

COVID-19-UNIT

Unsere Experten schaffen Klarheit.



INHALTSVERZEICHNIS

Bulgarien:

| | |
|---|---|
| Corona-Notlage und Notfallgesetz – Fristen und Steuern..... | 2 |
|---|---|

Deutschland:

| | |
|---|----|
| Haftungsprivilegierung von Geschäftsleitern und Lockerung der Insolvenzanfechtung..... | 3 |
| Insolvenzantrag in der Coronakrise..... | 4 |
| Wichtige Änderungen im Gesellschaftsrecht, Erleichterungen bei Restrukturierungen..... | 5 |
| Kurzarbeit auch für Geschäftsführer..... | 6 |
| Neben den Finanzämtern sind auch die Zollämter angehalten wirtschaftliche Schäden abzumildern | 7 |
| Home Office und Online-Beurkundung? | 8 |
| Vertragserfüllung in Zeiten von Corona..... | 10 |

Italien:

| | |
|--|----|
| Überblick über die ergriffenen Notmaßnahmen..... | 11 |
|--|----|

Österreich:

| | |
|---|----|
| Mietzinszahlung in Zeiten von Covid-19..... | 12 |
|---|----|

Polen:

| | |
|--|----|
| Gesetzliche Abmilderung der Epidemiefolgen | 14 |
|--|----|

Rumänien:

| | |
|---|----|
| Covid-19 Maßnahmen der rumänischen Regierung zugunsten von Unternehmen..... | 15 |
|---|----|

Slowakei:

| | |
|--|----|
| Covid-19 und deren Auswirkung auf die Arbeitsverhältnisse..... | 17 |
|--|----|

Spanien:

| | |
|--|----|
| Kurzarbeit und Aussetzung der Arbeitsverträge..... | 19 |
|--|----|

Tschechien:

| | |
|---|----|
| Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Ausbruch von Covid-19 und deren Auswirkung auf die Arbeitsverhältnisse..... | 20 |
|---|----|

Türkei:

| | |
|--|----|
| Arbeitsrecht in Zeiten der Coronakrise | 21 |
|--|----|

Ungarn:

| | |
|---|----|
| Die wirtschaftlichen Auswirkungen von Covid-19..... | 23 |
|---|----|

Stand der Beiträge: 27.03.2020

Wir weisen darauf hin, dass sich aufgrund der gegenwärtigen Dynamik die Rechtslage jederzeit ändern kann. Auf Rückfrage können wir Ihnen gerne den aktuellen Sachstand erläutern.



BULGARIEN: CORONA-NOTLAGE UND NOTFALLGESETZ – FRISTEN UND STEUERN

I. HINTERGRUND

Am 13.03.2020 hat das bulgarische Parlament eine Notlage ausgerufen und ein Notfallgesetz beschlossen, durch welches diverse Maßnahmen bestätigt und geregelt werden. Neben den Befugnissen des Staates im Rahmen des Infektionsschutzes werden dadurch auch Anpassungen und Änderungen in anderen betroffenen Bereichen des geschäftlichen und des privaten Lebens vorgenommen sowie auch hinsichtlich der Befugnisse des Staates und seiner Dienste, einschließlich der Polizei und der Armee.

II. FRISTENLAUF

Für den Zeitraum vom 13.03.2020 bis zur Aufhebung der Notlage werden die Verfahrensfristen für die meisten Gerichts-, Schieds- und Vollstreckungsverfahren, mit Ausnahme der Fristen in bestimmten Strafverfahren im Zusammenhang mit Zwangsmaßnahmen und Festnahmen eingestellt. Die Verjährungsfristen, ausgenommen der Fristen im Straf- und im Verwaltungsstrafrecht, sowie einige weitere aufgelistete Fristen werden für diesen Zeitraum genauso ausgesetzt. Verpfändungen von Konten natürlicher Personen im Rahmen von Vollzugs- und Verfügungsverfahren werden verboten.

III. HOMEOFFICE FÜR DIE MITARBEITER

Abweichend vom geltenden Prinzip, dass die Telearbeit freiwillig und im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu vereinbaren ist, wird durch das Notfallgesetz die Möglichkeit für den Arbeitgeber eingeführt, für geeignete Positionen, Telearbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus auch ohne die Zustimmung der Mitarbeiter einseitig anordnen zu können. Dabei können die

Arbeitsbedingungen sowie die Kontrollverfahren in der jeweiligen Anordnung des Arbeitgebers genauso einseitig bestimmt werden. Der Arbeitgeber muss weiterhin sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen gewährleisten und dem Mitarbeiter die entsprechende technische und sonstige Einrichtung zur Verfügung stellen. Die Sondervorschriften des Arbeitsgesetzbuchs betreffend Telearbeit sind dabei vom Arbeitnehmer einzuhalten. Zudem kann der Arbeitgeber die Arbeit im ganzen Unternehmen oder in einem Teil von diesem einstellen bzw. die Arbeitszeit verkürzen, sowie einige weitere ergänzende Maßnahmen treffen.

IV. JAHRESSTEUERERKLÄRUNGEN UND STEUERZAHLUNG

Die Fristen für die Abgabe der Jahressteuererklärung von Firmen, sowie von natürlichen Personen, die als landwirtschaftliche Hersteller angemeldet sind und von Einzelkaufleuten sowie die Fristen für die Einzahlung der geschuldeten Steuern und die entsprechenden Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge werden bis zum 30.06.2020 verlängert. Für Personen, die als Selbständige angemeldet sind, einschließlich Freiberufler, Musiker, Medizinisches Fachpersonal, Rechtsanwälte, IT-Fachleute, bleiben die derzeit geltenden Fristen bis zum 30.04.2020 unberührt. Die Anzahlung der Körperschaftsteuer für das 1. Quartal soll innerhalb der bestehenden Fristen unter Einhaltung der neuen Verfahrensvorschriften des Notfallgesetzes erfolgen. Der Nachlass in Höhe von 5% der Jahresgrundsteuer gilt für die Personen, die den ganzen Betrag zum 30.06.2020 statt zum 31.03.2020 gezahlt haben.

Dr. Cornelia Draganova
cornelia.draganova@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: HAFTUNGSPRIVILEGIERUNG VON GESCHÄFTSLEITERN UND LOCKERUNG DER INSOLVENZANFECHTUNG

I. COVID-19-GESETZSPAKET

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines Gesetzes zur Abmilderung der Folgen einer COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vorgelegt. Die Verabschiedung des Gesetzes erfolgte am 27.03.2020.

II. BESCHRÄNKUNG DER HAFTUNG VON GESCHÄFTSLEITERN

Einen wesentlichen Kernpunkt des Gesetzespakets stellt das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz dar. Da in § 1 COVInsAG die im Falle von Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung bestehende Insolvenzantragspflicht der Geschäftsleiter von juristischen Personen unter bestimmten Voraussetzungen einstweilen bis zum 30.09.2020 ausgesetzt wird, ist in § 2 I Nr. 1 COVInsAG eine Haftungsprivilegierung der Geschäftsleiter für Zahlungen vorgesehen, die nach Eintritt der Insolvenzreife erfolgen. Hintergrund ist, dass die Geschäftsleiter von juristischen Personen bei einer späteren Insolvenz des Unternehmens von Seiten des Insolvenzverwalters persönlich auf Erstattung von Zahlungen in Anspruch genommen werden können, die von der Gesellschaft nach eingetretener Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung geleistet wurden. Diese strenge Organhaftung wird nunmehr vom Gesetzgeber für den Zeitraum der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht eingeschränkt. Nach § 2 I Nr. 1 COVInsAG gelten Zahlungen, die im ordnungsgemäßen Geschäftsgang erfolgen, insbesondere solche Zahlungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebs oder der Umsetzung eines Sanierungskonzepts dienen, als mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften

Geschäftsleiters vereinbar, sodass nach den einschlägigen Regelungen eine Organhaftung ausgeschlossen ist.

