



## NEWSLETTER

### Gesellschaftsrecht

» Finanzierung der kleinen und mittelständischen GmbH durch Wandeldarlehen «

von Antonio Calderón

### IT-Recht

» Cloud Computing für den Mittelstand – Entscheider sollten rechtliche Risiken bereits in den Auswahlprozess einbeziehen «

von Karsten Korrat und Axel Staudt

### Arbeitsrecht

» Vorsicht bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge und Kettenbefristungen! «

» Arbeitgeberfälle bei der Besetzung freier Stellen «

von Ute Spiegel

### Aktuelles

» Partnerernennung Dr. Patrick Vogt und Neuzugänge Isabel Cramer und Jana Benninger «

## Gesellschaftsrecht

### » Finanzierung der kleinen und mittelständischen GmbH durch Wandeldarlehen «

Während Wandelschuldverschreibungen in ausländischen Rechtsordnungen und bei deutschen Aktiengesellschaften als Finanzierungsmittel häufiger anzutreffen sind, wird das Pendant des Wandeldarlehens bei der GmbH bislang eher zurückhaltend eingesetzt. Dabei können Wandeldarlehen auch für kleine und mittelständische Unternehmen interessante Finanzierungsmöglichkeiten eröffnen, insbesondere wenn die Gesellschaft eine Bankfinanzierung nicht oder jedenfalls nicht zu wirtschaftlich vernünftigen Konditionen darstellen kann. In diesem Zusammenhang hat der Gesetzgeber bereits 2008 mit der Schaffung eines genehmigten Kapitals bei der GmbH eine hilfreiche Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die inzwischen am Markt mehr und mehr genutzt wird.

#### **Begriff des Wandeldarlehens**

Grundlage eines Wandeldarlehens ist zunächst ein Darlehensvertrag zwischen der Gesellschaft als Darlehensnehmerin und dem Investor als Darlehensgeber. Zusätzlich zu den „üblichen“ Regelungsgegenständen (z.B. Verzinsung und Rückzahlung des Darlehensbetrages, Laufzeit und Kündigungsrechte etc.) räumt dieser Darlehensvertrag dem Darlehensgeber das Recht ein, anstelle der Rückzahlung des Darlehensbetrages die Ausgabe von Geschäftsanteilen an der GmbH zu verlangen. Der Anspruch auf Rückzahlung des Darlehensbetrages wird also bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen in einen Anspruch des Darlehensgebers auf Einräumung einer Beteiligung an der Gesellschaft umgewandelt. Die Voraussetzungen für das Entstehen des Wandlungsrechts sowie die Berechnungsmethodik für den Nennbetrag der

auszugebenden Geschäftsanteile können von den Parteien weitgehend frei vereinbart werden.

#### **Gestaltungsmöglichkeiten**

Das Wandlungsrecht kann zum einen mit bei Abschluss des Wandeldarlehens bereits bestehenden Geschäftsanteilen der Altgesellschafter oder der Gesellschaft bedient werden. Zum anderen können im Rahmen einer Kapitalerhöhung neue Geschäftsanteile geschaffen werden, die bei Ausübung des Wandlungsrechts an den Darlehensgeber ausgegeben werden. Unabhängig von der Art der Gestaltung ist in jedem Fall die Mitwirkung eines Notars erforderlich: Entweder ist der Beschluss der Gesellschafter über die Ermächtigung zum Abschluss des Wandeldarlehensvertrages und die Zusage zur Erhöhung des Stammkapitals, oder aber der Wandeldarlehensvertrag als solches zu beurkunden.

Jedenfalls dann, wenn die Gesellschaft keine eigenen Geschäftsanteile hält, ist ferner stets die Mitwirkung der Gesellschafter für die wirksame (Verpflichtung zur) Ausgabe bzw. Übertragung von Geschäftsanteilen an den Darlehensgeber erforderlich. Die Gesellschafterversammlung kann die Geschäftsführung der Gesellschaft jedoch im Rahmen der Schaffung eines genehmigten Kapitals vorab ermächtigen, das Stammkapital der Gesellschaft bis zu einem bestimmten Betrag zu erhöhen. Die Durchführung der Kapitalerhöhung obliegt dann allein der Geschäftsführung, ohne weiteres Tätigwerden der Gesellschafter. Die Gesellschafterversammlung kann die Geschäftsführung bereits in dem Ermächtigungsbefehl in Bezug auf die Ausübung der Befugnis zur Ausnutzung des

genehmigten Kapitals an bestimmte Vorgaben binden.

