

TOP-THEMA

Coronavirus – Das müssen Unternehmen beachten

PLATOW IM GESPRÄCH — Die Ausbreitung des Coronavirus hat spürbare Auswirkungen auf die Wirtschaft und das Arbeitsleben. Auf welche arbeitsrechtlichen Vorgaben Unternehmen achten sollten und wie sie sich und ihre Belegschaft schützen, darüber hat PLATOW Recht mit **Thomas Hey**, Partner im Düsseldorfer Büro der Kanzlei **Bird & Bird**, gesprochen.

Herr Hey, viele deutsche Unternehmen pflegen geschäftliche Kontakte nach China. Darf ein Mitarbeiter aus Angst vor dem Coronavirus eine Dienstreise dorthin verweigern?

Lässt ein Arbeitsvertrag die Anordnung einer Dienstreise nach China zu, darf der Arbeitnehmer diese grundsätzlich nicht aus Angst vor dem Coronavirus verweigern. Gleichzeitig hat ein Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer aber eine Fürsorgepflicht und darf diesen nicht willkürlich Gefahren aussetzen. Soweit z. B. wegen Ansteckungsgefahr eine Reisewarnung des **Auswärtigen Amts** vorliegen sollte – wie es momentan für die Provinz Hubei der Fall ist –, dürfte die Anordnung einer Dienstreise unzulässig sein und ein Arbeitnehmer diese verweigern dürfen. Für die übrigen Regionen Chinas gilt dies nicht, so dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer anweisen kann, nach China zu reisen. Je nach Schwere der Folgen der Nichtdurchführung der Reise stehen dem Arbeitgeber die üblichen arbeitsrechtlichen Mittel zur Verfügung (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung). Sollte ein Arbeitnehmer sich beharrlich weigern oder der Nichtantritt für den Arbeitgeber unzumutbare Nachteile, wie z. B. den Verlust eines wichtigen Kunden zur Folge haben, kann dies im Einzelfall sogar zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen.

Nehmen wir nun an, ein Arbeitnehmer hat sich in China aufgehalten – darf er vom Betrieb ferngehalten werden?

Hat sich ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten, darf sein Arbeitgeber ihn grundsätzlich bezahlt von der Arbeit freistellen, bis die Frage der Infektion geklärt ist. Auf Verlangen seines Arbeitgebers muss er darüber, wo in China er sich aufgehalten hat, Auskunft erteilen. Eine Aufforderung zur Untersuchung durch einen Arzt ist aber nur bei akutem Verdacht einer Infektion, etwa bei intensivem Kontakt des Arbeitnehmers mit einer infizierten Person, zulässig.

Ist ein Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen?

Ein Arbeitgeber sollte die Belegschaft über empfehlenswerte Verhaltensweisen wie der Verringerung von zwischenmenschlichen Kontakten informieren. Darüber hinaus sollte er die Einhaltung der Hygienevorschriften überprüfen. In Abstimmung mit dem Betriebsarzt sollten er diese gegebenenfalls verschärfen. Ebenso sollte er mit dem Betriebsarzt

ein Schutzkonzept für den Fall konkreter Hinweise auf eine Infektion im Betrieb erarbeiten und darüber gegebenenfalls eine Betriebsvereinbarung schließen. In der Vereinbarung sollte der Arbeitgeber für den Fall, dass es konkrete Hinweise auf Infektionsrisiken im Betrieb gibt, zum Anordnen des Tragens von Schutzmasken, von Arbeiten im Homeoffice und von regelmäßigem Desinfizieren der Hände berechtigt werden.

Was darf ein Arbeitnehmer bei einem Teilausfall der Belegschaft unternehmen?

Wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern auf Grund des Virus ausfallen sollte und deshalb ein Auftrag oder ein Projekt gefährdet wird, dürfen die arbeitsfähigen Arbeitnehmer grundsätzlich zu Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet werden. Ein Notfallplan für eine Evakuierung des Betriebs und die Sicherstellung zumindest einer gewissen Arbeitsfähigkeit sollte erarbeitet werden.

Welche Folgen hat es, wenn eine Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot anordnet? Besteht dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch?