III. EINSCHRÄNKUNG DER INSOLVENZANFECHTUNG

Zudem wird auch die Möglichkeit der Insolvenzanfechtung für den Zeitraum einer Aussetzung der Insolvenzantragspflicht erheblich eingeschränkt. Relevant wird dies, wenn es später doch zu einer Insolvenzeröffnung kommt. Zum einen wird nach § 2 I Nr. 2 COVInsAG die Gewährung von neuen Darlehen privilegiert. Wenn etwa eine Bank einen neuen Kredit gewährt, gelten alle Zins- und Tilgungsleistungen, die bis 30.09.2023 erfolgen, sowie eine Besicherung des Kredits im Aussetzungszeitraum, als nicht gläubigerbenachteiligend, sodass eine Anfechtung durch einen späteren Insolvenzverwalter ausscheidet. Dies gilt auch für die Rückgewähr eines Gesellschafterdarlehens. Indes bleibt eine Besicherung des Gesellschafterdarlehens durch zur Gesellschaft gehörende Vermögensgegenstände anfechtbar. Ferner wird für Forderungen auf Rückzahlung von Gesellschafterdarlehen der Nachrang des § 39 I Nr. 5 InsO abgeschafft, sofern der Insolvenzantrag bis zum 30.09.2023 erfolgt. So werden diese Ansprüche in den Rang des § 38 InsO heraufgestuft. Damit sollen die Gesellschafter motiviert werden, der Gesellschaft neues Geld zur Verfügung zu stellen. Schließlich wird die Insolvenzanfechtung auch bei sonstigen Verträgen nach weitgehend ausgeschlossen, solange es sich um eine kongruente Deckung handelt.

David Kluth, Partner
david.kluth@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: INSOLVENZANTRAG IN DER CORONAKRISE

I. WELCHE ÄNDERUNGEN ERGEBEN SICH?

Im Zeichen der gesetzlichen und faktischen Einschränkungen zum Zweck der Eindämmung der COVID-19-Pandemie erleiden viele Wirtschaftsunternehmen dramatische Umsatzeinbrüche bis hin zu gänzlichen Umsatzausfällen. Für viele Unternehmen führt dies geradewegs in eine Insolvenzantragspflicht. Um den betroffenen Unternehmen Erleichterung zu verschaffen und deren Überleben zu gewährleisten, versucht der Gesetzgeber diese Situation abzufedern. Die grundsätzlich bestehende Insolvenzantragspflicht von drei Wochen wird unter bestimmten Voraussetzungen nunmehr zunächst bis zum 30. September 2020 ausgesetzt.

Mit dieser Maßnahme soll vermieden werden, „dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil die Bearbeitung von Anträgen auf öffentliche Hilfen bzw. Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen in der außergewöhnlichen aktuellen Lage nicht innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht abgeschlossen werden können“. Voraussetzung hierfür ist aber, „dass der Insolvenzgrund auf den Auswirkungen der Corona-Epidemie beruht und dass aufgrund einer Beantragung öffentlicher Hilfen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen eines Antragspflichtigen begründete Aussichten auf Sanierung bestehen“.

II. WAS BEDEUTET DIE AUSSETZUNG FÜR DIE PRAXIS?

Die Annahme, dass die Aussetzung der Insolvenzantragsfrist als Freibrief für die Fortsetzung insolvenzreifer Unternehmen zu verstehen ist,

stellt ein fatales Missverständnis dar. Die Gesetzesänderung führt vielmehr zu einer ganzen Reihe von Fragen, die ausschließlich für jeden Einzelfall geklärt werden können.

- Zunächst darf die Gesetzesänderung nicht als generelle Absolution von Insolvenzantragspflichten verstanden werden, auch wenn diese Auffassung schon jetzt verbreitet anzutreffen ist.
- Ein Unternehmen, welches bereits vor der Coronakrise insolvenzreif war oder welches schon jetzt absehbar nach der Bewältigung der Pandemie nicht erfolgreich fortgeführt werden kann, muss einen Insolvenzantrag stellen. Im Einzelfall kann hier über ein Verfahren in Eigenverwaltung oder ein Planverfahren nachgedacht werden.
- Unklar bleiben Fragestellungen einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung in der Schwebezeit bis zur Ausreichung der beantragten Mittel oder bis zum Erfolg der Finanzierung- oder Sanierungsverhandlungen. Trotz Kenntnis der Illiquidität erscheint die Fortführung eines „Business as usual“ als kaum ratsam.
- Offen sind die Pflichten des Geschäftsführers nach Versagung bestimmter oder aller beantragter Mittel. Hier ist wohl von einer unmittelbaren Insolvenzantragspflicht auszugehen. Dasselbe gilt für das Scheitern von Finanzierungs- und Sanierungsverhandlungen.
- Zudem hat der Geschäftsleiter zu überprüfen, ob die gewährten bzw. beantragten Mittel ausreichen, wenn sich die Krise verlängert. Hierzu sind entsprechende Überwachungsinstrumentarien zu implementieren.

Johannes Thoma
johannes.thoma@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM GESELLSCHAFTSRECHT, ERLEICHTERUNGEN BEI RESTRUKTURIERUNGEN

I. AKTIENGESELLSCHAFTEN, SE

Ermöglicht für alle AG und SE werden sog. Online-Hauptversammlungen ohne physische Präsenz der Aktionäre und ohne Satzungsgrundlage. Voraussetzung ist lediglich ein Beschluss des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats. Flankiert wird dies durch ein eingeschränktes Frage- und Anfechtungsrecht der Aktionäre. Insbesondere kann der Vorstand nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, welche Fragen er beantwortet. Nunmehr besteht auch die Möglichkeit zur Zahlung einer Abschlagsdividende auf das Vorjahr ohne Satzungsermächtigung. Sollte die Hauptversammlung bereits verschoben sein, kann zumindest eine solche Abschlagsdividende ausgekehrt werden.

II. GMBH: FESTSTELLUNG JAHRESABSCHLUSS UND GEWINNVERWENDUNG PER EMAIL

Die Handlungsfähigkeit aller GmbH wird wesentlich gesteigert indem Gesellschafterbeschlüsse in Textform auch ohne Einverständnis sämtlicher Gesellschafter gefasst werden können. Z.B. können Beschlüsse zur Feststellung des Jahresabschlusses und Gewinnverwendung per Email gefasst werden. Für die Mehrheitsverhältnisse gelten Gesetz und Satzung.

III. RESTRUKTURIERUNGEN

- Restrukturierungen für Corona-Krisenunternehmen mit Sanierungsaussichten werden deutlich erleichtert
- Rechtsmaterie ist komplex und achtsame Analyse ist nötig

Die strafbewehrte Insolvenzantragspflicht für

sämtliche Unternehmen und Vereine wird bis mindestens zum 30.9.2020 für Corona-bedingte Insolvenzgründe ausgesetzt. Kombiniert wird dies mit einer nur in Ausnahmefällen widerleglichen Vermutung, dass die Insolvenzreife auf Corona-Umständen beruht, wenn der Schuldner zum 31.12.2019 zahlungsfähig war. Bestehen keine Sanierungsaussichten muss in jedem Fall fristgerecht Insolvenzantrag gestellt werden. Zur Haftungsvermeidung der Handelnden, d.h. zu Gunsten der handelnden Geschäftsführer und Vorstände, wird zudem deren insolvenzrechtliche Haftung für verbotene (d.h. sorgfaltswidrige) Auszahlungen an Gesellschafter ausgesetzt. Schließlich werden die Voraussetzungen für die Insolvenzanfechtung (z.B. bei der Gewährung von Gesellschafterdarlehen oder bei Stellung von Sicherheiten) deutlich eingeschränkt. Insolvenzverfahren aufgrund von Gläubiger-Insolvenzanträgen, die im Zeitraum von drei Monaten nach Verkündung des Gesetzes gestellt werden, werden nur dann eröffnet wenn der Eröffnungsgrund vor dem 01.03.2020 bestand. Das Gesetz beseitigt nicht sämtliche Haftungsgefahren. Eine sorgfältige Analyse des Vorgehens ist dringend zu empfehlen.

