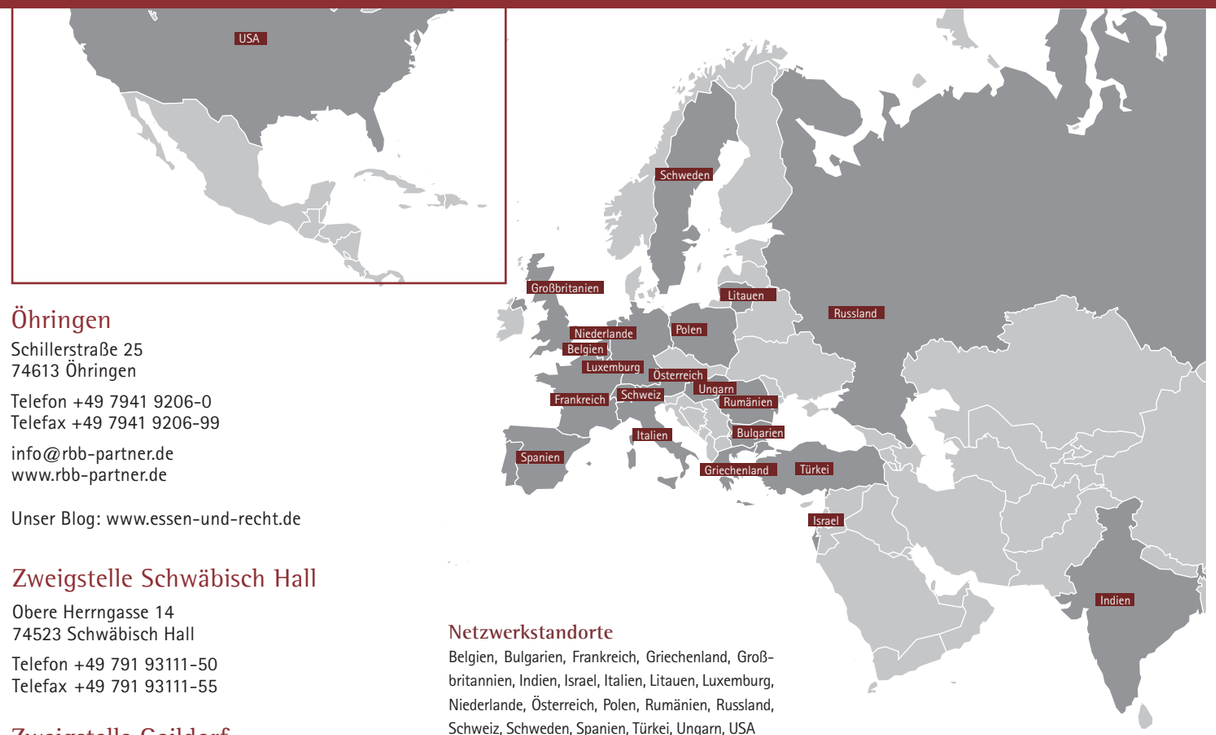


Öhringen

Schillerstraße 25
74613 Öhringen

Telefon +49 7941 9206-0
Telefax +49 7941 9206-99

info@rbb-partner.de
www.rbb-partner.de

Unser Blog: www.essen-und-recht.de

Zweigstelle Schwäbisch Hall

Obere Herrngasse 14
74523 Schwäbisch Hall

Telefon +49 791 93111-50
Telefax +49 791 93111-55

Zweigstelle Gaildorf

Schloßstraße 1
74405 Gaildorf

Telefon +49 7971 978099-0
Telefax +49 7971 978099-13

Zweigstelle Rosenberg

Ellwanger Straße 3/2
73494 Rosenberg

Telefon +49 7967 20980-80
Telefax +49 7967 20980-75

Netzwerkstandorte

Belgien, Bulgarien, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Indien, Israel, Italien, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Schweden, Spanien, Türkei, Ungarn, USA