Sollten Behörden auf Grund der Infektion eines Arbeitnehmers bzw. dem Verdacht einer Infektion Tätigkeitsverbote anordnen, stellt dies grundsätzlich einen vorübergehenden und persönlichen Verhinderungsgrund gem. § 616 BGB dar, der den Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. ■

Latham, Linklaters und Arqis begleiten Renk-Verkauf an Triton

VW TRENNT SICH VON ZULIEFERER — Autobauer **Volkswagen** feilt weiter an seinem Konzernumbau im Rahmen der Strategie „Together2025+“ und scheidet bei seinen Beteiligungen aus. Beim nun beschlossenen Verkauf des 76%-Anteils von VW am Zulieferer **Renk** vertrauten die Wolfsburger auf ein Team der Kanzlei **Linklaters** um die Partner **Achim Kirchfeld** (M&A), **Christoph Barth** (Kartellrecht) und **Timon Grau** (Arbeitsrecht, alle Düsseldorf). Käufer der Beteiligung ist der Finanzinvestor **Triton**, der von **Latham & Watkins** vertreten wurde. Tätig war ein Team um die Partner **Rainer Traugott** (Corporate), **Anne Kleffmann** (Arbeitsrecht, beide München), **Dirk Kocher** (Corporate, Hamburg) und **Alexandra Hagelüken** (Bank- und Finanzrecht, Frankfurt). Renk wurde im Rahmen der Transaktion von der Kanzlei **Arqis** beraten, das Team wurde von **Christof Schneider** (Corporate/M&A, Düsseldorf) geleitet.

Renk ist ein weltweit tätiger Anbieter von Spezialgetrieben für Kettenfahrzeuge, industrielle Anwendungen und den Schiffsbau. Der Verkauf führt bei Volkswagen zu einem Liquiditätszufluss von rd. 530 Mio. Euro. Im Zuge der Transaktion wurde mit Triton eine Standort- und Beschäftigungsgarantie für die deutschen Renk-Standorte bis Ende 2026 vereinbart, alle Geschäftsfelder sollen fortgeführt werden. Der Verkauf erfolgt vorbehaltlich der außenwirtschaftlichen und fusionskontrollrechtlichen Vorgaben und soll Anfang 2021 abgeschlossen ▶

sein. Triton investiert vorrangig in mittelständische Unternehmen aus Industrie, Dienstleistungen, Konsumgüter und Gesundheitswesen. Die 41 Portfoliounternehmen des Investors haben zusammen einen Umsatz von rd. 16,5 Mrd. Euro. ■

Allen & Overy und WFW formen für TUI neuen Kreuzfahrriesen

MILLIARDEN-DEAL ABGESCHLOSSEN — Der Tourismuskonzern **TUI** bringt ihr in der **Hapag-Lloyd Cruises** gebündeltes Luxus-Kreuzfahrtgeschäft in **TUI Cruises**, das 50:50-Joint Venture zwischen TUI und der US-amerikanischen **Royal Caribbean Cruises** ein (s.a. PLATOW v. 10.2.). Die Beratung der 1,2 Mrd. Euro schweren Transaktion übernahm auf Seiten der TUI die Sozietät **Allen & Overy**, die Federführung bei Partner **Helge Schäfer** und Counsel **Jonas Wittgens** (beide Corporate/M&A, Hamburg) lag. Ebenfalls eingebunden waren die Partner **Heike Weber** (Steuerrecht, Frankfurt) und **Börries Ahrens** (Kartellrecht, Hamburg). Ein Team der Kanzlei **Watson Farley & Williams (WFW)** begleitete die TUI Tochter TUI Cruises beim Erwerb der Hapag-Lloyd Cruises, tätig war ein Team um die Partner **Christian Finnern** (Maritimes Wirtschaftsrecht), **Gerrit Bartsch** (Steuern), **Björn-Axel Dißars**, **Christian Wolf** (beide Corporate), **Andreas Wiegrefe** (Arbeitsrecht, alle Hamburg) sowie **Sebastian Wulff** (Debt Capital Markets, Frankfurt).