### **Kombination und Einsatzmöglichkeiten von Wandeldarlehen und genehmigtem Kapital**

Durch die Verbindung von Wandeldarlehen und genehmigtem Kapital ist die Gesellschaft in der Lage, eigenständig das Wandlungsverlangen des Darlehensgebers zu erfüllen. Bei einer gewissen Größe des Gesellschafterkreises kann dies zu einer nicht unerheblichen Zeitersparnis und Vereinfachung des Wandlungsprozesses führen.

Die Finanzierung durch ein Wandeldarlehen hat für den Investor den Vorteil, dass er nicht sofort und endgültig Eigenkapital investieren muss. Er kann während der Laufzeit des Darlehensvertrages die Entwicklung der Gesellschaft beobachten. Entwickelt sich die Gesellschaft nach den Vorstellungen des Investors, kann er sein Wandlungsrecht ausüben. Im Falle der Wandlung wird das Darlehen (ganz oder teilweise) in Eigenkapital der Gesellschaft „umgewandelt“ und steht dieser dauerhaft zur Verfügung. Der Investor erhält im Gegenzug eine Beteiligung an der Gesellschaft. Übt der

Investor sein Wandlungsrecht nicht aus, bleibt es bei der Darlehensvergabe und der Investor erhält (lediglich) den für das Darlehen vereinbarten Zinssatz sowie am Ende der Laufzeit die Rückzahlung des Darlehensbetrages.

### **Fazit**

*Das Wandeldarlehen als Finanzierungsinstrument kann die Suche der Gesellschaft nach Investoren erleichtern. Dem Investor wird die Möglichkeit gewährt, während der Laufzeit des Darlehensvertrages zu entscheiden, ob das Investment in eine Beteiligung am Kapital der Gesellschaft umgewandelt oder dauerhaft als Darlehen bestehen soll. Dadurch können insbesondere auch die im Rahmen von Beteiligungserwerben häufig bestehenden unterschiedlichen Auffassungen zwischen den Altgesellschaftern und dem Investor über die zu erwartenden zukünftigen Erträge und damit den Wert der Gesellschaft überbrückt werden. Die Entscheidung des Investors über eine kapitalmäßige Beteiligung an der Gesellschaft wird so auf einen späteren Zeitpunkt verschoben, in dem die Entwicklung der Gesellschaft den Beteiligten bekannt ist.*



Antonio Calderón  
Senior Associate  
Rechtsanwalt  
[calderon@franzlegal.com](mailto:calderon@franzlegal.com)

## » Cloud Computing für den Mittelstand – Entscheider sollten rechtliche Risiken bereits in den Auswahlprozess einbeziehen «

*Die Nutzung von Cloud Computing in Unternehmen birgt immer auch rechtliche Risiken, die überwiegend unter dem Stichwort Datenschutz diskutiert werden. Die Europäische Kommission hat Ende September 2012 ihre Strategie zu Cloud Computing veröffentlicht. Im Dezember 2012 hat eine vom Europäischen Parlament veröffentlichte Studie warnend auf den „langen Arm der US-Sicherheitsbehörden“ hingewiesen. Bis zur Umsetzung der dort jeweils empfohlenen Maßnahmen müssen Unternehmen mit den durchaus problematischen rechtlichen Rahmenbedingungen leben. Insbesondere für Entscheider kleiner und mittelständischer Unternehmen gilt, die bestehenden rechtlichen Risiken schon in Entscheidungs- und Auswahlprozess des „passenden“ Anbieters einzubeziehen.*

Cloud Computing ist in der IT- Branche derzeit in aller Munde. Einzelne Erscheinungsformen kennt man schon länger, wenn auch nicht unter dem Begriff. So nutzen viele Menschen bereits die Dienste von E-Mail Anbietern, und auch das Nutzen von Speicherplatz und Plattformen für private Fotos, auf die man selbst oder Freunde jederzeit und von jedem Ort zugreifen kann, setzt sich zunehmend durch. Im gewerblichen Bereich war zunächst das Abrufen von Rechenleistung oder das Speichern von Daten auf externen Servern im Zentrum des Interesses. Mittlerweile vollzieht sich dort jedoch ein immer umfassenderer Wandel mit dem Ziel einer möglichst sinnvollen, ökonomischen Verwaltung, Verteilung und Nutzung von Ressourcen.

