



Antworten auf die
Herausforderungen der Zukunft
Was die Steuer- und
Rechtsabteilungen jetzt
tun können

Legal

1. Nationale Ebene

Die deutschen Behörden und Gesetzgeber versuchen, die Auswirkungen der enormen Preissteigerungen und -schwankungen auf den Energie- und Rohstoffmärkten durch Maßnahmen abzumildern, welche den Unternehmen helfen sollen, ihren Betrieb aufrechtzuerhalten. Unternehmen sollten daher alle relevanten gesetzgeberischen und sonstigen Entwicklungen sorgfältig verfolgen und alle sich hieraus ergebenden Umstände in ihre Planung, Strategie und Umsetzung einbeziehen.

2. Europäische und internationale Ebene

Unternehmen sollten bestehende Verträge auf Preisanpassungsklauseln und außerordentliche Kündigungsklauseln überprüfen (z.B. als rechtliche Grundlage für eine eventuelle Adjustierung von konzerninternen Verrechnungen und Zielmargen). Bei der Ausarbeitung neuer Verträge könnte zudem die Aufnahme automatischer Anpassungsklauseln für Krisensituationen in Betracht gezogen werden, um Flexibilität und eine schnelle Reaktion auf neue Ereignisse gewährleisten zu können.

3. Einwand höherer Gewalt durch Lieferanten

Unter den gegenwärtigen Marktbedingungen und insbesondere angesichts von Einwendungen höherer Gewalt durch Lieferanten empfiehlt es sich, dass Unternehmen ihre Lieferverträge und sowie sonstigen Vertragsverhältnisse hinsichtlich des genauen Inhalts entsprechender Klauseln überprüfen, um eine Vorstellung von der Risikoverteilung zwischen den Parteien zu haben und eine Strategie für das Management der rechtlichen Aspekte der Geschäftsbeziehung zu konzipieren und umzusetzen.

Diese Vorgehensweise kann dazu beitragen, Schadensersatzansprüche durchzusetzen und Liquiditätseffekte zu erzielen.

4. Vertragliche Rahmenbedingungen mit Vorlieferanten

Unternehmen, die auf Zulieferer angewiesen sind, sollten bestehende Verträge daraufhin analysieren, ob die Lieferbeziehungen mit ihren Kunden z.B. Selbstbelieferungsvorbehalte und/oder andere Klauseln vorsehen, die die Risiken im Verhältnis zu ihren Vorlieferanten auf die andere Partei verlagern, und prüfen, ob diese Klauseln unter den gegebenen Umständen geltend gemacht werden können, um auch hier eine klare Vorstellung von der Risikoverteilung zwischen den Parteien zu haben und erforderliche Maßnahmen umsetzen zu können.

5. Versicherungsschutz

In der aktuellen Situation sind Unternehmen gut beraten zu prüfen, ob und in welchem Umfang Versicherungspolice Schäden, z.B. durch Energiemangel, abdecken können. Eine entsprechende Prüfung sollte sich auf alle relevanten Versicherungspolice erstrecken, insbesondere auf Betriebsunterbrechungspolice, erweiterte Deckungsmodule, All-Risk-Police oder Betriebsschließungs-Police. In vielen Szenarien sollten Unternehmen auch versuchen, ihre Vertragspartner davon zu überzeugen, selbst entsprechend zu handeln, um den entstandenen Schaden im größtmöglichen Umfang abzufedern. Dies erfordert Analysen im Einzelfall unter Berücksichtigung der einzelnen Schäden und Versicherungspolice, einschließlich der geltenden Bedingungen sowie zeitlicher Aspekte. Die Ergebnisse solcher Analysen sollten dann in die Finanzplanung und/oder zur Entwicklung, Planung und

Umsetzung einer Strategie für den Umgang mit dem Versicherer und/oder dritten Parteien eingehen.

6. Risikoverteilung in anderen vertraglichen Vereinbarungen

Um eine durchdachte und nachhaltige Strategie zu planen und umzusetzen, sollten die Parteien die bestehenden vertraglichen Vereinbarungen überprüfen und sich dabei auf die in diesen Vereinbarungen und/oder im Gesetz vorgesehenen Risikoverteilungsmechanismen konzentrieren.

