



Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie

von RAin/RA Carolin Duijn, Dr. Eva-Maria Harm, Dr. Ulf Marr, Katharina Oechsle und Tammo Schwerdt

Seit einigen Wochen stellt uns das Coronavirus in allen Lebensbereichen vor neue Herausforderungen: „Social Distancing“, Reisebeschränkungen und Quarantäne gehören nunmehr zu unserem Alltag. Für die Wirtschaft bedeutet die COVID-19-Pandemie erhebliche Einschränkungen, die in vielen Fällen zu Störungen bzw. Unterbrechungen der Geschäftsabläufe und finanziellen Schwierigkeiten bis hin zu existenzbedrohenden Situationen führen können. Um die wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung des Coronavirus abzumildern und Unternehmen und Bürger während und nach der Krise zu unterstützen, hat die deutsche Bundesregierung in den vergangenen Tagen umfangreiche Maßnahmenpakete mit weitreichenden Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht.

Im Folgenden fassen wir für Sie erste Informationen zu den Maßnahmenpaketen zusammen; kombiniert mit praktischen und juristischen Hinweisen, wie sich die Änderungen in Ihren Unternehmen auswirken sowie umsetzen lassen. Dabei haben wir uns auf die folgenden Kernthemen konzentriert:

I. Insolvenzrecht	1
II. Gesellschaftsrecht	2
III. Mietrecht	3
IV. Arbeitsrecht – Kurzarbeitergeld	3
V. Werkvertragsrecht	4

Ein Teil des Maßnahmenpakets, das „[Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht](#)“, wurde letzte Woche von Bundestag und Bundesrat verabschiedet. Diese Maßnahmen werden sich abhängig von dem weiteren Verlauf der Pandemie weiterhin im Fluss befinden und mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterentwickelt werden. Wir werden diesen Beitrag daher auf unserer Webseite (www.ahlers-vogel.de) veröffentlichen und fortlaufend überarbeiten, um Sie weiterhin auf dem aktuellsten Stand zu halten. Zum Beispiel stellen wir im kommenden Quarterly des Teams Außenhandel die Auswirkungen auf internationale Lieferverträge dar – ein Thema mit dem sich die aktuelle Gesetzgebung nicht beschäftigt.

I. Insolvenzrecht

Um Unternehmen zu schützen, die infolge der COVID-19-Pandemie in eine finanzielle Krise geraten, ist das „Gesetz zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und zur Begrenzung der Organhaftung bei einer durch die COVID-19-Pandemie bedingten Insolvenz“ (COVInsAG) Teil des Maßnahmenpaketes.

Zum Hintergrund: Grundsätzlich trifft Geschäftsführer einer GmbH und Vorstände einer AG die Pflicht, einen Insolvenzantrag zu stellen, wenn ihr Unternehmen zahlungsunfähig oder überschuldet ist. Dabei können Geschäftsleiter mit der Insolvenzantragsstellung bis zu drei Wochen zuwarten, solange zu erwarten ist, dass der eingetretene Insolvenzgrund innerhalb dieser Frist noch beseitigt werden kann. Bei einer Verletzung der Insolvenzantragspflicht können die Geschäftsleiter persönlichen Haftungsrisiken ausgesetzt sein und sich sogar strafbar machen.

Die Bundesregierung hat zwar staatliche Hilfsprogramme zur Stützung der Liquidität von Unternehmen angekündigt, es ist jedoch nicht garantiert, dass derartige öffentliche Hilfen auch rechtzeitig innerhalb Insolvenzantragsfrist zur Auszahlung gelangen. Um Insolvenzanträge während der Bearbeitung von Anträgen auf Hilfen oder Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen zu vermeiden, soll bis zum 30.09.2020 die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt werden. Ziel der Regelungen ist es, die Fortführung von Unternehmen zu ermöglichen und zu erleichtern.

