



## VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

ist Ihr Unternehmen schon optimal auf die neue EU-Datenschutzgrundverordnung vorbereitet, die ab Ende Mai kommenden Jahres anzuwenden ist? Die Veränderungen, mit denen die Rechte der Verbraucher besser geschützt werden sollen, sind erheblich: So müssen Kunden nicht nur in die Nutzung ihrer persönlichen Daten für werbliche Zwecke wie Newsletter oder Mailings einwilligen. Unternehmer sind darüber hinaus dazu verpflichtet, die Verarbeitung der Daten je Verwendungszweck auch sauber zu dokumentieren. Verstöße können teuer werden, es drohen Bußgelder bis zu einer Höhe von 20 Millionen Euro bzw. vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes. Wir haben die wichtigsten Fragen rund um die neue Verordnung auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst.

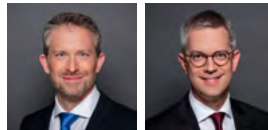
Darüber hinaus informieren wir über ein wichtiges Urteil des BFH zur Geschäftsführung innerhalb der Einheits-GmbH & Co. KG. Außerdem erhalten Sie wichtige Anregungen für den Umgang mit dem digitalen Nachlass – schon zu Lebzeiten empfiehlt es sich, bei der Nachfolgeplanung auch an das elektronische „Hab und Gut“ zu denken. Diese und weitere Themen finden Sie in der letzten MK-Unternehmerbrief-Ausgabe des Jahres 2017. Wir hoffen, Sie haben wieder viel Freude und neue Erkenntnisse bei der Lektüre.

Über Fragen, Lob, Kritik und Anregungen freuen wir uns unter [newsletter@meyer-koering.de](mailto:newsletter@meyer-koering.de).

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir fröhliche Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Mit besten Grüßen

DR. STEPHAN DORNBUSCH  
WOLF CONSTANTIN BARTHA  
Geschäftsführende Partner



Wolf Constantin Bartha

Dr. Stephan Dornbusch

## DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG: HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMER

Bis Ende Mai 2018 müssen Unternehmen die Vorgaben der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) umgesetzt haben. Die DSGVO regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten und vereinheitlicht das Datenschutzrecht innerhalb der EU. Sie gilt ab dem 25. Mai 2018 als unmittelbar geltendes Recht auch in Deutschland.

## INHALT

- S. 1 Vorwort
- S. 1 Datenschutz-Grundverordnung: Herausforderung für Unternehmer
- S. 3 Der Umgang mit dem digitalen Erbe
- S. 3 BFH beendet Unsicherheit für „Einheits-GmbH & Co. KG“
- S. 4 Die Probezeit im Arbeitsvertrag
- S. 5 Kanzlei-Neuigkeiten
- S. 5 Impressum

Bis zum 25. Mai 2018 bleibt nicht mehr viel Zeit. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist die Umsetzung der neuen datenschutzrechtlichen Vorgaben eine echte Herausforderung. Was die Betriebe besonders verunsichert: Bei Verstoß gegen die neuen Regelungen drohen hohe Bußgelder – bis zu vier Prozent des weltweit erzielten Umsatzes oder 20 Mio. Euro, je nachdem welcher Wert höher ist.

Alfred Hennemann, Fachanwalt für IT-Recht, beantwortet die häufigsten Fragen zum neuen Datenschutzrecht: ►

► **DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG:  
HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMER**

**Gelten die neuen Bestimmungen  
grundsätzlich für alle Unternehmen?**

Ja, die DSGVO gilt für alle Unternehmen, die personenbezogene Daten verarbeiten. Hierbei handelt es sich um alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen. Dies betrifft nicht etwa nur Namen und Anschrift, sondern auch E-Mail-Adressen, Telefonnummern, Geburtsdaten, Kontoinformationen, Kfz-Kennzeichen, Standortdaten, IP-Adressen etc. Wenn also Unternehmen die Daten ihrer Mitarbeiter erfassen oder Kundendaten speichern, verarbeiten sie personenbezogene Daten und unterfallen damit dem Anwendungsbereich der DSGVO.

