

EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

MAI 21

smartmedia

# SMART.

## RECHTSGUIDE 2021

Interview

# DR. UTA ITZEN

Partnerin der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer

«Für die Wettbewerbsbehörden sind viele Fragestellungen Neuland – mit der Folge, dass es nur begrenzte Guidance zu der Grenzziehung zwischen kartellrechtlich zulässigem und unzulässigem Verhalten gibt»

 **legalhead**  
LIKE. MATCH. JOB.

**Die Jobsuche  
speziell für Juristen**

[legalhead.de](https://legalhead.de)

[business@legalhead.de](mailto:business@legalhead.de)

+49 69 400 553 830



# Mit Volldampf hin zum kleinsten gemeinsamen Nenner?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Student verfolgte ich ungläubig, wie ein Tutor vor Kommilitonen von der Bestrafung eines Lehrers im fernen China geradezu schwärmte, der das »Verbrechen« begangen hatte, den Unterrichtsstoff und die damit verbundenen Anforderungen nicht an dem Schwächsten der Klasse zu orientieren. Dies sei Erziehung zum elitären Denken, hieß es damals!

In einer anderen Welt und ein wenig später entstand das Wort vom Fördern und Fordern. Dahinter stand die Idee, dass Leistung sich lohnen müsse und dass es weder die Gesellschaft noch den Einzelnen weiterbringt, wenn man das Mitnehmen »möglichst vieler« durch eine Einigung auf den kleinsten gemeinsamen Nenner herbeiführen will.

Diese Überlegung, die in den meisten Teilen der Welt durchaus auf Konsens stieß, scheint auf dem Rückzug: So tobt in den USA zurzeit eine Debatte darüber, ob die Mathematik als Wissenschaft nicht abgeschafft werden sollte, da man sie angeblich rassistischer Wurzeln überführen könne. Originalton einer Brittany Marshall: »Die Idee von  $2 + 2 = 4$  hat kulturelle Gründe als Folge von westlichem Imperialismus / Kolonialisierung halten wir für das einzig Richtige.« Das Bestehen auf einem korrekten Resultat sei nur ein Zeichen »weißer Vorherrschaft«.



Zu dieser Nachricht passt ein mehrseitiger Artikel im Spiegel vom 13.03.2021, der die Überschrift »Nach mir die Sinnflut« trägt und sich mit Meinungen beschäftigt, die das Beharren auf korrekter Rechtsprechung als von vielen als uncool und zopfig empfunden beschreibt.

Steingart kommentierte in einem Morning Briefing vom 03.03.2021 solche Aussagen wie folgt: »So gesehen ist die gesamte Leistungsgesellschaft eine Zumutung sondergleichen. Der nahtlose Übergang vom Kindergarten zum bedingungslosen Grundeinkommen bietet sich an. Dann endlich wären wir alle Menschen gleich, wenn auch nur gleich arm.«

Ein wenig erinnert all dies an die Diskussion, die über die Zukunft der deutschen Anwaltschaft beim Zugang zum Recht und über die notwendige Qualität der Rechtsberatung in jüngster Zeit entbrannt ist.

Die unbestrittene Notwendigkeit, die anwaltliche Berufsordnung zu aktualisieren, das Auftauchen neuer Geschäftsmodelle auf dem Gebiet der Rechtsdienstleistung und schließlich überzogene Verbraucherschutzbestimmungen lassen altgediente Berufsrevolutionäre Morgenluft schnuppeln, die das hohe Lied der destruktiven Innovation, »welches der Rücksichtslosigkeit und Achtlosigkeit Beifall spendet« (vgl. Jill Lepore in: Diese Wahrheiten, Beck-Verlag) begeistert singen.

Ein Rechtssystem, um das uns die halbe Welt beneidet, da es – bislang – keine Rechtsdienstleistung unterhalb der Anwaltschaft zulässt und durch gesetzliche Gebühren ein vollständiges Kostenerstattungssystem dem Rechtsuchenden gewährleistet, wird auf den Prüfstand gestellt, ohne die Folgen zu bedenken.

Unter dem Vorwand, Chancengleichheit herzustellen, will man der Anwaltschaft – zunächst eingeschränkt, später wahrscheinlich ohne Grenzen – auch in Deutschland das gestatten, was nicht anwaltliche Rechtsdienstleister über Plattformen für sich in Anspruch nehmen dürfen.



**Herbert P. Schons**

Rechtsanwalt & Notar a.D.  
Vizepräsident Deutscher Anwaltverein

Vertragswidriges Verhalten, wie die Nichtbezahlung von Rechnungen soll nicht weiter bestraft, sondern jedenfalls insoweit toleriert werden, als Inkasso-Dienstleistungen möglichst umsonst erbracht werden sollen.

Letzteres ist nicht graue Zukunft, sondern zum Teil bereits als Gesetz beschlossen und wird zum 01.10.2021 in Kraft treten, weitere Vorschläge lassen Böses ahnen.

Was die Rolle der Anwaltschaft in der Gesellschaft angeht, so scheint man angetreten zu sein, diese auf die nicht anwaltliche Konkurrenz – endlich – als gleiches unter gleichem herunterregulieren zu wollen. Und damit schließt sich der Kreis:

Wer die Mathematik als Wissenschaft abschaffen, die Orthographie auf dem Altar der Bequemlichkeit opfern und Gleichmacherei nach unten als zwingende Notwendigkeit verkaufen will, verabschiedet sich natürlich bereitwillig von allem, was dieses Land und viele andere Länder auch einmal groß gemacht hat. Oder wie es in einem Zitat von Botho Strauß heißt: »In einer von gleichen und sich ausgleichenden beherrschten Gegenwart sind es letztendlich nur ihre Vergangenheit und Überlieferung, worin Länder und Kulturen sich unterscheiden.«

TEXT HERBERT P. SCHONS



LESEN SIE MEHR...

- |                                       |                     |
|---------------------------------------|---------------------|
| <b>04</b> Arbeitsrecht                | <b>16</b> Insolvenz |
| <b>10</b> Interview:<br>Dr. Uta Itzen | <b>20</b> Mietrecht |
| <b>12</b> Steuerrecht                 | <b>22</b> Legaltech |

## IMPRESSUM SMART RECHTSGUIDE.

### VERLAG UND HERAUSGEBER

Smart Media Agency AG,  
Gerbergasse 5, 8003 Zürich, Schweiz

### REDAKTION (VERANTWORTLICH)

Miriam Dibsda  
Smart Media Agency AG,  
Gerbergasse 5, 8003 Zürich, Schweiz  
Tel +41 44 258 86 10

### LAYOUT (VERANTWORTLICH)

Anja Cavelli  
Smart Media Agency AG,  
Gerbergasse 5, 8003 Zürich, Schweiz  
Tel +41 44 258 86 02

### ANZEIGEN (VERANTWORTLICH)

Egzona Gashi  
Smart Media Agency AG,  
Gerbergasse 5, 8003 Zürich, Schweiz  
Tel +41 44 258 86 29

### TITELBILD

iStockphoto.com

### DRUCK

Axel Springer SE



**Viel Spass beim Lesen!**

Egzona Gashi  
Project Manager

BRANDREPORT KIRKLAND & ELLIS

## Der De-SPAC-Boom erreicht Europa



**Dr. Sebastian Häfele**

Vor allem in den USA erleben Special Purpose Acquisition Companies (SPAC) seit dem Jahr 2020 ein fulminantes Revival. 2020 sammelten rund 250 SPACs über die Hälfte des dortigen Börsenkapitals ein; im ersten Quartal 2021 flossen mehr als 90 Milliarden US-Dollar in rund 300 SPACs. Auch in Europa wurden vor Kurzem SPACs an der Börse gelistet. Die Frankfurter Börse erlebte mit dem Lakestar SPAC I im Februar 2021 den ersten SPAC-IPO seit Langem und vor allem Amsterdam ist für SPAC-IPOs

aufgrund vorteilhafter rechtlicher Rahmenbedingungen äußerst attraktiv.

Beim Modell SPAC geht eine »leere« Mantelgesellschaft an die Börse und wirbt im Rahmen des IPOs bei zumeist institutionellen Investor:innen Kapital ein. Ziel des SPAC ist es, sich innerhalb von (i.d.R.) 24 Monaten mit einem operativ tätigen Unternehmen zusammenzuschließen (Business Combination oder De-SPAC-Transaktion). Dadurch wird das operative Unternehmen »vereinfacht« an die Börse gebracht. SPAC-Investor:innen und Anteilhaber:innen des Unternehmens – sowie ggf. PIPE-Investor:innen, sofern die Business Combination mit einem sog. PIPE-Investment (Private Investment in Public Entity) verbunden wird – sind nach der De-SPAC Transaktion gemeinsam an einer dann börsennotierten Holdinggesellschaft des Zielunternehmens beteiligt. Bei einem PIPE-Investment werden zum Closing der Business Combination Aktien dieser Holdinggesellschaft privat an institutionelle Investor:innen platziert, um weiteres

Eigenkapital aufzunehmen und die Liquidität der Aktie zu erhöhen.

Die SPAC-Aktionär:innen haben bei der Investitionsentscheidung ein Mitspracherecht; sie müssen einem geplanten Zusammenschlussvorhaben mehrheitlich zustimmen. SPAC-Aktionär:innen, die für das Zusammenschlussvorhaben stimmen, ohne sich an diesem beteiligen zu wollen, können ihre Anteile gegen Rückgewähr ihres eingesetzten Kapitals zurückgeben (sog. Redemption Right).

Gegenüber dem klassischen Börsengang kann eine De-SPAC-Transaktion deutlich schneller umgesetzt werden und bietet dem Zielunternehmen eine stabilere Bewertung. Diese wird zwischen dem SPAC und dem Zielunternehmen ausgehandelt und steht damit, anders als der Emissionspreis für Aktien, nicht erst kurzfristig vor dem »Listing« fest. Zusätzlich kann die Business Combination von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der SPAC am Ende der Business Combination einen Mindestbetrag an Cash erhält, bestehend aus dem ursprünglich in

das SPAC eingezahlten Kapital sowie der Erlöse aus dem PIPE-Investment.

Für eine De-SPAC-Transaktion entscheiden sich vor allem junge, wachstumsorientierte Unternehmen. Die De-SPAC-Transaktion ermöglicht diesen Unternehmen, schnell und vergleichsweise günstig Kapital in signifikantem Umfang zu beschaffen, ohne dem beim klassischen IPO bestehenden Risiko von Marktschwankungen ausgesetzt zu sein. Daneben bietet ein De-SPAC aber auch gestandenen und profitablen Unternehmen einen schnellen Zugang zum organisierten Kapitalmarkt. Gerade in den USA lassen sich derzeit noch sehr hohe Anlegerzusagen erzielen, sodass für europäische Zielunternehmen der De-SPAC mit dem Ziel eines Listings in den USA eine attraktive Alternative gegenüber dem klassischen IPO darstellt.

TEXT DR. SEBASTIAN HÄFELE

**KIRKLAND & ELLIS**

# »Frühzeitige Restrukturierung rettet Unternehmen«

Eine frühe Insolvenzantragstellung und der präventive Restrukturierungsrahmen haben großen Einfluss auf M&A-Transaktionen. Dr. Hans-Joachim Machreich, Partner und Geschäftsführer der Neu-Ulmer SGP Rechtsanwälte, nennt die wichtigsten Aspekte.



**Hans-Joachim Machreich**  
Rechtsanwalt, Partner

## Herr Dr. Machreich, M&A-Insolvenzen haben sich stark verändert, denn Restrukturierungen erfolgen vermehrt über Insolvenzpläne. Was müssen Betroffene dabei beachten?

Es werden nicht nur einzelne Vermögensgegenstände gekauft, Gegenstand ist vielmehr der Erwerb des Zielunternehmens und der Rechtsträger mit den Verträgen und Verbindlichkeiten, wie sie durch den Insolvenzplan benannt und umgestaltet werden. Die Kaufinteressenten sollten also möglichst früh an der Gestaltung des Insolvenzplanes mitwirken und diesen zum Gegenstand ihrer Due Diligence machen. Dies gilt vor allem für die Umgestaltung von Verträgen, die für das Zielunternehmen und das Sanierungskonzept nachteilig sein können, aber auch für Personalmaßnahmen.

Anders als beim Asset Deal besteht auch die Möglichkeit, dass das Zielunternehmen nach Rechtskraft des Beschlusses über die Bestätigung des Insolvenzplans noch für nachgemeldete Insolvenzforderungen haften kann. Auch vor diesem Hintergrund ist eine sorgfältige Prüfung des gesamten Insolvenzverfahrens und Insolvenzplanes zu empfehlen.

## Sind die Rettungsaussichtungen durch eine frühere Insolvenzantragstellung besser geworden?

Ja, das kann man so sagen. Je früher die Insolvenzantragstellung erfolgt, desto mehr Vermögen in Form von freier Masse ist vorhanden, das noch nicht mit Sicherungsrechten der Gläubiger:innen belastet ist. Sowohl im Wege einer übertragenen Sanierung, also als Asset Deal, als auch im Insolvenzplan bedarf es daher weniger Zustimmungen und Mitwirkungen von Gläubiger:innen. Die Käufer:innen hat zudem die Möglichkeit, ihren Kaufpreis leichter zu refinanzieren, wenn das Target über zahlreiche – vor allem unbelastete – Vermögensgegenstände verfügt. Es ist auch leichter, ein Unternehmen nach einer Insolvenz neu im Markt auszurichten, wenn aufgrund einer frühzeitigen Restrukturierung nicht so viele seiner Geschäftsbeziehungen, wie Kundschaft und Lieferunternehmen, mit ihren Forderungen ausfallen.

## Was wird der Anfang des Jahres in Kraft getretene präventive Restrukturierungsrahmen bewirken?

Durch den präventiven Restrukturierungsrahmen ist es attraktiver, frühzeitig die gerichtliche Restrukturierung eines in die Krise geratenen Unternehmens einzuleiten. Durch den Restrukturierungsrahmen können vor allem die Finanzverbindlichkeiten des Unternehmens restrukturiert werden. Der Rechtsträger des Unternehmens bleibt erhalten. Bei einer frühzeitigen Restrukturierung der Finanzverbindlichkeiten gerät das Unternehmen gar nicht erst in die Spirale einer zunehmenden Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit, die am Ende zu einem Insolvenzverfahren und möglicherweise zu einer kompletten Stilllegung des Unternehmens führen kann.

Des Weiteren besteht die Hoffnung, dass die betroffenen Unternehmen, die in der Coronapandemie Wirtschaftshilfen in Form von Krediten vom Staat erhalten haben, diese mittels des präventiven Restrukturierungsrahmens abbauen können.

## Auch beim Kaufpreis oder Unternehmenswert hat sich einiges verändert. Wie werden diese Werte heute ermittelt?

Im Rahmen der übertragenen Sanierung wurde der Unternehmenswert in der Regel auf Basis

des Inventarisierungsgutachtens des insolventen Unternehmens gebildet. Hierin werden die einzelnen Vermögensgegenstände mit einem Zerschlagungs- und Fortführungswert bewertet. Diese zusammen mit einem anzusetzenden immateriellen Wert, dem sogenannten »goodwill«, sind Basis für den Kaufpreis.

Im Zuge der Restrukturierung mittels Insolvenzplan, teils aber auch im Wege der übertragenen Sanierung, wird in M&A-Prozessen zunehmend von den Investor:innen ein Kaufpreisangebot auf Basis eines EBIT oder EBITDA multiples gefordert. Hierzu muss der Investor vorausschauend eine fiktive Bilanz nach Abschluss der übertragenen Sanierung für den neuen Rechtsträger oder für das bestehende Unternehmen nach Rechtskraft des Insolvenzplans erstellen.

Weitere Informationen:

[www.sgp-rechtsanwaelte.de](http://www.sgp-rechtsanwaelte.de)



INTERVIEW RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

HAYER & MAILÄNDER RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFT MBB BRANDREPORT

# M&A als Impfstoff, der Unternehmen stärkt und Vermögen sichert

## Hinweise für Verkäufer und Käufer in Coronazeiten



**Dr. Peter Mailänder M.C.J. (New York)**

Rechtsanwalt und Partner  
Haver & Mailänder Rechtsanwälte Partnerschaft mbB



**Dr. Timo Alte**

Rechtsanwalt und Partner  
Haver & Mailänder Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

beinahe vollständigen Stillstand der Transaktionen. Aber: Überraschend schnell hat sich die Branche erholt, auch weil zahlreiche Maßnahmen der Bundesregierung (insbesondere flexibles Kurzarbeitergeld, Liquiditätshilfen, KfW-Finanzierungen) getroffen haben. Das Deal-Volumen ist in den letzten beiden Quartalen um mehr als 30 Prozent gewachsen.

## Fokussierung und digitale Transformation

Viele Mittelständler:innen haben nach der anfänglichen Schockstarre aus der Not eine Tugend gemacht. Sie haben nicht zum Kerngeschäft gehörende Bereiche ausgegliedert und veräußert, um sofortige Liquidität für digitale Herausforderungen zu sichern oder Kapital in schneller wachsende/periphere Bereiche umzuschichten. Die Pandemie wurde vielerorts zum Treiber für Innovation, Kreativität und sich schnell(er) verändernde Prozesse. Die Remote-Arbeit, Videokonferenz-Tools oder digitale Workspaces stärken die digitale Transformation und umgekehrt. Inzwischen hört man allorts, es sei viel los im M&A-Business und der Trend werde sich vermutlich verstärken. Denn rund ein Jahr lang hat die weitgehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht Unternehmen vor dem Gang zum Insolvenzgericht geschützt. Aber damit ist es seit dem 1. Mai 2021 vorbei. Jetzt rüsten sich zahlreiche Investoren mit enormem Kapital, dem derzeit die Negativverzinsung droht, für eine vermeintliche »Schnäppchenjagd«.

## Worauf sollte ein:e Verkäufer:in im Corona-Umfeld achten?

Verkäufer:innen sollten prüfen, ob die Weiterführung des Geschäfts im normalen Geschäftsgang garantiert werden kann oder ob besondere (Pandemie-)Maßnahmen im Unternehmenskaufvertrag abgebildet werden müssen. Ferner sollten sich die Verkäufer:innen mit sog. Locked-Box-Mechanismen gegen Marktunsicherheiten schützen. Zudem sollten sie überlegen, ob und wie sie durch eine nachgelagerte Kaufpreiskomponente (Earn-out) an einer wirtschaftlichen Erholung des Unternehmens beteiligt sein wollen – auch als Gegenreaktion auf einen von den Käufer:innen geforderten deutlichen Risikoabschlag und damit eines geringeren Kaufpreises. Jedenfalls sollten sich die Verkäufer:innen aufgrund der bestehenden Unsicherheiten vor zusätzlichen Gewährleistungen und Freistellungen schützen und eine möglichst niedrige Haftungshöchstgrenze anstrengen oder die Risiken aus den Garantien über eine sog. W&I-Versicherung absichern.

## Worauf sollte ein:e Käufer:in im Corona-Umfeld achten?

Der:die Käufer:in sollte sich im Rahmen der Due Diligence neben Kündigungsrechten in wichtigen Verträgen aufgrund der Beeinträchtigungen durch Covid-19 auch nach Krisenmanagement-Plänen und bereits durchgeführten Maßnahmen (Homeoffice,

Kurzarbeit) bei der Zielgesellschaft erkundigen. Zudem sind die Konsequenzen eines Erwerbs für gewährte Corona-Hilfen zu hinterfragen. Der:die Käufer:in sollte schließlich ein Rücktrittsrecht für den Fall einer wesentlichen Verschlechterung der Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage der Zielgesellschaft zwischen Signing und Closing in Betracht ziehen. Mit der Vereinbarung einer sog. »MAC«-Klausel (Material Adverse Change) kann der:die Käufer:in den:die Verkäufer:in in das Risiko bestimmter unternehmerischer Unsicherheiten einbinden, etwa um unter bestimmten Voraussetzungen Nachverhandlungen über den Kaufpreis zu ermöglichen.

Die Autoren, Dr. Peter Mailänder und Dr. Timo Alte, sind Partner der Kanzlei Haver & Mailänder, Stuttgart, und auf nationale und internationale M&A-Transaktionen im Mittelstand spezialisiert.

[www.haver-mailaender.de](http://www.haver-mailaender.de)



**HAYER & MAILÄNDER**  
RECHTSANWÄLTE

Im Frühjahr 2020 hat die Coronapandemie das mittelständische M&A-Geschäft quasi von heute auf morgen zum Erliegen gebracht. Die Unsicherheit bei Investor:innen und Unternehmer:innen führte zu einem

## Die Arbeitswelt musste sich agil verändern – welche Lehren zieht man daraus?

Kaum ein anderes Rechtsgebiet war so umfassend von der Covid-Pandemie betroffen wie das Arbeitsrecht. Kein Wunder, schließlich regelt diese juristische Disziplin die Art und Weise, wie Menschen ihren beruflichen Alltag verrichten. Und dieser wurde durch Corona bekanntlich gehörig auf den Kopf gestellt. Nun stellt sich die Frage, wie die Rechtsprechung mit den neuen juristischen Fragen umgeht – und ob langfristig Änderungen daraus hervorgehen werden.

TEXT SMA

Vieles, was jahrzehntlang in der deutschen Wirtschaftswelt als »normal« angesehen wurde, verlor in den letzten eininhalb Jahren an Bedeutung: Das allmorgendliche Pendeln zum Arbeitsplatz, die täglichen Face-to-Face-Sitzungen mit Kolleginnen und Kollegen sowie die abendliche Rückkehr in die eigenen vier Wände gehörten auf einmal der Vergangenheit an. An ihre Stelle traten für einen Großteil der Arbeitnehmerschaft neue berufliche Facetten wie Homeoffice und virtuelle Meetings.

Diese Instrumente halfen zahlreichen Unternehmen dabei, sich mit den neuen Gegebenheiten so gut wie möglich zu arrangieren. Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass die EU per Sondererlass eine Vereinfachung der Spielregeln einführte: Zum Beispiel galten die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice ausgeführten Tätigkeiten dennoch als am Ort des Unternehmens sitzes erbracht. Dieser Kniff verhindert unter anderem, dass komplexe steuerliche Konsequenzen entstehen.

### Wie geht es weiter?

Die Pandemie hat für abertausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen kulturellen Wandel erzwungen, der zuvor beinahe unerreichbar schien. Könnte man demnach behaupten, dass die quasi »erzwungene« zusätzliche Flexibilität der Wirtschaft einen positiven Aspekt der Pandemie darstellt? Wahrscheinlich. Doch wird dieser Wandel arbeitsrechtlich von Dauer sein? Das bezweifeln zumindest die Experten und Expertinnen des juristischen Fachmagazins »Legal Tribune Online« (LTO): In einem aktuellen Beitrag erinnern sie daran, dass das Kanzleramt den ersten Gesetzesentwurf zum »Mobilen-Arbeiten-Gesetz« aufgrund massiven Widerstands gestoppt hat – und dass auch die aktuellen Regelungen der »SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung« bzw. des »Infektionsschutzgesetzes« nur befristet sind. Am 30. Juni kehrt aus rechtlicher Sicht alles zur Normalität zurück. Das spreche laut den Autoren dafür, dass es in Deutschland auf Dauer keinen verbindlichen Rechtsanspruch

für eine Tätigkeit außerhalb des Büros geben wird. Dies, obwohl nahezu sämtliche Unternehmen die Vorteile der flexiblen Arbeitsformen nutzen.