IV. VEREINE, STIFTUNGEN: SICHERSTELLUNG DER HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Beschlüsse der Mitgliederversammlungen von Vereinen und Stiftungen können elektronisch bzw. ohne physische Versammlung gefasst werden. Vorstände bleiben bis zu einer Abberufung oder Bestellung eines Nachfolgers im Amt.

Dr. Thomas Scharpf
thomas.scharpf@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: KURZARBEIT AUCH FÜR GESCHÄFTSFÜHRER

I. HINTERGRUND

Das Thema der Stunde ist in vielen Unternehmen „Kurzarbeit“. Im Zuge der Corona-Krise hat der Gesetzgeber in den letzten Tagen den Zugang zur Kurzarbeit erleichtert. Für die Unternehmen ist es allerdings auch entscheidend, dass insbesondere die hoch dotierten Arbeitsverhältnisse in die Maßnahmen mit einbezogen werden können. Unter bestimmten Voraussetzungen können Unternehmen auch auf Geschäftsführerebene Kurzarbeit einführen. Dies hat das Sozialgericht Kassel in seinem Urteil vom 23.02.2006 noch einmal klargestellt.

Grundsätzlich kann nur für solche Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt werden, die in einem nicht selbständigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist, wer von seinem Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Eine persönliche Abhängigkeit erfordert nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes grundsätzlich die Eingliederung in den Betrieb und die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung. Zwar kann das Weisungsrecht erheblich eingeschränkt sein, wie dies insbesondere bei Diensten höherer Art der Fall ist, vollständig entfallen darf es jedoch nicht. Vielmehr muss nach Auffassung des BSG eine fremdbestimmte Leistung verbleiben und die Dienstleistung in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen. Demgegenüber zeichnet sich eine selbständige Tätigkeit dadurch aus, dass diese keinem Weisungsrecht unterliegt und der Betreffende seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten kann und über die eigene Arbeitskraft, über Arbeitsort und Arbeitszeit frei verfügen kann und ein unternehmerisches Risiko

trägt. Entscheidend ist, ob und in welchem Umfang eine Bindung an die Entscheidungsmacht der Gesellschafter vorliegt. Nach der Rechtsprechung liegt zumindest dann kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bei einem geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH vor, wenn dieser über mindestens 50% des Stammkapitals der Gesellschaft verfügt und damit einen maßgebenden Einfluss auf deren Entscheidungen besitzt. Das Sozialgericht Kassel hat entschieden, dass vier Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer Gesellschaftsbeteiligung von jeweils 25 % am Stammkapital einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wenn sie jeder für sich wie in dem dortigen Fall wichtige unternehmerische Entscheidungen nicht frei und unabhängig treffen können.

II. RECHTSFOLGE

Folglich gilt für Geschäftsführer: Derjenige, der als Geschäftsführer wichtige unternehmerische Entscheidungen nicht frei und unabhängig treffen kann und in den Betrieb eingegliedert ist, dürfte abhängig beschäftigt sein und einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Dies dürfte praktisch auf alle angestellten (Fremd-) Geschäftsführer zutreffen, sowie auch auf viele geschäftsführende GmbH-Geschäftsführer, die einen Gesellschaftsanteil von bis zu 25 % halten. Ausgenommen damit Gesellschafter-Geschäftsführer, die über mindestens 50% des Stammkapitals der Gesellschaft verfügen und damit einen maßgebenden Einfluss auf deren Entscheidung haben.

Viola Rust-Sorge
viola.rust-sorge@schindhelm.com
Heinrich Hahn
heinrich.hahn@schindhelm.com
Maximilian Oppelt
maximilian.oppelt@schindhelm.com



DEUTSCHLAND: NEBEN DEN FINANZÄMTERN SIND AUCH DIE ZOLL- ÄMTER ANGEHALTEN WIRTSCHAFTLICHE SCHÄDEN ABZUMILDERN

I. MAßNAHMEN ZUR MILDERUNG WIRTSCHAFTLICHER SCHÄDEN

Um die im Bundesgebiet durch die Coronakrise hervorgerufenen beträchtlichen wirtschaftlichen Schäden bei den Beteiligten abzumildern, hat das Bundesministerium der Finanzen ein Maßnahmenpaket erlassen. Bei den bundesgesetzlich geregelten Steuern, die von der Zollverwaltung verwaltet werden (z. B. Energiesteuer und Luftverkehrssteuer), sind die Hauptzollämter angewiesen worden, den Steuerpflichtigen angemessen entgegenzukommen. Dadurch sollen bei den betroffenen Steuerpflichtigen unbillige Härten vermieden werden.

Insbesondere folgende Maßnahmen kommen hier in Betracht:

II. STUNDUNGEN

Durch eine Stundung kann die gesetzliche Fälligkeit des Steueranspruchs hinausgeschoben werden. Stundungsanträge für nachweislich und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse gestellt werden. Die Steuern müssen bis zu diesem Zeitpunkt bereits fällig sein oder fällig werden. Anträge auf Stundung von nach dem 31. Dezember 2020 fällig

werdenden Steuern sind besonders zu begründen.

III. VOLLSTRECKUNGS-AUFSCHUB

Drohen aktuell Vollstreckungsmaßnahmen kann unter Darlegung der aktuellen (wirtschaftlichen) Situation des Vollstreckungsschuldners Vollstreckungs-aufschub beantragt werden.

IV. VORAUSZAHLUNGEN

Nachweislich und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer (wirtschaftlichen) Verhältnisse einen Antrag auf Anpassung der bisher festgesetzten Vorauszahlungen stellen.

Um eine zügige Antragsbearbeitung zu gewährleisten, sind die Anträge entsprechend zu begründen und der Zusammenhang zur Coronakrise glaubhaft darzulegen. Gern sind wir Ihnen bei der entsprechenden Antragstellung bei der Finanz- und Zollverwaltung behilflich.

Anke Brinkhus
anke.brinkhus@schindhelm.com

Petra Jaretzke
petra.jaretzke@schindhelm.com

DEUTSCHLAND: HOME OFFICE UND ONLINE-BEURKUNDUNG?

I. EINFÜHRUNG

Die Beratungsbranche hat im Zuge der letzten Woche weitestgehend vom Bürobetrieb auf Homeoffice umgestellt. Anwaltliche Beratung wird aktuell nahezu ausschließlich vom häuslichen Arbeitszimmer bzw. häuslichen Anwaltsbüro erbracht. Die letzten Tage dienten dazu, die entsprechend erforderliche Infrastruktur zu erproben, Laptops mit VPN-Verbindung auszustatten und das Konferenzvideosystem von zu Hause aus zu testen, um bereit für den Ernstfall zu sein.

II. ONLINE BEURKUNDUNG?

Nachfolgend soll der Frage nachgegangen werden, ob und gegebenenfalls in welcher Form der Notar in Deutschland aktuell in der Lage ist, seine berufliche Tätigkeit von zu Hause aus im Home Office zu erbringen.

Nach § 17 BeurkG hat der Notar den Willen der Beteiligten zu erforschen, den Sachverhalt zu klären, die Beteiligten über die rechtliche Tragweite des Geschäftes zu belehren und ihre Erklärungen klar und unzweideutig in der Niederschrift wiederzugeben. Dabei soll er darauf achten, dass Irrtümer und Zweifel vermieden sowie unerfahrene und ungewandte Beteiligte nicht benachteiligt werden.

III. AKTUELLE SITUATION

Die Europäische Union ist Treiber der Digitalisierung. Für den EU-Gesetzgeber bedeutet Digitalisierung aktuell die Kommunikation mittels digitaler Instrumente. Am 31. Juli 2019 ist die sogenannte Digitalisierungsrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie (EU) 2019/1151 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20.

Juni 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 im Hinblick auf den Einsatz digitaler Werkzeuge und Verfahren im Gesellschaftsrecht) in Kraft getreten. Die in der Richtlinie enthaltenen Vorgaben gehen auf das sogenannte Company Law Package der Europäischen Kommission zurück und haben insbesondere die Online Gründung von Kapitalgesellschaften zum Gegenstand. Die Digitalisierungsrichtlinie ist bis zum 31. Juli 2021 in nationales Recht umzusetzen.