**Unter welchen Bedingungen darf ein Unternehmen Kundendaten zulässig-  
gerweise nutzen?**

Kundendaten dürfen nach der DSGVO erhoben, gespeichert und genutzt werden, soweit dies für die Erfüllung eines Vertrages oder zur Erfüllung einer sonstigen rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Für andere Zwecke benötigt man im Regelfall eine Einwilligung des Kunden. Dies trifft also auch dann zu, wenn man die Kundendaten für Webzwecke speichern will.

Dabei ist allerdings das Erfordernis einer Einwilligung für sich genommen nicht neu, sondern auch schon im bisherigen Bundesdatenschutzgesetz geregelt. Trotzdem wird sich auch zur Einwilligung durch die DSGVO einiges ändern. So muss beispielsweise künftig nach der DSGVO auch nachgewiesen werden können,



Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung stärkt die Rechte der Verbraucher und erhöht erheblich die Sorgfaltspflicht von Unternehmen.

den, dass die betroffene Person in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten eingewilligt hat.

**Was ändert sich noch durch die  
DSGVO?**

Die DSGVO sieht gegenüber dem bisherigen Datenschutzrecht eine ganze Reihe von Neuerungen und Erweiterungen vor. So beinhaltet sie unter anderem eine weitreichende Rechenschaftspflicht, nach der die Einhaltung der wesentlichen Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten wie z.B. Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Datenrichtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit nachgewiesen werden muss.

Die DSGVO umfasst auch Bestimmungen zu den Rechten von Betroffenen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. Diese sind gegenüber den bisherigen deutschen Datenschutzgesetzen zum Teil erheblich erweitert worden. Dies gilt insbesondere für die Informationspflichten bei der Erhebung von Daten sowie die Auskunftsrechte Betroffener. Neu ist das sog. „Recht auf Vergessenwerden“ als besondere Ausprägung von Löschungspflichten. Danach besteht der Grundsatz, dass nicht mehr benötigte Daten unverzüglich gelöscht werden müssen (also z.B. zum Ende einer Vertragsbeziehung). Gänzlich neu ist auch das in der DSGVO vorgesehene Recht auf Datenübertragbarkeit. Damit soll gewährleistet werden, dass dann, wenn ein Betroffener z.B. als Kunde eines Unternehmens wechselt, seine Daten an das neue Unternehmen übermittelt werden.

Die DSGVO beinhaltet des Weiteren allgemeine Prinzipien zur Datensicherheit. So müssen geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen getroffen werden, die sich am Stand der Technik zu orientieren haben, um ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten zu gewährleisten. Im Falle einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten muss unverzüglich und möglichst binnen 72 Stunden eine Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde erfolgen. Wird also beispielsweise in einem Betrieb ein „Datenleck“ durch einen Hacker-Angriff festgestellt, müssen die Aufsichtsbehörden informiert und eingeschaltet werden. Hat die Verletzung des

Schutzes personenbezogener Daten voraussichtlich ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten von Personen zur Folge, müssen auch die betroffenen Personen unverzüglich über die Verletzung informiert werden.

Dies sind nur Beispiele für die mit der DSGVO verbundenen Neuerungen. Grundsätzlich hat der deutsche Gesetzgeber übrigens im Zuge der Harmonisierung des deutschen Rechts mit der DSGVO auch den Beschäftigtendatenschutz angepasst, und zwar in einer Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes, die ebenfalls am 25. Mai 2018 in Kraft tritt. Die neuen Vorschriften enthalten zahlreiche Pflichten und Obliegenheiten, die Arbeitgeber künftig einhalten müssen.

**Welche Risiken drohen künftig bei  
Datenschutz-Verstößen?**

Bei Verstößen besteht insbesondere das Risiko von Abmahnungen und massiven Bußgeldern. Die DSGVO beinhaltet einen umfangreichen Katalog von Ordnungswidrigkeiten-Tatbeständen. Dabei ist fast jeder Verstoß gegen die Verordnung sanktioniert. Verstöße durch Unternehmen können mit erheblichen Bußgeldern von zwei Prozent des Jahresumsatzes (nicht des Gewinns!) oder mit bis zu zehn Mio. Euro von den Aufsichtsbehörden geahndet werden. Bei schweren Verstößen sind sogar vier Prozent des Jahresumsatzes oder 20 Mio. Euro Bußgeld möglich.