Eine verpasste Chance? Dies scheinen auf jeden Fall manche Wirtschaftsvertreter so zu sehen. Denn im gleichen Beitrag wird unter anderem die Deutsche Bank zitiert, die unabhängig von einer gesetzlichen Regelung beabsichtigt, das Homeoffice zu einem zentralen Bestandteil ihrer »Post-Corona-Arbeitswelt« zu machen. Eine Quote von bis zu 40 Prozent wird diesbezüglich als sinnvoll erachtet. Denn durch die Pandemie sei die Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden vor Ort in den Hintergrund getreten und auch das Nutzen von Einsparpotentialen werde dank Desk-Sharing und Co.

### Gelerntes nicht verlernen

In juristischen Fachkreisen sowie in Unternehmen wird also aktuell diskutiert, welche

Learnings man aus der Pandemie sinnvollerweise arbeitsrechtlich in die Zeit nach Corona hinüberretten soll – und wie dafür konkret vorzugehen ist. Überraschenderweise scheint der Gesetzgeber laut LTO aber eine andere Richtung einzuschlagen: So seien im aktuellen »Regierungsentwurf zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz« wesentliche Erleichterungen unauffindbar, die das Arbeiten im Lockdown massiv begünstigt haben. Dazu gehört etwa die Möglichkeit, Einigungsstellen digital durchzuführen. Die einfache Regelung, dass Betriebsratssitzungen digital durchgeführt werden können, sei zwar vorhanden, werde aber unnötig verkompliziert.

Die Autoren bringen die Schwere dieser Versäumnisse unmissverständlich auf den Punkt: »Sollte der Entwurf so umgesetzt werden, würde das Arbeitsrecht ins analoge Zeitalter zurückversetzt werden.« Und das würde bedeuten, dass einer der wenigen potenziell positiven Aspekte der Pandemie wirkungslos bleibt.

ANZEIGE

## JURISTISCHE MASTER BERUFSBEGLEITEND STUDIERN

### Neue Karrierechancen durch fachliche Spezialisierung

#### BAURECHT UND BAUMANAGEMENT (M.A.)

Innovative Kombination der Bereiche Baurecht, Bauökonomie sowie Bautechnik

#### COMPETITION & REGULATION (LL.M.)

Einmalige praxisbezogene Spezialisierung im Wettbewerbs- und Regulierungsrecht

#### CORPORATE & BUSINESS LAW (LL.M.)

Handels- und Gesellschaftsrecht & interdisziplinäre Verknüpfung von Recht und Wirtschaft

#### NACHHALTIGKEITSRECHT (LL.M.)

Spezialisierung insbesondere im Energie- und Ressourcenschutzrecht

#### TAX LAW – STEUERRECHT (LL.M.)

Zielgerichtete Vorbereitung auf das Steuerberaterexamen

[www.leuphana.de/juristische-master-berufsbegleitend](http://www.leuphana.de/juristische-master-berufsbegleitend)

Digitaler  
Infotag 26.06.2021  
Jetzt anmelden unter:  
[www.leuphana.de/  
ps-infotag](http://www.leuphana.de/ps-infotag)

  
**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

# Die Operation am lebenden Unternehmenskörper

Ein eingespieltes Team aus Interims-Geschäftsführer:innen und rechtlichen Berater:innen tauscht sich über erste Maßnahmen bei der Bewältigung des Krisenfalls aus. Sie geben ihr Praxis-Knowhow preis.

**Marion Bernhardt:** Die Krise kommt oft überraschend. Häufig erhalte ich den Anruf als Arbeitsrechtlerin. Denn der erste Verdacht richtet sich regelmäßig gegen Mitarbeitende der ersten Reihe oder aber die Geschäftsleitung selbst. Der Leiter der Entwicklungsabteilung fällt plötzlich wegen einer fehlgeleiteten Email auf, weil er an einem externen Labor beteiligt ist, das über viele Jahre erhebliche Summen für angelegte Testungen erhalten hat. In einem laufenden Vergabeverfahren steht der Mitarbeiter plötzlich vor seinem Chef und hält ihm das Angebot des Mitbewerbers vor. Oder aber eine Mitarbeiterin im Einkauf steht im Verdacht, käuflich zu sein und einen bestimmten Geschäftspartner über Jahre hinweg gezielt bevorzugt zu haben. Das können Einzelfälle sein, aber auch komplexere Schadenssachverhalte, deren wirtschaftliche Dimensionen erst nach und nach sichtbar werden. Je nachdem stellen sich dann sofort eine Reihe von Fragen: Welche allerersten Sicherungsmaßnahmen sind geboten? Muss ich aufklären, muss ich eine Strafanzeige stellen beziehungsweise welche Vor- und Nachteile hat das? Welche Fristen bestehen arbeitsrechtlich? Gegebenenfalls läuft bereits ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren, das weitere Fragen aufwirft.

**Winfried Bullinger:** Die Erfahrung zeigt, dass gerade die Phase unmittelbar nach dem Aufdecken des Sachverhalts von entscheidender Bedeutung für die Krisenbewältigung ist. Häufig werden hier bereits wesentliche Weichen gestellt. Die frühzeitige Einbindung des externen Beraterteams bietet der Geschäftsführung oder dem Aufsichtsrat Entlastung. Neben der fachlichen Expertise ist der Vorteil der Berater:innen, dass sie emotional Abstand zu dem Geschehen haben. Das erleichtert, notwendige Entscheidungen nach dem ersten Schock ad hoc zu treffen. Es bedarf einer wirklichen Kraftanstrengung, dem ausschreibenden Unternehmen mitzuteilen, dass man hoch vertrauliche Ausschreibungsunterlagen mit Bewertung der Angebote in Händen hält. Wenn man die Chance, die Wahrheit zu sagen, ungenutzt verpasst, zerstört man später Vertrauen, wenn die Wahrheit ans Licht kommt. Eine bewährte Herangehensweise ist es, direkt zu Beginn einen Kreis von Personen aus »Internen« und »Externen« zu bestimmen, die sich um die Krise kümmern. Es kann damit auch vermieden werden, dass die berühmte »Gerüchteküche« entsteht.

**Frank Mattat:** Wichtig in einer solchen Krisensituation ist, dass das operative Geschäft des Unternehmens so wenig als möglich in Mitleidenschaft gezogen wird und Verunsicherungen bei den Mitarbeitenden so schnell als möglich ausgeräumt werden. Ich muss mich um das Business kümmern. Sobald der erste Schock überwunden ist, geht es darum, sich sehr schnell ein Bild von der Situation zu machen und notwendige operative Maßnahmen einzuleiten. Dabei haben wir sehr gute Erfahrungen mit Krisenteams gemacht, denen auch Vertreter:innen des Unternehmens angehören, damit wir herausfinden, wie das Unternehmen tickt. Unser interdisziplinäres Team bringt dann das notwendige externe Fach-Knowhow wie auch die erforderliche Neutralität und Objektivität mit. Durch die Verzahnung mit unserer juristischen, kommunikativen und unternehmerischen Expertise und Erfahrung können wir nicht nur sehr wirksam, sondern auch konsequent agieren.

**Gerd Leutner:** Teil unserer Aufgabe ist die Spurensuche. Die Beweise müssen gesichert werden. Es geht darum, dass die Leitungsorgane schnell informierte und sachgerechte Entscheidungen treffen können. Und es geht natürlich auch darum, die Verantwortlichkeit für Unregelmäßigkeiten klar zu erfassen, die Haftungssituation für die Beteiligten zu analysieren, um die Leitungs- und Aufsichtsorgane vor unberechtigten Vorwürfen in Schutz nehmen zu können. Wir stoßen dann zum Beispiel auf Manipulationen, Verträge ergeben aus kaufmännischer Sicht keinen Sinn, oder – andersherum – bestimmte Transaktionen sind überhaupt nicht durch Verträge unterlegt. Auch können sonderbare Verhaltensmuster von Akteuren, wie etwa konspiratives Verhalten, das durch keine kaufmännischen Gründe gerechtfertigt ist, verwertbare Hinweise auf Unregelmäßigkeiten liefern.

**Marion Bernhardt:** Expertise und Schnelligkeit sind gefragt. Gerade am Anfang geht es darum, möglichst schnell ein Bild zu bekommen. Bei Investigationen setzen wir deshalb möglichst Legal Tech ein und soweit sinnvoll, unser Smart Operations-Team, das entsprechend geschult ist. Beteiligungsrechte von etwaigen Betriebsräten müssen berücksichtigt werden. Datenschutz spielt natürlich auch eine Rolle. Vor allem für die Durchführung von Interviews aber ist Erfahrung wichtig, hier kommt es auf die Fähigkeit an, das richtige Gespür für sein Gegenüber zu entwickeln und nicht in Standards zu verharren. Vertrauensbildung kann ebenso gefragt sein wie der versierte Umgang mit verdächtigten Mitarbeitern, die – gegebenenfalls vertreten durch eigene Anwälte:innen – Ausweichmanöver fahren. Da geht es dann auch darum, den richtigen Zeitpunkt abzuspassen, wann fristlos zu kündigen ist.

**Winfried Bullinger:** Die Sofortmaßnahmen müssen von Anbeginn an mit einer richtigen Kommunikationsstrategie nach innen wie nach außen verbunden werden. Die Kommunikation sollte knapp, wahr und fundiert sein, sodass spätere Berichtigungen des Sachverhalts, die die Glaubwürdigkeit schwächen, möglichst wegfallen. Die einzelnen Aussagen sollten ausschließlich durch die dazu bestimmte Person erfolgen, etwa die Geschäftsführerin oder einen Vertreter. Auch die vorherige juristische Überprüfung der beabsichtigten Erklärung ist wichtig, um Fehler zu vermeiden. Der Einfluss der sozialen Medien darf in Bezug auf die Verbreitung von »News« nicht unterschätzt werden. Es empfiehlt sich hier, offen mit den Mitarbeitenden darüber

zu sprechen, dass sie keine innerbetrieblichen Nachrichten über Facebook & Co. mit Bekannten oder gar der Öffentlichkeit teilen. Nicht selten droht nach dem Krisenfall sogar eine Verletzung des Geheimnisschutzes zum Schaden des Unternehmens. Die professionelle Begleitung der Unternehmenskommunikation ist daher notwendiger Bestandteil der Beratung.

**Frank Mattat:** In der Praxis ist es immer wieder eine Herausforderung, neben dem schnellen Beschaffen der relevanten Informationen und deren Analyse, die Maßnahmen zeitlich wie auch inhaltlich zu priorisieren. Daneben ist es unsere Erfahrung, dass – abgesehen von der ad hoc Risikoabwehr – die Kommunikation mit den Stakeholdern des Unternehmens, seien es die Aufsichtsgremien, Organe, Mitarbeitende aber auch Behörden, Lieferunternehmen und Kundschaft ein maßgeblicher Erfolgsfaktor ist. Durch das Schaffen von Transparenz und das Aufzeigen von Handlungs- und Lösungsperspektiven gewinnt man die Stakeholder als Partner für die Neuausrichtung des Unternehmens. Auch wenn ein Interimsmandat häufig auf die Ermittlung von Krisenursachen und die Krisenbewältigung ausgerichtet ist, können wir wichtige und substanzielle Impulse, Roadmaps und Tools für die Gesundung und Neuausrichtung bereitstellen.

**Marion Bernhardt:** Was einmal mehr zeigt, dass es bei der »Operation« des Unternehmenskörpers um mehr geht als die reine Bewältigung des Schadensfalls und personelle Konsequenzen. Wir gehen das Thema ganzheitlich an – wie in der Medizin. Wie wickele ich laufende Vertragsbeziehungen mit zweifelhaften Geschäftspartner:innen ab, auf die ich ein Stück weit angewiesen bin – ohne Nachteile für künftige Schadenersatzprozesse? Und es geht natürlich auch um Prävention. Erkenntnisse aus der Investigation, wie etwa strukturelle Defizite, müssen zügig angegangen werden, was zu organisatorischen Veränderungen führen kann oder aber zu der Erkenntnis, dass das Compliance-Management-System auf einen zeitgemäßen Standard gebracht werden muss. Dabei muss auch geprüft werden, ob Führungspositionen richtig besetzt sind und wie die Unternehmenskultur günstig beeinflusst werden kann.

**Gerd Leutner:** Im Ausgangspunkt ist der Geschäftsführer, in dessen Geschäftsbereich der Vorgang fällt, der maßgebliche Ansprech- und Kooperationspartner; er ist der Dreh- und Angelpunkt aller Aufklärungs-, Sicherungs- und

Bereinigungsmaßnahmen. Weitere Gremien sind entsprechend der Schwere der Situation einzubinden. Wenn sich Vorwürfe allerdings gegen ein Geschäftsführungsmitglied selbst richten, muss der Kommunikationskanal ein anderer sein. Hier rücken die Gesellschafterversammlung und weitere Gesellschaftsgremien wie Aufsichtsrat oder Beirat in den Vordergrund. Weil Reaktion auf Krisensituationen für diese Gremien eine Ausnahmesituation ist, auf deren Bewältigung sie nicht immer vorbereitet sind, ist es in solchen Fällen unser Bestreben, Zugang zu einer Person zu erhalten, die handlungsfähig ist und die Autorität besitzt, für das Gremium zu sprechen und Rückhalt für Entscheidungen sicherzustellen.

**Winfried Bullinger:** Bei der Bewältigung der Krisensituation ist es also ganz wichtig, dass das Beraterteam den richtigen »Rundumblick« mitbringt und miteinander gut vernetzt agiert. Es bedarf einer einheitlichen Strategie ohne Widersprüche. Das kann nur funktionieren, wenn neben einem generalistischen Ansatz erfahrene Spezialist:innen im Team tätig werden, fachlich wie inhaltlich. Da ist es natürlich ein Vorteil, wenn das Team sich kennt und bereits in anderen Fällen interdisziplinär zusammengearbeitet hat. Die Zusammenarbeit zwischen den Anwälte:innen, die sich um die zivilrechtlichen Folgen der Krise wie Schadensersatz kümmern, und den Anwälte:innen, die sich mit dem Strafrecht befassen, muss einfach klappen. Der Wissensstand im gesamten Team sollte stets auf der Höhe sein, um dem Unternehmen bei der Bewältigung der Krisensituation optimal zu helfen.

**Frank Mattat:** Warum sind wir mit unserem Ansatz so erfolgreich? Ich denke, weil wir unsere Expertise in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Kommunikation auf die jeweilige Situation maßgeschneidert einsetzen und uns persönlich in der Lösungserarbeitung und -umsetzung engagieren. Unser größter Erfolgsfaktor ist aber sicher unsere langjährige Erfahrung im Führen und Restrukturieren von Organisationen.

[www.cms.law](http://www.cms.law)

**CMS**  
law · tax · future



Die Autoren: Frank Mattat, Godrevy; Marion Bernhardt, Winfried Bullinger, Gerd Leutner, CMS Hasche Sigle

# Kündigungen in Zeiten von Corona

Seit dem Beginn der Coronapandemie sind die Anzahlen betriebsbedingter Kündigungen in die Höhe geschossen. Doch ob »Corona« bereits ein Kündigungsgrund ist und welche Gestaltungsmöglichkeiten es für Arbeitnehmer gibt, erläutern die Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht Schekib Fischer und Michael Kassabalidis.

## Herr Michael Kassabalidis, ist »Corona« bereits ein Kündigungsgrund und hat ein Arbeitnehmer in diesen Zeiten überhaupt eine Chance, sich gegen eine so begründete Kündigung zu wehren?

Corona ist nicht per se ein Kündigungsgrund. Vor den Arbeitsgerichten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zeiten von Corona mitunter gute Chancen, ihr Arbeitsverhältnis im Falle einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung fortsetzen zu können. Denn die Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe liegen beim Arbeitgebenden und insbesondere, wenn dieser nur pauschal auf die Covid-19-Situation und einen damit verbundenen Umsatzrückgang verweist, kann ein Arbeitnehmender vor den Arbeitsgerichten mit einer gegen die Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage gewinnen und seinen Arbeitsplatz behalten.

## Gibt es dazu bereits Präzedenzentscheidungen und lassen sich aktuell Besonderheiten in der Arbeitsrechtspraxis aus Arbeitnehmersicht feststellen?

Die gerade genannten Grundsätze sind beispielsweise vom Arbeitsgericht Berlin in mehreren Urteilen aus dem Jahr 2020 entschieden worden. Bedingt durch Corona gibt es aktuell zwar vermehrt Entlassungen, jedoch ist der Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich gut. Aktuell haben Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer zudem aufgrund der schwierigeren Lage am Arbeitsmarkt überwiegend ein Interesse am Bestand ihres Arbeitsverhältnisses, statt an einer Beendigung gegen Zahlung einer Abfindung.

## Herr Schekib Fischer, wenn Arbeitnehmende sich dennoch dazu entschließen, den Trennungsweg einzuschlagen, was ist dann zu beachten?

In der Regel sprechen viele Arbeitnehmende in solchen Situationen direkt über die Höhe einer Abfindung, obwohl ein Anspruch darauf in der Regel nicht besteht. In einem ersten Schritt müssen sich Arbeitnehmende überlegen, welches wirtschaftliche Volumen erforderlich ist, um den Verlust des Arbeitsverhältnisses zu kompensieren. Was eine realistische Zielgröße ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von den Sozialdaten des Arbeitnehmenden, der Verteilung der Risiken im Prozess, aber auch vom Leidensdruck des Arbeitgebenden.

## Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Arbeitnehmende konkret?

Der Klassiker ist die sogenannte Abfindungslösung, das heißt zum Ablauf der Kündigungsfrist wird die ausgehandelte Abfindung ausgezahlt, wobei schon hier die Details wie Zahlungszeitpunkt entscheidend sein können, etwa mit Blick auf steuerliche Folgen (sog. 1/5 Regelung). Gerade für ältere Arbeitnehmende könnten Lösungen

unter dem Oberbegriff »bezahlte Zeit« interessante Alternativen darstellen. Darunter fällt das Modell der langen bezahlten Freistellung. Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmende, statt einer Abfindung, das Arbeitsverhältnis so lange über das Ende der Kündigungsfrist hinaus bezahlt freigestellt verlängert, bis das ausgehandelte wirtschaftliche Volumen erreicht ist. Das hat den Vorteil, dass der Arbeitnehmende den Zeitraum zum Eintritt in den Ruhestand einerseits verkürzt, andererseits sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis bewerben kann und die Sozialversicherungsbeiträge in dem Zeitraum weiterhin wie bisher abgeführt werden. Die Sprinterklausel bietet dem Arbeitnehmenden die Flexibilität, dennoch jederzeit vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen und sich in diesem Fall alle offenen Gehälter als Abfindung auszahlen zu lassen. Daneben gibt es noch die Möglichkeit der Vorruhestandsvereinbarung und des Altersteilzeitmodells.

Fischer Fachanwälte für Arbeitsrecht ist eine führende Arbeitsrechtskanzlei für Arbeitnehmer, Führungskräfte und Betriebsräte.

Weitere Informationen unter:  
[www.fischer-arbeitsrecht.de](http://www.fischer-arbeitsrecht.de)



Schekib Fischer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Michael Kassabalidis

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

**FISCHER**  
Fachanwälte für Arbeitsrecht

## BRANDREPORT KANZLEI LENKEIT

# »Flexible Arbeitsbedingungen werden in Zukunft wichtiger«

Corona hat schon jetzt die Arbeitswelt nachhaltig beeinflusst. Daniel Lenkeit, einer der führenden Arbeitsrechtsexperten im Mainzer Raum, vertritt Unternehmen ebenso wie Arbeitnehmer. Im Interview wagt er einen Ausblick in die Arbeitswelt nach Corona.



Daniel Lenkeit  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Herr Daniel Lenkeit, alle sprechen von der Coronakrise. Aber was ist danach?

Sicherlich hat Corona in Teilbereichen zu einem Paradigmenwechsel geführt. Denken Sie nur an die Reduzierung der Mobilität durch die Digitalisierung. Ein neues Verständnis zum Homeoffice ist ebenso die Folge wie zunehmend virtuelle Meetings. Unternehmen nutzen zudem die Krise als Chance, festgefahrene Strukturen auf ihre Wertigkeit zu prüfen.

Das Arbeitsrecht ist jedoch seit jeher im steten Wandel. Im Moment drängt sich die

Pandemie aber immer noch in den medialen Vordergrund, sodass andere wichtige Entwicklungen etwas aus dem Fokus geraten.

## Was meinen Sie damit?

Das Europarecht nimmt immer mehr Einfluss. Denken Sie an Datenschutz, die Transparenz-Richtlinie 2019/1152 oder die Reform des Befristungsrechts. Auch auf nationaler Ebene ist einiges los: Der Richtungswechsel des BAG zur Beweislast beim Annahmeverzug hat das Potenzial, die bisher üblichen Methoden bei Abfindungsverhandlungen aufzubrechen.

## Müssen wir uns also auf weitreichende Änderungen in der Arbeitswelt einstellen?

Alles deutet darauf hin, dass Flexibilität immer wichtiger wird. Arbeitgebende haben das spätestens in der Krise gelernt, Arbeitnehmende entdecken immer mehr das Bedürfnis danach. Flexiblere Arbeitsbedingungen führen aber auch zu neuen Rechtsfragen bezüglich Arbeitsschutz zu Hause, flexiblen Arbeitszeiten oder dem Recht, Homeoffice anzuordnen

oder einzufordern. Ein moderner Arbeitsvertrag sollte diese Dinge regeln.

« **Arbeitnehmende entdecken immer mehr das Bedürfnis nach Flexibilität.**

## Lösen Aufhebungsverträge als flexibleres Mittel die Kündigung ab?

Sie werden jedenfalls immer mehr genutzt. Aufhebungsverträge sind deshalb interessant, weil sie den Vertragsparteien viel Gestaltungsspielraum lassen und Rechtssicherheit schaffen. Durch eine kreative Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel wie Freistellungen, individuelle Beendigungsfristen und Sprinterklauseln können zudem für beide Seiten wirtschaftlich sinnvolle Ergebnisse erzielt werden, die über die reine Abfindungslösung hinausgehen. Sie sind aus Sicht des Arbeitgebenden die eleganteste und in der Regel auch günstigste Möglichkeit, sich von einem Arbeitnehmenden zu trennen. Wichtig ist, dass der Vertrag und dessen Zustandekommen keinen Anlass für eine Anfechtung bieten. Hier kann

sich der Arbeitgebende ansonsten schadenersatzpflichtig machen oder, noch schlimmer, sieht sich Monate später gezwungen, den Arbeitnehmenden wieder zu beschäftigen.