Die Digitalisierungsrichtlinie stellt ausdrücklich klar, dass die Mitgliedstaaten in allen Phasen des Onlineverfahrens Notare beteiligen dürfen. Damit stehen die neuen Vorgaben der Fortführung der deutschen Rechtstradition der vorsorgenden Rechtspflege, d. h. der doppelten Prüfung sowohl durch Notar als auch Registergericht, nicht entgegen. Der Notar bleibt auch hier der sogenannte „Gatekeeper“.

Diskutiert wird in diesem Zusammenhang, inwieweit eine Beurkundung im Rahmen einer Videokonferenz erfolgen kann. In Deutschland ist die Online-Beurkundung, so dringend sie im Moment im Hinblick auf die Coronakrise auch wünschenswert wäre, nach dem geltenden Beurkundungsgesetz „noch“ nicht möglich.

Der Notar hat bei der Beurkundung von Willenserklärungen eine Niederschrift über die Verhandlung aufzunehmen. In der Niederschrift müssen die Bezeichnung des Notars und die der Beteiligten enthalten sein sowie die Erklärungen der Beteiligten und schließlich Ort und Tag der Verhandlung. Dabei hat der Notar als maßgebliche Aufgabe, eine Identifizierung der Beteiligten vorzunehmen. Schließlich muss die Niederschrift den Beteiligten in Gegenwart des



Notars vorgelesen, von ihnen genehmigt und eigenhändig von den Beteiligten und dem Notar unterschrieben werden. Das deutsche Beurkundungsrecht geht derzeit von einer Präsenzbeurkundung aus. Dem ist auch in Zeiten der Coronakrise Rechnung zu tragen.

Damit die aktuellen behördlichen Vorgaben zur Eindämmung der Pandemie im Rahmen eines Beurkundungsverfahrens eingehalten werden können, muss der Notar allerdings darauf achten, dass neben ihm selbst an der Beurkundung max. 2 Personen teilnehmen. Dabei sind die Personen im Beurkundungsraum so zu platzieren, dass der vom Verordnungsgeber geforderte Mindestabstand von 1 ½ Metern eingehalten wird.

IV. AUSBLICK

Die aktuelle Pandemie, so groß ihr Schaden im persönlichen sowie wirtschaftlichen Umfeld auch sein mag, wird mit großer Sicherheit zur Beschleunigung der Digitalisierung führen und vor allem der zukünftigen Durchführung von Video-Beurkundungen einen Vorschub leisten.

Axel Berninger
axel.berninger@schindhelm.com



DEUTSCHLAND: VERTRAGSERFÜLLUNG IN ZEITEN VON CORONA

I. HINTERGRUND

Alle Branchen beschäftigt derzeit besonders die Frage, welche Vertragspartei sich von ihren Leistungspflichten wegen Vorliegens höherer Gewalt oder im Fall der Unmöglichkeit der Leistungserbringung befreien kann, dh wer letztlich das Ausfallrisiko trägt. Der Gesetzesentwurf vom 24.03.2020 schafft für einige Verträge Erleichterungen.

II. GENERELLE RECHTSLAGE

Häufig ist vertraglich eine Leistungsbefreiung im Fall des Vorliegens „höherer Gewalt“ vereinbart. Das Vorliegen einer Epidemie ist nach Teilen der Rechtsprechung ein Fall höherer Gewalt. Bei öffentlichen Anordnungen zur Schließung von Betriebsstätten liegt ein Fall der rechtlichen Unmöglichkeit vor. Die Frage, wer dann im Einzelfall das Ausfallrisiko trägt, richtet sich nach den verschiedenen Vertragsarten: Die Vermieter / Verpächter sind grundsätzlich in der Lage, die Räumlichkeiten weiterhin zur Nutzung bereitzustellen. Eine mangelnde Liquidität stellt für die Mieter keinen Fall der höheren Gewalt oder der Unmöglichkeit dar. Gleiches gilt für Dauerschuldverhältnisse, wie Stromlieferungs- oder Telekommunikationsverträge. Da ein Großteil der Produktions- und Verkaufsstätten geschlossen worden ist, liegt bei Lieferverträgen für den Hersteller und bei Kaufverträgen für die Verkäufer ein Fall der zeitlich begrenzten Unmöglichkeit vor. Bei Bau-, Werk- und Werklieferungsverträgen können sich je nach Fallgestaltung beide Seiten auf die Unmöglichkeit der Leistungserbringung berufen. Dies ist bei einer Schließung der Baustelle für den Auftraggeber möglich und für den Lieferanten bei nachgewiesenen Lieferengpässen.

Bei VOB/B-Verträgen kann bei höherer Gewalt oder unabwendbaren Umständen eine sog. Behinderungsanzeige mit der Folge an den Auftraggeber gesandt werden, dass die Ausführungsfristen für Bauverträge um den korrespondierenden Zeitraum verlängert werden. Bei Veranstaltungsverträgen liegt wegen der flächendeckenden Veranstaltungsverbote Unmöglichkeit vor. Die Mieten sind vom Veranstalter zu tragen, im Übrigen tragen die Künstler das Ausfallrisiko. Bei Reiseverträgen können beide Parteien bei „unvermeidbaren, außergewöhnlichen Umständen“ vor Reiseantritt vom Reisevertrag zurücktreten. Hier trägt der Reiseveranstalter das Ausfallrisiko, weil er in diesen Fällen keine Entschädigung verlangen kann.

III. NEUERUNGEN

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 24.03.2020 sieht folgende Neuerungen vor: Für die Erfüllung vertraglicher Ansprüche aus Dauerschuldverhältnissen, soll Verbrauchern und Kleinstunternehmen ein zeitlich begrenzter Aufschub gewährt werden. Dieser gilt für Geldleistungen und andere Leistungen. Sowohl für private als auch für gewerbliche Miet- und Pachtverhältnisse werden die Kündigungsrechte bei unterlassener Zahlung für den Zeitraum von April bis Juni 2020 ausgesetzt. Die Insolvenzantragspflicht wird bis zum 30.09.2020 ausgesetzt, es sei denn, die Insolvenz beruht nicht auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie oder es besteht keine Aussicht auf die Beseitigung einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit. Für drei Monate wird das Antragsrecht der Gläubiger, suspendiert.

Viola Rust-Sorge
viola.rust-sorge@schindhelm.com
Heinrich Hahn
heinrich.hahn@schindhelm.com

ITALIEN: ÜBERBLICK ÜBER DIE ERGRIFFENEN NOTMASSNAHMEN

I. DIE NOTVERORDNUNGEN

Zur Eingrenzung der durch die aktuelle COVID-19 Krise hervorgerufenen wirtschaftlichen und sozialen Verwerfungen hat die italienische Regierung verschiedene Notverordnungen erlassen, darunter insbesondere das Decreto Legge vom 11.03.2020, das Decreto Legge vom 17.03.2020 („Cura Italia“) und zuletzt das Decreto Legge vom 25.03.2020. Die Maßnahmen konzentrieren sich dabei (neben sicherheitsrelevanten Maßnahmen) im Wesentlichen auf arbeits- bzw. sozialrechtliche Maßnahmen und Erleichterungen zugunsten von Unternehmen und anderen Gewerbetreibenden und Freiberuflern im Bereich der abzuführenden Steuern und Abgaben.