**Was empfehlen Sie Unternehmern,  
um sich auf die neuen Bestimmungen  
einzustellen?**

Aus der DSGVO ergeben sich zahlreiche Änderungen, die Unternehmer umsetzen müssen. Kein Betrieb wird es sich leisten können, die DSGVO einfach zu ignorieren. Es besteht also Handlungsbedarf, zumal bis zum 25. Mai 2018 nicht mehr viel Zeit ist. Es kann darum nur dringend empfohlen werden, sich mit den neuen datenschutzrechtlichen Vorgaben detailliert und intensiv zu befassen. In einem ersten Schritt sollten alle datenschutzrelevanten Vorgänge im Unternehmen analysiert werden. Auf dieser Grundlage sollte dann ein individuelles Datenschutzkonzept erstellt werden, um festzulegen, welche Maßnahmen im Einzelnen erforderlich sind, um die neuen datenschutzrechtlichen Bestim- ►

► **DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG:  
HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMER**

mungen einhalten zu können. Dabei sollte man sich nicht scheuen, rechtzeitig auch externe Unterstützung in Anspruch

zu nehmen, beispielsweise durch einen Datenschutzexperten.

**ALFRED HENNEMANN**  
Fachanwalt für  
Informationstechnologierecht ■



Auch der Umgang mit dem elektronischen „Hab und Gut“ lässt sich über die Erbfolgeplanung zu Lebzeiten regeln.

## DER UMGANG MIT DEM DIGITALEN ERBE

Das Verlagern privater wie beruflicher Kommunikation in digitale Formate wie E-Mails und soziale Netzwerke wirkt sich auch auf den Umgang mit dem Nachlass aus: Fanden die Erben maßgebliche Unterlagen und Dokumente bisher meist im – mehr oder weniger geordneten – Aktenordner, werden diese Dinge zunehmend nur noch als Dateien auf dem heimischen Computer, dem Smartphone oder Tablet sowie in der Cloud gespeichert.

Neben der Frage, wie Erben an diese für sie wichtigen Informationen gelangen, ist auch an Vermögenswerte wie etwa digitale Musik- und Buchsammlungen zu denken.

Während bei der Nachlassabwicklung immer häufiger praktische Fragen im Zusammenhang mit dem digitalen Erbe des Verstorbenen auftauchen, besteht bei rechtlicher Betrachtung noch eine erhebliche Unsicherheit. So müssen die Gerichte erst sukzessive entwickeln, ob das vor fast 120 Jahren geschaffene Erbrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs überhaupt genügend rechtliche Antworten auf die aufkommenden Probleme der Digitalisierung gibt. So ist beispielsweise der Bundesgerichtshof derzeit mit der Frage befasst, ob ein Facebook-Account vererblich ist. Dabei ist das Erbrecht ebenso betroffen wie Datenschutz- und Telekommunikationsrecht.

Schon jetzt sollte jeder, der sich Gedanken über die eigene Nachfolge und ein Testament macht, auch die Fragen des sogenannten „digitalen Nachlasses“ sorgfältig in die Überlegungen einbeziehen. Da viele Punkte aktuell noch nicht höchststrichterlich geklärt sind, ist es dringend anzuraten, dass jeder Betroffene für sein „digitales Leben“ durch entsprechende Regelungen selbst vorsorgt. Dies betrifft letztwillige Verfügungen ebenso wie Vorsorgevollmachten. Denn bei aller Unsicherheit ist es für den Erblasser bereits zu Lebzeiten möglich, Vorgaben und Anweisungen für den Umgang mit seinem digitalen Nachlass zu treffen.

Eine Vorsorgevollmacht ist auch für die digitalen Vermögensinhalte wichtig. Sollte der Betroffene selbst nicht mehr handlungsfähig sein, ermöglicht er damit das digitale Handeln seines Vorsorgebevollmächtigten oder Betreuers. Was ist etwa, wenn wichtige Dokumente nur noch in einem online zugänglichen Benutzerbereich abgespeichert sind und der Vorsorgebevollmächtigte ohne diese Dokumente seine Aufgaben gar nicht interessengerecht wahrnehmen kann?