Für den trennungswilligen Arbeitnehmenden kann der Aufhebungsvertrag auch sinnvoll sein. Aber Vorsicht! Bei der wirtschaftlichen Betrachtung müssen neben der angemessenen Höhe einer Abfindung auch sozialversicherungsrechtliche Nachteile einkalkuliert oder im Vorfeld beseitigt werden.

## Apropos Flexibilität. Das BAG hat jüngst festgestellt, dass der Kündigungsschutz bei Schwangeren bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrages greift. Was bedeutet das für die Praxis?

Die Entscheidung des BAG ist angesichts des weitreichenden Mutterschutzes nur konsequent, führt aber arbeitgeberseitig zu einem organisatorischen Problem. Die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Täuschung ist nur in den wenigsten Fällen möglich. Deshalb ist Arbeitgebenden mitunter dringend anzuraten, Probezeitbefristungen zu vereinbaren.

« **Unternehmen nutzen die Krise als Chance, festgefahrene Strukturen auf ihre Wertigkeit zu prüfen.**

Weitere Infos:  
[www.ra-lenkeit.de](http://www.ra-lenkeit.de)

INTERVIEW RÜDIGER  
SCHMIDT-SODINGEN

Kanzlei  
**Lenkeit**

# Die Kanzlei, die Unternehmen in schwierigen Zeiten beisteht

Die Coronapandemie hat direkte Auswirkungen auf Unternehmen sämtlicher Branchen und Größen. Eine dieser Folgen besteht darin, dass vermehrt auch kleine und mittelgroße Betriebe ihre betrieblichen Strukturen auf den Prüfstand stellen und ggf. ihre Belegschaft reduzieren müssen. Bei diesem schwierigen Schritt unterstützen sie die Expertinnen und Experten der Wirtschaftskanzlei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte.

Interview mit Florian Christ, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Geschäftsführender Gesellschafter bei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte.



**Florian Christ**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Geschäftsführender Gesellschafter  
RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte

## Florian Christ, welche Konsequenzen hatte und hat Covid-19 auf Ihre Arbeit?

Als breit aufgestellte Kanzlei mit Beratungsschwerpunkten im Arbeits- und Gesellschaftsrecht konnten wir nach kurzfristiger Anpassung der Beratungsabläufe unsere Mandant:innen auch in Lockdown-Phasen gewohnt verlässlich unterstützen und beraten. Gerichtsverfahren laufen nach Unterbrechungen momentan wieder normal weiter und auch wir nutzen verstärkt digitale Medien zur Kommunikation mit Mandant:innen und Gerichten. Ein merklicher Effekt der Pandemie besteht für uns darin, dass wir in den letzten Monaten neben zahlreichen tagesaktuellen Fragestellungen zum arbeitsrechtlichen Umgang mit der Covid-19-Pandemie vermehrt auch mit den Themen »Restrukturierung« und »Personalabbau« im Mittelstand zu tun hatten. In vielen Unternehmen wurden bereits überfällige Maßnahmen im Bereich Personal, die mitunter auch schon vor der Pandemie notwendig gewesen wären, hinausgezögert. Dieser Effekt wurde durch die Pandemie nun sozusagen verstärkt, nicht unbedingt initial ausgelöst. Gerade kleinere und mittelgroße Unternehmen tun sich mit diesen Schritten aber äußerst schwer.

## Worauf ist das zurückzuführen?

Einerseits auf die schlichte Tatsache, dass ein struktureller Personalabbau bei Mittelständlern sehr selten vorkommt – und es ihnen dementsprechend sowohl an Erfahrung als auch an den notwendigen Beratungsstrukturen fehlt. Große Konzerne sind da anders aufgestellt. Natürlich gehören Personalabbau und Massenentlassungen auch dort nicht zum »Daily Business«, dennoch sind ihnen derartige Maßnahmen nicht

vollkommen fremd. Und andererseits besteht bei KMU häufig auch eine kulturelle Scheu davor, einschneidende Eingriffe bei der Belegschaft vorzunehmen.

## Wie äußert sich das?

Wir erleben immer wieder, dass dieses Thema – bewusst oder unbewusst – von den Verantwortlichen auf die lange Bank geschoben wird. Denn natürlich ist ein Personalabbau eine unpopuläre Maßnahme, die sowohl interne als auch externe Widerstände auslösen kann. Darüber hinaus ist in Unternehmen, die nicht mehr als 500 bis 1000 Leute umfassen, die Nähe zwischen Belegschaft und Geschäftsführung eine ganz andere als in Großkonzernen. Es geht dort persönlicher zu, es kennt sozusagen jeder jeden. Diese Tatsache stellt eine zusätzliche Hürde dar, die dazu führen kann, dass wichtige und durchaus »schmerzhaft« Schritte nicht getan werden – obschon sie aus unternehmerischer Sicht längst notwendig wären. Werden erforderliche Korrekturen aber nicht vorgenommen, gefährdet das potenziell die Zukunft der gesamten Firma. Es geraten dann viel mehr Arbeitsplätze in Gefahr.

## Eine schwierige Situation. Welche Rolle können Sie und das Team von RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte hier einnehmen?

Eine wichtige Aufgabe neben rein rechtlichen Aspekten besteht auch darin, den Verantwortlichen die Scheu vor unternehmerischen Änderungen zu nehmen. Denn bereits das Wort »Sozialplan« kann bei einer KMU-Geschäftsführung beinahe Panik auslösen. Wir geben den Entscheiderinnen und Entscheidern zu verstehen, dass die zu treffenden Maßnahmen selbstverständlich unpopulär und unangenehm sind – aber auch machbar und nun mal notwendig. Allerdings möchte ich nicht den Eindruck erwecken, dass wir unsere Mandant:innen irgendwelche »Kahlschlag-Strategien« ans Herz legen, im Gegenteil. Ein nicht vermeidbarer Personalabbau sollte möglichst sozialverträglich ablaufen und darüber hinaus zur Modernisierung und damit Zukunftssicherung eines Betriebs beitragen. Ganz wichtig: Wurde der Personalabbau beschlossen, muss man in der Umsetzung stringent sein und klar kommunizieren. Das kann für KMU besonders schwierig sein, weil die Mitarbeitenden nicht einfach anonyme Namen auf einer Liste sind. Doch weil es bei einer

Restrukturierung diverse rechtliche Regularien zu beachten gilt, kann man nicht einfach »fünfe gerade sein« lassen – Fristen und Formalitäten müssen zwingend eingehalten werden. Es ist eine unserer Kernaufgaben als anwaltliche Berater, dass dies geschieht. Unser Vorteil: Als mittelgroße Wirtschaftskanzlei genießen wir eine gewisse Kreditwürdigkeit bei den Mittelständlern und gewährleisten eine persönliche Betreuung mit kurzen Reaktionszeiten.

## Welches sind die Herausforderungen der Umsetzung, nachdem der Entscheid zum Personalabbau gefällt wurde?

Meist Zeitdruck sowie die mangelnde Erfahrung zum Thema in den federführenden Abteilungen, sowohl bei der Personalabteilung als auch bei Betriebsräten. Darum sind wir in solchen Fällen nicht nur fachlich rechtsberatend, sondern mitunter auch gestaltend vor Ort tätig – wir begleiten die betroffenen Unternehmen in dieser Phase sehr eng durch die verschiedenen Umsetzungsschritte. Oft bilden wir ein Projektteam aus unseren Referenten Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht und beraten dann Hand in Hand, da in der Regel verschiedene Unternehmensbereiche von Restrukturierungen betroffen sind. Wir verschaffen uns auch rasch einen Überblick über den Personalbestand sowie die individuellen und kollektiven Arbeitsrechtsstrukturen und eruieren, wie der Betrieb nach dem Abbau zukunftsfähig aufgestellt sein wird. Zudem helfen wir auch dabei, möglichst Alternativen zu Kündigungen zu finden, wie etwa Rentenübergangsmo- delle oder sozialverträgliche Exit-Varianten auf einvernehmlicher Basis. Wichtige Ziele sind hierbei natürlich auch, einen möglichst realistischen Zeit- und Budgetplan aufzustellen und lange Konflikt- und Prozessphasen zu vermeiden. Es sind viele rechtliche sowie unternehmerische Fragen, die unsere Mandant:innen während dieser Zeit beschäftigen. Und wir gehen davon aus, dass sich in den nächsten Monaten noch weitere Unternehmen diesem Thema erstmals stellen werden müssen.

## Wie kommt RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte zu diesen Mandaten?

Meist treten betroffene Unternehmen auf der Suche nach Unterstützung aufgrund von Empfehlungen aus unserem Kanzlei- und Mandantennetzwerk direkt an uns heran. Unsere erfahrenen Berater und Beraterinnen sind aus dem Markt bekannt und fachlich etabliert. Für uns als mittelständische Kanzlei stellen kleinere und mittlere Betriebe in Fragen der Restrukturierung einen wichtigen Baustein unserer Mandantenzielgruppe dar.

## Organisieren Sie für Ihre Mandantenunternehmen auch die Kommunikation mit Behörden?

Der Kontakt mit Behörden hat durch die Pandemie sicherlich zugenommen. Beispielsweise

in Fragen einer anstehenden Massenentlassung stehen wir häufig in Kontakt mit den Arbeitsagenturen. Auch die Aspekte der Kurzarbeitsregularien und des Kurzarbeitergeldes als staatliches Corona-Hilfsinstrument haben uns im arbeitsrechtlichen Referat im vergangenen Jahr intensiv beschäftigt. Allerdings muss man wissen, dass für die Gewährung von Kurzarbeit die Voraussetzung gilt, dass in dieser Zeit keine Kündigungen ausgesprochen werden dürfen. Wer also den eigenen Betrieb über das Personalwesen sanieren möchte oder muss, kann davon nicht profitieren.

## Sie sind, wie ausgeführt, nicht nur formal juristisch-beratend tätig, sondern pflegen persönlichen Kontakt zu den Geschäftsführungen im Mittelstand. Wie haben Ihres Erachtens mittelständische Firmen die Pandemie bisher gemeistert?

Die Lage wurde durch Corona sicherlich erschwert, aber den meisten Betrieben ist es gelungen, sich nach dem ersten Schreck weiter zu entwickeln und gut aufzustellen. Sie haben die Agilität, die man KMU gerne nachsagt, unter Beweis gestellt und sich mittlerweile in den meisten Fällen gut mit den neuen Gegebenheiten arrangiert. Rohstoffmangel und Probleme in den Lieferketten treten allerdings teilweise erst jetzt zu Tage und werden gegebenenfalls noch länger fortbestehen. Es kann also selbst bei sinkenden Infektionszahlen unternehmerisch noch keine Entwarnung gegeben werden. Diejenigen Firmen, die bisher wichtige Maßnahmen im Personal- oder Strukturwesen nicht in die Hand genommen haben, sind nun daran, genau dies zu tun. Darüber hinaus ist es vielen Unternehmen gelungen, einen großen Schritt in Sachen Digitalisierung zu tun, was der Wettbewerbsfähigkeit ebenfalls zuträglich sein dürfte.

Weitere Informationen unter [www.rb-heidelberg.com](http://www.rb-heidelberg.com)

## Über RB Reiserer Biesinger Rechtsanwälte

Die Kanzlei wurde im Jahr 2005 am Standort Heidelberg gegründet und berät überwiegend mittelständische und große Unternehmen in allen wirtschaftsrechtlichen Angelegenheiten. Die Schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht. Aufgrund der langjährigen Erfahrung sowie der fachspezifischen Expertise erhalten Mandant:innen eine umfassende und hochkompetente Beratung zu sämtlichen unternehmensrelevanten Themen.



« Eine wichtige Aufgabe neben rein rechtlichen Aspekten besteht auch darin, den Verantwortlichen die Scheu vor unternehmerischen Änderungen zu nehmen.



## »Betriebliche Restrukturierung – rechtzeitig vorbereiten«

Derzeit werden durch Corona-Hilfen, die bevorstehende Bundestagswahl und die flächendeckende Gewährung von Kurzarbeitergeld Schwächen in den Betrieben verdeckt. Viele Unternehmen werden ihre Organisation und Prozesse verändern müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Rechtsanwalt Dr. Knut Müller, Gründer der dkm Rechtsanwälte – Kanzlei für Arbeitsrecht in München, beleuchtet, wie Restrukturierungsmaßnahmen jetzt vorbereitet werden können – und die spätere Durchführung der Restrukturierung arbeits- und insbesondere betriebsverfassungsrechtlich zukünftig zu begleiten ist.

INTERVIEW RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN



**Dr. Knut Müller**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Fachanwalt für Sozialrecht  
Gründer dkm Rechtsanwälte

**Herr Dr. Knut Müller, viele Unternehmen haben spätestens durch die Coronakrise begriffen, dass sie sich wandeln müssen. Was konkret sind die schwierigsten Punkte, wenn man eine Restrukturierung durchführen will?**

Die Schwierigkeit in der Durchführung einer Restrukturierung liegt in der Konkretheit der Planung. Unternehmen brauchen klare Entscheidungen und klare Zielbilder, um sich den zukünftigen Herausforderungen des Marktes zu stellen. Das Arbeitsrecht ist hierbei nur ein Teil des großen Ganzen, was im Rahmen betrieblicher Restrukturierungen zu bedenken ist. Selbstverständlich sind aufsichtsrechtliche Anforderungen, gesetzliche Vorgaben, das Steuerrecht und weitere Themen zu bedenken, bevor eine betriebliche Restrukturierung arbeitsrechtlich angegangen werden kann. Arbeitsrechtlich ist der Erfolg zunächst von der korrekten Aufnahme des Ist-Zustandes abhängig. Daneben ist eine konkrete Definition des Zielbildes erforderlich – und die Beschreibung des Weges vom Ist-Zustand zur Soll-Situation.

Große Bedeutung hat die rechtzeitige und ehrliche Einbindung der wesentlichen Interessenvertreter:innen, dies bezieht sich sowohl auf die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat als auch auf die Betriebsrät:innen. Konkrete Verantwortungen sind festzulegen, einzelne Prozessschritte klar zu definieren und bezüglich eines jeden Prozessschrittes ist ein Eskalationsszenario einzuplanen. Je besser die Eskalationsszenarien geplant sind, je eher wird es in der Praxis möglich sein, Eskalation zu vermeiden.

**Sie sind sowohl Fachanwalt für Arbeits- aber auch für Sozialrecht.**

**Müssen Umstrukturierungen zwangsläufig zum Verlust von Arbeitsplätzen führen – und wie schützt das soziale Sicherungssystem Arbeitnehmer:innen vor dem Verlust ihrer Existenz?**

Die betriebliche Umstrukturierung erfolgt zunächst in der Planung abstrakt vom Mitarbeitenden. Wenn die Betriebsorganisation steht, Aufgaben einzelnen Organisationen zugewiesen und Personalkapazitäten berechnet sind, kann der einzelne Arbeitnehmende betrachtet werden. Organisationen werden nicht um Arbeitnehmende errichtet, sondern die Organisation des Unternehmens folgt dessen Strategie, Zielen und Interessen. Dies bedeutet auch, dass der Blick für den Erhalt von individuellen Arbeitsverhältnissen geöffnet wird. Hat der Unternehmer die mitarbeiterunabhängige Organisationsplanung abgeschlossen, ist die Transformation der Mitarbeitenden in die Organisation zu planen. Dies kann ohne Kündigungen gelingen, denn die Mitarbeitenden sind eine entscheidende Ressource für die Betriebe. Häufig ist es eine gute Investition in die Zukunft, Mitarbeitende zu halten und eben nicht abzubauen. Gelingt das nicht, haben die betroffenen Arbeitnehmenden selbstverständlich den Schutz der sozialen Förderung der SGB III und auch die Unterstützung der Arbeitsagenturen bei der Weitervermittlung. Auch die Unternehmen selbst haben die Möglichkeit, über Transfergesellschaften die Nutzung von Transfer-Kurzarbeitergeld und die staatlich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen den betroffenen Arbeitnehmenden zu helfen und sie so wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern.

**Restrukturierungen betreffen alle Mitarbeitenden – auch jene, die im Unternehmen bleiben. Wird das gerne übersehen? Ja, dies ist in jeder Verhandlung, ob auf der Ebene eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, ein entscheidender Punkt.**

Arbeitnehmervertreter kämpfen um hohe Abfindungen für die ausscheidenden Mitarbeitenden. Diese müssen jedoch von den verbleibenden Mitarbeitenden verdient werden. Es geht nicht nur um den Schutz der Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen müssen, es geht in Verhandlungen über betriebliche Restrukturierungen auch und in erster Linie um die zukunftsfähige Gestaltung des verbleibenden Betriebes, um die Eröffnung von Marktchancen und um die Sicherheit der Arbeitsplätze in der Zukunft.

**Können Sie mit der Durchsetzung oder dem Aufzeigen arbeitsrechtlicher Schritte auch Ängste nehmen? Mitunter sind Anwält:innen, die auf ein Einhalten des Rechts pochen, ja wie ein letzter Anker, wenn das Unternehmen buchstäblich auf den Kopf gestellt wird.**

Das Arbeitsrecht hilft in einer betrieblichen Restrukturierung, den Prozess transparent und vertrauensvoll umzusetzen. Ergebnisse von Restrukturierungen werden leichter akzeptiert, wenn die Verfahrensregeln, wie es zu diesen Ergebnissen kommt, transparent sind und in einem offenen Verfahren erklärt werden. Die Arbeitsrechtlerin hilft folglich dabei, das Verfahren so zu gestalten, dass Eskalationen vermieden, wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen werden können und Regelungen vereinbart werden, die klar verständlich Prozesse erklären und Zukunftsängste nehmen.

**Inwieweit agieren Sie als Anwalt im Kreuzfeuer zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen? Gibt es ein Patentrezept, um Restrukturierungen für beide Seiten zufriedenstellend durchzuführen?**

Ja, das Patentrezept liegt in Vertrauen, Transparenz, Offenheit und Verständnis für die jeweilige

Gegenseite. Jede Form von Ideologie stört den Prozess, verhindert schnelle Lösungen und führt im Ergebnis zu einer Emotionalisierung. Eine betriebliche Restrukturierung verfolgt nicht das Ziel, Mitarbeitenden wehzutun, erfordert aber vom Arbeitgebenden auch das Verständnis, dass die unternehmerisch notwendige Maßnahme sozial und wirtschaftlich einschneidende Folgen für die Betroffenen haben kann. Es ist nicht die Durchsetzung des Rechts, die eine Restrukturierung gelingen lässt, sondern die Akzeptanz der wechselseitigen Interessen.

**Wie kann eine Mitbestimmung auf Unternehmens- und andererseits auch auf Betriebsebene funktionieren?**

Eine erfolgreiche betriebliche Restrukturierung setzt voraus, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig und umfassend über die Notwendigkeit und die Hintergründe der Restrukturierung zu informieren, die Abläufe mit diesem rechtzeitig zu besprechen und insbesondere das Arbeitsverhältnis nicht nur als formale Vertragsbeziehung zwischen einem Arbeitgebenden und einem Arbeitnehmenden zu begreifen, sondern als soziale Beziehung, die auf viele Jahre hin angelegt ist und deren Beendigung für alle Beteiligten gravierende Folgen haben kann. Mitbestimmung bedeutet, das Miteinander konstruktiv anzunehmen.

**Mit der Sozialauswahl, die unter anderem Alter, Betriebszugehörigkeit und Handicaps bewertet, kann ein Betrieb schneller gesunden?**

Die Sozialauswahl ersetzt im Rahmen der betrieblichen Restrukturierung die ansonsten übliche Interessenabwägung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Die Rechtsordnung akzeptiert die betriebliche Restrukturierung als freie unternehmerische Entscheidung und die Sozialauswahl erlaubt es, zukunftsfähige Unternehmen zu gestalten, wettbewerbsfähige Mitarbeitergruppen zusammenzustellen und wirklich die Schutzbedürftigsten zu schützen.

[www.dkm-rechtsanwaelte.de](http://www.dkm-rechtsanwaelte.de)

“ Das Arbeitsrecht hilft in einer betrieblichen Restrukturierung, den Prozess transparent und vertrauensvoll umzusetzen.

# EU-Hinweisgeber-Richtlinie digital und rechtskonform umsetzen



**Der Schutz von Hinweisgebern dient Unternehmen, Behörden und öffentlichen Organisationen gleichermaßen. Doch die Umsetzung mit traditionellen Systemen ist mühsam und kaum zeitgemäß. Wie können digitale Lösungen helfen?**

An wen wenden sich Beschäftigte, wenn sie Benachteiligung oder Regelverstöße am Arbeitsplatz mitbekommen? Wie handle ich als Führungskraft im Fall von Diskriminierung? Wie unterscheidet sich der formelle vom informellen Beschwerdeprozess? Wenn Fragen dieser Art aufkommen, haben die Rechtsabteilungen Fürsorgepflicht, ihre Beschäftigten zu schützen und zu unterstützen.

## Hinweisgeberschutz: Was Unternehmen jetzt wissen müssen

Um einen EU-weiten Standard zum Schutz von Hinweisgebern zu garantieren, hat sich die Europäische Union im Dezember 2019 auf eine Hinweisgeber-Richtlinie (EU Whistleblowing Directive) geeinigt. Bis Ende 2021 haben die EU-Mitgliedsstaaten Zeit, die Vorgaben der Richtlinie in eigene, nationale Gesetze zu gießen.

## EU-Hinweisgeber-Richtlinie einfach und digital umsetzen

Als Web-App für Mitarbeiterunterstützung bietet Evermood eine rechtskonforme Lösung für die Umsetzung der neuen Hinweisgeber-Richtlinie. Für seinen Ansatz wurde das Berliner Unternehmen vom Welp Magazine als eines der besten deutschen Legal Tech Unternehmen 2021 ausgewählt. Bereits 2019 zeichnete das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz Evermood mit dem Preis "Innovation im Bereich Mediation und Konfliktmanagement" aus.

## Was unterscheidet digitale Hinweisgebersysteme von traditionellen?

Ein funktionierendes Beschwerdemanagement ist die Basis für eine ausgezeichnete Unternehmenskultur. Während traditionelle Whistleblowing-Systeme den meisten Mitarbeitenden unbekannt oder zu umständlich sind und somit selten genutzt werden, stellt Evermood eine sichere und leicht zugängliche Lösung dar.

Das System ermöglicht es Beschäftigten, sich anonym an interne oder externe Ombudspersonen zu wenden und damit alle gesetzlichen Anforderungen zu



**Marvin Homburg**  
CEO & Co-Founder

erfüllen. Zudem hilft Evermood Rechtsabteilungen, bestehende Informationen sinnvoll aufzubereiten, um Mitarbeitende und Führungskräfte zu sensibilisieren. Der präventive Ansatz senkt die Hemmschwelle, sodass Bedenken frühzeitig angesprochen und Konflikte zum Teil selbstständig gelöst werden können.

## Wie genau funktioniert Evermood und für welche Themen kann es eingesetzt werden?

Mitarbeitende können rund um die Uhr und anonym von jedem Endgerät aus auf Evermood zugreifen. In der Evermood Mediathek finden Beschäftigte über 200 Videos und Artikel. Diese liefern Antworten auf Fragen wie:

- Was ist ein Verstoß gegen den Datenschutz?
- Was ist ein Verstoß gegen das Vergaberecht?
- Wie ich kann ich schwierige Gesprächssituationen eigenständig lösen?
- Wie handle ich als Führungskraft im Fall von sexueller Belästigung richtig?
- Dürfen Mitarbeiter:innen Geschenke und Unterhaltungen erhalten oder anbieten?

Evermood ist flexibel aufgebaut, sodass alle vorhandenen Vertrauensstellen anonym über Chat und Telefon-Hotline eingebunden werden können. Neben der Verwendung für Compliance und Konfliktmanagement ist ein wesentlicher Mehrwert für Unternehmen, dass sowohl die Mediathek als auch die Anlaufstellen flexibel um die Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement oder Sozialberatung erweitert werden können.

**"Der Aufwand-Nutzen-Faktor bei einer unkomplizierten und schlanken Lösung wie Evermood ist enorm hoch. Wenn die Web-App in der Belegschaft angekommen ist und auch genutzt wird, erhöht sich die Compliance und Mitarbeiterzufriedenheit für das Unternehmen exponentiell."**

— Stephanie Keibel,  
Compliance Officer / Informationssicherheitsbeauftragte, Vereinigte Hagelversicherung

## Abschließende Tipps

Aus Unternehmenssicht ist es lohnenswert, Risiken frühzeitig zu erkennen und einzudämmen, bevor sich ratsuchende Beschäftigte an die zuständige Aufsicht oder gar die Öffentlichkeit wenden. So kann beispielsweise ein unentdecktes Wirtschaftsdelikt Unternehmen bis zu einer Viertelmillion Euro kosten und schwere Imageschäden verursachen. Bei dem Thema Mitarbeiterunterstützung ist es zudem wichtig, dass Organisationen nicht in Silos, sondern ganzheitlich denken. Denn häufig ist es schwierig, individuelles Fehlverhalten von einem Konflikt oder einem Mobbing-Vorfall klar zu unterscheiden. Stattdessen gilt es, für die Beschäftigten einen zentralen Zugang schaffen, über den sie schnell und einfach alle Hilfsangebote finden.

**Mehr zu diesem Thema erfahren  
Sie unter [evermood.com](https://evermood.com)  
oder per Anfrage an:  
[recht@evermood.com](mailto:recht@evermood.com)**





## »Die Kartellverfolgung bleibt für die Behörden ganz oben auf der Agenda«

Eine Spezialistin auf dem Gebiet des Kartellrechts: Dr. Uta Itzen betreut Mandanten in nationalen und internationalen Fusionskontroll- und Kartellbußgeldverfahren. Im Interview erläutert die Partnerin der renommierten Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer, was Unternehmen und sie selbst derzeit bewegt.

INTERVIEW RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN BILD ZVG

### **Frau Dr. Itzen, auch während der Coronakrise ist der kartellrechtliche Beratungsbedarf der Unternehmen ungebremst. Womit haben Unternehmen derzeit am meisten zu kämpfen?**

Der krisenbedingte Einbruch von Absatzmöglichkeiten und die Abhängigkeit von komplexen Lieferketten ist für viele Unternehmen zu einer existenziellen Bedrohung geworden. In unserer kartellrechtlichen Praxis hat sich das durch ein verstärktes Beratungsaufkommen bei dem Einstieg von Eigenkapitalgebern, insbesondere Finanzinvestoren, sowie der Prüfung staatlicher Beihilfen niedergeschlagen. Auch die Prüfung ausländischer Direktinvestitionen hat stark an Bedeutung gewonnen: Der staatliche Protektionismus hat in den letzten Monaten deutlich zugenommen, um kritische Infrastrukturen und Technologien vor dem Ausverkauf zu schützen.

Zugleich hat die Krise den in vielen Branchen ohnehin schon bestehenden Konsolidierungsdruck noch verstärkt. Viele Unternehmen prüfen deshalb strategische Übernahmen und Fusionen, und der Ruf nach »European Champions« wird wieder lauter. Die Wettbewerbsbehörden sehen Transaktionen, die zu besonderer Marktmacht führen, allerdings weiterhin sehr kritisch und haben sich solchen Vorhaben auch in jüngster Zeit wiederholt in den Weg gestellt.

Schließlich beschleunigt die Krise in der Wirtschaft das Streben nach Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Viele Unternehmen suchen in diesen Bereichen nach Möglichkeiten zur Kooperation und wünschen sich einen Erfahrungsaustausch mit Wettbewerbern, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, was kartellrechtlich jedoch oft nicht ohne Weiteres möglich ist. Für die Wettbewerbsbehörden sind viele der Fragestellungen Neuland – mit der Folge, dass es nur begrenzte Guidance zu der Grenzziehung zwischen kartellrechtlich zulässigem und unzulässigem Verhalten gibt. Dies wird insbesondere bei Initiativen zu mehr Nachhaltigkeit als Hemmschuh für Investitionen gesehen.

### **Sie weisen auf die Herausforderungen hin, mit denen Unternehmen in kartellrechtlichen Verfahren zu kämpfen haben. Im M&A-Bereich werden Anmeldeverfahren immer komplexer. Da geht ohne eine anwaltliche Beratung gar nichts mehr, oder?**

Es ist sicher zutreffend, dass Unternehmen fusionskontrollrechtliche Verfahren ab einer bestimmten Größe und Komplexität schon aus Ressourcengründen nicht mehr ausschließlich mit Bordmitteln bewältigen können. Transaktionen zwischen international tätigen Unternehmen lösen in aller Regel Anmeldepflichten bei zahlreichen Wettbewerbsbehörden weltweit aus. Sie verursachen damit aufseiten der Unternehmen einen erheblichen Koordinierungsaufwand. Zudem ist die zunehmende inhaltliche Komplexität der Verfahren für die Unternehmen eine echte Herausforderung. Gerade Verfahren vor der Europäischen Kommission entwickeln sich immer häufiger zu regelrechten Daten- und Dokumentenschlachten. Sie ziehen sich oftmals über Monate hin und führen zu einer für die beteiligten Unternehmen misslichen Schwebesituation, in der das Schicksal der Transaktion unklar ist.

Lassen sich wettbewerbliche Bedenken der Kommission im Laufe des Verfahrens von den Parteien nicht ausräumen, müssen Unternehmen nicht selten weitreichende Abverkäufe konzessionieren, um eine Freigabe zu ermöglichen und ihre Transaktionen zum Abschluss zu bringen.

### **Sie vertreten Unternehmen auch in Kartellverfahren. Früher wurden solche Verfahren meist durch Kronzeugenanträge eines Kartellanten ausgelöst. Doch die Zahl der Anträge ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Woran liegt das? Gibt es einfach weniger Kartelle?**

Das mag durchaus der Fall sein. Die von den Behörden verhängten Bußgelder in Kartellfällen sind sehr empfindlich und deshalb stark abschreckend. Zudem haben die Unternehmen nach unserer Wahrnehmung in den letzten

Jahren sehr stark in die kartellrechtliche Compliance-Arbeit investiert und ihre Mitarbeitenden kontinuierlich geschult.

Gleichwohl wird es auch in der Zukunft weiter zu Kartellverstößen kommen. In der Vergangenheit haben die Kronzeugenprogramme entscheidend dazu beigetragen, dass viele Kartelle »von innen« aufgebrochen worden sind. Unternehmen haben Anträge gestellt und den Behörden Informationen und Beweismittel auf den Tisch gelegt, um im Gegenzug von einer Bußgeldreduzierung – im besten Fall auf null – zu profitieren.

Kronzeugenregelungen schützen jedoch nicht vor Schadensersatzforderungen der potenziell Geschädigten. Im Gegenteil. Solche Schadensersatzanforderungen treffen auch und gerade den geständigen Kronzeugen, dessen Verteidigungsmöglichkeiten im Zivilprozess eingeschränkt sind. Die Aussicht auf jahrelange Auseinandersetzungen mit den eigenen Kunden und das erhebliche finanzielle Risiko, das durch solche Auseinandersetzungen entsteht, macht die Entscheidung für einen Kronzeugenantrag wesentlich komplexer. Behörden haben längst erkannt, dass die Kronzeugenprogramme dadurch an Attraktivität eingebüßt haben. Sie setzen deshalb verstärkt auf anonyme Hinweisgeber, Beschwerden von Kunden sowie den Einsatz Künstlicher Intelligenz zum Aufspüren wettbewerbswidrigen Verhaltens. Klar ist, die Kartellverfolgung bleibt für die Behörden ganz oben auf der Agenda.

### **Sie waren lange auch für den HR-Bereich Ihrer Kanzlei in Deutschland und Österreich zuständig und sind heute Mitglied des internationalen Boards ihrer Kanzlei. Wie hat die Krise das Arbeiten verändert?**

Wir arbeiten seit mehr als einem Jahr fast ausschließlich aus dem Homeoffice. Wir hatten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon vor der Krise flexibles Arbeiten ermöglicht und auch deswegen ist es unseren Teams gut

gelingen, über die Zeit des Lockdowns hinweg weiter effektiv zu arbeiten. Inzwischen erscheint die Rückkehr zu einer reinen Anwesenheitskultur im Büro undenkbar. Für die Zukunft wird es nun darauf ankommen, unseren Teams ein motivierendes und modernes Arbeitsumfeld zu bieten, das den Erfahrungen aus der Krise Rechnung trägt. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rückkehr ins Büro und den persönlichen Austausch in den Teams zu ermöglichen und zugleich die Vorteile des virtuellen Arbeitens zu erhalten. Wir sind sehr stolz darauf, dass wir in der Vergangenheit immer wieder für unsere Personalarbeit ausgezeichnet worden sind, aber ruhen uns darauf keinesfalls aus.

### **Mehrere Studien stellen gerade fest, dass Frauen oftmals zu wenig Vorbilder haben, um in »Männerberufen« Fuß zu fassen und Karriere zu machen. Was empfehlen Sie jungen Juristinnen, die Rechtsanwältin in einer Wirtschaftskanzlei werden wollen?**

Ich würde mir wünschen, dass die jungen Menschen ihre beruflichen Entscheidungen unbeirrt von Klischees und überkommenen Rollenvorstellungen treffen und selbstbewusst nach den Chancen greifen, die sich ihnen bieten. Dies gilt auch und gerade für den Rechtsanwaltsberuf in der Wirtschaftskanzlei. 2002 habe ich in unserem Berliner Büro als Rechtsanwältin angefangen und diese Berufswahl nie bereut. Ich bin inzwischen seit mehr als zehn Jahren Partnerin und arbeite mit vielen herausragenden Rechtsanwältinnen auf allen Karrierestufen zusammen. Die Mehrzahl der angehenden Juristen ist heutzutage weiblich. Wir haben gute Fortschritte gemacht – die Entscheidung der Partnerschaft für Georgia Dawson als erste weibliche Senior Partnerin ist ein Zeichen dafür und macht inzwischen Schule: Auch andere renommierte internationale Kanzleien werden nun auch von Frauen geführt. Wir werden auf diesem Weg mit Nachdruck weitergehen und ich setze dabei nicht zuletzt auf die jungen Rechtsanwältinnen, die dies zurecht auch selbst von uns einfordern.

# »Patente treiben Innovation und Fortschritt«

Investitionen in Forschung und Entwicklung zahlen sich oft nur dann aus, wenn die mit ihnen erzielten Erfindungen abgesichert werden können. Dr. Eva Ehlich und Dr. Christian Schäflein von Maiwald erläutern die Bedeutung des Europäischen Patentamtes – und hinterfragen dessen widersprüchliche Einstellung zu KI und Videokonferenzen.

**M**it rund 220 Mitarbeiter\*innen setzt sich die Patentanwalts- und Rechtsanwalts-gesellschaft Maiwald für den Schutz des geistigen Eigentums von Unternehmen ein.

»Ganz klar: Patente treiben Innovation und Fortschritt«, sagt Dr. Eva Ehlich. Die mehrfach ausgezeichnete Patentanwältin und Diplom-Chemikerin berät bei Maiwald Unternehmen aus Europa, den USA und Japan in den Bereichen Chemie und Pharmazie. »Die Coronapandemie und der Wettlauf um die Vakzine hat die wichtige Funktion der Pharmaindustrie und deren gesellschaftlich unverzichtbare innovative Kraft wieder in den Fokus gerückt.«

Der zweite große Innovationsblock ist und bleibt die Informationstechnologie. Patentanwalt und KI-Experte Dr. Christian Schäflein berät Mandanten in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Datensicherheit und Software. Schäflein ist sich sicher: »Schutzrechte sind wichtig, auch für die Entwicklung unserer Gesellschaft. Denn Patente und Schutzrechte funktionieren nach dem Prinzip: Du offenbarst, was du erfunden hast, dafür bekommst du zwanzig Jahre Patentschutz auf deine Erfindung. Patente beschleunigen den Wissensaustausch und vergrößern somit die Anzahl potenzieller neuer Erfinder.«

## Mehr Patente, mehr Forschung

»Lassen sich Technologien nicht schützen«, so Schäflein, »behindert dies die Investition in die Forschung, da Nachahmern der Markteintritt nicht verwehrt werden kann und sich die Investition dann oft nicht lohnt.« Sowohl Ehlich als auch Schäflein sind überzeugt, dass das Europäische Patentamt eine wichtige Rolle spielt. »Die Institutionen des Europäischen Patentübereinkommens haben sowohl bei der Festlegung des Mindeststandards für die Patentfähigkeit als auch für formale Voraussetzungen eines Patentes ein faktisches Monopol. Nicht erfolgreiche Patentanmelder und im Einspruchsverfahren nicht erfolgreiche Patentinhaber haben keinen Rechtsweg außerhalb des EPA zur Verfügung, während Einsprechende erteilte EP-Patente auf dem nationalen Gerichtsweg angreifen können.« Nationale Gerichte könnten den Standard zwar höher ansetzen aber niemals niedriger – was das EPA nicht erteilt oder nicht aufrechterhält, kann auch nachträglich nicht erteilt oder aufrechterhalten werden. Nationale Erteilungsverfahren seien zudem oft keine wirtschaftliche Alternative und für den einheitlichen Wirtschaftsraum und vereinheitlichenden Gedanken nicht förderlich.

## Virtuelle Verhandlungen, aber trotzdem nur Menschen als Erfinder?

Dass Videokonferenzen physische Verhandlungen verdrängen sollen, obwohl die direkte

Mensch-zu-Mensch-Interaktion in komplexen Verhandlungen nicht zu ersetzen ist, während man als Schöpfer und Erfinder auch zukünftig nur natürliche Personen eintragen kann, trotz der tragenden Rolle von KI bei der Schöpfung und Umsetzung neuer Technologien, sehen Ehlich und Schäflein kritisch. Unter dem Eindruck der Pandemie, so Ehlich, bestehe die Gefahr, dass eine solche fundamentale Änderung zugunsten von virtuellen Verhandlungen auf dem »kleinen Dienstweg« auf Dauer durchgesetzt werde. »Das schafft kein Vertrauen und wird der Vorbildfunktion in Rechtstaatlichkeit und Transparenz sowie der tragenden Rolle bei der Gewährung oder Verweigerung von Monopolen nicht gerecht.«

Schäflein verweist darauf, dass sich bei den Patentrechten in Zukunft einiges ändern wird. »Die Anerkennung einer KI als Erfinder muss und wird kommen. Bislang ist das Erfinderrecht ein Personenrecht. Ohne Person keine Erfindung. Wir sehen aber schon heute, dass Unternehmen Erfindungen mithilfe ihrer KI machen. Und diese Erfindungen gilt es zu schützen.«

[www.maiwald.eu](http://www.maiwald.eu)

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN



**Dr. Eva Ehlich**  
Partnerin, Patentanwältin,  
European Patent Attorney, Diplom-Chemikerin



**Dr. Christian Schäflein**  
Partner, Patentanwalt  
European Patent Attorney, Diplom-Physiker



**MAIWALD**  
INTELLECTUAL  
PROPERTY

ANZEIGE

## MEISSNER BOLTE

Gute Ideen  
brauchen  
perfekten  
Schutz.

Mit unserem internationalen Team bestehend aus Patent- und Rechtsanwältinnen stehen wir stets an Ihrer Seite, sichern Sie ab und setzen Ihre Ansprüche im Gewerblichen Rechtsschutz durch.

Die Ziele unserer Mandanten sind der Mittelpunkt unseres Handelns. Unser Patentrezept ist das Zusammenspiel von Passion, Engagement und Know-how.

Patente | Marken | Designs  
Prosecution | Litigation | Asia Desk

[mail@mb.de](mailto:mail@mb.de) | [www.mb.de](http://www.mb.de)

# Steuern als Risikofaktor für Entscheidungsträger

Steuererklärungen an Mitarbeiter:innen delegieren oder aufgrund von Terminstress nur halbherzig ausfüllen? Die Rechtslage bei steuerlichen Abgaben wird immer komplexer – und kann Verantwortliche im Unternehmen teuer zu stehen kommen.

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

**D**a sitzt man nun als Geschäftsführer:in im Unternehmen und soll vor allem die Umsätze und Gewinne nach oben bringen. Aber sich auch mit Abgaben und Steuern beschäftigen? Kann das nicht bitte jemand anders machen? Kann schon – aber das Delegieren steuerlicher Pflichten kann für Geschäftsführer:innen schnell zum Bumerang werden, wenn Termine nicht eingehalten oder, ob leichtfertig oder vorsätzlich, falsche Angaben gemacht werden.

## Vielzahl steuerlicher Pflichten

Die Abgabenordnung kennt kein Pardon. So nehmen deren Paragraphen 34 und 69 ausdrücklich Geschäftsführer:innen für alle Steuerverbindlichkeiten einer Gesellschaft in die Pflicht, »die infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihm auferlegten Pflichten nicht ordnungsgemäß festgesetzt oder aus dem Vermögen des Unternehmens nicht erfüllt« wurden. Wer nicht das Wörtchen »Geschäftsführer:in« auf der Visitenkarte stehen hat, sollte sich nicht in falscher Sicherheit wiegen. Auch Prokuristen oder Filial- und Abteilungsleitungen können in die Haftung genommen werden und müssen dann für steuerliche Fehler geradestehen.

Wer seine Steuererklärungen nur halbherzig macht oder weiterdelegiert, kann eine böse Überraschung erleben. Mitunter werden neu eingestellte Geschäftsführer:innen auch von den Fehlern ihrer Vorgänger:innen kalt erwischt, wenn plötzlich Steuernachforderungen auf den Tisch flattern oder die Betriebsprüfer:innen vor der Tür stehen. Hier kann es helfen, sich beim Unternehmenseintritt schnell einen Überblick über die Steuerunterlagen und deren alltägliche, bis dato übliche Bearbeitung zu verschaffen. Wer machte wann was? Was für Bescheide liegen vor?

## Schnelligkeit ist gefragt

Schon unvollständige Angaben, vergessene Fristen, falsch deklarierte Betriebsausgaben oder Reisekosten sowie übersehene »Zusammenfassende Meldungen« zur EU-Umsatzsteuer können schnell als versuchte Steuerhinterziehung angesehen werden. Hier hilft nur, sämtliche Steuererklärungen samt Fristen möglichst transparent und, beispielsweise im Falle einer Urlaubsvertretung, schnell für andere Mitarbeitende durchführbar zu gestalten.

Grundsätzlich betonen Finanzämter immer wieder, dass sie ein proaktives Handeln seitens

der Steuerschuldner schätzen – auch und gerade, wenn im Unternehmen kurzfristig Fehler oder Versäumnisse festgestellt werden. Auf Steuern spezialisierte Rechtsanwaltskanzleien raten deshalb, dass Profis möglichst umfassend und konsequent Verfehlungen suchen, finden und dann offen kommunizieren sollten.

## Zusätzliche Probleme in der Pandemie

In diesen Pandemie-Tagen kommen für Unternehmen und deren Geschäftsführer:innen noch zusätzliche Risikofaktoren hinzu: Einige Firmen wissen nicht, wie lange Stundungen ihrer Steuern oder Vorauszahlungen festgelegt wurden – und müssen plötzlich feststellen, dass Fristen nun wieder gelten oder Vorauszahlungen längst wieder fällig sind.

Auch hinsichtlich Zahlungseingüssen oder verzögerter Insolvenzen können gravierende Fehler passieren. Hier kann es helfen, sich frühzeitig neue Fristen oder Stundungen zu notieren und daraus dann entsprechende Planungen hinsichtlich noch ausstehender Umsatzsteuern, Lohnsteuern und Abzugssteuern vorzunehmen. Steuerfestsetzungen lassen sich nicht ohne weiteres ändern – auch

wenn das Geschäft vor der Insolvenz steht. Geschäftsführer:innen müssen rechtzeitig Steuerbescheide anfechten oder im Rahmen eines Insolvenzverfahrens widersprechen – andernfalls sind sie den bereits erfolgten Steuer-schätzungen sowie Vorauszahlungsbescheiden hilflos ausgeliefert. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen ohne rechtliche Erfahrung übersehen, dass die Ausrufung der Insolvenz nicht sofort sämtliche Steuerpflichten oder -schulden außer Kraft setzt.

Mitunter kommt es vor, dass neue Mitarbeitende einen Fehler in älteren Steuererklärungen entdecken und nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen. Zwingend notwendig sind hier umgehende Berichtigungen. Auch sollten Mitarbeitende offen Fehler gegenüber der Geschäftsführung kommunizieren, um Prozesse zu hinterfragen und, nicht zuletzt gegenüber den Finanzbehörden, als verlässlicher, an einer umfassenden Korrektheit interessierter Ansprechpartner aufzutreten. Mit Schnelligkeit, Redlichkeit und einem umfassenden Know-how beim Steuerrecht können sich Geschäftsführer:innen dann doch wieder auf die Umsatz- und Gewinnkurven konzentrieren.

BRANDREPORT ADICK LINKE RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT MBB

## »Steuerliche Risiken müssen analysiert und fortlaufend beobachtet werden«

Das Bundesfinanzministerium will Steuerhinterziehung noch härter bestrafen und das Bundeszentralamt für Steuern soll dazu eine eigene Fahndungsabteilung erhalten. Rechtsanwältin Leonie Linke, LL.M. ist zertifizierte Beraterin für Steuerstrafrecht (DAA) und Partnerin der auf Steuerstrafrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Unternehmensstrafrecht spezialisierten Kanzlei Adick Linke. Sie erläutert, auf was Unternehmen achten sollten.



