

Immer aktuell informiert über relevante Entwicklungen und Entscheidungen:
Wirtschaftsrecht – Handelsrecht – Arbeitsrecht – Immobilienrecht

DIE CORONA-KRISE IN SPANIEN - ENDE DES ALARMZUSTANDS

Am **09.05.2021** ist der aufgrund der COVID-Pandemie verhängte Alarmzustand in Spanien beendet worden. In dieser Zeit wurden viele Gesetze im Eilverfahren erlassen, die auch im Bereich der deutsch-spanischen Rechtsbeziehungen eine Rolle spielen. Nach Beendigung des Alarmzustands stellen sich noch weitere Fragen.

1. Insolvenzrecht

Weitere Aussetzung der Insolvenzantragspflicht: Disposición Final séptima n°4, Real Decreto-ley (RDL) - Königliches Gesetzesverordnung - 5/2021 vom 12.03.2021

Mit dem RDL 5/2021 vom 12.03.2021 wurde die Pflicht, Insolvenzantrag zu stellen **bis zum 31.12.2021 ausgesetzt**. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Zweimonatsfrist des Art. 5 LC (spanische Insolvenzordnung) für die Stellung eines Insolvenzantrages zu laufen.

Gleichfalls wird die Bearbeitung von Insolvenzanträgen, die von Gläubigern gestellt wurden, suspendiert. Die Möglichkeit einer Insolvenzantragstellung bleibt bestehen.

Diese Maßnahme soll nicht dazu dienen, Unternehmen zu unterstützen, die nicht überlebensfähig sind, sie wird aber zwangsläufig dazu führen.

Sollte ein deutscher Unternehmer verpflichtet sein, in Spanien Insolvenzantrag zu stellen, gewinnt er dadurch in den meistens Fällen Zeit. Denn in Deutschland gilt die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrages bereits wieder ohne Ausnahmen. Wenn ein Unternehmer sowohl in Deutschland als auch in Spanien unternehmerisch tätig ist, stellt sich also zunächst die Frage, welches Insolvenzgericht international zuständig ist. Dieses wird nach dem so genannten „center of main interest“ (COMI) des Schuldners, also der Mittelpunkt seiner hauptsächlichen Interessen bestimmt.

TOP-NEWS

EIN VERGLEICH ZU EINIGEN DEUTSCHEN MAßNAHMEN IN KÜRZE:

- ✓ Zur **Insolvenzantragspflicht**: In Spanien wurde die Insolvenzantragspflicht bis zum 31.12.2021 ausgesetzt. In Deutschland war diese Pflicht bis zum 30.04.2021 noch für Unternehmen ausgesetzt, bei denen die Auszahlung der seit dem 01.11.2020 vorgesehenen staatlichen Hilfen noch nicht geleistet waren. Als Folge dürfte ab Mai 2021 ein Anstieg der Antragsstellungen zu verzeichnen sein (vgl. dazu ausführlich die SCHRADE SanierungsNEWS 01/2021).
- ✓ Zur **Restschuldbefreiung**: In Deutschland wurde die Richtlinie (EU) 2019/1023 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 vorzeitig umgesetzt. Die Restschuldbefreiung kann in Deutschland für das erste Verfahren bereits **nach drei Jahren** erreicht werden. In Spanien wird diese Richtlinie (höchstwahrscheinlich) nicht kurzfristig umgesetzt.
- ✓ **Homeoffice**: In Deutschland ist das sogenannte **Homeoffice** noch nicht gesetzlich geregelt. In Spanien ist dies der Fall seit dem RDL 28/2020 vom 22.09.2020. Schwerpunkt des „teletrabajo“ / Telearbeit) ist die Nutzung der neuen Technologien. In Deutschland bedeutet „Homeoffice“ die Arbeiterbringung an einem festen Ort außerhalb des Unternehmens (das eigene Heim), was während der Pandemie zunächst gefördert und später für die Parteien verpflichtend wurde. Die Parteien selbst sollen die vertraglichen Beziehungen regeln. Es bleibt abzuwarten, wie diese Art der Arbeiterbringung sich nach der Pandemie weiterentwickelt.

Ihr Spanish Desk-Team von
SCHRADE & Partner
 Rechtsanwälte PartmbB

SPANISH DESK NEWS NR. 01/2021

Die Feststellung des COMI erfordert in der Regel fachliche Unterstützung.

Die Beendigung des Alarmzustandes ändert nichts an der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. **Die hoch verschuldeten Unternehmen erhalten mehr Zeit**, um ihre finanziellen Angelegenheiten zu regeln, nachdem die Öffnung der Wirtschaft abzusehen ist.

