

# Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

## FREISTELLUNG, HOMEOFFICE, VERGÜTUNG, KURZARBEITERGELD UND WEITERE ZENTRALE THEMEN

### Themenübersicht

- Allgemeine Vorsichtsmaßnahmen
- Freistellung
- Home Office
- Vergütungsansprüche
- Betreuung naher Angehöriger
- Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Die aktuelle Corona-Pandemie wirkt sich zunehmend auf die verschiedensten Lebensbereiche aus.<sup>1</sup> Unternehmen sind dabei in ihrer Rolle als Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht betroffen und müssen im arbeitsrechtlichen Alltag wichtige Fragen beantworten.

### I. Allgemeine Vorsichtsmaßnahmen

#### 1. Welche allgemeinen Anforderungen hat der Arbeitgeber zu beachten?

Jeder Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern arbeitsrechtliche Fürsorgepflichten inne. Dabei ist er insbesondere verpflichtet, im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu schützen. In Bezug auf das Corona-Virus hat der Arbeit-

<sup>1</sup> Informationen zu Unterstützungsleistungen für Unternehmen, die durch das Corona-Virus Einbußen erleiden sowie zu staatlichen Beschaffungsvorgängen zur Bekämpfung des Corona-Virus finden Sie im GSK Update „Corona-Virus: Erste vergabe- und beihilferechtliche Überlegungen zur Krise“ vom 13.03.2020, verfügbar auf der GSK Homepage (<https://www.gsk.de/de/presse/>).

geber zunächst die Hygiene sicherzustellen, indem er beispielsweise Desinfektionsmittel am Arbeitsplatz bereithält und auf die Nießetikette sowie Hygienestandards hinweist. Als weitere Vorsichtsmaßnahme sollten Meetings soweit möglich per Telefon oder Video durchgeführt werden.

#### 2. Dürfen Arbeitgeber Dienstreisen in eines der Gefahrengebiete anordnen oder untersagen?

In Gebiete, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung ausgesprochen hat, darf der Arbeitgeber keine Dienstreisen anordnen. Eine solche Anordnung entspricht nicht billigem Ermessen, ist damit nicht vom arbeitgeberseitigen Weisungsrecht nach § 106 GewO gedeckt und somit unverbindlich – der Arbeitnehmer muss sie nicht befolgen. Das Gleiche dürfte für Gebiete gelten, für die das Robert-Koch-Institut eine Warnmeldung herausgegeben hat. Unzumutbar ist die Arbeitsleistung im Ausland generell, wenn sie für den Arbeitnehmer mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden ist. Sollte ein Arbeitnehmer freiwillig trotzdem dienstlich in ein Risikogebiet reisen wollen, kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten sein, eine Weisung zur Unterlassung der Dienstreise zu erteilen.

### II. Freistellung

#### 1. Kann der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer wegen des Corona-Virus freistellen?

Eine Freistellung ist grundsätzlich möglich, allerdings nicht voraussetzungslos. Denn nach dem Arbeitsvertrag besteht ein Anspruch auf Beschäftigung, wenn dieser in der Praxis auch selten eingeklagt werden wird. Es müssen daher spezifische Verdachtsgründe für eine Infektion



vorliegen, die eine Freistellung sachgerecht erscheinen lassen. Anhaltspunkte können insbesondere die Rückkehr aus einem Risikogebiet oder Krankheitsanzeichen wie Fieber oder Husten sein. Unzulässig ist es, willkürlich einzelne Arbeitnehmer herauszugreifen und freizustellen. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer frei, behält dieser seinen Vergütungsanspruch. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, von zu Hause zu arbeiten

## 2. Muss der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer sogar freistellen?

Im Einzelfall kann aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch eine Freistellungspflicht resultieren. Erscheint ein Arbeitnehmer mit deutlich erkennbaren Krankheitssymptomen am Arbeitsplatz, kann es sowohl zum Schutz des erkrankten Arbeitnehmers als auch zum Schutz der Belegschaft erforderlich sein, diesen Arbeitnehmer freizustellen. Auch in diesem Fall ist die Vergütung weiterzuzahlen.

## III. Arbeiten von zu Hause

### 1. Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus zu Hause bleiben?

Allein die Angst vor einer Ansteckung gibt dem Arbeitnehmer kein einseitiges Leistungsverweigerungsrecht. Bleibt der Arbeitnehmer dennoch ohne entsprechende Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu Hause, fehlt er unentschuldigt. Als Folge verliert er seinen Gehaltsanspruch für diese Zeit und muss zudem mit arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen rechnen.