Leonie Linke

### Frau Leonie Linke, vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen beim Thema Steuern?

Das Steuerrecht wird komplexer und anfälliger für Fehler. Dies betrifft alle Unternehmen. Besonders schwierig sind internationale Sachverhalte. Hinzu kommt die gestiegene Bereitschaft, Fehler strafrechtlich zu ahnden. Was früher in der Betriebsprüfung einvernehmlich

geklärt wurde, führt heute schnell zu strafrechtlichen Ermittlungen.

### Was sind die Besonderheiten im Steuerstrafverfahren?

Das Steuer- und das Strafverfahren laufen parallel und unabhängig voneinander. Für beide Verfahren gelten unterschiedliche Regeln. So ist der Beschuldigte beispielsweise nicht verpflichtet, sich zu belasten. Das Strafrecht schützt ihn. Das Steuerrecht verlangt aber weiterhin seine Mitwirkung. Selbst dann, wenn er sich dadurch belastet.

Problematisch ist häufig auch die Rolle der Steuerfahndung. Weil sie als Ermittlungsbehörde und zugleich als Finanzbehörde agiert, trägt sie zwei Hüte.

### Gibt es in Steuerstrafverfahren einen effektiven Rechtsschutz?

Ein Strafverfahren wird bereits bei dem Verdacht eingeleitet, dass Steuern verkürzt wurden. Dies entscheiden die Strafverfolgungsbehörden und die Strafgerichte selbst. Und zwar auch dann, wenn es um komplexe steuerliche Vorfragen geht. Die Finanzgerichte werden in der Regel erst viel später befasst. Oftmals wird jahrelang strafrechtlich ermittelt, ohne dass ein Fachgericht den Steueranspruch prüft. Es kommt deshalb vor, dass eine Sanktion bereits verhängt wird und ein Finanzgericht später den Steueranspruch ganz oder teilweise ablehnt. Die strafrechtlichen Rechtsfolgen haben aber trotzdem Bestand.

### Die Behörden rüsten auf und Fehler in einzelnen Abteilungen oder gar in der Geschäftsführung können die Existenz eines Unternehmens auf Spiel setzen. Was raten Sie?

Steuerliche Risiken müssen analysiert und fortlaufend beobachtet werden. Hierzu braucht es für das

jeweilige Unternehmen angemessene Strukturen. Wird ein Rechtsverstoß erkannt, muss sofort reagiert werden. Das Steuerrecht sieht beispielsweise Anzeige- und Korrekturpflichten vor. Neben der Aufarbeitung des Sachverhalts sind die Ursachen des Fehlers festzustellen und abzustellen. Funktioniert dies reibungslos, schützt es vor strafrechtlichen Vorwürfen. Der Bundesgerichtshof erkennt dies ausdrücklich an. Und wenn ein gesondertes Unternehmensstrafrecht kommt, werden solche internen Strukturen nochmals wichtiger.

ADICK  
LINKE

[www.adick-linke.de](http://www.adick-linke.de)

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

# Damit das Nachlassvermögen nicht zur Belastung wird

Eine Erbschaft ist in mehrfacher Hinsicht eine fordernde Angelegenheit: Denn nebst dem persönlichen Verlust müssen sich die Hinterbliebenen auch mit der hochkomplexen Nachlassvermögensverwaltung auseinandersetzen. Diese Aufgabe wird durch die aktuelle Coronapandemie nicht einfacher, im Gegenteil: Diese wirft vielmehr neue Fragen auf und kann gar in die erbschaftsteuerliche Sackgasse führen. Wie man solchen Problemen vorbeugt, wollte »Smart Rechtsguide 2021« von den Experten wissen.

Interview mit Prof. Dr. Jan Roth und Dr. Daniel Wozniak, Rechtsanwälte und Partner bei Wellensiek.



Prof. Dr. Jan Roth



Dr. Daniel Wozniak

## Jan Roth, Daniel Wozniak, welches sind die Aufgaben und Herausforderungen innerhalb der Nachlassvermögensverwaltung?

*Jan Roth:* Grundsätzlich kann man sagen, dass es sich bei der Nachlassvermögensverwaltung um ein komplexes Beratungsfeld handelt, das diverse Facetten umfasst und mehrere fachliche Disziplinen umspannt. Aus diesem Grund legen wir bei Wellensiek Wert darauf, für unsere Mandantinnen und Mandanten eine Nachlassvermögensverwaltung zu erbringen, die sämtliche dieser Aspekte abdeckt. Wir regeln also komplexe Nachlässe – und erbringen eine vollständige Beratungsdienstleistung.

## Was macht einen Nachlass komplex?

*Daniel Wozniak:* Viele Faktoren können dazu führen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn es um Unternehmensbeteiligungen oder gar nachlasszugehörige, laufende Unternehmen geht, eventuell noch Auslandsvermögen zu berücksichtigen sind oder die erbrechtliche Lage unklar ist oder die Nachlassbeteiligten uneins sind. In solchen und ähnlichen Fällen sieht man sich mit diversen rechtlichen Fragen (sowie unterschiedlichen Rechtssystem) konfrontiert. Zudem stellt sich in jedem Nachlassfall die Frage, ob und wie die Hinterbliebenen von ihrem Erbanteil Gebrauch machen möchten. Sie sehen: Im Feld der Nachlassvermögensverwaltung treffen komplexe Ausgangslagen und individuelle Ansprüche zusammen.

*Jan Roth:* Hinzu kommt die Tatsache, dass wir es bei der Nachlassvermögensverwaltung auch mit Themen zu tun haben, die einen sehr langen Planungshorizont aufweisen: Fünf bis sieben Jahre sind keine Seltenheit, eine Testamentsvollstreckung kann sich sogar über mehrere Dekaden erstrecken. Dadurch ist es nötig, sich frühzeitig und langfristig Gedanken über die Assets innerhalb eines Nachlasses zu machen – und dabei auch die erbschaftsteuerlichen Fragen zu bedenken. Das ist heute vielleicht sogar wichtiger denn je.

## Aus welchem Grund?

*Jan Roth:* Wegen der Coronapandemie. Denn während in den letzten Jahren vor allem erbrechtliche und gesellschaftsrechtliche Fragen sowie der Umgang mit Auslandsvermögen zu den Schwerpunkten unserer Tätigkeit gehörten, scheint die Corona-Situation zunehmend steuerliche, insbesondere erbschaftsteuerliche Themen in den Fokus zu rücken.

*Daniel Wozniak:* Das Grundproblem, das sich allen Unternehmerinnen und Unternehmern stellt, die über Nachlassgebundenes Vermögen verfügen: Einmal getroffene Entscheidungen lassen sich lange, sprich über Jahre hinweg, nicht mehr ändern. Aus diesem Grund kann beispielsweise die sogenannte »Behaltensfrist« im Zusammenhang mit Corona zum Stolperstein für Firmen werden.

*Jan Roth:* Zum Verständnis: Durch die »Behaltensfrist« kann betriebliches Vermögen bis zu 100 Prozent steuerfrei übertragen werden. Dann

aber muss der Erwerber (zumeist die Erben) unter anderem die Lohnsumme für einen Zeitraum von sieben Jahren konstant halten und darf den Betrieb beziehungsweise die Anteile weder veräußern noch den Betrieb einstellen. Erben, die sich mit ihrem Unternehmen für diesen Weg entschieden haben und nun durch die aktuellen, wirtschaftlich aufwühlenden Zeiten in raues Fahrwasser kommen, haben ein Problem: Sie müssen der Firma vielleicht Liquidität zuführen, um eine Durststrecke zu überbrücken, können aber keine Firmenanteile verkaufen, um diese Mittel zu generieren. Denn tun sie es doch, schlägt sofort die Erbschaftsteuer zu. Stark beschäftigt sind wir zurzeit auch mit der Frage, ob eine Insolvenz des geerbten Unternehmens einen erbschaftsteuerschädlichen Fall der Betriebseinstellung darstellt.

## Eine Zwickmühle. Wie helfen Sie betroffenen Klienten da hinaus?

*Daniel Wozniak:* Das zentrale Problem besteht darin, dass es auf Bundesebene noch keine einheitliche Vorgehensweise gibt. Die zuständigen Finanzämter sind also mehr oder weniger auf sich alleine gestellt oder von den Entscheidungen der regional übergeordneten Behörden abhängig. Die Mission der Expertinnen und Experten von Wellensiek besteht nun darin, mit diesen Behörden das Gespräch zu suchen, zu diskutieren – und im Idealfall eine erbenfreundliche Lösung zu finden. Zu unseren konkreten Aufgaben gehört es unter anderem, Stundungen oder gar Erlasse herbeizuführen (was rechtlich Spezialmaterie ist), innerhalb eines Kundenbetriebes liquiditätsunterstützende Maßnahmen

umzusetzen und, wo möglich, eine Reduzierung der Erbschaftsteuerlast zu bewirken.

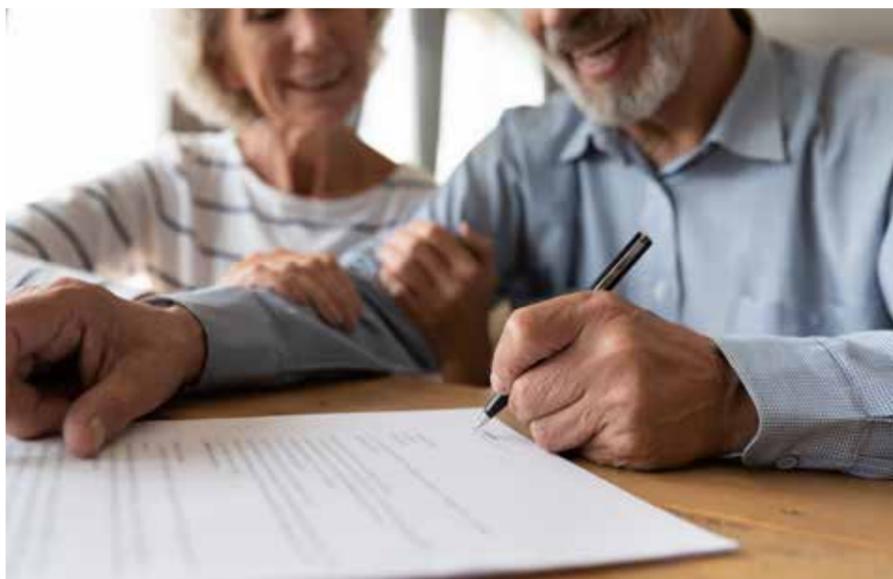
*Jan Roth:* Diese aktuelle Problematik wird in der Praxis um allgemeine Probleme der erbrechtlichen Auseinandersetzung ergänzt, wie etwa das Ausscheiden eines Miterben oder die Geltendmachung von Pflichtteilsansprüchen. Alle diese Faktoren können sich zu einer existenzbedrohenden Krise für das betroffene Unternehmen auswachsen. Dementsprechend erfordert jeder Fall eine Individuallösung. Häufig muss dafür die gesamte Bandbreite an rechtlicher Expertise im Bereich Erbschaft- und Schenkungsteuer, Gesellschaftsrecht, Erbrecht sowie mitunter auch Insolvenzrecht ausgeschöpft werden. Und genau das macht die Beratung von Wellensiek aus.

*Daniel Wozniak:* Richtig, denn es ist nicht damit getan, einen komplexen Nachlass nur erbrechtlich, steuerrechtlich oder kaufmännisch zu traktieren. Es braucht dafür Erbrechtlerinnen und Erbrechtler, welche die erbrechtliche Auseinandersetzung führen können, genauso wie Steuerrechtlerinnen und Steuerrechtler, welche die erbschaftssteuerliche Thematik lösen können, u.U. die Kaufleute, die in Unternehmensführung erfahren sind – und am besten auch noch die Mediatorinnen und Mediatoren, die derart komplexe Aufgabenstellungen moderieren können. Das kommt am besten alles aus einem eingespielten Team. Schließlich verfügt Wellensiek für den Notfall über Spezialisten im Bereich Erbenhaftungsbeschränkung und Nachlassinsolvenz, um das Eigenvermögen der Erben zu schützen und Nachlässe auch durch raue See zu steuern.

Weitere Informationen unter [www.wellensiek.com](http://www.wellensiek.com)

## Über Wellensiek

Wenn es um die Bewältigung von Krisen deutscher Unternehmen geht, ist Wellensiek führend. Die Sozietät blickt auf mehr als 50 Jahre Erfahrung in der Insolvenzverwaltung zurück. Auf diesem Wissensschatz basiert die Restrukturierungsberatung des Unternehmens, einschließlich Treuhandschaften und Nachlassvermögensverwaltung.



# Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes 2021: Das Ende des Share-Deals in der Immobilientransaktion?

**D**er Erwerb von in Deutschland gelegenen Grundstücken (sog. Asset Deal) unterliegt mit Abschluss des Grundstückskaufvertrags der Grunderwerbsteuer und zwar unabhängig davon, ob das Grundstück für eigene private Wohnzwecke oder aber für unternehmerische Zwecke erworben wird. Bei einem Steuersatz von bis zu 6,5 Prozent macht die Grunderwerbsteuer auf den Kaufpreis einen erheblichen Anteil der Erwerbsnebenkosten aus. Auch der Erwerb von Anteilen an grundbesitzenden Gesellschaften (sog. Share Deal) kann der Grunderwerbsteuer unterliegen.

Bei Kapitalgesellschaften fällt nach derzeitiger (Noch-)Rechtslage Grunderwerbsteuer allerdings nur an, wenn durch den Anteilserwerb mindestens 95 Prozent der Anteile direkt oder indirekt in »einer Hand« zusammenfallen. Kaufen also zwei »Hände« die Anteile an einer grundbesitzenden Kapitalgesellschaft im Verhältnis 94,9 Prozent zu 5,1 Prozent, so entsteht keine Grunderwerbsteuer, obwohl alle Anteile bewegt werden. Auf diese Weise wurden in der Vergangenheit in großem Umfang Immobilienportfolien bewegt ohne Grunderwerbsteuer auszulösen (wie etwa bei Auflösung der Treuhandanstalt).

Die Finanzverwaltung sah in derartigen Gestaltungen stets eine Umgehung des gesetzgeberischen Willens, die zur Missbrauchsbekämpfung und auch um Ungerechtigkeiten zu vermeiden, schnellstmöglich beendet werden müsse. Bereits im Jahr 2018

legte die Finanzverwaltung einen Gesetzesentwurf vor, wonach insbesondere die schädliche Beteiligungsgrenze von 95 Prozent auf 90 Prozent abgesenkt werden sollte. Zusätzlich sollten zukünftig alle Anteilserwerbe, die innerhalb von zehn Jahren bei einer grundbesitzenden Gesellschaft erfolgen und Gesellschafter betreffen, die noch nicht zehn Jahre beteiligt sind, zusammengerechnet werden. Diese Regelung galt bisher nur bei grundbesitzenden Personengesellschaften, so dass zukünftig ein sofortiger Verkauf aller Kapitalgesellschaftsanteile (und damit ein sofortiges Auseinandergehen von Verkäufer:innen und Käufer:innen) grunderwerbsteuerneutral nicht mehr möglich wäre.

Der Entwurf löste hitzige Debatten im Bundesrat aus; so forderte z. B. die SPD, die maßgebliche Beteiligungsgrenze sogar auf 75 Prozent herabzusetzen. Damit scheiterte der erste Versuch einer Gesetzesänderung im Jahr 2019 prompt.

Kurz vor Ende der Legislaturperiode wurde das Gesetzesvorhaben allerdings wieder auf die Agenda genommen und die CDU-Fraktion konnte sich mit der von ihr unterstützten Beteiligungsgrenze von 90 Prozent durchsetzen, so dass der bestehende Gesetzesentwurf kaum Änderungen erfahren hat. Bereits zum 01. Juli 2021 werden die Neuregelungen in Kraft treten.

Die Änderung wird Anteilskäufe zur Vermeidung von Grunderwerbsteuer erschweren und

damit unattraktiver machen, sodass sich Share Deals insbesondere für kleine und mittelgroße Volumina nicht mehr lohnen werden. Bei großvolumigen Transaktionen kommen Share Deals dagegen auch weiterhin in Betracht. Erste Gestaltungsüberlegungen hat die Beraterschaft schon angestellt.

Darüber hinaus sind einige der Neuregelungen verfassungsrechtlich fragwürdig. Dies gilt insbesondere für die Übergangsregelungen, die Ausnahmeregelung für börsennotierte Kapitalgesellschaften (sog. Börsenklausel) und die praktische Umsetzung der Meldung und Besteuerung von mittelbaren Anteilserwerben. Ein Streit vor dem Bundesverfassungsgericht dürfte damit vorprogrammiert sein. Zur Gerechtigkeit des Steuerrechts trägt die Neuregelung im Übrigen gar nicht bei, so sucht man z. B. Freibeträge oder sonstige Vergünstigungen für private Grundstückserwerbe vergeblich.

## KUCERA Rechtsanwälte

Kornmarkt 1A  
60311 Frankfurt am Main

T +49 (0)69 60 60 800-0  
E-Mail: info@kucera.biz

[www.kucera.biz](http://www.kucera.biz)



**Rolf G. Krauß**

Rechtsanwalt, Steuerberater, Diplom-Finanzwirt (FH),  
Fachberater für Internationales Steuerrecht - Partner  
Structuring, Taxation



**Isabel Tannenbergr**

Rechtsanwältin, Steuerberaterin - Partnerin  
Structuring, Taxation

**KUCERA**  
Real Estate Matters

## Familienstiftung? Familienstiftung!

Familienstiftungen, insbesondere in der Form einer sogenannten Hybridstiftung, sind aktuell in aller Munde. Für wen lohnen sich diese?



**Pawel Blusz, LL.B., LL.M.**  
Rechtsanwalt, Steuerberater, Partner

**E**ine Hybridstiftung hat zwei Vermögenstöpfe: Stiftungskapital in Höhe von mindestens 25 000 EUR bis 300 000 EUR (je nach Bundesland) und das sogenannte sonstige Vermögen. Die besondere Flexibilität gilt dem sonstigen Vermögen. Dieser Vermögenstopf darf, muss aber nicht, für Stiftungszwecke verbraucht werden. Ob, wann, in welcher Höhe und an welche Familienmitglieder die Substanz oder ihre Erträge ausgekehrt werden, steht im freien Ermessen der Stiftungsorgane.

Eine Familienstiftung ist in erster Linie eine Plattform für die Familie, um das Vermögen ggf. über Generationen zusammenzuhalten. Direkt gehaltene Anteile werden im Todesfall an mehrere Personen vererbt, was zu einer Zersplitterung führen kann. Werden einige Erben ausgeklammert, können Pflichtteilsansprüche die Folge sein. Kündigt ein Gesellschafter,

stehen ihm hingegen Abfindungsansprüche zu. Hat ein Gesellschafter keinen oder einen (bisher unerkannt) unwirksamen Ehevertrag, werden sie auch im Scheidungsfall berücksichtigt.

Außerdem gibt es in der Praxis häufig ein Dilemma. Wenn die Kinder noch nicht so weit sind, dass sie die Nachfolge antreten können, müsste der Unternehmer abwarten. Dabei geht er aber das Risiko ein, dass sich – je nach Ausgang der Wahlen im Herbst – die Rechtslage deutlich verschlechtern könnte und eine erbschaftsteuerfreie Übertragung eines Unternehmens auf die nächste Generation vielleicht doch nicht mehr möglich ist. Eine Familienstiftung ist in dieser Situation die optimale Lösung. Die aktuelle Rechtslage wird genutzt und die Entscheidung über die operative Nachfolge kann in die Zukunft verlagert werden.

Die Übertragung des Unternehmens auf die Familienstiftung nimmt dem Unternehmer auch keine Option. Er kann auch als Stiftungsvorstand und Geschäftsführer weiterhin die Geschicke des Unternehmens lenken. Sollte die operative Nachfolge innerhalb der Familie doch scheitern, kann die Familienstiftung das Unternehmen veräußern. Handelt es sich dabei um eine GmbH, unterliegt der Veräußerungsgewinn lediglich einer Steuerbelastung von 0,75 Prozent bei der Stiftung. Gleiches gilt auch für laufende Dividenden, die mit jeder Ausschüttung »hinter die Brandmauer« gebracht werden und nicht mehr wie bisher dem Insolvenzrisiko des Unternehmens ausgesetzt sind. Sind die Anteile in einer Familienstiftung, ist auch das Problem einer etwaigen Wegzugsbesteuerung erledigt. Durch das kurzfristig erwartete ATAD-Umsetzungsgesetz will der Gesetzgeber

auch bei einem Wegzug in ein anderes EU-Land eine fiktive steuerpflichtige Veräußerung von GmbH-Anteilen einführen. Dies war bisher nur bei einem Wegzug in einen Drittstaat der Fall (z.B. Schweiz, USA). Voraussichtlich ab dem 1. Januar 2022 sitzen GmbH-Gesellschafter in Deutschland fest.

Die Familienstiftung bringt ihnen hingegen die persönliche Freiheit wieder.

Über Auszahlungen aus der Stiftung entscheiden Stiftungsorgane komplett frei. Kommt es zu einer Auszahlung, unterliegt diese der Abgeltungsteuer, wie eine übliche Dividende aus einer GmbH.

Und wenn dem Unternehmer das deutsche Stiftungsrecht in seinem Bundesland doch zu unflexibel erscheint, kann er voraussichtlich bis zum 31. Dezember 2021 als Alternative auf eine Liechtensteiner Familienstiftung ausweichen, die in der Praxis zunehmend die deutsche Familienstiftung verdrängt.

In jedem Fall ist die deutsche oder ausländische Familienstiftung eine interessante Option, über die es sich nachzudenken lohnt.



[rittershaus.net](http://rittershaus.net)

**RITTERSHAUS**

## »Unrichtige oder unvollständige Angaben sind nie eine gute Idee«

Viele Unternehmen stehen unter Druck – und sehen sich nicht nur mit Liquiditätsproblemen konfrontiert, sondern auch mit nach wie vor geltenden Sozialversicherungsabgaben, Steuer- oder Berichtigungspflichten. Dr. Christian Rosinus, Fachanwalt für Steuer- und Strafrecht der Frankfurter Kanzlei Rosinus | Partner, klärt auf, warum die Haftungsrisiken für Manager:innen, aber auch Steuerberater:innen, steigen.

