

Immer aktuell informiert über relevante Entwicklungen und Entscheidungen:

CORONAVIRUS - HINWEISE FÜR ARBEITGEBER

Im Zuge der vermehrt auftretenden Verdachts- und Infektionsfälle mit dem Coronavirus möchten wir Ihnen als Arbeitgeber im Folgenden arbeitsrechtliche Hinweise an die Hand geben. Besonderes Augenmerk haben wir dabei auf die Frage gelegt, welche Rechte Sie als Arbeitgeber haben und welche Pflichten Sie gegenüber Ihren Arbeitnehmern treffen.

1. Welche Schutzmaßnahmen habe ich als Arbeitgeber für meine Arbeitnehmer zu treffen?

Als Arbeitgeber trifft Sie eine allgemeine aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Fürsorge- und Loyalitätspflicht. Ebenso den Arbeitnehmer.

Im Epidemie- bzw. Pandemiefall sollten Sie Ihre Mitarbeiter über die Risiken einer Infektion aufklären und wie sie sich vor einer solchen schützen können.

Darüber hinaus sollten Sie in Ihrer Betriebsstätte selbst ausreichend Seife, ggf. auch Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen, um eine hinreichende Hygiene zu gewährleisten. Ebenfalls wäre es ratsam, auf den Toiletten bzw. entsprechenden Einrichtungen wie Umkleidekabinen Hinweise aufzuhängen, wie sich Ihre Mitarbeiter durch „richtiges“ Händewaschen vor einer Infektion schützen können.

Darüber hinaus ist § 618 BGB zu beachten, wonach der Arbeitgeber die Arbeitsstätte so einzurichten und zu unterhalten hat, dass Gefahren für das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers vermieden werden. Hierzu sollten Sie insbesondere, wie bereits angesprochen ausreichende Mittel zur Hygiene bereitstellen.

Kommen Sie Ihrer Fürsorgepflicht nicht nach, kann dies den Arbeitnehmer möglicherweise berechnen die Arbeit zu verweigern. Beispielsweise dann, wenn bereits Verdachtsfälle im Betrieb aufgetreten sind.

Darüber hinaus sollten Sie mit Ihren Arbeitnehmern vereinbaren, dass diese sich zunächst telefonisch bei Ihnen melden, falls der Verdacht einer Ansteckung besteht. Keinesfalls sollten Arbeit-

nehmer zur Arbeit kommen, wenn nicht sicher ist, dass sie gesund sind.

2. Inwiefern kann ich das mir aus § 106 GewO zustehende Weisungsrecht im Epidemie-/ Pandemiefall ausüben?

Gem. § 106 Abs. 1 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt gem. S. 2 auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Daraus resultiert, dass Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmer anweisen können, die von Ihnen angeordneten Schutzmaßnahmen (s. unter 1.) einzuhalten.

In diesem Zusammenhang sind etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, wie sie sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergeben können, zu berücksichtigen.

3. Kann ich den Arbeitnehmer auffordern, mir mitzuteilen, wenn er am Coronavirus erkrankt ist?

Der Arbeitnehmer ist zwar verpflichtet, Ihnen mitzuteilen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist und deshalb nicht zur Arbeit kommen kann.

Er ist aber grundsätzlich nicht verpflichtet, Ihnen mitzuteilen, an welcher Erkrankung er leidet.

Da aktuell aber davon ausgegangen wird, dass mit einer besonders schnellen Ansteckung mit dem Virus zu rechnen ist, sind wir der Auffassung, dass dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Fürsorgepflicht die Pflicht aufzuerlegen ist, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn er am Coronavirus erkrankt sein sollte.

4. Kann ich den Arbeitnehmer auffordern, mir mitzuteilen, dass bei ihm der Verdacht einer Ansteckung mit dem Coronavirus besteht?

Eine solche Mitteilungspflicht könnte sich aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Fürsorgepflicht ergeben, damit der Arbeitgeber entsprechende

Vorkehrungen zum Schutz der anderen Mitarbeiter treffen kann.