Dies kann dazu beitragen, die finanziellen Belastungen im Rahmen bestehender Regelungen erheblich zu reduzieren und damit die gewünschten Liquiditätseffekte zu erzielen. In diesem Zusammenhang sollten auch neue Gesetze und/oder behördliche Maßnahmen berücksichtigt werden, da – je nach Branche, in der ein Unternehmen tätig ist – eine Änderung der Risikoverteilung per Gesetz erhebliche Auswirkungen auf die Liquiditätsplanung haben kann.

7. Personalorganisation und Aufgaben

Die Energiekrise hat erhebliche Auswirkungen auf die Organisation der Personalressourcen. Arbeitgeber sehen sich nicht nur mit einer erhöhten Anzahl von Mitarbeitern konfrontiert, die sich krankmelden und/oder aus verschiedenen Gründen nicht an ihrem Arbeitsplatz erscheinen können, sondern sind nun auch mit der Schließung oder eingeschränkten Nutzbarkeit von Büros, abnehmenden oder zunehmenden Aufgaben etc. aufgrund der Energiekrise konfrontiert, und gleichzeitig gehalten, sowohl Geschäftskontinuität als auch Rentabilität sicherzustellen. In der aktuellen Situation sollten Unternehmen ihre Anforderungen aus arbeitsrechtlicher Sicht anhand der verschiedenen Szenarien

sorgfältig prüfen und die Möglichkeiten des deutschen Arbeitsrechts nutzen und umsetzen, am besten im gegenseitigen Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft bzw. dem Betriebsrat und den Beschäftigten.

8. Senkung der Personalkosten durch Beantragung staatlicher Beihilfen, z.B. Kurzarbeit

Vor dem Hintergrund der bereits auf dem deutschen Markt spürbaren Folgen der Energiekrise müssen Arbeitgeber ggf. alle bestehenden Möglichkeiten zur Minimierung der Personalkosten ausschöpfen. Je nach Branche, in der der Arbeitgeber tätig ist, kann die Minimierung der Personalkosten entscheidend sein, um die Liquidität zu sichern und damit noch schwerwiegendere Folgen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter zu vermeiden. Ein sehr relevanter Baustein kann in diesem Zusammenhang die Kurzarbeit sein. Durch deren Einführung können Arbeitgeber die Arbeitszeit und das Entgelt der Beschäftigten reduzieren und sich Teile des Entgelts und der Sozialversicherungsbeiträge von öffentlichen Stellen erstatten lassen. Da für die Einführung von Kurzarbeit eine Rechtsgrundlage erforderlich ist (d.h. eine Vereinbarung mit der zuständigen Gewerkschaft, dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern), muss eine solche Rechtsgrundlage so schnell wie möglich geschaffen werden, sofern sie nicht bereits besteht. Auf dieser Rechtsgrundlage ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsausfall bei der zuständigen Arbeitsagentur zu melden und Kurzarbeitergeld zu beantragen. Diese Entschädigung kann in der Regel bis zu 100 Prozent der Personalkosten des Arbeitgebers abdecken.

9. Sicherstellung der Bereitschaft nach der Energiekrise

Mittelfristig sollten Arbeitgeber entsprechende Vorkehrungen für die Zeit nach der Energiekrise treffen sowie mögliche Restrukturierungsmaßnahmen durchspielen und kalkulieren (z.B. Beantragung staatlicher Fördermittel für die Qualifizierung des Personals, Personalabbau und dessen Verbindung mit Kurzarbeit, Verlagerung von Aufgaben oder Personal etc.), um die Leistungsbereitschaft für die Zeit direkt nach der Energiekrise zu gewährleisten.

10. Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrags

Nach deutschem Recht besteht für Geschäftsführer oder Vorstände deutscher Kapitalgesellschaften eine generelle Pflicht zur Beantragung eines Insolvenzverfahrens, wenn bestimmte gesetzlich vorgesehene Voraussetzungen (Überschuldung und Zahlungsunfähigkeit) erfüllt sind. Als Reaktion auf die enormen Preissteigerungen und -schwankungen auf den Energie- und Rohstoffmärkten hat sich der Gesetzgeber zu vorübergehenden Anpassungen im Sanierungs- und Insolvenzrecht entschlossen.

