

Sanierungs- und Restrukturierungsberatung – Ihre Experten von BBR

Neue Perspektiven für
Ihr Unternehmen

BAG stärkt Arbeitgeberrechte im Kündigungsschutzprozess

Drohende Insolvenz: Was Berater wissen müssen

Amtsermittlungspflicht bei Versagung der Restschuldbefreiung?

Unternehmenspläne: Erwartungen und Grenzen

Rückblick: BBR Meet & Greet 2024!

Inhaltsverzeichnis

EDITORIAL

S. 03

THEMEN DES MONATS

Annahmeverzug: BAG stärkt Arbeitgeberrechte im Kündigungsschutzprozess S. 04

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger

Hinweispflicht bei drohender Insolvenz: Was Berater wissen müssen S. 06

Rechtsanwalt Karsten Dumrath

Versagung der Restschuldbefreiung: Besteht eine Amtsermittlungspflicht? S. 10

Rechtsanwalt Mike Zerbst

Strategische Planung: Was Unternehmenspläne leisten können und wo Grenzen liegen S. 12

André Lehmann, Project Manager, plenovia GmbH

Rückblick: Das war das BBR Meet & Greet 2024! S. 14

Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

AKTUELLES

S. 16

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 und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht Sascha Borowski

Editorial

Liebe Geschäftsfreundinnen und Geschäftsfreunde,

der Juni war ein ereignisreicher Monat – nicht zuletzt wegen unserer Netzwerkveranstaltung „BBR Meet & Greet 2024“, die wir zum ersten, aber sicher nicht zum letzten Mal durchgeführt haben – doch lesen Sie selbst! Darüber hinaus finden Sie im heutigen Newsletter folgende Themen:

- **BAG stärkt Arbeitgeberrechte im Kündigungsschutzprozess.** Ein Kündigungsschutzprozess kann sich über mehrere Jahre durch die Instanzen ziehen. Doch der Arbeitgeber hat einige Möglichkeiten, sich gegen das Annahmeverzugsrisiko beim Arbeitslohn zu wehren, erläutert Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger
- **Hinweispflicht bei drohender Insolvenz: Was Berater wissen müssen.** Rechtsanwälte, Steuerberater und andere Berater müssen ihre Mandanten auf eine drohende Insolvenz hinweisen. Aber ist eine ausdrückliche Aufforderung zum Insolvenzantrag notwendig? Diese Frage beantwortet Rechtsanwalt Karsten Dumrath.

- **Versagung der Restschuldbefreiung: Besteht eine Amtsermittlungspflicht?** Rechtsanwalt Mike Zerbst weist in seinem Beitrag insbesondere darauf hin, dass Gläubiger nicht nur Passagen aus Berichten des Verwalters zitieren, sondern immer prüfen sollten, ob ein Versagungsantrag schlüssig begründet ist.

- **Strategische Planung: Was Unternehmenspläne leisten können und wo Grenzen liegen.** Businesspläne sind für die strategische Ausrichtung unverzichtbar, haben aber Grenzen in der Erwartungshaltung, wie André Lehmann, Project Manager Finance, plenovia, in seinem Gastbeitrag aufzeigt.

- **Rückblick: Das BBR Meet & Greet 2024!** Am 20. Juni 2024 fand unser neues Veranstaltungsformat in der außergewöhnlichen Atmosphäre des Place to be Forty Four in Düsseldorf statt – ein perfekter Rahmen für einen inspirierenden und unterhaltsamen Abend, berichtet Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR.

Haben Sie Fragen? Wir stehen Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Sascha Borowski
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

Annahmeverzug: BAG stärkt Arbeitgeberrechte im Kündigungsschutzprozess

Ein Kündigungsschutzprozess kann sich durch die Instanzen mehrere Jahre hinziehen. Verliert der beklagte Arbeitgeber schließlich den Prozess, kann es für ihn ein böses Erwachen im Hinblick auf den zwischenzeitlich aufgelaufenen Annahmeverzugslohn geben. Allerdings hat der Arbeitgeber auch einige Möglichkeiten, sich gegen das Annahmeverzugsrisiko zu verteidigen, wie sich aus einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.02.2024 (Az. 5 AZR 177/23) ergibt.

I. Der Fall

Der beklagte Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und verlor den Kündigungsschutzprozess nach einigen Jahren Prozessdauer in III. Instanz beim Bundesarbeitsgericht (BAG). Der klägerische Arbeitnehmer erhielt während dieser Zeit von der Arbeitsagentur keine Stellenangebote, da er der Arbeitsagentur mitgeteilt hat, keine Stellenangebote erhalten zu wollen. Er teilte der Arbeitsagentur mit, dass sofern man ihn zwingt, er sich zwar bewerben, aber einem potenziellen Arbeitgeber noch vor dem Vorstellungsgespräch mitteilen werde, dass ein Gerichtsverfahren mit dem letzten Arbeitgeber laufe und er dort unbedingt weiterarbeiten wolle.