Zudem ist es dringend anzuraten, auch den digitalen Nachlass im Rahmen der Nachfolgeplanung zu regeln. Hierzu muss der Erblasser insbesondere die allgemeinen Testamentsformen beachten. Dabei sind nicht alle Ratschläge, die derzeit in Zeitungsartikeln und Beiträgen von Verbraucherorganisationen zu lesen sind, auch sinnvoll und zweckmäßig. Ein Beispiel: Schreibt der Erblasser – wie in einem prominenten Ratschlag zu lesen ist – seine Passwörter in sein Testament, so muss er damit leben, dass dieses Testament anschließend durch das Nachlassgericht eröffnet und allen Verfahrensbeteiligten bekannt gegeben wird. Dies wird im Zweifel nicht dem Willen des Passwortinhabers entsprechen. Es empfehlen sich daher besondere und mit

Blick auf die bisherigen Verfahren und Vorgehensweisen individuelle Regelungen.

Wie immer im Erbrecht kommt es dabei sowohl auf den konkreten Einzelfall wie auch auf die Vorlieben des Betroffenen an. Es ist daher jedem, der die Fragen rund um das „digitale Vermögen“ bei seinen Überlegungen berücksichtigen möchte, dringend zu empfehlen, sich fachmännisch beraten zu lassen.

**DR. GORDIAN FELIX OERTEL**  
Fachanwalt für Erbrecht ■

## BFH BEENDET UNSICHERHEIT FÜR „EINHEITS-GMBH & CO. KG“

In einer GmbH & Co. KG werden aus verschiedenen Gründen häufig sämtliche Anteile an der eigenen Komplementär-GmbH von der KG selbst gehalten (sog. „Einheits-GmbH & Co. KG“). Dies führt unweigerlich zu einer Interessenskollision bei der Willensbildung in der GmbH:

Die Gesellschafterversammlung der Komplementär-GmbH besteht aus der KG als Alleingesellschafterin der GmbH. Die KG wird jedoch durch ihre Komplementär-GmbH vertreten – auch in der Gesellschafterversammlung der GmbH. Die GmbH wiederum wird vertreten durch ihre Geschäftsführer. Somit würden die Geschäftsführer der GmbH zugleich die Gesellschafterversammlung der GmbH bilden. Sie würden beispielsweise über ihre eigene Bestellung, Abberufung und Entlastung entscheiden oder sich selbst Weisungen erteilen.

Um diesen Konflikt zu vermeiden, wird für die „Einheits-GmbH & Co. KG“ oftmals geregelt, dass in der Gesellschafterversammlung der GmbH die Kommanditisten ihre KG vertreten – und nicht die GmbH-Geschäftsführer.

In der Vergangenheit führte eine solche Regelung zu einem erheblichen steuerlichen Problem: Stellt eine solche Wahrnehmung von Gesellschafterrechten in der Komplementär-GmbH eine steuer-schädliche Geschäftsführung im Sinn des § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG dar? Denn ►



► **BFH BEENDET UNSICHERHEIT FÜR „EINHEITS-GMBH & CO. KG“**

nach § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG gilt als Gewerbebetrieb auch die Tätigkeit einer Personengesellschaft, bei der ausschließlich Kapitalgesellschaften persönlich haftende Gesellschafter sind und nur diese oder Nichtgesellschafter zur Geschäftsführung befugt sind (gewerblich geprägte Personengesellschaft). Wäre nun die Vertretung der Kommanditisten in der Gesellschafterversammlung der GmbH als Geschäftsführung i.S. des § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG zu sehen, führte auch ein nicht haftender Gesellschafter die Geschäfte der KG – und die gewerbliche Prägung entfiel.

Das aber würde steuerlich wie eine Betriebsaufgabe behandelt, verbunden mit der Folge einer Überführung der Wirtschaftsgüter der KG aus dem vormals steuerlichen Betriebsvermögen ins steuerliche Privatvermögen – also wie eine Entnahme. Der Entnahmegewinn wäre wie ein fiktiver Veräußerungsgewinn zu versteuern (regelmäßig der Unterschied



Interessenskonflikte innerhalb der Einheits-GmbH & Co. KG sind dank BFH passé.

zwischen Buchwert und Verkehrswert), obwohl den Gesellschaftern nicht ein einziger Cent zugeflossen ist. Bei Immobiliengesellschaften kann das existenzielle Folgen nach sich ziehen.