Da aktuell von einer besonders schnellen Ansteckung mit dem Virus auszugehen ist, halten wir es für vertretbar, dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Fürsorge- und Loyalitätspflicht die Pflicht aufzuerlegen, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn der Verdacht einer Ansteckung mit dem Coronavirus besteht.

5. Kann ich vom Arbeitnehmer Auskunft darüber verlangen, wo er im Urlaub war oder wohin er in den Urlaub geht?

Die Reisepläne des Arbeitnehmers unterliegen seiner Privatsphäre und er muss sie seinem Arbeitgeber grundsätzlich nicht mitteilen.

Wir halten es aufgrund der aktuellen Lage aber für vertretbar, dem Arbeitgeber ein Auskunftsrecht dahingehend zu zubilligen, dass er seinen Arbeitnehmer daraufhin befragen darf, ob er sich in einer gefährdeten Region aufgehalten hat. Der Arbeitnehmer muss dies dann mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten, muss aber keine weitergehende Auskunft dazu geben, wo er sich konkret aufgehalten hat.

6. Ist der Arbeitnehmer mir gegenüber verpflichtet, mitzuteilen, wenn er aus privatem Anlass in ein besonders stark vom Coronavirus betroffenes Gebiet, z. B. Italien oder das Elsaß reist?

Nein. Die Reiseaktivität des Arbeitnehmers fällt grundsätzlich in seinen privaten Lebensbereich und unterliegt daher seiner Privatsphäre.

7. Kann ich dem Arbeitnehmer verbieten, eine Reise in oder durch ein solches Gebiet zu unternehmen?

Nein. Dem Arbeitgeber steht es auch im Epidemie- oder Pandemiefall nicht zu, in die Privatsphäre des Arbeitnehmers einzugreifen.

8. Kann ich den Arbeitnehmer nach einer solchen Reise auffordern, zu Hause zu bleiben?

Unter Berücksichtigung der aktuellsten Entwicklungen und der nach wie vor ansteigenden Infektionszahlen in Deutschland, sollten Sie den Arbeitnehmer sogar auffordern nach einer solchen

Reise zu Hause zu bleiben, um die Gefahr der Ansteckung anderer Mitarbeiter zu verringern.

9. Bin ich in dem unter 8. genannten Fall zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

In der Regel schon. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung könnte sich im Pandemiefall aus § 615 BGB ergeben, der die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vorschreibt, wenn der Arbeitsausfall auf einem Grund beruht, der dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Der Ausbruch einer Epidemie oder Pandemie ist wohl ein solches Betriebsrisiko, das der Arbeitgeber zu tragen hat.

Ebenfalls könnte eine Lohnfortzahlungspflicht aus § 616 BGB bestehen, wenn der Arbeitnehmer für eine nicht unverhältnismäßig lange Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist und er die Verhinderung nicht verschuldet hat.

Allein die Reise in oder durch eine besonders stark vom Coronavirus betroffene Region ist nicht ausreichend, um ein „Verschulden gegen sich selbst“, so wie es § 616 Abs. 1 BGB voraussetzt, zu begründen. Etwas anderes gilt aber dann, wenn sich der Arbeitnehmer in eine Region begibt, für die seitens des Auswärtigen Amtes eine ausdrückliche Reisewarnung ausgesprochen wurde. Dies ist aktuell nur für die Provinz Hubei in China der Fall, in der sich auch die besonders stark betroffene Stadt Wuhan befindet.

In diesem Ausnahmefall wäre der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

10. Was gilt, wenn ich meinen Arbeitnehmer zuvor aufgefordert habe eine Reise in ein betroffenes Gebiet zu unterlassen und ihn danach nicht beschäftigen möchte, aus Angst er habe sich möglicherweise angesteckt und könnte nun andere Mitarbeiter anstecken? Bin ich dem Arbeitnehmer gegenüber zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

Ja. Zwar kommen Sie gegenüber den anderen Mitarbeitern, mit Ihrer Aufforderung Ihrer aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Fürsorgepflicht nach.

