlich wird dabei zwischen den Begriffen Telearbeit, Home-Office und mobiles Arbeiten unterschieden, wobei ein Unterschied sowohl bzgl. des Orts (Telearbeit und Home-Office: Privatwohnung; mobiles Arbeiten: jeder Orte außerhalb der Betriebsstätte) als auch bzgl. des Einrichtungsaufwands (Telearbeit: festinstallierter Arbeitsplatz; Home-Office und mobiles Arbeiten: kein festinstallierter Arbeitsplatz) besteht.

Einen gesetzlichen Anspruch der Mitarbeiter auf Home-Office existiert in Deutschland bisher (noch) nicht. Auch gibt es – jedenfalls nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg – kein Recht des Arbeitgebers, Mitarbeiter zur Home-Office Tätigkeit anzuweisen, sofern der Arbeitsort vertraglich bestimmt ist. Krisenzeiten wie Corona sind hiervon jedoch ausgenommen. Für den „Normalbetrieb“ bedürfte es daher einer rechtlichen Grundlage. Auch dies kann mit Blick auf die „Kostentragungsfrage“ (z.B. anteilige Übernahme von Mietkosten der Mitarbeiter) viel Geld sparen.

TIPP 3: EINSEITIGE REDUZIERUNG VON FREIWILLIGEN ODER WIDERRUFLICHEN SONDERZAHLUNGEN

Eine schnelle Einsparwirkung kann durch die Streichung von Gratifikationen oder anderen Einmalzahlungen erzielt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass arbeitsvertraglich ein sog. Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde.

Bei einem (wirksamen) Freiwilligkeitsvorbehalt kann die Sonderzahlung für die Zukunft eingestellt werden. Der Freiwilligkeitsvorbehalt verhindert, dass ein Zahlungsanspruch der Arbeitnehmer entsteht. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber bei jeder Gewährung dieser Sonderzahlung darauf hinweist, dass diese freiwillig erfolgt und auch aus wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht.

Bei einem Widerrufsvorbehalt muss der Arbeitgeber rechtzeitig vor der fälligen Auszahlung den Widerruf erklären. Der Widerruf muss

unter den im Widerrufsvorbehalt genannten Gründen erfolgen und billigem Ermessen entsprechen.

TIPP 4: EINVERNEHMLICHES VERSCHIEBEN DES AUSZAHLUNGSZEITPUNKTS

Sollte Tipp 3 nicht realisierbar sein, da die diesbezüglichen Voraussetzungen nicht vorliegen, oder sollte mit Blick auf die Mitarbeitermotivation eine einseitige Kürzung von Sonderzahlungen nicht gewünscht sein, besteht auch die Möglichkeit, einvernehmlich mit den Mitarbeitern den Fälligkeitszeitpunkt der Sonderzahlung zu schieben. Dies schont die Liquidität und kann helfen, Engpässe zu überbrücken.

TIPP 5: GEHALTSVERZICHT GEGEN BESSERUNGSSCHEIN

Kurzfristig kann Geld gespart werden durch einen – einvernehmlichen – Gehaltsverzicht. Ein reiner Gehaltsverzicht spart Geld, führt aber auch zu einer geringeren Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Mit einem sog. Besserungsschein behalten die Mitarbeiter den Anreiz, gute Leistung zu erbringen.

Der Gehaltsverzicht mit Besserungsschein ist eine häufig übersehene Möglichkeit. Mitarbeiter verzichten dabei auf einen Teil ihrer Vergütung zum Zweck der Erhaltung der Liquidität des Arbeitgebers. Damit sichern die Mitarbeiter auch ihren eigenen Arbeitsplatz. Wenn sich die wirtschaftliche Situation innerhalb eines bestimmten Zeitraums oder zu einem bestimmten Stichtag verbessert hat, erhalten die Arbeitnehmer die verzichtete Vergütung oder einen Teil davon zurück.

TIPP 6: AUSLAUFENLASSEN VON BEFRISTUNGEN

Sollte sich herausstellen, dass weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen, muss es nicht immer gleich eine Kündigungswelle sein. Auch Alternativen können Kosten senken.

Eine Möglichkeit ist es, befristete Arbeitsverträge auslaufen zu lassen. Dies hat den Vorteil, dass keine Kündigung ausgesprochen werden muss und das Arbeitsverhältnis automatisch mit Auslaufen der Befristung endet – jedenfalls soweit die Befristung wirksam vereinbart wurde.

TIPP 7: KURZARBEIT VERLÄNGERN

Eine Verlängerung der Kurzarbeit über den zunächst prognostizierten und vereinbarten Zeitraum hinaus bedarf regelmäßig einer Ergänzung des Arbeitsvertrages mit den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern.

Von großer Bedeutung ist weiterhin die lückenlose und ordnungsgemäße Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeit als Grundlage des Antrags auf Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Monat. Die fehlerhafte Angabe von Daten im Rahmen der Beantragung von Kurzarbeitergeld stellt für den Verantwortlichen in der Regel nicht nur eine schwere Pflichtverletzung dar, sondern kann zu umfassenden Ansprüchen der Bundesagentur für Arbeit gegen das Unternehmen führen.

TIPP 8: KÜNDIGUNG TROTZ KURZARBEIT

Eine Verlängerung der Kurzarbeit über den zunächst prognostizierten und vereinbarten Zeitraum hinaus bedarf regelmäßig einer Ergänzung des Arbeitsvertrages mit den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern.

