

Deloitte Legal Update COVID 19 #2 – Schutzpflichten/Haftungsrisiken des Arbeitgebers und Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Webcast 29. April 2020

Vorstellung, Gliederung

Referenten



Felix Felleisen

Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553
Email: ffelleisen@deloitte.de



Johannes T. Passas

Commercial Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546
Email: jpassas@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander

Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 307559 536
Email: csander@deloitte.de

Gliederung

- I. Vorstellung, Gliederung**
- II. Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit COVID-19 vor dem Hintergrund des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ und deren wirkungsvolle Umsetzung**
- III. Haftungsrisiken für Arbeitgeber im Zusammenhang mit COVID-19 und deren effektive Begrenzung**
- IV. Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen**
- V. Q&A**

Einleitung

Covid-19-Pandemie – Maßnahmen in Deutschland (1)

Steuerliche Erleichterungen

- Insbesondere BMF Schreiben vom 19. März 2020. Von Steuerpflichtigen kann danach (bis 31.12.2020) beantragt werden:
 - Zinslose Stundung von fälligen oder fällig werdenden Steuern (ESt, KSt, VAT) bis 31.12.2020.
 - Anpassung der Vorauszahlungen.
 - Voraussetzung jeweils: nachweisbare, unmittelbare und nicht unerhebliche Beeinträchtigung des Steuerpflichtigen durch Covid-19.
- Unter derselben Voraussetzung kann ferner bis 31.12.2020 von Vollstreckungsmaßnahmen (bspw. Kontopfändungen) abgesehen werden.
- Stundungsmöglichkeiten auch bei Sozialversicherungsbeiträgen (nachrangig)

Liquiditätshilfen

- Ausweitung bestehender Programme der KfW wie z.B. KfW-Unternehmerkredit und ERP-Gründerkredit.
- Vereinfachte Risikoprüfung bei Krediten bis EUR 3 Mio., niedrigere Zinssätze, Haftungsfreistellungen in Höhe von bis zu 90% bei Finanzierung von Investitionen und Betriebsmitteln für KMU.
- KfW-Schnellkredit.
- **Änderungen bei Bedingungen für KfW-Kredite und Wechselwirkungen für andere Bereiche.**
- Ausweitung bestehender Bürgschaftsprogramme.
- Diverse Programme auf Landesebene.
- Wirtschaftsstabilisierungsfonds.

Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld

- Unternehmen können rückwirkend zum 01.03.2020 bei wegen Covid-19 angeordneter Kurzarbeit Kurzarbeitergeld erhalten.
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer.
- Diverse verfahrensrechtliche Erleichterungen sowie vollständige Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Bundesagentur für Arbeit.

Einleitung

Covid-19-Pandemie – Maßnahmen in Deutschland (2)

Änderungen der InsO

- Die Insolvenzantragspflicht ist bis zum 30. September 2020 ausgesetzt (optionale Verlängerung per Verordnung bis 31.03.2021).
- Dies gilt nicht, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus (COVID-19-Pandemie) beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.
- War der Schuldner am 31. Dezember 2019 nicht zahlungsunfähig, wird **vermutet**, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Vertragsrecht - Zahlungsmoratorium

- Kein allgemeines Moratorium
- Beschränkt auf Verbraucher und Kleinstunternehmer, bestimmte Dauerschuldverhältnisse. > Leistungsverweigerungsrecht.
- Grundsätzlich keine Anwendung auf Arbeitsverträge, Pauschalreiseverträge oder Personenbeförderungsverträge.
- Sonderregelungen für Mietverhältnisse (Kündigungsmoratorium).
- Sonderregelungen für Verbraucherdarlehensverträge.
- **In Planung: „Vertragliche Moratorien“, die für regulatorische Zwecke wie gesetzliche behandelt werden.**

Bilanzierung, Gesellschafts- / Umwandlungsrecht

- Erleichterung der Durchführung von virtuellen Hauptversammlungen und Gesellschafterversammlungen sowie sonstige Erleichterungen.
- Mehr Zeit zur Umsetzung umwandlungsrechtlicher Vorgänge: Verlängerung der momentanen 8-Monats-Frist nach § 17 Abs. 2 Satz 4 UmwG auf 12 Monate.
- IDW-Stellungnahmen.
- **Auswirkungen auf Jahresabschlüsse und Gewinnverwendung?**

Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers

Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers

Generelle Fürsorge- und Schutzpflichten

Gemäß § 618 BGB und §§ 3 ff. ArbSchG haben Arbeitgeber die betrieblichen Einrichtungen und die Arbeit so zu organisieren, dass Arbeitnehmer **gegen Gefahren für Leben und Gesundheit** soweit **geschützt** sind, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Diese Pflichten werden durch die Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts (zum Beispiel ArbStättV, ArbMedVV, BioStoffV, ASiG) weiter **konkretisiert**.