Die Aussetzung der Antragspflicht greift aber nur, wenn die Insolvenzreife auf den Folgen der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie beruht und wenn die Aussicht besteht, die Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen. Diese Voraussetzungen sind – wenn nötig - von der Geschäftsleitung nachzuweisen. Das ist natürlich schwierig und deshalb hilft der Gesetzgeber: War das Unternehmen am Stichtag 31.12.2019 nicht zahlungsunfähig, so wird zu dessen Gunsten vermutet, dass die Insolvenzreife auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht und Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Trotz der Vermutungsregelung kann es im Streitfalle zweifelhaft sein, ob diese Sonderregelung greift. Daher ist den Geschäftsleitern betroffener Unternehmen zu



empfehlen, die finanzielle Lage des Unternehmens vor und nach dem Stichtag 31.12.2019 sowie die konkrete Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Geschäft genau zu dokumentieren. Hilfreich dürfte es beispielsweise sein, die Auftragslage und erfolgsversprechende Vertragsverhandlungen belegen zu können – gerade wenn ein Auftrag wegen der Pandemie nicht abgeschlossen werden konnte. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer, wie für Ihr Unternehmen die wirtschaftliche Lage am einfachsten und gleichzeitig am genauesten dokumentiert werden kann. Auch wir stehen Ihnen natürlich helfend zur Seite. Auch die Beantragung öffentlicher Hilfen und die Durchführung ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen sollte aus denselben Gründen gut dokumentiert werden. Auf diese Weise kann der Fortbestand des Unternehmens ohne Insolvenzantragspflicht sichergestellt werden.

Auch die an die Insolvenzreife geknüpften Zahlungsverbote werden bis zum 31.09.2020 ausgesetzt, soweit es um Geschäftsführungsmaßnahmen im ordnungsgemäßen Geschäftsgang, einschließlich der Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Umstellung des Geschäftsbetriebs und -modells, geht. Zudem werden neue Kredite anfechtungs- und haftungsrechtlich privilegiert, um einen Anreiz für die Gewährung solcher Kredite zu setzen. D.h., dass Banken oder andere Kreditgeber ohne das im „normalen“ Insolvenzrecht bestehende Risiko der Unwirksamkeit der Kredite bzw. deren Besicherung oder einer Schadenersatzpflicht sich an Sanierungsbemühungen beteiligen können. Auch sollen Vertragsparteien, die bereits in einer Geschäftsbeziehung zu dem betroffenen Unternehmen stehen, durch eine Einschränkung der Anfechtbarkeit von bestimmten Zahlungsvorgängen sowie deren Surrogaten motiviert werden, mit dem betroffenen Unternehmen auch weiterhin Geschäfte zu tätigen.

Für einen dreimonatigen Übergangszeitraum soll auch das Recht der Gläubiger eingeschränkt werden, die Eröffnung von Insolvenzverfahren zu beantragen. So wird für Gläubigerinsolvenzanträge, die innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes gestellt werden, gefordert, dass der Insolvenzgrund bereits am 01.03.2020 vorlag.

II. Gesellschaftsrecht

Die zur Bekämpfung des Coronavirus erlassenen Versammlungsverbote haben zur Folge, dass als Präsenzveranstaltungen ausgestaltete Gesellschafter- oder Mitgliederversammlungen bis auf weiteres nicht durchgeführt werden können. Im AktG und dem GmbHG sind eine virtuelle Haupt- oder Gesellschafterversammlung nicht enthalten, auch wenn das AktG eine Möglichkeit zur

elektronischen Teilnahme einzelner Aktionäre an der Hauptversammlung vorsieht oder in der Satzung einer GmbH eine Beschlussfassung auf elektronischem Wege vereinbart werden kann.