Die Antwort lautet: Ja. Kündigungen sind auch während der Kurzarbeit möglich und zwar nicht nur aus personen- und verhaltensbedingten, sondern auch aus betriebsbedingten Gründen. Dabei gelten jedoch besondere Grundsätze.

Charakteristisch für die Kurzarbeit ist der vorübergehende Arbeitsausfall. Eine betriebsbedingte Kündigung setzt hingegen einen dauerhaften Wegfall des Arbeitsplatzes voraus. Wird in einem Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies daher erstmal gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Ein vorübergehender Arbeitsmangel kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Start-ups sollten daher prüfen und dokumentieren, inwieweit sich die Prognose zwischen dem Zeitpunkt, in dem entschieden wurde, Kurzarbeit einzuführen und dem Zeitpunkt, in dem entschieden wurde, Kündigungen auszusprechen, geändert hat.

Sofern sich der von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung noch in Kurzarbeit befindet, endet der Anspruch auf Kurzarbeitergeld mit dem Wirksamwerden der Kündigung.

TIPP 9: BEENDIGUNGSKÜNDIGUNG WÄHREND DER PROBEZEIT

Soweit das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet, kann es sinnvoll sein, von den erleichterten Möglichkeiten zum Ausspruch einer Kündigung während der Probezeit Gebrauch zu machen. Auslaufende Probezeiten sollten Start-ups daher im Blick haben.

TIPP 10: PROZESSBESCHÄFTIGUNG IM KÜNDIGUNGSSCHUTZPROZESS

Die Prozessbeschäftigung, insbesondere auch zur Abwendung einer Zwangsvollstreckung eines titulierten allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs durch die erste Instanz ist kein Arbeitsverhältnis, auch kein faktisches Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer erhält nur Vergütung für die tatsächlich geleistete Arbeit. Wenn nachträglich festgestellt wird, dass die Kündigung wirksam ist, darf der Arbeitgeber für die geleistete Tätigkeit die Vergütung be-

halten. Es entstehen aber keine sonstigen Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, wie Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Entgeltfortzahlung an Feiertagen. In dieser Prozessbeschäftigung gilt damit ohne Ausnahme der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“.



Dr. Michaela Felisiak

Rechtsanwältin | LL.M.
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
München



Dr. Erik Schmid

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
München

Gesetzesinitiative zur Vereinfachung der ESOP-Besteuerung

Das europäische Land mit der größten Erfahrung bei Mitarbeiterbeteiligungen ist Großbritannien. Hier suchten bereits in den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts konservative Intellektuelle und Politiker eine Antwort auf die Bedrohung durch den Aufstieg der kommunistischen Bewegung und der immer stärker werdenden Labour Partei. Daraus entstand das Konzept der „Eigentümergebietung“. Ziel des Konzeptes war und ist es, rechtliche Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, möglichst viele Bürger am Wertzuwachs des Vermögens in einem Land zu beteiligen.

Glaubt man den Stimmen in der Presse, so ist in Deutschland die *Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligung* noch vor Weihnachten zu erwarten. Vergleicht man die im Raum stehenden Konzepte, die in Großbritannien bereits vor über 70 Jahren diskutiert wurden, mit den bei uns vorherrschenden Konzepten, wird deutlich, dass die Reform längst überfällig ist. Und zumindest an einer Stelle könnte diese Reform auch eine grundlegende sozialpolitische Veränderung mit sich bringen.

Die zentralen Diskussionspunkte für die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligungen sind folgende:

- **Punkt 1:** Anpassung der gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen; hierzu Schaffung einer eigenen Anteilsklasse für Mitarbeiter, deren Zusage, Ausgabe und Übertragung weitestgehend digital und ohne notarielle Beurkundung möglich sein soll.

- **Punkt 2:** Schaffung von Rechtssicherheit bei der Bewertung von Anteilen; hierzu sollen Verfahren geschaffen werden, mit denen junge Wachstumsunternehmen angemessen und kostengünstig bewertet werden können.
- **Punkt 3:** Schaffung von Anreizen von Reinvestitionen von Ausschüttungen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen z.B. durch die Schaffung von Freibeträgen.
- **Punkt 4:** Steuerliche Gleichstellung von Mitarbeitern gegenüber Gründern und Investoren.

Die zentralen Punkte der Reform sind Punkt 3 und 4. Zwar wäre eine eigene Anteilsklasse (**Punkt 1**) ein echtes *Nice-To-Have*, aber die bestehenden ESOPs (Employee Stock Ownership Plans) auf rein schuldrechtlicher Basis funktionieren zumindest. Das Manko, welches diesen Programmen immer anhaftete, nämlich dass es sich „um keine echten Anteile“ handelt und diese daher als Incentive für die Mitarbeiter nicht im gleichen Maße funktionieren, hat sich aufgrund der starken Marktdurchdringung dieser Programme etwas relativiert. Heute ist es für die meisten Start-ups Standard, ein virtuelles Mitarbeiterbeteiligungsprogramm zu haben. Eine Einschränkung ist hier für ausländische Spitzenkräfte zu machen, die aus anderen Rechtsordnungen die Zuteilung von echten Anteilen gewohnt sind; hier ist nach wie vor größere Überzeugungsarbeit notwendig.