Ihre Aufforderung hat gegenüber dem Arbeitnehmer jedoch keinen Regelungscharakter, sodass es grundsätzlich ohne Folgen für ihn bleibt, wenn er sich entgegen Ihrer Aufforderung doch in ein betroffenes Gebiet gibt.

Hier gilt das unter 9. Gesagte. Nur für den Fall, dass das Auswärtige Amt eine ausdrückliche Rei-

sewarnung in eine betroffene Region ausgesprochen hat, wären Sie nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

11. Für den Fall, dass mein Betrieb seitens einer Behörde unter Quarantäne gestellt wird: Bin ich verpflichtet den Arbeitnehmern ihren Lohn fortzuzahlen?

Ja. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 615 S. 3 BGB. Es wird zum allgemeinen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gezählt, wenn sein Betrieb aufgrund einer Epidemie oder Pandemie geschlossen wird und er daher seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann.

12. Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund des Verdachts einer Infektion unter Quarantäne gestellt wird? Bin ich dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

Ja. Jedoch gilt für diesen Fall die Besonderheit, dass gem. § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) der Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer gezahlten Bezüge auf Antrag bei der Behörde zurückverlangen kann, wenn der Betrieb auf behördliche Anordnung hin geschlossen wurde. Die nach § 54 IfSG zuständige Behörde in Baden-Württemberg ist das Landesgesundheitsamt mit Sitz in Stuttgart.

Während der Quarantäne kann der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsleistung von zuhause aus verpflichtet sein, wenn dies zulässig ist, die Art seiner Tätigkeit dies erlaubt und er die dafür notwendigen Mittel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommt.

13. Ein Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit kommen, weil Kitas, Kindergärten oder Schulen geschlossen sind und er sein Kind betreuen muss. Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung könnte sich aus § 616 BGB ergeben, wenn der vorübergehende Betreuungsbedarf eines Kindes ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund i. S. v. § 616 BGB wäre.

Diesbzgl. ist jedoch zu beachten, dass nur unter engen Voraussetzungen und nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht.

Wir sind daher der Auffassung, dass für den o. g. Fall eine Einzelfallbetrachtung zu erfolgen hat, die sich daran orientiert, wie alt das Kind ist und wie hoch dementsprechend der Betreuungsbedarf ist. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer, unabhängig von einem Pandemiefall, alles zu tun, um eine Betreuung des Kindes zu gewährleisten, um seiner Leistungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nachzukommen. Nur wenn überhaupt keine Möglichkeit für den Arbeitnehmer besteht, sein Kind anderweitig betreuen zu lassen, wird wohl von einer Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für ca. 5 bis 10 Tage auszugehen sein. Ist das Kind gesund und ist daher ausgeschlossen, dass eine anderer Betreuungspersonen gefährdet wird, ist dem Arbeitnehmer eine private Betreuungsmöglichkeit zuzumuten.

14. Ein Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit kommen, weil sein Kind am Coronavirus erkrankt und daher pflegebedürftig ist. Bin ich zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

Ja. Dieser Fall fällt unter § 616 BGB. Hinsichtlich der Dauer der Lohnfortzahlung, hat jedoch eine Einzelfallbetrachtung zu erfolgen, in der auch zu berücksichtigen ist, wie alt das Kind ist, wie schwer die Erkrankung ist und wie intensiv daher die Betreuung zu erfolgen hat.

15. Was gilt, wenn das Kind, wie in Fall 14 nur den Verdacht einer Infektion aufweist?

Für diesen Fall sollten Sie entsprechend Ihrer Fürsorgepflicht, Ihre Mitarbeiter anweisen, zunächst telefonisch mit Ihnen in Kontakt zu treten, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Wir empfehlen Ihnen auch für diesen Fall, den Arbeitnehmer anzuweisen zu Hause zu bleiben, um eine Ausbreitung des Virus in Ihrem Betrieb zu verhindern, auch wenn in diesem Fall nur die Möglichkeit einer Infektion besteht.