INTERVIEW RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN



**Dr. Christian Rosinus**  
Fachanwalt für Steuer- und Strafrecht

**Herr Dr. Rosinus, auch wenn viele von »Krise als Chance« sprechen, geht es in einigen Unternehmen ums blanke Überleben. Dabei werden auch steuerliche Anmeldungen vergessen oder zu spät abgegeben. Was folgt daraus?**

Die verspätete Abgabe von steuerlichen Erklärungen und Anmeldungen, wie etwa Umsatzsteuervoranmeldungen oder Lohnsteueranmeldungen, ist keine lässliche Sünde. Der Gesetzgeber beziehungsweise die Finanzbehörden haben klare Vorgaben zu den entsprechenden Abgabefristen gemacht. Werden diese nicht eingehalten, kann es tatsächlich sein, dass der Vorwurf der leichtfertigen Steuerverkürzung oder der vorsätzlichen Steuerhinterziehung sowie auch der Aufsichtspflichtverletzung gegen das Management erhoben wird. Zusätzlich kann es noch zu einer Verfolgung des Unternehmens wegen einer Verbandsgeldbuße oder zu einer Vermögensabschöpfung kommen. Aus meiner praktischen Erfahrung sind diese Konsequenzen insbesondere dann der Fall, wenn so etwas öfter geschieht oder hohe Beträge involviert sind, und die Unternehmen die verspätete Abgabe als »Liquiditätsinstrument« missbrauchen. Insbesondere dann kann etwa auch der Vorwurf der Insolvenzverschleppung wegen Zahlungsunfähigkeit erhoben werden. Theoretisch kann dies aber auch schon bei einer einmaligen Verspätung der Fall sein. Besteht

tatsächlich Bedarf an Liquiditätsmaßnahmen, gibt es andere Wege und Möglichkeiten, so etwas zu erreichen. Jedenfalls sollte man im Falle der verspäteten Abgabe oder der Nichtabgabe von Anmeldungen beachten, dass unter Umständen bei einer Nachholung die Voraussetzungen von straf- oder bußgeldbefreienden Selbstanzeigemöglichkeiten beachtet werden sollten. Gerade bei Umsatz- oder Lohnsteuer sind schnell sechs- bis siebenstellige Beträge erreicht. Da geht es dann im schlimmsten Fall sogar um Freiheitsstrafen, insbesondere für die Geschäftsleitung. Man kann sich grob daran orientieren, dass die Rechtsprechung sagt, dass ab einer Million Hinterziehungsbetrag bei der Steuerhinterziehung eine Gefängnisstrafe ohne Bewährung ausgesprochen werden muss.

**Auch das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen hat Folgen?**

Das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen kann gravierende Folgen haben. Zum einen haftet der Arbeitgebende dafür und es fallen erhebliche Säumniszuschläge von einem Prozent pro Monat Verspätung an. Zudem droht auch eine strafrechtliche Verfolgung. Enthält der Arbeitgebende der Einzugsstelle die Arbeitnehmerbeiträge zum Fälligkeitszeitpunkt vor oder macht er bezüglich der Arbeitgeberanteile keine, unrichtige oder unvollständige Angaben, kann dies ein strafbares Vorenthalten und Untreuen von Arbeitsentgelt nach Paragraph 266a StGB darstellen und erheblich bestraft werden. Dies gilt unabhängig davon, ob der Lohn tatsächlich ausgezahlt wurde. Es kommt nur auf den Lohnanspruch an. Für eine Haftung nach Paragraph 266a bedarf es des Vorsatzes, an den die Rechtsprechung in der jüngsten Zeit höhere Anforderungen stellt. Daher hat der Gesetzgeber kürzlich einen Bußgeldtatbestand geschaffen, nachdem auch bei leichtfertigem Verhalten ein Bußgeld droht. In der Krise ist zusätzlich zu beachten, dass die Nichtabführung von Sozialabgaben als Indiz dafür gewertet werden könnte,

dass bereits Zahlungsunfähigkeit vorliegt. Insofern droht der Vorwurf der Insolvenzverschleppung. Daher sind Vorsorge und Liquiditätsmanagement sehr wichtig. Auch bei Sozialabgaben gibt es unter Umständen die Möglichkeit einer strafbefreienden Korrektur. Aus Risikomanagementgesichtspunkten sollten in derartigen Situationen unbedingt spezialisierte Anwälte:innen hinzugezogen werden.

**Auch außerhalb von Krisensituationen können Falschangaben erhebliche Probleme nach sich ziehen. In der Krise werden diese Falschangaben, wenn sie für Steuer- und Abgabestundungen gemacht werden, aber ebenfalls zum Bumerang?**

Generell sind falsche Angaben gegenüber Finanz- und Sozialversicherungsbehörden nie eine gute Idee. Dies kann zu einer Verfolgung als Straftat oder Ordnungswidrigkeit gegen das Management und zu Verbandsgeldbußen gegen das Unternehmen führen. Insbesondere auch ungerechtfertigte Stundungen von Steuerzahlungen aufgrund unzutreffender Angaben in den Stundungsanträgen können daher im »worst case« auch eine Steuerhinterziehung darstellen. Hinzu kommt, dass die Organe der steuerpflichtigen Gesellschaft auch erhebliche persönliche wirtschaftliche Haftungsrisiken eingehen, wenn die Abgaben dennoch auch später nicht gezahlt werden können. Dann können diese unter Umständen mit dem Privatvermögen haften.

**Was kann man tun, wenn man Falschangaben von Vorgänger:innen in der Geschäftsführung oder in der jeweiligen Abteilung bemerkt?**

Falls dadurch beispielsweise zu wenige Steuern abgeführt wurden, muss geprüft werden, ob eine Korrektur der früheren Angaben gegenüber den Finanzbehörden vorgenommen werden muss. Dies ist in aller Regel der Fall und kann zu erheblichen Nachzahlungen führen. Unterlässt die Geschäftsleitung eine solche pflichtgemäße Korrektur, kann auch dies wiederum eine Steuerhinterziehung darstellen.

**Im Falle einer Insolvenz ist eine Selbstanzeige unmöglich. Warum?**

Ich würde sagen, nahezu, beziehungsweise praktisch unmöglich. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Selbstanzeige, also die Straffreiheit der Steuerhinterziehung, ist die Nachentrichtung der nicht gezahlten Steuern. Häufig sind insolvente Unternehmen dazu nicht in der

Lage, wenn externe Geldgeber:innen fehlen. Dennoch kann es im Einzelfall unter Umständen sinnvoll sein, eine Selbstanzeige abzugeben, um gegebenenfalls eine Strafmilderung zu erreichen. Hierzu bedarf es eingehender Überlegungen mit spezialisierten Berater:innen.

**Manager:innen müssen nun immer häufiger Haftungsrisiken übernehmen. Wann sind diese besonders hoch?**

Eine wirtschaftliche Krise ist auf jeden Fall, nach meiner Erfahrung, eine solche Situation. Manager:innen müssen unter immensem Druck und häufig innerhalb kürzester Zeit Entscheidungen treffen. Da kommt es häufiger vor, dass Regeln nicht beachtet werden, wie etwa die rechtzeitige Stellung des Insolvenzantrages oder die Beachtung von steuerlichen Pflichten. Gerade aber die fahrlässige oder vorsätzliche Missachtung von solchen öffentlich-rechtlichen Pflichten führt regelmäßig auch zu einer privaten Haftung. Sei es zu einer Haftung mit dem Privatvermögen, sei es gar zu einer strafrechtlichen Haftung. Von daher empfehle ich Manager:innen in jedem Fall, eine gute Versicherung für solche Fälle abzuschließen, denn die Abwehr solcher Fälle kann sehr teuer werden, auch wenn die Vorwürfe im Ergebnis nicht berechtigt sind.

**Gerne wird vergessen, dass auch Steuerberater:innen bei Insolvenz- oder Steuerdelikten belangt werden können. Was raten Sie?**

Gesetzgeber und Rechtsprechung haben den Steuerberater:innen gerade in solchen Situationen strenge Prüf- und Hinweispflichten auferlegt. Steuerberater:innen sind nach meiner Erfahrung häufig sehr »nah dran« an ihren Auftraggebenden und eng in das tägliche Geschäft eingebunden. Das kann dazu führen, dass in bestimmten Konstellationen zu spät die »Warnlampe« leuchtet und dann von Seiten der Behörden Vorwürfe der Beihilfe zu Steuerhinterziehung und Insolvenzverschleppung erhoben werden. Wir stellen in unserer Praxis fest, dass solche Fälle – die ja existenzbedrohend sein können – immer öfter auch von Seiten der Behörden verfolgt werden.

« Das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen kann gravierende Folgen haben.



## Kommt in diesem Jahr die große Pleitenwelle?

Im Mai dieses Jahres erschloss sozusagen die »Schonfrist für Firmen«: Dann nämlich endete die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Mit dieser wurden Unternehmen während der Coronapandemie vor der Pleite bewahrt. Fachleute befürchten nun, dass sich im Laufe dieses Jahres eine Welle an Insolvenzen aufürmen wird.

TEXT SMA

**M**an muss keine Wirtschaftsexpertin und kein Finanzanalyst sein, um abschätzen zu können, dass Covid-19 mit seinen weitreichenden wirtschaftlichen Auswirkungen auch zu deutlich mehr Firmenpleiten führen könnte. Schließlich waren die Auslöser der Wirtschaftskrise mehr als augenfällig: Internationale Lieferketten brachen zusammen, Rohstoffe wurden in der Folge rar und diverse Firmen mussten im Lockdown ihre Tore schließen.

Natürlich war sich die Bundesregierung dessen bewusst und erließ unter anderem eine Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Das Gesetz sollte Unternehmen schützen, die infolge der Coronapandemie in Schieflage geraten waren. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht galt aber nur, wenn die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs pandemiebedingt hervorgerufen wurden – und mit einer Auszahlung der Hilfen zu rechnen war.

### Die Ruhe ist vorbei, nun braut sich der Sturm zusammen

Das Gesetz galt bis Ende April dieses Jahres, ab sofort ist die Schonfrist für bedrängte

Unternehmen vorüber. Wie präsentiert sich also die Datenlage? Ein Blick zurück ins vergangene Jahr belegt die Wirksamkeit der Aussetzung: 2020 meldeten nämlich nur rund 16.000 Unternehmen in Deutschland Insolvenz an – diese Zahl war seit der Einführung der Insolvenzzordnung 1999 nicht mehr so tief ausgefallen. Doch wie »Springer Professional« in einem Beitrag von Anfang Mai festhält, rechnen verschiedene Wirtschaftsinstitute mit einer Vielzahl sogenannter »Zombieunternehmen«. Damit sind Betriebe gemeint, die zwar noch als aktiv gelten, nicht aber wirtschaftlich überlebensfähig sind. Und die ohne die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen wahrscheinlich bereits vom Markt verschwunden wären.

Dass diese Firmenpleiten aufgeschoben, nicht aber aufgehoben sind, befürchtet auch das »Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung« (ZEW): Da aufgrund der ausgesetzten Insolvenzantragspflicht die Anträge 2020 auf ein Rekordtief gesunken sind, drohe nun in den kommenden Monaten ein erneuter Anstieg. Vor allem der Dienstleistungs- sowie der Handelssektor seien betroffen,

schreibt das ZWE. Auch kleinere, ältere sowie Einzelunternehmen werden mit der Insolvenzantragspflicht wieder deutlich mehr Insolvenzen verzeichnen, wie eine entsprechende Studie des ZEW Mannheim in Kooperation mit Creditreform aufzeigt.

### Die Kleinen trifft es härter

Unter anderem untersuchen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, ob die Rechtsform eines Unternehmens die Insolvenzzahlen beeinflusst. So verzeichnen vollhaftende Unternehmen eine niedrigere Quote an Insolvenzanmeldungen als solche mit beschränkter Haftung. »Unternehmen, die mit ihrem gesamten Vermögen haften, sind mit weitreichenden Konsequenzen konfrontiert. Sie haben deshalb die Möglichkeit zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht genutzt. Nach Rückkehr zur Insolvenzantragspflicht sollten die Insolvenzen dieser Haftungsform jedoch wieder ein höheres Niveau erreichen«, wird Dr. Georg Licht in einer offiziellen Mitteilung zitiert. Licht leitet den ZEW-Forschungsbereich »Innovationsökonomik und Unternehmensdynamik« und ist Co-Autor der Studie.

Die Untersuchung der Unternehmensinsolvenz nach Beschäftigung zeigt, dass insbesondere kleine Firmen bis zehn Mitarbeitende sowie Selbstständige und Freiberufler anfällig für die negativen Auswirkungen der Coronakrise sind. »Die Anzahl insolventer Unternehmen mit kleiner Mitarbeiterzahl geht bis September 2020 deutlich zurück, während die Insolvenzanmeldungen Ende des Jahres wieder einen Anstieg erfahren. Es ist auch hier zu erwarten, dass Insolvenzen bei dieser Unternehmenskategorie in den kommenden Monaten weiter zunehmen werden«, erläutert Georg Licht. Vor allem kleine Unternehmen mit begrenzten Bargeldreserven und geringen Sicherheiten für die Inanspruchnahme neuer Kreditlinien seien einem hohen Insolvenzrisiko ausgesetzt. Die Studie stellte außerdem fest, dass seit der Pandemie die Zahl an Insolvenzanträgen durch Unternehmerinnen und Unternehmer über 65 Jahre zu den Insolvenzzahlen jüngerer (unter 35 Jahren) aufschließt. Und: »Die Corona-Pandemie trifft weibliche und ältere Unternehmende sowie einzelne stärker«, erklärt ZEW-Wissenschaftler Georg Licht.

BRANDREPORT QNC GMBH

## Rechtsberatungs-Flatrate durch künstliche Intelligenz

**S**olo-Selbständige, Freiberufler:innen, Vermieter:innen, Handwerker:innen und Mediziner:innen haben ständig rechtliche Fragen aber keine eigene Rechtsabteilung. Frag-einen-Anwalt.de ändert das mit einer Rechtsberatungs-Flatrate für nur 80 Euro im Monat. Möglich macht das das KI-Assistenzsystem Prime Legal AI, das die beratenden Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen unterstützt.

Das Legal-Tech Unternehmen QNC GmbH stand vor einem zunächst unlöslichen Problem. Kleinunternehmen schätzten den Service von frag-einen-anwalt.de, wo sie als Ratsuchende ab

25 Euro einzelne Fragen stellen können. Jedoch summierte sich häufig die Anzahl monatlicher Rechtsfragen auf eine stattliche Summe, die nicht immer ins enge Budget eines Small Business passte. Die Lösung schien eine Flatrate zu sein, die laut Kundenumfragen aber nicht mehr als 100 Euro im Monat kosten durfte.

Um die antwortenden Rechtsanwält:innen zu unterstützen, entwickelte das Team um Michael Friedmann ein Assistenzsystem auf Basis von künstlicher Intelligenz. Die Fragen werden analysiert und der beratende Anwalt erhält Lösungsvorschläge. Der erhebliche Zeitgewinn

macht eine Flatrate für 80 Euro im Monat möglich, die mittlerweile über 1600 Kleinunternehmen und Selbstständige überzeugt.

Kern der Anwendung ist ein eigens entwickeltes juristisches Datenmodell, das Algorithmen juristische Texte verstehen lässt. Michael Friedmann, selbst Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter für Legal Tech an den Universitäten Hannover und Wien, nutzt dieses Datenmodell mit seinen Mitarbeitenden als Grundlage für maschinelles Lernen, um die Ergebnisse ständig zu verbessern.

Prime Legal AI ist mittlerweile nicht mehr nur bei frag-einen-anwalt.de im Einsatz. Rechtsabteilungen, Verbände und Law Firms haben die Stärken des Assistenzsystems erkannt und durchsuchen bei neuen Anfragen ihren Datenbestand über alle Standorte auf ähnliche bereits gelöste Fälle. Das entlastet Mitarbeiter:innen und das Budget der Mandanten. Bei wiederkehrenden Problemen ist nach Kundenangaben eine Zeitersparnis von bis zu 40 Prozent möglich.

Natürlich ersetzt die Flatrate und die KI-Lösung Prime Legal AI keine Rechtsberater:in. Aber sie kann die Bearbeitungszeit verkürzen und zum Finden der richtigen Lösung beitragen. Die KI hilft, dass man Rechtsprobleme innerhalb der eigenen Organisation nie wieder doppelt lösen muss.

Weitere Informationen:

[www.frag-einen-anwalt.de/flatrate.asp](http://www.frag-einen-anwalt.de/flatrate.asp)  
[www.primelegal.de](http://www.primelegal.de)

« Kern der Anwendung ist ein eigens entwickeltes juristisches Datenmodell, das Algorithmen juristische Texte verstehen lässt.

123recht.net's  
frag-einen-anwalt.de

 Prime Legal AI  
Powered by QNC

# Das StaRUG schließt eine wichtige Lücke

Am 1. Januar dieses Jahres trat in Deutschland das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) in Kraft. Dieser soll es Unternehmen in Schwierigkeiten erstmals ermöglichen, sich ohne Insolvenzverfahren grundlegend zu sanieren. Welche konkreten Veränderungen der StaRUG mit sich bringt erläutern Dr. Mathias Eisen und Dr. Sebastian Heim, Partner der Kanzlei Milbank.



Dr. Mathias Eisen Dr. Sebastian Heim

## Mathias Eisen, Sebastian Heim, worum handelt es sich beim StaRUG?

Das StaRUG hat einen Rechtsrahmen geschaffen, der es Unternehmen ermöglicht, eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens auf der Grundlage einer Mehrheitsentscheidung seiner Gläubiger:innen herbeizuführen. Bisher war in Deutschland eine Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens nur mit Zustimmung aller betroffenen Gläubiger:innen und Gesellschafter:innen möglich. Stimmten einzelne Betroffene nicht zu, blieb nur die Möglichkeit im Rahmen eines Insolvenzverfahrens, insbesondere mittels eines Insolvenzplans, eine Majorisierung von Gläubiger:innenn oder Gesellschafter:innen herbeizuführen. Ein Insolvenzverfahren bringt jedoch signifikante Nachteile mit sich, zum Beispiel die Beeinträchtigung des schuldnerischen Geschäftsbetriebs durch das «Stigma» der Insolvenz.

## Welche Entwicklungen haben zur Einführung des StaRUG geführt?

Im Wesentlichen drei Entwicklungen: Zum einen hat die EU von den Mitgliedstaaten die Einführung wirksamer nationaler präventiver Restrukturierungsrahmen verlangt. Durch das StaRUG hat der deutsche Gesetzgeber die zugrundeliegende EU-Richtlinie umgesetzt. Zugleich wollte der Gesetzgeber die vorstehend beschriebene Lücke in der deutschen Sanierungslandschaft schließen. Diese hatte nämlich zur Folge, dass auch deutsche Unternehmen in der Vergangenheit sehr häufig auf das »Scheme of Arrangement« nach englischem Recht zurückgegriffen haben. Das Scheme of Arrangement ermöglichte deutschen Schuldner die Durchführung außergerichtlicher Restrukturierungen, ohne von der Zustimmung aller betroffenen Gläubiger:innen und Gesellschafter:innen abhängig zu sein.

Letztlich spielte auch die fortdauernde Covid-19-Pandemie eine Rolle. Der Gesetzgeber wollte angesichts steigender Verschuldungsniveaus und nach dem Auslaufen der temporären Erleichterungen, wie zum Beispiel der zeitweisen Aussetzung der Insolvenzantragspflicht, ein dauerhaftes Instrument zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie einführen.

## Was sind grundlegende Veränderungen, die der StaRUG für Unternehmen in Schieflage mit sich bringt?

Der neue Restrukturierungsrahmen stellt einen flexiblen Rahmen bereit, innerhalb dessen die Schuldner:innen die Mittel zur Umsetzung der gewünschten Restrukturierung wählen können. Hierzu gehört insbesondere die Restrukturierung der Verbindlichkeiten der Schuldner:innen und der zur Besicherung solcher Verbindlichkeiten bestellten Sicherungsrechte.

Die Verbindlichkeiten können zum Beispiel gekürzt, gestundet, in Eigenkapital umgewandelt oder gegen einen Besserungsschein erlassen werden. Ebenso können die zugrundeliegenden Vertragsbestimmungen geändert werden. Sämtliche Elemente der von den Schuldner:innen vorgeschlagenen Restrukturierung werden in einem Restrukturierungsplan festgehalten, quasi das Herzstück des StaRUG. Über den Restrukturierungsplan wird sodann abgestimmt, und zwar in verschiedenen Gruppen von Beteiligten. Stimmt nicht jede Gruppe dem Restrukturierungsplan zu, so kann die Zustimmung einer ablehnenden Gruppe gegebenenfalls durch eine gruppenübergreifende Mehrheitsentscheidung ersetzt werden. Haben die erforderlichen Mehrheiten dem Restrukturierungsplan zugestimmt und

wird dieser im Anschluss durch das Restrukturierungsgericht bestätigt, dann sind auch diejenigen Beteiligten daran gebunden, die gegen ihn gestimmt haben oder sich nicht an der Abstimmung beteiligt haben.

## Das StaRUG soll die Anzahl der Insolvenzen senken. Denken Sie, dass dieses über diesen Weg erreicht werden kann?

Ja, denn in der Vergangenheit sind außergerichtliche Restrukturierungen an der Zustimmungsverweigerung einzelner Gläubiger:innen oder Gesellschafter:innen gescheitert. Deren fehlende Zustimmung konnte nur im Rahmen eines Insolvenzverfahrens ersetzt werden. Das StaRUG schließt mithin eine bislang bestehende Lücke zwischen rein konsensualen außergerichtlichen Restrukturierungen und Restrukturierungen im Rahmen eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens.

Weitere Informationen unter [www.milbank.com](http://www.milbank.com)

# Milbank

MEDIATIONSKANZLEI PLASSMANN BRANDREPORT

## Wirtschaftsmediation auf dem Vormarsch

# Mediation zahlt sich aus – in Bilanz und Unternehmenskultur

Ob bei Gesellschafterkonflikten, der Unternehmensnachfolge, Differenzen mit dem Betriebsrat, B2B-Konflikten oder auch bei unternehmensinternen Streitigkeiten: Immer mehr rückt Mediation in den Fokus. »Smart Rechtsguide« sprach mit Wirtschaftsmediator Michael Plassmann über die Potenziale der Mediation und Veränderungen in der Konfliktkultur.

## Herr Plassmann, wo liegen die Gründe, dass die Mediation bei Konflikten in der Wirtschaft mehr und mehr in den Fokus rückt?

Gerade unternehmerisch denkende Mandanten entwickeln vermerkt ein feines Gespür dafür, dass klassische Instrumente bei der Konfliktbearbeitung an ihre Grenzen stoßen und sind bereit, mit der Mediation neue Wege zu gehen. Wenn sie dann mithilfe eines professionellen Mediators am konkreten Fall erleben, wie schnell, diskret und ressourcenschonend ein Konflikt gelöst werden kann, werden die Vorteile greifbar.