Mit dem „Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie“ wurde die Möglichkeit geschaffen, diese Versammlungen im Jahr 2020 auf virtuellem Wege abzuhalten. Dies betrifft die AG, KGaA, GmbH, Genossenschaft, Verein und die Stiftung. Ebenfalls erfasst werden die SE (*Societas Europaea*), der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit sowie die Wohnungseigentümergeinschaft. Das Gesetz sieht beispielsweise für die AG die Möglichkeit der Durchführung einer echten virtuellen Hauptversammlung vor, sofern Bild- und Tonübertragung, die Stimmrechtsausübung und die Ausübung des Fragerechts der Aktionäre sichergestellt sind. Gesellschaftern einer GmbH wird die Möglichkeit eingeräumt, Beschlüsse auch dann auf schriftlichem Wege wirksam zu fassen, wenn nicht alle Gesellschafter mit diesem Beschlussfassungsweg einverstanden sind. Vereine können ihren Mitgliedern ebenfalls die Teilnahme an der Mitgliederversammlung ohne Präsenz vor Ort oder die vorherige Stimmabgabe ermöglichen.

Regelungen für die KG, oHG und GbR fehlen, weil das geltende Recht für die Personengesellschaften keine Vorgaben zur Durchführung von Gesellschafterversammlungen, insbesondere auch nicht zur Präsenzveranstaltung, aufstellt. Regelmäßig enthalten jedoch die Gesellschaftsverträge Regeln zur Präsenzveranstaltung. Diese können zwar durch einen einstimmigen Gesellschafterbeschluss abbedungen werden (Stichwort: Umlaufverfahren). Sofern jedoch keine Einstimmigkeit zu erzielen ist, muss in jedem Einzelfall anhand des Gesellschaftsvertrags geprüft werden, unter welchen Voraussetzungen von den Bestimmungen über die Beschlussfassung in der Präsenz-Gesellschafterversammlung abgewichen werden kann. Hierbei und natürlich auch bei allen anderen gesellschaftsrechtlichen Fragen helfen wir Ihnen gern. Dies gilt insbesondere auch für Gesellschaften in der Rechtsform der GmbH & Co. KG. Die in dem Gesetzentwurf enthaltenen Erleichterungen bei der Beschlussfassung gelten nur für die Komplementär-GmbH, nicht aber für die Kommanditgesellschaft selbst.

Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats einer Genossenschaft, Vorstandsmitglieder eines Vereins oder einer Stiftung und Verwalter einer Wohnungseigentümergeinschaft solange im Amt bleiben, bis ein Nachfolger bestellt ist.



III. Mietrecht

Durch das Maßnahmenpaket wird auch das Kündigungsrecht des Vermieters eingeschränkt. Dies gilt sowohl für Wohnraum- als auch für Gewerbemietverhältnisse.

Wegen Mietschulden, die aus dem Zeitraum zwischen dem 1.04.2020 und dem 30.06.2020 resultieren, dürfen Vermieter Mietverhältnisse nicht mehr kündigen, sofern die Nichtzahlung der Miete auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht. Die Regelung gilt für Pachtverhältnisse entsprechend. Die Verpflichtung zur fristgerechten Zahlung der Miete bleibt aber grundsätzlich bestehen.

Der Gesetzgeber reagiert mit der Kündigungsbeschränkung auf das Problem, dass die Schließung von Einrichtungen und Geschäften bei vielen Personen zu erheblichen Einkommensverlusten führen. Verfügen diese Personen nicht über ausreichende finanzielle Rücklagen, besteht die Gefahr, dass sie nicht mehr in der Lage sind, ihre laufenden Verbindlichkeiten zu begleichen und damit auch keine Miete/Pacht zahlen können. Da aber schon der Zahlungsverzug mit u.a. zwei Monatsmieten ausreichen kann, um vom Vermieter fristlos gekündigt zu werden (§ 543 BGB), bestand aus Sicht des Gesetzgebers Handlungsbedarf. Durch die Neuregelung soll verhindert werden, dass Mieter wegen der Nichtzahlung der Miete, die allein auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist, ihre Wohnräume und Gewerbetreibende die angemieteten Räume/Flächen und damit die Grundlage ihrer Erwerbstätigkeit verlieren.