II. ARBEITSRECHT

Das italienische Kurzarbeiterrecht kennt drei verschiedene Arten von Kurzarbeitergeld: (i) das „ordentliche“ Kurzarbeitergeld bei nicht durch den Unternehmer beeinflussbaren Faktoren, (ii) das „außerordentliche“ Kurzarbeitergeld bei Situation, die v.a. auf Restrukturierungsmaßnahmen zurück zu führen sind und (iii) das sog. „abweichende“ Kurzarbeitergeld („*in deroga*“), mit dem gewissermaßen ausnahmsweise auch solche Unternehmen in den Anwendungsbereich einbezogen werden, deren Beschäftigte ansonsten kein Anrecht auf Kurzarbeitergeld hätten. Im Zuge der Notverordnungen wurden sämtliche „außerordentliche“ Situationen in „ordentliche“ überführt und auch die „abweichenden“ Fallgestaltungen wurden so ausgeweitet, dass praktisch sämtliche Arbeitnehmer, auch von Kleinunternehmen in den Genuss des Kurzarbeitergeldes kommen, soweit die Reduzierung/Unterbrechung der Tätigkeiten auf COVID-19 zurück zu führen ist. Begleitet

werden diese Maßnahmen durch einen Stopp betriebsbedingter Kündigungen für eine Zeit von 60 Tagen rückwirkend ab dem 23.02.2020. Weitere Hilfen betreffen das Recht der Eltern bis zu 15 Tage zu halben Bezügen der Arbeit fern bleiben zu können, soweit dies erforderlich ist, um bei Schul- und Kindergartenschließungen die eigenen Kinder betreuen zu können. Ersatzweise kann hierfür ein „Voucher“ i.H.v. EUR 600,00 für die Beschäftigung eines Babysitters in Anspruch genommen werden.

III. STEUERLICHE ERLEICHTERUNGEN

Durch die Verordnung „Cura Italia“ wurden zudem umfassend Fristen zur Abführung von Steuern und Abgaben verlängert bzw. vorübergehend ausgesetzt. Die Maßnahmen wirken dabei abgestuft von praktisch totaler Aufhebung der Abführungspflicht in den in besonderem Maße von der Krise betroffenen Sektoren, bis hin zu nur teilweisen oder kürzeren Stundungsfristen für andere nicht so stark betroffene Bereiche.

IV. AUSBLICK

Die erlassenen Maßnahmen sind sicherlich richtig und zielführend. Angesichts der sich von Tag zu Tag verschärfenden Krise ist jedoch mit weiteren Notfallmaßnahmen zu rechnen, die sich dann sicherlich früher oder später auch damit zu befassen haben, wie mit der zu erwartenden Welle an Unternehmensinsolvenzen umzugehen sein wird. Von echten Liquiditätsspritzen bis hin zur Frage etwaiger staatlicher Beteiligungen zur Vermeidung von Insolvenzen sind hier alle Szenarien denkbar.

Florian Bünger
Florian.buenger@schindhelm.com

ÖSTERREICH: MIETZINSZAHLUNG IN ZEITEN VON COVID-19

I. COVID-19 ALS AUSSERORDENTLICHER ZUFALL?

Im Lichte der Maßnahmen gegen die Verbreitung von COVID-19 mehren sich die Berichte, wonach Mieter aufgrund COVID-19 von der Pflicht zur Mietzinszahlung befreit wären. Diese stützen sich auf die Bestimmung des § 1104 ABGB wonach bei „außerordentlichen Zufällen“, die dazu führen, dass der Mietgegenstand zur Gänze unbrauchbar wird, kein Mietzins zu entrichten ist. Als Beispiel für außerordentliche Zufälle wird z. B. auch eine Seuche genannt.

II. ABWEICHENDE RISIKOVERTEILUNG

Den Parteien eines Mietvertrages steht es allerdings frei, im Mietvertrag eine abweichende Risikoverteilung zu vereinbaren. Im gewerblichen Bereich findet eine solche Risikoabwälzung auf den Mieter regelmäßig statt, gerade etwa für den Fall der behördlichen Anordnung von Betriebsschließungen. Ob eine solche Klausel tatsächlich wirksam vereinbart wurde, kann nur durch eine Prüfung des Einzelfalls festgestellt werden.

III. MIETZINSENTFALL BEI ENTSCHÄDIGUNG?

Auch ohne individuelle vertragliche Regelung ist zu hinterfragen, ob eine allfällige staatliche Entschädigungsregel der Anwendung des § 1104 ABGB entgegensteht. Laut Rechtsprechung sind nämlich nur solche Ereignisse als „außerordentliche Zufälle“ einzustufen, die „durch eine gesetzliche Regelung über Ersatzansprüche nicht angemessen ausgeglichen werden“ können. Entschädigungen aus

Krisenbewältigungs-Fonds etc. könnten als derartige Ersatzansprüche angesehen werden.

IV. UNBRAUCHBARKEIT

Weiters stellt sich die Frage, ob die derzeit in Kraft befindlichen COVID-19-Maßnahmen Mietobjekte tatsächlich zur Gänze unbrauchbar machen. Abzustellen ist dabei auf den sog. „bedingten Gebrauch“, also darauf, was die Parteien vereinbart oder sonst stillschweigend vorausgesetzt haben. Soll der Mietgegenstand etwa nicht ausschließlich als Verkaufsfläche, sondern auch sonstigen Zwecken dienen, ist konkret zu prüfen, ob und inwieweit das Objekt weiterhin brauchbar ist. Sofern ein „außerordentlicher Zufall“ vorliegt, und es dadurch zur teilweisen Unbrauchbarkeit gekommen ist, kann freilich ein Anspruch auf aliquote Reduktion des Mietzinses bestehen (§ 1105 ABGB). Wurden Betriebsstätten ohne behördlichen Auftrag freiwillig geschlossen, wird genau abzuklären sein, ob überhaupt eine durch außergewöhnliche Zufälle verursachte (gänzliche) Unbrauchbarkeit der Mietsache besteht.

Selbst in Fällen, in denen keine durch „außergewöhnlichen Zufall“ bedingte gänzliche oder teilweise Unbrauchbarkeit vorliegt, könnten Vermieter mit Forderungen zur Mietzinsreduktion konfrontiert werden. So gibt § 1096 ABGB dem Mieter – gänzlich unabhängig von „außergewöhnlichen Zufällen“ – ein Recht zur Mietzinsminderung, wenn der Gebrauch des Mietobjekts beeinträchtigt ist. Abzustellen ist dabei auf jenen Gebrauch, der dem Vertragszweck und der Verkehrssitte bei Vertragsabschluss entspricht.

V. FAZIT



Die obigen Grundsätze gelten grundsätzlich für alle Sachen, also sowohl für Immobilien, wie auch für bewegliche Sachen. Sonderregeln gelten für Pachtverträge. Zusammengefasst zeigt sich, dass einer allfälligen Reduktion des Mietzinses eine Einzelfallprüfung des entsprechenden Bestandsvertrags vorangehen sollte.

Immanuel Gerstner
i.gerstner@scwp.com
Lukas Leitner
l.leitner@scwp.com

POLEN: GESETZLICHE ABMILDERUNG DER EPIDEMIEFOLGEN

I. HINTERGRUND

Angesichts der steigenden Zahl von Covid-19-Erkrankungen hat die polnische Regierung am 20.03.2020 den Epidemie-Zustand ausgerufen. Dieser stellt Polen vor bisher unbekannte Herausforderungen. Am 22.03.2020 wurde der Entwurf des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Epidemie, insbesondere im Bereich des Arbeits-, Steuer- und Wirtschaftsrechts veröffentlicht (sog. „Antikrisen-Schutzschild“). Als Hauptziel dieses Vorhabens wurden der Erhalt und die Steigerung des Liquiditätsniveaus von Unternehmern genannt. Der vorgelegte Entwurf bezieht sich vor allem auf kleine und mittlere Betriebe. Er enthält eine Vielzahl von Erleichterungen, wobei ihr beschränkter Umfang stark kritisiert wird.

II. MASSNAHMEN IM BEREICH ARBEITSRECHT

Einen der Schwerpunkte des Gesetzesvorhabens stellen arbeitsrechtliche Fragen dar. Für den Fall einer vorläufigen Stilllegung des Betriebes sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, die Vergütung der Arbeitnehmer um maximal 50% zu kürzen. Die Untergrenze stellt dabei der Mindestlohn dar. Vorgesehen wurden auch fakultative staatliche Teilsubventionierungen der Ausgaben der Arbeitgeber für die Arbeitnehmervergütung. Ferner soll den Arbeitgebern, die die Auswirkungen von COVID-19 zu spüren bekommen, ermöglicht werden, Sondermaßnahmen zur Arbeitszeitorganisation einzuführen, darunter die Arbeits- und Erholungszeiten zu kürzen oder die Gleitzeit anzuordnen. Es soll auch erlaubt werden, Vereinbarungen über die Anwendung ungünstigerer – im Vergleich zu den in Arbeitsverträgen derzeit bestehenden – Beschäftigungsbedingungen abzuschließen.