## Können Sie das an einem Beispiel aus Ihrer Praxis konkretisieren?

Zu Beginn der letzten Woche erhielt ich den Anruf aus dem Gesellschafterkreis eines großen Software-Unternehmens. Dort hatten grundlegende Konflikte zwischen den Gesellschaftern den Erfolg einer bevorstehenden Finanzierungsrunde nachhaltig in Frage gestellt. Zwei Tage später habe ich mir mit den Gesellschaftern einen Tag eine Auszeit genommen, um den Kern des Konfliktes zu bearbeiten und nach einer tragfähigen Lösung zu suchen.

Nach zehn intensiven Stunden stand das Lösungspaket, die Finanzierungsrunde zum

Wochenbeginn ist erfolgreich gelaufen. Und fast noch wichtiger: Die Unternehmer hatten durch die Mediation wieder ein gemeinsames Verständnis für die Zukunft ihres Unternehmens entwickelt.



Michael Plassmann

Rechtsanwalt und Zertifizierter Mediator

Michael Plassmann (58), RA und Zertifizierter Mediator, ist seit vielen Jahren Vorsitzender des Ausschusses Außergerichtliche Streitbeilegung der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK). Michael Plassmann ist einer der führenden Wirtschaftsmediatoren Deutschlands und wurde auch als Sachverständiger vom Deutschen Bundestag zum Mediationsgesetz angehört.

« **Klassische Instrumente stoßen bei der Konfliktbearbeitung an ihre Grenzen.** »

## Wie können Unternehmer:innen das Thema Mediation noch gewinnbringender für sich nutzen?

Natürlich kann eine Mediation ad hoc konkrete Probleme lösen. Noch weitblickender ist es, wenn präventives Konfliktmanagement betrieben wird. Zum Beispiel durch Etablierung eines echten Konfliktmanagementsystems im Unternehmen, einer Art »Konflikt-Frühwarnsystem«. Es beginnt aber bereits beim Vertragsschluss: Gestufte Deeskalations- oder Mediationsklauseln anstelle der tradierten Schiedsklauseln in Vertragswerken können die Parteien im Konfliktfall daran erinnern, dass es dem gemeinsamen Verständnis entspricht, im moderierten Dialog nach einer Lösung für den aufgetretenen Konflikt zu suchen, anstatt auf der Autobahn direkt ins (Schieds-)Gericht zu fahren.

## Was wissen Mandant:innen in der Zusammenarbeit mit Ihnen zu schätzen?

Wenn Mandant:innen erkennen, wie höchstpersönlich und individuell zugeschnitten der Konflikt in ihrem Unternehmen bearbeitet wird und sie zugleich den Mediator mit einem ausgeprägt unternehmerischen Blick an ihrer Seite erleben, spüren sie schnell, dass sich Mediation für sie auszahlt: in ihrer Bilanz und der Kultur ihres Unternehmens.

## Zur Kanzlei

Seit 2005 betreibt Kanzleigründer Michael Plassmann die Mediationskanzlei Plassmann (Berlin/Münster), eine Spezialkanzlei für Außergerichtliches Konfliktmanagement. Die Kanzlei wurde wiederholt in der Rubrik »Beste Wirtschaftskanzleien Deutschlands« im Bereich »Schlichtung/Mediation« ausgezeichnet.



[www.mediationskanzlei-plassmann.de](http://www.mediationskanzlei-plassmann.de)

# Das neue Insolvenzrecht als Helfer in der Coronakrise

## Acht Fragen an drei Anwälte von Voigt Salus

### Die Anzahl der Unternehmensinsolvenzen ist historisch niedrig. Ist die Coronakrise überwunden?

**Voigt-Salus:** Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und erhebliche Hilfen sind die Gründe dafür, dass wir im letzten Jahr nur 16 300 Insolvenzen zu verzeichnen hatten. Zum Vergleich: 2003 waren es fast 40 000. Seitdem ist die Zahl kontinuierlich auf den jetzigen Tiefstand gesunken. Die Frage ist, in welchem Umfang die Insolvenzen nur aufgestaut oder bereits überwunden sind.

**Franke:** Ab dem 01.05.2021 ist die Antragspflicht für Geschäftsleiter wieder scharf gestellt, wenn ihre Gesellschaft überschuldet oder zahlungsunfähig ist. Wir werden deshalb in den nächsten Monaten einen moderaten Anstieg feststellen. Wird die Pflicht verletzt, zieht dies strafrechtliche Konsequenzen und eine empfindliche Haftung nach sich. Fast jede Auszahlung, die nach der Insolvenzreife bei einem fehlenden Antrag geleistet wird, muss vom Geschäftsführer persönlich erstattet werden. Dies gilt seit dem 01.01.2021 sogar für die bislang privilegierten Zahlungen auf die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer.

### Was raten Sie?

**Franke:** Der Gesetzgeber hat mit dem neuen Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) die Pflichten zur Überwachung verschärft. Die Organe einer Gesellschaft müssen jetzt Frühwarnsysteme installieren. Auch die Hinweispflichten der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sind nochmals strenger ausgestaltet. Geschäftsführer sollten deshalb sehr sorgfältig mit erfahrenen Beratern die Lage erörtern und im Falle einer existenziellen Krise prüfen, ob das Insolvenzverfahren nicht nur eine Verpflichtung, sondern sogar eine Lösung sein kann.

**Ellrich:** Dass eine Insolvenz die Chance für eine Neuaufstellung ermöglicht, zeigt die »Eigenverwaltung«. Sie ist das von uns regelmäßig präferierte Sanierungsinstrument. Das bestätigte sich sogar jetzt während der Coronakrise im Frühjahr in zwei größeren von uns bearbeiteten Mandaten. Es stehen alle Instrumente des Insolvenzrechts zur Verfügung. Das Management bleibt gleichwohl im Driver's Seat und wird nicht durch einen Insolvenzverwalter verdrängt.

### Was sind die Bedingungen für eine Insolvenz in Eigenverwaltung?

**Ellrich:** Mit den Neuregelungen wird eine Eigenverwaltung dann erlaubt, wenn diese mit einem tragbaren Sanierungskonzept, Angaben zur Finanzierung und Liquiditätsplänen untermauert wird. Das Gericht muss prüfen, ob Aussicht für eine Sanierung besteht. Bislang genügte der Antrag ohne weitere Konzepte

oder Planungen. Dies war ein Einfallstor, um die Eigenverwaltung zu Lasten der Gläubiger zu missbrauchen.

### Ab wann gelten diese neuen Hürden? Gibt es Übergangsvorschriften?

**Ellrich:** Verfahren, die seit dem 01.01.2021 beantragt werden, müssen die neuen Hürden nehmen. Aber es gibt Ausnahmen. So können bis zum Jahresende Unternehmen, deren Schieflage durch die Auswirkungen der Coronakrise geprägt ist, auch noch nach altem Recht ein Eigenverwaltungsverfahren nutzen. Zwar hat der Gesetzgeber den Zugang erschwert, jedoch bedurfte es auch bisher einer sorgfältigen Vorbereitung. Für die seriös gesteuerte Eigenverwaltung besteht folglich kein großer Unterschied.

### Hat es praktische Vorteile, die Eigenverwaltung nach altem Recht zu beantragen?

**Ellrich:** Ja und nein: Das Gesetz beinhaltet zum einen Voraussetzungen, ohne die auch bislang eine seriöse Eigenverwaltung nicht möglich war. Hierzu zählt die Notwendigkeit eines Sanierungskonzepts und einer Finanzplanung. Zum anderen kommt es jedoch, was die aktuell von uns begleiteten Fälle zeigen, zu zeitlich teils erheblichen Verzögerungen zwischen Antragstellung und gerichtlicher Anordnung. Grund ist die neue und umfangreiche Pflicht des Amtsgerichts zur Prüfung, die Zeit kostet.

### Ziel des gesteuerten Insolvenzverfahrens ist die Sanierung. Wie gelingt dies?

**Voigt-Salus:** Mit jedem Insolvenzverfahren ist ein Kapitalschnitt verbunden, weil die Forderungen der Gläubiger auf die Quote entwertet werden. Verteilt werden kann nur, was an Vermögen noch vorhanden ist. Diesen

Mechanismus kann sich der Unternehmer mit einem Insolvenzplan zu Nutze machen. Mit den Gläubigern ist ein Verzicht auf ein Schuldenniveau zu regeln, das für das Unternehmen tragfähig ist. Dies wird ein sehr wichtiger Aspekt sein, wenn sich herausstellt, dass die darlehensweise zur Verfügung gestellten Corona-Hilfen das Unternehmen überfordern und nicht zurückgezahlt werden können. Rechtstechnisch ist der Insolvenzplan ein Vergleich, der allerdings mit der Mehrheit der Gläubigerforderungen durchgesetzt werden kann.

### Was ist der Unterschied zum Restrukturierungsplan?

**Voigt-Salus:** Der Gesetzgeber hat seit diesem Jahr neben dem Insolvenzplanverfahren ein Restrukturierungsverfahren zur Verfügung gestellt. Ziel dieses neuen Verfahrens ist die Anpassung der Schulden an die Leistungsfähigkeit. Ein Restrukturierungsplan erfasst nur die Gläubiger, deren Forderungen beplant werden sollen. Er kommt zustande, wenn über 75 Prozent der Gläubigerforderungen zustimmen. Mit diesem Tool wird der Instrumentenkasten erweitert. Trotzdem bleibt nach unserer Einschätzung das Insolvenzverfahren ein sehr wichtiges Werkzeug. Vor allem die Eigenverwaltung mit einem Schutzschirm eröffnet sehr viel größere Möglichkeiten der Sanierung als das Restrukturierungsverfahren.

### Welche sollen das sein?

**Voigt-Salus:** Mit einem Eigenverwaltungsverfahren kann genauso in die Rechte der Beteiligten eingegriffen werden, wie es der Insolvenzverwalter kann. Dies ist etwa dann wichtig, wenn ein Personalabbau oder die Beendigung von Mietverträgen nötig ist. Denken Sie an einen Filialisten, der wegen den Verwerfungen

durch die Coronakrise gezwungen wird, seine Standorte zu konzentrieren. Nur mit einem Insolvenzverfahren ist die vorzeitige Kündigung der Mietverträge gegen die vertragliche Laufzeit möglich. Auch sind Sozialplankosten gedeckelt, womit die Gefahr einer Überforderung gebannt ist. Das alles gehört bei einem Restrukturierungsverfahren nicht zum Werkzeugkasten. Und für die Annahme eines Plans reicht die Mehrheit der Forderungen. Ein nicht zu unterschätzender Faktor ist schließlich die Sanierungshilfe des Insolvenzgeldes. Die damit verbundene Liquiditätsentlastung steht nur im Insolvenzverfahren zur Verfügung.



Joachim Voigt-Salus



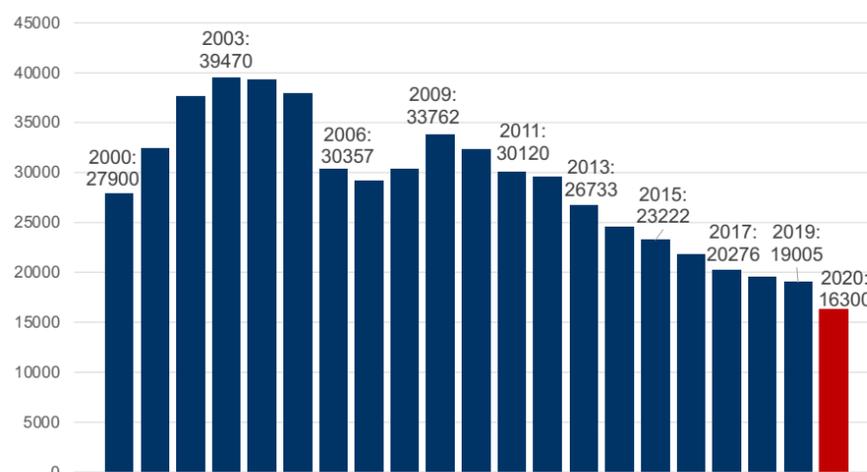
Thomas Ellrich

### Gesprochen mit:

- Joachim Voigt-Salus, 57, Berlin/Leipzig
- Thomas Ellrich, 44, Köln/Düsseldorf
- Johannes Franke, 59, Hannover

Alle Gesprächspartner sind als Rechtsanwälte und Fachanwälte für Insolvenzrecht Partner der auf Sanierung und Reorganisation sowie Insolvenzverwaltung spezialisierten Sozietät VOIGT SALUS. mit Hauptstandorten in Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Hannover, Köln und Leipzig.

[www.voigtsalus.de](http://www.voigtsalus.de)



Anzahl der Unternehmensinsolvenzen

Daten nach Statista und Creditreform

VOIGT SALUS.

**IHR ARBEITSVERHÄLTNIS  
WURDE GEKÜNDIGT?**

**SIE WURDEN ALS  
GESCHÄFTSFÜHRER/IN ABBERUFEN?**

**DER AUFSICHTSRAT PRÜFT  
SCHADENERSATZANSPRÜCHE  
GEGEN SIE ALS VORSTAND/IN?**

*Kontaktieren Sie uns gerne.*

*Unsere hochqualifizierten und erfahrenen  
Rechts- und Fachanwälte stehen Ihnen zur Seite.*

*Kanzlei Hautumm  
Münsterstraße 2  
40477 Düsseldorf  
0211-555558  
[www.kanzlei-hautumm.de](http://www.kanzlei-hautumm.de)*



## Wenn »Schriftformmängel« zeitlich befristete Gewerbe-Mietverträge aushebeln

Stresstest für Zeitmietverträge: Mit »Schriftformmängeln«, beispielsweise wechselseitigen (E-Mail-)Bestätigungen oder nur mündlich getroffenen (Telefon-)Absprachen, können längerdauernde Mietverträge vorzeitig beendet werden.

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

Langfristig geschlossene Mietverträge mit festen Laufzeiten können bei Gewerbeimmobilien Sinn machen. Die Planbarkeit über mehrere Jahre erlaubt Mietenden Investitionen in nötige Infrastrukturen, Vermietenden dagegen Ausbauten und eine kontinuierliche Instandhaltung. Dass die gegenseitigen Abhängigkeiten von Vermietenden und Mietenden größer werden, beweist ein Blick in die Speckgürtel der Großstädte, wo Gemeinden große Firmen allein schon wegen der Gewerbesteuern über Jahrzehnte halten wollen – und deshalb froh sind, wenn Vermietende längerfristige Mietverträge mit Aussicht auf die Anmietung weiterer Flächen per se möglich machen.

Trotzdem kann es auf beiden Seiten aus verschiedenen Gründen dazu kommen, ein länger eingegangenes Mietverhältnis vorzeitig zu beenden. Mal will eine Firma ihren Standort verlagern oder muss aufgrund der Krise schrumpfen, mal möchte der Vermietende die ihm gehörenden Flächen neu ordnen oder an einen anderen Kunden größer und länger vermieten.

Auch persönliche Animositäten oder Abwerbungen sorgen regelmäßig für Wechsel- oder Kündigungsstimmung. All das mag verständlich sein, kann aber im Hinblick auf die rechtliche Bewertung nicht den Ausschlag geben, speziell vereinbarte Zeitmietverträge einseitig und kurzfristig außer Kraft zu setzen. Die »wirtschaftlichen Zwänge«, die in diesen Tagen auch vermehrt die Vermieterseite betreffen, die aus Kulanz Corona-Ausfälle mittragen soll, sind dabei sicher ein Hauptgrund, Mietverträge auf die Möglichkeit eines frühzeitigen Ausstiegs zu überprüfen.

### Zusatzvereinbarungen haben Tücken

Kommt es dann zu vorzeitigen Kündigungen, werden vor allem sogenannte »Schriftformmängel« angeführt. Hält der Mietvertrag die strengen und formalen Schriftformerfordernisse nicht ein, so ist die gesetzlich geregelte Konsequenz, dass der Mietvertrag als auf »auf unbestimmte Zeit« geschlossen gilt, also innerhalb der gesetzlichen Fristen vorzeitig gekündigt werden kann.

Zwar heißt es in Paragraph 550 Absatz 1 des BGB lediglich, dass ein Mietvertrag mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr der Schriftform bedarf. Dazu muss man jedoch wissen, dass die Rechtsprechung für diese Vorschrift, die nach Paragraph 578 Absatz 2 BGB auf Geschäftsräume uneingeschränkt anwendbar ist, zahlreiche sehr formale Schriftformerfordernisse entwickelt hat.

So ist die gesetzliche Schriftform nur dann gewahrt, wenn sich beide Parteien in einer gemeinsam unterzeichneten Urkunde zusätzlich über alle wesentlichen Vertragsbedingungen, insbesondere über den Mietgegenstand, die Miethöhe sowie die Mietdauer, verbindlich und klar einigen.

### Gefahr bei einseitigen oder kurzfristigen Änderungen

Das klingt einfach. Die Fülle obergerichtlicher Entscheidungen zu diesem Thema beweist jedoch das Gegenteil. Schon die Regelung vermeintlich einfacher Sachverhalte wie nachträgliche Vereinbarungen zur Höhe der Miete,

zum Mietgegenstand oder einem auch teilweisen Wechsel der Vertragsparteien, kann selbst nach einem langjährigen störungsfreien Mietverhältnis schnell zu unbeabsichtigten Folgen führen. So können auch zuvor unter Beachtung der maßgebenden Schriftformkriterien abgeschlossene Mietverträge und Nachträge vorzeitig beendet werden. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn im Laufe der Mietzeit Veränderungen eintreten, die von den Vertragsparteien nicht in einem den Schriftformerfordernissen entsprechenden, weiteren Nachtrag dokumentiert werden.

Ein aktuelles Beispiel: Der Vermietende bestätigt dem Mietenden nach vorausgehendem Telefonat in bester Absicht kurz per E-Mail, dass gemäß Telefonat für die Dauer der Pandemie oder bis auf Weiteres nur noch eine verminderte Miete gezahlt werden muss. Nun darf sich der Vermietende nicht wundern, wenn vom Mietenden plötzlich die Kündigung des Mietvertrages unter Berufung auf fehlende Schriftformerfordernisse folgt.

BRANDREPORT GANTEN HÜNECKE BIENIEK & PARTNER

## »Formgerechte Nachträge sichern Zeitmietverträge ab«

Dr. Christian Schultz-Bleis, Rechtsanwalt und Notar, ist einer der in der Kanzlei Ganten Hünecke Bieniek & Partner auf das Bau- und Immobilienrecht spezialisierten Fachanwälte. Er erläutert, wie sich Schriftformmängel in Zeitmietverträgen in der Praxis vermeiden und notfalls beheben lassen.



Dr. Christian Schultz-Bleis

Zunächst rät Schultz-Bleis von sogenannten »Schriftformklauseln« ab. Nach geltendem Recht sei davon auszugehen, »dass diese Klauseln, demnach sich die Parteien wechselseitig verpflichten, nachträgliche Ergänzungen oder Änderungen des Vertrages in Schriftform zu treffen, wegen des Vorrangs der Individualvereinbarung nach Paragraf

305 b BGB zur Vorbeugung von Schriftformverstößen nicht hilfreich sind«.

Auch sogenannte »Schriftformheilungsklauseln«, nach denen die Parteien verpflichtet sein sollen, das Mietverhältnis nicht unter Berufung auf fehlende Schriftformerfordernisse zu kündigen, seien untauglich. So habe der BGH zunächst in einer Entscheidung aus dem Januar 2014 (XII ZR 68/10) entsprechende Klauseln im Verhältnis zu einem auf Vermieterseite durch Rechtsnachfolge in den Mietvertrag eintretenden Erwerber des Mietobjekts gekippt. 2017 und 2018 habe der BGH sodann klargestellt, dass Schriftformheilungsklauseln mit der nicht abdingbaren Vorschrift des Paragraphen 550 BGB grundsätzlich unvereinbar und daher auch im Verhältnis der Vertragsparteien untereinander unwirksam seien. Auch die von verhandlungsstarken Mietern verlangte, sogenannte »Mieterdienstbarkeit« oder

sogenannte »beschränkt persönliche Dienstbarkeit« (Paragraph 1090 Abs. 1 BGB), die dem Mieter bei ungewollter Beendigung des Mietvertrages ein Ersatznutzungsrecht zugestehen soll, sieht Schultz-Bleis kritisch. Sie bringe dem Vermieter keinerlei Vorteile. Was also bleibt?

### An einer individuellen und strengen Prüfung der Einhaltung von Schriftformerfordernissen führt kein Weg vorbei

»Nach geltendem Recht«, so Schultz-Bleis, »kann dem Risiko der vorzeitigen Kündigung eines Zeitmietvertrages derzeit nur mit der Prüfung durch einen im gewerblichen Mietrecht erfahrenen Rechtsberater begegnet werden.« Dieser könne in einem ersten Schritt gegebenenfalls fehlende Schriftformerfordernisse aufzeigen und diese dann »in Form eines von den Parteien zu unterzeichnenden, formgerechten Nachtrags zum Mietvertrag heilen. Entsprechendes ist für die in der Due

Diligence auf Verkäufer- oder Käuferseite tätigen Immobilienrechtsanwälte tägliches Brot.«

Es bleibe abzuwarten, »wann sich der Gesetzgeber dem Problem annimmt, dass sich Vertragsparteien nach wie vor unter Berufung auf Paragraph 550 BGB vorzeitig aus unliebsam gewordenen Mietverhältnissen lösen können.« Bis es soweit ist, führe »an einer individuellen und strengen Vertragsprüfung sowie einem klugen Nachtrag zum Mietvertrag kein Weg vorbei, will man die Werthaltigkeit der Gewerbeimmobilie erhalten.«

[www.ghb-recht.de](http://www.ghb-recht.de)

**GHB** GANTEN HÜNECKE BIENIEK & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE & NOTARE  
OLDENBURG & BREMEN

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

# Wie sich Covid-19 auf Gewerbemieten auswirkt

Können Einzelhändler und Gaststätten wegen Corona die Mieten senken?

Dr. Klaus Lützenkirchen von der Kölner Kanzlei für Mietrecht klärt auf, was die Pandemie für die Vermietung von Ladenlokalen bedeutet.



Dr. Klaus Lützenkirchen

» Im Hinblick auf die wiederholte Anordnung eines Lockdowns, der für viele Gewerberaummieter:innen gleichbedeutend ist mit einer Geschäftsschließung, können Unternehmer:innen bis zu einer bestimmten Größe zwar staatliche Hilfen in Anspruch nehmen«, so Dr. Klaus Lützenkirchen. Existenzgründer:innen und große Unternehmer:innen, vorwiegend Filiation:innen, gingen jedoch regelmäßig leer aus. Stellt sich also die Frage: Inwieweit können Mietende vom Vermietenden eine Senkung der Miete verlangen?