Zu beteiligende Akteure

Bei der Aufstellung des Pandemieplans und der Durchführung der Maßnahmen sind **Betriebsrat** (Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG), **Betriebsarzt**, **Fachkraft für Arbeitssicherheit**, **Datenschutzbeauftragter** und etwaige weitere für den Gesundheits- und Arbeitsschutz im Betrieb zuständigen Stellen einzubinden.

Zusammenarbeit (Informationsaustausch, Einfordern von Unterstützung, etc.) mit externen, für den Gesundheits- und Arbeitsschutz zuständigen Stellen, wie den lokalen Gesundheitsämtern, sollte abgewogen werden.

Verschärfte Pflichten im Zusammenhang mit COVID-19

Die den Arbeitgeber in Zusammenhang mit COVID-19 treffenden Fürsorge- und Schutzpflichten gehen weit über den üblichen Pflichtenkanon hinaus.

Zur Konkretisierung der Pflichten wurde am 16. April 2020 der „**SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard**“ vom BMAS veröffentlicht.

Im „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ sind **technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen** aufgeführt. Dieser wird von einem vom BMAS eingerichteten Beraterkreis, soweit erforderlich, kontinuierlich **aktualisiert** und bei Bedarf durch die Unfallversicherungsträger sowie die Aufsichtsbehörden der Länder branchenspezifisch **konkretisiert** und ergänzt werden.