Mit diesen arbeitsrechtlichen Regelungen geht auch der Vorschlag einher, den Aufenthalt der ausländischen Arbeitskräfte für die Zeit des Epidemie-Zustandes zu legalisieren.

III. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE UND STEUERN

Kritik erfuhren auch die Vorschläge im Bereich der Steuern und Sozialversicherung. Der Gesetzesentwurf sieht nur fakultative vorläufige Aussetzung einiger Steuerpflichten vor. Es wurden keine festen Steuerermäßigungen bzw. -befreiungen vorgesehen. Ursprünglich galt dies auch im Falle der Sozialversicherungsbeiträge. Der Präsident Polens hat jedoch inzwischen einen Änderungsvorschlag zum Entwurf unterbreitet, nach dem Mikrounternehmer für die Dauer von drei Monaten von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit werden sollen. Dem Vorschlag wurde stattgegeben. Der Gesetzesentwurf regelt ferner erweiterte Möglichkeiten, die Verluste aus dem Jahr 2020 steuerlich geltend zu machen.

IV. SONSTIGE ERLEICHTERUNGEN

Der Gesetzesentwurf führt auch Regelungen ein, die sich auf bestimmte Industriebranchen (etwa Abfallwirtschaft, Handel, Tourismus, Bankgeschäft) oder Rechtsgebiete (etwa Miet-, Vergabe-, Bau- und Gesellschaftsrecht) beziehen. Es wurden auch weitere beschränkte Subventionsmöglichkeiten vorgesehen, insbesondere für Gewerbetreibende, die keine Mitarbeiter einstellen, und infolge der COVID-19-Epidemie ihr Gewerbe für mindestens 30 Tage stilllegen müssen.

Aleksandra Krawczyk
aleksandra.krawczyk@sdzlegal.pl



RUMÄNIEN: COVID-19 MASSNAHMEN DER RUMÄNISCHEN REGIERUNG ZUGUNSTEN VON UNTERNEHMEN

I. MASSNAHMEN IM ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER BEREICH

1. Arbeitgeber die ihre Tätigkeit ganz oder teilweise herunterfahren, können Arbeitnehmer in die sogenannte technische Arbeitslosigkeit (rum.: somaj tehnic) versetzen. Die Arbeitnehmer erhalten während dieses Zeitraumes einen Geldbetrag in Höhe von 75 % ihres Gehaltes, jedoch nicht mehr als 75 % des für die Fundamentierung der Sozialversicherungen für das Jahr 2020 zugrunde gelegten Bruttodurchschnittsgehalts in Höhe von ca. 5400 Lei.

Die Versetzung von Arbeitnehmern in die oben erwähnte technische Arbeitslosigkeit kann nur dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber aufgrund von behördlichen Anordnungen während des ausgerufenen Notstandes, der seit dem 16. März 2020 in Rumänien in Kraft getreten ist, seine Aktivität ganz oder teilweise einstellen muss oder wenn der Arbeitgeber aufgrund der COVID-19 Epidemie seine Tätigkeit reduzieren muss und nicht über die finanziellen Mittel verfügt, die Gehälter aller Arbeitnehmer zu bezahlen.

Damit die oben erwähnte staatliche Förderung beantragt werden kann, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er in dem Zeitraum für den er die Rückerstattung beantragt, Mindereinnahmen von mindestens 25 % verglichen mit dem Zeitraum Januar und Februar 2020 hat und über keine ausreichenden Mittel zur vollständigen Zahlung der Gehälter aller Arbeitnehmer verfügt. Der oben erwähnte Nachweis muss von dem Arbeitgeber mittels einer entsprechenden Erklärung auf eigene Verantwortung sowie unter Vorlage der finanziellen/buchhalterischen Informationen erfolgen.

2. Im Falle von Erziehungsberechtigten von Kinder bis zu 12 Jahren oder bei Kindern mit Behinderungen bis zu einem Alter von 18 Jahren, hat ein Elternteil in dem Zeitraum, in dem Schulen und Kindergärten geschlossen bleiben müssen, Anspruch auf bezahlten Urlaub falls eine Homeoffice- Aktivität nicht möglich ist.

Auch in diesem Fall ist eine Beschränkung in Höhe von 75 % des Gehaltes jedoch nicht mehr als 75 % des für die Fundamentierung der Sozialversicherungen für das Jahr 2020 zugrunde gelegten Bruttodurchschnittsgehalts in Höhe von ca. 5400 Lei, für die in Betracht kommenden Mitarbeiter vorgesehen.

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Staat nicht zur Rückerstattung der Beträge verpflichtet.

II. WEITERE MASSNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN

Betreffend Zahlungsverpflichtungen, die während des Notstandes gegenüber dem rumänischen Staat fällig sind und nicht bezahlt werden können, werden keine Strafzinsen berechnet, wenn die Zahlungen innerhalb von 30 Tagen nach der Beendigung des Notstandes vorgenommen werden. Des Weiteren werden Zwangsvollstreckungen und Pfändungen die von dem Staat eingeleitet wurden, suspendiert. Dieser Aspekt ist für zahlreiche Unternehmen wesentlich, da in Rumänien in Fällen, in denen nach der Berechnung des Finanzamtes Schulden gegenüber dem Staat bestehen, umgehend Kontenpfändungen bei den Betroffenen durch die Finanzbehörde eingeleitet werden.

Die Pflicht zur fristgerechten Einreichung aller



fiskalen Erklärungen bei den Finanzbehörden wurde ausdrücklich beibehalten.

Schließlich hat die rumänische Regierung eine Aufstockung der Garantien/Bürgschaften des Staates zugunsten von kleinen und mittelständischen Unternehmen im Falle der Aufnahme von Bankkrediten um 5 Milliarden Lei beschlossen.

Hierbei handelt es sich um Investitionsprojekte von Unternehmen die zwecks Kreditierung bei den Banken in Rumänien einzureichen sind und für den Fall, dass die entsprechenden Banken nach einer Analyse der Ansicht sind, dass eine Kreditierung in Betracht kommt, wobei dann der Staat eine entsprechende Bürgschaft in Höhe von bis zu 90% des Kreditbetrages übernimmt.

Helge Schirkonyer
helge.schirkonyer@schindhelm.com

SLOWAKEI: COVID-19 UND DEREN AUSWIRKUNG AUF DIE ARBEITS- VERHÄLTNISSE

I. HINTERGRUND

Auch die slowakischen Arbeitgeber müssen auf die aktuelle COVID-19-Pandemie reagieren. Die neue slowakische Regierung bereitet nunmehr fieberhaft Maßnahmen vor, welche die slowakischen Unternehmen in der Krisenzeit entlasten sollen.

II. VERPFLICHTUNGEN IM BEREICH DER SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die allgemeinen Grundsätze der Prävention im Bereich des Arbeitsschutzes anzuwenden und die Gefahren sowie die daraus resultierenden Risiken zu beseitigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die erforderlichen Maßnahmen ordnungsgemäß und rechtzeitig einzuleiten, damit der Zweck – Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – erreicht wird.

III. DIE ZULÄSSIGE MASSNAHMEN DER ARBEITGEBER

Die Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern betriebsbedingt keine Arbeit erteilen können, sind nach dem Arbeitsgesetzbuch berechtigt, folgende Maßnahmen einzuleiten:

- Home-Office – wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt und der Arbeitnehmer seine Zustimmung dazu erteilt,
- Urlaub – der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des Urlaubs vereinbaren; über die einseitige Anordnung des Urlaubs muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer 14 Tage im Voraus benachrichtigen,

- Betriebsschließung – mit Lohnersatz in Höhe von 100%; eine Senkung des Lohnersatzes durch den Arbeitgeber setzt eine schriftliche Vereinbarung mit den Gewerkschaften oder mit dem Betriebsrat voraus, wobei der Lohnersatz mind. 60 % betragen muss,
- Arbeitszeitkonto - auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit den Gewerkschaften oder mit dem Betriebsrat können die Arbeitszeiten nach Bedarf festgelegt werden - bei geringerem Arbeitsbedarf arbeitet der Arbeitnehmer weniger Stunden, bei höherem Arbeitsbedarf mehr Stunden, während ihm das Grundgehalt laufend gezahlt wird,
- Teilzeitarbeit – aufgrund der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

IV. VERBOT DES FREIEN PERSO- NENVERKEHRS, QUARANTÄNE- MASSNAHMEN

Grundsätzlich dürfen nur Einwohner mit ständigem oder vorübergehendem Wohnsitz in der Slowakei das Hoheitsgebiet der Slowakischen Republik betreten. Alle Personen, die aus dem Ausland heimkehren, sind verpflichtet, sich der obligatorischen 14-tägigen Quarantäne zu unterziehen; dies gilt auch für die mit ihnen zusammenlebenden Personen. Diese Einschränkungen gelten nicht für bestimmte Kategorien von Personen, wie z.B. Fahrer im Güterverkehr.

V. GEPLANTE MASSNAHMEN

Die slowakische Regierung hat die Verabschiedung weiterer Maßnahmen zur Unterstützung



von Arbeitgebern und Unternehmen angekündigt. Vorgesehen ist:

- Erstattung der Pflege- und Krankengeldleistung ab dem 1. Tag durch die Sozialversicherung statt seitens des Arbeitgebers,
- Beitrag für die Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen – die Bedingungen für dessen Gewährung und seine Höhe werden durch die Regierung nach Verabschiedung des entsprechenden Gesetzes festgelegt.

*Gabriela Janiková,
janikova@scwp.sk*



SPANIEN: KURZARBEIT UND AUSSETZUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

I. EINFÜHRUNG

Die Corona-Pandemie bringt für viele Unternehmen enorme Herausforderungen und Unsicherheiten mit sich. Die spanische Regierung hat mit der Verhängung des Notstands und einer Reihe von Gesetzesdekreten auf die Krise reagiert. Mit dem Königlichen Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März wurde das Verfahren für Kurzarbeit und Aussetzung der Arbeitsverträge (ERTE) vereinfacht. Im Wesentlichen beinhaltet dieses Verfahren Folgendes:

II. GRUNDSÄTZLICHES ZU ERTE

Es wird nach dem Grund für die Einleitung des Verfahrens unterschieden: a) entweder aufgrund höherer Gewalt oder b) aufgrund wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und produktionsbedingter Gründe. Beide Verfahren sind nunmehr vereinfacht worden.

Es ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob die Auswirkungen, die das Unternehmen zur Einleitung des Verfahrens veranlassen, unmittelbar durch die Corona-Pandemie bedingt sind (z. B. Unternehmen, die aufgrund des Notstandsdekrets ihren Betrieb einstellen mussten) oder nur mittelbar hervortreten. Um die besonderen Erleichterungen des Verfahrens wegen höherer Gewalt in Anspruch nehmen zu können, muss die Betroffenheit ggf. entsprechend nachgewiesen werden (z. B. ein Ausfall der Zulieferer, Mails von Kunden mit Auftragsstornierungen etc.).

III. WIRKUNG DES VERFAHRENS

Während des ERTE zahlt der Arbeitgeber keinen Lohn, sondern die Arbeitnehmer beziehen

Arbeitslosenunterstützung (unabhängig vom Grund der Verfahrenseinleitung).

Für die Dauer eines ERTE aufgrund höherer Gewalt wird der Sozialversicherungsbeitrag des Unternehmens um 100% gekürzt, wenn das Unternehmen am 29. Februar 2020 weniger als 50 Beschäftigte hatte bzw. um 75% bei mehr als 50 Mitarbeitern zum Stichtag. Für die Arbeitnehmer hat diese Kürzung keine Auswirkungen, da die Beiträge für den betreffenden Zeitraum in jeder Beziehung als geleistet gelten.

IV. VERPFLICHTUNG ZUR WEITERBESCHÄFTIGUNG

Die geschilderten Maßnahmen finden nur Anwendung, wenn sich das Unternehmen verpflichtet, die Beschäftigung der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von sechs Monaten ab dem Datum der Wiederaufnahme der regulären Tätigkeit aufrechtzuerhalten.

V. FAZIT

Das ERTE-Verfahren ist eine sehr interessante Unterstützung für Unternehmen in der (Corona)Krise. Angesichts der praktisch hohen Anforderungen an den Nachweis, dass das Verfahren durch die Corona-Pandemie bedingt ist (die ersten Tage haben gezeigt, dass die Behörden dies recht streng prüfen), ist dies entsprechend hinreichend zu begründen und auch zu belegen.

Fernando Lozano
f.lozano@schindhelm.com
Moritz Tauschwitz
m.tauschwitz@schindhelm.com



TSCHECHIEN: MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM AUSBRUCH VON COVID-19 UND DEREN AUSWIRKUNG AUF DIE ARBEITSVERHÄLTNISSE

I. HINTERGRUND

Die Arbeitgeber sind zurzeit gezwungen, auf die umfassenden Maßnahmen der Organe der Staatsverwaltung zu reagieren. Die tschechische Regierung bereitet das Projekt „Antivirus“ mit dem Ziel vor, eine möglichst hohe Anzahl an Arbeitsplätzen zu erhalten.

II. LOHNKOMPENSATIONEN

Arbeitnehmer, die aus nachfolgenden Gründen ihre Arbeitsleistungen nicht erbringen können, haben ggf den nachfolgend dargestellten Lohnersatzanspruch. Den Arbeitgebern wiederum steht ggf. ein Kompensationsanspruch gegen den Staat zu. Die Höhe von den Arbeitsverhinderungsgründen ab.

- Betriebsschließung: Lohnersatz in Höhe von 100%; Beitrag des Staats: 80% des Durchschnittslohnes.
- Betriebsbedingte Gründe: Lohnersatz in Höhe von 80%; Beitrag des Staats: 50%.
- Teilarbeitslosigkeit: Lohnersatz in Höhe von 60%; Beitrag des Staats: 50%.
- Pflichtquarantäne: Lohnersatz in Höhe von 60%; Beitrag des Staats: 100%.
- Quarantäne bei einem bedeutsamen Teil der Arbeitnehmer oder Kinderbetreuung (mehr als 30% der Arbeitnehmer im Betrieb). Lohnersatz in Höhe von 100%; Beitrag des Staats: 80%.
- Pflegegeld (Schulschließung) iHv 60% des Durchschnittslohnes.

III. QUARANTÄNEMASSNAHMEN

Alle Personen, die aus den Risikogebieten

heimkehren, sind verpflichtet, sich der obligatorischen 14-tägigen Quarantäne zu unterziehen. Zu den Risikogebieten gehören Stand 23.03.2020: Italien, der Iran, Spanien, Deutschland, Frankreich, die Schweiz, Norwegen, Dänemark, die Niederlande, Schweden, Großbritannien, Belgien, Österreich, Portugal, Australien, Kanada, die USA, Israel und Malaysia.

IV. AUSWIRKUNGEN DES VERBOTS DES FREIEN PERSONENVERKEHRS

Das Verbot des freien Personenverkehrs gilt zunächst bis zum 01.04.2020, 06:00 Uhr. Die Arbeitgeber sollen die Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen ermöglichen, Inanspruchnahme von Urlaub und von bezahlter Freizeit für die Arbeitnehmer gewähren, sowie auch Arbeitsleistungen beschränken, die für die Erhaltung der Tätigkeiten des Arbeitgebers nicht von besonderer Bedeutung sind.

V. GRENZGÄNGER/ BERUFSPENDLER – ÖSTERREICH, DEUTSCHLAND

Beginnend ab dem 26.03.2020, 0:00 Uhr können Berufspendler die Grenzen zu Österreich und zu Deutschland nur in Intervallen von mindestens 21 Tagen überschreiten. Nach der Rückkehr in die Tschechische Republik müssen sich diese Grenzgänger/Pendler einer 14-tägigen obligatorischen Quarantäne unterziehen. Die Polizei wird alle Personen, die die Grenzen überschreiten, entsprechend kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften prüfen.

Eva Scheinherrová
scheinherrova@scwp.cz



TÜRKEI: ARBEITSRECHT IN ZEITEN DER CORONAKRISE

I. EINLEITUNG

Aufgrund der schnellen und weltweiten Ausbreitung des Coronavirus (COVID 19), der nunmehr auch in der Türkei angekommen ist, erleben wir infolge einer Vielzahl von Maßnahmen in sozialer und ökonomischer Hinsicht weitreichende Veränderungen. Diese Veränderungen führen zu einer Beeinträchtigung des Wirtschaftslebens, was eine Anzahl von juristischen Fragen in Bezug auf die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufwirft.

II. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND ARBEITNEHMERS IM FALLE DES VERDACHTS EINER INFEKTION

Eine der wesentlichen Pflichten des Arbeitgebers besteht in der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes. Er muss daher seine Arbeitnehmer über die Risiken der Infizierung mit dem Coronavirus für sie selbst und ihre Kollegen sowie über die Maßnahmen, die in einem solchen Fall ergriffen werden können, aufklären und seine Arbeitnehmer dazu auffordern, ihn unverzüglich zu informieren, wenn ein solcher Verdacht bei ihnen selbst besteht. Die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung ist nicht zulässig, wenn keinerlei Krankheitssymptome vorliegen. Zeigt ein Arbeitnehmer dagegen Symptome, muss entweder der Betriebsarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, das Gesundheitsamt informiert werden. Wird im Betrieb eine Coronavirus-Infektion festgestellt, so stellt dies für alle Arbeitnehmer eine ernste Gefahr dar. Arbeitnehmer dürfen in diesem Fall vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser die notwendigen Maßnahmen zur Abwendung der Gefahr ergreift. Unterlässt der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen, so dürfen die Arbeitnehmer die Arbeit verweigern. Lohnkürzungen oder

andere Beschneidungen der vertraglichen Rechte der Arbeitnehmer dürfen in diesem Fall nicht vorgenommen werden.

Hat ein Arbeitnehmer sich mit dem Coronavirus infiziert oder besteht das Risiko einer Infektion, so ist er verpflichtet, seinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Diese Informationspflicht entstammt der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Jedem Arbeitnehmer obliegt ferner die Sorgfaltspflicht, seine Kollegen vor gesundheitlichen und sonstigen Gefahren am Arbeitsplatz infolge seiner eigenen Handlungen zu schützen.

III. ZULÄSSIGKEIT DER REDUZIERUNG ODER EINSTELLUNG DES BETRIEBS

Der Arbeitgeber muss alle Tätigkeiten im Betrieb einstellen, wenn die weitere Beschäftigung der Arbeitnehmer im Unternehmen für diese lebensgefährlich ist. Erst wenn der lebensbedrohliche Zustand aufgehoben ist, darf der Betrieb wieder aufgenommen werden. Die Einstellung oder Reduzierung des Betriebs darf ferner aus zwingenden Gründen erfolgen. Wird aus wichtigen Gründen wesentlich unter der normalen Arbeitszeit gearbeitet oder die Arbeit ganz eingestellt, kann der Arbeitgeber diese Arbeitszeiten innerhalb von vier Monaten nachholen lassen, wobei es dem Arbeitgeber freisteht, die Zeiten für die Einstellung des Betriebs und die Nachholung der nicht geleisteten Arbeitszeiten unter der Bedingung, dass pro Tag nicht mehr als 11 Stunden gearbeitet werden dürfen, festzulegen. Die Arbeitnehmer haben in diesem Zeitraum Anspruch auf ihre Vergütung, die Ausgleichszeiten gelten nicht als Mehrarbeit.



IV. UMSTELLUNG AUF HOME-OFFICE

Sofern der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten auch außerhalb des Betriebs ausführen kann, kann auf Homeoffice umgestellt werden. Bei der Umstellung auf Homeoffice müssen dem Arbeitnehmer jedoch die Rahmenbedingungen für die Ausführung seiner Tätigkeiten außerhalb des Betriebs mitgeteilt werden und der Arbeitnehmer muss seine schriftliche Einwilligung hinsichtlich der Umstellung auf Homeoffice und die ihm vorgegebenen Rahmenbedingungen erteilen.

IV. ANORDNUNG VON URLAUB

Bezahlten Urlaub darf der Arbeitgeber einseitig anordnen, beim unbezahlten Urlaub bedarf es der Einwilligung des Arbeitnehmers.

Es ist dem Arbeitgeber ferner gestattet, Kollektivurlaub anzuordnen, sofern dieser im Zeitraum von Anfang April bis Ende Oktober liegt.

Zeynep Kafa
zeynep.kafa@schindhelm.com

UNGARN: DIE WIRTSCHAFTLICHEN AUSWIRKUNGEN VON COVID-19

I. HINTERGRUND

COVID-19 führt auch in der ungarischen Wirtschaft zu weitreichenden Auswirkungen. Die Regierung hat zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, um die Wirtschaft und die Arbeitnehmer vor diesen negativen Folgen zu schützen.

II. ARBEITSRECHTLICHE ERLEICHTERUNGEN

Es ist die grundlegende arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Bestimmte Regelungen im Arbeitsrecht wurden nun mit Rücksicht auf die außerordentliche Situation gelockert, damit dank flexiblerer Lösungen Entlassungen vermieden werden können. Zudem können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nunmehr vom geltenden Arbeitsgesetzbuch abweichende Regelungen treffen, selbst wenn normalerweise nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

Ferner ist der Arbeitgeber berechtigt, in den folgenden Themen einseitige Entscheidungen zu treffen:

- unbeschränkte Modifizierung der Arbeitseinteilung,
- Anordnung von zeitlich unbeschränktem Home-Office während der Dauer der Krise,
- Kontrolle der Gesundheit des Arbeitnehmers.

III. KREDITRÜCKZAHLUNGEN

Für alle Kreditrückzahlungen durch Privatpersonen und Unternehmen wurde ein Tilgungsmoratorium bis Ende dieses Jahres eingeräumt.

Kurzfristige Geschäftskredite werden bis zum 30. Juni verlängert. Der Zinssatz wird seit 18.03.2020 für alle neuen Konsumentenkredite auf den Basiszinssatz der Zentralbank zzgl. maximal 5 Prozent begrenzt. Bei einem Basiszinssatz von derzeit 0,9 liegt der maximale Zinssatz bei 5,9 Prozent. Die Banken arbeiten aktuell die Einzelheiten der Kreditprodukte mit dem neuen Zinssatz aus. Es bleibt abzuwarten, wie hoch die Bereitschaft zur Kreditfinanzierung angesichts des sehr niedrigen Zinssatzes und des hohen Risikos einer scheiternden Rückzahlung ist.

IV. STEUERERLEICHTERUNGEN UND MORATORIUM FÜR MIETVERTRÄGE

Die Regierung führt auch Maßnahmen zur Unterstützung der von der Pandemie am stärksten betroffenen Wirtschaftszweige ein, insbesondere für die Bereiche Tourismus, Gastgewerbe, Unterhaltung, Kultur, Sport und Verkehr. Die Arbeitgeber in diesen Sektoren sind bis zum 30. Juni von der Zahlung von Lohnsteuern befreit. Auch die Arbeitnehmerbeiträge werden gesenkt, einschließlich eines Moratoriums für Rentenbeiträge.

Darüber hinaus verbieten die neuen Regeln die Kündigung von Mietverträgen und sehen ein Moratorium für Mietpreiserhöhungen vor. Die Pflicht zur Zahlung des Mietzinses wird aber dadurch nicht betroffen. Sofern durch Mieter und Vermieter nicht anders vereinbart, bleibt die Zahlungspflicht bestehen. Ein Zahlungsausfall aufgrund der Folgen von COVID-19 gibt dem Vermieter kein Recht, den Mietvertrag fristlos zu kündigen.

Márk Mészáros
m.meszáros@scwp.hu