Auch die Bewertung der Start-ups (**Punkt 2**) spielt bei Implementierung der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme bzw. der Unterzeichnung des *Allotment Offers* durch den begünstigten Mitarbeiter keine große Rolle. Die Programme sind so ausgestaltet, dass es in jedem Fall zu keinem *Dry Income* kommt, was dann der Fall wäre, wenn Steuern mit Zuteilung und nicht mit Zufluss der Exit-Erlöse anfallen würden. Auch bei der Festlegung des Strike Price als den Basiswert, von dem aus der Mitarbeiter an der Wertsteigerung des Unternehmens partizipiert, gibt es in der Regel wenig Diskussionen. Entweder wird hier die mit den Investoren vereinbarte Bewertung zugrunde gelegt oder eine sonstige Mindestbewertung, die sich aber eher am Ausmaß des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms orientiert und dem (virtuellen) Anteil des Programms als am tatsächlichen Wert des Unternehmens.

Punkt 3 wäre eine echte Verbesserung für den Gründerstandort Deutschland. In einem funktionierenden Start-up-Ökosystem werden erfolgreiche Gründer nach einem Exit häufig zu wichtigen Investoren werden, die oftmals deutlich größeren Weitblick beweisen als die sonstigen VC Investoren; so zumindest die Erfahrung mit Blick auf die USA und das Silicon Valley. Die ganz große Zahl der Gründer ist heute selbst über eine Gründer-Holding an ihrem Start-up beteiligt. Soweit Exit-Erlöse in die Holding fließen, können diese auch wieder investiert werden, ohne dass hier Steuern anfallen. Da die ESOPs in der Regel mit den Mitarbeitern direkt geschlossen werden, sind die Mitarbeiter hier im Verhältnis zu den Gründern schlechter gestellt, ohne dass hierfür ein Grund ersichtlich wäre. Eine Ausnahmeregelung für Re-Investments vom ESOP Begünstigten wäre daher sehr zu begrüßen.

Einen nur zu begrüßenden Paradigmenwechsel würde **Punkt 4** darstellen. Es war noch nie klar, warum ein Mitarbeiter etwaige Erlöse aus einem virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm als Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis besteuern muss und Gründer und Investoren, die zumindest faktisch die gleichen Erlöse aus dem gleichen Vorfall generieren, diese über die wesentlich niedrigere Kapitalertragsteuer versteuern müssen. Auch hier ist eine Reform dringend notwendig.

Zusammenfassend wird deutlich, dass für den Gründerstandort Deutschland die Reform in jedem Fall kein Weihnachtsgeschenk wäre, sondern schlicht eine längst überfällige Maßnahme.

Sobald das Gesetz verabschiedet ist, werden wir wieder informieren und einen Workshop dazu anbieten, wie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zukünftig zu strukturieren sind.



Dr. Christian Philipp Kalusa
Rechtsanwalt
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
München

Second Closing bei Finanzierungsrunden

Unabhängig von der gegenwärtigen Covid-19-Pandemiesituation ist der essentiellste Faktor bei der Suche nach neuen Investoren und/oder Business Angels der der Zeit: Nur der Zeitfaktor bestimmt, wann und ob überhaupt Geld fließt. Zeitliche Unwägbarkeiten können das benötigte Investment verhindern, dieses zumindest aber (schwerwiegend) verschleppen. Diese Verzögerung wird zwangsläufig die Verhandlungsposition des *Ventures* verschlechtern, da potentiellen Investoren der benötigte Finanzbedarf bekannt sein wird.

EINLEITUNG

Trotz zahlreicher Vorteile ist im deutschen *Venture Capital* Sektor der Geldmittelzufluss durch die gesellschaftsvertragliche Schaffung sog. *genehmigten Kapitals* (vgl. § 55 GmbHG), sollte das benötigte Finanzierungsvolumen der „ersten“ Finanzierungsrunde noch nicht erreicht werden, weiterhin selten zu sehen.

Im Rahmen einer *Venture Capital* Beteiligung von bereits beteiligten Investoren sowie bei der Suche nach neuen Investoren bis zu einer bestimmten Deadline bietet es sich an, zusätzliche Investoren den Beitritt zum Beteiligungsvertrag und damit zur Gesellschaft vorzubehalten. Dies geschieht bei der GmbH durch ein sog. *Second Closing*, welches durch genehmigtes Kapital umgesetzt wird. Hier wird der GmbH benötigte Liquidität zur Verfügung gestellt, und im Gegenzug findet in simplifizierter Form eine Anteilsausgabe an den (Neu-)Investor statt.

Wenngleich zeitliche Vereinfachungen für alle Beteiligten die Folge sind, bedarf es in einem ersten Schritt eines aufmerksamen und akkuraten Vertragsdraftings.

GENEHMIGTES KAPITAL IN A NUTSHELL

Dem Grunde nach vereinbaren die Gesellschafter des ersten Finanzierungsvollzugs (Closing), dass weitere Investoren oder solche aus dem bereits existierenden Gesellschafterbestand neue Anteile zeichnen können, ohne dass dies später weiterer Gesellschafterbeschlüsse bedarf. Als Folge dessen wird (zumeist) die Geschäftsführung der GmbH ermächtigt, nach den von den Gesellschaftern gesetzten Bedingungen, innerhalb der nächsten – höchstens – fünf Jahre, das Stammkapital der Gesellschaft um – maximal – 50 Prozent des bisherigen Stammkapitals zu erhöhen. Dieser satzungsändernde Gesellschafterbeschluss (notarielle Beurkundung sowie satzungsändernde Mehrheit erforderlich, vgl. § 53 Abs. 2 GmbHG) wird zum Handelsregister angemeldet und folglich neuer Bestandteil des dann geltenden Gesellschaftsvertrages.