Damit werden sowohl der Prognosezeitraum für die Überschuldungsprüfung als auch die Planungszeiträume für Insolvenz- und Sanierungspläne auf vier Monate verkürzt, derzeit begrenzt bis zum 31. Dezember 2023. Zudem wurde die Frist für Insolvenzanträge wegen Überschuldung auf acht Wochen erhöht. Unter den gegenwärtigen Umständen ist es von größter Bedeutung, die laufenden Entwicklungen in der Gesetzgebung kontinuierlich zu beobachten, um nicht-konformes Verhalten und/oder damit

verbundene Konsequenzen wie z.B. eine persönliche Haftung der Geschäftsführung zu vermeiden.

11. Haftung der Geschäftsführung

In einer Krisensituation bestehen für Geschäftsführer und Vorstände Haftungsrisiken für Zahlungen, die von der Gesellschaft geleistet wurden, nachdem die Gesellschaft insolvent geworden ist. Geschäftsführer und/oder Vorstandsmitglieder sollten daher prüfen, ob für ihr Unternehmen Insolvenzzreife vorliegt, und sich in diesem Fall professionell beraten lassen, um sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Pflichten sie haben und wie sie ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen können, ohne ein Risiko der persönlichen Haftung einzugehen. Abgesehen davon sollten laufende Entwicklungen in der Gesetzgebung im Blick behalten werden.

12. Überprüfung der bestehenden Finanzierungsvereinbarungen

Finanzierungs-/Darlehensverträge sehen häufig Regelungen für den Fall vor, dass sich das Marktumfeld ändert, sich die finanzielle Situation und/oder die Kreditwürdigkeit des Darlehensnehmers verschlechtert, wesentliche Beeinträchtigungen eintreten usw. Derartige Umstände können dazu führen, dass ein außerordentliches Kündigungsrecht und vorzeitige Rückzahlungsverpflichtungen ausgelöst werden. Darüber hinaus können bestimmte Entwicklungen bei einzelnen Konzerngesellschaften Auswirkungen auf den gesamten Kreditvertrag haben. Auch die Erfüllung von Verpflichtungen aus bestehenden Finanzierungsvereinbarungen kann erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Gewährung von Fördermitteln des Bundes, der Länder und

der EU haben. In solchen Fällen, in denen dies noch nicht geschehen ist, sollten Unternehmen auf der Grundlage und vor dem Hintergrund ihrer auf die energiekrisenbedingten Auswirkungen angepassten Finanzplanung die bestehenden Finanzierungsverträge mit dem Ziel überprüfen, die relevantesten Klauseln zum Schutz vor Auswirkungen, die durch die aktuellen Ereignisse und Entwicklungen ausgelöst werden können, zu ermitteln. Insbesondere sollten Unternehmen prüfen, ob es Umstände oder Ereignisse gibt, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnten, ob Mitteilungspflichten bestehen, ob Möglichkeiten bestehen, einen Verstoß gegen Financial Covenants zu vermeiden, und/oder ob es Klauseln in den Verträgen oder gesetzliche Regelungen gibt, die es ihnen erlauben würden, Zahlungen auszusetzen, ohne dass sie negative Konsequenzen zu befürchten haben.

Je nach dem Ergebnis dieser Analysen und anderer Überlegungen sollten Kreditnehmer dann mit ihren Kreditgebern über das weitere Vorgehen sprechen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. In diesem Zusammenhang müssen laufende Gesetzesinitiativen beobachtet werden, da sie erhebliche Auswirkungen auf die Finanzen haben können, z. B. wenn per Gesetz Moratorien verhängt werden.

13. Regelungen für finanzielle Beihilfen

Die Unternehmen sind gut beraten, laufende Entwicklungen und neue Regelungen durchgängig zu beobachten und dahingehend zu analysieren, ob Fördermittel zur Verfügung stehen, um die Kontinuität und Liquidität des Unternehmens zu sichern und finanzielle Hilfen zu beantragen. Insbesondere Unternehmen in Notlagen und solche, die aufgrund ihrer mittelfristigen Finanzplanung mit einem Liquiditätsengpass oder gar einer Insolvenz rechnen, sollten jetzt handeln, indem sie sich über mögliche Finanzhilfen beraten lassen, die weitere Entwicklung beobachten, mit ihren Banken die noch zu definierenden weiteren Voraussetzungen für eine erfolgreiche Antragstellung besprechen und die entsprechenden Anträge rechtzeitig stellen.

Ihre Ansprechpartner

Charlotte Sander

Partner
Labor Law
Tel: +49 511 30755 9536
csander@deloitte.de

Johannes Passas

Partner
Commercial Law
Tel: +49 511 30755 9546
jpassas@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.