Durch die Übernahme der Hapag-Lloyd Cruises wächst die Flotte der TUI Cruises von sieben auf zwölf Schiffe an. Eine weitere Aufstockung der Flotte in den kommenden Jahren ist bereits in Planung, um die erwartete Nachfragesteigerung im Segment Luxuskreuzfahrten bedienen zu können. Die Transaktion unterliegt noch den üblichen behördlichen Genehmigungen und soll im Sommer 2020 abgeschlossen sein. ■

TRANSFERMARKT

McDermott Will & Emery baut den Bereich Bankenregulierung mit einem Neuzugang auf Partnerebene weiter aus. Zum 1.2.20 wechselte **Andrea Adele Stockhorst** ins Frankfurter Büro. Sie kommt von **Linklaters**. Stockhorst berät nationale wie internationale Investmentgesellschaften, Banken und Finanzdienstleister zu allen Aspekten des deutschen Bankaufsichts-, Investment- und Wertpapierrechts. Mit dem Neuzugang zählt die deutsche Finance-Praxis der Sozietät damit nun 13 Anwälte, darunter sechs Partner. + + + Die auf gewerblichen Rechtsschutz spezialisierte Kanzlei **Mewburn Ellis** hat zum 1.2.20 einen neuen Partner an Bord geholt. **Thomas Wolter** kommt von der Münchener Kanzlei **Reitstötter Kinzebach** und bringt eine langjährige Beratungserfahrung als Patentanwalt mit. Wolter begleitete zahlreiche Einspruchs- und Nichtigkeitsverfahren vor dem **Europäischen Patentamt**, dem **Bundespatentamt** und dem **Bundesgerichtshof** sowie Verletzungsverfahren vor nationalen Zivilgerichten. Als Experte für Biotechnologie und Chemie verfügt Wolter zudem über Know-how zu komplexen Patenten, die sich auf therapeutische Antikörper, humane Blutplasmaprodukte und biologische Präparate beziehen. Mewburn Ellis ist seit Ende

2017 mit einem Büro in München am deutschen Markt vertreten und seitdem kontinuierlich gewachsen. Mit Wolter zählt das Team nun vier Partner sowie elf weitere Mitarbeiter. Für Mai 2020 kündigte die Kanzlei bereits zwei weitere Neuzugänge an. + + + **Beiten Burkhardt** verstärkt sich im Bereich Corporate/M&A. Zum März wechselt der Gesellschaftsrechtler **Christian Ulrich Wolf** als neuer Equity Partner ins Hamburger Büro der Sozietät. Ulrich Wolf kommt von **Watson, Farley & Williams** und ist auf die Beratung bei Unternehmenskäufen, Joint Ventures und Venture-Capital-Transaktionen sowie auf Um- und Restrukturierungen spezialisiert. Außerdem berät er zu Post-Merger-Streitigkeiten.

ALLES, WAS RECHT IST

— Aufatmen beim Essener Spezialchemiekonzern **Evonik**. Am 24.1.20 lehnte Richter **Timothy J. Kelly** vom US-Bezirksgericht für den District of Columbia nach einer zweiwöchigen mündlichen Verhandlung den Antrag der **Federal Trade Commission (FTC)** auf eine einstweilige Verfügung ab, welche die Übernahme des in Philadelphia ansässigen Chemieunternehmens **PeroxyChem LLC** durch Evonik blockiert hätte. Damit konnte Evonik die Übernahme von PeroxyChem am 3.2.20 abschließen. Die Fusion vereint zwei von fünf Wasserstoffperoxid-Anbietern in Nordamerika. Wasserstoffperoxid ist eine vielseitige Chemikalie, die auf den Einsatz als Bleichmittel, Desinfektionsmittel, Oxidationsmittel und Antriebsmittel in einer Vielzahl von Anwendungen zugeschnitten ist. Die Transaktion wurde sowohl in den Vereinigten Staaten als auch in Kanada umfassend geprüft. Anfang August 2019 hatte die FTC beim Bundesbezirksgericht eine Klage eingereicht, in der sie die Auffassung vertrat, dass der Zusammenschluss den Wettbewerb für Wasserstoffperoxid in bestimmten Regionen der USA beschränken würde.