Die Entwicklung wird vielfach mit der Bereitstellung von elektrischem Strom verglichen. Seit dieser nicht mehr selbst produziert, sondern so gut wie verlustfrei transportiert wird, kann man die gewünschte Menge zu den gewünschten

Zeiten „aus der Steckdose“ beziehen und nach Bedarf bezahlen.

Durch die technischen Möglichkeiten können heutzutage auch komplexe Applikationen und datenintensive Dienste über einen Browser oder sogar über mobile Endgeräte bedarfsbezogen „as a Service“ (oder kurz „aaS“) angeboten und genutzt werden.

Beim Cloud Computing werden Technologien und Dienstleistungsmodelle von Dritten angeboten, die auf der Nutzung des Internets basieren und insbesondere IT-Anwendungen („SoftwareaaS“), Verarbeitungskapazitäten und Speicherplatz („InfrastructureaaS“) sowie Entwicklungsumgebungen („PlatformaaS“) umfassen können.

Bei der sog. „**Private Cloud**“ werden Ressourcen exklusiv für einen Anwender zur Verfügung gestellt. Demgegenüber steht die sog. „**Public Cloud**“ regelmäßig der Allgemeinheit zur Verfügung. Der Nutzer kann hier regelmäßig nicht beeinflussen, mit wem er sich die Nutzung der durch Virtualisierungstechnologien verwalteten Hardware teilt.

Für kleine und mittelständische Unternehmen ist oftmals insbesondere die Public Cloud aus Gründen der Kostenvariabilisierung sowie der größeren Flexibilität und Skalierbarkeit interessant. Außerdem erhofft man sich eine Umsetzbarkeit und sogar eine Qualitätssteigerung auch bei fehlendem Know-How, die Möglichkeit der Konzentration auf das Kerngeschäft sowie eine schnelle Realisierbarkeit.

Auf der anderen Seite sind kleinere Unternehmen in einer **schwierigen Verhandlungsposi-**

**tion.** Da es sich bei derartigen Cloud-Diensten in der Regel um weitgehend standardisierte Lösungen oftmals großer Anbieter (z.B. Amazon, Microsoft oder SAP) handelt, besteht für kleine oder mittelständische Unternehmen erfahrungsgemäß nur ein begrenzter Verhandlungsspielraum.

Darüber hinaus treten die **datenschutzrechtlichen** Problembereiche bei der Public Cloud in besonderem Maße zu Tage. In der Regel werden beim Cloud Computing **personenbezogene Daten** übermittelt und verarbeitet. Dies ist insbesondere bei sogenannten Inhaltsdaten der Fall, die bei der Nutzung des Cloud-Dienstes gespeichert werden. Beim Betrieb eines Systems zur Verwaltung von Kundenbeziehungen (CRM) in der Cloud wären dies etwa Namen der Ansprechpartner von Geschäftspartnern oder deren Kontaktdaten, die im System gespeichert werden.

Das deutsche Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) findet Anwendung, wenn der Nutzer des Cloud-Dienstes in Deutschland sitzt und die Daten im Inland übermittelt bzw. verarbeitet werden. Zwar greift das BDSG nur für personenbezogene und damit nicht für anonymisierte Daten ein. Solange ein Cloud-Dienst jedoch die strengen Vorgaben des BDSG zur Anonymisierung nicht umsetzt, muss sich die jeweilige Verarbeitung personenbezogener Daten an den Vorgaben des BDSG messen lassen. Wichtig ist hierbei zu wissen, dass in dieser Konstellation der Nutzer des Cloud-Dienstes und nicht der Anbieter in erster Linie für die rechtmäßige Verarbeitung der personenbezogenen Daten verantwortlich ist.

