



01 | EINLADUNG ZUM VOELKER-WEBINAR

„Coronakrise – Antworten auf die wichtigsten rechtlichen Fragen“

Mit der Coronakrise erfahren wir in Unternehmen und privat eine große Dynamik bei der Nutzung digitaler Kommunikation. Auch VOELKER nutzt diese neuen Chancen. Wir bieten Ihnen deshalb die Gelegenheit zur Teilnahme am ersten

Dazu bieten wir im Wege einer Video-Konferenz folgende Themenschwerpunkte:



Arbeitsrecht (Stephan Binsch)

- Kurzarbeit als Mittel der Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten
- Die Änderungskündigung als Instrument zur dauerhaften Änderung der arbeitsvertraglichen Pflichten
- Die betriebsbedingte Kündigung als „ultima ratio“



Handelsrecht (Dr. Julian Bubeck und Dr. Christian Lindemann)

- Vertragserfüllungspflichten trotz Corona?
 - höhere Gewalt
 - Haftung aus Verträgen vor, während und nach der Krise



Unternehmensrecht (Dr. Karsten Amann)

- Wie bleibt die Gesellschafterversammlung in der Krise handlungsfähig?
- Welche Erleichterungen verschafft das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz Geschäftsführern und Gläubigern?



Liquidität (Liane Slama)

- Corona-Hilfen

Die Teilnahme ist kostenlos und zum Termin ohne Anmeldung möglich. Sie erfolgt über folgenden Link:

Mit dem Link werden Sie auf die Videokonferenz-Oberfläche von Microsoft Teams weitergeleitet. Die Teilnahme ist über die Webbrowser Edge, Firefox und Chrome oder über Apps für alle Betriebssysteme und Mobilgeräte unkompliziert möglich. Sie können an dem Webinar jederzeit auch anonym teilnehmen, indem Sie anonymisierte Namensangaben nutzen und/oder die Video-/Audio-Funktion deaktiviert lassen. Fragen an unsere Referenten können Sie vorab per E-Mail unter voelker@voelker.com einreichen oder aber während des Webinars über die Chatfunktion stellen. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

02 | ARBEITSRECHT

Homeoffice als Zukunftsperspektive?



In den vergangenen Wochen haben sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer aufgrund der Coronapandemie kreativ gezeigt und Lösungen zur optimalen Erbringung der Arbeitsleistung unter Beachtung der Kontaktverbote und Abstandsregelungen gefunden. Insbesondere die Tätigkeit aus dem Homeoffice hat an Bedeutung zugenommen und kann beiden Seiten Vorteile bieten. Allerdings wurden hier aufgrund der schnellen Entwicklung in der Coronakrise häufig „unbürokratische“ Lösungswege gewählt, welche eventuell nachgebessert werden sollten. Zudem stellen sich gerade viele die Frage, wie lange dieser Ausnahmezustand noch andauert und ob durch die jetzige Situation eventuell ein Anspruch auf Tätigkeiten aus dem Homeoffice – sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer – begründet wurde.



Keine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer nicht einseitig anweisen, die private Wohnung als Arbeitsplatz zu nutzen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers endet vor der Wohnungstür des Arbeitnehmers.

Kein Anspruch der Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Arbeitgebers

Andererseits können auch die Arbeitnehmer nicht vom Arbeitgeber ohne dessen Zustimmung verlangen, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen zu dürfen. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidung alleine bestimmen, wie er die Organisation gestalten will. Ein durchsetzbarer Anspruch der Arbeitnehmer kann ausnahmsweise aber dann bestehen, wenn hierzu im Betrieb allgemeinverbindliche Regelungen gelten.

Auch wenn nunmehr in dieser besonderen Coronazeit ohne vorherige schriftliche Vereinbarung aus Praktikabilitätsgründen Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten, entsteht hierdurch nicht ohne Weiteres ein dauerhafter Rechtsanspruch für die Zukunft. Es empfiehlt sich aber Klarheit dahingehend zu schaffen, dass es sich hier nur um einen vorübergehenden Zustand handelt. Dies sollte bestenfalls durch schriftliche Vereinbarung erfolgen.