Dauer der Restschuldbefreiung:

In Spanien wurde die Richtlinie (EU) 2019/1023 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 noch nicht umgesetzt

Diese Richtlinie sieht - neben anderen Maßnahmen - eine verkürzte Frist zur Erlangung der Restschuldbefreiung von drei Jahren vor; darüber hinaus sollte die Restschuldbefreiung auch Verbindlichkeiten gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern umfassen, was in Spanien nicht immer der Fall ist. Die Richtlinie müsste bis 17.07.2021 umgesetzt werden. Die spanische Regierung hat bisher nichts unternommen und möchte eine Verlängerung der Umsetzungsfrist bis Juli 2022 erreichen. Es wird aus diesem Grund nicht damit gerechnet, dass die Umsetzung in Spanien kurzfristig erfolgt. Unabhängig davon, **ist nicht davon auszugehen, dass das Verfahren der Restschuldbefreiung in Spanien zügig abläuft**, weil die spanische Insolvenzordnung (anders als die InsO) einen Tilgungsplan vorsieht. In diesem Fall beginnt die Frist für die Erlangung der Restschuldbefreiung spätestens zu laufen, wenn das Insolvenzgericht den Plan bestätigt oder mit der Umsetzung des Plans begonnen wird. Davor muss aber das Liquidationsverfahren beendet worden sein. Als Folge wird der Schuldner nicht bei der Antragstellung ausrechnen können, wann die Restschuldbefreiung erreicht werden kann.

2. Gesellschaftsrecht

Die virtuelle Hauptversammlung Die Disposición Final octava des RDL 5/2021 vom 12.03.2021

Dieses Gesetz sieht u.a. vor, dass im Jahre 2021 der Vorstand einer Aktiengesellschaft, bei der Einberufung einer Hauptversammlung bestimmen kann, dass die Anwesenheit und die Stimmabgabe per telematischen Mitteln erfolgen kann, selbst wenn die Satzung es nicht vorsieht, wenn die Identität des Aktionärs bei der Stimmabgabe, so wie die Möglichkeit der Teilnahme an der Versammlung garantiert werden können.

Es handelt sich zwar um eine provisorische, außerordentliche Maßnahme, die allerdings zur Anpassung von Satzungen motivieren kann.

Verbesserung der Transparenz von börsennotierten Unternehmen: Ley (Gesetz) 5/2021 vom 12.04.2021. Dieses Gesetz setzt die Richtlinie (EU) 2017/828 des (EU) Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.05.2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG um. Ziel ist die Verbesserung der „Corporate Governance“, u.a. die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre. Es soll mehr Transparenz erreicht werden. Dieses Ziel soll u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Börsennotierten Gesellschaften sind berechtigt, ihre Aktionäre zu identifizieren; die Intermediäre müssen die Informationen dazu übermitteln.
- Die Aktionäre werden Einfluss auf die Vergütung der Vorstände ausüben können. Eine neue Vergütungspolitik muss von der Hauptversammlung genehmigt werden. Bei außergewöhnlichen Umständen kann sogar eine befristete Abweichung der Vergütungspolitik vorgesehen werden.
- Die Geschäfte mit Aktionären oder Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. mit nahestehenden Personen oder verbundenen Unternehmen werden ausführlich reguliert,

SPANISCH DESK NEWS NR. 01/2021

Veröffentlichungspflichten beim Erreichen einer bestimmten Größenordnung werden eingeführt.

- Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen nur natürliche Personen sein.
- Die Satzung kann die Abhaltung der Hauptversammlung ausschließlich per telematischen Mitteln zulassen. Die Satzungsänderung bedarf einer Mehrheit von 2/3 des anwesenden Kapitals.
- Es wird die Möglichkeit eingeführt, in der Satzung eine zusätzliche Stimme an die Aktionäre zu gewähren, die loyal sind, also die die Aktien seit mindestens zwei Jahren halten (acciones de lealtad).

3. Arbeitsrecht

Gesetzliche Regulierung des sogenannten Homeoffice (RDL 28/2020 vom 22.09.2020 über „Trabajo a distancia“)

In Spanien wurde das sogenannte Teletrabajo als eine Art des mobilen Arbeitens, die durch die Anwendung von neuen Technologien gekennzeichnet wird, gesetzlich geregelt.

Grundsätze des Teletrabajo sind: Die Freiwilligkeit für beide Parteien, die Gleichheit aller Arbeitnehmer, das Recht auf Fortbildung und Aufstieg, die Ausübung der Kollektivrechte, die Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln, der Gesundheits- und Sicherheitsschutz.

Das Gesetz ist auf Arbeitsverhältnisse mit der öffentlichen Hand nicht anwendbar, auch nicht wenn das mobile Arbeiten nur gelegentlich (nicht „regulär“) vorkommen soll. Das mobile Arbeiten ist „regulär“, wenn dieses in einem Zeitraum von drei Monaten mindestens 30 % der Arbeitszeit umfasst.