Für die Rechtmäßigkeit ist von entscheidender Bedeutung, ob die Inanspruchnahme der Dienste eine **Auftragsdatenverarbeitung** darstellt, die die strengen Anforderungen des BDSG erfüllt: Zum einen ist ein schriftlicher Vertrag über die Auftragsdatenverarbeitung erforderlich. Der zu schließende Vertrag muss insbesondere einen gesondert im BDSG genannten Anforderungskatalog umsetzen. Zum Beispiel muss er klare Regelungen über den Ort sowie die Art der Datenverarbeitung, Einzelheiten zu Subunternehmern sowie zu technischen und orga-

nisatorischen Maßnahmen enthalten. Zum anderen muss der Cloud-Kunde den Cloud-Anbieter unter besonderer Berücksichtigung der Eignung der von ihm getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen sorgfältig auswählen. Der Cloud-Kunde muss Herr der Daten bleiben und dies muss sich in den tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten widerspiegeln. Gerade diese Punkte können insbesondere in einer Public Cloud zum Hindernis werden. Oftmals ist nicht bekannt, wo die Daten gespeichert werden und wer die Subunternehmer sind, so dass die technischen und organisatorischen Maßnahmen auch nicht sinnvoll überprüft und vereinbart werden können.

Stehen die **Cloud-Server außerhalb der Europäischen Union** oder des Europäischen Wirtschaftsraumes, verkompliziert sich die Lage noch einmal. Hier ist zu beachten, dass viele Länder als unsichere Drittstaaten im Sinne des BDSG gelten, bei denen die Privilegierung der Auftragsdatenverarbeitung nicht gilt. Die USA sind hier ein Spezialfall. Zwar gelingt es häufig, die Übermittlung über die sog. „*Safe-Harbour-Regelungen*“ der EU-Datenschutzrichtlinie zu rechtfertigen. Jedoch wird die tatsächliche Einhaltung der „*Safe-Harbour-Standards*“ sowie deren Rechtssicherheit vermehrt bezweifelt. Letztlich obliegt es auch in diesem Fall dem Kunden, die Einhaltung des Datenschutzniveaus aktiv zu überprüfen.

Beim Thema **Informationssicherheit** geht es vornehmlich um Fragen der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der in der Cloud gespeicherten Daten. Auch hier spielen die USA wieder eine Sonderrolle. So ist im Dezember 2012 ein vom EU-Parlament in Auftrag gegebenes Gutachten veröffentlicht worden, das vor der **Überwachung durch US-Sicherheitsbehörden** warnt. „Der lange Arm“ des US-Gesetzes könne dazu führen, dass Daten europäischer Unternehmen, die auf Servern von US-Unternehmen gespeichert sind, unter gewissen Voraussetzungen dem Zugriff von Sicherheitsbehörden wie dem US-Geheimdienst „NSA“ unterliegen. Begründet werden derartige Eingriffe mit den US-Terrorgesetzen. Die Studie empfiehlt der Europäischen Union, sich um

Rechtssicherheit zu bemühen und mit den Vereinigten Staaten in Verhandlungen zu treten, um die bestehenden Risiken für europäische Bürger zumindest kalkulierbar zu machen.

Abgesehen von diesem Sonderfall ist bei der **Verhandlung der Vertragswerke** auf eine sachgerechte Regelung zur Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten zu achten. Die Brisanz lässt sich auch hier am Beispiel einer „Public Cloud“ verdeutlichen, wo auf einem physischen System die Anwendungen mehrerer Nutzer gleichzeitig betrieben werden. In diesen Fällen gilt es insbesondere, die gespeicherten Daten insbesondere so zu trennen und zu schützen, dass es nicht zu „Übergriffen“ von anderen Nutzern der gleichen Cloud kommt und sich dies auch konkret vertraglich abzusichern. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die Vereinbarung geeigneter Service Levels und auf vertragliche Mechanismen sowie Ansprüche bei deren Nichteinhaltung zu legen. Aber auch die Vereinbarung konkreter Verfahren zur Datenmigration, technisch standardisierter Schnittstellen und Datenverfahren einschließlich entsprechender Ausstiegszenarien sind hier nur beispielhaft genannte, wichtige Aspekte, um die Auslagerung, die Rückführbarkeit oder die Übertragbarkeit der in der Cloud gespeicherten Daten auf einen anderen Anbieter vertraglich abzusichern.