Der auf Mietrecht spezialisierte Lützenkirchen verweist auf Diskussionen während des ersten Lockdowns, wo eine über 100 Jahre alte richterliche Entscheidung herangezogen wurde. Damals, 1917, mussten Gaststättenbetreibende

wegen eines staatlichen Tanzverbots während der Kriegshandlungen praktisch keine Miete zahlen. Grund: Der Betrieb war durch die staatliche Anordnung unmöglich. Beim relativ jungen Nichtrauchergesetz sah die Sache dann schon wieder anders aus. Der Bundesgerichtshof entschied: Die staatlich verordneten Änderungen für die Gaststättenbetreibenden fallen in ihr Verwendungsrisiko. Mietminderung: nicht möglich.

## Anspruch auf Vertragsanpassung

»Der Gesetzgeber«, so Lützenkirchen, »hat zum 1. Januar dieses Jahres versucht, durch die Einführung einer neuen Vorschrift, Artikel 240 Paragraf 7 des EGBGB, deutlich zu machen, dass er die Anwendbarkeit des Paragrafen 313 BGB, der den Wegfall der Geschäftsgrundlage regelt, wünscht. Nach dieser Vorschrift besteht ein Anspruch auf Vertragsanpassung, wenn die Fortsetzung des Vertrages zu den alten Bedingungen unzumutbar ist und die Veränderung der Umstände nicht nur in den Risikobereich einer Partei fällt.«

Die Anwendung dieser Vorschrift sei allerdings lediglich als Wunsch des Gesetzgebers zu verstehen – und daher nicht bindend. So gebe es nun widerstreitende Entscheidungen diverser Oberlandesgerichte. Einige argumentierten zugunsten der Mietenden, andere

dagegen. Die Folge: Viele Vermietende lehnten es per se ab, über eine Reduzierung der Miete zu verhandeln. Andere seien von vornherein zu erheblichen Reduzierungen bereit. Dazwischen gebe es Vermietende, die erst einmal eine vernünftige Begründung lesen wollen und mit denen man fair verhandeln könne.

»Einige Oberlandesgerichte vertreten die Auffassung«, so Lützenkirchen, »dass die Covid-19-Pandemie für beide Parteien nicht vorhersehbar war und wie höhere Gewalt grundsätzlich nicht in den Risikobereich nur einer Partei fällt. Ist das richtig, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Reduzierung der Miete, in der Regel 50 Prozent, aber auch die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung wegen Gebrauchsentziehung.«

## »Lösungen mit Fingerspitzengefühl finden«

Lützenkirchen verweist auf die schwierige Situation von Ladenlokalen und Gaststätten, wo, abseits der Toplagen, Neuvermietungen auf lange Sicht schwierig sind. Händler bauen das Onlinegeschäft aus, die berühmten »Kneipen an der Ecke« lassen sich nach einer Kündigung nur in Wohn- oder sonstigen Gewerberaum umwandeln. Grundsätzlich sei zu erwarten, »dass die juristischen Probleme, die aus der Covid-19-Pandemie erwachsen sind, durch

den BGH entschieden werden.« Indessen sei vor Frühjahr/Sommer 2022 mit weiterführenden BGH-Entscheidungen kaum zu rechnen.

»Aus diesen juristischen unsicheren Gegebenheiten erwachsen unterschiedliche Verhandlungspositionen, die Druck erzeugen können, aber auch eine gewisse Aussichtslosigkeit einer Position vermitteln können. Hier für die jeweiligen Mandant:innen die beste Lösung zu finden, erfordert viel Fingerspitzengefühl, zumal wenn die jeweilige Gegenseite nur an die Richtigkeit der eigenen Rechtsposition glaubt. Wesentliche Faktoren sind dabei die Risikobereitschaft der Mandant:innen, ihre Existenzgrundlage und ihre Bedeutung für die andere Partei beziehungsweise am Markt.«

Weitere Informationen:  
[www.ld-ra.de](http://www.ld-ra.de)



TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

D+B RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFT MBB BRANDREPORT

# Das »e« in der Gesundheitsversorgung ist ein Versprechen

»Daten teilen heißt besser heilen.« Auf diesen markigen Satz brachte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen die Zukunft der Versorgung. Das ist ein Versprechen an die Patienten und Patientinnen und gleichzeitig Anspruch und Ansporn für alle, die sich jeden Tag um die Versorgung dieser kümmern. Innovative Unternehmen brauchen Spielräume und gleichzeitig Rechtssicherheit.



Dr. iur. Constanze Püschel  
Partnerin

In der Gesundheitsversorgung trägt jetzt alles ein kleines »e«. Die Digitalisierung kommt in Fahrt. Neben der elektronischen Patientenakte (kurz ePA), stehen das elektronische Rezept (eRezept) und der elektronische Medikationsplan (eMedikationsplan) für alle Patient:innen vor der Tür. Ärzte und Ärztinnen, Krankenhäuser, Apotheken, Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen sind via Telematikinfrastruktur als Plattform für digitale Medizin miteinander verbunden (TI 2.0). Telemedizinische Sprechstunden gehören mittlerweile zum Alltag vieler.

Digitale Anwendungen (DiGA), bekannter als »App auf Rezept«, sind als ganz neue Leistungskategorie in den Versorgungsalltag gestoßen. Zeigt eine DiGA evidenzbasiert, dass

sie medizinisch hilft, die Therapieadhärenz oder die Gesundheitskompetenz der Patienten und Patientinnen verbessert, wird sie mittlerweile von den Krankenkassen bezahlt.

Die eGesundheitsversorgung ist aus guten Gründen Mittel zum Zweck. Eine bessere und sicherere Medizin zum Wohl der Patienten und Patientinnen ist und muss der Antrieb der Akteure sein – und zwar vom Hersteller der eMedizinprodukte, über die Ärzte und Ärztinnen als Verordner:innen bis zu den Krankenkassen als Geldgeber. Nur verlässliche Informationen und sichere Daten werden das Versprechen der eGesundheitsversorgung einlösen können und akzeptiert werden. Hier besteht zum Teil erheblicher Unterstützungsbedarf, um »Medizin« und

»Eine bessere und sicherere Medizin zum Wohl der Patienten und Patientinnen ist und muss der Antrieb der Akteure sein.«

»Recht« zusammen und innovative Projekte in den Markt zu bringen.

Sehr viel neues Recht ist in den letzten beiden Jahren geschaffen worden, da die neuen eLeistungen nicht einfach in das alte Rechtskorsett passen. Ebenso wie die eLeistungen wird auch das Recht dynamisch bleiben (müssen!). Das Berufs- und Werberecht sind schon angepasst worden. In der Anwendung des neuen Rechts tun sich die Gerichte teilweise schwer. Neue Vergütungsregeln für digitale Versorgungskonzepte sind aufgestellt. Viele rechtliche Normen, die das Gesundheitssystem auch in der nicht-digitalen Welt prägen, gelten selbstredend auch für die eVersorgung. Das heißt, ein faires wettbewerbliches Miteinander, die medizinproduktrechtlichen Vorgaben, Datenschutz- und Vergabeanforderungen sind hier ebenso wichtig wie bspw. im Bereich der Arzneimittelversorgung.

Und es muss auch künftig zusammenpassen: Patienten und Patientinnen können im Zeitalter der eVersorgung nicht nur via Apps »gesundet«. Es braucht weiterhin neue Moleküle, sprich innovative Arzneimittel, intelligente Medizinprodukte, die implantiert werden, und natürlich den fachlich kompetenten direkten Blick aufs Ganze durch Mediziner:innen und andere mit den Patienten und Patientinnen vertraute Personen.

Für innovative eProduktehersteller bedeutet das, nicht nur das eigene Produkt in den Blick zu nehmen, sondern auch das tatsächliche und regulatorische Umfeld des Produkts zu kennen. Wer Zukunft gestalten will, braucht breites rechtliches Know-How und muss die Mitakteure und deren Vorhaben und Ziele ebenso kennen wie die eigenen.

D+B Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Beraten. Gestalten. Überzeugen.

- 24 Jahre Expertise im Markt
- Standorte Berlin, Düsseldorf, Brüssel
- 32 Anwältinnen und Anwälte
- 56 Mitarbeitende insgesamt

Konsequent spezialisiert  
auf das gesamte Gesundheitsrecht.

[www.db-law.de](http://www.db-law.de)

D+B  
RECHTSANWÄLTE

# Ein Fall für den Chatbot?

Wird Legal Tech Anwalts neuer Liebling? Sprich: Können einfache und oft vorkommende Probleme demnächst mithilfe von KI gelöst werden? Zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen der automatisierten Rechtsberatung.

TEXT RÜDIGER SCHMIDT-SODINGEN

»Hallo, hier ist Ihr Chatbot der Kanzlei Richter. Was kann ich für Sie tun?«

»Ich brauche einen Anwalt.«

»Um was genau geht es?«

»Na, um meinen Mietvertrag.«

»Sagen Sie mir, um was genau es in dem Mietvertrag geht?«

»Also, mein Vermieter hat da eine Klausel reingeschrieben, fünf Jahre... Das geht doch nicht, oder? Ich will da raus. Sofort.«

»Geht es um eine zeitliche Befristung in Ihrem Mietvertrag, die ich überprüfen soll?«

»Ja, genau. Ich möchte wissen, ob dieser Mietvertrag überhaupt so gültig ist.«

»Gut. Bitte lesen Sie sich einmal folgende Geschäftsbedingungen für eine Beratung durch und bestätigen Sie, wenn Sie mit den Modalitäten und dem Honorar einverstanden sind. Anschließend laden Sie bitte das zu überprüfende Dokument hoch.«

Sieht so die KI-gestützte Rechtsberatung der Zukunft aus? Während sich Legal-Tech-Firmen bereits damit brüsten, in Zukunft einen einfacheren Zugang zu rechtlichen Klärungen zu ermöglichen, wartet ein Teil der Kanzleien

zunächst noch ab. Sicher ist zumindest, dass vor allem repetitive Aufgaben in Zukunft mehr und mehr von KI und Software-Programmen übernommen werden können. Satzungen, Verträge und Mahnungen werden schon heute größtenteils kopiert oder standardisiert verfasst – und müssen im Zweifelsfall lediglich allgemeingültige Form und individuelle Nutzer- oder Mandantendaten zusammenbringen.

## Erhöht Legal Tech die Anzahl rechtlicher Anfragen?

»Natürlich«, so schreibt es Patrick Prior von der Berliner Beratungsfirma Advotisement, »ist es noch ein weiterer Sprung von einem Chatbot, der simple Daten abfragt und diese automatisiert als Dokument an eine Behörde übermittelt, bis hin zu einem Chatbot, der komplexe Rechtsfragen selbständig beantworten kann.« Durch die fortschreitende exponentielle Entwicklung im Bereich der künstlichen Intelligenz werde allerdings auch das Chatbot-Szenario nicht mehr so weit entfernt sein. Viele Legal-Tech-Firmen arbeiten aktuell bereits an Software, die Verträge intelligent im Kontext lesen, verstehen, vergleichen und analysieren könne.

Dass einige Industrie- und Handelskammern bereits kräftig für die Anwendungen von Legal Tech trommeln, dürfte auch mit der zunehmend komplexeren Wirtschaftswelt zusammenhängen. Wo überall Daten gesammelt und zur Erfolgsmessung verwendet werden,

wo Konkurrenten immer schneller Geschäftsmodelle oder Produkte kopieren und Kundenbeziehungen anzahlmäßig explodieren, werden die Anforderungen an rechtliche Beratung im Grunde von Tag zu Tag größer.

## Probleme verstehen, aber auch Prozesse

Allein das Lesen von Dokumenten frisst in Kanzleien unglaublich viel Zeit. Zeit, da sind sich Anwältinnen und Anwälte einig, die man lieber in Mandantengespräche oder anspruchsvollere Tätigkeiten investieren könnte. Die Frage lautet denn auch: Kann ein Programm tatsächlich die Stichwörter erkennen, die in einem Dokument den Ansatz liefern, rechtlich einschreiten zu können? Wie muss eine Verarbeitung funktionieren, auf welche Vorgänge, Einträge oder Signalwörter muss ein spezialisiertes, auf den jeweiligen Fachbereich geschriebenes und ständig dazulernendes Programm anspringen? Und wie klassifiziert es Kennwörter, um nicht verschiedene Fachbereiche durcheinanderzubringen?

Der Einsatz von Legal Tech braucht einerseits ein Verständnis für rechtliche Probleme, andererseits aber auch ein Wissen um technische Strukturen und Prozesse. Vor allem auf Sammelklagen fokussierte Legal-Tech-Unternehmen, die beispielsweise mehrere tausend Entschädigungen für Dieselfahrzeuge einklagen, nutzen gezielt standardisierte Programme, um Rohdaten abzufragen und Geschädigten schon

nach ein paar Minuten mögliche Entschädigungssummen präsentieren zu können. Ganz bequem von zu Hause aus.

## Verständnis braucht menschliche Intelligenz

Je schwieriger ein Fall aber ist, desto mehr können Legal-Tech-Lösungen nur in einem ersten Schritt greifen. Andererseits behelfen sich viele Firmen und auch Privatpersonen schon seit Jahren mit aus dem Internet zusammenkopierten Vertragsentwürfen, die besser von einem Anwalt oder einer Anwältin erstellt worden wären. Hier kann Legal Tech womöglich schneller und fundierter kurzfristig benötigte Urkunden produzieren – und damit Kanzleien verloren geglaubte Mandanten und Mandantinnen zurückbringen.

Da es weiter vor allem Menschen sind, die Unrecht gegenüber anderen Menschen begehen, kann es auch bei anfänglich einfach erscheinenden Fragestellungen kompliziert werden. Denn mitunter spielen andere Faktoren eine Rolle, die sich so einfach nicht von einer Software erkennen oder gar beurteilen lassen. Legal Tech kann also nur funktionieren, wenn die hinter ihr stehenden, menschlichen Köpfe weiter die Komplexität menschlicher Beziehungen eruieren und verstehen wollen. Und der Chatbot dann sofort verschwindet, wenn ein völlig aufgelöster und verzweifelter Mandant ihm entgegenhackt: »Geben Sie mir bitte sofort einen Menschen!«

## BRANDREPORT LAUSEN RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFT MBB

# Neues zur Haftung von Online-Diensten – Der Fall YouTube/Uploaded und Artikel 17



Dr. Ursula Feindor-Schmidt, LL.M.  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht

Hinsichtlich der Haftung von Plattformen wie YouTube, TikTok oder Reddit stehen wir in Europa vor grundlegenden Veränderungen. 2021 wird zum einen der richtungweisende Fall YouTube/Uploaded vom Europäischen Gerichtshof entschieden, zum anderen müssen die Mitgliedstaaten den umstrittenen Artikel 17 der Urheberrechtsrichtlinie 2019/790 bis zum 7. Juni in nationales Recht umgesetzt haben. Dies wird zu

wesentlichen Änderungen einiger allgemeiner Grundsätze des Urheberrechts führen.

Bislang stützen sich Content-Sharing-Plattformen häufig auf das Argument, dass sie selbst gar keine Inhalte zur Verfügung stellen und dass sie nicht mehr tun müssen, als gesetzlichen Take-Down-Aufforderungen nachzukommen, wenn es um Urheberrechtsverletzungen durch ihre Nutzer geht.

Der EuGH wird am 22. Juni 2021 entscheiden, ob Plattformbetreibende, die ein System aufbauen, das Anreize zum Upload attraktiver Originalinhalte setzt und dadurch in der Folge zu millionenfachen Rechtsverletzungen zum kommerziellen Vorteil der zentral organisierenden Plattform führt, für die auftretenden Rechtsverletzungen selbst direkt haftbar gemacht werden können.

Unabhängig vom Ergebnis der Entscheidung bietet das auf Artikel 17 basierende neue Urheberrechtsdiensteanbietergesetz (UrhDaG) ein neues lex specialis für Content-Sharing-Plattformen. Das

Gesetz stellt klar, dass diese Plattformen tatsächlich selbst für illegale Inhalte haften, wenn sie sich nicht an bestimmte Spielregeln halten. Die Plattformen müssen aufgrund dieser neuen Vorgaben nun die hochgeladenen Inhalte und deren Rechteinhaber:innen soweit möglich identifizieren, sie müssen an Rechteinhaber:innen herantreten, um Lizenzen zu verhandeln, sie müssen Inhalte blockieren, wenn keine Lizenz vorliegt und sie müssen einen komplexen Beschwerdemechanismus für Nutzer:innen und Rechteinhaber:innen einrichten.

## Neue Verpflichtungen für Rechteinhaber:innen

Dies hat jedoch auch einen Preis für die Rechteinhaber:innen. Eigentlich müssen Rechteinhaber:innen ihr Recht an einem Werk weder registrieren lassen noch den Markt auf unlizenzierte Nutzungen überwachen. Vielmehr müssen die Nutzer:innen eines Werkes die Rechteinhaber:innen um Erlaubnis bitten. Für Online-Content-Sharing-Dienste ändert das neue Gesetz dieses Konzept. Rechteinhaber:innen müssen nun mit

den Plattformen zusammenarbeiten, um möglichst viele Nutzung zu lizenzieren und Rechtsverletzungen zu vermeiden.

## Neue Rechte für Internetnutzer:innen

Zudem müssen Plattformen und Rechteinhaber:innen nun die Rechte der Internetnutzer:innen, vor allem die Rechte auf freie Meinungsäußerung und freies Kunstschaffen, stärker berücksichtigen.

Die neuen Kommunikationsprozesse zwischen allen Seiten sind komplex und vermutlich nur durch den Einsatz künstlicher Intelligenz zu bewältigen. Bis zum Inkrafttreten des deutschen Gesetzes (voraussichtlich mit leichter Verzögerung am 1. August 2021) gibt es für Rechteinhaber:innen und Plattformen also noch einiges zu tun!

Weitere Informationen: [www.lausen.com](http://www.lausen.com)

LAUSEN  
RECHTSANWÄLTE

# Die All-In-One-Lösung für Jurist:innen

Die Zahl der Massenklagen nimmt stark zu, auch in Europa. Doch die meisten Kanzleien sind mit den gängigen digitalen Werkzeugen nicht in der Lage, die komplexen Herausforderungen zu bewältigen. Arbeitsschritte potenzieren und überlagern sich. Eine nur vierstellige Klagezahl führt zu Zehntausenden Arbeitsschritten und im Ergebnis zu Abertausenden individuellen Schreiben, die passgenau erstellt werden müssen. Hier kommt »June« ins Spiel: Mit der modularen Cloud-Plattform lassen sich zehntausende juristische Vorgänge komplett und effizient abwickeln. Ein Einblick.



**Björn Frommer**  
Anwalt und CEO der June GmbH

Jedes Unternehmen, das zur Erbringung seiner Dienstleistungen auf Software angewiesen ist, hat das gleiche Problem: Den Anwender:innen fehlt das technische Know-how, während es den IT-Dienstleistungsunternehmen meist an den fachlichen Kenntnissen fehlt, mit denen die User:innen konfrontiert sind. »Das Ergebnis sind Insel-Lösungen, welche die gewachsenen Bedürfnisse der Anwender:innen oft außer Acht lassen«, erklärt Björn Frommer, Anwalt und CEO der June GmbH. Genau gleich verhalte es sich mit vielen Software-Produkten im Rechtsmarkt.

Björn Frommer spricht aus eigener Erfahrung. Und weil man sich in seiner Kanzlei nicht mit

unzureichenden Programmen herumschlagen will, entwickelt man die benötigte Software lieber selbst. »Seit über 15 Jahren setzen wir auf Eigenentwicklungen. Die Anforderungen kommen von unseren Anwält:innen und Mandant:innen. Legal Engineers übersetzen sie in praxistaugliche Workflows und Vorgaben für die Software-Entwickler:innen«, führt Frommer aus. Die dabei entstandenen Lösungen waren so gut, dass von Kundenseite sowie anderen Kanzleien die Frage kam: Könntet ihr diese Lösungen nicht auch für uns zugänglich machen?

## Zurück auf Anfang

Bei June handelt es sich nicht einfach um eine Verschmelzung von recycelten Programmen. »Wir haben all unsere Ideen gebündelt und die

Entwicklungen auf der grünen Wiese komplett neu begonnen und in aktuellste Technologie überführt«, betont Björn Frommer. Entstanden ist eine modulare Cloud-Plattform, mit der Kanzleien und Rechtsabteilungen tausende juristische Vorgänge komplett bearbeiten können. »June ist für uns das digitale Tool schlechthin, um Massenverfahren sowie andere Großprojekte bearbeiten zu können.« Denn die lukrativen Massenverfahren nehmen zwar zu, generieren aber einen enormen Aufwand – und das bei oft nur gesetzlichen Gebühren. Doch June übernimmt die wesentlichen Arbeitsschritte: von der Digitalisierung und Datenerfassung über die Aktenführung, Kollisionsprüfung und das Fristenmanagement bis hin zur automatisierten Dokumentenerstellung. Entscheidend

ist dabei der gänzlich andere Umgang mit den Unmengen an Korrespondenz: Die Plattform und ihre Nutzer:innen arbeiten nicht mit der Vielzahl an Schriftsätzen, sondern mit strukturierten Daten, was erstaunlich leichtfällt. Neu ist auch, dass Mandant:innen direkt auf die Plattform zugreifen können und damit eine völlige Transparenz erleben. Ein Wunsch, der in Großprojekten immer öfter aufkommt. Und weil in Massenverfahren Kennzahlen alles bedeuten, werden Reports in Echtzeit erstellt. Die Sicherheit der Daten ist natürlich gewährleistet: »Alle Daten werden in zertifizierten Rechenzentren in Deutschland abgelegt«, betont Björn Frommer.

Auch das Onboarding geht unkompliziert vonstatten: Nach einem Test der Plattform werden die Erwartungen und Bedürfnisse eingehend ermittelt. Danach falle der Entscheid zur Kooperation meist rasch. Mittlerweile haben sich die Vorzüge der Cloud-Plattform auch außerhalb der Legal-Branche herumgesprochen: So sind laut Björn Frommer neu auch Versicherungen und Behörden am Zugang zum System interessiert.

Weitere Informationen unter [www.june.de](http://www.june.de)

« June ist für uns das digitale Tool schlechthin, um Massenverfahren sowie andere Großprojekte bearbeiten zu können.



WENN MASSE  
UNÜBERSICHTLICH  
WIRD.

JUNE

Masseverfahren erzeugen Druck.  
Auf allen Seiten.  
Bei allen Beteiligten.

JUNE ist die modulare Cloud-Plattform zur effizienten Abwicklung von hunderten, tausenden oder zehntausenden juristischen Vorgängen. Entwickelt für die spezifischen Bedürfnisse von Kanzleien und Rechtsabteilungen.

LEGAL. ACTION. PLATFORM.

[june.de](http://june.de)

# Möchtest du Teil unseres Teams in Zürich werden?

Finde uns auf [smartmediaagency.com](https://smartmediaagency.com) oder  
sende eine Mail an [apply@smartmediaagency.ch](mailto:apply@smartmediaagency.ch)

**smartmedia**