### 2. Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice?

Weder hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten, noch darf der Arbeitgeber dies einseitig vom Arbeitnehmer verlangen. Eine Homeoffice-Regelung kann somit nur im gegenseitigen Einvernehmen getroffen werden.

Dabei empfiehlt es sich für Arbeitgeber, bei Abschluss einer solchen Vereinbarung klarzustellen, dass diese nur

angesichts der aktuellen Gefahrenlage im Zusammenhang mit dem Corona-Virus geschlossen wird, es sich also um eine vorübergehende Regelung handeln soll. Andernfalls drohen nach Abklingen der Pandemie möglicherweise feste Homeoffice-Regelungen, die für den Arbeitgeber nur schwer wieder rückgängig zu machen sind.



Aus Arbeitgebersicht ist zur Vermeidung von Haftungsrisiken zudem darauf zu achten, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice-Tätigkeiten eingehalten werden. Insoweit sind insbesondere datenschutzrechtliche und arbeitssicherheitsrechtliche Vorgaben zu beachten.

Bereits bestehende Homeoffice-Regelungen können auf jeden Fall verstärkt genutzt werden, um Ansteckungsrisiken zu verringern. Wird zulässigerweise im Homeoffice gearbeitet, ist dem Arbeitnehmer selbstverständlich die Vergütung weiterzuzahlen.

## IV. Vergütungsansprüche

### 1. Behält der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch, wenn er aufgrund einer Einschränkung der Verkehrsinfrastruktur nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Nein, es ist kein Gehalt zu zahlen, wenn aufgrund der Corona-Pandemie der öffentliche Nahverkehr eingestellt wird und der Arbeitnehmer deswegen nicht zur Arbeit kommen kann. Das sogenannte Wegerisiko, also das Risiko, den Arbeitsort zu erreichen, trägt der Arbeitneh-



mer. Ist es ihm unmöglich, zur Arbeit zu gelangen, verletzt der Arbeitnehmer zwar keine arbeitsvertraglichen Pflichten, verliert aber seinen Vergütungsanspruch.

## **2. Besteht im Falle einer Quarantäne wegen Corona-Verdachts und einem entsprechenden Tätigkeitsverbot eine Vergütungspflicht?**

Im Falle einer Quarantäne wird zumeist auch ein behördliches Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG verhängt. Ist dies der Fall, sieht § 56 IfSG einen Entschädigungsanspruch für die betroffene Person vor. Die Entschädigung richtet sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausfall, anschließend nach dem Krankengeld. Nach § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber diese Entschädigung für die Dauer von sechs Wochen an den betroffenen Arbeitnehmer auszubehalten und bekommt diese grundsätzlich auf Antrag von der Behörde erstattet. Nach § 56 Abs. 12 IfSG kann der Arbeitgeber bei der Behörde auch einen Vorschuss beantragen.

Die Erstattung der gezahlten Entschädigung könnte jedoch ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus anderer Rechtsgrundlage weiter Vergütung schuldet. Eine solche Lohn-(fort-)zahlungspflicht könnte sich bei einem wegen abstrakter Ansteckungsgefahr gegenüber dem Arbeitnehmer verhängten Tätigkeitsverbot aus § 616 BGB ergeben, wenn darin ein Fall der vorübergehenden Verhinderung an der Leistungserbringung aus persönlichen Gründen gesehen würde.

Das Konkurrenzverhältnis der Regelungen des Infektionsschutzgesetzes zu den allgemeinen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen ist angesichts fehlender vergleichbarer Konstellationen bislang ungeklärt. Es spricht viel dafür, dass die mit einem Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG verbundene behördliche Zwangswirkung als für die Arbeitsverhinderung maßgeblich angesehen wird und damit mögliche andere, allgemeine Tatbestände überlagert.

Für die Praxis empfiehlt es sich, in jedem Fall einen Erstattungsantrag nach § 56 Abs. 5 IfSG zu stellen und die Handhabung durch die Behörden abzuwarten. Dabei sollte auf die Wahrung der Dreimonatsfrist des § 56

Abs. 11 IfSG geachtet werden, wobei die Frist zur Antragsstellung nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne zu laufen beginnt. Die für die Bearbeitung der Anträge zuständigen Behörden sind in den meisten Bundesländern die Bezirksregierungen.

## **2. Besteht im Falle einer Corona-Erkrankung eine Lohn(fort)zahlungspflicht?**

Im Falle einer Erkrankung besteht wie bei jeder Krankheit ein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nach § 3 EFZG. Ergeht zusätzlich zu der Krankheit ein behördliches Tätigkeitsverbot, besteht daneben ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.