In Verträgen (z.B. in Allgemeinen Geschäftsbedingungen) kann die Kündigungsbeschränkung nicht ausgeschlossen werden. Die Kündigungsbeschränkung gilt zunächst bis zum 30.06.2020. Danach soll die Regelung unter Umständen verlängert werden.

Da die Mietschulden auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruhen müssen, hat der Mieter im Streitfall den Zusammenhang zwischen der Pandemie und seiner Nichtleistung glaubhaft zu machen. Der Mieter muss Tatsachen darlegen, aus denen sich eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür ergibt, dass seine Nichtleistung auf der COVID-19-Pandemie beruht. Zur Glaubhaftmachung kann sich der Mieter entsprechender Nachweise (z.B. Bescheinigung über die Gewährung staatlicher Leistungen, Bescheinigung des Arbeitgebers, behördliche Betriebsuntersagungsverfügung etc.), einer Versicherung an Eides statt oder anderer geeigneter Mittel bedienen.

Sonstige Kündigungsrechte bleiben unberührt. Fristlose Kündigungen wegen Vertragsverletzungen anderer Art kommen damit nach wie vor in Betracht.

IV. Arbeitsrecht – Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit kann sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer ein kurzfristig wirkendes Mittel darstellen, eine Krise, wie der derzeitige faktische „shut-down“ aufgrund von Covid-19, zu überstehen. Dadurch, dass die Mitarbeiter (vorübergehend) weniger arbeiten und infolgedessen weniger Gehalt beziehen, kann der Arbeitgeber seine Kosten senken. Die dabei für den Arbeitnehmer auftretenden finanziellen Nachteile werden durch die Gewährung des Kurzarbeitergeldes zum Teil vom Staat ausgeglichen. Im Gegenzug ist eine betriebsbedingte Kündigung während der Dauer des Erhalts von Kurzarbeitergeld und in einem zeitlichen Zusammenhang danach in der Regel unwirksam, wenn sie auf denselben Gründen beruht, die zur Kurzarbeit geführt haben.

Zur Vereinfachung der Gewährung von Kurzarbeitergeld hat das Bundeskabinett am 23.03.2020 mit Wirkung zum 1.03.2020 eine entsprechende Rechtsverordnung umgesetzt. Folgende Regelungen wurden beschlossen:

- Voraussetzung für Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist nunmehr, dass nur noch mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sind;
- anfallende Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld für ausgefallene Arbeitsstunden werden von der Bundesagentur für Arbeit voll erstattet;
- Leiharbeiter haben ebenfalls einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld;
- der Bezug von Kurzarbeitergeld ist für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten möglich; und
- Arbeitszeitsalden müssen vor Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes nicht mehr vorrangig genutzt werden (dies betrifft allerdings nicht den bezahlten Urlaub).

Darüber hinaus bleiben die übrigen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld anwendbar. So muss u. a. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen, die betrieblichen sowie persönlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein und der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit angezeigt werden.

- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z. B. aufgrund behördlicher Maßnahmen wegen des Coronavirus) oder wirtschaftlichen



Gründen (z. B. Auftragsmangel) auftreten. Zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist u.a. noch vorhandener Urlaub des Mitarbeiters aus den vergangenen Urlaubsjahren einzubringen.

- Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- Die persönlichen Voraussetzungen beinhalten u.a., dass eine Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten bzw. ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung besteht. Befristete Beschäftigte können ebenfalls Kurzarbeitergeld erhalten.
- Die Anzeige aufgrund von wirtschaftlichen Gründen muss in dem Kalendermonat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Bei einem unabwendbaren Ereignis muss die Anzeige unverzüglich erfolgen. Die Anzeige hat in Schriftform oder elektronische Form bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz zu erfolgen. Der erhebliche Arbeitsausfall ist glaubhaft zu machen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der Nettoentgelt Differenz und wird für jeden Mitarbeiter individuell anhand eines pauschalierten Nettoentgelts berechnet. Mitarbeiter mit mindestens einem Kind erhalten 67 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. In allen anderen Fällen beträgt das Kurzarbeitergeld 60 Prozent des Nettolohns. Begrenzt ist der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ähnlich wie beim Arbeitslosengeld auf die Beitragsbemessungsgrenzen (für das Jahr 2020 EUR 6.900 (West) bzw. EUR 6.450 (Ost) brutto im Monat) und das sich hieraus ergebende pauschalierte Nettoentgelt.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen kann. Hierzu bedarf es einer besonderen rechtlichen Grundlage und damit einer Vereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern bzw. dem Betriebsrat. Die erforderliche Einwilligung des Mitarbeiters kann entweder bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein oder nachträglich individuell einvernehmlich getroffen werden. In beiden Fällen unterliegt die Vereinbarung der AGB-Kontrolle. Wir empfehlen daher, eine solche Vereinbarung also sorgfältig zu entwerfen. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Klausel unwirksam ist, behält der Mitarbeiter trotz verringerter Arbeitszeit seinen vollen Lohnanspruch.

Bei Betrieben mit einem Betriebsrat ist dieser bei der Einführung von Kurzarbeit mit einzubeziehen und eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hierin ist grundsätzlich klar festzulegen, dass und wie die Arbeitszeit (und damit auch die Vergütung) für die Mitarbeiter gesenkt werden kann und die Arbeitsmenge verteilt wird. Vorteil ist, dass bei einer wirksam abgeschlossenen Betriebsvereinbarung aufgrund ihrer kollektivrechtlichen

Wirkung keine Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern mehr notwendig wird.

Sowohl bei der einzelvertraglichen Einführung der Kurzarbeit als auch vermittelt durch eine Betriebsvereinbarung ist fachanwaltliche Begleitung aufgrund der zahlreichen Detailfragen, die sich stellen, dringend anzuraten. Hierzu stehen Ihnen unsere Experten gerne zur Verfügung.

V. Werkvertragsrecht

Die COVID-19-Pandemie wirkt sich auf Werkverträge in unterschiedlichem Maße aus. Durch die Infektion von Beschäftigten bzw. vorsorgliche Quarantänestellung, die nicht rechtzeitige Lieferung von Materialien oder das behördlich verhängte Arbeitsverbot wird der Arbeitsablauf erheblich gestört. In der Folge kommt es zu Verzögerungen und Nichteinhaltung der vertraglich vereinbarten Ausführungs- bzw. Lieferfristen.

Viele Verträge enthalten bereits Regelungen, wie mit einem Fall der sog. höheren Gewalt umzugehen ist. Auch im internationalen Vertragsverkehr finden sich sog. „force majeure clauses“, um vor Regressen bei Lieferausfällen geschützt zu sein.

Unter höherer Gewalt versteht die Rechtsprechung ein Ereignis, welches keiner Sphäre einer der Vertragsparteien zuzuordnen ist, sondern von außen auf die Lebensverhältnisse der Allgemeinheit oder einer unbestimmten Vielzahl von Personen einwirkt und objektiv unabwendbar bzw. unvorhersehbar ist.

Seit der Einordnung der Corona-Krise als Pandemie durch die WHO vom 11.03.2020 spricht einiges dafür, dass bei Verträgen, deren Ablauf durch die Auswirkungen der Pandemie gestört wird, von höherer Gewalt auszugehen ist. Dennoch bedarf es jeweils einer Prüfung im Einzelfall. Derjenige, der sich auf höhere Gewalt beruft, muss die die höhere Gewalt begründenden Umstände darlegen und ggf. beweisen. Er muss vor allem erläutern, warum er seine vertraglichen Leistungen nicht bzw. nur in eingeschränktem Maße erbringen kann.

