

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Coronavirus – Anpassung von Arbeitsverträgen

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



“

Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

”

Die Corona-Krise hat an verschiedenen Stellen aufgezeigt, dass Arbeitsverträge eventuell angepasst werden müssen, da nunmehr Themen in den Fokus geraten sind, denen vor Ausbruch der Pandemie nicht unbedingt eine hohe Relevanz beigegeben worden ist.

Dies betrifft zunächst die **Kurzarbeit**. Ende Juli 2020 waren laut Berechnung des ifo-Instituts in Deutschland rund 5,6 Mio. Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Ein Arbeitgeber ist jedoch nicht berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen. Für die Kurzarbeit bedarf es vielmehr einer rechtlichen Grundlage. Viele Tarifverträge enthalten Vorschriften zur Einführung von Kurzarbeit. Sofern kein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, kann auch durch eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit eingeführt werden. Sollte im Unternehmen kein Betriebsrat bestehen, bedarf es einer einzelvertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zur Einführung der Kurzarbeit. Es ist sinnvoll, diese Vereinbarung bereits in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Auf diese Weise kann vermieden werden, erst in Krisenzeiten eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Einführung von Kurzarbeit

treffen zu müssen. Häufig ist in den letzten Monaten Mitarbeitern gegenüber die Einführung von Kurzarbeit gescheitert, da sich diese geweigert haben, eine entsprechende Vereinbarung zu unterschreiben. Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Arbeitnehmern, die sich geweigert haben, in Kurzarbeit zu gehen, bestehen nicht, sodass zur Aufnahme einer Kurzarbeitsklausel in den Arbeitsvertrag zu raten ist.

Weiterhin hat die Corona-Krise dazu geführt, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung zum Eigenschutz bzw. Fremdschutz vermehrt im **Home-Office** erbringen. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass die Tätigkeit im Home-Office einer rechtlichen Grundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) bedarf, sodass ohne rechtliche Grundlage weder der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitgeber anzuweisen, seine Tätigkeit im Home-Office zu verbringen noch der Arbeitnehmer befugt ist, ohne Zustimmung des Arbeitgebers im Home-Office zu arbeiten. Daher ist auch die Aufnahme einer Regelung hinsichtlich der Tätigkeit im Home-Office in den Arbeitsvertrag zu empfehlen. Bei der Begrifflichkeit ist Sorgfalt geboten. Um ein Home-Office handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer in seiner Wohnung arbeitet. Sofern dies vereinbart wird, ist der Arbeitgeber für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes in der Wohnung verantwortlich. Aus diesem Grund kann es vorteilhafter sein, die Begrifflichkeit des mobilen Arbeitens zu wählen. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer in der Bestimmung des Arbeitsortes unabhängig, der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den Arbeitnehmer mit der entsprechenden Hardware auszurüsten.

Schließlich ist auch noch auf einen Aspekt der Lohnfortzahlung hinzuweisen. Aufgrund des Grundsatzes „ohne Arbeit kein Lohn“ führt ein Arbeitsausfall des Arbeitnehmers grundsätzlich zu einem Wegfall der Vergütungspflicht. Eine Ausnahme bildet § 616 BGB, wonach ein Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht verliert,

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch dieser Rundbrief befasst sich eingehend mit den rechtlichen Auswirkungen der Corona-Krise. Im arbeitsrechtlichen Artikel beleuchten wir, inwieweit Arbeitsverträge eventuell angepasst werden müssen, im familienrechtlichen Beitrag beschäftigen wir uns damit, inwieweit die Corona-Krise zur Unterhaltsreduzierung berechtigt. Weiterhin stellen wir die Auswirkungen der Corona-Krise auf Bau- und Projektverträge sowie auf GmbH-Gesellschafterversammlungen dar. Abgerundet wird der Rundbrief mit der Besprechung eines Urteils, das sich mit der Rechtmäßigkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung auseinandersetzt.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Dienstleistung verhindert wird. Die Arbeitsvertragsparteien können allerdings vereinbaren, dass die Anwendung des § 616 BGB ausgeschlossen wird. Dies ist in Corona-Zeiten auch sinnvoll. Sofern bspw. eine Behörde die Quarantäne eines Arbeitnehmers anordnet, kommt ein Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz gegenüber der Behörde in Betracht. § 56 Infektionsschutzgesetz findet jedoch nur dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer einen Verdienstaufschlag hat. Dies ist nicht der Fall, wenn § 616 BGB einschlägig ist, da dann der Arbeitgeber das Entgelt zu zahlen hat. Die Behörden tendieren derzeit dazu, den Zeitraum der zweiwöchigen Quarantäne als noch nicht erhebliche Zeit anzusehen, sodass sie im Hinblick auf den ihrer Ansicht nach einschlägigen § 616 BGB eine Entschädigungsleistung verneinen.



Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Unterhaltsreduzierung bei Einkommenseinbußen während der Corona-Krise

Rechtsanwältin Katrin Wolf



“

Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

Wer aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus seine Erwerbstätigkeit vollständig einstellen musste oder nur Kurzarbeitergeld bezieht, wird nicht in der Lage sein, den von ihm bisher geschuldeten Unterhalt in voller Höhe weiterzuzahlen.

Um eine Unterhaltsreduzierung zu erreichen, sollte der Unterhaltspflichtige zunächst einmal zu dem Unterhaltsberechtigten Kontakt aufnehmen und ihm die aktuelle finanzielle Lage darstellen. Sollte es zu keiner Einigung einer vorübergehenden Reduzierung des Unterhalts kommen,

kann der Unterhaltspflichtige die Unterhaltszahlungen angemessen reduzieren, soweit kein Unterhaltstitel vorliegt. Der Unterhaltsberechtigte wäre dann gezwungen, seinen Unterhaltsanspruch gerichtlich durchzusetzen. Das Gericht wird dann unter Berücksichtigung des aktuellen geringeren oder ganz weggefallenen Einkommens prüfen, in welcher Höhe Unterhalt geschuldet wird.

Liegt bereits ein Unterhaltstitel (gerichtlicher Beschluss, Jugendamtsurkunde, Vergleich, Trennungsvereinbarung) vor, so ist eine Reduzierung des Unterhalts ohne Einwilligung des Unterhaltsberechtigten problematisch, da der Unterhaltsberechtigte aus diesem Unterhaltstitel sofort vollstrecken kann. Dies bedeutet, dass das Gehalt des Unterhaltsverpflichteten, soweit es über dem Pfändungsfreibetrag liegt, sowie andere pfändbare Vermögensbestandteile gepfändet werden können.

Das Risiko einer Pfändung kann der Unterhaltsverpflichtete nur vermeiden, indem er den Unterhaltstitel gerichtlich abändern lässt. Ein Abänderungsantrag ist begründet, wenn sich aufgrund des verringerten Einkommens der geschuldete Unterhaltsbetrag nicht nur unwesentlich reduziert.

Weitere Voraussetzung für eine Abänderung ist jedoch auch, dass die Reduzierung des Einkommens nachhaltig ist, also auf Dauer oder zumindest für einen längeren Zeitraum angelegt ist. Eine lediglich ein- oder zweimonatige Einkommensminderung, z.B. aufgrund vorübergehend angeordneter Kurzarbeit, führt grundsätzlich nicht zu einem Abänderungsanspruch.

Da die Bundesregierung beabsichtigt, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf 24 Monate zu verlängern und nicht wenige Arbeitgeber hiervon Gebrauch machen werden, kann es für Unterhaltsschuldner, die auch weiterhin lediglich in Kurzarbeit tätig sein können, angezeigt sein, einen Abänderungsantrag beim Familiengericht zu stellen, um den Unterhalt bis auf weiteres reduzieren zu können.

Da die Familiengerichte die Gerichtsverhandlungen wieder aufgenommen haben, ist davon auszugehen, dass ein solches Verfahren nun auch zeitnah geführt werden kann. Dennoch gibt es bisher keine veröffentlichte Judikatur zu diesem Problemkreis, sodass es aufgrund der derzeit nicht sicher voraussehbaren Rechtslage dringend zu empfehlen ist, eine einvernehmliche Lösung mit dem Unterhaltsberechtigten anzustreben und den Weg zum Familiengericht nur in Ausnahmefällen zu wählen.

Bau- und Projektverträge in Zeiten von Corona

Rechtsanwalt Fabian Benedikt Strotmann



“

Fabian Strotmann ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche internationales Vertragsrecht, Gesellschaftsrecht und allg. Zivilrecht zuständig.