Die Vereinbarung über den Teletrabajo und ihre Veränderungen müssen schriftlich festgehalten werden, eine Kopie muss an den Betriebsrat und an das Arbeitsamt gesandt werden. Art. 7 des RD bestimmt den Mindestinhalt des Vertrages, u.a. muss die Dauer, Auslagerstattung, Arbeitszeit, Verfügbarkeit, Arbeitsort, Überlassung von Arbeitsmitteln,

Verfahren bei technischen Schwierigkeiten und der Datenschutz, geregelt werden.

Insbesondere haben die Mitarbeiter in Teletabajo das Recht, abzuschalten.

Das Unternehmen ist berechtigt, die Mitarbeiter durch digitale Medien zu kontrollieren, allerdings dürfen die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden (z. B. durch Fotografien). Die Arbeitszeit muss ohnehin erfasst werden. Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.05.2019 (C-55/18) müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann. In Spanien ist dies bereits, seit dem RDL 8/2019 vom 08.03.2019, das kurz nach der genannten Entscheidung in Kraft trat, Pflicht.

Dieses RD über Teletrabajo sieht in seiner Disposición Transitoria 3 vor, dass die Telearbeit, die als eine außerordentliche Maßnahme in Anwendung des Art. 5 des RDL 8/2020 vom 17.05.2020 oder als Folge der staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Bedrohung des COVID-12 eingeführt wurde, weiterhin von den regulären Arbeitsgesetzen reguliert werden. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Telearbeit nicht mehr gegeben sein wird, sobald die COVID-Bedrohung nachlässt.

Bei manchen Unternehmen oder Arbeitnehmern ist insbesondere das **grenzüberschreitende Homeoffice** attraktiv. In den Kanaren bieten die Hotels z. B. Zimmer für solche Arbeitnehmer an. Eine solche Telearbeit dürfte aber trotzdem die Ausnahme bleiben.

Hier spielen vor allem steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Überlegungen eine Rolle. Insbesondere die Befürchtung, eine Betriebsstätte dadurch unter bestimmten Voraussetzungen begründen zu können, halten die Unternehmen davon ab, Arbeitnehmer für eine längere Zeit in Spanien arbeiten zu lassen. Kurzfristig oder z. B. im Rahmen eines geplanten Projekts oder einer Reise ist es allerdings unproblematisch und sicherlich zum Vorteil beider Parteien.

SPANISH DESK NEWS NR. 01/2021

Bitte beachten Sie, dass diese Newsletter keine Beratung im Einzelfall ersetzen kann.

In unserem Spanish Desk betreuen wir insbesondere deutsche Unternehmen mit spanischsprachigen Eigentümern oder spanische Unternehmen mit deutschsprachigen Kapitaleignern, jeweils in der eigenen Sprache. Für ein individuelles Beratungsgespräch, insbesondere über Themen, die hier aus praktischen Gründen nicht oder nicht ausführlich berichtet werden konnten, stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN FÜR DEUTSCH-SPANISCHE RECHTSBEZIEHUNGEN:

Eva Camiña Giral
Rechtsanwältin / abogada/ Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen / Germany
Telefon: +49/7721/20626-420
Telefax: +49/7721/20626-100
eva.camina-giral@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



ÜBER SCHRADE & Partner / About SCHRADE & Partner:

SCHRADE & Partner berät Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts an den Standorten Berlin, Freiburg, Lahr, Singen, Stuttgart und Villingen-Schwenningen. Schwerpunkte der Tätigkeit von SCHRADE & Partner bilden das Gesellschafts- & Handelsrecht, Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht, Erbnachfolge, Sanierungs- und Restrukturierungsberatung und das Recht des Gesundheitswesens. Wir beraten unsere Mandanten insbesondere bei der Gründung oder bei dem Erwerb bzw. dem Verkauf von Unternehmen, Umstrukturierungs- und Umwandlungsvorgängen und dem Gang an die Börse sowie bei allen sonstigen Fragen der vertraglichen Gestaltung und der Rechtsberatung des laufenden Geschäftsbetriebs. Im internationalen Bereich beraten wir unsere Mandanten im Rahmen unseres Verbundes SCHRADE EWIV in Zusammenarbeit mit befreundeten Anwaltskanzleien in Österreich, Italien, Frankreich, Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei sowie in Kooperation mit Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Unsere tägliche Arbeit ist immer geprägt von unserem Credo:

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.

SCHRADE & Partner advises clients in all fields of business law with offices in Berlin, Freiburg, Lahr, Singen, Stuttgart und Villingen-Schwenningen. Furthermore, we offer legal counsel within the legal Framework of our network SCHRADE EEIG together with law firms in Austria, Italy, France, Poland, Czech Republic, Hungary and Slovakia and in co-operation with tax and auditing firms. Our daily work is guided by our principle:

“Helping businesses in enforcing their rights.”