



## **Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus**

### **Lockdown – Konsequenzen für die Entgeltzahlung, öffentliche Entschädigungsansprüche und Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber**

---

Die Bundesregierung und die Regierungen der Bundesländer haben am 16. März 2020 gemeinsame Leitlinien zum weiteren Vorgehen gegen die Sars-CoV-2-Pandemie und die damit einhergehende Erkrankung (Covid-19) vereinbart und diese Leitlinien am 22. März 2020 erheblich erweitert. Neben Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungsstätten, der Untersagung von (größeren) Versammlungen und Veranstaltungen, der Schließung von öffentlichen und privaten Freizeiteinrichtungen sowie Regelungen für den Einzelhandel, das Gaststätten- und Hotelgewerbe ist das generelle "Kontaktverbot" eingeführt worden, mit dem verhindert werden soll, dass sich – abgesehen von Mitgliedern der Kernfamilie – mehr als zwei Personen versammeln. Auch können die Gesundheitsbehörden im Rahmen des Bundesinfektionsschutzgesetzes (IfSG) einzelfallbezogene Maßnahmen ergreifen, wozu insbesondere die Verhängung einer Quarantäne (§ 30 IfSG) und das berufliche Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) gehören. Letztlich kann auch die Schließung des Betriebs angeordnet werden. Diese hier grob umschriebenen Maßnahmen stellen Arbeitgeber vor erhebliche Herausforderungen. Aber auch in Betrieben, die von diesen Maßnahmen nicht unmittelbar betroffen sind, stellen sich bedingt durch Corona weitere Fragen im Arbeitsverhältnis, die

nach der Reaktion auf zurückgegangene Nachfrage und ausbleibende Umsätze. Aber auch Probleme der (arbeitsfähigen) Mitarbeiter bei der Betreuung Angehöriger und die erschwerte Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu erreichen, sind zu thematisieren. Wir geben mit diesem Beitrag eine aktuelle Orientierung zu Risikoverteilung und öffentlich rechtlichen Erstattungs- bzw. Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber. Weitere Orientierungshilfen und Hinweise, auch aus anderen Fachbereichen als dem Arbeitsrecht, finden Sie in unserem laufend aktualisierten Corona-Informationscenter (<https://www.beiten-burkhardt.com/de/corona-informationscenter>).

## **A. Risikoverteilung bei Schließungen und Einschränkungen des Geschäftsbetriebs**

### **I. Unmittelbare Betroffenheit der Arbeitnehmer**

#### **1. Konkrete, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit**

Arbeitnehmer, die sich mit Sars-CoV-2 infiziert haben, werden aller Voraussicht nach auch als arbeitsunfähig erkrankt anzusehen sein. Entsprechend finden auf solche Fälle die üblichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) Anwendung. Die Entgeltfortzahlung ist somit im Regelfall für bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber zu leisten. Fälle einer "verschuldeten" Arbeitsunfähigkeit, die zu einem Ausschluss der Entgeltfortzahlung führen, sind im Grundsatz denkbar (z.B. bei einer Teilnahme an "Corona-Partys" oder unter Umständen bei mutwilliger Einreise in ein ausgewiesenes Risikogebiet, ggf. auch bei Verstoß gegen das neue Kontaktverbot), dürften regelmäßig aber nicht vorliegen.

**Entlastungsmöglichkeiten für Arbeitgeber:** Für kleinere Betriebe (mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern) kommen nach allgemeinen Grundsätzen die Erstattungsansprüche aus dem "U1"-Verfahren nach § 1 Abs. 1 Aufwendungsausgleichsgesetz in Betracht, so dass 80 % der für die Entgeltfortzahlung aufgewandten Beträge erstattet werden können.

#### **2. Einzelmaßnahmen nach dem IfSG**

§ 28 IfSG stellt für die zuständigen Behörden die allgemeine Grundlage für das Ergreifen der im Einzelfall erforderlichen Schutzmaßnahmen dar, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu verhindern. Danach können insbesondere Quarantänemaßnahmen (§ 30 IfSG) eingeleitet und berufliche Tätigkeitsverbote (§ 31 IfSG) verhängt werden. In beiden Fällen kann die Arbeitsleistung nicht länger erbracht werden.