Eigenständige Bemühungen um eine anderweitige Beschäftigung – mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung für sechs Monate – unternahm der Arbeitnehmer nicht. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer keine Stellenangebote übermittelt, auf die der Arbeitnehmer sich hätte bewerben können.

Der Arbeitnehmer macht für knapp drei Jahre Annahmeverzugslohn geltend. Der Arbeitgeber ist der Auffassung, dass der Arbeitnehmer anderweitigen Verdienst gemäß § 11 Nr. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) böswillig unterlassen habe, so dass kein Annahmeverzugslohn zu zahlen sei. Nachdem die Vorinstanzen der Zahlungsklage weitgehend stattgegeben haben, führte die Revision zum BAG zur Aufhebung und Zurückweisung an das Landesarbeitsgericht (II. Instanz) zur weiteren Aufklärung.

II. Die Entscheidung

Das BAG führt in der Entscheidung zunächst lehrbuchartig aus, dass böswillig unterlassener Verdienst i. S. d. § 11 Nr. 2 KSchG auf den Annahmeverzugslohn dann anzurechnen ist, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich eine zumutbare anderweitige Tätigkeit nicht aufnimmt oder die Aufnahme bewusst verhindert.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger

Auf eine Schädigungsabsicht kommt es nicht an. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls sowie eine Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen. In diese Gesamtabwägung kann auch die sozialrechtliche Pflicht gemäß § 38 Abs. 1 SGB III berücksichtigt werden, wonach sich der gekündigte Arbeitnehmer rechtzeitig bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend zu melden hat. Unterlässt er dies, kann dies bei der Abwägung zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Ebenso ist in die Interessenabwägung einzubeziehen, ob sich der Arbeitnehmer zwischenzeitlich eigeninitiativ beworben hat. Der bisherige (beklagte) Arbeitgeber kann hier auch „nachhelfen“, indem er an den Arbeitnehmer Stellenangebote übermittelt, um ihn aktiv zur Prüfung anderweitiger Beschäftigungsoptionen zu veranlassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Angebote im Rahmen des Zumutbaren zu prüfen und sich zu bewerben. Hierzu muss sich der Arbeitnehmer im Zahlungsprozess über Annahmeverzugslohn erklären. In Bezug auf die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur hat der Arbeitgeber ergänzend einen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer.

Allerdings muss die anderweitige Arbeit zumutbar sein. Eine Unzumutbarkeit folgt nicht allein daraus, dass der Verdienst dort geringer ist als der bisherige. Es ist eine Gesamtschau nach Art, Arbeitszeit und Arbeitsort vorzunehmen. Eine Konkurrenztaetigkeit wäre unzumutbar, da dies mit Pflichten aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis kollidiert.

Die erheblichen Pendelzeiten und Kürzungen des Entgelts gemäß § 140 SGB III (z. B. bis zu 2,5 Stunden pro Arbeitstag, bis zu 30 Prozent Gehaltskürzung), die im Recht des Arbeitslosengeldes als Zumutbarkeitsgrenze eine Rolle spielen, sind bei der arbeitsrechtlichen Frage



des böswillig unterlassenen Verdienstes jedoch nicht als Bezugsgröße heranzuziehen. Liegt der zu erzielende Nettoverdienst im neuen Arbeitsverhältnis unterhalb des Arbeitslosengeldes I, ist dies in jedem Fall unzumutbar.

Für den konkret zu entscheidenden Fall bedeutet dies, dass sich die Mitteilung des Arbeitnehmers an die Arbeitsagentur, wonach er bei vermittelten Angeboten dem potentiellen neuen Arbeitgeber vorab mitteilen werde, dass er beim alten Arbeitnehmer bleiben wolle und hier noch ein Gerichtsverfahren laufe, zu Lasten des Arbeitnehmers auswirkt.

Der Arbeitslose ist nämlich gehalten, alle Bestrebungen zu unterlassen, die der Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses nach außen hin erkennbar entgegenlaufen und den neuen Arbeitgeber veranlassen, ihn schon vor einer persönlichen Vorstellung aus dem Bewerberkreis auszuschließen. Bei lebensnaher Betrachtung hat es der Arbeitnehmer im zu entscheidenden Fall geradezu darauf angelegt, dass die Agentur für Arbeit ihren Vermittlungsauftrag nicht wahrgenommen hat.

Die teilweise Aufnahme einer (nur) geringfügigen Beschäftigung während des Annahmeverzugszeitraums entlastet den Arbeitnehmer nicht. Das Unterlassen eines anderen Erwerbs kann nämlich auch dann böswillig sein, wenn sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahlungspflicht des Arbeitgebers vorsätzlich mit einer zu geringen Vergütung zufrieden gibt.