Die Corona-Krise hat auch großen Einfluss auf laufende und geplante Bauprojekte. Sowohl Auftragnehmer als auch Auftraggeber müssen ihre Leistungen/Arbeiten reduzieren oder sogar ganz einstellen, was zu Verzögerungen von Fertigstellungsterminen führt. Wenn dann noch andere Bau- und Projektvertragspartner (Lieferanten/Subunternehmer/ usw.) von der Einhaltung dieser Termine abhängig sind, verschiebt sich der ganze Zeitplan des Projekts. In diesem Zusammenhang stellen sich diverse rechtliche Fragen hinsichtlich des Ablaufs und Vollzugs von Bau- und Projektverträgen. Diese betreffen nicht nur das Projekt

an sich, sondern auch eine Reihe von weiteren Verträgen, die mit dem Bau- oder Projektvertrag verknüpft sind, u.a. Kauf-, Liefer-, Werkverträge, sowie sämtliche Subunternehmerverhältnisse.

Zwar hat der Gesetzgeber durch das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie reagiert, das Gesetz findet aber nur zugunsten von Verbrauchern und Kleinstunternehmern Anwendung. Große Baugesellschaften sind von den Regelungen ausgenommen. Dabei können gerade bei Bau- oder Projektverträgen vielfältige Probleme auftreten. Sei es eine vorübergehende Unmöglichkeit der Herstellung von Produkten oder Erbringung von Leistungen, der Haftung der einzelnen Vertragspartner, Haftungsbefreiungs- und Kündigungsmöglichkeiten, Schadensersatz und das Anfallen von Zusatzkosten. Daher fragt sich der jeweilige Betroffene zu Recht, ob er von der Haftung oder anderweitigen Ansprüchen befreit werden kann, wenn es zu Pandemie-bedingten Verspätungen kommt. Vom Grundsatz her bleiben die vertraglichen Pflichten aus Verträgen zunächst bestehen. Diese entfallen nur, wenn eine Leistung nach Vertragsschluss und ohne Kenntnis erschwerender Umstände im Vorfeld, dauerhaft unmöglich sind (§ 275 I BGB). Dies dürfte bei der Pandemie jedoch nicht der Fall sein, sondern nur von vorübergehender Natur. Bei

Pandemie-bedingten Verzögerungen von Leistungen kann es sich um Beeinträchtigungen durch ein Ereignis höherer Gewalt handeln. Höhere Gewalt wird allgemein als ein von außen einwirkendes und objektiv unabwendbares Ereignis definiert. Im deutschen Zivilrecht gibt es keine Regelungen zur sog. Force-Majeure („Höhere Gewalt“). Nur vereinzelt existieren einige wenige gesetzliche Vorschriften, die ähnlich auf ein Ereignis höherer Gewalt eingehen. Dies sind bspw. die Vertragsanpassung bzw. -aufhebung wegen Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) oder das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund (§§ 314, 626 u. 648a BGB). Es muss aber berücksichtigt werden, dass die gesetzlichen Regelungen nicht eins-zu-eins auf die aktuelle Pandemie übertragen werden können und nur in seltensten Fällen greifen. Vielmehr müssen vertragliche Vereinbarung getroffen werden, die regeln, was bei einem Force-Majeure Ereignis mit dem Vertragsverhältnis passiert.

Solche „Force-Majeure“-Klauseln beinhalten ausführlichere Bestimmungen und einen Katalog an Beispielen, ob und wann ein Ereignis höherer Gewalt vorliegt. Die Rechtsfolgen einer Force-Majeure-Klausel sehen regelmäßig die Befreiung von der Leistungspflicht für die Dauer der Störung vor und schützen so vor etwaigen Schadensersatzansprüchen. Nach deut-