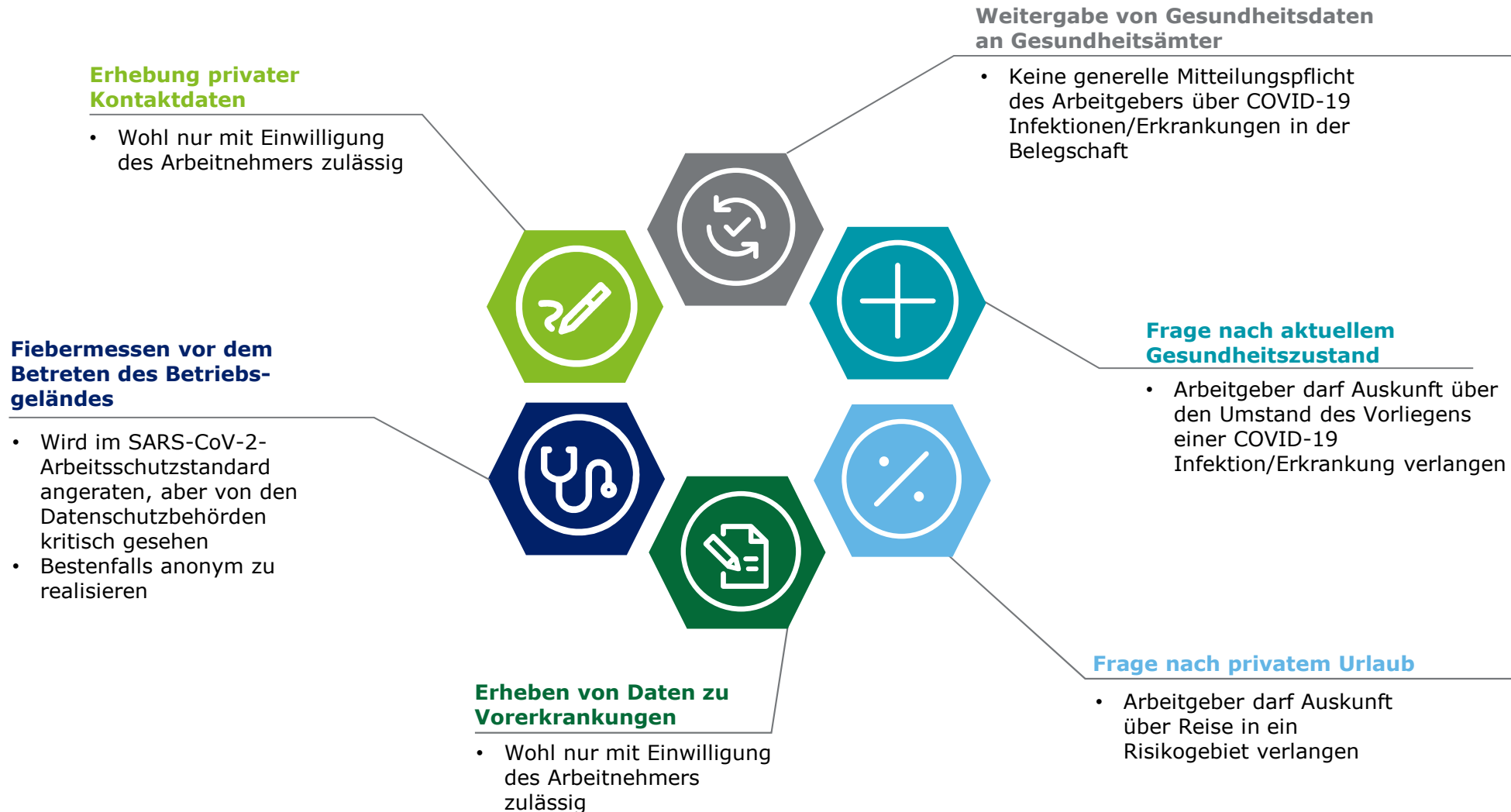
Adäquater Pandemieplan

Arbeitgeber müssen:

- einen den Vorgaben des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ entsprechenden **Pandemieplan aufstellen** bzw. einen existierenden Plan **anpassen**,
- den Pandemieplan im Unternehmen **umsetzen und kommunizieren**,
- die Einhaltung des Pandemieplans **überwachen** sowie
- dessen Wirksamkeit und Aktualität kontinuierlich **prüfen** und soweit erforderlich **anpassen**.

Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers

Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben



Haftungsrisiken für Arbeitgeber

Haftungsrisiken für Arbeitgeber gegenüber erkrankten Arbeitnehmern

Haftungsprivileg im Falle eines Arbeitsunfalls/einer Berufskrankheit

- Erkrankung mit COVID-19 stellt nach DGUV **keinen Arbeitsunfall**, sondern Allgemeingefahr, dar.
- Erkrankung mit COVID-19 kann nach DGUV aber **Berufskrankheit** darstellen, wenn Arbeitnehmer durch Ausübung der beruflichen Tätigkeit einer wesentlich erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt war.

Potentielle vertragliche Haftung des Arbeitgebers

- Haftung aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2, 618 BGB, wenn Arbeitgeber **arbeitsschutzrechtliche Pflichten** schuldhaft nicht erfüllt hat.
- Arbeitgeber muss sich gemäß § 278 BGB das Verschulden der von ihm eingesetzten **Erfüllungsgehilfen** zurechnen lassen.
- Arbeitnehmer ist **privilegiert** und muss nur beweisen, dass ein ordnungswidriger Zustand vorgelegen hat, der geeignet war, den eingetretenen Schaden herbeizuführen.

Potentielle deliktische Haftung des Arbeitgebers

- Haftung aus §§ 823 Abs. 1 und 2, 831 BGB, typischerweise wegen Verletzung von **Verkehrssicherungspflichten** bzw. Organisationsverschulden.
- Beweislastverteilung ist für Arbeitnehmer bei vertraglicher Haftung i.d.R. günstiger, so dass **vertragliche** Ansprüche im Zweifel vorrangig geltend gemacht werden.

Umfang eines etwaigen Anspruchs

- **Vermögensschaden** und **Schmerzensgeld** gemäß §§ 249 ff. BGB.
- Ersatz von Erwerbs- und Fortkommensnachteilen, die Entrichtung einer Geldrente oder Kapitalabfindung sowie Ansprüche von Hinterbliebenen beim Tod des Arbeitnehmers gemäß §§ 842 bis 845 BGB.
- Etwaiges Mitverschulden des Arbeitnehmers gemäß § 254 BGB.