**Entlastungsmöglichkeiten für Arbeitgeber:** Für den Verdienstaufschlag kann ein Entschädigungsanspruch gegen die Behörden nach § 56 Abs. 1 S. 1, 2 IfSG bestehen. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt und richtet

sich danach an der Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch aus (§ 56 Abs. 2 IfSG). Der Arbeitgeber hat während der ersten sechs Wochen die Entschädigung ausbezahlen und erhält dafür einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde (§ 56 Abs. 5 IfSG). Dieser Erstattungsanspruch ist binnen drei Monaten nach Einstellung der konkreten Tätigkeit bzw. Ende der Quarantänemaßnahme ("Absonderung") zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG). Die Behörde hat dem Arbeitgeber auf Antrag einen Vorschuss auf die Entschädigungszahlung zu gewähren (§ 56 Abs. 12 IfSG).

**Praxistipp:** Der Anspruch kann daran scheitern, dass im Arbeitsverhältnis § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) Anwendung findet. Dies gilt es zu klären. Der Erstattungsanspruch sollte vorsorglich gestellt werden, was binnen drei Monaten nach Einstellung der konkreten Tätigkeit bzw. Ende der Quarantänemaßnahme ("Absonderung") zu erfolgen hat (§ 56 Abs. 11 IfSG).

### **3. Zusammentreffen von Quarantäne oder beruflichem Tätigkeitsverbot mit Arbeitsunfähigkeit**

Liegt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits vor, wenn eine behördliche Einzelmaßnahme verhängt wird, so bestehen keine Ansprüche auf Entschädigung nach § 56 IfSG.

## **II. Unmittelbare Betroffenheit des Betriebs**

Betriebe sind unmittelbar von behördlichen Maßnahmen betroffen, wenn die Schließung oder Einschränkung der Geschäftstätigkeit angeordnet wird.

### **1. Covid-19-(Verdachts-)Fall im Betrieb – Pflicht zur Weiterzahlung des Lohns – Betriebsrisiko**

Der Grundsatz "kein Lohn ohne Arbeit" ist insbesondere durch die Grundsätze der "Betriebsrisikolehre" durchbrochen. Danach hat der Arbeitgeber den Lohn auch ohne Gegenleistung der Arbeitnehmer fortzuzahlen, wenn der Grund für die Schließung oder Beeinträchtigung des Betriebs der Arbeitgebersphäre zuzuordnen ist und zwar unabhängig davon, ob den Arbeitgeber an dieser Beeinträchtigung ein Verschulden trifft.

**Praxistipp:** Ob ein Fall der behördlich angeordneten, Sars-CoV-2-bedingten Schließung als Fall des den Arbeitgeber treffenden Betriebsrisikos anzusehen ist, kann nicht allgemeingültig vorhergesagt werden. Wir gehen aktuell davon aus, dass die Risikoverteilung tendenziell zu Lasten des Arbeitgebers geht, d.h. das Unternehmen verpflichtet ist, die Vergütung fortzuzahlen. Dies bedarf aber stets der konkreten Überprüfung im Einzelfall.

**Entlastungsmöglichkeiten für Arbeitgeber:** Entschädigungsansprüche nach dem IfSG kommen für Unternehmen in der Form juristischer Personen nicht zum Tragen. Das IfSG sieht allein für Selbständige in § 56 Abs. 4 IfSG einen eigenständigen Entschädigungsanspruch vor. In besonderen Fällen, in denen die Schließung den Betrieb in außergewöhnlicher Weise trifft, kommt ein Anspruch aus "Aufopferung" in Betracht.

**Praxistipp:** Generell empfehlen wir, die Möglichkeiten der Kurzarbeit (dazu unter B.) zu prüfen.

## **2. Vorsorgliche Schließung oder Einschränkung der Geschäftstätigkeit auf der Grundlage von Allgemeinverfügungen/Rechtsverordnungen im Anschluss an die Bund-Länder Vereinbarung vom 16. März 2020 und deren Erweiterung vom 22. März 2020**

In allen Bundesländern bestehen aktuelle, landesrechtliche Regelungen, welche Maßnahmen in einzelnen Wirtschaftszweigen mit Publikumsverkehr zu ergreifen sind. Die betroffenen Betriebe haben kurzfristig den Betrieb einzustellen. Die Schließung der Betriebe für den Publikumsverkehr wirken sich massiv auf die Geschäftstätigkeit aus. Der Arbeitgeber kann aufgrund der Schließung für den Publikumsverkehr keine Arbeit anbieten. Sobald die allgemeinen Flexibilisierungsinstrumente (insbesondere Abbau von Zeitkonten, ggf. Einsatz von Urlaubstagen) nicht mehr greifen, wird die Freistellung von der Arbeitsleistung zu erfolgen haben. Diese Freistellung aber hat bezahlt zu erfolgen. Denn das allgemeine Risiko der fehlenden Einsetzbarkeit der Arbeitskräfte trägt der Arbeitgeber (Wirtschaftsrisiko).