Einer solchen Betrachtung ist der Bundesfinanzhof (Urteil vom 13.07.2017, IV R 42/14) jedoch nun mit überzeugender Begründung entgegengetreten:

„Geschäftsführung“ i.S. des § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG meint nicht die Ausübung der Gesellschaftsrechte aus oder an den Geschäftsanteilen an der Komplementär-GmbH. Wird den Kommanditisten ein solche (s.o.) Befugnis eingeräumt, betrifft ihre Ausübung nur den Rechtskreis

der Komplementär-GmbH. Sie berührt dagegen nicht unmittelbar die eigentliche Unternehmenstätigkeit auf Ebene der KG und kann daher keine „prägende“ oder „entprägende“ Kraft auf Ebene der KG entfalten. Die eigentliche Unternehmenstätigkeit wird in solchen Fällen weiterhin allein von der Komplementär-GmbH geführt. Die gewerbliche Prägung bleibt also bestehen.

Damit bietet sich die spezielle Form der Einheits-GmbH & Co. KG mehr denn je für Familiengesellschaften an. Das gilt umso mehr, wenn die KG Immobilien verwaltet, die früher betrieblich genutzt wurden, und in denen hohe stille Reserven schlummern. Die bislang vorsorglich so häufig in Kauf genommene und aus Furcht vor Steuernachteilen akzeptierte Interessenskollision lässt sich jetzt rechtsicher beseitigen.

**ANDREAS JAHN**  
Partner  
Steuerberater  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

**DIE PROBEZEIT IM ARBEITS-VERTRAG**

Die Vereinbarung einer vorgeschalteten Probezeit ist bei der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses gängige Praxis. Dennoch treten gerade in diesem ersten Vertragsstadium immer wieder eine Vielzahl von Problemen auf, beispielsweise: Welche Kündigungsfristen gelten? Kann die Probezeit verlängert werden? Wie verhält sich die Probezeit zu einem etwaigen Sonderkündigungsschutz? Kann der Arbeitsvertrag für die Dauer der Probezeit zusätzlich befristet werden?

Die Vereinbarung einer (vorgeschalteten) Probezeit ist nicht zwingend erforderlich. Es handelt sich um eine rein freiwillige Vereinbarung. Die betriebliche Praxis hat sich freilich hierauf eingestellt. Jeder Arbeitnehmer rechnet im Regelfall mit einem Vertragsangebot, das eine Probezeit beinhaltet. Gesetzlich geregelt ist die Probezeit in § 622 Abs. 3 BGB. Danach kann während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, das Arbeitsver-

hältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Bei der Vertragsgestaltung ist zwischen der vorgeschalteten Probezeit in einem von vornherein unbefristeten Arbeitsverhältnis und der Begründung eines befristeten Probearbeitsverhältnisses zu unterscheiden. In letzterem Fall endet das Probearbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit automatisch. Bei der vorgeschalteten Probezeit hingegen muss der Arbeitgeber in den ersten 6 Monaten kündigen.

Eine Verlängerung der Probezeit über 6 Monate hinaus ist für den Arbeitgeber rechtlich nicht vorteilhaft. Denn: Jeder Arbeitnehmer erlangt nach Ablegung der 6-monatigen Wartezeit, sofern es sich nicht um einen Kleinbetrieb (nicht mehr als 10 Vollzeit-Arbeitnehmer) handelt, allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

Eine Kündigung im Rahmen einer dem Arbeitsverhältnis vorgeschalteten Probezeit ist unter Einhaltung einer 2-Wochen-Frist jederzeit möglich. Es gilt also nicht die 4-wöchige Grundkündigungsfrist bzw. eine entsprechend verlängerte

Frist. Während der Probezeit kann der Arbeitgeber vielmehr privilegiert kündigen. Die 2 Wochen können jederzeit auslaufen, gerechnet ab Ausspruch der Kündigung. Die Kündigung unter Einhaltung der kurzen 2-Wochen-Frist ist, was nicht allgemein bekannt ist, auch noch am letzten Tag der Probezeit möglich.