Das Verhältnis der beiden Ansprüche zueinander ist noch nicht geklärt; wegen der öffentlich-rechtlichen Zwangswirkung spricht viel dafür, dass das Beschäftigungsverbot der Erkrankung als speziellerer Tatbestand vorgeht. Für die Praxis empfiehlt es sich, auf jeden Fall einen Erstattungsantrag bei der zuständigen Behörde zu stellen.

## **3. Besteht im Falle eines Arbeitsausfalls aufgrund eines Auftrags- oder Rohstoffmangels eine Vergütungspflicht?**

Kann der Arbeitgeber wegen fehlender Aufträge, ausbleibender Materiallieferungen oder wegfallender Absatzmöglichkeiten die angebotene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht verwerten, berührt das den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht. Dieses unternehmerische Risiko trägt vielmehr grundsätzlich der Arbeitgeber.

## **4. Besteht im Falle einer behördlichen Betriebsschließung eine Vergütungspflicht?**

Für den Fall einer angeordneten Betriebsschließung ist maßgeblich, ob sich mit dem Verbot ein allgemeines oder ein betriebsspezifisches Risiko verwirklicht hat. Ein betriebsspezifisches Risiko wird angenommen, wenn sich ein in der Art des Betriebs angelegtes Risiko verwirklicht hat, z.B. ein Flugverbot aufgrund einer Aschewolke bei einer Fluggesellschaft, oder ein Tanzverbot an bestimm-



ten Feiertagen bei Unterhaltungsbetrieben. Derartige Konstellationen werden dem Arbeitgeber als dessen Betriebsrisiko zugeordnet, weswegen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern weiter die Vergütung zu zahlen hat. Im Falle eines allgemeinen Risikos hingegen, das den Arbeitgeber als Teil der Allgemeinheit in Form einer „höheren Gewalt“ trifft, besteht hingegen keine Vergütungspflicht. Eine derartige Konstellation wurde in der Vergangenheit angenommen bei allgemeinen Gefahrenlagen wie Kriegen oder Unruhen.

Für die Situation der Corona-Pandemie ist bisher noch nicht geklärt, ob eine solche Pandemie eine allgemeine Gefahrenlage darstellt oder ob sich – zumindest in Betrieben mit besonders breitem Personenkontakt – lediglich ein betriebsspezifisches Risiko realisiert. Betriebe mit besonders breitem Personenkontakt sind beispielsweise Kindertagesstätten, Schulen, Kaufhäuser oder Krankenhäuser.

## V. Betreuung naher Angehöriger

### 1. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, um sein Kind zu betreuen, wenn wegen der Corona-Pandemie die Schule oder Kindertagesstätte schließt?

Der Arbeitnehmer darf in solchen Fällen der Arbeit fernbleiben, wenn tatsächlich eine Betreuung notwendig ist und keine anderen Betreuungsmöglichkeiten bestehen. In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht unzumutbar. Ist nur einer von beiden Elternteilen berufstätig, muss der nicht berufstätige Elternteil die Betreuung übernehmen. Sind beide Eltern berufstätig, haben sie ein Wahlrecht, wer von ihnen die Betreuung übernimmt.

Die Notwendigkeit der Betreuung hängt vom Alter des Kindes ab, wobei sowohl der persönliche Betreuungsbedarf gesunder Kinder als auch die Altersgrenze, ab der Kinder allein in der Wohnung gelassen werden können, deutlich geringer zu veranschlagen ist als bei kranken Kindern. Jedenfalls ab einem Alter von 12 Jahren dürfte im Regelfall keine Betreuung mehr erforderlich sein. Eine zeitliche Höchstgrenze für die Aussetzung der Arbeitspflicht aufgrund der notwendigen Betreuung besteht

nicht. Der Verhinderungsfall ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Bleibt ein Arbeitnehmer zuhause, obwohl z.B. andere Betreuungsmöglichkeiten bestehen, stellt dies eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, auf die der Arbeitgeber mit einer Abmahnung reagieren kann.

### 2. Muss der Arbeitgeber den Lohn weiter zahlen, wenn der Arbeitnehmer wegen einer Schließung der Betreuungseinrichtung (berechtigt) zu Hause bleibt, um sein Kind zu betreuen?