**Entlastungsmöglichkeiten für Arbeitgeber:** Weder Ansprüche auf Entschädigung nach § 56 IfSG noch Ansprüche aus "Aufopferung" kommen hier realistisch in Betracht. Letztlich wird daher auch in diesen Konstellationen die Nutzung der Kurzarbeit Mittel der Wahl sein.

### **III. Mittelbare Folgen von Sars-CoV-2-Fällen**

Durch die flächendeckende Schließung der Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen geraten viele Arbeitnehmer mit jüngeren Kindern in erhebliche Betreuungsprobleme. Auch bestehen teils Probleme der Arbeitnehmer, überhaupt erst zur Arbeit zu gelangen, wenn Verkehrsverbindungen eingeschränkt sind. Es steht zu befürchten, dass Stockungen im Betriebsablauf von Kundenunternehmen mittelbar zu einer reduzierten Auftragslage im eigenen Betrieb führen. Zu den mit diesen mittelbaren Folgen der Sars-CoV-2-Pandemie ist auf Folgendes hinzuweisen:

#### **1. Betreuungsbedarf und Entgeltzahlung**

Wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommt, da die Betreuung der Kinder (oder anderer Familienangehöriger) nicht mehr durch andere Personen oder Institutionen abgedeckt werden kann, greift im Prinzip der Grundsatz "kein Lohn ohne Arbeit". § 616 BGB enthält hierzu eine – allerdings arbeitsvertraglich abdingbare – Ausnahme, die allerdings nach der gesetzlichen Konzeption nur für wenige Tage eingreift (es wird von maximal fünf Tagen ausgegangen). Dauert der Ausfall letztlich länger, so entfällt der Entgeltanspruch vollständig, also auch für die ersten bis zu 5 Tage der Verhinderung.

**Praxistipp:** Diesem Problem soll durch einen neuen Entschädigungsanspruch im IfSG begegnet werden. Die Entschädigung soll 67 Prozent des Nettoeinkommens betragen. Für den Anwendungsbereich der Regelung kommen Eltern von Kindern bis zum Alter von 12 Jahren in Frage. Sie sollen das Geld für maximal sechs Wochen bekommen können. Der Höchstbetrag soll bei EUR 2016 im Monat liegen. Vor diesem Hintergrund sollte vorerst die Fortzahlung der Vergütung in solchen Verhinderungsfällen beibehalten werden. Gerne stehen wir zur Verfügung, wenn sich Fragen bei der konkreten Beantragung und Abwicklung der Entschädigungsansprüche ergeben.

## **2. Einschränkungen auf dem Weg zur Arbeit**

Generell liegt das sog. "Wegerisiko" beim Arbeitnehmer. Probleme, den Arbeitsplatz (zeitgerecht oder überhaupt) zu erreichen, führen daher generell zu einem Verlust des Anspruchs auf Arbeitsvergütung. Sollte daher künftig insbesondere der öffentliche Personenverkehr in Folge der Sars-CoV-2-Pandemie beeinträchtigt sein oder komplett eingestellt werden, so ist der Arbeitgeber zur Kürzung der Vergütung berechtigt.

## **3. Reduzierter Arbeitsanfall wegen zurückgehender Kundenaufträge**

Einbrüche bei den Auftragseingängen sind die mittelbaren Folgen der Sars-CoV-2-Pandemie. Arbeitsrechtlich hat der Arbeitgeber ungeachtet der Auftragslage die Arbeitsverträge zu erfüllen, d.h. jedenfalls die vereinbarte Vergütung zu zahlen (Wirtschaftsrisiko). Als Bollwerk gegen massenhafte Beendigungskündigungen steht das Mittel der Kurzarbeit zur Verfügung.