Für diesen Fall sind Sie jedoch verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen, da wiederum § 616 BGB zur Anwendung kommt.

Es besteht allerdings die Möglichkeit in diesem Fall eine Home-Office-Regelung zu treffen (s. unter 20.). Da der Arbeitnehmer nicht erkrankt ist, kann er grundsätzlich von zuhause aus arbeiten. Es müssen ihm aber dann auch die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden, wie Laptop, Akten etc.

16. Kann ich meine Arbeitnehmer auf eine Dienstreise in eine besonders betroffene Region schicken?

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber im Zuge seines Weisungsrechts Dienstreisen anordnen. Sein Weisungsrecht darf der Arbeitgeber jedoch nur nach billigem Ermessen ausüben. Er muss also sowohl seine Interessen als auch die seines Mitarbeiters berücksichtigen.

In der aktuellen Situation wird es wohl nicht mehr billigem Ermessen entsprechen, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter in eine besonders stark vom Coronavirus betroffene Region schickt.

Unter Berücksichtigung der Reisehinweise des Auswärtigen Amtes wird das für das gesamte Staatsgebiet der Volksrepublik China, ausgenommen der Sonderverwaltungszone Hongkong und Macao und die nördlichen Regionen Italiens gelten, da das Auswärtige Amt von einer Reise in diese Regionen abrät.

Hierbei sollten Sie insbesondere auch die individuelle gesundheitliche Verfassung des Arbeitnehmers berücksichtigen. Leidet er an chronischen Erkrankungen haben Sie ihr billiges Ermessen ihm gegenüber anders auszuüben als gegenüber einem Mitarbeiter, der „gesund“ ist.

17. Kann der Arbeitnehmer eine solche Dienstreise verweigern.

Unter Berücksichtigung der unter 16. genannten Grundsätze wird der Arbeitnehmer eine solche Dienstreise verweigern können.

Dies gilt nicht für allgemeine Dienstreisen, nur weil damit eine Reiseaktivität und damit eine höhere Gefahr der Ansteckung verbunden ist.

18. Der Arbeitnehmer möchte nicht zur Arbeit kommen, weil er Angst hat, sich auf dem Weg dorthin oder auch auf der Arbeit anzustecken. Darf er die Arbeitsleistung verweigern? Welche Möglichkeiten bestehen, wenn er der Arbeit doch fern bleibt?

Nein. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich am Arbeitsplatz zu erscheinen, wenn er keine Symptome aufweist oder andere Gründe vorliegen, die auf eine Infektion schließen lassen könnten. Allein die Angst, sich auf dem Weg zur Arbeit anzustecken oder sich am Arbeitsplatz selbst anzuste-

cken, reicht nicht aus, um der Arbeit fern zu bleiben.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer der Arbeit aus o. g. Gründen doch fern bleibt, haben Sie ihn aufzufordern, zur Arbeit zu erscheinen, und können ihn abmahnen. Für den Wiederholungsfall bestünde ggf. im Einzelfall dann die Möglichkeit eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen.

19. Kann ich als Arbeitgeber im Epidemie- bzw. Pandemiefall anordnen, dass der Arbeitnehmer Urlaub nehmen soll?

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG kann der Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates, sofern ein solcher vorhanden ist, allgemeine Urlaubsgrundsätze aufstellen. Diese betreffen in der Regel die Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt werden soll.

Der Arbeitgeber kann daher unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestimmte Urlaubszeiten anordnen. Dies ist bspw. auch bei Betriebsferien der Fall.