schem Recht wird für die Haftung eines Vertragspartners nämlich ein Verschulden vorausgesetzt (vgl. § 280 I 2 BGB). Sobald ein Fall höherer Gewalt vorliegt und dieser im Katalog der Klausel aufgeführt wird, ist ein Verschulden seitens des Auftragnehmers auszuschließen. Doch selbst wenn den Vertragspartner kein eigenes Verschulden trifft, muss er sich das Verschulden seines Subunternehmers als sog. Erfüllungsgehilfen zurechnen lassen (§ 278 BGB), wenn dieser sich nicht ebenfalls auf ein Ereignis höherer Gewalt berufen kann. Daneben wird meistens eine Verlängerung der Leistungsfrist und das Recht zur außerordentlichen Kündigung in Force-Majeure-Klauseln vereinbart. Die Ausführungsfristen verschieben sich dabei um die Dauer der beeinträchtigenden Umstände. Bevor man sich aber auf eine „Force-Majeure“-Klausel stützt, sollte gleichwohl in jedem Einzelfall geprüft werden, ob und inwieweit vertragliche Pflichten durch erschwerende Umstände nicht eingehalten werden können. Lieferengpässe berechtigen grundsätzlich nicht zur Leistungsverweigerung. Des Weiteren lassen sich Abnahmen von Bauabschnitten nicht verhindern. Solange ein Bauprojekt nicht unter Quarantäne steht, ist eine Abnahme möglich. Ebenfalls kann es je nach Vertragsgestaltung und Bauprojekt zumutbar sein, Deckungsgeschäfte (d.h. die Beschaffung der Produkte aus anderen Quellen bzw. alternative Transportmöglichkeiten) vorzunehmen. Ob und in welchem Umfang dies erfolgen muss, ist einzelfallabhängig und muss durch Auslegung des Vertrages geprüft werden.

Indes sind Klauseln zu pauschalisiertem Schadensersatz bzw. Vertragsstrafen we-

gen Überschreitung vertraglich vereinbarter Termine selten wirksam. Hierfür muss zwingend ein Verschulden vorliegen. Doch der überwiegende Teil der Pandemie-Folgen („höhere Gewalt“), die zu Verzögerungen führen, sind dem Auftragnehmer nicht zurechenbar. Weitere Voraussetzung ist aber auch, dass es keine anderen Umstände gibt, für die der Auftragnehmer verantwortlich ist, die auch ohne Pandemie zur Überschreitung der Termine geführt hätten (COVID-19 unabhängige verspätete Produktion).

Für gewöhnlich geht mit „Force-Majeure“-Klauseln auch eine Benachrichtigungs- und Dokumentationspflicht einher. So gilt häufig, dass unverzüglich eine Mitteilung an den Vertragspartner gemacht werden muss. Es ist über alle erschwerenden Umstände, die einen negativen Einfluss auf die Erfüllung der Leistung haben oder haben können, aufzuklären. Darüber hinaus ist es wichtig bei der Geltendmachung von Ansprüchen auf Verlängerung von Ausführungsfristen oder Haftungsbefreiung, konsequent eine ausführliche Dokumentation durchzuführen und diese aufzubewahren. Diese sollte die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erfüllung der Arbeiten, Verzögerungen, Korrespondenz mit dem Vertragspartner und/oder Subunternehmern beinhalten. Denn spätestens bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung gibt eine ausführliche Dokumentation den Ausschlag für den Erfolg des jeweiligen Anspruchs.

Überdies bereiten oft behördliche Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie Mehrkosten. Denn trotz möglichen Stillstands der Arbeiten fallen Löhne an, die Baustelle muss gesichert werden, gemietete Ma-

schinen, Transportmittel und Werkzeuge müssen bezahlt werden. Bei Verträgen mit pauschalen Vergütungen gibt es meistens keine oder nur wenige Klauseln, die einen Anspruch des Auftragnehmers auf Mehrkosten begründen. Derartige Klauseln müssen ferner Bezug zu den jeweiligen Umständen haben, die einen Anspruch auf Mehrkosten begründen (Gesetzesänderungen, behördliche Anordnungen oder höhere Gewalt). Daneben ist zu prüfen, welche Kosten zusätzlich überhaupt vergütet werden können (nur Direktkosten oder auch zusätzliche Aufwendungen). Allgemein sollte der Auftragnehmer seinen Mehraufwand und die zusätzlichen Kosten ausführlich dokumentieren. Denn nur so kann er im Zweifelsfall die Mehrkosten beweisen. Für den Auftraggeber ist es wichtig, nachvollziehen zu können, ob die Zusatzkosten notwendig waren oder aber der Auftragnehmer rein vorsorglich Maßnahmen im Zuge der Pandemie vorgenommen hat. Denn dann liegen die Mehrkosten im Risikobereich des Auftragnehmers und er muss diese selbst tragen.

Insgesamt ist zu empfehlen, für Bau- und Projektverträge die in Kenntnis der Pandemie abgeschlossen sind bzw. werden, nur noch mit „Force-Majeure“-Klauseln abzuschließen. Denn wer in Kenntnis der aktuellen Sachlage Verträge, insbesondere mit verbindlichen Terminen, abschließt, muss das Risiko seiner Leistungsfähigkeit unter erschwerten Bedingungen tragen. Ein Fall höherer Gewalt kann aufgrund einer solchen Risikoübernahme nicht mehr geltend gemacht werden. Bei bereits bestehenden Verträgen sollten Nachtragsvereinbarungen hinsichtlich der genannten Problematiken getroffen werden.