## **B. Aktuelles Mittel der Wahl: Einführung von Kurzarbeit sowie weitere öffentliche Unterstützungspakte**

Abgesehen von der Nutzung der allgemeinen Flexibilisierungsinstrumente wie Nehmen von Urlaub und Einsatz etwaiger Arbeitszeitguthaben – Maßnahmen, die nur kurzfristige Entlastung geben können und angesichts der zu erwartenden Dauer der Beeinträchtigungen keine Lösung sind – stellt aktuell die Einführung von Kurzarbeit das Mittel der Wahl dar.

Bereits in der Finanzkrise 2008 war Kurzarbeit ein effizientes Mittel, kurzfristig auf Arbeitsmangel zu reagieren, ohne weite Teile der Belegschaft entlassen zu müssen. Wenn die Krise beendet ist, dann kann schnell der Betrieb wieder "hochgefahren" werden.

Bundestag und Bundesrat haben die Reform des Kurzarbeitergeldes am 13. März 2020 verabschiedet. Die Neuerungen sehen eine erleichterte Inanspruchnahme vor (bereits bei Betroffenheit von nur zehn Prozent der Beschäftigten; Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist nicht erforderlich), beinhalten einen weiteren Anwendungsbereich (auch Leiharbeitnehmer sind erfasst) und sorgen für erheblich erhöhte Entlastung der Arbeitgeber (Sozialversicherungsbeiträge werden zu 100 Prozent erstattet). Daneben sind erste konkrete Maßnahmenpakete zur Liquiditätsversorgung in die Wege geleitet, deren Nutzung im Einzelfall zu prüfen ist.

Gerne stehen wir zur Verfügung, um unter den zur Verfügung stehenden Mitteln und Maßnahmen das Paket erarbeiten können, das für Ihr Unternehmen das zielführendste ist.

## **I. Kurzarbeit**

Kommt es zu einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, da der Betrieb auf behördliche Anordnung hin schließen muss, so kommt Kurzarbeit und damit ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld in Betracht. Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltreduzierung in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes betroffen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht.

**Praxistipp:** Im Folgenden geben wir einen Überblick, wie Kurzarbeit eingeführt werden kann, wie es beantragt und in welcher Höhe es ausgezahlt wird. Die Prüfung der Voraussetzungen im Einzelfall bleibt naturgemäß erforderlich. Gerne beraten und unterstützen wir Sie bei allen Fragen dazu.

### **1. Einführung von Kurzarbeit**

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf einer rechtlichen Grundlage. Diese kann sein:

- ein Tarifvertrag,
- eine Betriebsvereinbarung oder
- die arbeitsvertragliche Regelung.

Soweit Arbeitnehmer nicht bereit sind, eine arbeitsvertragliche Regelung zur Kurzarbeit zu vereinbaren, bleibt letztlich die Änderungskündigung.

## 2. Leistungsrechtliche Komponente

Rückwirkend ab 1. März 2020 werden erhebliche Erleichterungen für die Gewährung von Kurzarbeit gelten:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten (normale Regelung ist: Mindestens 1/3 der Beschäftigten mit Entgeltausfall) einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet (normale Regelung ist: Keine Erstattung).
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld (normale Regelung ist: kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld).
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden (normale Regelung ist: zuerst Aufbau negativer Arbeitszeitsalden und dann erst Kurzarbeitergeld).

Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis zurückzuführen ist. Hierzu zählen grundsätzlich auch die Folgen von Sars-CoV-2. Dies hat die Bundesagentur für Arbeit bereits in ihrer Pressemitteilung vom 28. Februar 2020 klargestellt. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn der Arbeitsausfall auf behördliche Maßnahmen zurückgeht, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Hinzukommen muss die Einhaltung der Mindestgrenze, wonach zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben. Auch die weiteren betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein.

## 3. Die praktische Durchführung

Die Antragstellung geschieht in zwei Schritten:

- Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Bundesagentur für Arbeit, wobei die Erfüllung der Voraussetzungen darzulegen und glaubhaft zu machen ist. Der Zeitpunkt der Anzeige ist für den Bezugszeitraum des Kurzarbeitergeldes maßgeblich. Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Kalendermonat gezahlt, ab dem die Anzeige des Arbeitsausfalls

bei der Bundesagentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

- In einem zweiten Schritt muss der Arbeitgeber gemäß § 323 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) einen Leistungsantrag für jeden einzelnen Arbeitnehmer bei der Arbeitsagentur stellen. Der Antrag ist für den jeweiligen Monat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen, § 325 Abs. 3 SGB III. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen. Die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt an den Arbeitgeber, der das Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer weiterleitet. Dies geschieht entweder mit der Zahlung des um die ausgefallene Arbeit reduzierten Entgelts (soweit die Arbeit nicht vollständig ausfällt), oder der Arbeitgeber wartet die Kurzarbeitergeldleistung durch die Arbeitsagentur ab und zahlt dann erst an den Arbeitnehmer aus. Der Vorteil besteht bei dieser Variante darin, nicht in Vorleistung treten zu müssen.