Genießt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Sonderkündigungsschutz, gelten andere Grundsätze. Eine Schwangere genießt nach § 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG) uneingeschränkt Sonderkündigungsschutz ebenso wie Mitarbeiter in Elternzeit nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Einer Schwangeren kann deshalb auch innerhalb der Probezeit grundsätzlich nicht gekündigt werden. Etwas anderes gilt wiederum für schwerbehinderte Menschen: Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift erst nach 6 Monaten (§ 90 SGB IX).

**DR. NICOLAI BESGEN**  
Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## KANZLEI-NEUIGKEITEN



Geballtes Praxiswissen für Unternehmer am 11. und 12. Oktober in der Redoute (© B. Frommann).

### 12. BONNER UNTERNEHMERTAGE

„Politik und Wirtschaft“ sowie „Unternehmen und Kommunikation“ lauteten die Leitthemen der diesjährigen Bonner Unternehmertage, die MEYER-KÖRING gemeinsam mit Partnern am 11. und 12. Oktober in der Redoute in Bonn-Bad Godesberg veranstaltet hat. Das renommierte Format richtete sich erneut mit viel frischem Praxiswissen an die Wirtschaftsakteure der Region.

Auf dem Programm standen in diesem Jahr interessante Vorträge renommierter Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Sie lieferten den insgesamt rund 250 Gästen an zwei Tagen wertvolle Analysen und Einschätzungen zu aktuellen Entwicklungen. „Wir haben wieder Themen gefunden, die für Unternehmer aktuell von hohem Interesse sind, so wie die neue EU-Datenschutzverordnung oder die Auswirkungen der diesjährigen Wahlergebnisse in Deutschland und Europa auf Politik und Wirtschaft“, fasst Dr. Andreas Menkel, Rechtsanwalt und Partner von MEYER-KÖRING, das erfolgreiche Konzept zusammen. Hauptredner der Veranstaltung waren Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio, Lehrstuhl für Öffentliches Recht an der

Universität Bonn und Verfassungsrichter a.D., sowie Melanie Kreis, Finanzvorstand Deutsche Post DHL Group.

Die Bonner Unternehmertage werden von der Kanzlei MEYER-KÖRING gemeinsam mit der Volksbank Köln Bonn eG, der IHK Bonn/Rhein-Sieg sowie dem Kooperationspartner Creditreform veranstaltet. Ausführliche Informationen sowie das diesjährige Programm stehen auf [www.bonner-unternehmertage.de](http://www.bonner-unternehmertage.de) zur Verfügung.



Juristischer Zuwachs in Bonn: Julia Jäger, Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht.

### VERSTÄRKUNG IM BANK- UND KAPITALMARKTRECHT

Julia Jäger (35) verstärkt seit August das Dezernat Bank- und Kapitalmarktrecht am Standort Bonn. Die Fachanwältin ist auf Seiten von Kreditinstituten tätig und vertritt diese gerichtlich wie außergerichtlich, insbesondere im Kreditvertragsrecht, dem Zahlungsverkehrsrecht, dem allgemeinen Bankrecht sowie der Anlageberatung. Vor Ihrem Wechsel zu MEYER-KÖRING war die Juristin sechs Jahre in einer auf Wirtschaftsrecht spezialisierten Kanzlei im Bereich des Bankrechts und des allgemeinen Zivilrechts tätig.



Dank MEYER-KÖRING finanziell sorgloser durchs Studium. (© Alanus Hochschule).

### WEITERER STUDIERENDER ERHÄLT DEUTSCHLAND-STIPENDIUM

MEYER-KÖRING baut sein Engagement im Rahmen des Deutschlandstipendiums aus und fördert seit diesem Wintersemester einen Studierenden im Fachbereich BWL an der Alanus Hochschule in Alfter. Bereits seit Einführung des Programms im Jahr 2011 unterstützt der Kanzleistandort Berlin einen Studierenden im Fachbereich Humanmedizin an der Charité.

Die Stipendiaten erhalten ein Jahr lang monatlich 300 Euro, die zur Hälfte aus Bundesmitteln aufgebracht werden. Kriterien für die Stipendienvergabe sind neben hervorragenden Noten der Kandidaten auch gesellschaftliches Engagement sowie soziale, familiäre und persönliche Umstände. 2016 brachten für das Deutschlandstipendium rund 7.000 private Förderer insgesamt 26 Millionen auf und unterstützten damit weit über 25.000 Studierende.