Flankiert wird die Schaffung des genehmigten Kapitals bei *Venture Capital* Finanzierungen durch die Platzierung weiterer Regelungen in der gesamten Beteiligungsdokumentation, u. a. dem *Investor Agreement* und/oder dem *Shareholders' Agreement*. Dabei sollte der gesamte von den Gesellschaftern gewollte Inhalt abschließend Eingang in die Beteiligungsdokumentation finden. Dies erfordert sorgsames Vorgehen beim Vertragsdrafting, um spätere (gesellschaftsvertragliche) Änderungen möglichst auszuschließen.

Was sollte daher unbedingt – vorab – geregelt werden?

- Maximaler Erhöhungsbetrag (höchstens 50 Prozent des bereits gezeichneten Stammkapitals);
- Anzahl und Nennbetrag der höchstens auszugebenden Geschäftsanteile (ggf. unter Nennung des Rankings (Stichwort: *Vorzugsgeschäftsanteile*));
- Klärung der Frage der stufenweisen Ermächtigung, d. h. mehrmalige Ausübung bis zur Ausschöpfung des maximalen Erhöhungsbetrages;
- Nebenpflichten des Investors, u. a. Beitritt zum Investor Agreement/Shareholders' Agreement im Falle eines (Neu-)Investors;
- Regelungen zur Einlageverpflichtung, wie Einzahlung bzw. Überzahlung (freie Kapitalrücklage nach § 272 Abs. 2 Nr. 4 HGB);
- Ausschluss der Bezugsrechte der Altgesellschafter;
- ggf. Zustimmungskatalog einzelner Altgesellschafter.

CLOSING DES SECOND CLOSING

Der Vollzug des *Second Closing* erfolgt sodann durch die Geschäftsführung oder benannte Investoren. Die Übernahme der neuen Geschäftsanteile erfolgt aus der notariell beglaubigten Übernahmeerklärung des (Neu-)Investors und einer Annahmeerklärung der Gesellschaft (formlos). In der Folge wird die

Kapitalerhöhung durch die Geschäftsführung zum Handelsregister angemeldet sowie eine Liste der Übernehmer und neue Gesellschafterliste zum Handelsregister eingereicht. Parallel wird durch diese Anmeldung, eine Änderung des Gesellschaftsvertrages vorgenommen, da sich das Stammkapital folglich erhöht.

VOR- UND NACHTEILE

VORTEILE

Die Schaffung der Möglichkeit eines Second Closing zu wirtschaftlich identischen bzw. bereits festgelegten Bedingungen lässt Foundern und ihren Investoren die notwendige Zeit zur Auswahl und Verhandlung mit (Neu-)Investoren. Da die entscheidenden Parameter bereits in Stein gemeißelt sind, besteht Planungssicherheit, und die Founder haben die Möglichkeit ohne Beteiligung des gesamten Gesellschafterkreises ihre Auswahl des Neuinvestors zu treffen. Der (Neu-)Investor müsste nachverhandeln bzw. von einer Beteiligung Abstand nehmen, wäre er mit den Bedingungen des genehmigten Kapitals nicht einverstanden. Die Möglichkeiten, hier bereits (Notar-)Kosten einzusparen verglichen mit dem *Venture Capital* Beteiligungsprozess einer gewöhnlichen Beteiligungsrunde, sind enorm.

NACHTEILE

Demgegenüber steht die Sorge, die Bedingungen in der ersten Runde nicht richtig eingeschätzt zu haben oder schlichtweg falsch entworfen zu haben. Das genehmigte Kapital und das Wording seiner Bedingungen bedarf äußerster Sorgfalt bei der Bewertung des Ventures sowie im Vertragsdrafting, da die wirtschaftlichen Parameter später nicht oder nur mit größerem Aufwand änderbar sind.

EMPFEHLUNG FÜR MASSNAHMEN

Wenngleich die tatbestandlichen Voraussetzungen eines genehmigten Kapitals von Gesetzes wegen klar zu sein scheinen, sind bei der Schaffung die genauen Intentionen der Gesellschafter wiederzugeben. Dies erfordert gute Beratung im Vorhinein und als Folge eine gute vertragliche Umsetzung. Ferner sind bereits vor Schaffung des genehmigten Kapitals die Formvorschriften zu beachten, die mit einer möglichen Änderung des Gesellschaftsvertrages verbunden sind. Nur wenn dies alles beachtet wird, kann das *Second Closing* eine Chance sein, Zeit, Geld und Nerven zu sparen.



Dr. Sebastian Weller

Rechtsanwalt
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf



Markus Schönherr

Rechtsanwalt
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf

Meldepflicht nach Außenwirtschaftsgesetz und Außenwirtschaftsverordnung

Bereits seit September 2013 besteht gemäß § 67 Abs. 1 Außenwirtschaftsverordnung („AWV“) die Pflicht, der Deutschen Bundesbank Auslandszahlungsvorgänge zu melden.