„Der Fall unterstreicht die Bedeutung der Gerichte und gerichtlicher Verfahren in der US-Fusionskontrolle“, so **Eric Mahr**, Partner im Washingtoner Büro der Kanzlei **Freshfields Bruckhaus Deringer**, die Evonik in dem Verfahren beraten hatte. „Die US-Kartellbehörden können eine Transaktion nicht blockieren, ohne zuvor einen Richter davon zu überzeugen, dass die Transaktion den Wettbewerb wahrscheinlich erheblich beeinträchtigen würde.“ Dieser Nachweis sei der FTC seit dem Jahr 2015 vor den zuständigen Bezirksgerichten durchgängig gelungen – auch darum markiere das Obsiegen von Evonik einen außergewöhnlichen Erfolg, so der Kartellrechtler weiter. „Der vorliegende Fall zeigt Unternehmen indessen, dass sie sich nicht immer dem Willen der Kartellbehörden beugen müssen und dass es möglich ist, Transaktionen vor einem unabhängigen Gericht erfolgreich zu verteidigen.“

Freshfields hat Evonik von den anfänglichen Verhandlungen über das Fusionskontrollverfahren vor der FTC bis hin zum erfolgreichen Ausgang des gerichtlichen Verfahrens beraten. Zudem hat Freshfields Evonik auch bei den weltweiten Anmeldungen außerhalb den USA unterstützt. In Kanada half die Sozietät, über eine Veräußerungszusage die Genehmigung durch die kanadische Wettbewerbsbehörde zu erhalten.

EU-Vorgaben krepeln deutsches Insolvenzrecht um

UMSETZUNG DER EU-RRL IN NATIONALES RECHT BESCHÄFTIGT DIE EXPERTEN – Am 20.6.19 wurde die Richtlinie (EU) 2019/1023 über präventive Restrukturierungsrahmen verabschiedet (EU-Restrukturierungsrichtlinie, kurz: EU-RRL). Die Umsetzung in deutsches Recht muss laut Gesetz bis Juli 2021 erfolgen. Art und Umfang der denkbaren Maßnahmen werden in Fachkreisen bereits intensiv diskutiert. Denn ein vergleichbares Verfahren gibt es bislang in Deutschland nicht, wie Bettina Breitenbücher, Fachanwältin für Insolvenzrecht, erläutert.

Breiter Konsens besteht darin, dass in dem neuen Verfahren, das zur Entschuldung von Unternehmen in der Krise führen soll, ein Restrukturierungsplan vorgesehen werden muss. Dieser soll eine finanzwirtschaftliche Restrukturierung auf Grundlage bestehender Mehrheiten gegen den Willen einzelner ablehnender Beteiligter („Akkordstörer“) ermöglichen. Dieser Restrukturierungsplan bildet den Kern des künftigen Restrukturierungsverfahrens und ähnelt im Grundsatz einem Insolvenzplan, wie er im deutschen Recht im Rahmen eines Insolvenzverfahrens möglich ist. Der Restrukturierungsplan setzt jedoch nicht die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens voraus, sondern muss gerade auf die Vermeidung der Insolvenz gerichtet sein. Die gleiche Zielrichtung hat das Moratorium, ein Verfahren zur Vorbereitung des Restrukturierungsplans mit der Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen. Diskutiert werden daneben auch Eingriffe in Rechte einzelner Gläubiger oder Geschäftspartner, z. B. im Rahmen von Erfüllungswahl- oder Sonderkündigungsrechten.

Alle diese Instrumente, die teils stark in die Rechte der Gläubiger eingreifen, blieben bislang ausschließlich einem eröffneten Insolvenzverfahren vorbehalten. Sie haben sich dort aber als Sanierungsinstrumente bewährt und sollen deshalb zeitnah auch bei verbend tätigen Unternehmen Anwendung finden, die zwar in der Krise, jedoch gerade noch nicht insolvent sind. Daneben soll auch in die Gesellschafterrechte eingegriffen werden können.

Neues Spannungsfeld der Interessen

Neben der Herausforderung, eine Krise, die zu einer „wahrscheinlichen Insolvenz“ führen würde, von dem Vorliegen harter Insolvenzgründe zu unterscheiden, muss der Gesetzgeber die Zielrichtung des Verfahrens berücksichtigen. Während das Insolvenzverfahren dem Interesse der Gläubigersamtheit dient, wird das zukünftige vorinsolvenzliche Restrukturierungsverfahren der Vermeidung der Insolvenz und damit nach wohl überwiegender Ansicht zumindest auch dem Interesse des Unternehmens dienen.

Damit wird sich die zukünftige gerichtlich geordnete Restrukturierung von Unternehmen in einem völlig anderen Spannungsfeld von Interessen abspielen, als dies bislang bei Insolvenzverfahren der Fall war. Das vorinsolvenzliche Restrukturierungsverfahren wird einen Ausgleich finden müssen zwischen den Interessen des Unternehmens einerseits, das vor der Insolvenz gerettet werden soll, und den der Eigentumsgarantie unterliegenden Rechten der Gläubiger andererseits. Dieses Spannungsfeld wird noch größer, wenn nur einzelne Gläubiger

von den Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sein sollen.