III. Praxisfolgen

Auch wenn das BAG in der Entscheidung „weiche“ Begriffe wie „Umstände des Einzelfalles“ oder beiderseitige „Interessenabwägung“ benutzt, zeigt die Entscheidung dennoch, dass sich der Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses nicht einfach „entspannt zurücklehnen“ und abwarten darf, um dann nach einem längerem für ihn erfolgreichen arbeitsgerichtlichen Prozess einfach den bis dahin aufgelaufenen Annahmeverzugslohn abkassieren zu können.

Er muss nämlich nachweisen können, dass er sich zwischenzeitlich um eine andere Arbeit bemüht hat. Arbeitgeberseits kann es daher ein prozesstaktisches Mittel sein, dem Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzprozesses passende Stellenangebote zukommen zu lassen. Dies kann den Einigungs- und Vergleichsdruck auf Arbeitnehmerseite erhöhen, da gerade das Annahmeverzugsrisiko meist ein probater Hebel ist, um auf Arbeitnehmerseite möglichst eine vergleichsweise höhere Abfindung zu erzielen.

Sofern der Arbeitnehmer einen anrechenbaren Zwischenverdienst erzielt hat, darf er diesen in einem Zahlungsprozess nicht einfach verschweigen und den vollen (bisher) aufgelaufenen Lohn einklagen. Relevant für die Anrechnung ist hierbei der jeweilige Zeitraum, in dem der Zwischenverdienst tatsächlich verdient wurde, nicht aber wann dieser tatsächlich vom neuen Arbeitgeber ausgezahlt wird.

Andernfalls könnte der Arbeitnehmer in Absprache mit dem neuen Arbeitgeber mit der Auszahlung warten, bis das Gerichtsverfahren abgeschlossen ist. In Zweifelsfällen sollte der (bisherige) Arbeitgeber im Wege einer sogenannten Widerklage einen Auskunftsanspruch über die Höhe des erzielten Zwischenverdienstes analog § 74c Abs. 2 HGB geltend machen.

Besteht Grund zu der Annahme, dass die Angaben des Arbeitnehmers über die Höhe seines Zwischenverdienstes unvollständig sind, hat der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung in Bezug auf die von ihm mitgeteilten Zwischenverdienste.

Hinweispflicht bei drohender Insolvenz: Was Berater wissen müssen

Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und andere Berater sind in ihrer beruflichen Praxis auch ohne ein ausdrückliches insolvenzrechtliches Mandat verpflichtet, ihre Mandanten auf eine drohende Insolvenz aufmerksam zu machen. Dabei ist jedoch keine ausdrückliche Aufforderung zur Stellung eines Insolvenzantrags notwendig. Es gibt allerdings Szenarien, in denen eine Haftung trotz eines unterlassenen oder unzureichenden Hinweises ausgeschlossen sein kann, insbesondere dann, wenn sich der Mandant nicht entsprechend der erhaltenen Beratung verhält oder verhalten hätte.

Besprechung des Urteils des Oberlandesgerichts Köln vom 25.01.2023 - 16 U 179/21- und Beschluss des Oberlandesgerichts München vom 11.08.2023 - 5 W 774/23e.

I. Die Hinweispflicht im Gesetz und in der Rechtsprechung

§ 102 StaRUG hat eine Hinweispflicht für Steuerberater und -bevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Rechtsanwälte gesetzlich verankert: Diese müssen den Mandanten, wenn sie dessen Insolvenzreife festgestellt haben, auf den Insolvenzgrund und die rechtlichen Folgen hinweisen. Das gilt auch, wenn das Mandat keine ausdrückliche Insolvenzberatung umfasst und die Insolvenzreife nur „bei Gelegenheit“ im Rahmen der Mandatsausübung entdeckt wurde. Dies setzt voraus:

- Die Anhaltspunkte für eine Insolvenzreife müssen offenkundig sein.
- Der Berater muss annehmen, dass dem Mandanten die Insolvenzreife nicht bewusst ist.

Insolvenzreife bedeutet, es muss ein Insolvenzgrund nach den §§ 17 bis 19 InsO vorliegen, also eine (drohende) Zahlungsunfähigkeit oder eine Überschuldung.

Diese Hinweispflicht an sich ist nicht neu, sondern nur die gesetzliche Fassung einer Pflicht, die der Bundesgerichtshof (BGH) schon in einer Entscheidung aus 2017 zum Aktenzeichen-IX ZR 285/14 getroffen hat.

II. Folgende Fragen stellen sich für den Berater bzw. Prüfer:

1. Wie weit muss der Hinweis und die Belehrung der Rechtsfolgen gehen?
2. Entlastet es den Berater, wenn der Mandant sich als beratungsresistent erweist?

Genau um diese Punkte ging es bei den Entscheidungen der Oberlandesgerichte Köln und München.