**Europäische Initiativen:** Am 27. September 2012 hat die Europäische Union ein Strategiepapier zum Cloud Computing veröffentlicht. Erklärtes Ziel ist es danach, in allen Wirtschaftssektoren eine rasche Übernahme des Cloud Computings zu ermöglichen und zu unterstützen.

Die Europäische Kommission möchte unter

anderem den „Normenschwung“ lichten und die Fragmentierung aufgrund unterschiedlicher nationaler Rahmenbedingungen und Unsicherheiten bezüglich des anwendbaren Rechts beseitigen. Daneben existiert bereits ein Entwurf einer Europäischen Datenschutzgrundverordnung, der allerdings noch im europäischen Gesetzgebungsverfahren steckt und derzeit von den beteiligten Interessengruppen diskutiert wird. Bis zur Umsetzung der geeigneten Maßnahmen von Seiten der Gesetzgeber müssen Unternehmen daher mit den rechtlichen Risiken leben und diese in ihren Entscheidungs- und Auswahlprozess einbeziehen.

#### Praxistipps

*Generell gilt, dass bei der Umsetzung der Cloud-Strategie des Unternehmens möglichst frühzeitig die rechtlichen Belange berücksichtigt werden sollten. Bereits bei der Anbietersauswahl sollte ein entsprechender Kriterienkatalog bzw. eine entsprechende Checkliste erarbeitet werden.*

*Aus Datenschutzgründen sollte auf den oder die Serverstandorte und die tatsächlichen Überprüfungsmöglichkeiten beim Anbieter besonderer Wert gelegt werden. Hierbei sind die für die USA geltenden besonderen Rahmenbedingungen zu beachten. Transparenz und Überprüfbarkeit der beim Dienstleister eingesetzten Prozesse und Verfahren sind aus datenschutzrechtlicher Sicht unverzichtbar.*

*Wenn nur geringer Verhandlungsspielraum gegenüber großen Cloud-Anbietern bestehen sollte, ist das Ergebnis der rechtlichen Analyse der Standardverträge (Rahmenvertrag, SLAs, Vertrag zur Auftragsdatenverarbeitung) in die Prüfung und Auswahlentscheidung mit einzubeziehen.*



Karsten Korrat  
Rechtsanwalt und Partner  
korrat@franzlegal.com



Axel Staudt  
Rechtsanwalt und Partner  
staudt@franzlegal.com

## Arbeitsrecht

### » Vorsicht bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge und Kettenbefristungen! «

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können Unternehmen mit Arbeitnehmern, die zuvor in dem Unternehmen noch nicht beschäftigt waren, einen Arbeitsvertrag mit **Zeitbefristung** bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren abschließen. Der Arbeitsvertrag kann auch für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen und bis zu der Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimalig verlängert werden. Bei der **Verlängerung** eines zeitbefristeten Arbeitsvertrages ist jedoch darauf zu achten, dass die **Aufgaben des Mitarbeiters nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen verändert** werden können. Anderenfalls entsteht ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis.

War ein Arbeitnehmer bereits zuvor bei dem Unternehmen tätig oder wird der Zeitraum von zwei Jahren überschritten, so ist eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zulässig, wenn sie durch einen **Sachgrund** gerechtfertigt ist. Bei der Beurteilung der Wirksamkeit von mehreren hintereinander geschalteten befristeten Arbeitsverträgen (sog. Kettenbefristung) wurde vom Bundesarbeitsgericht bislang allein der zuletzt abgeschlossene befristete Vertrag geprüft. War die Befristung dieses Vertrages zulässig, so bestand ein befristetes Arbeitsverhältnis. Der **Europäische Gerichtshof** hat demgegenüber entschieden, dass bei der **Beurteilung der Wirksamkeit des letzten befristeten Vertrages alle Umstände der zuvor abgeschlossenen Verträge mit einbezogen**

werden müssen. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht am 18. Juli 2012 entschieden, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages trotz Vorliegens eines Sachgrundes aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalles ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein kann. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine **sehr lange Gesamtdauer** oder eine **außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen** mit demselben Arbeitgeber sprechen. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht den 13. befristeten Arbeitsvertrag einer Mitarbeiterin eines Amtsgerichts als unwirksam angesehen mit der Folge, dass die Mitarbeiterin nunmehr unbefristet bei dem Amtsgericht tätig ist.

