

# melchers law

MELCHERS

RECHTSANWÄLTE

**THEMEN**

Anspruch auf Entschädigung bei Entgeltausfall nach Infektionsschutzgesetz

*VERWALTUNGRECHT*

Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus

*PRAXISREPORT*

Stillstand in der Krise: Wie das Coronavirus Lieferbeziehungen „infiziert“

*PRAXISTIPP*



**DR. ROGER EBERT**

r.ebert@melchers-law.com

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

**LIEBE LESERIN,  
LIEBER LESER,**

die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie haben Deutschland und die Welt fest im Griff. Das öffentliche Leben steht weitgehend still, viele Unternehmen müssen für den Publikumsverkehr schließen, ihre Produktion drosseln oder einstellen. Noch ist völlig unklar, wann eine Rückkehr zur (wirtschaftlichen) Normalität erfolgen wird.

Jenseits aller Sorgen um die Gesundheit der Bevölkerung und der Mitarbeiter stellen sich für Unternehmen jetzt viele rechtliche Fragen: Von der richtigen Beantragung von Kurzarbeit über die Einhaltung von Lieferverträgen bis hin zu Themen des Gesundheits- oder Datenschutzes.

MELCHERS steht Ihnen auch in diesen unsicheren Zeiten als verlässlicher Partner in allen rechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung. Anwälte verschiedener Fachrichtungen befassen sich mit den Folgen der Coronakrise und bieten Ihnen für Ihr Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen an.

Auch einige Beiträge dieser Ausgabe von melchers law befassen sich mit ausgewählten Themen der juristischen Bewältigung der Pandemiefolgen. Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieser Ausgabe, aber vor allem, bleiben Sie gesund.

**Mit besten Grüßen  
Ihr Dr. Roger Ebert**

# melchers law 70

## ARBEITSRECHT

**01** Homeoffice in Zeiten des Coronavirus **3**

## INSOLVENZRECHT

**02** Insolvenzantragspflicht wird vorübergehend wegen der COVID-19-Pandemie ausgesetzt **4**

## MIETRECHT

**03** Kündigungsschutz für Mieter von Wohn- und Gewerbeimmobilien in Zeiten der COVID-19-Pandemie **6**

## VERWALTUNGRECHT

**04** Anspruch auf Entschädigung bei Entgeltausfall nach Infektionsschutzgesetz **7**

## PRAXISREPORT

**05** Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus **8/9**

**06** COVID-19: Neuregelungen zur Abhaltung von Gesellschafter- und Hauptversammlungen stärken Handlungsfähigkeit von Unternehmen **10**

## PRAXISTIPP

**07** Stillstand in der Krise: Wie das Coronavirus Lieferbeziehungen „infiziert“ **11**

**MITTEILUNGEN 12**

**PERSÖNLICH 5**

**SUCCESS 5, 12**

# 01 Homeoffice in Zeiten des Coronavirus

Das Coronavirus breitet sich in Deutschland immer weiter aus. Viele Arbeitgeber fragen sich daher, ob und unter welchen Voraussetzungen sie die Arbeit an einem häuslichen Arbeitsplatz anordnen können. Für eine Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte hat sich der Begriff „Homeoffice“ etabliert, wobei es sich dabei nicht um einen Rechtsbegriff handelt. Vielmehr wird darunter in der Regel das gelegentliche Arbeiten von einem häuslichen Arbeitsplatz verstanden.

## RECHTSGRUNDLAGE

Auch wenn sich das Homeoffice steigender Beliebtheit erfreut, besteht hierauf in Deutschland *kein Rechtsanspruch*. Ebenso kann der Arbeitgeber das Homeoffice *nicht einseitig anordnen*. In der Praxis wird der Anspruch auf Homeoffice überwiegend im *Arbeitsvertrag* oder in *Betriebsvereinbarungen* geregelt.

## VOR- UND NACHTEILE DES HOMEOFFICE

Die Vorteile für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand. Arbeitnehmer gewinnen *mehr Zeitsouveränität* und können so Karriere und Familie besser verbinden. Arbeitgeber können Studien zufolge auf produktivere Arbeitnehmer hoffen und gegebenenfalls langfristig sogar Kosten sparen, wenn sie für ihre Arbeitnehmer weniger Arbeitsplätze vorhalten müssen. Wesentliche Nachteile der Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte sind etwa die *Datensicherheit* sowie die *mangelnden Kontrollmöglichkeiten* des Arbeitgebers.

## DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Der Arbeitgeber ist *Verantwortlicher* gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Ihm werden alle Personen zugerechnet, die personenbezogene Daten unter seiner Verantwortung verarbeiten, zu denen auch die Arbeitnehmer gehören. Der Verantwortliche muss die Homeoffice-Zone daher als eine *Erweiterung in räumlicher und IT-technischer Hinsicht* begreifen. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die technisch-organisatorischen *Sicherheitsmaßnahmen*. Der Verantwortliche ist nach Artt. 25, 32 DS-GVO verpflichtet, solche Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen.

## KLARE ABSPRACHEN – HOMEOFFICE-RICHTLINIEN

Die Parteien sollten klare Vereinbarungen über die Tätigkeit im Homeoffice treffen, um spätere Auseinandersetzungen zu verhindern. Bereits aus Beweisgründen ist hierfür *Schriftform* zu empfehlen. Wesentliche Inhalte einer *Homeoffice-Vereinbarung* sollten die Festlegung der Arbeitstage im Homeoffice, die zeitliche Erreichbarkeit, die Bereitstellung von sowie der Umgang mit Arbeitsmitteln, die Arbeitssicherheit, die Arbeitszeiterfassung, gegebenenfalls Zutrittsrechte, Beendigungstatbestände sowie der Datenschutz sein.

Das *Risiko* „Datensicherheit“ kann durch Absprache geeigneter Sicherheitsmaßnahmen auf ein Mindestmaß reduziert oder (beinahe) ausgeschlossen werden. Zunächst sollte der Arbeitgeber grundsätzliche Bestimmungen zum Umgang mit Betriebsmitteln (Hard- und Software) treffen. Eine private Nutzung von

Betriebsmitteln (z. B. privates Surfen im Internet, Nutzen von Videostreaming-Diensten) sollte untersagt werden. Gleichzeitig ist zu empfehlen, dass der Arbeitgeber die Verarbeitung von betrieblichen (personenbezogenen) Daten auf privaten Geräten des Arbeitnehmers verbietet. Beide Maßnahmen dienen dem Verbleib von personenbezogenen Daten innerhalb der betrieblichen Infrastruktur. Durch Protokollierung der Nutzung kann dann stets nachverfolgt werden, wie eine Datenverarbeitung im Einzelfall erfolgt.