Rechtsanwalt Karsten Dumrath

III. Der Fall beim Oberlandesgericht Köln

Die F GmbH meldete im Juni 2016 Insolvenz an. Ihr Geschäftsführer war unter anderem Herr B. Der Insolvenzverwalter machte gegen die Steuerberaterin der F GmbH Ansprüche aus Insolvenzverschleppungshaftung und wegen Ein- und Auszahlungen im Stadium der Insolvenzreife ab Anfang 2014 geltend. Insgesamt verlangte er über 570.000,00 Euro von ihr. Ein erhebliches Mitverschulden des Herrn B am Schaden war darin schon berücksichtigt.

Der Verwalter machte geltend:

- Die Steuerberaterin habe den Hinweis auf die Insolvenzreife unterlassen, als spätestens Ende 2013 klar war, dass die Gesellschaft überschuldet war und keine Fortführungsaussichten gegeben waren.
- Auch hätten keine Fortführungswerte im Jahresabschluss 2012 angesetzt werden dürfen, d. h. der nicht gedeckte Fehlbetrag, der sich schon bei unterstellter Fortführung ergab, war tatsächlich noch viel höher als von der Beraterin ausgewiesen. Es lagen nämlich Umstände vor, die die Fortführungsfähigkeit in Frage stellten.

Bereits Anfang 2013 habe es Krisengespräche unter anderem mit Herrn B und dem Prokuristen der GmbH gegeben. Die Zahlungsunfähigkeit der F GmbH war schon damals nur durch Zahlungen der Ehefrau des Herrn B und des Prokuristen abgewendet worden. Darauf stützte der Verwalter seine Ansicht, eine Fortführung der Gesellschaft sei zweifelhaft gewesen.

Erst Ende 2013 war der Jahresabschluss für 2012 endgültig erstellt. Der Jahresfehlbetrag hatte sich gegenüber den vorläufigen Werten noch einmal erhöht. Einen Hinweis an die Geschäftsführung auf die Prüfung einer möglichen Insolvenzreife erteilte die Steuerberaterin nicht.



Der längst fällige Antrag wurde erst 2016 gestellt. Da war die Gesellschaft nicht nur überschuldet, sondern auch eindeutig zahlungsunfähig.

In dem Rechtsstreit wurde Herr B als Zeuge vernommen. Dabei stellte sich heraus, dass dieser offensichtlich gar nicht über den Umfang seiner Pflichten als Geschäftsführer unterrichtet war. Insbesondere die Bedeutung der Überschuldung und die Insolvenzantragspflicht in diesem Fall war ihm völlig unbekannt bzw. er zog daraus falsche Schlüsse.

Außerdem gab er an, nur bei einem eindeutigen Hinweis, er müsse den Antrag zwingend stellen, hätte er noch vor 2016 entsprechend gehandelt. Die Liquidität sei aber vor 2016 immer gegeben gewesen.

IV. Die Entscheidung des OLG Köln

Das OLG hat die Klage abgewiesen. Die Gründe in Kürze:

Verschulden der Beraterin ...

Das Oberlandesgericht Köln hat der Beraterin deutlich ins Stammbuch geschrieben, sie habe in der Tat spätestens bei Vorliegen des Jahresabschlusses 2012 Hinweise auf die Insolvenzreife bzw. auf die genaue Beobachtung der Fortführungsreife der GmbH erteilen müssen. Dies habe sie unterlassen. Die Beraterin habe zwar nicht sagen müssen „Sie müssen den Antrag (wegen Überschuldung) stellen!“ Ein Hinweis, dass die Geschäftsführung die Fortführungsfähigkeit wegen Überschuldung hätte prüfen müssen, hätte genügt. Auch sei der nicht gedeckte Fehlbetrag im Jahresabschluss 2012 fehlerhaft ausgewiesen; schon seinerzeit hätte nicht mehr mit den Fortführungswerten gerechnet werden dürfen. Denn die Gesellschaft hangelte sich von Zahlungstermin zu Zahlungstermin; es habe an der Durchfinanzierung gefehlt.

... aber beratungsresistenter Mandant

Letztlich kam der Beraterin zugute, dass Herr B sich bezüglich der Überschuldung als vollständig rechtsblind erwiesen hatte. Das habe die Beweisaufnahme eindrucklich bestätigt.

Auch einen deutlichen Hinweis, er müsse den Insolvenzantrag wegen Überschuldung stellen, hätte Herr B ignoriert. Davon war das Oberlandesgericht überzeugt. Erst als die Liquidität Anfang 2016 wegbrach, also die Kasse bereits leer war, wurde der Antrag gestellt.

Die Beraterin kam in diesem Fall wegen des Mitverschuldensanteils von 100 Prozent seitens Herrn B noch einmal davon.

Eigener Einwurf:

Die fehlende Kausalität zwischen unterlassenem Hinweis und Schaden hat die Beraterin vor großem Unheil bewahrt. Auf das Motto „Et hätt noch immer jottejange“ sollte sich aber kein Steuerberater oder anderer Berater verlassen.

V. Der Fall beim Oberlandesgericht München

Dort beehrte der Insolvenzverwalter Prozesskostenhilfe für einen Rechtsstreit gegen die Wirtschaftsprüferin der Schuldnerin. Dazu musste u. a. die Klage hinreichende Aussicht auf Erfolg haben.

Die Schuldnerin vertrieb mit anderen Schwestergesellschafteten Kapitalanlageprodukte, und zwar auch an Verbraucher. Die Anlagebedingungen, auch den Verbrauchern gegenüber enthielten Rangrücktrittsvereinbarungen. Es war und ist streitig, ob solche Vereinbarungen überhaupt gegenüber Verbrauchern wirksam sind. Die Gerichtsentscheidungen hierzu sind unterschiedlich.

Schon 2018 wies die Schuldnerin im Jahresabschluss, den die Prüferin testiert hatte, ein negatives Eigenkapital aus. Nur aufgrund wirksamer Rangrücktrittsvereinbarungen bestand keine Insolvenzreife durch Überschuldung.

Die Prüferin schrieb in den Lagebericht zum Jahresabschluss 2018: „Die Gesellschaft weist zum 31.12.2018 einen nicht durch Vermögenseinlagen gedeckten Fehlbetrag aus. Eine Überschuldung im Sinne der InsO ist aufgrund der Rangrücktrittsvereinbarungen in den der Gesellschaft gewährten Nachrangdarlehen nicht gegeben.“

Der Verwalter behauptete, die Prüferin hätte von einer Unwirksamkeit der Nachrangvereinbarung ausgehen und auf die bestehende Überschuldung im Sinne der Insolvenzordnung hinweisen müssen. Für diesen Fall hätte der Geschäftsführer der Schuldnerin den Antrag auf Verfahrenseröffnung gestellt.

VI. Die Entscheidung des Oberlandesgerichts München

Das OLG hat die beantragte Prozesskostenhilfe mangels Erfolgsaussichten versagt.

Hinweis der Prüferin war ausreichend ...

Die Prüferin hat mit ihrem Hinweis im Lagebericht deutlich gemacht, dass die insolvenzrechtliche Überschuldung nur bei wirksam vereinbartem Nachrang entfiel. Ob der Nachrang wirksam vereinbart war, oblag aber der rechtlichen Prüfung durch den Geschäftsführer.

... und beratungsgerechtes Verhalten war nicht zu erwarten

Der Geschäftsführer, so das Oberlandesgericht München weiter, hätte sich aber auch bei einem (noch) deutlicheren Hinweis nicht beratungsgerecht verhalten.

Bei der Prüfung, ob eine hinreichende Aussicht auf Erfolg besteht, darf das Gericht Beweise auch vorab würdigen. Diese Würdigung sprach aber klar gegen eine Erfolgsaussicht für den Verwalter.

Denn das OLG kannte das Verhalten des Geschäftsführers aus parallel geführten Rechtsstreiten. Beim OLG München waren nämlich Berufungen bezüglich der Nachrangvereinbarungen zweier Schwestergesellschaften der Schuldnerin anhängig. Mehrere Landgerichte hatten zuvor die Unwirksamkeit der Nachrangvereinbarungen festgestellt. Es erfolgte aber nicht etwa der Insolvenzantrag, sondern für die Schwestergesellschaften legte der Geschäftsführer Rechtsmittel ein. Dabei berief

er sich auf Gutachten, die die Rechtsfrage anders sahen als die Landgerichte.

Das OLG München schloss daraus: Der Geschäftsführer der Schuldnerin verteidigte sein Geschäftsmodell unbedingt und über alle Bedenken hinweg. Er hätte auch bei noch deutlicheren Hinweisen der Prüferin keinen Insolvenzantrag gestellt.

Fazit

Auch wenn kein insolvenzrechtliches Mandat besteht, müssen bestimmte Berater (insbesondere Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte) von sich aus Hinweise erteilen, wenn sie eine Insolvenzreife erkennen.

Eine direkte Aufforderung, den Insolvenzantrag zu stellen, wird nicht geschuldet.

Auch wenn der Hinweis im Einzelfall nicht deutlich genug erteilt sein sollte, kann im Einzelfall eine Haftung entfallen, wenn der Mandant nicht auf die Hinweise reagiert (hätte). Der unterlassene Hinweis muss also ursächlich für den verspäteten Insolvenzantrag gewesen sein.

Wird deutlich, dass ein Mandant nicht entsprechend dem Hinweis handeln würde, hat ein beabsichtigter Rechtsstreit bereits keine Aussicht auf Erfolg.



Jetzt mehr über unsere Leistungen erfahren!

Laden Sie kostenlos unseren Unternehmensflyer herunter.

www.buchalik-broemmekamp.de/ueber-uns/

Versagung der Restschuldbefreiung: Besteht eine Amtsermittlungspflicht?

Gläubiger, die einen Versagungsantrag gegen ihren Schuldner stellen wollen, sollten sich nicht darauf beschränken, einzelne Passagen aus den vorgelegten Berichten des Verwalters zu zitieren, die ihrer Ansicht nach bereits ein Fehlverhalten des Schuldners belegen, sondern genau prüfen, ob damit bereits ein Versagungsantrag schlüssig begründet ist. Darüber hinaus sollten sich aber auch die Gläubiger insgesamt darüber im Klaren sein, dass Bagatellverstöße kaum die harte Sanktion der Versagung der Restschuldbefreiung rechtfertigen.

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesgerichtshofes zur Versagung der Restschuldbefreiung zeigt die Schwierigkeiten der Gläubiger auf, einen entsprechenden erfolgreichen Antrag gegenüber ihrem Schuldner stellen zu können (vgl. BGH, Beschl. v. 70.03.2024 - IX ZB 47/22).

Worum geht es?

Mit dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde dem Schuldner die Restschuldbefreiung für den Fall in Aussicht gestellt, dass er seinen Obliegenheiten nachkommt und Versagungsgründe nicht vorliegen. Der Schuldner ist von Beruf Maschinenbauingenieur. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt laut Bericht der Insolvenzverwalterin EUR 1.700,00.

Zudem wurde dem Schuldner ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, woraus sich ein zusätzlicher monatlicher Bruttoverdienst in Höhe von EUR 1.012,70 für ihn ergab. Die sich aus dem Gesamteinkommen von EUR 2.712,70 errechneten pfändbaren Beträge führte der Schuldner an die Insolvenzverwalterin ab. Unter Bezugnahme auf den Bericht der Insolvenzverwalterin hat ein Gläubiger die Versagung der Restschuldbefreiung beantragt, weil der Schuldner seine Erwerbsobligenheiten verletzt habe.

Daraufhin hat das Insolvenzgericht dem Schuldner die Restschuldbefreiung versagt. Die hiergegen erhobene sofortige Beschwerde des Schuldners war erfolglos. Das Beschwerdegericht hat nach Einholung einer Auskunft der Bundesagentur für Arbeit das Vorliegen der Voraussetzungen einer Versagung der Restschuldbefreiung gemäß § 290 Abs. 1 Nr. 7 InsO bejaht.

Es führte aus, dass die vom Schuldner ausgeübte Erwerbstätigkeit in Anbetracht seiner beruflichen Qualifikation nicht den an ihn zu stellenden Anforderungen entspreche. Bei einem anderen Arbeitgeber habe er ein Bruttogehalt von EUR 6.513,00 bis EUR 6.900,00 im Monat erzielen können. Aus diesem Grunde sei sein tatsächliches Bruttoeinkommen von monatlich EUR 1.700,00 im Vergleich unangemessen niedrig.



Rechtsanwalt Mike Zerbst

Zudem sei mit einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Schuldner bei Vornahme der ihm obliegenden, tatsächlich aber vollständig unterbliebenen Bemühungen eine höher bezahlte Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen gefunden hätte. Nichtsdestotrotz hatte die Rechtsbeschwerde des Schuldners gegen die Versagung der Restschuldbefreiung Erfolg.

Der Bundesgerichtshof hob die angefochtene Entscheidung sowie den vorangegangenen Beschluss des Insolvenzgerichts auf und verwarf den Antrag auf Versagung der Restschuldbefreiung als unzulässig. Denn der Versagungsantrag war bereits unzulässig.

Zwei leitende Grundsätze tragen diese Entscheidung, die der Gläubiger als ungerecht empfunden haben dürfte. Zum einen greift die Amtsermittlungspflicht des Insolvenzgerichts zu den Voraussetzungen eines Versagungstatbestandes erst ein, wenn der Antrag auf Versagung der Restschuldbefreiung zulässig ist. Zum anderen ist ein Versagungsantrag nur zulässig, wenn das Vorliegen eines Versagungsgrundes schlüssig dargelegt und erforderlichenfalls glaubhaft gemacht ist. Dabei ist ausschließlich der bis zum Schlusstermin gehaltene und glaubhaft gemachte Vortrag des Antragstellers zu berücksichtigen.

Amtsermittlungspflicht setzt erst ein, wenn der Gläubiger den Versagungsgrund glaubhaft gemacht hat

Prinzipiell kann der Antrag auf Versagung der Restschuldbefreiung bis zum Schlusstermin gestellt werden. Er ist nur zulässig, wenn ein Versagungsgrund glaubhaft gemacht wird. Dabei ist es ausschließlich Sache des Gläubigers, bis zum Schlusstermin die zur Glaubhaftmachung notwendigen Beweismittel beizubringen. Ausnahmsweise genügt eine schlüssige Darstellung der Tatsachen, wenn der antragstellende Gläubiger den Versagungsantrag auf unstrittige Tatsachen stützt.



Auch wenn die vom Antragsteller behaupteten Tatsachen vorliegend unstreitig blieben und deshalb keiner Glaubhaftmachung bedurften, war der Versagungsantrag des Gläubigers dennoch unzulässig. Denn allein auf der Grundlage der von ihm bis zum Schlusstermin angeführten Tatsachen, die er dem Bericht der Insolvenzverwalterin entnommen hatte, waren die Voraussetzungen eines Versagungsgrundes noch nicht erfüllt.

Hinzu kommt, dass der unschlüssige Vortrag des Gläubigers innerhalb dieses kontradiktorisch ausgestalteten Verfahrensabschnitts weder die Pflicht noch die Befugnis zur amtsseitigen Ermittlung weiteren Sachverhaltes begründet hat. Weil außerdem das Nachschieben und die Glaubhaftmachung von Versagungsgründen im Beschwerdeverfahren unzulässig sind und deshalb die erst nach dem Schlusstermin und im Zuge der Amtsermittlung erlangten Erkenntnisse der Bundesagentur für Arbeit nicht berücksichtigt werden durften, war der Versagungsantrag unzulässig.

Aus diesem Grunde waren die Voraussetzungen des Versagungsgrundes nach § 290 Abs. 1 Nr. 7 InsO mit dem Vorbringen des Gläubigers nicht erfüllt. Denn nach dessen Antrag war davon auszugehen, dass der Schuldner einerseits ein monatliches Bruttoeinkommen in Höhe von EUR 2.712,70 bezog und er andererseits bei gehörigem Bemühen an anderer Stelle EUR 2.800,00 brutto im Monat hätte verdienen können.

Dies ist jedoch nicht zu beanstanden. Es kommt nicht darauf an, ob der Schuldner ein monatliches Bruttogehalt von bis zu EUR 6.900,00 hätte erzielen können, wie es ihm erst nach dem Schlusstermin und nur amtsseitig angekreidet worden ist.

Das vom Schuldner erzielte Geldeinkommen und die von ihm bezogene Sachleistung waren gemäß § 850 e Nr. 3 S. 1 ZPO zu einem Gesamteinkommen in Höhe von EUR 2.712,70 brutto zu addieren. Die erhaltenen Bezüge und der Ansatz des Dienstwagens mit EUR 1.012,70 brutto im Monat waren als tatsächliches Einkommen des Schuldners unstreitig. Den hieraus pfändbaren Betrag hatte der Schuldner ebenso unstreitig an die Masse abgeführt.

Dass der Schuldner keine angemessene Erwerbstätigkeit ausübte oder die tatsächlich erzielte Vergütung des Schuldners unangemessen niedrig war, hat der Gläubiger in seinem Versagungsantrag nicht hinreichend dargelegt. Dieses wurde in dem Bericht der Insolvenzverwalterin, auf den sich der Antragsteller ausschließlich berufen hat, auch nicht erwähnt.

Dementsprechend beschränkt sich das vom Gläubiger zur Begründung seines Antrags herangezogene Fehlverhalten des Schuldners auf die nicht klar umrissene Aussage, dass der Schuldner ein höheres Gehalt hätte erzielen können. Mangels entsprechender Glaubhaftmachung war der Versagungsantrag unzulässig. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die vom Beschwerdegericht erst nach dem Schlusstermin durchgeführte Amtsermittlung ergeben hat, dass ein Maschinenbauingenieur tatsächlich weitaus mehr verdienen kann als die besagten EUR 2.712,70.

Denn die Sperre, die der Schlusstermin für die Plausibilisierung und Glaubhaftmachung von Versagungsgründen bildet, darf nicht unterlaufen werden. Andernfalls hätte Gläubiger die Möglichkeit, einen unzulässigen indes fristwahrenden Versagungsantrag zu stellen, um diesen dann erst im Beschwerdeverfahren nachzubessern und schlüssig zu machen.

Demzufolge hatte hier die Differenz zwischen dem möglichen Bruttoeinkommen des Schuldners in Höhe von EUR 6.900,00, das die Bundesagentur für Arbeit im Beschwerdeverfahren angegeben hat und dem unstreitigen Schuldnerereinkommen in Höhe von EUR 2.712,70 außer Betracht zu bleiben. Zu berücksichtigen ist nur die vom Gläubiger vorgetragene Abweichung zwischen dem erzielten Verdienst und einem erzielbaren Einkommen von EUR 2.800,00, die aber mit gerade mal EUR 87,30 nicht dazu führt, dass die vom Schuldner ausgeübte Tätigkeit keine angemessene Erwerbstätigkeit im Sinne des § 287 b InsO darstellt.

Die Ausblendung der vom Beschwerdegericht von Amts wegen gewonnenen Erkenntnisse für die Entscheidung über den Versagungsantrag dürfte für den Gläubiger ärgerlich sein, hätte sein Antrag damit doch durchaus erfolgreich sein können.

Letzten Endes war es aber sein unzulässiger Versagungsantrag, der dem verheißungsvollen Amtsermittlungsverfahren entgegengestanden hat. Womit die Quintessenz bleibt, dass sich Gläubiger, die einen Versagungsantrag gegen ihren Schuldner stellen wollen, nicht damit begnügen sollten, pauschal auf den Verwalterbericht zu verweisen.