Es liegt auf der Hand, dass sich auch auf Seiten des Unternehmens intern neue Spannungsfelder eröffnen. Die Geschäftsleiter werden in einem ihnen nicht bekannten gerichtlich geordneten Verfahren Restrukturierungsverantwortung übernehmen müssen. Die Gesellschafter können unterschiedliche Ansichten über die vorzunehmenden Sanierungsmaßnahmen haben, die oft genug auch mit der Zufuhr von Eigenkapital verbunden sind. Gesellschafterstreit wird vorprogrammiert sein, wenn nicht schon zuvor gesellschaftsrechtliche Konflikte bestanden, die manchmal sogar eine der Krisenursachen sein können. Noch völlig unbeantwortet ist bisher auch die Frage, wie die in einem solchen Restrukturierungsverfahren ermöglichten Eingriffe in Gläubiger- und auch Gesellschafterrechte steuerlich betrachtet werden müssen.

All diese Aspekte werden dazu führen, dass Know-how aus unterschiedlichen Bereichen zusammengeführt werden muss. Die Geschäftsleiter müssen sich einen Zugang zu einem Frühwarnsystem verschaffen, um die Umstände zu erkennen, die zu einer wahrscheinlichen Insolvenz als Voraussetzung für die Anwendung des neuen Restrukturierungsverfahrens führen. Geschäftsleiter sollten sich auch unbedingt rechtzeitig über die veränderten Geschäftsleiterpflichten im Stadium wahrscheinlicher Insolvenz informieren. Die Durchführung des Verfahrens selbst erfordert außerdem Erfahrung mit den durch den Gesetzgeber bereit gestellten Restrukturierungsinstrumenten, insbesondere mit Blick auf die Erstellung eines Restrukturierungsplans.

Fazit

Die bislang bekannte Restrukturierung im Vorfeld einer Insolvenz ohne staatlichen Zwang und die gerichtlich geordnete, aus Insolvenzverfahren bekannte Restrukturierung vermischen sich zu einem neuen Verfahren, das viele Chancen bietet, aber auch breite Expertise aus unterschiedlichen Bereichen erfordert. Restrukturierungsberater werden zukünftig vermehrt interdisziplinär arbeiten müssen, um ihre Mandanten umfassend beraten zu können. Das Zusammenspiel von Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Gesellschafts- und Insolvenzrechtlern wird den zukünftigen Restrukturierungsmarkt prägen. Die einstmals getrennten Welten gehören der Vergangenheit an. ■



Bettina Breitenbücher
Breitenbücher

„Die digitale Revolution ist in vollem Gange“

KANZLEIMANAGEMENT — Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mit Sitz in Köln beschäftigt an ihren zehn deutschen und zehn weiteren Standorten im Ausland 420 Rechtsanwälte und Steuerberater. Mit einem Umsatz in Höhe von über 190 Mio. Euro zählt Luther zu den acht umsatzstärksten Wirtschaftskanzleien in Deutschland. Doch im Wettbewerb um die besten Köpfe kann sich die Kanzlei nicht auf ihrer guten Position ausruhen – vor allem mit Blick auf die sich derzeit rasant wandelnden Anforderungen im Markt. PLATOW sprach mit den beiden Managing Partnern Elisabeth Lepique und Markus Sengpiel über Trends, Themen und Faktoren, die den Erfolg der Kanzlei ausmachen.

Herr Sengpiel, welche Themen beschäftigen Sie derzeit im Management am meisten?

Sengpiel: Da gibt es im Moment eine ganze Reihe, was uns umtreibt. Zum einen fokussieren wir uns intensiv auf vier Beratungsfelder – Energy, Information Tech & Telecoms, Health Care & Life Science sowie Mobility & Logistics. Diese Industrien zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Grundbedürfnisse moderner Volkswirtschaften abdecken, hochreguliert sind und dass sie sich alle in Transformationsprozessen befinden. Gleichzeitig steht der internationale Aspekt im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Unsere Mandanten erwarten in ihren anspruchsvollen Projekten zunehmend eine internationale Betreuung durch uns. Dem werden wir durch unsere internationalen Standorte sowie durch enge Beziehungen zu unseren Best Friends-Kanzleien gerecht. Und natürlich spielt das Thema Digitalisierung zurzeit eine ganz große Rolle für uns.