Die GmbH-Gesellschafterversammlung in Zeiten der COVID-19-Pandemie

Rechtsanwalt Felix von Kentzinsky



Felix von Kentzinsky ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Wirtschaftsrecht, Gesellschaftsrecht und Finanzierung tätig.

sich im Zusammenspiel strenger Kontakt- und Versammlungsbeschränkungen auf der einen Seite und der Sicherstellung der Handlungsfähigkeit der verschiedenen Gesellschaftsformen des deutschen Rechts auf der anderen Seite ergeben. Der vorliegende Beitrag geht auf die in diesem Gesetz geregelten Neuerungen für die GmbH näher ein.

Grundsätzlich werden GmbH-Beschlüsse in Versammlungen gefasst. Nach § 48 Abs. 2 GmbHG muss eine Versammlung jedoch ausnahmsweise nicht abgehalten werden, wenn sich sämtliche Gesellschafter in Textform mit der zu treffenden Bestimmung oder mit der schriftlichen Abgabe der Stimmen einverstanden erklären. Mit der Neuerung durch das COVfAG können Beschlüsse der Gesellschafter nun abweichend hiervon auch ohne Einverständnis sämtlicher Gesellschafter in Textform oder durch schriftliche Abgabe der Stimmen gefasst werden. Für die beiden Varianten des § 48 Abs. 2 GmbHG bedeutet das zweierlei: Erstens müssen sich nicht mehr sämtliche Gesellschafter in Textform mit der zu treffenden Bestimmung einverstanden erklä-

ren; die Stimmabgabe braucht also für den jeweiligen Beschlussantrag nicht mehr einstimmig sein. Zweitens müssen sich auch nicht mehr sämtliche Gesellschafter damit einverstanden erklären, dass die Stimmen schriftlich abgegeben werden - wobei die herrschende Meinung annimmt, dass auch für diese „schriftliche Abgabe der Stimmen“ die Textform ausreichend sei; die zur Einberufung Befugten können also - ohne dass die Satzung das vorsieht - anordnen, dass Beschlüsse innerhalb einer bestimmten Frist in Textform zu treffen seien, auch wenn nicht sämtliche Gesellschafter dem zustimmen oder sich überhaupt an der Abstimmung beteiligen.

Unklar ist derweil, ob Gesellschaftsverträge vorrangig sind, die von dieser neuen Regelung abweichen. So könnten diese beispielsweise schriftliche Abstimmungen verbieten oder gar rein mündliche Abstimmungsverfahren vorsehen - also erschwertere oder erleichterte Bedingungen für die Abstimmung von Beschlüssen treffen. Beachtet man den vom Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung betonten Zweck, die

In unserem Sonderrundbrief zu Corona vom März 2020 haben wir uns in dem Artikel „Die Gesellschafterversammlung in Zeiten von COVID-19“ schon mit dem Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (nachfolgend „COVfAG“) auseinandergesetzt. Der Gesetzgeber hat hiermit auf die Widrigkeiten reagiert, die

Unternehmen in die Lage zu versetzen erforderliche Beschlüsse auch bei weiterhin beschränkten Versammlungsmöglichkeiten zu fassen und somit handlungsfähig zu bleiben, so mag man zu einer weiten Auslegung tendieren. Unter Zugrundelegung eines solchen Verständnisses wäre die Zustimmung sämtlicher Gesellschafter auch in solchen Gesellschaften entbehrlich, die entweder den Wortlaut des § 48 Abs. 2 GmbHG durch reine Wiederholung zum Gegenstand ihrer Satzung machen oder die körperliche Anwesenheit der Gesellschafter für bestimmte Beschlüsse gar ausdrücklich in ihrer Satzung vorschreiben. Gegen eine solch weitreichende Auslegung spricht aber die Satzungsautonomie, die grundsätzlich zu wahren ist. Zu welcher Auslegung die Rechtsprechung tendieren wird, steht in den Sternen.