Keine Änderung des Arbeitsumfangs

Die Tätigkeit im Homeoffice ändert ohne anderweitige Vereinbarung nichts am vertraglich geschuldeten Arbeitsumfang. Zudem gilt auch beim Arbeiten von zu Hause aus das Arbeitszeitgesetz, es sind also die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten, die Ruhepausen und die Mindestruhezeiten zwischen den einzelnen Arbeitstagen einzuhalten. Auch das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit bleibt bestehen. Die Arbeitszeiten und die Pausen sollten wie im Betrieb auch erfasst und dokumentiert werden. Sofern dies technisch möglich ist, wäre eine elektronische Zeiterfassung über den häuslichen Arbeitsplatz empfehlenswert; es reicht aber auch eine händische Dokumentation durch die Arbeitnehmer, welche dem Arbeitgeber regelmäßig vorgelegt werden.

Kosten für den Unterhalt des Homeoffice

Sofern die Tätigkeit aus dem Homeoffice eher eine untergeordnete Rolle spielt, besteht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts keine Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer Miete. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer seine Wohnung kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Lediglich dann, wenn überwiegend und regelmäßig Tätigkeiten vom Arbeitnehmer im Homeoffice verlangt werden und dem Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung gestellt wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kostenpauschale für Nutzung, Energie, Heizungs-, Reinigungs- und sonstige Unterhaltskosten zahlen. Diese Verpflichtung besteht in der Regel aber nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch im Homeoffice arbeitet und ihm die Wahl zwischen seinem Arbeitsplatz im Betrieb und seinem Arbeitsplatz zu Hause frei steht.

Schriftliche Homeoffice-Vereinbarung

Sofern es sich bei der Homeoffice Tätigkeit nicht nur um einen kurzfristigen (Ausnahme-) Zustand handelt, empfiehlt sich dringend eine schriftliche Vereinbarung, in der bestimmte Regeln verbindlich festgelegt werden. Hier kann zum Beispiel geregelt werden, an welchen und wie vielen Tagen von zu Hause aus gearbeitet werden darf, zu welchen Zeiten der Arbeitnehmer erreichbar sein muss, welche Kosten vom Arbeitgeber und welche Kosten vom Arbeitnehmer getragen werden und auch wie lange die Homeoffice-Regelung überhaupt gelten soll. Unbedingt aufgenommen werden sollten Regelungen zum Datenschutz und zum Schutz gegen unbefugten Zugriff auf vertrauliche Informationen.

Die durch die krisenbedingte Testphase aufgezwungene Homeoffice-Tätigkeit wird sicher in einigen Bereichen beibehalten. Dann sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber gemeinsam und verbindlich über die einzuhaltenden Regeln einigen, um keine Unstimmigkeiten aufkommen zulassen und diese Regelungen schriftlich fixieren.

03 | GESELLSCHAFTSRECHT

Wie bleiben Aktionäre und GmbH-Gesellschafter in der Krise handlungsfähig?



Im Zuge seiner gesetzgeberischen Sofortmaßnahmen in der Coronakrise hat der Bund auch Erleichterungen auf den Weg gebracht, um Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Gesellschafterversammlungen von GmbHs auch in Zeiten von Kontaktbeschränkungen handlungsfähig zu halten.

So erhält der Vorstand einer **Aktiengesellschaft** auch ohne Ermächtigung in der Gesellschaftssatzung oder der Geschäftsordnung die Befugnis zu entscheiden, ob eine Teilnahme der Aktionäre und von Mitgliedern des Aufsichtsrates an Hauptversammlungen im Wege elektronischer Kommunikation stattfinden kann. Zudem darf der Vorstand die Stimmabgabe im Wege elektronischer Kommunikation zulassen.

Findet eine Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre bzw. Gesellschafter statt, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit sie ordnungsgemäß ist:

1. Die gesamte Versammlung muss mit Bild- und Tonübertragung stattfinden.
2. Die Teilnehmer müssen ihr Fragerecht via elektronischer Kommunikation ausüben können unter Beantwortung der Fragen durch die Gesellschaftsvertreter nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Vorstand kann vorschreiben, dass Fragen bis spätestens zwei Tage vor der Hauptversammlung eingereicht werden müssen.
3. Die Stimmrechtsausübung via elektronischer Kommunikation muss gesichert sein. Die Stimmabgabe muss durch elektronische Teilnahme oder Briefwahl erfolgen.
4. Es muss eine Vollmachtserteilung zur Stimmrechtsausübung möglich sein.
5. Den Aktionären, die auf diese Weise abstimmen, muss die Möglichkeit zur Einlegung eines Widerspruchs gegen Beschlüsse der Hauptversammlung verbleiben.

Weitere Erleichterungen hat der Gesetzgeber in Form von Fristverkürzungen eingeführt: Der Vorstand kann die Hauptversammlung bis spätestens zum 21. Tag vor dem Tag der Hauptversammlung einberufen (vorher 30. Tag). Stellt ein Aktionär ein Ergänzungsverlangen, muss dies bis mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung zugehen.

Weiterhin sollen ordentliche Hauptversammlungen innerhalb des gesamten folgenden Geschäftsjahres stattfinden dürfen. Dies kann der Vorstand entscheiden. Es gilt damit nicht mehr die Pflicht, die Hauptversammlung in den ersten 8 Monaten des Geschäftsjahres abzuhalten.

Dem Vorstand ist es trotz fehlender Ermächtigung in der Satzung erlaubt, an Aktionäre einen Abschlag auf den Bilanzgewinn zu bezahlen. Die gesamten, vorgenannten Maßnahmen darf der Vorstand nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrates treffen.

Auch für die **Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)** wird die Beschlussfassung erleichtert. So dürfen auch ohne Satzungsgrundlage die Gesellschafterbeschlüsse in Textform oder durch schriftliche Stimmabgabe gefasst werden, selbst wenn nicht alle Gesellschafter mit diesem Verfahren einverstanden sein sollten. Es reicht aus, wenn die Geschäftsführung diese Form der Abstimmung festsetzt und die Gesellschafter innerhalb der üblichen Ladungsfristen Gelegenheit zur Abstimmung erhalten.

Auch GmbH-Gesellschafter können somit ohne Präsenz-Gesellschafterversammlungen wirksame Beschlüsse fassen. Bedauerlicherweise hat der Gesetzgeber anders als bei der Aktiengesellschaft allerdings keine virtuellen Gesellschafterversammlungen zugelassen, ohne dass alle Gesellschafter dieser Verfahrensweise zugestimmt haben.

Alle genannten Erleichterungen finden vorerst nur auf Beschlüsse im Kalenderjahr 2020 Anwendung. Es steht Gesellschaften jedoch offen, sich auch für die Zukunft diese Instrumente durch entsprechende Satzungsgrundlagen zu eröffnen.

04 | STEUERRECHT

Erleichterungen bei der Offenlegung von Jahresabschlüssen



Der Erlass von Androhungs- und Ordnungsgeldverfügungen ist derzeit ausgesetzt. Die gesetzliche Offenlegungspflicht besteht dennoch fort.