Wir zeigen Profil.
Rechtsanwälte RBB & Partner

Neue Kollegin im Team:
Rechtsanwältin Anke Weiß stellt sich vor

Seit November 2019 wird unser Team durch unsere neue Kollegin, Rechtsanwältin Anke Weiß, weiter verstärkt. Anke Weiß wurde 1991 in Schwäbisch Hall geboren und wuchs in Kupferzell auf. Nach ihrem Abitur am Schlossgymnasium Künzelsau absolvierte sie ihr Studium der Rechtswissenschaft an der Universität in Konstanz. Ihr Schwerpunktstudium lag hierbei im Umwelt- und Planungsrecht sowie öffentliches Wirtschaftsrecht. Im Rahmen ihres Studiums verbrachte sie zwei Semester an der Universität Bergen in Norwegen. Dort bildete sie sich im Völkerrecht, Energierecht und internationalen Privatrecht weiter. Das folgende Referendariat, in welchem Frau Weiß auch eine Stage am Verwaltungsgericht in Stuttgart absolvierte, beendete sie im Oktober 2019 mit dem erfolgreichen Abschluss des Zweiten Juristischen Staatsexamens. Bereits während ihrer Referendarzeit war Frau Weiß in unserer Kanzlei beschäftigt und konnte sich in unser Team integrieren. In unserem Hause steht Ihnen Rechtsanwältin Anke Weiß insbesondere im öffentlichen Recht als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Unser Fachbereich Verwaltungsrecht ist damit um eine kompetente Beraterin in Angelegenheiten zwischen Privatpersonen und der öffentlicher Verwaltung erweitert worden. Zur Vertiefung ihrer Fachkenntnisse absolviert Frau Weiß derzeit den Lehrgang zur Erlangung des Titels der Fachanwältin für Verwaltungsrecht.

Sekretariat: Ina Stein
Tel.: +49 7941 9206-21- office.weiss@rbb-partner.de

In dieser Ausgabe

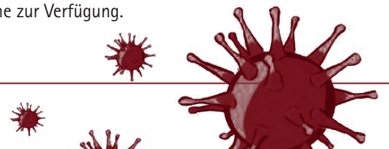
- Auswirkungen des Corona-Virus auf Lieferverträge 2
- Arbeit auf Abruf 3
- Informationen zu unseren Partnern und Standorten 4

Auswirkungen des Corona-Virus auf Lieferverträge

Seit Anfang des Jahres sorgt die Ausbreitung des Corona-Virus für weltweit zunehmende Verunsicherung. Auch die Wirtschaft bekommt die Auswirkungen immer stärker zu spüren. Das Corona-Virus kann sich unmittelbar oder mittelbar auf Unternehmen auswirken, z. B. durch Infektionen im Unternehmen selbst, die zum Ausfall von wichtigen Teilen der Belegschaft führen, Folge- und Schutzmaßnahmen bei festgestellter Infektion (z. B. durch vorsorgliche Betriebsschließung; Abschottung von bestimmten Regionen), oder einen Mangel an Zulieferteilen, weil betroffene Zulieferer aufgrund des Corona-Virus ihren Lieferpflichten nicht nachkommen können.
Die genannten Problemstellungen prägen in diesen Tagen im Wesentlichen auch die wirtschaftsrechtliche Beratung in unserer Kanzlei, sodass wir unserer unternehmerisch tätigen Mandantschaft im Folgenden einen ersten Überblick über sich möglicherweise ergebende rechtliche Fragestellungen geben wollen.
Die oben beschriebenen Auswirkungen können je nach konkreter Fallgestaltung als ein rechtlich relevantes Leistungshindernis oder sogar als Fall höherer Gewalt einzustufen sein. Hierdurch kann die (Gegen-)Leistungspflicht des betroffenen Unternehmens temporär suspendiert werden oder sogar vollständig entfallen. Maßgeblich ist insoweit zunächst, ob und in wieweit die Parteien hierzu vertragliche Absprachen getroffen haben und ob diese – gerade im AGB-Bereich – auch wirksam vereinbart wurden.
Auch können Schadensersatzansprüche aus Lieferverzug drohen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Leistungserbringung noch möglich ist. Je nach Einzelfall (z. B. im Fall des absoluten Fixgeschäfts) kann die Leistung bei zeitlicher Verzögerung auch bereits als unmöglich anzusehen sein. In diesem Fall greifen in der Regel noch weitergehende Folgen. So kann dem Vertragspartner in diesem Fall neben dem Anspruch auf Schadensersatz auch ein Rücktrittsrecht zustehen. Umgekehrt gerät der Lieferant nicht in Verzug, wenn die Leistung aufgrund eines Umstandes, den er nicht zu vertreten hat, unterblieben ist.

Das bedeutet, dass nicht jeder Lieferengpass wegen des Corona-Virus gleich zu Verzug und damit zu einer Haftung des Lieferanten führt. Entscheidend ist hier, im Einzelfall zu prüfen, wie weit die Pflichten des Lieferanten reichen und in wieweit dieser auch das Beschaffungsrisiko übernommen hat.
Falls Betriebe vorübergehend schließen oder ihre Produktion herunterfahren müssen, stellt sich die Frage, ob ein Versicherungsschutz aus der eigenen abgeschlossenen Versicherung (z. B. Betriebsunterbrechungsversicherung, All-Risk-Versicherung) besteht. Der Versicherungsschutz umfasst je nach Ausgestaltung des Vertrages entgangenen Gewinn, die nicht erwirtschafteten fixen Kosten oder sogar die Absicherung von Rückwirkungsschäden, sofern im Rahmen der Vertragsgestaltung mögliche Schäden im Zusammenhang mit den direkten Zulieferern und Abnehmern in den Versicherungsschutz einbezogen worden sind.
Auch Schadensersatzansprüche kommen in vielfältigen Konstellationen in Betracht: Als direkte Schadensersatzansprüche eines Unternehmens oder eines Endkunden gegen den Lieferanten, oder mittelbar, als Regressanspruch über die Lieferkette. Nach deutschem Recht setzen Schadensersatzansprüche in der Regel ein Verschulden desjenigen voraus, der in Anspruch genommen wird. Mitunter bestehen solche Ansprüche jedoch auch verschuldensunabhängig, z. B. wenn eine Garantiezusage mit entsprechendem Inhalt getroffen wurde.
Die obigen Ausführungen zeigen: Potentiell betroffene Unternehmen sollten sich möglichst frühzeitig ein Bild davon machen, welche Pflichten und Obliegenheiten zur Vermeidung von Nachteilen erfüllt werden müssen und welche Maßnahmen zur Sicherung von Rechten getroffen werden müssen.