Sieht aber das Gesetz vor, dass die Gesellschafter präsent sein müssen, wie z. B. das Umwandlungsgesetz für die Verschmelzung, Spaltung oder den Formwechsel von Unternehmen, so dürften diese Regelungen vorgehen. Dass das COVfAG auch solche gesetzlichen Regelungen durchbrechen sollte, kann schließlich weder der Gesetzesbegründung noch dem Wortlaut der

Vorschrift entnommen werden. Da solche Umstrukturierungen aber gerade in Zeiten der Krise erforderlich sein können, liegt es zumindest nicht fern, während der Übergangszeit einen entsprechenden Zustimmungsbeschluss auch ohne Versammlung zuzulassen, indem man die Einzelstimmen beurkundet. Auch bei Beschlüssen, die - wie z. B. Änderungen der Satzung nach § 53 Abs. 2 GmbHG - nach dem Gesetz zu beurkunden sind, ist zwar die Frage nach der schriftlichen Abstimmungsmöglichkeit umstritten; die herrschende Meinung erklärt § 48 Abs. 2 GmbHG insoweit jedoch für anwendbar, sodass auch hier die Änderungen durch das COVfAG greifen dürften.

Im Hinblick auf die Durchführung der Abstimmung enthält das COVfAG keine Vorgaben, sodass insoweit weiterhin die üblichen Voraussetzungen gelten. Da es lediglich eine neue Option zur Abstimmung eröffnet, anstatt diese zwingend vorzuschreiben, wird man vom Einberufenden verlangen müssen, dass er auf die Möglichkeit ausdrücklich hinweist, dass der jeweilige Beschluss auch ohne das Einverständnis sämtlicher Gesellschafter wirksam gefasst werden kann. Zudem sollte ersichtlich sein, ob sich der Verzicht auf

die Einstimmigkeit nur auf die Form der Abstimmung bezieht, oder ob auch der Gegenstand des Beschlusses selbst hiervon umfasst sein soll.

Eines sachlichen Grundes bedarf es für die Anwendung der mit dem COVfAG geregelten Vereinfachung nicht. Daher darf jede einberufungsbefugte Person die Beschlussfassung ohne Einberufung einer physischen Gesellschafterversammlung beantragen, ohne dass hierfür ein Versammlungshindernis in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht bestehen muss. Der Beschlussantrag sollte aber in jedem Fall eine angemessene Frist zur Stimmabgabe vorsehen. Stimmen, die innerhalb einer solchen angemessenen Frist nicht abgegeben werden, sind dann als Enthaltung zu werten.

Die Ausnahmeregelung gilt vorerst für alle Gesellschafterversammlungen, die bis zum Ablauf des Jahres 2020 abgehalten werden. Es ist aber die Möglichkeit vorgesehen, dass das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sie noch bis längstens 31.12.2021 verlängert, wenn das aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geboten erscheint.

Aktuelle Rechtsprechung

Befristung einer Arbeitszeiterhöhung
LAG Köln, Urteil vom 26. September 2019 - 6 Sa 226/19

Sachverhalt/Entscheidung

Die Parteien streiten über die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung. Arbeitsvertraglich hatten die Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Teilzeit (25,5 Wochenstunden) vereinbart. In einer Zusatzvereinbarung vereinbarten die Parteien für das Jahr 2016 zusätzliche 6,5 Stunden. Die Arbeitnehmerin hat auf Feststellung geklagt, dass über das Befristungsende hinaus eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 Wochenstunden als vereinbart gilt. Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Nach § 14 TzBfG ist

die Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein solcher liegt z. B. dann vor, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Das Gericht hat jedoch klargestellt, dass (die strengen Voraussetzungen) des § 14 TzBfG lediglich bei einer Befristung des Arbeitsvertrages, dagegen nicht bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen einschlägig ist. Vielmehr sei lediglich eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB durchzuführen. Eine unangemessene Benachteiligung im Sinne dieses Paragraphen liege jedoch im vorliegenden Fall nicht vor, da die Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betreffe, die geringer sei als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters. Nur die Befristung einer Ar-

beitszeiterhöhung bei einem Umfang von mindestens 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters (d. h. bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in Höhe von mindestens zehn Stunden) bedürfe besonderer berechtigter Belange auf Arbeitgeberseite.

Fazit:

Es ist erfreulich, dass das Gericht die Rechtmäßigkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung nicht an den strengen Voraussetzungen des § 14 TzBfG prüft, sondern vielmehr lediglich eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB durchführt. Hierbei stellt das Gericht klar, dass eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers regelmäßig nicht vorliegt, wenn die Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betrifft, die geringer als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters ist.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle