

Newsletter 06 | 2023

Sanierungs- und Restrukturierungs- beratung – Ihre Experten von BBR

Neue Perspektiven für Ihr Unternehmen



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	S. 03
THEMEN DES MONATS	
Krankheitsbedingte Kündigung und Erfordernis der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	S. 04
Aktuelles aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	S. 06
Insolvenzbedingte Lösungsklauseln – pauschal unwirksam oder nicht?	S. 08
Das Sanierungskonzept als Instrument der Restrukturierung	S. 12
KONTAKT	S. 20

Haftungsausschluss

Der Newsletter wurde mit großer Sorgfalt recherchiert. Gleichwohl wird keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte übernommen. Der Newsletter stellt keine abschließenden Informationen bereit und ersetzt nicht eine Beratung im Einzelfall. Hierfür steht Ihnen auf Wunsch die Buchalik Brömmekamp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH gern zur Verfügung.



Rechtsanwalt Robert Buchalik

Vorwort

Liebe Geschäftsfreunde,

in unserem Juni-Newsletter haben wir u. a. relevante arbeitsrechtliche Themen für Sie.

- **Krankheitsbedingte Kündigung und Erfordernis der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.** Fehler beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) können das Risiko des Arbeitgebers erhöhen, den Prozess zu verlieren. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger erläutert eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und gibt wertvolle Hinweise, wie Arbeitgeber mit krankheitsbedingten Kündigungen richtig umgehen sollten.
- **Aktuelles aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte** beleuchtet Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht Michael Kothes. Er beantwortet u. a. folgende Fragen: Besteht ein Widerspruchsrecht bei unverständlichem Unterrichtungs-schreiben im Rahmen eines Betriebsübergangs? Wie viele Arbeitsstunden schuldet der Arbeitnehmer bei sogenannten Abrufverhältnissen? Können bei grob fehlerhafter Sozialauswahl Kündigungsgründe nachgeschoben werden? Verjährt der Urlaubsanspruch nur nach Warnhinweis durch den Arbeitgeber?

- **Insolvenzbedingte Lösungsklauseln – pauschal unwirksam oder nicht?** Sanierungen in der Insolvenz werden häufig durch Klauseln gefährdet, die eine einseitige Lösung von Verträgen durch den Gläubiger gerade im Insolvenzfall ermöglichen. Über die Wirksamkeit solcher Klauseln gibt es seit jeher unterschiedliche Auffassungen. Rechtsanwalt Karten Dumrath erörtert diesen Themenkomplex anhand einer aktuellen Entscheidung des Bundesgerichtshofs.

- **Das Sanierungskonzept als Instrument der Restrukturierung.** Ein Sanierungskonzept hilft, die Ursachen einer Unternehmenskrise zu erkennen und sinnvolle Gegenmaßnahmen vorzubereiten. Senior Manager Dr. Dirk Dümpelmann, plenovia, beschreibt in seinem Gastbeitrag u. a. Voraussetzungen, Inhalte und Vorteile von Sanierungskonzepten zur Bewältigung von Unternehmenskrisen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Sie können sich jederzeit an uns wenden, wenn Sie Fragen haben oder ein Gespräch suchen.

Ihr Robert Buchalik
Rechtsanwalt

Krankheitsbedingte Kündigung und Erfordernis der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchzuführen. Zwar kann der Arbeitgeber trotz unterbliebener oder fehlerhaftem bEM eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen. Gleichwohl führen Fehler im bEM-Verfahren regelmäßig zum Prozessverlust für den Arbeitgeber, wie eine neuere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Dezember 2022 (Az. 162/22) zeigt.

I. Der Fall

Eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin (Klägerin) war seit ca. fünf Jahren ununterbrochen arbeitsunfähig. Die Arbeitgeberin (Beklagte) lud die Klägerin zu einem bEM ein. Die Klägerin teilte mit, dass sie zwar am bEM teilnehmen wolle, unterzeichnete jedoch nicht die von der Beklagten übermittelte datenschutzrechtliche Einwilligung.

Die Beklagte wies die Klägerin mehrfach darauf hin, dass sie vor Beginn des bEM die datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung zu unterzeichnen habe. Zu einem bEM kam es in der Folgezeit nicht.

Die Beklagte beantragte beim Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung. Nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht.

Die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage wies das Arbeitsgericht ab. Das Landesarbeitsgericht hingegen gab der Klage in der Berufungsinstanz statt. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.

II. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision ist unbegründet, da die Beklagte nicht dargetan hat, dass keine zumutbare Möglichkeit für sie bestanden habe, die Kündigung durch mildere Mittel zu vermeiden. Als mildere Mittel kommen insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin auf einem anderen, ihrem Gesundheitszustand entsprechenden, Arbeitsplatz in Betracht (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei einer krankheitsbedingten Kündigung). Hierfür trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

Zwar kann sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich zunächst auf die Behauptung beschränken, dass für die Arbeitnehmerin keine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden sei.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger

War der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, gemäß § 167 Abs. (2) SGB IX ein bEM durchzuführen und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Das bEM konkretisiert den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Hat der Arbeitgeber zwar nicht gänzlich davon abgesehen, ein bEM anzubieten, sind ihm dabei oder bei der weiteren Durchführung aber Fehler unterlaufen, ist für den Umfang der Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten hätten führen können.

Im vorliegenden Fall ist die Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung, ein bEM anzubieten, nicht ordnungsgemäß nachgekommen. Sie durfte die Einleitung des bEM nicht davon abhängig machen, dass die Arbeitnehmerin, die von der Arbeitgeberin vorformulierte Datenschutzerklärung unterzeichnet. § 167 Abs. (2) SGB IX sieht die schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmerin in die Verarbeitung der personenbezogenen Gesundheitsdaten nicht als Voraussetzung für die Durchführung eines bEM vor.

Die Vorschrift regelt lediglich eine **Hinweispflicht** über Art und Umfang der im konkreten bEM zu verarbeitenden Daten. Im vorliegenden Fall war es der Beklagten zumutbar, auch ohne die verlangte Einwilligung zunächst mit dem bEM zu beginnen. Erst im weiteren Verlauf wäre von den Beteiligten darüber zu befinden, ob und welche Angaben über den Gesundheitszustand hierfür voraussichtlich erforderlich sind und auf welche Weise etwaige Gesundheitsdaten rechtskonform zu erheben und zu verarbeiten sind.



Nur wenn die Klägerin nicht bereit gewesen wäre, an dem weiteren Aufklärungsprozess durch Vorlage von ärztlichen Daten konstruktiv mitzuwirken, hätte die Beklagte zur Verfahrensbeendigung berechtigt sein können.

Die Beklagte hätte daher im Hinblick auf das rechtswidrig unterlassene bEM im Kündigungsschutzprozess darlegen und beweisen müssen, dass ein bEM objektiv nutzlos war, d. h., dass ein bEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, weiteren Krankheitszeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Im Hinblick auf die Schwerbehinderung der Klägerin hätte die Beklagte zudem darlegen müssen, dass künftige Fehlzeiten auch nicht durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können. Die skizzierte Darlegung ist der Beklagten im Prozess nicht gelungen.

Das Argument der beklagten Arbeitgeberin, wonach die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung die Vermutung beinhalte, dass ein unterlassenes bEM die krankheitsbedingte Kündigung nicht hätte verhindern können, verwarf das BAG. Dies liegt darin begründet, dass ein bEM und ein Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt unterschiedliche Ziele, Abläufe und Beteiligte aufweisen.

Das bEM ist ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll. Demgegenüber überprüft das Integrationsamt gemäß §§ 168 ff. SGB IX einen vom Arbeitgeber bereits gefassten Kündigungsentschluss und trifft eine Ermessensentscheidung, bei der die Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Arbeitnehmers gegeneinander abgewogen werden.

III. Praxisfolgen

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass sich das bEM als primäre Stolperfalle bei krankheitsbedingten Kündigungen herauskristallisiert hat. Bereits die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Prozess bei einer krankheitsbedingten Kündigung als solche, nämlich

- (1) die negative Gesundheitsprognose,
- (2) die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und
- (3) die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers

ist äußerst schwierig. Kommt dann noch die Darlegungs- und Beweislast für eine objektive Nutzlosigkeit eines bEM hinzu, sind die Prozessaussichten für den Arbeitgeber noch schwieriger.

Jeder Arbeitgeber sollte daher im Vorfeld penibel darauf achten, dass die Regeln des bEM ordnungsgemäß eingehalten werden. Dies beginnt bereits beim Einladungsschreiben, das alle erforderlichen Informationen i. S. d. § 167 Abs. (2) SGB IX enthalten muss.

In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern auch zu beachten, dass er nach Abschluss des bEM nach der Rechtsprechung des BAG nur sechs Wochen Zeit hat, eine Kündigung auszusprechen bzw. bei schwerbehinderten Arbeitnehmern einen Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung zu stellen.

Nach Ablauf der Frist besteht im formalen Sinne eine erneute Pflicht zur Einleitung eines bEM. Versäumt der Arbeitgeber die Frist, gelten die gleichen verschärften Regeln zur Darlegungs- und Beweislast wie oben dargestellt.

Aktuelles aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte

1. Betriebsübergang - Widerspruchsrecht bei unverständlichem Unterrichtungsschreiben

Die Rechtsprechung rund um den Betriebsübergang ist vielfältig. Dabei betrifft diese nicht nur die Ausgangsfrage, ob ein Betriebsübergang überhaupt vorliegt, sondern auch oder insbesondere sämtliche sich bei Bejahung der Ausgangsfrage ergebenden Folgeprobleme.

Ein ganz wesentlicher Teil entfällt auf den Inhalt der Unterrichtung des Arbeitnehmers über einen Betriebsübergang und dessen Folgen. So regelt § 613a Abs. 5 BGB, dass der bisherige oder der neue Arbeitgeber die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer in Textform zu unterrichten hat. Dem vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer steht sodann, wie sich aus Abs. 6 ergibt, das Recht zu, dem Betriebsübergang innerhalb einer Frist von einem Monat zu widersprechen.

Unumstritten beginnt die Frist nicht zu laufen, wenn die Arbeitnehmer gar nicht unterrichtet wurden. Dies galt auch im Falle einer unvollständigen Unterrichtung, wobei die diesbezügliche Rechtsprechung sehr umfangreich ist und es dem Arbeitgeber sowieso schon nahezu unmöglich machte, vollständig im Sinne der Rechtsprechung zu unterrichten.

Nun kam mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.7.2022 (Az. 8 Sa 6820) eine es dem Arbeitgeber erschwerende Entscheidung hinzu. Das Landesarbeitsgericht gab einer Berufung statt und erklärte damit einen erst zwei Jahre nach dem Betriebsübergang eingelegten Widerspruch als nicht verfristet. Die Widerspruchsfrist sei erst gar nicht in Gang gesetzt worden. Dies, weil die Unterrichtung hinsichtlich der Anwendbarkeit eines Tarifvertrages in einer für Nichtjuristen verständlichen Weise hätte erklärt werden müssen. Da dies nicht geschehen war, hatte die Widerspruchsfrist nicht zu laufen begonnen.

Dabei war auch nicht von Belang, dass die diesbezüglichen Erläuterungen für den widerspruchsführenden Arbeitnehmer etwaig nicht von Bedeutung waren. Erst recht nicht war das Widerspruchsrecht wegen Ablaufs von „schon zwei Jahren“ verwirkt.

Die Entscheidung zeigt, dass das Ende der Fahnenstange im Hinblick auf die inhaltlichen Anforderungen an ein Unterrichtungsschreiben im Falle eines Betriebsübergangs noch immer nicht erreicht ist. Sowohl der Verfasser als auch der Empfänger eines Unterrichtungsschreibens haben dies sorgfältig zu prüfen. Die Unterrichtung muss bezüglich sämtlicher in Absatz 5 aufgezählten Punkte, und hierzu zählen insbesondere die wirtschaftlichen und sozialen Folgen, so formuliert sein, dass ein Nichtjurist diese nachvollziehen kann.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht | Sozialrecht
Michael Kothes

2. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Abrufarbeitsverhältnis

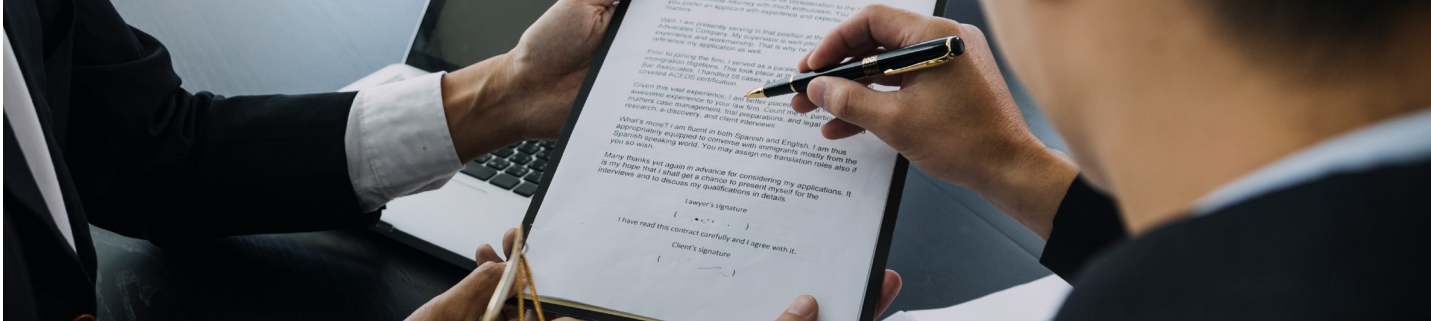
Regelmäßig stellt sich bei sogenannten Abrufarbeitsverhältnissen die Frage, wie viele (Arbeits-)Stunden denn letztlich geschuldet sind. Unter Arbeitgebern, die Abrufarbeitsverhältnisse abschließen, ist die Auffassung verbreitet, dass der Arbeitnehmer bei Nichtabruf nicht bezahlt werden müsse. Schließlich sei dieser nicht beschäftigt worden.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem aktuellen Fall am 29.11.2022 (Az. 6 Sa 202/22) entschieden, dass in solchen Fällen nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gelte. Sofern nämlich kein regelmäßiger, verstetigter Abruf durch den Arbeitgeber erfolgt, sei weder von einer konkludenten vertraglichen Vereinbarung auszugehen noch eine ergänzende Vertragsauslegung möglich.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht rechtskräftig, weil das Gericht die Revision zuließ, insbesondere wegen der zu klärenden Rechtsfrage, ob im Falle des Fehlens einer Vereinbarung über die Wochenstunden die Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG heranzuziehen oder eine ergänzende Vertragsauslegung auf Basis der bisherigen durchschnittlichen Arbeitszeit vorzunehmen sei.

3. Nachschieben von Kündigungsgründen im Falle einer grob fehlerhaften Sozialauswahl

In einem Fall, welchen das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 8.12.2022 (Az. 6 AZR 32/22) entschied, hatte ein Arbeitgeber einen Personalabbau ohne Durchführung einer Sozialauswahl vorgenommen. Eine solche hielt er für erlässlich, weil der Betrieb stillgelegt werden sollte. Demgemäß war allen Mitarbeitern zu kündigen, weswegen nach Auffassung des Arbeitgebers keine Sozialauswahl nötig war.



Tatsächlich erfolgte der Personalabbau aber zeitlich versetzt, weil im Hinblick auf die Stilllegung einigen Mitarbeitern umgehend, anderen erst nach Abschluss der Ausproduktion gekündigt werden sollte. Bei vergleichbaren Tätigkeiten hätte der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte zur Beantwortung der Frage, welcher Arbeitnehmer zu welchem Zeitpunkt gekündigt werden sollte, berücksichtigen müssen.

Da der Arbeitnehmer dies so im Kündigungsschutzprozess geltend machte, trug der Arbeitgeber zu einer solchen hypothetischen Sozialauswahl ergänzend vor und zeigte auf, dass diese am Ergebnis nichts geändert hätte. Der klagende Arbeitnehmer war der Auffassung, dass der Arbeitgeber eine solche hypothetische Sozialauswahl im Prozess nicht hätte vortragen dürfen, schließlich habe er diese auch nicht gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen der vor Ausspruch der Kündigung durchgeführten Anhörung aufgezeigt.

Dies sah das BAG anders: Nach dessen Ansicht durfte der Arbeitgeber ergänzend vortragen, und zwar auch oder obwohl er diese hypothetische Sozialauswahl im Rahmen der angestellten Betriebsratsanhörung nicht gegenüber dem Betriebsrat aufgezeigt hatte. Hierin war nach dem BAG kein unzulässiges Nachschieben von Kündigungsgründen zu sehen.

Vielmehr sei es dem Arbeitgeber, der im Falle einer Sozialauswahl bestimmte Arbeitnehmer übersehen oder für nicht vergleichbar gehalten hat und deshalb dem Betriebsrat die für die soziale Auswahl erheblichen Umstände nicht mitgeteilt hat, nicht verwehrt, seinen Vortrag auf entsprechende Rüge hin im Prozess zu ergänzen. Hierin läge nach ständiger Rechtsprechung des BAG kein nach § 102 BetrVG unzulässiges Nachschieben von Kündigungsgründen. In dem Fall, wie vorliegend, in dem der Arbeitgeber wegen der Betriebsstilllegung davon ausging, einer Sozialauswahl bedürfe es nicht, könne nichts anderes gelten.

Letztlich habe der Arbeitgeber bei der Betriebsratsanhörung noch nicht absehen können, welche Unwirksamkeitsgründe der Arbeitnehmer gegenüber der Kündigung in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess geltend machen wird. Würde man es dem Arbeitgeber sodann im Prozess verwehren, seinen Sachvortrag zu ergänzen, würde er weitgehend rechtlos gestellt. Der vom Arbeitnehmer vorgebrachte Unwirksamkeitsgrund würde dann im Regelfall zu seinem Obsiegen führen.

4. Verjährung des Urlaubsanspruchs nur nach Warnhinweis des Arbeitgebers

Gleichsam ein Themenbereich, der die Arbeitsgerichte regelmäßig beschäftigt, sind Urlaubsabgeltungsansprüche, insbesondere, wenn sie sich über Jahre angesammelt haben.

In einer durchaus diskussionswürdigen Entscheidung befasste sich das BAG am 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) aber nicht mit einem der typischen Fälle, in denen es um die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage bezogen auf Zeiten ging, in denen der Arbeitnehmer, z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, nicht arbeitete. Im entschiedenen Fall ging es vielmehr um die Frage, wann Urlaubsabgeltungsansprüche verjähren, vor allem zu welchem Zeitpunkt die Verjährungsfrist in Gang gesetzt wird. Die Arbeitnehmerin machte Urlaubsabgeltungsansprüche aus den vorangegangenen Jahren geltend.

Die Arbeitgeberin berief sich im Verfahren darauf, dass die sich aus § 195 BGB ergebende Verjährungsfrist von drei Jahren, die mit dem Ende des Urlaubsjahres in Gang gesetzt würde, abgelaufen sei und die Urlaubsabgeltungsansprüche daher nicht mehr durchsetzbar seien.

Hiermit fand sie aber kein Gehör. Nach Ansicht des BAG habe die Verjährungsfrist nämlich nicht mit dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres zu laufen begonnen, sondern sei mangels entsprechenden Warnhinweises des Arbeitgebers zum „Verfall“ gar nicht erst in Gang gesetzt worden. Die Verjährungsfrist beginne nämlich erst mit Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten (noch bestehenden) Urlaubsanspruch und die für dessen Geltendmachung einschlägigen Verfallfristen belehrt habe. Ein solcher Hinweis war aber nicht erfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht setzte mit seiner Entscheidung Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) um, die sich wiederum an Art. 31 EU-GR-Charta orientierten, welcher die Gewährleistung der Rechtssicherheit für den Arbeitnehmer beabsichtigt.

Insolvenzbedingte Lösungsklauseln – pauschal unwirksam oder nicht?

Eine Besprechung der Entscheidung des BGH vom 27.10.2022 – IX ZR 213/21

Der Bundesgerichtshof hat 2022 erneut über die Zulässigkeit von Klauseln entschieden, die im Insolvenzfall die Beendigung eines Vertrages erlauben. Es gibt neue Kriterien. Diese werden dargestellt und ihre Bedeutung für die Sanierung gewürdigt.

Sanierungen in der Insolvenz, auch im Planverfahren und in der Eigenverwaltung, werden häufig durch Klauseln gefährdet, die eine einseitige Lösung von Verträgen durch den Gläubiger gerade im Insolvenzfall – oft schon bei Insolvenzantragstellung – ermöglichen. Dabei handelt es sich häufig gerade um solche Verträge, mit denen die Sanierung steht und fällt oder deren Bedingungen für die Sanierung vorteilhaft sind.

Die Meinungen, ob solche Klauseln Bestand haben können, gehen seit jeher auseinander.

1. Gesetzliches Verbot Nr. 1: § 119 InsO

Bereits das Gesetz stellt in einigen Fällen klar, dass bestimmte Klauseln im Insolvenzfall unwirksam sind.

Die wichtigste Vorschrift ist dabei § 119 InsO. Danach sind Bestimmungen unwirksam, die das Wahlrecht des Insolvenzverwalters nach den §§ 103 bis 118 InsO ausschließen. Nur: So eindeutig (und ungeschickt) sind Lösungsklauseln natürlich nicht formuliert. Allein der Wortlaut des § 119 InsO hilft dem zu sanierenden Unternehmen also nicht weiter.

Die Schwierigkeit bei der Auslegung des § 119 InsO liegt deshalb darin, ob er indirekt auch die Lösung von einem Vertrag im Insolvenzfall verbietet, ob also jede Klausel, die eine Vertragsbeendigung im Insolvenzfall zulässt, noch in seinen Anwendungsbereich fällt.

2. Verbot Nr. 2: § 112 InsO

Noch einfacher ist es im Fall des § 112 InsO: Mietverträge mit dem Schuldner als Mieter können im Eröffnungsverfahren nicht wegen Zahlungsrückständen gekündigt werden.

3. Verbot Nr. 3: § 225a InsO

Im Insolvenzplan kann in Rechte der Gesellschafter eingegriffen werden, wenn die Gesellschaft Schuldnerin ist. Häufig bestehen Verträge zwischen der Schuldnerin und einzelnen Gesellschaftern, etwa wegen der Überlassung einer Immobilie. In diesen Verträgen ist oft die Klausel enthalten, dass der Gesellschafter den Vertrag kündigen kann, wenn er z. B. seine Stellung als Mehrheitsgesellschafter verliert.

Eine solche Klausel ist nach § 225 a Abs. 4 InsO nicht zulässig.



Rechtsanwalt Karsten Dumrath

4. Die Crux der Formulierung

Häufig werden solche Lösungsklauseln in der Art formuliert, dass die Insolvenz oder der Antrag einen „wichtigen Grund“ für die Lösung des Vertragspartners von der Vereinbarung zulässt.

Um einen solchen Fall ging es in der Entscheidung vom 27.10.2022.

5. Die BGH-Entscheidung: Was war geschehen?

a) Sachverhalt

Die spätere Insolvenzschuldnerin betrieb in einem Landkreis die Schülerbeförderung. Grundlage war ein Vertrag, der auf Leistungsvereinbarungen verwies, von denen die hier interessierende wie folgt lautete:

„Der Auftraggeber ist berechtigt, den Vertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Als **wichtige Gründe** gelten insbesondere: (...)

e) Der Auftragnehmer ist zahlungsunfähig geworden, über das Vermögen des Auftragnehmers ist ein Insolvenzverfahren oder ein vergleichbares Verfahren beantragt oder eröffnet worden, die Eröffnung eines solchen Verfahrens ist mangels Masse abgelehnt worden, der Auftragnehmer befindet sich im Verfahren der Liquidation oder der Auftragnehmer hat seine Tätigkeit eingestellt.“



Der Vertrag hätte regulär erst im Sommer 2020 zum Ende des Schuljahres gekündigt werden können.

Bereits im Januar 2019 hat die Schuldnerin einen Insolvenzantrag gestellt. Es wurde ein vorläufiger Verwalter bestellt. Dieser wollte das Unternehmen fortführen.

Der Landkreis kündigte den Beförderungsvertrag jedoch zum 01.02.2019 und verwies auf die oben angegebene Klausel.

Im eröffneten Verfahren wurde der vorläufige Verwalter zum endgültigen Verwalter bestellt. Er erhob Klage auf Zahlung der Beförderungsentgelte bis Ende Juli 2020 abzüglich ersparter Aufwendungen.

In erster Instanz – am Landgericht (LG) – unterlag er, in zweiter Instanz – am Oberlandesgericht (OLG) – obsiegte er in vollem Umfang. Der BGH hob das Urteil auf und verwies zurück an das OLG.

b) Was sagte das OLG?

Das OLG hielt die konkrete Kündigungsklausel für unwirksam – wie nach seiner Ansicht jede insolvenzbezogene Lösungsklausel allgemein. Es legte § 119 InsO damit weit aus.

Darüber hinaus legte das OLG den Vertrag so aus, dass auf das freie Kündigungsrecht nach § 648 BGB verzichtet worden sei. § 648 BGB ist eine Sondervorschrift für Werkverträge. Die Schülerbeförderung wird als ein solcher Vertrag angesehen. Nach der Vorschrift kann der Besteller einer Werkleistung (hier wäre das der Landkreis) vor Vollendung des Werkes jederzeit kündigen. Die Vorschrift gewährt aber eine Pauschalleistung für den Unternehmer wegen des entgangenen Werklohns.

Nach Auffassung des OLG müsse immer ein wichtiger Grund für das vorzeitige Vertragsende vorliegen. Diesen sah es aufgrund seiner Auslegung des § 119 InsO nicht im Insolvenzantrag. Es berief sich dabei auf eine Entscheidung des BGH aus dem Jahr 2012.

c) Was sagte der BGH 2012?

In der Entscheidung aus dem Jahr 2012 (BGH IX ZR 169/11) hatte ein Energielieferant gegenüber dem Insolvenzverwalter den günstigen Stromlieferungsvertrag aufgrund einer insolvenzbedingten Klausel gekündigt. Der Verwalter wollte die Fortbelieferung und hielt die Klausel für unwirksam.

Der BGH teilte diese Auffassung.

d) Was sagt der BGH bei Lösungsklauseln im Bau-recht?

Im April 2016 hatte der Bundesgerichtshof in der Entscheidung VII ZR 56/15 über die Lösungsklausel des § 8 Abs. 2 der Verdingungsordnung für Bauleistungen, Teil B, (VOB/B) zu entscheiden.

Nach der Insolvenz eines Bauunternehmens hatte der Bauherr unter Berufung auf diese Klausel den Vertrag gekündigt und Schadensersatz von einem Bürgen verlangt. Die Vorinstanz hatte die Klage unter Berufung auf § 119 InsO abgewiesen.

Der BGH hat der Klage stattgegeben. Er entschied, dass § 8 Abs. 2 VOB/B mit den gesetzlichen Kündigungsrechten der §§ 648, 648a BGB im Werkvertrag vereinbar ist.

Wie oben dargestellt, ermöglicht § 648 BGB dem Besteller, also dem Bauherrn, jederzeit von einem noch nicht beendigten Vertrag zurückzutreten. Er enthält aber auch pauschale Regelungen über die ausstehende Vergütung für den Vertragsteil, der jetzt wegen der Kündigung nicht mehr durch den Insolvenzschuldner geleistet werden kann.

Solche Regelungen fehlen in § 8 Abs. 2 VOB/B. Umgekehrt gewährt die Vorschrift sogar Schadensersatz gegen den Schuldner.

Der BGH hat die Vorschrift der VOB/B trotzdem nicht an § 119 InsO scheitern lassen. Er begründet dies mit den Besonderheiten des Bauvertrages.

Dieser sei in besonderem Maße vom Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Bauunternehmers geprägt. Ein Insolvenzantrag, erst recht aber die tatsächlich eingetretene Zahlungsunfähigkeit, zerstöre dieses Vertrauen.

Dem Bauherrn helfe es auch nicht, wenn er dem Insolvenzverwalter im Eröffnungsverfahren eine Frist zur Erklärung über die Vertragserfüllung setze: Diese sei in diesem Stadium unwirksam. Sie müsse im eröffneten Verfahren – oft zwei bis drei Monate nach Antragstellung – wiederholt werden. Dann sei immer noch die angemessene Überlegungsfrist des Insolvenzverwalters abzuwarten. Bis dahin könne sich der Schaden des Bauherrn vertiefen. Der Bauherr müsse die Möglichkeit haben, sich zügig vom Vertrag zu lösen und ggf. neue Unternehmer zu beauftragen, ohne noch anteilige Vergütung zu schulden, wie es § 648 BGB vorsehe.

e) Neuigkeiten der Begründung aus 2022

Der BGH unterscheidet, wie bisher, ob der Insolvenzschuldner Geld oder Dienstleistungen schuldet.

Muss der Schuldner Geldleistungen erbringen, bleibt der BGH seiner Linie aus dem Jahr 2012 – dem Fall des Energielieferanten – treu und erklärt solche Lösungsklauseln in der Regel für unwirksam.

Neu ist der Lösungsansatz, wenn der Schuldner Dienstleistungen zu erbringen hat.

Die Klausel ist wie bisher grundsätzlich unwirksam, wenn sie nicht mehr den Vorgaben des Gesetzes für die Beendigung von Verträgen entspricht.

Ausnahme: Sie kann aber trotz Abweichung vom Gesetz zulässig sein. Dies ist dann der Fall, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bei objektiver vorausschauender Betrachtung beider Parteien berechnete Gründe vorliegen.

f) Bedeutung für den Einzelfall

Soweit sich die Lösungsklausel an gesetzlich bereits bestehenden Möglichkeiten orientiert, die eine Lösung vom Vertrag ermöglichen, ist sie wirksam (Beispiel: § 648 BGB oder § 8 Abs. 2 VOB/B).

§ 648 BGB galt hier aber nicht: Dies hatten die Parteien selbst so vereinbart. Und ein Bauvertrag lag ersichtlich nicht vor.

Vereinbart hatten die Parteien aber eine Kündigung aus wichtigem Grund, wie in der Vertragsklausel für den Fall der Insolvenz vorgesehen.

Jetzt kommt die neue Linie des BGH zum Zuge: Bestehen aus objektiver Betrachtung beider Parteien dann Gründe, die die Parteien für einen in der Zukunft gedachten Insolvenzfall zur Lösung berechtigt hätten?

Einige Gründe, die im Insolvenzfall für die Beendigung des Vertrags über den Schülertransport sprechen, zählt der BGH selbst auf. So könnten nach seiner Ansicht z. B. der Wegfall von Genehmigungen durch Behörden den zukünftigen Transport unmöglich machen. Möglicherweise ist der Schuldner nicht mehr in der Lage, bei Unfällen Ersatz zu leisten.

Beide Parteien könnten daher wegen dieser Besonderheiten im Schülertransport schon bei Vertragsschluss davon ausgegangen sein, im Falle der Insolvenz der Schuldnerin solle der Landkreis sich vom Vertrag lösen können.

Das OLG hat eine Aufklärung im vorliegenden Fall wegen seiner Rechtsansicht unterlassen. Daher muss es diese auf Anweisung des BGH nachholen.

6. Zusammenfassung und Würdigung

Vorab: Die Entscheidung vom 27.10.2022 macht auf den ersten Blick die Sanierung nicht leichter.

Muss der Schuldner Dienstleistungen erbringen, besteht folgende Gefahr: Ein Gläubiger behauptet, die Parteien hätten bereits bei Vertragsschluss objektive Umstände vorgesehen, die die Fortsetzung des Vertrags bei Insolvenz unmöglich machen.

Weiterhin könnte der Gläubiger geltend machen, die konkret vereinbarte Lösungsklausel diene dazu, schwierige Rechtsfragen zu vermeiden, z. B. ob ein wichtiger Grund vorliege.

In einer Urteilsbesprechung wurde sogar schon von einer unbeabsichtigten „Öffnung der Büchse der Pandora“ durch den BGH gesprochen.

Ganz so weit geht die Entscheidung dann doch nicht. Zur Klarstellung noch einmal die drei wichtigsten Varianten:

a) Geldleistungen des Gläubigers: Lösungsklausel meist unwirksam

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Wer Geld zu erhalten hat, muss sich im Insolvenzfall eher damit abfinden, am Vertrag festhalten zu müssen. Das hat sich seit der Entscheidung aus dem Jahr 2012 nicht geändert. In diesem Fall werden häufig nicht beide Parteien schon bei Vertragsschluss einen objektiven Grund sehen, den Vertrag in der Insolvenz vorzeitig beenden zu können: Es fehlt an einer besonderen Schutzwürdigkeit des nicht insolventen Teils.

b) Schuldner erbringt Bauleistungen: Lösungsklausel oft wirksam

Wer Bauleistungen entgegennimmt, kann sich weiterhin auf § 8 Abs. 2 VOB/B berufen. Oft ist dann eine vorzeitige Kündigung wirksam.

c) Situation bei sonstigen Dienstleistungen des Schuldners: Wertung im Einzelfall

Es bleibt somit noch der Bereich, in denen der insolvente Partner Dienstleistungen erbringen muss, die keine Bauleistungen sind (z. B. den Schülertransport).

Wenn § 648 BGB nicht ausgeschlossen wurde, ist die Lösung vom Vertrag mit der gesetzlichen Regel vereinbar. Dem Schuldner geschieht kein Unrecht, und der (vorläufige) Verwalter muss mit der Kündigung rechnen. Er hat aber auch die Ansprüche auf eine pauschalierte Gegenleistung für die entgangene Vergütung.

Zum Schwur kommt es, wenn diese Gegenleistung vertraglich ausgeschlossen wurde.

Dann kommt es auf die Wertung an, die der BGH in seiner Entscheidung aus 2022 anspricht: Haben

- aa) beide Parteien
- bb) in der Vorausschau einer Insolvenz eine Lösungsmöglichkeit vom Vertrag vorgesehen, weil
- cc) objektive Umstände eine Schutzwürdigkeit des nicht insolventen Partners wahrscheinlich machen?

Wie diese Fragen **im Einzelfall beantwortet werden können**, wird in Zukunft in Kündigungsrechtsstreiten zwischen Insolvenzverwalter und Vertragspartner des Schuldners entscheiden. Das kann in folgenden Fällen passieren:

Bestimmte Dienstleistungen sind oft von der Zuverlässigkeit des Schuldners besonders abhängig. Es kann auch sein, dass laut Vertrag auf lange Zeit noch Reparatur- und sonstige Hilfsdienste geleistet werden müssen. Hat der Schuldner solche Dienstleistungen zu erbringen, kann dies im Insolvenzfall besonderes Gewicht erlangen. Ein objektiver Umstand nach der BGH-Rechtsprechung ist dann eher anzunehmen.

Kommt es darauf weniger oder im Einzelfall gar nicht an, wird dies eher für eine Unwirksamkeit der Lösungsklausel sprechen.

In der Insolvenz will häufig der Verwalter oder der Schuldner in Eigenverwaltung am Vertrag festhalten. Diese müssen also tatsächliche Umstände in einer Weise darstellen, dass ein Gericht nicht annehmen wird, es habe eine Übereinstimmung zur Beendigung im Insolvenzfall gegeben.

7. Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG): Lösungsklauseln stark eingeschränkt

Das Gesetz sieht zudem im Fall des StaRUG (somit im Vorfeld der Insolvenz) vor, dass die Rechtshängigkeit der Restrukturierungssache oder Stabilisierungsmaßnahmen für sich genommen kein Grund sind, sich vom Vertrag mit dem Schuldner zu lösen. Entgegenstehende Bestimmungen sind nach § 44 Abs. 2 StaRUG unwirksam.

Dies könnte ein (weiterer) Anreiz sein, die Instrumente des StaRUG rechtzeitig zu nutzen.

Das Sanierungskonzept als Instrument der Restrukturierung

Wie relevant sind Sanierungskonzepte in der aktuellen Wirtschaftssituation?

Zahlreiche Krisen, wie die Covid 19-Pandemie, der Krieg in der Ukraine, der Klimawandel sowie technologische Änderungen, wie die E-Mobilität und der Einsatz künstlicher Intelligenz, haben das wirtschaftliche Umfeld nachhaltig verändert. Ein ständiger Wandel des Wirtschaftsumfelds wird uns auch weiterhin begleiten.

Die aus der Änderung des wirtschaftlichen Umfelds entstandenen Konsequenzen lassen sich aktuell nicht vorhersehen. Die Trends der Digitalisierung, Industrie 4.0 und E-Commerce sind derzeit nicht genau abschätzbar. Jene Unternehmen, die diese Neuausrichtung bisher nicht umgesetzt haben, geraten nun zunehmend unter Druck, da ihre Geschäftsmodelle zu scheitern drohen.

Seit dem 01.01.2021 ist das neue Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) in Kraft getreten. Dieses neue Gesetz verpflichtet Unternehmer und Stakeholder, sich deutlich langfristiger mit der Planung und Entwicklung im Bereich Risikomanagement und Krisenfrüherkennung ihres Unternehmens zu beschäftigen.

Wann braucht man ein Sanierungskonzept?

Ein Sanierungskonzept ist häufig erforderlich, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät oder wenn Kapitalgeber neues Geld zur Verfügung stellen sollen. In den meisten Fällen befindet sich das Unternehmen bereits in einer Krise, welche in der Regel eine Folge der verschiedenen ungelösten Probleme ist.

Gemäß dem IDW (Institut der Wirtschaftsprüfung in Deutschland e.V.) gibt es fünf charakteristische Krisenstadien mit den dazugehörigen Merkmalen und Ursachen. Jedes sanierungsbedürftige Unternehmen durchläuft die einzelnen Krisenstadien in der unten aufgeführten Reihenfolge. Das erste Krisenstadium beginnt mit einer Stakeholderkrise und endet im schlimmsten Fall mit der Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens, der Insolvenz.



Senior Manager Dr. Dirk Dümpelmann, plenovia



(1) vgl. IDW S6 T2 62ff.

Welche Inhalte hat ein Sanierungskonzept?

Ein Sanierungskonzept muss:

1. von den **erkannten und erkennbaren tatsächlichen Gegebenheiten ausgehen, in sich schlüssig und nicht undurchführbar sein,**
2. beurteilen, ob dem Ersteller die **erforderlichen Buchhaltungsunterlagen** des Unternehmens komplett vorgelegt wurden,
3. eine Analyse der **wirtschaftlichen Lage** des Unternehmens im Rahmen seiner Wirtschaftsbranche erhalten und die **Krisenursachen** ganzheitlich erfassen,
4. die **Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage** des Unternehmens zutreffend beurteilen,



5. beurteilen, ob das Unternehmen **objektiv sanierungsfähig** ist und die für seine Sanierung konkret in Angriff genommenen Maßnahmen **objektiv geeignet** sind, das Unternehmen **in überschaubarer Zeit durchgreifend** zu sanieren und
6. die geplanten **Sanierungsmaßnahmen** dahingehend analysieren, ob diese jedenfalls schon **in den Anfängen in die Tat umgesetzt**, d. h. die Sanierungsaktivitäten sachgerecht eingeleitet wurden.

Wer schreibt ein Sanierungskonzept?

Bestandteile eines Sanierungskonzeptes nach IDW S6



Quelle: IDW S6 Tz. 34 ff.

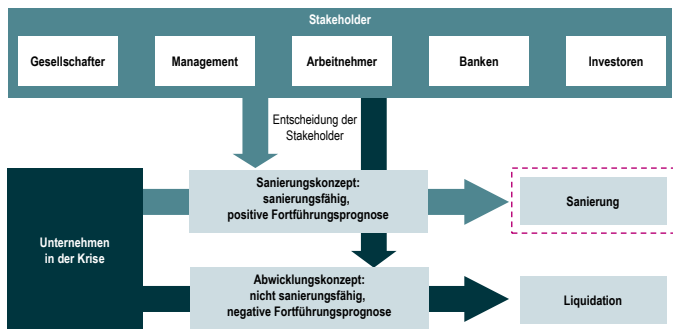
In den meisten Fällen werden Unternehmensberater oder Wirtschaftsprüfer mit der Erstellung eines Sanierungsgutachtens beauftragt. Grundsätzlich kann jeder, der über ausreichende Fachkenntnisse verfügt, ein Sanierungsgutachten erstellen, jedoch ist dann die Neutralität des Gutachters maßgeblich. Des Weiteren muss dieser auch als Mediator zwischen den verschiedenen Interessengruppen vermitteln können.

Für die richtige Auswahl des Konzepterstellers hat ple-novia zehn Fragen formuliert:

1. Verfügt der Konzeptersteller über die notwendige **Objektivität und Neutralität** (Interessenkonflikt)?
2. Verfügt der Konzeptersteller über die notwendige **Erfahrung in der Erstellung von Sanierungskonzepten**? Kann der Konzeptersteller seine Qualifikation ausreichend nachweisen (Referenzen)?
3. Weist der Konzeptersteller die notwendige **Fach- und Methodenkompetenz** auf? Beherrscht dieser die Werkzeuge, die für die Erstellung notwendig sind?
4. Verfügt der Konzeptersteller über die notwendige Erfahrung in der **Erstellung von Sanierungskonzepten**? Ist er in der Lage, die Umsetzbarkeit von Maßnahmen realistisch zu bewerten?
5. Beherrscht der Konzeptersteller neben den fachlichen Kompetenzen auch die **sozialen Kompetenzen** (Kommunikationsfähigkeit, Moderation, Mediation)?
6. Liegt die notwendige **Vertrauensbasis** zwischen den Stakeholdern und dem Konzeptersteller vor? Vertrauen Sie den Aussagen des Konzepterstellers?
7. Verfügt der Konzeptersteller über **emphatische Fähigkeiten**? Ist er in der Lage, Mitarbeiter jeder Ebene zu verstehen und mögliche Konfliktsituationen zielführend aufzulösen?
8. Begrenzt der Konzeptersteller seine Analyse auf das Wesentliche? Sind die **Analysen angemessen** und bringen diese einen Mehrwert?
9. Drückt sich der Konzeptersteller **klar, eindeutig und verständlich** aus?
10. Reagiert der Konzeptersteller mit der notwendigen **Flexibilität** und Schnelligkeit? Ist die Erreichbarkeit des Konzepterstellers gegeben?

Für wen ist das Sanierungskonzept wichtig?

Das Sanierungskonzept liefert für alle Stakeholder, wie Gesellschafter, das Management, die Arbeitnehmer, finanzierende Banken und Investoren eine Grundlage für die Entscheidung über die Fortführung des Unternehmens und die notwendigen Maßnahmen dafür.



(1) vgl. IDW S6 Tz.70f.

Welche Optionen können in einem Sanierungskonzept betrachtet werden?

Für die Sanierung eines Unternehmens stehen zwei Optionen zur Verfügung.

Eine eigenständige Restrukturierung benötigt einen tragfähigen Businessplan für zwei bis drei Jahre. Das Unternehmen muss mit den im Sanierungskonzept erarbeiteten Maßnahmen ausreichende Liquidität generieren und eine marktübliche Rendite erwirtschaften können.

Als zweite Option kann bei Bedarf zusätzlicher Liquidität oder bei möglichen Synergien aus einer Zusammenarbeit mit einem Investor eine übertragende Sanierung in Betracht gezogen werden.

Wie wird ein Sanierungskonzept bewertet?

Damit ein Sanierungskonzept auch effektiv beurteilt werden kann, wurden zehn Fragen von „plenovia“ formuliert, die für die Bewertung von Sanierungskonzepten wesentlich sind:

Checkliste

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 1. Entspricht das Konzept den formalen Anforderungen? (insbesondere IDW S6) | <input checked="" type="checkbox"/> 2. Sind die Krisenursachen (nicht Symptome) klar dargelegt? |
| <input checked="" type="checkbox"/> 3. Ist das zukünftige Geschäftsmodell klar herausgearbeitet und im Abgleich bspw. mit Markt/Wettbewerb und SWOT plausibel? | <input checked="" type="checkbox"/> 4. Sind die Sanierungsmaßnahmen konkret und nachvollziehbar dargelegt und bewertet? |
| <input checked="" type="checkbox"/> 5. Beheben die Maßnahmen die Krisenursachen? | <input checked="" type="checkbox"/> 6. Ist hauptsächlich eine Umsatzerhöhung dargelegt (These: höchst unwahrscheinlich)? |
| <input checked="" type="checkbox"/> 7. Wurden Chancen und Risiken der Planung dargelegt und Wahrscheinlichkeitsaussagen getroffen? | <input checked="" type="checkbox"/> 8. Sind Investitionen im Konzept enthalten? (These: ohne Investitionen keine nachhaltige Sanierung) |
| <input checked="" type="checkbox"/> 9. Wurden Ausführungen zu dem Willen und der Fähigkeit des Managements gemacht, die Sanierung zu betreiben? | <input checked="" type="checkbox"/> 10. Gibt es eine konkrete, zeitliche (Maßnahmen-) Umsetzungsplanung und korrespondiert diese mit der integrierten Sanierungsplanung? |

Wobei kann ein Sanierungskonzept Investoren helfen?

Ein Sanierungskonzept ist ein wirksames Instrument zur Bewältigung von Unternehmenskrisen sowie zur Sicherung der Existenz eines Unternehmens. Auf Grundlage eines soliden Sanierungskonzeptes können Investoren Problemfelder bei bestehenden Portfoliounternehmen oder potenziellen Investitionstargets identifizieren.

In einem laufenden M&A-Prozess beeinflusst das Sanierungskonzept die Unternehmensbewertung der Interessenten. Das Konzept gibt den Investoren einen Marktüberblick mit den jeweiligen Wettbewerbssteilnehmern und zeigt die Höhe der notwendigen Investitionen in das Unternehmen auf. Eine Unternehmensbewertung ist jedoch nicht Bestandteil eines Sanierungskonzeptes und sollte separat durchgeführt werden.

Das Sanierungskonzept kann als Entscheidungsgrundlage dazu genutzt werden, um die Renditefähigkeit des Unternehmens zu steigern und notwendige Maßnahmen zu identifizieren. Je früher Unternehmenskrisen erkannt werden, desto schneller können die Maßnahmen umgesetzt werden. Im späteren Krisenstadium nimmt der Handlungsspielraum ab und der Handlungsdruck zur Sanierung zu.

Es ist zu empfehlen, ein Sanierungskonzept mit Schwerpunkt der Prüfung des Geschäftsmodells sowie der Wettbewerbs- und Renditefähigkeit des Portfoliounternehmens zu erstellen, ein Risikofrüherkennungssystem zu integrieren sowie dynamisch anzuwenden, damit Krisenursachen frühzeitig identifiziert und bewertet werden und anschließend gegengesteuert werden kann. Erfahrene Berater können Unternehmen und Investoren erfolgreich begleiten und von der Gutachtenerstellung bis hin zur Umsetzung der Maßnahmen bei einer Restrukturierung unterstützen.

Fazit

Ein Sanierungskonzept hilft, die Ursachen der Unternehmenskrise zu erkennen und sinnvolle Gegenmaßnahmen vorzubereiten. Zudem liefert es durch eine zwei- bis dreijährige Finanz- und Businessplanung allen am Sanierungsprozess beteiligten Stakeholdern eine zuverlässige Basis für notwendige Entscheidungen.

Die plenovia verfügt über Erfahrungen aus der Erstellung von über hundert Sanierungskonzepten und der erfolgreichen Umsetzung der definierten Restrukturierungsmaßnahmen. Kontaktieren Sie uns für ein ausführliches Beratungsgespräch.

Videos

In unseren Videos beantworten wir Fragestellungen zu aktuellen Rechtsthemen. In wenigen Minuten informieren unsere Anwältinnen und Anwälte zu interessanten und wissenswerten Punkten. Schauen Sie einfach mal rein! Oder besuchen und abonnieren Sie unseren [BBR YouTube-Channel](#).

Privatinsolvenz: So gelingt der wirtschaftliche Neuanfang

Dr. Olaf Hiebert, Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht

Rechtsanwalt Dr. Olaf Hiebert im Interview mit dem mdr (Mitteldeutscher Rundfunk): Im Jahr 2021 wurde das Privatinsolvenzrecht neu geregelt. Verbraucher oder Unternehmer, die in eine finanzielle Krise geraten sind, können nun innerhalb von drei Jahren schuldenfrei sein. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht Dr. Olaf Hiebert beantwortet relevante Fragen rund um das Thema Privatinsolvenz.

Jetzt anschauen



Insolvenzantrag: Voraussetzungen und Pflichten

Philipp Wolters LL.M. (UK) Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht

Was muss man beachten, wenn ein Unternehmen in eine wirtschaftliche Krise geraten ist und die Situation bedrohlich wird? Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenzrecht Philipp Wolters beantwortet drei wichtige Fragen zum Thema Insolvenzantrag.

Jetzt anschauen





Insolvenz-Sprechstunde – Beratung rund um die Insolvenz

Sie haben Fragen? Unsere Experten liefern Antworten –
online in unserer kostenlosen Insolvenz-Sprechstunde.
Einfach Wunschtermin wählen.

[Jetzt mehr erfahren](#)

Aktuelle Veröffentlichungen

Wir veröffentlichen regelmäßig Publikationen zu relevanten Fach- und Branchenthemen. Profitieren Sie von unserer Expertise und der hohen Praxisrelevanz unserer Printmedien, die wir Ihnen ggf. auch als PDF bereitstellen. Senden Sie uns gerne eine E-Mail an Frau Stefanie Rippin unter: rippin@bbr-law.de



Schutzschirmverfahren und Eigenverwaltung – Unternehmenssanierung unter Insolvenzschutz

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich in der Krise für die Insolvenz in Eigenverwaltung und nutzen so die erleichterten Möglichkeiten der Sanierung.

5. Auflage 2023

Herausgeber: Robert Buchalik und Dr. Jasper Stahlschmidt
ISBN 978-3-947456-13-0



The new restructuring law from an investors point of view

The restructuring options of self-administration in insolvency (ESUG procedure) are now being used by many companies that are in crisis.

1. Auflage 2022

Herausgeber: Robert Buchalik und Dr. Jasper Stahlschmidt
E-Book



Kündigungsschutz | Ihre Rechte einfach erklärt

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht Philipp Wolters LL.M. beantwortet in seinem E-Book die häufigsten Fragen rund um den Kündigungsschutz.

2. Auflage 2022

Autor: Philipp Wolters LL. M.
E-Book



Privatinsolvenz | So gelingt der wirtschaftliche Neuanfang

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht Dr. Olaf Hiebert gibt Antworten auf wichtige Fragen rund um die Privatinsolvenz.

3. Auflage 2022

Autor: Dr. Olaf Hiebert
ISBN 978-3-406-77418-8



Das Restrukturierungsgericht im StaRUG

Das aufgrund der EU-Richtlinie 2019/1023 am 01.01.2021 in Kraft getretene StaRUG stellt an alle Verfahrensbeteiligten neue Herausforderungen – ein Überblick.

1. Auflage 2021

Herausgeber: Dr. Utz Brömmekamp
ISBN 978-3-947456-12-3



Das neue Sanierungsrecht aus Investorensicht

Die Sanierungsmöglichkeiten der Eigenverwaltung in der Insolvenz (ESUG-Verfahren) werden zwischenzeitlich von vielen Unternehmen, die sich in der Krise befinden, genutzt.

1. Auflage 2021

Herausgeber: Robert Buchalik und Dr. Jasper Stahlschmidt
ISBN 978-3-947456-11-6



Insolvenzanfechtung – Risiken vermeiden, Ansprüche abwehren

Das E-Book vermittelt einen Überblick zum Rechtsgebiet der Insolvenzanfechtung und gibt grundlegende Hinweise für Betroffene sowie Nicht-Betroffene.

2. Auflage 2019

Herausgeber: Robert Buchalik und Dr. Olaf Hiebert
E-Book



Aufrechnung in der Insolvenz – leicht gemacht

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht Dr. Olaf Hiebert liefert kompakt und verständlich die wichtigsten Informationen zum Thema Aufrechnung in der Insolvenz.

1. Auflage 2019

Autor: Dr. Olaf Hiebert
E-Book

Zur Übersicht



Kommende Veranstaltungen

Mit Präsenz-, Online- und Hybrid-Seminaren halten Sie sich auf dem Laufenden! Wir unterstützen unsere Mandantschaft, unsere Netzwerkpartner:innen sowie Kammern und Verbände kontinuierlich dabei, die Rechtslage im Überblick zu behalten. Profitieren Sie sowohl fachlich als auch praktisch von unserem hochqualifizierten Vortragsangebot. Unsere Referentinnen und Referenten verfügen ausnahmslos über langjährige Erfahrung und hohe Expertise.

Insolvenz-Sprechstunde

Für viele Unternehmerinnen und Unternehmer bedeutet die momentane wirtschaftliche Lage eine Bedrohung ihrer Existenz. Welche Maßnahmen gilt es nun zu ergreifen? In unserer Insolvenz-Sprechstunde beantworten unsere Experten kostenlos Ihre Fragen.

13.07. / 10.08.2023, 15:00 - 16:00

[Mehr erfahren](#)



Wir sind deutschlandweit für Sie erreichbar.



Düsseldorf

Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf
T 0211 828977200



Berlin

Lietzenburger Straße 75
10719 Berlin
T 030 814521960



Frankfurt

Westendstraße 16-22
60325 Frankfurt am Main
T 069 24752150

Mit drei Standorten in Düsseldorf, Berlin und Frankfurt am Main sind wir für unsere Mandanten national sehr gut erreichbar. Wir betreuen Sanierungsprojekte, Insolvenzverfahren oder wirtschaftsrechtliche Themen direkt, kompetent, verlässlich und engagiert – auch bei Ihnen vor Ort. Rufen Sie uns an!



Ihre Ansprechpartner

Sie haben Fragen und suchen einen kompetenten Ansprechpartner?
Sie möchten einen Erstberatungstermin vereinbaren? Wir sind gerne
für Sie da.



Robert Buchalik

Geschäftsführer, Partner, Rechtsanwalt

T +49 211 828 977-140

E buchalik@bbr-law.de



Dr. Utz Brömmekamp

Geschäftsführer, Partner, Rechtsanwalt

T +49 211 828 977-200

E broemmekamp@bbr-law.de



Dr. Jasper Stahlschmidt

**Geschäftsführer, Partner, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht**

T +49 211 828 977-200

E stahlschmidt@bbr-law.de



Jochen Rechtmann

**Geschäftsführer, Partner, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht**

T +49 69 247 5215-20

E rechtmann@bbr-law.de

**Buchalik Brömmekamp
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf

T +49 211 828977200

E rechtsanwaelte@bbr-law.de