Dies wird gerade von jungen Unternehmen in der Gründungsphase häufig übersehen bzw. es ist überhaupt nicht bekannt, insbesondere wenn aufgrund des Geschäftsfeldes des Unternehmens Umsätze zunächst im Wesentlichen nur in Deutschland getätigt werden. Die Meldepflicht kann dabei aber bereits ausgelöst werden, wenn beispielsweise Online-Werbemaßnahmen auf Suchmaschinen oder in sozialen Netzen beauftragt werden, da die betreffenden Unternehmen meist nicht im Inland ansässig sind. Der Verstoß gegen die Meldepflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu EUR 30.000 geahndet werden. Daher sollte bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Geschäftsentwicklung auf entsprechende Auslandszahlungsvorgänge geachtet und entsprechend gehandelt werden.

Dieser Beitrag soll einen Überblick über die Meldepflicht im Außenwirtschaftsverkehr und die Folgen eines Verstoßes sowie deren Heilungsmöglichkeiten für die Vergangenheit in Form einer Selbstanzeige bzw. deren Vermeidung für die Zukunft geben.

MELDEPFLICHT

Gemäß § 67 Abs. 1 AWV haben Inländer der Deutschen Bundesbank Zahlungsvorgänge zu melden, die sie von Ausländern oder für deren Rechnung von Inländern entgegennehmen (eingehende Zahlungen) oder an Ausländer oder für deren Rechnung an Inländer leisten (ausgehende Zahlungen). Inländer im Sinne dieser Norm sind gemäß § Abs. 15 Nr. 2 AWG auch juristische Personen mit Sitz im Inland. Somit sollte die Beachtung der Meldepflicht zum Corporate Housekeeping eines Unternehmens gehören.

§ 67 AWV definiert bereits selbst Ausnahmen von Zahlungsvorgängen, die nicht meldepflichtig sind. Danach sind gemäß § 67 Abs. 2 AWV folgende Zahlungsvorgänge von der Meldepflicht befreit:

- Zahlungen, die den Betrag von EUR 12.500 oder den Gegenwert in anderer Währung nicht übersteigen („Meldefreiheitsgrenze“);
- Zahlungen für die Einfuhr, Ausfuhr oder Verbringung von Waren;
- Zahlungen, die die Gewährung, Aufnahme oder Rückzahlung von Krediten, einschließlich der Begründung und Rückzahlung von Guthaben, mit einer ursprünglich vereinbarten Laufzeit oder Kündigungsfrist von nicht mehr als zwölf Monaten zum Gegenstand haben.

VERSTOSS GEGEN DIE MELDEPFLICHT

Wer die Meldungen nach § 67 Abs. 1 AWV vorsätzlich oder fahrlässig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig abgibt, handelt gemäß § 19 Abs. 3 Nr. 1b AWG i. V. m § 81 Abs. 2 Nr. 19 AWV ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer

Geldbuße in Höhe von bis zu EUR 30.000 geahndet werden (§ 19 Abs. 6 AWG) wobei jedoch die Verfolgung gemäß § 47 Abs. 1 OWiG im Ermessen der zuständigen Behörde liegt. Zu beachten ist, dass nicht nur das meldepflichtige Unternehmen verfolgt werden kann, sondern auch die Geschäftsführung und die für die Meldung zuständigen Mitarbeiter, wenn entsprechende Voraussetzungen gegeben sind. Dies kann unter Umständen auch für alle ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführung gelten, sofern die Meldungen auch während ihrer Tätigkeit unterblieben sind. Von besonderer Bedeutung dürften hier auch Verjährungsregelungen aus dem OWiG sein.

SANKTIONSBEFREIENDE SELBSTANZEIGE

Gemäß § 22 Abs. 4 AWG besteht die Möglichkeit einer sanktionsbefreienden Selbstanzeige. Danach unterbleibt die Verfolgung als Ordnungswidrigkeit, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- fahrlässiger Verstoß im Sinne von § 19 Abs. 3 Nr. 1b AWG;
- der Verstoß muss im Wege der Eigenkontrolle aufgedeckt worden sein;
- der Verstoß muss der zuständigen Behörde angezeigt worden sein;
- es müssen angemessene Maßnahmen zur Verhinderung eines Verstoßes aus gleichem Grund getroffen werden;
- die Behörde darf noch keine Ermittlungen hinsichtlich des Verstoßes aufgenommen haben.

FAZIT

Ein Verstoß gegen die Meldepflicht nach § 67 AWV kann mit erheblichen Bußgeldern geahndet werden. Umso bemerkenswerter ist es, dass diese Meldepflicht in der Praxis oftmals nicht bekannt ist oder nur stiefmütterlich behandelt wird. Die sanktionsbefreiende Selbstanzeige kann daher ein wichtiges Instrument sein, um hohen Geldstrafen zu begegnen. Wir beraten und unterstützen Sie gerne bei möglichen Verstößen gegen die Meldepflicht und den etwaigen Folgen für die Vergangenheit und die Zukunft.



Benjamin Knorr

Rechtsanwalt | LL.M. Eur.
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Berlin



Robert Schmid

Rechtsanwalt
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Berlin

Gibt es bald eine neue Rechtsform für Start-ups?

Möglicherweise wird es zukünftig neben der „klassischen“ GmbH, der nicht sonderlich beliebten GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder BGB-Gesellschaft) und der etwas jüngeren UG (eigentlich: Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)) eine weitere Rechtsform geben, die sich für junge Frühphasenunternehmen eignen könnte: die rechtsfähige GbR.