Haftungsrisiken für Arbeitgeber und seine Geschäftsleitung

Potentielle ordnungswidrigkeiten-rechtliche Verantwortung

- Pflicht der Unternehmensleitung nach § 130 OWiG, gehörige **Aufsichtsmaßnahmen** zu implementieren, um Gesetzesverletzungen – ggf. auch arbeitsschutzrechtlicher Normen – durch Mitarbeiter/Organe zu vermeiden.
- Bei Verletzung der Aufsichtspflicht droht persönliche Haftung der Geschäftsleitung und Unternehmensgeldbuße (§ 30 OWiG).

Potentielle gesellschaftsrechtliche Verantwortung

- Potentielle Inanspruchnahme der Geschäftsleitung für Schäden des Unternehmens wegen nicht adäquat getroffener **Schutz-, Vorsorge-, Risikomanagement- und Business Continuity-Maßnahmen**.

Potentielle strafrechtliche Verantwortung

- Schutz- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers könnte eine strafrechtliche **Garantenstellung** begründen, vgl. § 13 StGB.
- Nichtergreifen der erforderlichen und adäquaten Schutzmaßnahmen könnte zu persönlicher strafrechtlicher Verantwortung der Unternehmensleitung wegen fahrlässiger Tötung durch Unterlassen oder Körperverletzung (ggf. mit Todesfolge) führen.

Effektive Schadens- und Haftungsbegrenzung

- **Um Haftungsrisiken zu minimieren, sollten Arbeitgeber einen den Vorgaben des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ entsprechenden Pandemieplan aufstellen und in den Betrieben des Unternehmens implementieren, überwachen, kommunizieren sowie dessen Wirksamkeit und Aktualität kontinuierlich prüfen und soweit erforderlich anpassen.**

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Bedeutung der sog. Systemrelevanz

Besteht die Möglichkeit einer Priorisierung von Belieferungspflichten aufgrund einer „Systemrelevanz“ des Kunden?

- Begriff der „Systemrelevanz“: Keine einheitliche Verwendung

- Grds. keine hoheitlichen Eingriffe in privatrechtliche Vertragsbeziehungen durch staatliche Maßnahmen in der Coronavirus-Krise, auch nicht aufgrund „Systemrelevanz“

- Aber: Sonderregelungen für spezielle Branchen bzw. in Sondergesetzen:
 - § 5 Abs. 2 Ziff. 4 IfSG / SARS-CoV-2-Arzneimittelversorgungsverordnung
 - Ernährungssicherstellungs- und -vorsorgegesetz (ESVG) / „Versorgungskrise“
 - Europarechtliche Einschränkungen z.B. in Bezug auf med. Schutzausrüstung

- Grds. keine Erteilung von „Bescheinigungen“ zur Systemrelevanz

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Kundeninformation bei Priorisierung von Lieferungen

Information von Kunden zur Minimierung des Schadensersatzrisikos?

- Information von Kunden über absehbare Lieferverzögerungen ist – insbesondere zur Minimierung des Schadensersatzrisikos – empfehlenswert
- Form der Unterrichtung: Abhängig von
 - der Ausgestaltung der Vertragsbeziehung
 - dem bereits erfolgten Abschluss eines Vertrages
- Vorzugswürdig: Einvernehmliche Lösung
- AGB-konforme Festlegung der Lieferfristen bei Neuabschluss

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Drohende zivilrechtliche Ansprüche bei Lieferverzögerungen und Vermeidung durch Ausgestaltung von Kundenverträgen

○ Drohende zivilrechtliche Ansprüche bei Lieferverzögerungen

- Inanspruchnahme auf Leistung
- Zurückbehaltungsrechte
- Ansprüche auf Schadensersatz wg. Verzug und Schlechtleistung
- Ansprüche auf Zahlung von Vertragsstrafe

○ Ausgestaltung von Lieferverträgen / Lieferklauseln zur Vermeidung von Ansprüchen bei Lieferverzögerungen

- Force-Majeure-Klauseln
- Selbstbelieferungsvorbehalt

○ Eingreifen gesetzliche Bestimmungen in Ermangelung vertraglicher Regelungen

- Unmöglichkeit nach § 275 BGB
- Störung der Geschäftsgrundlage gem. § 313 BGB

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Repartierungspflicht?