Bei konkretem Beratungsbedarf stehen Ihnen in unserem Hause die Rechtsanwälte Vels und Gerhard gerne zur Verfügung.



Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen:

Arbeit auf Abruf – Gefahr für die geringfügige Beschäftigung?

§ 12 Teilzeit-und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet die Möglichkeit, in Arbeitsverträgen eine so genannte „Arbeit auf Abruf" zu vereinbaren. Die „Arbeit auf Abruf" kann Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer aufweisen: Der Arbeitgeber kann einerseits flexibel auf den aktuellen Arbeitsanfall reagieren. Der Arbeitnehmer hat andererseits oftmals ein Interesse daran, zusätzlich zu seiner Haupttätigkeit eine geringfügige Beschäftigung in Form der „Arbeit auf Abruf" auszuüben und von den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen der 450 €-Grenze zu profitieren.

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Gesetzgeber § 12 TzBfG jedoch geändert. Die neue Fassung gilt seit Anfang 2019. Die Regeln für die Vereinbarung der „Arbeit auf Abruf" wurden erheblich verschärft.

<u>Aufgrund der Änderungen gilt nun Folgendes:</u>

- Wenn für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart wurde, darf der Arbeitgeber bei der Arbeit auf Abruf höchstens 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich anordnen, wurde hingegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, so darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger anordnen.
- Nach unserer Erfahrung ist in vielen Arbeitsverträgen, die sich auf „Arbeit auf Abruf" stützen, keine bestimmte Stundenzahl festgelegt. In einem solchen Fall fingiert das TzBfG nun eine gesetzliche Vermutung von 20 Wochenstunden. Wurde mithin keine bestimmte Stundenzahl festgelegt, so gilt bei der „Arbeit auf Abruf" eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Vor Änderung des § 12 TzBfG lag die gesetzliche Vermutung lediglich bei 10 Wochenstunden.
- Ferner wurde § 12 TzBfG dahingehend geändert, dass Arbeitnehmer täglich mindestens 3 Stunden durchgängig beschäftigt werden müssen, sofern keine tägliche Arbeitszeit festgelegt ist.
- Von nun an ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens vier Tage im Voraus mitzuteilen, wann er zu arbeiten hat.

Der Gesetzgeber sieht in der Änderung des § 12 TzBfG den Vorteil, dass den Arbeitnehmern nun mehr Planungssicherheit zukommt. Dies mag auch zutreffen. Jedoch ist es insbesondere für Arbeitgeber wichtig zu beachten, welche negativen Folgen die Verschärfung des § 12 TzBfG mit sich bringt:

Sofern der Arbeitgeber „Arbeit auf Abruf" vereinbart hat, um flexibel auf den aktuellen Arbeitsanfall reagieren zu können, so ist diese Möglichkeit nun deutlich eingeschränkt. Der Arbeitgeber muss nunmehr die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit konkret festlegen. An diese Vereinbarung müsste sich der Arbeitgeber auch beispielsweise während der aktuellen Verbreitung des Coronavirus halten. Sofern der Arbeitsvertrag keine konkrete Mindestarbeitszeit bzw. Höchstarbeitszeit vorsieht, kann der Arbeitnehmer sich auf die gesetzliche Vermutung der 20 Wochenstunden berufen und Lohn nachfordern.

Doch auch Arbeitnehmer müssen beachten, dass die Vorteile einer geringfügigen Beschäftigung bei Nichtbeachtung der Voraussetzungen des § 12 TzBfG nicht mehr genossen werden können:
Ohne Regelung der konkreten Mindestarbeitszeit bzw. Höchstarbeitszeit ist bei Anwendung der gesetzlichen Vermutung (20 Wochenstunden) die 450 €-Grenze schnell überschritten, womit Steuern bezahlt und Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden müssen.

Gerne unterstützen wir Sie dabei, Ihre Arbeitsverträge entsprechend zu ergänzen. Herr Rechtsanwalt Claudio Pfisterer berät Sie hier gerne weiter.