Da jeder vom Werkunternehmer zu verantwortende (Mit-) Verursachungsbeitrag das Vorliegen von höherer Gewalt ausschließt, darf ein etwaiger Stillstand nicht auf unzureichende Vorsorgeregulungen oder einer ungenügenden Organisation zurückzuführen sein.

Liegt ein Fall von höherer Gewalt vor, ist auf Seiten des Unternehmers kein Verschulden gegeben, Regressansprüche bestehen nicht. Der Unternehmer gerät nicht in Annahmeverzug, sodass auch ein verschuldensunab-



hängiger Entschädigungsanspruch nach § 642 BGB entfällt. Ebenso ist eine möglicherweise vereinbarte Vertragsstrafe bei Nichteinhaltung der vereinbarten Liefertermine oder sonstiger Vertragsfristen im Fall der höheren Gewalt in der Regel ausgeschlossen.

Ein Fall von höherer Gewalt kann auch dazu führen, dass eine Unmöglichkeit der Leistungserbringung anzunehmen ist, wenn z.B. ein behördliches Arbeitsverbot erlassen wird und es dem Unternehmer in der Folge (objektiv) unmöglich ist, seine vertraglich vereinbarte Leistung auszuführen. Da die Unmöglichkeit zwar dazu führt, dass die Leistungs- und Gegenleistungspflicht entfällt, unter Umständen aber auch zu Schadensersatzansprüchen des Bestellers führt, da er auf die Leistungserbringung vertraut hat, sollten die Voraussetzungen einer Unmöglichkeit jeweils im konkreten Fall genau geprüft werden und zunächst mit dem Vertragspartner das Gespräch für eine alternative Lösung gesucht werden.

Möglicherweise ist aber auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) anzunehmen, wenn der einen Vertragspartei die Fortsetzung des (unveränderten Vertrages) nicht zuzumuten ist. Die Anforderungen hieran sind hoch und müssen ebenfalls im Einzelfall geprüft werden. Folge des Wegfalls der Geschäftsgrundlage wäre die Vertragsanpassung bzw. Kündigung des Vertrages.

Ungeachtet der verschiedenen, aufgezeigten Lösungsmöglichkeiten sollten die Vertragsparteien offen über bestehende Beeinträchtigungen durch die COVID-19-Pandemie und deren Folgen für die Vertragsdurchführung sprechen und Lösungsmöglichkeiten entwickeln, um die wirtschaftlichen Folgen durch die Covid-19-Pandemie für beide Seiten zu begrenzen.

Wir hoffen, dass Ihnen unsere Hinweise bereits einen guten Überblick über die aktuellen Gesetzesänderungen verschafft haben und eine nützliche Hilfestellung bieten. Gern unterstützen wir Sie bei weiteren juristischen Fragen, die sich Ihnen aufgrund der COVID-19-Pandemie stellen. Eine Übersicht unserer Tätigkeitsbereiche finden Sie [hier](#).

Hinweis

Unser Jusletter beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Jusletter dient nur der Information und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

Kontakt

Ahlers & Vogel _ Hamburg
Schaarsteinwegsbrücke 2 _ 20459 Hamburg
Telefon +49 (40) 37 85 88-0
Telefax +49 (40) 37 85 88-88
E-Mail hamburg@ahlers-vogel.de

Ahlers & Vogel _ Leer
Hafenstr. 6 _ 26789 Leer (Ostfriesland)
Telefon +49 (0491) 45 45 229-0
Telefax +49 (0491) 45 45 229-99
E-Mail leer@ahlers-vogel.de

Ahlers & Vogel _ Bremen
Contrescarpe 21 _ 28203 Bremen
Telefon +49 (421) 33 34-0
Telefax +49 (421) 33 34-111
E-Mail: bremen@ahlers-vogel.de