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) hat am 19. November 2020 den Entwurf eines Gesetzes für ein modernisiertes Personengesellschaftsrecht veröffentlicht. Mit dem Gesetzentwurf soll die Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Grundform aller rechtsfähigen Personengesellschaften ausgestaltet und aus diesem Anlass das teils noch aus dem 19. Jahrhundert stammende Recht der Personengesellschaft insgesamt an die Bedürfnisse eines modernen Wirtschaftslebens angepasst werden.

Bundesjustizministerin Christine Lambrecht erklärte dazu: „Der Entwurf eines Gesetzes für ein modernisiertes Personengesellschaftsrecht ist die dritte große Gesellschaftsrechtsreform seit 1949. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts wird an einem neuen Leitbild ausgerichtet und fit für das 21. Jahrhundert gemacht: Weg von der Tippgemeinschaft, hin zum Start-up. Gründer können unkompliziert und rechtssicher starten und ihr Unternehmen mit den neuen erweiterten Umwandlungsmöglichkeiten schrittweise weiterentwickeln.“

Bisher war die GbR für Start-ups meist nicht die Rechtsform der Wahl: einerseits besteht eine persönliche Haftung der Gesellschafter (also der Gründer) gegenüber den Gläubigern (beispielsweise: Vermieter, freie Mitarbeiter etc.). Andererseits sind bei der GbR für die Vertragspartner der Gesellschaft im Gegensatz zur GmbH oder UG die intern getroffenen Beteiligungsregelungen mangels eines entsprechenden Registers nicht erkennbar.

Das gesetzliche Leitbild der GbR ist bislang die nicht rechtsfähige Gelegenheitsgesellschaft (z.B. die Lottotippgemeinschaft). Abweichend davon ist heute aber ein erheblicher Anteil von GbR auf Dauer angelegt und zum Zweck gegründet, mit der Gesellschaft am Rechtsverkehr teilzunehmen, z.B. Praxisgemeinschaft aus Ärzten oder grundstücksbesitzende GbR – oder eben die Gründer, die „einfach so“ starten und mit der Umsetzung ihrer Start-up-Idee loslegen, ohne eine GmbH oder UG zu gründen. Versuche der Rechtsprechung, für diese Gesellschaften interessengerechte Lösungen zu finden, konnten Unklarheiten und Rechtsunsicherheit nicht vollends beseitigen. Dem will nun der Gesetzentwurf abhelfen: Im Bürgerlichen Gesetzbuch soll nunmehr der nicht rechtsfähigen GbR die Variante der rechtsfähigen GbR an die Seite gestellt werden, die als Grundform aller rechtsfähigen Personengesellschaften ausgestaltet ist. Sie ist an dem neuen gesetzlichen Leitbild einer auf Dauer angelegten und mit eigenen Rechten und Pflichten ausgestatteten Gesellschaft ausgerichtet.

Nach dem Gesetzentwurf soll zudem ein freiwilliges, öffentliches Gesellschaftsregister eingeführt werden. Kunden und Geschäftspartner von GbR erlangen daraus verlässliche Kenntnis über Haftungsverhältnisse und Vertretung der Gesellschaften. Künftig können Gesellschafter ihre Gesellschaft in das Register eintragen lassen, sie müssen dies aber nicht. Mit der Eintragung können wesentliche Eckdaten der Gesellschaft rechtssicher für die Öffentlichkeit aus dem Gesellschaftsregister abgelesen werden.

Der Entwurf wurde an Länder und Verbände verschickt und auf der [Homepage des BMJV](#) veröffentlicht. Die interessierten Kreise haben nun Gelegenheit, bis zum 16. Dezember 2020 Stellung nehmen. Die Stellungnahmen werden auf der Internetseite des BMJV veröffentlicht werden.

Ob die geplanten Änderungen tatsächlich die Attraktivität einer GbR für Start-up-Gründer steigern, hängt von den weiteren Entwicklungen des Gesetzgebungsverfahrens ab und bleibt somit abzuwarten. Insbesondere entfällt auch bei der rechtsfähigen GbR die persönliche Haftung der Gründer nicht. Jedoch könnte die gesteigerte Publizität durch den (freiwilligen) Eintrag in das Gesellschaftsregister zu einer verbesserten Wahrnehmung des als GbR organisierten Start-ups nach außen hin führen und somit den oft bestehenden Druck von Seiten der Vertragspartner, eine Kapitalgesellschaft zu gründen und so den entsprechenden finanziellen und organisatorischen Aufwand auf sich zu nehmen, etwas mindern. Dies wiederum könnte möglicherweise dazu führen, dass sich das Risiko einer schnellen Gründung verringert, diese ihre Abschreckungswirkung verliert und mehr junge Menschen dazu bewegt werden, die Start-up-Gründung zumindest zu versuchen. Dies wäre mit Blick auf die immer noch verhaltene Gründungskultur in Deutschland zu begrüßen.



Dr. Gesine von der Groeben

Rechtsanwältin
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Frankfurt am Main

Decentralized Autonomous Organization – Vision und gesellschaftsrechtliche Einordnung

„Der 50-Millionen-Raub“ titelt die FAZ. Das Magazin Wired schreibt von „[The Biggest Crowdfunding Project Ever – the DAO – Is Kind of a Mess](#)“. So wurde die sog. Decentralized Autonomous Organization (DAO) erstmals im Juli 2016 bekannt, zu einem Zeitpunkt, als sie sich in einer denkbar ungünstigen Lage befand.