#### 4. Leistungsumfang des Kurzarbeitergeldes

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Es wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt regelmäßig 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Soweit die Arbeit nicht vollständig ausfällt, hat der Arbeitgeber also das um den Ausfall reduzierte, noch verbleibende Entgelt zu zahlen.

**Neue Gesetzesinitiative:** Die Spitzen der Koalitionspartner haben am 23. April 2020 beschlossen, den Leistungsumfang des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 87 Prozent der Entgeltdifferenz anzuheben. Dies soll in einem gestaffelten Verfahren erfolgen, wobei ab dem 4. Monat in Kurzarbeit der staatliche Leistungsumfang auf 77 bzw. 70 Prozent und ab dem 7. Monat auf 87 bzw. 80 Prozent erhöht wird. Die Anhebung des Leistungsumfanges soll für Arbeitsverhältnisse gelten, in denen der Arbeitsausfall mindestens 50 % beträgt und mithin Kurzarbeit in erheblichem Umfang erfolgt. Dieser Beschluss bedarf noch der Umsetzung, so dass die weiteren Details abzuwarten bleiben.

**Praxistipps:** Je nach wirtschaftlicher Situation kann der Arbeitgeber zusätzliche Aufstockungsleistungen gewähren, um die Ausfälle der Beschäftigten weiter zu mindern. Insbesondere Tarifverträge, aber auch Betriebsvereinbarungen sehen solche Zusatzleistungen vor. Bei individualvertraglicher Einführung der Kurzarbeit können die Arbeitsvertragsparteien frei wählen, ob bzw. in welchem Umfang Aufstockungsleistungen erbracht werden.



Vor dem Hintergrund der vorgesehenen gesetzlichen Erhöhung des Leistungsumfangs in Kurzarbeit sollte bei Neuregelungen zur arbeitgeberseitigen Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen) jedenfalls eine Regelung zur Anrechnung der öffentlichen Steigerungen aufgenommen werden.

Für Kurzarbeitergeld wird nur Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt (Westdeutschland: EUR 82.800 pro Jahr (EUR 6.900 pro Monat); Ostdeutschland: EUR 77.400 pro Jahr (EUR 6.450 pro Monat)). Für darüber hinausgehendes Entgelt besteht daher kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Vor Einführung der Kurzarbeit ist daher im Einzelnen zu betrachten, welche Auswirkungen sich für die unterschiedlichen Gehaltsgruppen im Unternehmen ergeben.

## **II. Weitere Entlastungsmaßnahmen**

Über die Möglichkeiten hinaus, Zuschüsse und Liquiditätsbeihilfen im Rahmen der kürzlich erweiterten Förderinstrumente (erleichterte KfW-Kredite) und Steuerstundungen zu erreichen, besteht auch die Möglichkeit, eine Stundung der Sozialversicherungsbeiträge zu beantragen. Hier gilt es, im jeweiligen Einzelfall die relevanten Entlastungsmaßnahmen zu identifizieren, die im Unternehmen zielführend eingesetzt werden können.

## **C. Fazit**

Unternehmen und Arbeitgeber stehen in diesen schweren Zeiten vor erheblichen Herausforderungen. Die im Eilverfahren ins Werk gesetzten Maßnahmen können im Bereich des Arbeitsrechts Linderung verschaffen. Als Vorteil im internationalen Vergleich kann dabei auf die bereits existierenden und nun ausgeweiteten Strukturen, insbesondere in der Kurzarbeit, zurückgegriffen werden. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung, um die auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Lösung – natürlich auch in Zusammenarbeit mit unseren Experten aus den anderen Rechtsgebieten – zu finden und zu implementieren.

[Dr. Gerald Müller-Machwirth](#)

[Maike Pflästerer](#)