Auch der konkrete Umgang mit den Betriebsmitteln ist zu regeln. So dürfen Passwörter oder personenbezogene Daten nicht gegenüber Mitgliedern einer häuslichen Gemeinschaft offengelegt werden. Ferner sind Sicherheitsmaßnahmen des Mitarbeiters zur Abwendung eines unberechtigten Zugriffs zu vereinbaren. Im besten Fall hat der Arbeitnehmer ein abschließbares Arbeitszimmer, in welchem er sämtliche Betriebsmittel und Akten aufbewahren kann. Hat der Arbeitnehmer kein eigenes Arbeitszimmer, muss er die unbefugte Nutzung von Betriebsmitteln und Akten durch Dritte anderweitig ausschließen können (z. B. abschließbarer Schrank).

## FAZIT

*Die Vorteile des Homeoffice überwiegen. Das Homeoffice begründet ein zeitgemäßes Arbeiten und macht, einmal gut organisiert, den Arbeitgeber attraktiver. Die Nachteile „Datensicherheit“ und die vermeintlich geringeren Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers lassen sich durch eine gute Homeoffice-Regelung und eine aktive Kommunikation (z. B. täglicher Jour fixe) stark eingrenzen.* ■



**LENA WALLBRECHT**

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

*berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Sie ist ferner auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts tätig.*





**BEATRICE SCHEICH**

b.scheich@melchers-law.com

*ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, sowie des Gesellschaftsrechts tätig und verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.*

## ml INSOLVENZRECHT

# 02 Insolvenzantragspflicht wird vorübergehend wegen der COVID-19-Pandemie ausgesetzt

Mit dem „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafrecht“ wurden umfangreiche Maßnahmen zur Eindämmung der wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-2 und zur Unterstützung geschädigter Unternehmen auf den Weg gebracht. Wichtiger Bestandteil des Gesetzes ist die *vorübergehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht* und die *Begrenzung der Organhaftung* bei einer durch die COVID-19-Pandemie verursachten Insolvenz („COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz“, COVInsAG). Die Änderungen im Insolvenzrecht treten mit *Rückwirkung zum 01.03.2020 in Kraft*.

### AUSSETZUNG DER INSOLVENZANTRAGSPFLICHT BIS 30.09.2020

Nach § 1 COVInsAG wird die Insolvenzantragspflicht *bis 30.09.2020 ausgesetzt*, es sei denn, die Insolvenzreife beruht nicht auf die Folgen der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie oder es bestehen ohnehin keine Aussichten, eine eingetretene Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. In diesen Fällen bleibt es bei der Antragspflicht nach § 15a InsO. Es wird allerdings *zugunsten des Schuldners vermutet*, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht, *sofern* der Schuldner *am 31.12.2019 zahlungsfähig* war.

### EINSCHRÄNKUNG DER GESCHÄFTSFÜHRERHAFTUNG FÜR VERBOTENE ZAHLUNGEN NACH INSOLVENZREIFE

Das COVInsAG schränkt zudem die Haftung der Geschäftsführer für Zahlungen im Aus-

setzungszeitraum ein. Ist die Insolvenzantragsfrist gemäß § 1 COVInsAG ausgesetzt, gelten Zahlungen, die im *ordnungsgemäßen Geschäftsgang* erfolgen, insbesondere solche Zahlungen, die der *Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebes* oder der *Umsetzung eines Sanierungskonzepts* dienen, als mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar und lösen in der Folge *keine Haftung* des Geschäftsleiters aus (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 COVInsAG).

### EINSCHRÄNKUNG DER INSOLVENZANFECHTUNG

Liegen die Voraussetzungen einer Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nach § 1 COVInsAG vor, reduziert dies auch vorübergehend die Gefahr einer zukünftigen *insolvenzrechtlichen Anfechtung*.

Die *Rückführung* von im *Aussetzungszeitraum* gewährten *neuen* Krediten sowie die im Aussetzungszeitraum *bestellten Sicherheiten* zur Absicherung von neuen Krediten gelten *bis 30.09.2023* als *nicht gläubigerbenachteiligend* und können nicht deswegen angefochten werden. Sie sind auch *nicht sittenwidrig*. Gleiches gilt für die *Rückführung von Gesellschafterdarlehen* und *Zahlungen auf Forderungen*, die einem solchen *Darlehen wirtschaftlich entsprechen*, nicht aber für deren Besicherung aus Gesellschaftsvermögen. Auch Neugesellschafterdarlehen werden *nicht* gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO *nachrangig*, wenn ein *Insolvenzverfahren* über das Vermögen der Gesellschaft *bis zum 30.09.2023 beantragt* wird. Das gleiche gilt für *Sicherheiten des Gesellschafters*.

Ebenso wird die Insolvenzanfechtung von *kongruenten Deckungen* im Aussetzungszeitraum in einem späteren Insolvenzverfahren eingeschränkt. Sie sind nur dann *anfechtbar*, wenn der Anfechtungsgegner *wusste*, dass die Sanierungs- und Finanzierungsbemühungen des Schuldners nicht zur Beseitigung einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit geeignet gewesen sind. Von der Beschränkung der insolvenzrechtlichen Anfechtung werden für den Aussetzungszeitraum auch Leistungen an Erfüllung statt oder erfüllungshalber, Zahlungen durch einen Dritten auf Anweisung des Schuldners, die Bestellung einer anderen als der ursprünglich vereinbarten Sicherheit, wenn diese nicht werthaltiger ist, sowie die Verkürzung von Zahlungszielen und die Gewährung von Zahlungserleichterungen erfasst (§ 2 Abs. 1 COVInsAG).

### AUSSETZUNG VON GLÄUBIGERANTRÄGEN

Auch Insolvenzanträge von Gläubigern werden durch das COVInsAG eingeschränkt. Für die Dauer von *drei Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes* sind Gläubigeranträge nur dann erlaubt, wenn der Eröffnungsgrund bereits vor dem 01.03.2020 vorlag (§ 3 COVInsAG).

### FAZIT

*Die umfangreichen vorübergehenden Gesetzesänderungen nach dem COVInsAG nehmen einigen Druck von den Unternehmen. Allerdings wird mit der befristeten Aussetzung der Antragspflicht und der Beschränkung der Organhaftung den betroffenen Unternehmen lediglich Zeit verschafft, eine mögliche Sanierung einzuleiten. Ausschlaggebend wird deshalb sein, frühzeitig die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um vor dem Ende der Aussetzungsfrist über ein entsprechendes Konzept zu verfügen.* ■

## ml SUCCESS

### MELCHERS berät Skytec bei der Übernahme von Loewe

Im Rahmen zweier Asset Deals hat die Skytec Group Ltd. wesentliche Vermögenswerte, einschließlich der Markenrechte, der Loewe Technologies GmbH und der Loewe IP GmbH übernommen. Loewe, der deutsche Tradi-

tionshersteller für Unterhaltungselektronik, hatte Anfang Mai 2019 beim Amtsgericht Coburg Insolvenz angemeldet. Skytec möchte das traditionsreiche Unternehmen wieder zu einem international wettbewerbsfähigen Premiumanbieter für anspruchsvolle Unterhaltungselektronik entwickeln. „Wir freuen uns, dass wir durch unsere Beratung dazu beitragen konnten, dass der Name Loewe auch weiterhin für Premium-Unterhaltungselektronik „made in Germany“ stehen wird. Darüber hinaus beweist das Mandat durch die in Zypern ansässige Skytec

Group Ltd. einmal mehr, dass auch international tätige Unternehmen bei der Beratung zu M&A-Deals gerne auf MELCHERS setzen“, kommentiert Dr. Bodo Vinnen, Partner bei MELCHERS, den Auftrag. Neben Dr. Vinnen umfasste das Beraterteam von MELCHERS Lena Wallbrecht, Steffen Linden und Franziska Basch.

Loewe ist eine international führende Marke für Fernsehgeräte und Unterhaltungselektronik mit Sitz im fränkischen Kronach. Seit der Gründung 1923, dem Jahr der Einführung des Hörfunks in

Deutschland, prägte das Unternehmen mit seinen ikonischen Produkten und zahlreichen technischen Innovationen die Branche und wurde vielfach für seine eleganten Designs prämiert.

Skytec Group Ltd. ist ein international tätiger strategischer Investor, der sich auf die Bereiche Unterhaltungselektronik und IT spezialisiert hat. Das Unternehmen tätigt Investitionen in ganz Europa, den GUS-Staaten sowie Asien und nutzt das Know-how ausgewiesener Spezialisten in ihren jeweiligen Bereichen. ■

## ml PERSÖNLICH

### Philipp Junker

MELCHERS Heidelberg



#### Philipp Junker ist seit Juni 2018 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Bau- und Architektenrechts.

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

Das Leben ist kein Ponyhof.

#### Was reizt Sie am Bau- und Architektenrecht?

Insbesondere die Vielseitigkeit dieses Rechtsgebietes. Neben den

interessanten, rein juristischen Fragenstellungen gilt es immer, die technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkte zu beachten. Dies macht es stets abwechslungsreich und spannend.

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

Eine offene und ehrliche Kommunikation sowie Vertrauen sind essenziell.

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

Auf dem Fahrrad bei einer Tour

durch die Weinberge, verbunden mit kulinarischen Zwischenstopps.

#### Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?

Mit dem Rucksack quer durch Peru.

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

Fallschirmspringen gehen. ■



## ml SUCCESS

### MELCHERS berät Betty Barclay beim Kauf von Zero

MELCHERS beriet die Betty Barclay Group bei der Übernahme der Unternehmen der zero-Gruppe zum 01.01.2020. Die bisherigen Eigentümer von zero, Urs-Stefan Kinting und Victor Seuwen, bleiben am Unternehmen beteiligt. Sie werden auch in Zukunft

als Geschäftsführer und Gesellschafter für die Weiterentwicklung der Marke zero verantwortlich sein. Nach einer Insolvenz im Jahr 2016 wurde das Unternehmen zero von den beiden Managern zunächst grundlegend restrukturiert, in weiten Teilen komplett neu aufgestellt und saniert. Danach hatten Kinting und Seuwen im Jahr 2018 die Marke und den Geschäftsbetrieb in einer neuen gesellschaftsrechtlichen Struktur vollständig übernommen. Zero erzielte in 2018 einen Bruttomarkenumsatz von rund 100 Mio. Euro. Die Betty Barclay Group erschließt sich mit der

Akquisition der Marke zero den Zugang zu einer deutlich jüngeren Zielgruppe im Segment des femininen, mittelpreisigen Mainstreams innerhalb der Damenoberbekleidung.

Durch den Einstieg der Betty Barclay Group ist die über fünfzigjährige Geschichte des Unternehmens zero und seiner Mitarbeiter am Standort Bremen langfristig abgesichert. Neben den operativen Gesellschaften der zero-Gruppe wird im Rahmen der Transaktion auch die bislang angemietete Logistik- und Outlet-Immobilie erworben. Die opera-

tive Leitung des Geschäftsbetriebs von zero führt die Geschäftsführung mit dem bestehenden Managementteam eigenständig fort. Mit dem Erwerb von zero stellt sich die Betty Barclay Group erstmals als Führungsholding auf und agiert in dieser Rolle völlig unabhängig von dem bereits bestehenden Markenportfolio am Standort Nußloch.

Das Beraterteam von MELCHERS umfasste Dr. Carsten Lutz (federführend), Dr. Arndt Riechers, Beatrice Scheich, Dominik Gallini und Michael Usselmann. ■



**BEATRICE SCHEICH**

b.scheich@melchers-law.com

*ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, sowie des Gesellschaftsrechts tätig und verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.*

## ml MIETRECHT

# 03 Kündigungsschutz für Mieter von Wohn- und Gewerbeimmobilien in Zeiten der COVID-19-Pandemie

Aufgrund der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie in Deutschland hat das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz eine Vielzahl von Erleichterungen für all diejenigen auf den Weg gebracht, die als Folge der Pandemie ihren Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen können. Mit dem „Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafrecht“ werden in Art. 240 EGBGB „vertragsrechtliche Regelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie“ getroffen, die u. a. den Schutz der Mieter von Wohn- und Gewerbeimmobilien vor einer Kündigung wegen eines pandemiebedingten Zahlungszuges zum Inhalt haben. Damit soll verhindert werden, dass infolge vorübergehender Einnahmeausfälle durch die COVID-19-Pandemie Wohnraummieter ihr Zuhause oder Pächter von gewerblichen Räumen oder Grundstücken die Grundlage ihrer Erwerbstätigkeit verlieren.

### ZEITLICHE BESCHRÄNKUNG DER KÜNDIGUNG WEGEN ZAHLUNGSRÜCKSTÄNDEN

Mit § 2 des Art. 240 EGBGB wird das Recht der Vermieter, Miet- und Pachtverhältnisse über Räume oder Grundstücke wegen Zahlungsrückständen zu kündigen, für einen *begrenzten Zeitraum* eingeschränkt. Voraussetzung der Einschränkung ist, dass die *Mietzinsrückstände* auf den *Auswirkungen* der *COVID-19-Pandemie* beruhen. Diese Einschränkung ist auf den Zeitraum vom *01.04.2020* bis *30.06.2020* beschränkt.

Unberührt bleiben die allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen

gen der *Fälligkeit* und des *Verzuges*, die weiterhin auf die Miet- und Pachtforderungen anwendbar sind. Dies hat zur Folge, dass Mieter und Pächter ihre Forderungen weiterhin fristgerecht leisten müssen und bei nicht fristgerechter Leistung gegebenenfalls in Verzug geraten. Der Vermieter/Verpächter kann als Folge des Verzuges bis zum vollständigen Ausgleich der Rückstände *Verzugszinsen* verlangen.

Das *Recht zur Kündigung* wegen Zahlungsrückständen aus dem Zeitraum vom *01.04.2020* bis *30.06.2020* wird nur für die Dauer von *24 Monaten* suspendiert. Werden diese Miet- oder Pacht-rückstände nicht *bis spätestens 30.06.2022* beglichen, kann der Vermieter bzw. Verpächter aufgrund der ausgebliebenen Zahlungen aus dieser Zeit kündigen.

Kann der Mieter aufgrund der COVID-19 Pandemie nicht zahlen, muss er dies *im Streitfall glaubhaft machen*. Dazu kann er sich entsprechender *Nachweise*, einer Versicherung an Eides statt oder sonst geeigneter Mittel bedienen. Das kann z. B. eine Bescheinigung des Arbeitgebers oder ein Nachweis über das Einkommen oder den Verdienstausschlag sein, aber auch der Antrag oder die Bewilligung von staatlichen Leistungen. Mieter oder Pächter von Gewerbeimmobilien können zur Glaubhaftmachung auch die behördliche Verfügung vorlegen, mittels der ihnen der Betrieb untersagt oder erheblich eingeschränkt wurde, wie es beispielsweise aktuell für den Einzelhandel, die Gastronomie oder den Betrieb eines Hotels gilt. Sofern die Glaubhaft-

machung gelingt, wird zugunsten des Mieters oder Pächters *vermutet*, dass der Zahlungsverzug auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht. Der Vermieter oder Verpächter müsste dann, sollte er dies anzweifeln, das Gegenteil nachweisen.

### KÜNDIGUNG AUS ANDEREN GRÜNDEN

Zahlungsrückstände aus der Zeit vom *01.04.2020* bis *30.06.2020* sollen *nur für diesen Zweijahreszeitraum* das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund suspendieren. Die Möglichkeit der *Kündigung aus einem anderen Grund* bleibt davon ebenso *unberührt* wie eine Kündigung wegen Zahlungsrückständen aus früheren Zeiten, die zur Kündigung berechtigen.

Auch eine Kündigung wegen Eigenbedarfs oder eines Fehlverhaltens des Mieters gegenüber dem Vermieter ist weiterhin zulässig. Das gleiche gilt, wenn eine Kündigung ohne Gründe zulässig ist, z. B. für unbefristete Mietverhältnisse über Grundstücke und über Räume, die keine Wohnräume sind.

### FAZIT

*Der Kündigungsschutz für Mieter ist nur für einen begrenzten Zeitraum vorgesehen. Trotzdem ist er nur zu gewähren, wenn die Voraussetzungen vorliegen, weshalb allen Mietern anzuraten ist, möglichst frühzeitig mit den Vermietern Kontakt aufzunehmen und die Umstände der Nichtzahlung zu erklären und zu belegen. Den Vermietern wiederum ist zu empfehlen, die entsprechenden Nachweise zu verlangen, um die Gründe des Zahlungsausfalls prüfen zu können. Ebenso gilt es sowohl für Mieter als auch für Vermieter, die Fristen bis 30.06.2020 und 30.06.2022 unbedingt im Blick zu behalten. ■*

## 04 Anspruch auf Entschädigung bei Entgeltausfall nach Infektionsschutzgesetz

Nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) können Behörden im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie Schutzmaßnahmen treffen, wie bspw. die Anordnung einer Quarantäne. Geschieht dies, können daraus Entschädigungsansprüche in Höhe des entgangenen Arbeitsentgeltes für Arbeitnehmer und Selbständige erwachsen.

### VORAUSSETZUNG DER ENTSCHÄDIGUNG NACH DEM IFSG

Maßgeblich für eine Entschädigung ist, dass die *Quarantäne von offizieller Seite angeordnet* wurde. Wer allerdings während der Quarantäne die Möglichkeit hat zu arbeiten (bspw. im Homeoffice), ist dazu auch verpflichtet mit der Folge, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslohn hat sowie der Selbständige seine Tätigkeit in Rechnung stellen kann so dass eine Entschädigung nicht in Betracht kommt.

### HÖHE DES ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCHS

Die Entschädigung für Arbeitnehmer wird in den *ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls* gewährt, vom Beginn der *siebenten Woche an in Höhe des Krankengeldes*, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Als Verdienstausfall gilt dabei das Arbeitsentgelt, das den Beschäftigten bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung (Netto-Arbeitsentgelt) zusteht.

Bei Selbständigen beträgt die Entschädigung *ein Zwölftel des*

*Arbeitseinkommens*, also ein „*rechnerisches Monatsgehalt*“, wobei zur Bestimmung der Höhe die Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten nachgewiesenen Jahreseinkommens abzüglich der nachgewiesenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge herangezogen wird.

### ENTSCHÄDIGUNGSZAHLUNG FÜR ARBEITNEHMER UND FÜR SELBSTÄNDIGE

Für *Arbeitnehmer* zahlt der Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen die Entschädigung aus. Das Unternehmen hat sodann gegenüber dem Land einen *Erstattungsanspruch*. Es wird teilweise vertreten, dass der Entschädigungsanspruch den Entgeltfortzahlungsansprüchen im Krankheitsfall vorgehe, da nicht die Erkrankung der Grund des „Nicht-Arbeitens“ sei, sondern die behördliche Anordnung, zumal wenn eine Infektion einen milden Krankheitsverlauf nimmt oder einer Erkrankung noch eine Quarantänezeit folgt, in welcher der Arbeitnehmer eigentlich wieder arbeitsfähig wäre. Diese Frage sollte im Einzelfall geprüft werden.

Ruht der Betrieb oder die Praxis infolge einer Quarantänemaßnahme, erhalten Selbständige *auf Antrag auch Ersatz der während der Verdienstausfallzeiten weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben* in angemessenem Umfang.

### FRIST FÜR ANTRAGSTELLUNG

Erstattung und Entschädigung erfolgen nur auf Antrag. Die Anträge auf Entschädigung sind binnen einer *Frist von drei Monaten nach Beendigung der Quaran-*

*täne* bei den zuständigen Landesbehörden zu stellen.

### STAATLICHE ENTSCHÄDIGUNG BEI ABSAGEN UND SCHLIESSUNG?

Werden aufgrund staatlicher Anordnung Geschäfte geschlossen oder Veranstaltungen abgesagt, ohne dass für diese eine Quarantäne angeordnet ist, ist strittig, ob es einen Anspruch auf Entschädigung der Vermögensnachteile gibt.

Zwar sieht das IfSG auch für Vermögensnachteile außerhalb der Quarantäne einen Ausgleich vor, jedoch wird darin nach derzeit herrschender Ansicht keine Grundlage für eine allgemeine Entschädigung für eine breite Masse von Betroffenen nach rechtmäßigen Anordnungen der Behörden gesehen. Ob dies richtig ist, werden die Gerichte zu entscheiden haben.

Für rechtswidrige Entscheidungen des Staates kommt jedoch eine sogenannte Amtshaftung in Frage, sofern der Staat seine Amtspflichten schuldhaft verletzt hat. So könnte eine angeordnete Maßnahme nicht nur unverhältnismäßig, sondern auch unter fahrlässiger Verletzung der behördlichen Sorgfaltspflichten ergangen sein. Letztlich wird dies stets im Einzelfall genau zu prüfen sein.

### FAZIT

*Das IfSG sieht für behördlich angeordnete Quarantänemaßnahmen Entschädigungsansprüche bei Entgeltausfall vor. In welchem Umfang Selbständige auch die Erstattung der weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erhalten, wird sich wohl erst in der Praxis zeigen. „In angemessenem Umfang“ ist für die Höhe der Entschädigung allenfalls ein Anhaltspunkt. Gleiches gilt für Entschädigungsansprüche aufgrund einer Schließungsanordnung ohne eine angeordnete Quarantäne.* ■



**DR. ILONA RENKE**

*i.renke@melchers-law.com*

*berät Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Auftraggeber im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen Bau- und Planungsrecht, im Umwelt- und Technikrecht sowie im Energierecht. Sie ist Lehrbeauftragte an der Universität Heidelberg.*





**DOMINIK GALLINI**

d.gallini@melchers-law.com

*ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht einschließlich des Rechts der betrieblichen Altersversorgung tätig. Daneben berät er im Handels- und allgemeinen Vertragsrecht.*

## ml PRAXISREPORT

# 05 Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus

Die Situation zu Erkrankungen mit dem neuartigen Corona-Virus (COVID-19) wurde unlängst als Pandemie eingestuft und hat oftmals gravierende Folgen für bestehende Arbeitsverhältnisse. Insbesondere *Kurzarbeit* ist für viele Arbeitgeber das Mittel der Wahl, um die wirtschaftlichen Folgen bei Ausbleiben von Aufträgen bzw. gar *zeitweiser Betriebs(teil)schließung* abzumildern. Bleibt die Auftragslage hingegen konstant bzw. entwickelt sie sich positiv, drohen auf der anderen Seite bei einem Ausfall vieler Arbeitnehmer *Betriebsunterbrechungen*. Hier bleibt Arbeitgebern häufig keine andere Möglichkeit, als die Arbeit auf die verbleibenden Mitarbeiter zu verteilen, was regelmäßig zu Überstunden und Mehrarbeit führt.

Im Folgenden möchten wir einerseits aufzeigen, was hier zu beachten ist, sowie andererseits Antworten auf ausgewählte weitere Fragen zu Arbeitszeit bzw. Vergütung geben.

### **KANN DER ARBEITGEBER EINSEITIG KURZARBEIT ANORDNEN? WAS SIND DIE WESENTLICHEN FOLGEN DER KURZARBEIT?**

Arbeitgeber können *Kurzarbeit nicht einseitig anordnen*. Die Einführung von Kurzarbeit ist nur möglich, wenn dies in einer *Einbarung* vorgesehen ist. Gegebenenfalls müssen Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Voraussetzungen also erst noch schaffen. Dies kann durch eine *individualrechtliche Änderung der Arbeitsverträge* oder mittels *tarifvertraglicher Regelungen* erfolgen. Bei Bestehen eines Betriebsrats ist dieser Vorgang *mitbestimmungspflichtig*, so dass sich der

Abschluss einer *Betriebsvereinbarung* empfiehlt.

Durch Bezug von *Kurzarbeitergeld* kann der Lohnausfall teilweise ausgeglichen werden. Die Bundesregierung hat hierzu kürzlich den Zugang zum Kurzarbeitergeld erleichtert. *Rückwirkend zum 01.03.2020* soll dieses schon zur Verfügung stehen, wenn nur 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind, ohne dass zuvor zwingend sämtliche *Arbeitszeitsalden* aufgebraucht sein müssen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) übernimmt darüber hinaus nicht nur Lohnkosten (67% bzw. 60% des Nettoentgeltausfalls anhand des versicherungs-/beitragspflichtigen Entgelts, d.h. unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrundlage), sondern auch alle *Sozialversicherungsbeiträge*. Eine weitere Erleichterung hat die BA selbst mit der Praxis geschaffen, wonach man bis zum 31.12.2020 darauf *verzichtet*, den *Einsatz von Erholungsurlaub* (nicht: Resturlaub aus Vorjahren) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen und damit als Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld zu verlangen.

### **DARF DER ARBEITGEBER EINSEITIG URLAUB BZW. FREIZEIT AUSGLEICH ANORDNEN?**

Im Rahmen der *arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht* sollten Mitarbeiter *bei einem Infektionsverdacht* bis zum Untersuchungsergebnis *unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt* werden. Von der Freistellung betroffene, *arbeitsfähige Mitarbeiter* sollten zur Vermeidung einer übermäßigen finanziellen Belastung dazu angehalten werden, *Freizeitausgleich oder Urlaub zu nehmen*,

sofern eine *Tätigkeit im Homeoffice* nicht in Betracht kommt.

In der Regel ist die jedoch *einseitige Urlaubsfestsetzung*, anders als es vorliegend bei der Anordnung von Freizeitausgleich der Fall sein dürfte, durch den Arbeitgeber *nicht möglich*. Aufgrund dringender betrieblicher Belange kann der Arbeitnehmer aber unter bestimmten Umständen aufgefordert werden, *ihm zumutbaren Urlaub zu nehmen*.

In Betrieben mit Betriebsrat kann die Anordnung bzw. Individualvereinbarung zu Freizeitausgleich und Urlaub je nach Ausgestaltung bestehender Betriebsvereinbarungen *mitbestimmungspflichtig* sein.

### **SCHULDET DER ARBEITGEBER VERGÜTUNG, WENN FÜR MITARBEITER QUARANTÄNE ANGEORDNET WURDE?**

Wird der Mitarbeiter durch eine *öffentliche Stelle* in Quarantäne geschickt, hat der Arbeitgeber nach dem *Infektionsschutzgesetz Verdienstausschlag* für die Dauer von maximal sechs Wochen als Entschädigung *zu zahlen*. Er kann sich die Vergütung hierfür allerdings von der zuständigen Behörde *erstatten* lassen.

Wurde ein Mitarbeiter, ohne arbeitsunfähig krankgeschrieben zu sein, unter Quarantäne gestellt, gebietet ihm seine Treuepflicht zum Arbeitgeber, *aus der Quarantäne heraus zu arbeiten*, wenn ihm ein *Homeoffice-Arbeitsplatz* zur Verfügung steht.

### **SCHULDET DER ARBEITGEBER VERGÜTUNG, WENN KINDERGÄRTEN UND SCHULEN SCHLIESSEN?**

Kann die *Kinderbetreuung nicht anderweitig sichergestellt* werden und ist eine Beaufsichtigung oder Betreuung aufgrund des *Kindesalters* geboten, darf der Mitarbeiter nach dem Gesetz für eine „nicht erhebliche Zeit“



der Arbeit bezahlt fernbleiben. Eine „nicht erhebliche Zeit“ dürfte jedenfalls bei einem Zeitraum von einer Woche zu bejahen sein.

Überschreitet die Verhinderung diesen Zeitraum, dauert also die Verhinderung unverhältnismäßig lange, entfällt der gesetzliche Entgeltanspruch *vollständig und rückwirkend*, d.h. der Anspruch entfällt nicht nur für den unverhältnismäßigen Teil. Da die Dauer der Kita-/Schulschließungen mit einer mehrwöchigen Dauer bereits seit Beginn der Pandemiemaßnahme in Deutschland feststeht, kann man eine unverhältnismäßig lange Verhinderung zumindest vertreten. Wenn andererseits aber Arbeitnehmer für den über eine Woche hinausgehenden Zeitraum eine anderweitige Betreuung sicherstellen können, besteht der gesetzliche Entgeltanspruch.

Denkbar ist das Bestehen eines Entgeltanspruchs auch für mehrere, nicht zusammenhängende Zeiträume von einer jeweils verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit. So entsteht der Entgeltanspruch jedenfalls bei Vorliegen unterschiedlicher Ursachen für jeden Verhinderungsfall neu.

In vielen *Arbeits- und Tarifverträgen* ist die maßgebliche gesetzliche Regelung jedoch in zulässiger Weise *abbedungen*, so dass Mitarbeiter nur einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Versorgung ihrer Kinder haben. Letztlich kommt es somit auf den konkreten Einzelfall an.

### **IST ES ZULÄSSIG, GEGENÜBER DEN VERBLEIBENDEN MITARBEITERN ÜBERSTUNDEN ANZUORDNEN?**

In vielen Fällen droht durch den Ausfall eines erheblichen Teils der Arbeitnehmer, wie insbesondere bei Ausfall von Grenzgängern sowie Ausfall von Mitarbeitern, die Kinder versorgen

müssen bzw. die sich infiziert haben, eine *Betriebsunterbrechung*. Abhilfe schafft hier die *Möglichkeit, Überstunden anzuordnen*, um den Betrieb mit den verbleibenden Mitarbeitern aufrechtzuerhalten.

Limitierend wirkt hier das *Arbeitszeitrecht*, welches unter anderem bestimmte Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit und die Ruhezeiten sowie für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung vorsieht. Allerdings dürfte bei der COVID-19-Pandemie ein sog. „außergewöhnlicher Fall“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vorliegen, wodurch *Abweichungen vom Gesetz möglich* werden. Minderjährige Beschäftigte sowie schwangere und stillende Frauen sind von dieser Ausnahmeregelung jedoch ausgenommen. Unabhängig vom Vorliegen eines „außergewöhnlichen Falles“ kann der Arbeitgeber, beispielsweise zur Erreichung zusätzlicher Freischichten für kontinuierliche Schichtbetriebe, zwecks Vermeidung eines möglichen Bußgeldes auch vorsorglich einen *Antrag auf Erteilung einer Ausnahmegewilligung* stellen.

Kommt es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen und droht dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden, der nicht auf andere Weise als durch Überstunden abgewendet werden kann, sind Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur *Leistung von Überstunden verpflichtet*. Darüber hinaus kann eine solche Pflicht bereits aus dem Arbeitsvertrag selbst, einem einschlägigen Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung folgen.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die *Bezahlung von Überstunden*, schuldet der Arbeitgeber für die geleisteten Überstunden die *Grundvergütung*. Der An-

spruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die *Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet* wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit *notwendig* waren.

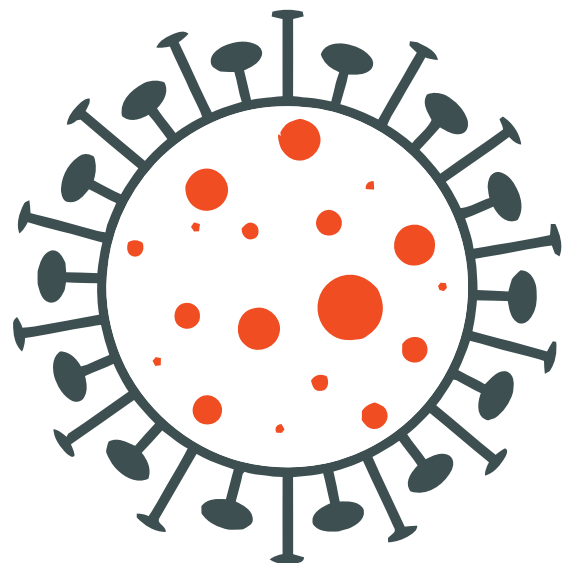
Hat das Unternehmen einen Betriebsrat, ist weiter zu beachten, dass die *Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt* werden. Dabei kann die Beteiligung des Betriebsrats auch in Zeiten des Corona-Virus nicht nachträglich eingeholt werden. Um die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte sicherzustellen, kann ausnahmsweise unter bestimmten Voraussetzungen auch eine *Beschlussfassung mittels Videokonferenz* möglich sein, sofern der Grundsatz der *Nichtöffentlichkeit* gewährleistet ist.



**KATHARINA BODE**

k.bode@melchers-law.com

*ist im gesamten Bereich des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts tätig. Sie berät insbesondere bei der Vertragsgestaltung und im Bereich des Betriebsverfassungsrechts sowie im Rahmen der Prozessführung.*



Die Bundesregierung bzw. die Landesregierungen sowie die zuständigen Aufsichtsbehörden können darüber hinaus *aus Gründen des Gemeinwohls* und damit auch zur Sicherung der Beschäftigung weitere Ausnahmen zulassen. Teilweise ist hiervon schon Gebrauch gemacht worden. So hat zum Beispiel das RP Stuttgart in einer Allgemeinverfügung für bestimmte Beschäftigungsgruppen und Tätigkeiten eine Ausnahmegewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit erteilt sowie Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit zugelassen. ■



FRANZISKA BASCH

f.basch@melchers-law.com

berät *schwerpunktmäßig Mandanten im In- und Ausland in allen Bereichen des Handels- und Gesellschaftsrechts.*

## ml PRAXISREPORT

# 06 COVID-19: Neuregelungen zur Abhaltung von Gesellschafter- und Hauptversammlungen stärken Handlungsfähigkeit von Unternehmen

Die gegenwärtigen Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie schränken die Handlungsfähigkeit vieler Unternehmen auch in innerorganisatorischer Hinsicht stark ein. Insbesondere durch nicht mehr bestehende Versammlungsmöglichkeiten werden wichtige Beschlüsse verzögert oder gar verhindert. Der Bundestag hat daher nunmehr ein vorab von der Bundesregierung entworfenes Maßnahmenpaket verabschiedet, mit welchem u. a. die *Handlungs- und Beschlussfähigkeit betroffener Unternehmen sichergestellt* werden soll.

### ERLEICHTERUNGEN BEI DER GMBH

Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage werden Beschlüsse von GmbH-Gesellschaftern in Versammlungen gefasst (§ 48 Abs. 1 GmbHG). Die Abhaltung einer Versammlung ist nur dann nicht erforderlich, wenn sich sämtliche Gesellschafter in Textform mit der zu treffenden Bestimmung oder mit der schriftlichen Abgabe der Stimmen einverstanden erklären (§ 48 Abs. 2 GmbHG). Die gegenwärtigen gesetzlichen Regelungen sehen daher grundsätzlich eine physische Präsenzversammlung als Regel an und erlauben eine Abweichung hiervon nur bei Zustimmung sämtlicher Gesellschafter.

Vor dem Hintergrund der angeordneten Kontaktverbote bzw. -einschränkungen hat der Gesetzgeber hier Abhilfe geschaffen. Abweichend von § 48 Abs. 2 GmbH sollen Beschlüsse der Gesellschafter in Textform oder durch

schriftliche Abgabe der Stimmen auch *ohne Einverständnis sämtlicher Gesellschafter* gefasst werden können. Zwar war und ist die Regelung des § 48 Abs. 2 GmbH dispositiver Natur, so dass die *Satzung* schon vor der Gesetzesänderung abweichende Regelungen beinhalten konnte. Die Neuregelung befähigt die Gesellschaft jedoch dazu, die physische Präsenz bei der Gesellschafterversammlung auch für den Fall auszuschließen, dass eine entsprechende Satzungsregelung nicht vorliegt.

### NEUERUNGEN FÜR AG, KGAA UND SE

Neben der GmbH sind *Erleichterungen auch für die Abhaltung von Hauptversammlungen* bei AG, KGaA und der SE geschaffen worden. Hauptversammlungen sollen danach *vollständig virtuell und ohne physische Präsenz* der Aktionäre abgehalten werden können. Damit wird der *reinen Online-HV* wie schon in der Schweiz und Österreich der Weg geebnet. Dem *Vorstand* wird hier ein erheblicher Entscheidungsspielraum eröffnet. Er allein entscheidet über die Teilnahme der Aktionäre an der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation nach § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG auch dann, wenn er hierzu weder durch die Satzung noch eine Geschäftsordnung ermächtigt ist.

Wird dennoch eine Hauptversammlung mit physischer Präsenz abgehalten, kann der Vorstand auch ohne das Vorhandensein einer Satzungsermächtigung eine *elektronische Teilnahme* oder

Stimmabgabe der Aktionäre ermöglichen. Das *Frage- und Rede-recht* der Aktionäre kann in diesem Fall zwar die Gefahr bergen, dass die Hauptversammlung unter einer Flut von Wort- und Redebeiträgen unterzugehen droht. Das neue Gesetz sieht jedoch vor, dass der Vorstand schon in der Einladung darauf hinweisen darf, dass Fragen bis zu zwei Tage vor der Hauptversammlung zu stellen sind. Insgesamt soll der Vorstand nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen entscheiden können, welche Fragen er wie beantwortet.

Neben der *Verkürzung der Einberufungsfrist* von 30 auf 21 Tage kann die Hauptversammlung *auch nach Ablauf der Achtmonatsfrist* innerhalb des Geschäftsjahres stattfinden. Außerdem kann der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats, aber ohne einen Beschluss der Hauptversammlung, entscheiden, einen *Abschlag auf den Bilanzgewinn* an die Aktionäre zu zahlen, ohne dafür durch die Satzung ermächtigt worden zu sein.

Wurde die Hauptversammlung bereits einberufen, kann sie nach allgemeinen Grundsätzen abgesagt und nach den neuen Regeln einberufen werden.

### ZEITLICHE GELTUNG

Die Regelungen gelten nach der momentanen Gesetzesfassung *bis zum Ende des Jahres 2020*. Sofern die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie es erforderlich machen, ist das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz jedoch *ermächtigt* worden, die Geltung der vorbeschriebenen Änderungen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates *höchstens bis zum 31.12.2021 zu verlängern*. ■

## 07 Stillstand in der Krise: Wie das Coronavirus Lieferbeziehungen „infiziert“

Innerhalb weniger Wochen ist der Ausbruch des Coronavirus (SARS-CoV-2 bzw. Covid-19) zu einer der größten Herausforderungen unserer Zeit geworden. Das Leben des Einzelnen steht Kopf, Gesundheitssysteme und Regierungen aller Länder müssen sich in der Krise bewähren und Unternehmen werden auf eine harte Probe gestellt.

Wenn Produktionsbänder gestoppt und Werke geschlossen werden, Lieferketten weltweit ins Stocken geraten und Grenzkontrollen sowie Quarantänemaßnahmen für Verzögerungen sorgen, ist oft fraglich, wie *vertragliche Verpflichtungen* noch erfüllt werden können. Trotz möglicher staatlicher Hilfen stehen viele Betriebe vor existentiellen Problemen. Die Bewältigung der Pandemie birgt dabei eine *Vielzahl rechtlicher Probleme*, insbesondere sind *Haftungsfragen* und *Schadensersatzansprüche* zu klären.

### GRUNDSATZ DER VERTRAGS- TREUE: PACTA SUNT SERVANDA

Pauschale Lösungen für diese Probleme lassen sich kaum finden. Maßgeblich sind in erster Linie die *vertraglichen Grundlagen*, wonach *Liefer- ebenso wie Abnahmeverpflichtungen grundsätzlich weiterhin zu erbringen* sind. Dabei lohnt ein genauer Blick auf Vertragsgegenstand und -pflichten. Insbesondere können die konkreten Lieferbedingungen, die Regelungen zur Leistungserbringung ebenso wie eine vertraglich vorgenommene Risikoverteilung Anhaltspunkte bieten. Im besten Fall sind bereits im Rahmen des Vertrags klare *Regelungen für Leistungsstörungen*

getroffen, oftmals enthalten sind sogenannte Klauseln zu „Force majeure“ bzw. „höhere Gewalt“.

### FORCE MAJEURE BZW. HÖHERE GEWALT

Im Falle schwerwiegender Ereignisse, die die Leistungsdurchführung beeinträchtigen, wie bei höherer Gewalt, Arbeitskämpfen, Unruhen und kriegerischen oder terroristischen Auseinandersetzungen, können sich die Vertragsparteien mithilfe solcher Klauseln gegenseitig für die Dauer der Störung von ihren Leistungspflichten befreien. Erforderlich ist dabei stets die möglichst frühzeitige Information durch die betroffene Partei. Auch kann vereinbart werden, dass die Vertragsparteien einer Anpassung der vertraglichen Verpflichtungen nach Treu und Glauben zustimmen oder sich nach einer gewissen Zeit von den vertraglichen Verpflichtungen durch Kündigung oder Rücktritt lösen können. Schadensersatz wird in der Regel für beide Parteien ausgeschlossen.

Sind Epidemien oder vergleichbare Infektionsgeschehen nicht bereits ausdrücklich genannt, kann ein Fall „höherer Gewalt“ vorliegen. Ein solcher wird regelmäßig *definiert* als ein betriebsfremdes, von außen kommendes Ereignis, das auch durch äußerste, vom Betroffenen zu erwartende Sorgfalt nicht abzuwenden ist. Leistungsstörungen aufgrund der Covid-19-Pandemie können somit als Fall höherer Gewalt in Betracht kommen, sofern die konkrete Leistungsstörung hierauf auch beruht. Entscheidend ist dabei stets der *Einzelfall*.