Berufung auf die Rechtsfigur der sog. Repartierungspflicht bei Warenknappheit und Gattungsschulden

- Vertragsschuldner kann grds. selbst entscheiden, welche Verpflichtungen er in welchem Umfang erfüllt
- Denkbar: Berufung auf Repartierungspflicht unter Berücksichtigung der allg. Schadensminderungspflicht
 - Verpflichtung zur anteiligen Befriedigung von Lieferansprüchen?
 - Wohl Voraussetzung: Keine Befreiungsmöglichkeit aus Lieferverpflichtung (Lieferklauseln!)
 - Anteilige Befriedigung
 - Berücksichtigung besonders betroffener („systemrelevanter“) Gläubiger (Treu und Glauben) möglich?
- Repartierungspflicht aus kartellrechtlichen Gründen (§§ 19, 20 GWB) bei marktbeherrschender Stellung oder relativer oder überlegener Marktmacht

Belieferung von Kunden bei fortbestehenden Produktions- und Lieferengpässen

Handlungsempfehlungen

- Verschaffung eines Gesamtbildes von abzusehenden vertraglichen Verpflichtungen
- Kategorisierung nach bestehenden Lieferverpflichtungen
- Beobachtung des regulatorischen Umfelds und Ermittlung und Beachtung von etwaigen gesetzlichen Priorisierungspflichten
- Ermittlung von Lieferfristen und potentiell hohen Schadensersatzpflichten
- Prüfung von vertraglichen und gesetzlichen Einwendungsmöglichkeiten
- Ermittlung der Erfüllungsmöglichkeiten (ggf. in Form von Teilleistungen)
- Berücksichtigung von Besonderheiten bei grenzüberschreitenden Lieferbeziehungen

Q & A

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Unsere weiteren Ansprechpartner im Arbeitsrecht

Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht



Klaus Heeke
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
Email: kheeke@deloitte.de



Dr. Marc Spielberger
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 89 29036 6004
Email: mspielberger@deloitte.de



Frauke Heudtlaß
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 2587
Email: fheudtlass@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 40 3785 3828
Email: lhinrichs@deloitte.de

Unsere weiteren Ansprechpartner in der COVID 19-Task Force

Deloitte Legal COVID 19-Task Force: Kontakte Commercial Law

Sprechen Sie uns gerne u.a. auf das Thema Force Majeure an



Andreas Leclaire, LL.M.

Commercial Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 3805
Email: aleclaire@deloitte.de



Torsten Schmitz, LL.M.

Commercial Law
Rechtsanwalt
Senior Associate

Tel.: +49 211 8772 4063
Email: toschmitz@deloitte.de



Lara Sophie Worbs

Commercial Law
Rechtsanwältin
Associate

Tel.: +49 211 8772 4081
Email: lworbs@deloitte.de



Dr. Lars C. Deepen

Commercial Law
Rechtsanwalt
Associate

Tel.: +49 211 8772 3248
Email: ldeepen@deloitte.de

Deloitte Legal COVID-19 Task Force

Sprechen Sie unsere weiteren Task Force-Mitglieder gerne auf sonstige Fragen zum Umgang mit der COVID-19-Pandemie an



Dr. Till Contzen

Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 69 719188439

E-Mail: tcontzen@deloitte.de



Dr. Michael Fischer

Corporate/M&A Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 290368902

Email: mifischer@deloitte.de

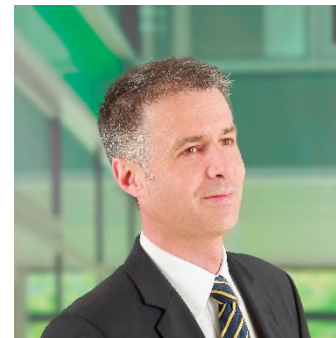


Thomas Northoff

Managing Partner Deloitte Legal Germany
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566

Email: tnorthoff@deloitte.de



Felix Skala, LL.M.

Competition Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 40 3785380

Email: fskala@deloitte.de



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendetwas im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für rund 286.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.