Die Initiatoren des Projekts, der kanadisch-russische Softwareentwickler Vitalik Buterin und sein deutscher Mitstreiter Christoph

Jentsch, waren davon überzeugt etwas nie Dagewesenes ins Leben gerufen zu haben. Nach ihrer Vision sollte die DAO ein sich selbst verwaltender Rechtsträger sein, der auf Grundlage eines dezentralen Abstimmungsprozesses unter Mitgliedern Entscheidungen automatisch exekutiert. Neueste digitale Instrumente sollten dabei jegliche menschliche Administration ersetzen. Die Begeisterung über eine virtuelle Gesellschaft führte zur ersten Gründung und zur erfolgreichen Emission von Anteilsrechten im Wert von insgesamt ca. USD 152 Millionen. Nur wenige Wochen später jedoch wurde die DAO Zielobjekt unbekannter, krimineller Hacker, die den Anlegern USD 50 Millionen entwendeten. Diese kriminelle Tat, welche bis heute nicht vollends aufgeklärt werden konnte, führte zu erheblichen Zweifeln an der Vision, den Initiatoren und letztlich auch an der zugrundeliegenden Technologie.

Was aber steckt technologisch hinter der Vision einer DAO, wie lässt sie sich rechtlich einordnen und welche Relevanz kommt diesem Konzept heute noch zu?

TECHNISCHER HINTERGRUND

Eine DAO ist ein Gefüge von verschiedenen Smart Contracts, die sich aufeinander beziehen und bei Eintritt vorher definierter Bedingungen Maßnahmen ausführen (Zu diesem Thema vertiefend *Dr. Christian Philipp Kalusa „Sonderthema Blockchain: Die Anwendung von Smart Contracts“*).

Das Gefüge aus Smart Contracts ist in eine Blockchain eingebettet, eine digitale Datenbank, die öffentlich einsehbar Informationstransaktionen manipulationssicher dezentral speichert. Anleger können von der DAO emittierte Token erwerben, die ihnen Mitgliedschaftsrechte wie z. B. Stimmrechte oder Gewinnbezugsrechte einräumen. Diese Token werden je nach Gewichtung ihrer Funktionen Equity- bzw. Utility-Token genannt.

EQUITY- BZW. UTILITY-TOKEN

Token sind Software-Protokolle, die dem Inhaber bestimmte Rechte gewähren. Sie werden in sog. ICOs emittiert und können gegen Zahlung einer anerkannten Währung oder Kryptowährung erworben werden. Utility-Token erlauben einen Zugriff auf bestimmte Dienstleistungen oder Produkte, ähnlich einer Eintrittskarte oder eines Gutscheins. In diese Kategorie fallen laut BaFin die Mehrzahl der bisher bekannten im Inland im Rahmen eines ICOs ausgegebenen Krypto-Token. Grundsätzlich stellen Utility-Token keine Wertpapiere i. S. d. WpPG oder Vermögensanlagen i. S. d. VermAnlG dar. Solche Token sind in vielen Fällen auch keine Finanzinstrumente nach dem KWG. Equity-Token dagegen gewähren mitgliedschaftliche Rechte oder schuldrechtliche Ansprüche vermögenswerten Inhalts, die denen eines Aktieninhabers oder Inhabers eines Schuldtitels vergleichbar sind (z. B. Ansprüche auf dividendenähnliche Zahlungen, Mitbestimmung, Rückzahlungsansprüche, Verzinsung). Sie stellen grundsätzlich Wertpapiere i. S. d. ProspektVO, des WpPG und des WpHG dar und sind daneben auch Finanzinstrumente i. S. d. KWG.

Bei der DAO wird beispielsweise vorher definiert, welche Quoren für einen bestimmten Beschluss unter den Mitgliedern nötig sind. Ein Smart Contract, der eine bestimmte Transaktion an ein reales Bankkonto vorsieht, wird als Beschlussvorlage eingeführt. Dann übt jedes Mitglied sein Stimmrecht über den Token aus. Bei Vorliegen des entsprechenden Quorums wird automatisch die Transaktion ausgeführt. Einen geschäftsführenden Vorstand oder einen Aufsichtsrat bedarf es in diesem Szenario nicht.

RECHTLICHE EINORDNUNG

Problematisch ist bei einer virtuellen Organisation zunächst die Frage nach dem anwendbaren Rechtsstatut. Die der DAO zugrundeliegenden Smart Contracts werden über ein weltweit verbreitetes Server-Netzwerk betrieben. Auch die Mitgliedschaft ist international und man begegnet sich i. d. R. nur online. Damit kann nicht der Verwaltungssitz Anknüpfungspunkt für die anwendbare Rechtsordnung sein. Dieser ist schlichtweg nicht auszumachen. Es muss das sog. lex fori, also das am Ort des im Einzelfall angerufenen Gerichts geltende Recht, maßgeblich sein. Dass dies zu unterschiedlichen Ergebnissen der rechtlichen Einordnung führen kann, liegt auf der Hand.