Besteht keine vertragliche Regelung und folgt diese auch nicht aus anderen Regelwerken (z. B. Art. 79 CISG), ist auf die *gesetzlichen Bestimmungen* zurückzugreifen. So kann nach deutschem Recht im Einzelfall ein Fall der *Unmöglichkeit* in Betracht kommen, wonach die betroffene Partei *von der Leistungserbringung gegebenenfalls befreit* sein kann. Dabei ist jedoch auch das *Schicksal der Gegenleistung* zu beachten, regelmäßig entfällt in diesem Fall auch der *Anspruch auf Gegenleistung*. Ferner kann unter Umständen ein *Leistungsverweigerungsrecht* bestehen oder ein *Anspruch auf Vertragsanpassung* in Betracht kommen.

### TIPP

*Unternehmen sollten rasch eine Risikoanalyse durchführen und bestehende Verträge prüfen, auch Versicherungen können dabei auf Anwendbarkeit untersucht werden. Die Abstimmung mit dem Vertragspartner erfolgt bestenfalls bereits frühzeitig. Drohen Probleme in Bezug auf die geschuldete Leistung, sollte – und je nach Vertragslage „muss“ – spätestens dann eine umgehende Mitteilung an den Vertragspartner erfolgen. Nur so kann ein möglicher Schaden frühzeitig minimiert oder verhindert und der eigene Schadensbeitrag gering gehalten werden. Insbesondere sollten Unternehmen die Ursachen und Umstände, die zu Verzögerungen und Beeinträchtigungen führen, sorgfältig und nachweisbar dokumentieren. Ebenfalls sollte für den Fall eines späteren Rechtsstreits nachprüfbar belegt werden, welche eigenen Bemühungen vorgenommen wurden, um Ausfälle und Verspätungen zu minimieren.* ■



**DANIELA RIEDINGER**

[d.riedinger@melchers-law.com](mailto:d.riedinger@melchers-law.com)

*berät in- und ausländische Mandanten in allen Fragen des Internationalen Wirtschaftsrechts sowie im Bereich des Handels- und Gesellschaftsrechts.*

## MELCHERS berät DowAksa beim Verkauf von c-m-p

Die Mitsubishi Chemical Advanced Materials GmbH hat 100 % an der c-m-p GmbH erworben. Beide Unternehmen möchten durch die Übernahme ihre Marktposition im Segment der Verbundwerkstoffe stärken. c-m-p stand bisher zu je 50 % im Eigentum der Gründer und der DowAksa Advanced Composites Holdings B.V. DowAksa hatte die Beteiligung an c-m-p 2014 erworben und gibt diese nun im Rah-

men einer strategischen Neuausrichtung wieder ab.

„Wir freuen uns, dass wir unsere langjährige Mandantin DowAksa auch bei diesem Verkauf wieder beraten durften“, kommentiert Dr. Andreas Decker, Partner bei MELCHERS, den Deal. Das MELCHERS-Beraterteam bestand aus Dr. Andreas Decker, Dr. Bodo Vinnen und Lennart Hoffmann.

Die c-m-p GmbH ist ein weltweit aktives und technologisch führendes Unternehmen, das sich auf die Entwicklung und Fertigung von hochwertigen, kundenspezifischen Prepregs sowie Textilien aus Carbon und anderen Hochleistungsfasern spezialisiert hat.

DowAksa entstand 2012 als gleichberechtigtes Joint Venture der Dow Chemical Company mit Aksa Akrilik Kimya Sanayii A.Ş. Aufbauend auf den Stärken der beiden Partner produziert und vertreibt das Joint Venture Carbonfasern und Folgeprodukte insbesondere für die Energie-, Infrastruktur- und Transportmärkte.

Mitsubishi Chemical Advanced Materials ist ein global führender Hersteller von hochwertigen thermoplastischen Werkstoffen in Form von Halbzeugen und Fertigteilen. Das Unternehmen hat Standorte in 20 Ländern und beschäftigt mehr als 2.800 Mitarbeiter. ■

## MELCHERS und Compart & Schmidt haben sich zusammengeschlossen

MELCHERS und die Mannheimer Wirtschafts- und Steuerstrafrechtsboutique Compart & Schmidt haben sich mit Wirkung zum 01.04.2020 zusammengeschlossen. Sämtliche Kanzleistandorte bleiben erhalten, so dass MELCHERS künftig über vier deutsche Standorte verfügen wird.

Im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht ist die Beratungspraxis von MELCHERS wesentlich durch Dr. Norbert Stegemann geprägt, der seit über 30 Jahren als Rechtsanwalt im Bereich des Wirtschaftsstrafrechts und der Compliance-Beratung tätig ist. Regelmäßige Empfehlungen durch Rankings wie JUVE oder Legal 500 bestätigen das hohe Ansehen, das er im Markt genießt.

Compart & Schmidt ist eine seit über 30 Jahren tätige, auf das

Wirtschafts- und Steuerstrafrecht spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei. Neben der Individualverteidigung in allen Phasen eines Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahrens stellt die Beratung und Begleitung von Unternehmen, die von Ermittlungsverfahren betroffen sind, einen weiteren Schwerpunkt dar. Die beiden Partner der Kanzlei, Dr. Konrad Schmidt und Hanja Rebell-Houben, verfügen über große Erfahrung und Expertise im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht. Beide sind von Legal 500 Deutschland „Empfohlene Anwälte“.

„Die Zusammenarbeit mit den beiden exzellenten neuen Kollegen stellt unsere wirtschafts- und steuerstrafrechtliche Kompetenz auf eine noch breitere Basis. Darüber hinaus gewinnen wir einen Standort in dem für



MELCHERS sehr interessanten Mannheimer Markt hinzu. Langfristig möchten wir diesen Standort weiter ausbauen und neben Strafrecht noch andere Rechtsgebiete wie z. B. das Immobilien- und Baurecht dort ansiedeln“, kommentiert Dr. Norbert Stegemann, Partner bei MELCHERS, den Zusammenschluss. ■

### IMPRESSUM

#### HERAUSGEBER

Melchers Rechtsanwälte  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Sitz Heidelberg  
Amtsgericht Mannheim PR 700195

#### CHEFREDAKTION

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

#### KONZEPTION UND GESTALTUNG

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

#### ERSCHEINUNGSWEISE

4 Ausgaben pro Jahr

#### NACHBESTELLUNGEN

newsletter@melchers-law.com

#### STANDORTE UND KONTAKT

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

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

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

MANNHEIM  
Stresemannstraße 12  
68165 Mannheim  
T +49-(0)621-411025  
F +49-(0)621-411027  
E mannheim@melchers-law.com