Im Epidemie- bzw. Pandemiefall wäre es daher denkbar, dass der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Zwangsurlaub anordnet. Zu beachten ist jedoch, dass dieses Anordnungsrecht grundsätzlich nur sehr zurückhaltend und vornehmlich für „Notsituationen“ gebilligt wird. Zudem muss eine solche Anordnung billigem Ermessen entsprechen, also auch die Interessen des Arbeitnehmers miteinbeziehen. So sind beispielsweise etwaiger bereits genehmigter Urlaub oder bestehende Urlaubspläne des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

20. Kann ich den Arbeitnehmer anweisen, zu Hause zu bleiben und im Home Office zu arbeiten?

Home Office ist grundsätzlich möglich, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen wurde.

Fehlt eine solche, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwingen, im Home Office zu arbeiten. Hierzu ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

Allein das dem Arbeitgeber aus § 106 GewO zustehende Weisungsrecht berechtigt ihn nicht den Arbeitnehmer ins Home Office zu schicken.

21. Inwiefern und unter welchen Voraussetzungen kann ich Kurzarbeit anordnen?

Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzuzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat (§ 615 BGB). Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber deshalb nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Individualvereinbarung (Arbeitsvertrag) vereinbart worden ist.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anordnung von Kurzarbeit darüber hinaus nur wirksam, wenn der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dazu reicht im Fall der Kurzarbeit nicht eine formlose Regelungsabrede. Kurzarbeit kann wirksam nur in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist, § 95 SGB III.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist, § 96 Abs. 1 SGB III.

Kurzarbeit ist grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt, § 104 Abs. 1 SGB III.

Zu berücksichtigen ist jedoch das am 08.03.2020 von der Bundesregierung beschlossene Investitionspaket für die deutsche Wirtschaft, nach dem die Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld im Rahmen einer Verordnungsermächtigung erleichtert werden sollen und die Leistungen erweitert werden.

Zu den geplanten Neuerungen zählen neben der Erstattung der Sozialbeiträge auch die Absenkung des Quorums der von einem Arbeitsausfall betroffenen Belegschaft auf bis zu zehn Prozent. Bisher lag die Schwelle bei mindestens einem Drittel (s. o.). Ferner soll Kurzarbeitergeld auch von Leiharbeitnehmern bezogen werden können.

Wir weisen darauf hin, dass diese Hinweise keine individuelle Rechtsberatung ersetzen können.

IHR/E ANSPRECHPARTNER FÜR ARBEITSRECHT:

Christof Bröske

Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen/Germany
Telefon: +49/7721/20626-0
Telefax: +49/7721/20626-100
christof.broesske@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Dr. Thomas Daum

Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Hegau-Tower, Maggistraße 5
78224 Singen/Germany
Telefon: +49/7731/59145-500
Telefax: +49/7731/59145-510
thomas.daum@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Rainer Goller

Rechtsanwalt
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Hermann-Herder-Straße 4, 79104 Freiburg/Germany
Telefon: +49/761/389469-0
Telefax: +49/761/389469-99
rainer.goller@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Martina Pinkepank

Rechtsanwältin / Attorney-at-law
Fachanwältin für Arbeitsrecht
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen/Germany
Telefon: +49/7721/20626-431
Telefax: +49/7721/20626-100
martina.pinkepank@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Olaf Strack

Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Georgenstraße 23
10117 Berlin/Germany
Telefon: +49/30/235024-0
Telefax: +49/30/235024-99
olaf.strack@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Chantal Turinsky

Rechtsanwältin

SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Hegau-Tower, Maggistraße 5, 78224 Singen/Germany

Telefon: +49/7731/59145-500

Telefax: +49/7731/59145-510

chantal.turinsky@schrade-partner.de

www.schrade-partner.de



Dr. Simon Zepf

Rechtsanwalt / Attorney-at-law

SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Hegau-Tower, Maggistraße 5

78224 Singen/Germany

Telefon: +49/7731/59145-500

Telefax: +49/7731/59145-510

simon.zepf@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 Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg und Lahr. 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 Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg and Lahr. 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.”