Der Arbeitnehmer, der zur erforderlichen Kinderbetreuung berechtigt der Arbeit fern bleibt, behält unter den Voraussetzungen des § 616 BGB seinen Vergütungsanspruch. Ein bestehender Betreuungsbedarf eigener Kinder ist ein anerkannter persönlicher Verhinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB. Wie lange der Elternteil mit Vergütungsanspruch zu Hause bleiben darf, ist umstritten – das Gesetz spricht allgemein von einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“. Überwiegend wird eine Grenze von fünf Tagen genannt. Müssen Eltern ihre Kinder länger als eine „nicht erhebliche Zeit“ selbst betreuen, besteht für den kompletten Zeitraum kein Vergütungsanspruch.

Der den Vergütungsanspruch aufrechterhaltende § 616 BGB kann im Arbeitsvertrag jedoch ausgeschlossen werden. Ist dies der Fall, darf ein Elternteil zwar zur notwendigen Betreuung zu Hause bleiben, es besteht jedoch kein Vergütungsanspruch. Ein Anspruch nach § 45 SGB V auf Kinderkrankengeld oder nach § 44a Abs. 3 SGB XI auf Pflegeunterstützungsgeld besteht ebenfalls nicht sofern das Kind selbst weder krank noch pflegebedürftig ist.

### 3. Darf der Arbeitnehmer auch zu Hause bleiben, um andere nahe Angehörige zu betreuen? Was passiert dann mit der Vergütung?

Bei anderen nahen Angehörigen gelten die obigen Grundsätze entsprechend – es muss mithin tatsächlich ein Betreuungsbedarf vorliegen und keine andere Betreuungsmöglichkeit bestehen. Unter diesen Voraussetzungen darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben. Ist



die Betreuung nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit erforderlich, bleibt der Vergütungsanspruch nach § 616 BGB bestehen.

## VI. Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

### 1. Können Arbeitgeber aufgrund von Corona Kurzarbeit einführen? Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

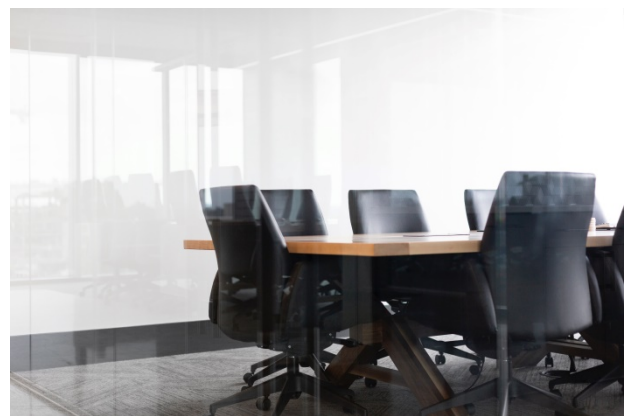
Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls, die zu einer entsprechenden Reduzierung des Vergütungsanspruchs der betroffenen Arbeitnehmer führt. Die Kurzarbeit ist ein in der Praxis vielfach bewährtes Instrument, um vorübergehende Krisen ohne den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen zu überstehen.

Im Falle der Einführung von Kurzarbeit können Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Zahlung von Kurzarbeitergeld an die betroffenen Arbeitnehmer beantragen, um die Nachteile durch die Reduzierung der Vergütung zumindest teilweise auszugleichen.

Während die Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit eine arbeitsrechtliche Frage ist, richtet sich die mögliche Auszahlung von Kurzarbeitergeld an betroffene Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Beide Themenkomplexe hängen jedoch eng miteinander zusammen und sollten von Arbeitgebern deshalb immer parallel betrachtet werden.

Die Einführung von Kurzarbeit greift unmittelbar in die Hauptpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, weil sie sowohl die Pflicht zur Vergütung als auch die Pflicht zur Arbeitsleistung betrifft. Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit daher nicht durch die einseitige Ausübung seines Direktionsrechts nach § 106 GewO einführen, sondern muss sich stets auf eine besondere rechtliche Grundlage stützen. Hierbei kommen arbeitsvertragliche Regelungen sowie Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen in Betracht.

In Betrieben mit Betriebsrat wird Kurzarbeit üblicherweise durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt, da dem Betriebsrat insoweit ohnehin ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zusteht. Eine solche Betriebsvereinbarung kann auch aus Anlass der Folgen von Corona abgeschlossen werden. Die Betriebsvereinbarung muss so deutlich formuliert werden, dass die Arbeitnehmer die sich aus ihr ergebenden Rechte und Pflichten eindeutig und zuverlässig erkennen können. Insbesondere der Beginn und das Ende der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmer müssen konkret benannt werden. Bei Fehlern im Hinblick auf die Gestaltung der Betriebsvereinbarung drohen dem Arbeitgeber ungünstige Konsequenzen. Die Arbeitnehmer behalten im Falle der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung ihren Vergütungsanspruch in voller Höhe, ohne später zur Nacharbeit der weggefallenen Arbeitszeit verpflichtet zu sein.