Die gesetzliche Jahresfrist für die Einreichung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2018 endete im Fall eines kalendergleichen Geschäftsjahres am 31. Dezember 2019. Die mit einer Androhungsverfügung gesetzte sechswöchige Nachfrist zur Offenlegung ab Zustellung der Verfügung ist nicht verlängerbar. Um den besonderen Belastungen, denen die Unternehmen in der Coronakrise ausgesetzt sind, Rechnung zu tragen, gewährt das Bundesamt für Justiz allerdings allen Unternehmen, die eine Androhungsverfügung mit dem Ausstellungsdatum zwischen dem 6. Februar 2020 und dem 20. März 2020 erhalten haben, von Amts wegen – d. h. ohne gesonderten Antrag – Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen entschuldigter Offenlegungssäumnis. Voraussetzung hierfür ist, dass die versäumte Offenlegung der Rechnungslegungsunterlagen innerhalb von sechs Wochen ab dem 1. Mai 2020, also bis spätestens zum 12. Juni 2020, nachgeholt wird. Erfolgt die Offenlegung bis zum 12. Juni 2020, wird das zuvor angedrohte Ordnungsgeld nicht festgesetzt. Dies gilt auch für Unternehmen, die im Zeitraum zwischen dem 6. Februar 2020 und dem 20. März 2020 eine weitere Androhung für die Offenlegung der Rechnungslegungsunterlagen für frühere Geschäftsjahre erhalten haben, die mit einer Festsetzung von Ordnungsgeld verbunden ist. Ein gesonderter Antrag muss auch hier nicht gestellt werden.

Förderung unternehmerischen Know-hows für Corona-betroffene Unternehmen

Ab sofort können von Corona-betroffene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Freiberufler einen Antrag für Beratungen beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) stellen. Gefördert werden Beratungen bis zu einem Beratungswert von Euro 4.000,00 ohne Eigenanteil. Weitere Infos und Antragsstellung:
<https://fms.bafa.de/BafaFrame/unternehmensberatung>



05 | FINANZRECHT

Soforthilfe und Schnellkredite für kleine und mittlere Unternehmen



Kleine und mittelständische Unternehmen können bei Liquiditätsschwierigkeiten die Soforthilfe von Bund und Ländern und den KfW-Schnellkredit beantragen.

1. Soforthilfe

Bundes- und Landes-Soforthilfen können Freiberufler, Soloselbständige, kleine Unternehmen (bis 50 Beschäftigte; Vollzeitäquivalente) und Landwirte beantragen. Es werden einmalige Zuschüsse – je nach Einzelfall und Unternehmensgröße – bis zu 15.000 EUR im Falle der Bundeshilfe und bis zu 30.000 EUR im Falle der Landeshilfe für eine Überbrückung von drei Monaten ausbezahlt. Diese müssen in der Regel nicht zurückgezahlt werden. Für die Antragsberechtigung der oben genannten Personengruppen gilt, dass sie ihre Tätigkeit von einer Betriebsstätte oder Sitz der Geschäftsführung in Deutschland ausführen und bei einem deutschen Finanzamt angemeldet sein müssen.

Zudem muss der Antragsteller versichern, dass er aufgrund der Coronakrise einen Liquiditätsengpass erleidet. Es werden Schäden seit dem 11.03.2020 berücksichtigt. Ausgeschlossen sind Personen bzw. Unternehmen, die bereits vor März 2020 finanzielle Schwierigkeiten hatten.

Der Antragsteller muss die Angaben im Antrag „an Eides statt versichern“. Hier besteht also eine verschärfte Wahrheitspflicht. Werden bei Beantragung falsche Tatsachen angegeben oder richtige weggelassen, kann dies zur Strafbarkeit wegen (versuchten) Betruges und/oder Falscher Versicherung an Eides statt führen.

Die Anträge werden bei den zuständigen Ministerien der Länder gestellt. Diese stellen Online-Antragssysteme zur Verfügung und weisen die Auszahlungen an. Anträge müssen bis spätestens 31.05.2020 bei der zuständigen Landesbehörde gestellt werden.

Ein Antrag auf Bundes-Soforthilfe zusätzlich zur Landes-Soforthilfe ist grundsätzlich möglich. Es besteht aber eine Rückzahlungspflicht bei Überkompensation.