#### **Praxistipp**

*Ob die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, hängt sehr stark von den Umständen des Einzelfalles an. Da die Vielzahl der in diesem Zusammenhang ergangenen Rechtsprechungen nur schwer zu überschauen ist, sollte vor jeder Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages die Wirksamkeit der Befristung juristisch überprüft werden. Anderenfalls besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber durch die unrechtmäßige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingeht.*

## Arbeitsrecht

### » Arbeitgeberfalle bei der Besetzung freier Stellen «

Nach § 81 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Aus diesem Grund sind alle Arbeitgeber **unabhängig von der Größe des Betriebes** verpflichtet, vor der Besetzung einer freien Stelle bei der Agentur für Arbeit anzufragen, ob bei ihnen geeignete schwerbehinderte Menschen arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind.

Kommt ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und lehnt er einen schwerbehinder-

ten Bewerber ab, so hat er allein aufgrund der fehlenden Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit ein Indiz dafür gesetzt, dass er schwerbehinderte Menschen diskriminiert. Sollte der abgelehnte schwerbehinderte Mensch eine Klage wegen Diskriminierung erheben, so wird der Arbeitgeber in jedem Fall zur Zahlung eines **Schadensersatzes in Höhe von drei Monatsgehältern** verurteilt. Um dieses Risiko zu vermeiden, sollten alle Arbeitgeber vor Besetzung ihrer freien Stellen die Bundesagentur für Arbeit um Vermittlungsvorschläge von schwerbehinderten Menschen per Telefax ersuchen. In der Regel reagiert die Bundesagentur auf diese Telefaxe nicht einmal, der Arbeitgeber hat sich jedoch rechtlich abgesichert.



Ute Spiegel  
Rechtsanwältin und Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
[spiegel@franzlegal.com](mailto:spiegel@franzlegal.com)



Aktuelles – über uns» Partnerernennung Dr. Patrick Vogt und  
Neuzugänge Isabel Cramer und Jana Benninger «

Umstrukturierungen.

**Dr. Patrick Vogt** ist zum 1. Januar 2013 Partner unserer Sozietät geworden. Zuvor hatte er bereits zwei Jahre als Associate bei FRANZ Rechtsanwälte gearbeitet, nachdem er bis Ende des Jahres 2010 bei Freshfields Bruckhaus Deringer tätig war. Dr. Patrick Vogt ist vorwiegend im Bereich Mergers & Acquisitions und der gesellschaftsrechtlichen Beratung von Personen- und Kapitalgesellschaften tätig. Er berät Mandanten ferner im Konzernrecht und bei konzerninternen



Durchsetzung von Ansprüchen vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten.

**Isabel Constanze Cramer, LL.M.**, seit dem 1. März 2013 als Rechtsanwältin bei FRANZ Rechtsanwälte beschäftigt. Zuvor war sie bei uns bereits als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. In dieser Zeit hat sie einen LL.M. im gewerblichen Rechtsschutz erworben und wird in diesem Bereich auch für FRANZ Rechtsanwälte tätig sein. Einen weiteren Schwerpunkt ihrer Tätigkeit bildet die Prozessführung und die Beratung nationaler und internationaler Mandanten in allen Fragen der Geltendmachung und



Schwerpunkt bildet dabei insbesondere der deutsch-französische Rechtsverkehr.

**Jana Benninger** gehört seit dem 1. Februar 2013 dem Rechtsanwaltsteam von FRANZ Rechtsanwälte an. Nach Absolvierung ihres Referendariats im Bezirk des OLG Düsseldorf hat sie erfolgreich ihr zweites Staatsexamen abgeschlossen und wurde zur Anwaltschaft zugelassen. Bei FRANZ Rechtsanwälte wird sie vor allem in der arbeitsrechtlichen Beratung bei allen individual- und kollektivrechtlichen Maßnahmen sowie im Bereich Mergers & Acquisitions und Gesellschaftsrecht tätig sein. Einen