Die Auszahlung von Kurzarbeitergeld setzt zunächst einen erheblichen Arbeitsausfall voraus. Insbesondere muss der Arbeitsausfall gem. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich insoweit bereits zu Gunsten der von der Corona-Pandemie beeinträchtigten Unternehmen positioniert und in einer Mitteilung vom 28.02.2020 klargestellt, dass aufgrund der Folgen der aktuellen Corona-Pandemie angeordnete Kurzarbeit grundsätzlich zur Gewährung von Kurzarbeitergeld führen kann. Dies soll beispielsweise dann gelten können, wenn aufgrund der Corona-



Pandemie Lieferungen ausbleiben und deshalb die Arbeitszeit reduziert werden muss oder wenn Betriebe aufgrund staatlicher Schutzmaßnahmen vorübergehend geschlossen werden.

Auch die weiteren Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie grundsätzlich erfüllt sein. So ist davon auszugehen, dass es sich regelmäßig lediglich um vorübergehende Arbeitsausfälle handeln wird. Für dauerhafte Arbeitsausfälle könnte hingegen kein Kurzarbeitergeld bewilligt werden. Zudem stellt die Bundesagentur für Arbeit zwar normalerweise auch strenge Anforderungen an die fehlende Vermeidbarkeit der Kurzarbeit, weshalb Arbeitnehmer vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld eigentlich sogar negative Stundensalden aufbauen müssen, wenn dies aufgrund von Regelungen in den Betrieben (z.B. Arbeitszeitkonten) möglich ist. Die Bundesregierung hat aber bereits einen Gesetzentwurf angekündigt, nach dem auf dieses Erfordernis zumindest ab April 2020 vollständig oder zumindest teilweise verzichtet werden wird. Zudem plant die Bundesregierung, den Schwellenwert für die Gewährung von Kurzarbeitergeld, auf eine Betroffenheit von (nur) 10 % der Belegschaft abzusenken. Derzeit muss ein Drittel der Belegschaft von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen sein.

Für Arbeitgeber ist es zur Vermeidung von Finanzierungslücken wichtig, den Arbeitsausfall so früh wie möglich bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen, die Gründe hierfür glaubhaft zu machen und einen Antrag auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die betroffenen Arbeitnehmer zu stellen.

Das Kurzarbeitergeld beträgt der Höhe nach für Arbeitnehmer mit Kindern 67 % der Nettoentgeltdifferenz und für Arbeitnehmer ohne Kinder 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Bislang ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, nicht nur auf die tatsächlich gezahlte reduzierte Vergütung, sondern auch auf das gewährte Kurzarbeitergeld Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge hat er hierbei sogar alleine zu tragen. Auch an dieser Stelle plant die Bundesregierung aber eine Entlastung und möchte den

Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, durch die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten lassen.

## 2. Fazit

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld können hilfreiche Mittel sein, um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzumildern. Sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Bundesregierung haben in diesem Zusammenhang bereits signalisiert, betroffene Unternehmen tatkräftig unterstützen zu wollen und insbesondere die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu vereinfachen. Dies weckt Hoffnung auf eine schnelle und unbürokratische Hilfe, wobei allerdings abzuwarten bleibt, ob die angekündigten Gesetzesvorhaben auch tatsächlich so wie geplant umgesetzt werden.

---

### **Björn Christ**

Rechtsanwalt  
Standort Heidelberg  
[bjoern.christ@gsk.de](mailto:bjoern.christ@gsk.de)

### **Nicole Deparade**

Rechtsanwältin  
Standort Heidelberg  
[nicole.deparade@gsk.de](mailto:nicole.deparade@gsk.de)

### **Jana Wollenzin**

Rechtsanwältin  
Standort Heidelberg  
[jana.wollenzin@gsk.de](mailto:jana.wollenzin@gsk.de)

---



### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

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

### GSK Stockmann

#### BERLIN

Mohrenstrasse 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21  
60325 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Stockmann SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxemburg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)



YOUR PERSPECTIVE.

[GSK.DE](http://GSK.DE) | [GSK-LUX.COM](http://GSK-LUX.COM)