Personen und Unternehmen mit Sitz in Baden-Württemberg können ihren Antrag beim Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg stellen. Siehe

Es gibt zwei Online-Formulare, die sich aufgliedern in Unternehmen bis 10 Beschäftigte und Unternehmen mit mehr als 10 und maximal 50 Beschäftigten. Es soll das jeweils zutreffende Formular gewählt werden. Veraltete Formulare werden nicht mehr anerkannt und auch nicht bearbeitet.

Weitere Informationen erhalten Sie außerdem auf der Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

Folgen für schon vorher gestellte Anträge bei der Corona-Soforthilfe Baden-Württemberg?

Vor dem Start der Bundes-Soforthilfe gestellte Anträge in Baden-Württemberg werden genauso behandelt wie nach dem Start gestellte Anträge.

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg hat seine Antragsvoraussetzungen mit denen für die Bundes-Soforthilfe vereinheitlicht bezüglich des Vorliegens eines Liquiditätsengpasses.

Ein Liquiditätsengpass liegt danach vor, wenn die fortlaufenden Einnahmen aus dem Geschäftsbetrieb voraussichtlich nicht ausreichen, um die Verbindlichkeiten aus dem laufenden Sach- und Finanzaufwand der folgenden drei Monate zu zahlen (bspw. Pacht,

gewerbliche Miete). Außerdem muss dieser Engpass unmittelbar auf die Coronapandemie zurückzuführen sein. Dabei wird das private Vermögen zunächst nicht geprüft. Antragsteller müssen die Höhe des Liquiditätsengpasses konkret beziffern. Ansonsten wird der Antrag nicht bearbeitet.

Die Landes-Soforthilfe kann nun doch grundsätzlich neben anderen staatlichen Hilfen beantragt werden, sofern trotz der anderen Hilfen weiterhin oder wieder eine existenzbedrohliche Lage besteht.

2. KFW-Schnellkredit

Seit dem 15.04.2020 können mittelständige Unternehmen bei ihrer Hausbank eine KFW-Schnellkredit beantragen. Dies ist ein Darlehen der Hausbank, das von der KFW-Bankengruppe zu 100 Prozent abgesichert wird.

Antragsberechtigt sind Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten, die mindestens seit Januar 2019 am Markt tätig sind und in der Summe der Jahre 2017-2019 oder im Jahr 2019 – bei Tätigkeitsaufnahme nach 2017 – einen Gewinn erzielt haben. War das Unternehmen schon am 31.12.2019 in Schwierigkeiten, kommt es für eine Förderung nicht in Betracht. Als Mitarbeiter zählen Beschäftigte mit über 30 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Beschäftigte mit über 20 und bis 30 Wochenstunden werden mit dem Faktor 0,75 verrechnet und Beschäftigte bis 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5. Minijobber auf 450 Euro-Basis werden mit dem Faktor 0,3 verrechnet.

Ein Kredit wird gewährt für Investitionen und Betriebsmittel. Eine Umschuldung oder Nachfinanzierung, Anschlussfinanzierung oder Prolongation sind dagegen nicht förderungswürdig. Darlehen bis 500.000 EUR für Unternehmen mit mehr als 10 bis maximal 50 Mitarbeiter und bis 800.000 EUR für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern können beantragt werden. Es ist eine Laufzeit bis zu 10 Jahre möglich. Die ersten zwei Jahre können tilgungsfrei gestellt werden, sodass in dieser Zeit ausschließlich Zinsen gezahlt werden müssen.

Neben dem KFW-Schnellkredit ist die Nutzung der Soforthilfeprogramme möglich. Ein KFW-Schnellkredit kann bis zum 31.12.2020 abgeschlossen werden.

Weitere Informationen zur Kreditbeantragung und Berechnung der Zinsbelastung finden sie auf der Webseite der KFW-Bankengruppe.



VOELKER & Partner

Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater mbB
Dominohaus, Am Echazufer 24, D-72764 Reutlingen
Tel: +49 7121 9202-0, Fax: +49 7121 9202-19



Reutlingen · Stuttgart · Hechingen