#### IMPRESSUM

##### Redaktion

Dr. Martin Geraats, Gordian Felix Oertel, Kirsten Paul

##### Herausgeber

MEYER-KÖRING  
Rechtsanwälte | Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Oxfordstraße 21, 53111 Bonn  
Telefon +49 (0) 228 72636-0  
Telefax +49 (0) 228 72636-77

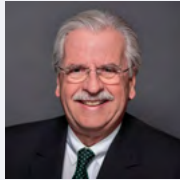
[bonn@meyer-koering.de](mailto:bonn@meyer-koering.de)  
[www.meyer-koering.de](http://www.meyer-koering.de)

Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Recherche ohne Gewähr. Der MEYER-KÖRING Unternehmerbrief ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall.

# Starke Wurzeln. Frische Köpfe.



Dr. Theo Kade, Of Counsel



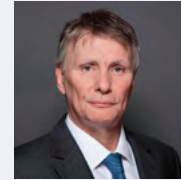
Michael C. Gussone



Rainer Bosch



Dr. Matthias Maur



Alfred Hennemann



Thomas Krümmel, LL.M.



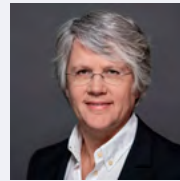
Ebba Herfs-Röttgen



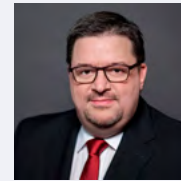
Andreas Jahn



Dr. Nicolai Besgen



Daniela v. Treuenfeld-Honig



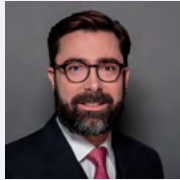
Alexander Knauss



Dr. Stephan Dornbusch



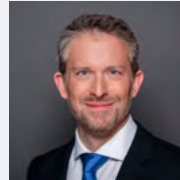
Mario Knepper



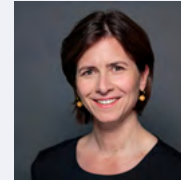
Dr. Christopher Liebscher,  
LL.M.



Dr. Andreas Menkel



Wolf Constantin Bartha



Marie Baronin v. Maydell



Dorothee Gierlich



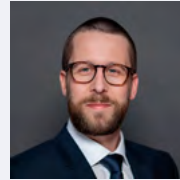
Anja Stümper



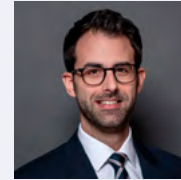
Frederik Egeler



Torsten von der Embse



Sebastian Thierau, M.A.



Dr. Martin Geraats



Dr. Gordian Felix Oertel



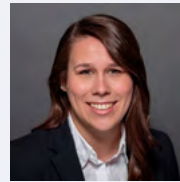
Dr. Sebastian Thieme



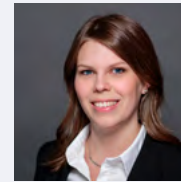
David Marcone



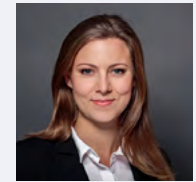
Christina Heuser



Dinah Schütz



Miriam Hachenberg



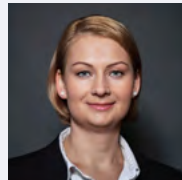
Maren Bobowk



Christian Hannemann



Saloumeh Karrenstein



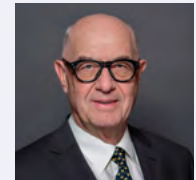
Julia Jäger



Alexander Helle



Dr. Reiner Schäfer-Gözl,  
Of Counsel



Jörg Robbers, Of Counsel

MEYER-KÖRING  
Rechtsanwälte | Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Bonn | Berlin

[www.meyer-koering.de](http://www.meyer-koering.de)

BONN  
Oxfordstraße 21  
53111 Bonn  
Telefon +49 (0) 228 72636-0  
Telefax +49 (0) 228 72636-77  
[bonn@meyer-koering.de](mailto:bonn@meyer-koering.de)

BERLIN  
Schumannstraße 18  
10117 Berlin  
Telefon +49 (0) 30 206298-6  
Telefax +49 (0) 30 206298-89  
[berlin@meyer-koering.de](mailto:berlin@meyer-koering.de)