Damit stehen Sie im Kanzleiwettbewerb nicht allein. Was genau planen Sie in dem Bereich?

Sengpiel: Die digitale Revolution ist auch bei uns in vollem Gange. Digitalisierung wirkt für uns in zwei Richtungen als Innovationstreiber. Zum einen nutzen wir digitale Lösungen zur Effizienzsteigerung innerhalb der Kanzlei: Durch den Einsatz von Kommunikationsplattformen, Dokumentenautomatisierung oder KI-unterstützter Dokumentenanalyse heben wir Potenziale in der täglichen Mandatsarbeit und gestalten Unterstützungsprozesse neu. Vor allem aber arbeiten wir an der Erweiterung unseres klassischen, anwaltlichen Leistungsportfolios gestützt durch LegalTech-Lösungen. Ziel ist es hier, unseren Mandanten neue oder optimierte Legal Services anbieten zu können. Wir haben hierfür den Bereich „Luther.digital“ eingerichtet, der sich aus Anwälten und LegalTech-Experten zusammensetzt. Hier arbeiten wir in engem Austausch mit Mandanten, Innovationspartnern, LegalTechs sowie Forschung und Lehre zusammen, um die fortschreitende digitale Transformation für unsere Kanzlei und natürlich für unsere Mandanten gewinnbringend zu gestalten. In den vergangenen sechs Monaten sind wir mit diesen Themen bereits einen großen Schritt voran gekommen.

Welche Rolle spielt dieses Engagement im Recruiting? Stärkt das Ihre Attraktivität als Arbeitgeber?

Lepique: Absolut, gerade bei jungen Anwälten stellen wir eine hohe IT-Affinität fest. Ihnen ist wichtig, dass der Ar-

beitgeber in Sachen LegalTech auf dem neuesten Stand ist und diese Themenfelder im Markt positioniert. Wir arbeiten hier in virtuellen Organisationsstrukturen, nutzen Innovationsmethoden und agile Projektansätze – das kommt sehr gut an. Wichtig ist, dass das Engagement der Mitarbeiter entsprechend gewürdigt und bewertet wird. Nur so ist es möglich, junge Talente nicht nur zu finden und zu gewinnen, sondern auch langfristig an die Kanzlei zu binden.



Elisabeth Lepique und Markus Sengpiel
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft

Was tun Sie darüber hinaus für Ihre Zukunftsfähigkeit als Arbeitgeber?

Sengpiel: Wir sind mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Dialog, um zu klären, wie der Kanzleipartner der Zukunft aussieht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein starkes Bedürfnis nach zeitlicher und räumlicher Flexibilität. Gleichzeitig erwarten unsere Mandanten ständige Erreichbarkeit und Reaktionsgeschwindigkeit. Es geht also darum, einen gemeinsamen Nenner zu finden und dabei die Ambitionen und Ziele einer erfolgreichen Wirtschaftskanzlei nicht außer Acht zu lassen. Dafür überprüfen wir unsere aktuellen Konzepte und passen sie bedarfsgerecht an.

Sind Homeoffice und Teilzeit bei Ihnen ein Thema oder schließen diese Arbeitsmodelle die Übernahme von Führungsverantwortung von vornherein aus?

Lepique: Die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensphasen und -modellen ist für alle Großkanzleien eine Herausforderung. Bei Luther sind wir sehr daran interessiert, geeignete Rahmenbedingungen zu bieten. Für Partner und Rechtsanwälte ebenso wie für Mitarbeiter in den Business Services. Unser Ziel ist es zudem, den Anteil der Frauen innerhalb der Kanzlei zu vergrößern. Bislang liegt er bereits bei Berufseinsteigern über 50%. Dieses Potenzial wollen wir nutzen und ausbauen. Zeitgemäße Arbeitsmodelle wie beispielsweise Teilzeitmöglichkeiten und Homeoffice-Regelungen sind hierbei heute bereits Realität. Letzteres ist jedoch stark von den individuellen Rahmenbedingungen, der Zusammenarbeit im Team und natürlich den inhaltlichen Aufgaben abhängig. ■