Des Weiteren kann der Vertragsschluss zwischen den Beteiligten Fragen aufwerfen. Um einen Mitgliedschaftstoken über die Blockchain zu erwerben, muss der Anleger sich pseudonymisieren. Daraus ergeben sich Zurechnungsschwierigkeiten. Stimmen in der Rechtswissenschaft halten dieses Problem jedoch für lösbar, denn eine Pseudonymisierung sei mit entsprechendem Rechenaufwand aufzuklären.

Einen wirksamen Vertragsschluss angenommen, würde man eine DAO jedenfalls als eine GbR i. S. v. §§ 705 ff. BGB einordnen. Da die Beteiligten bewusst auf gesetzliche Publizitätserfordernisse des Gesellschaftsrechts verzichten – sie wollten nach ihrer Vision gerade eine gänzlich neue Organisationsform schaffen – kann eine DAO nicht direkt als z. B. AG, GmbH oder KG ausgestaltet sein. Die Einordnung als GbR ergibt sich dann kraft Rechtsformzwangs, denn das deutsche Gesellschaftsrecht teilt auch bei Unkenntnis der Beteiligten darüber, dass sie eine Gesellschaft sind, eine Rechtsform zu.

Bei wirtschaftlicher Betätigung der DAO würde sich eine unbeschränkte persönliche Haftung aller Mitglieder gem. § 128 HGB analog ergeben. Das birgt selbstverständlich hohe Risiken.

Eine andere Einordnung der DAO in die gesellschaftsrechtlichen Rechtsformen wäre nur dann möglich, wenn man sie nicht als den Unternehmensträger selbst ansieht, sondern sich nur der Funktionen einer DAO im Rahmen einer Finanzierung zu Nutzen macht. Die DAO kann als ein Vehikel für Online-Crowdfunding fungieren.

Diesem Vehikel würde man jedoch eine GmbH „vorschalten“, an der die DAO sich anhängt als stille Gesellschaft. Die Vision der Initiatoren prallt somit auf die nüchterne Realität des deutschen Gesellschaftsrechts. Ist damit das Konzept der DAO nur Gedankenspielerei?

RELEVANZ UND AUSBLICK

Auch wenn die Gesamtanzahl an ICOs schon 2019 rückläufig war, werden experimentelle, insbesondere digitale, Finanzierungsmechanismen und Organisationsformen weiterhin nachgefragt. Die DAO ist Ausdruck dieser Nachfrage. Es werden neueste digitale Instrumente zur Verwirklichung eines unternehmerischen Ziels eingesetzt. Dabei werden die herkömmlichen Organisationsformen infrage gestellt. Das Experiment DAO sollte aber nicht als Gegenentwurf betrachtet werden, sondern kann Inspiration für die Gestaltung von Prozessen sein. So könnte bei einer virtuellen Hauptversammlung, die in Zeiten der Covid19-Pandemie unerlässlich ist, auf Token und Smart Contracts wie bei einer DAO zurückgegriffen werden.

Insofern ist die Vision von Vitalik Buterin und Christoph Jentzsch gerade heute wieder relevant.

Bis zu einer vollständigen Anerkennung ihres Konzepts als eigene Rechtsform müsste sich allerdings noch viel verändern. Gesellschaft sein zu können, bedeutet im deutschen Recht immer, zwingendes Recht wie Publizitätserfordernisse erfüllen zu müssen. Es handelt sich um den im Zivilrecht immerwährenden Konflikt zwischen Privatautonomie einerseits und Verkehrs- und Gläubigerschutz andererseits. Letztlich kann nur der Gesetzgeber diese Wertungsentscheidung allgemeinverbindlich treffen. Im Sinne weiterer Innovationskraft könnte es dienlich sein, hier zugunsten einer Decentralized Autonomous Organization zu entscheiden..

Julius Weishaupt

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
München

Impressum

BEITEN BURKHARDT

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
(Herausgeber)
Ganghoferstraße 33 | D-80339 München
AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:
<https://www.beiten-burkhardt.com/de/impressum>

REDAKTION (VERANTWORTLICH)

Dr. Christian Philipp Kalusa | Rechtsanwalt

© BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.
Alle Rechte vorbehalten 2020.

HINWEISE

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie jederzeit per E-Mail (bitte E-Mail mit Betreff „Abbestellen“ an newsletter@bblaw.com) oder sonst gegenüber BEITEN BURKHARDT widersprechen.

IHRE ANSPRECHPARTNER

BERLIN

Lützowplatz 10 | 10785 Berlin
Tassilo Klesen | Rechtsanwalt
Tel.: +49 30 26471-351 | Tassilo.Klesen@bblaw.com

DÜSSELDORF

Cecilienallee 7 | 40474 Düsseldorf
Dr. Sebastian Weller | Rechtsanwalt
Tel.: +49 211 518989-134 | Sebastian.Weller@bblaw.com

FRANKFURT AM MAIN

Mainzer Landstraße 36 | 60325 Frankfurt am Main
Dr. Gesine von der Groeben | Rechtsanwältin
Tel.: +49 69 756095-393 | Gesine.vonderGroeben@bblaw.com

HAMBURG

Neuer Wall 72 | 20354 Hamburg
Dr. Christian Ulrich Wolf | Rechtsanwalt
Tel.: +49 40 688745-124 | ChristianUlrich.Wolf@bblaw.com

MÜNCHEN

Ganghoferstraße 33 | 80339 München
Dr. Mario Weichel | Rechtsanwalt
Tel.: +49 89 35065-1303 | Mario.Weichel@bblaw.com