Strategische Planung: Was Unternehmenspläne leisten können und wo Grenzen liegen

Unternehmenspläne sind ein unverzichtbares Instrument für die strategische Ausrichtung und langfristige Entwicklung eines Unternehmens. Sie dienen dazu, Ziele zu setzen, Ressourcen effektiv einzusetzen und den Erfolg des Unternehmens in einer zeitlichen Dimension abzubilden. Doch trotz ihrer Bedeutung gibt es Grenzen hinsichtlich der Erwartungen, die an Unternehmenspläne gestellt werden können. In diesem Artikel werden wir die Herausforderungen und Grenzen der Erwartungshaltung an Unternehmenspläne genauer betrachten.

Unsicherheit und Komplexität

Eine der größten Herausforderungen bei der Erstellung von Unternehmensplänen ist die Unsicherheit und Komplexität der Geschäftswelt. Externe Faktoren wie Marktschwankungen, politische Entwicklungen und technologische Veränderungen können die Geschäftsaussichten erheblich beeinflussen und die Genauigkeit von Prognosen einschränken. Vielfältige interne und externe Faktoren wirken in voneinander abhängenden Beziehungen auf das Unternehmensgeschehen und letztendlich auch auf den Unternehmenserfolg. Die daraus resultierende Komplexität erfordert zum einen Relevanzfilter sowie die Absicherung qualitativ geeigneter Daten.

Dynamik des Geschäftsumfelds

Das Geschäftsumfeld ist ständigen Veränderungen unterworfen, die eine langfristige Planung erschweren. Neue Wettbewerber können auftreten, Kundenpräferenzen können sich ändern, und neue Technologien können ganze Branchen revolutionieren. In einem solch dynamischen Umfeld müssen Unternehmen flexibel sein und ihre Pläne regelmäßig anpassen, um die gewünschten operativen und strategischen Entscheidungen zu untermauern.

Begrenzte Ressourcen

Unternehmenspläne basieren auf einer Vielzahl von Annahmen über Ressourcenverfügbarkeit und -allokation. Doch oft sind die Ressourcen eines Unternehmens begrenzt, sei es in Bezug auf finanzielle Mittel, Personal oder Zeit. Unternehmen müssen daher Prioritäten setzen und Entscheidungen treffen, welche Projekte und Initiativen vorrangig sind. Dies kann dazu führen, dass einige Ziele und Pläne aufgrund begrenzter Ressourcen nicht umgesetzt werden können.



André Lehmann, Project Manager Finance, plenovia GmbH

Menschliche Faktoren

Unternehmenspläne werden von Menschen erstellt und umgesetzt, und daher sind sie auch von menschlichen Faktoren beeinflusst. Dies kann zu Fehleinschätzungen, persönlichen Gewichtungen von Prämissen und Interpretationsfehlern führen, die die Effektivität von Unternehmensplänen beeinträchtigen können. Darüber hinaus können unzureichende Kommunikation und mangelnde Einbindung der für die Planumsetzung verantwortlichen Mitarbeiter dazu führen, dass Pläne nicht erfolgreich umgesetzt werden. Deshalb sollte zu jeder Planung, deren Prämissen umzusetzende Maßnahmen beinhalten, ein entsprechendes Maßnahmenmanagement implementiert werden.

Unvorhergesehene Krisen

Trotz aller Planung und Vorbereitung können Unternehmen von unvorhergesehenen Krisen getroffen werden, sei es eine Naturkatastrophe, eine Pandemie oder eine Finanzkrise. Solche Ereignisse können die Geschäftsaktivitäten stark beeinträchtigen und die Umsetzung von Unternehmensplänen zunichte machen. Unternehmen müssen daher auch auf solche Eventualitäten vorbereitet sein und über flexible Pläne verfügen, um auf Krisen reagieren zu können.

Fazit

Insgesamt zeigen diese Punkte, dass Unternehmenspläne zwar ein wichtiges Instrument für die strategische Ausrichtung eines Unternehmens sind, aber auch ihre Grenzen haben. Unternehmen müssen sich dieser Grenzen bewusst sein und flexibel sein, um sich an veränderte Bedingungen anzupassen und langfristig erfolgreich zu sein.



Audios – viele interessante Artikel jetzt auch zum Anhören!

Sie sind auf dem Weg in den Feierabend und möchten Ihre Zeit sinnvoll nutzen, gehen joggen oder möchten sich beim Kochen nebenbei informieren? Wer nicht lesen will, kann zuhören: Unser Audio-Angebot ist besonders praktisch, wenn Sie gerade keine Hand frei haben oder einfach nur hören statt lesen wollen.

Im BBR Audio-Bereich bieten wir Ihnen ab sofort ausgewählte Artikel unserer Website zum Anhören, die wir fortlaufend erweitern. Ideal für alle, die viel unterwegs sind und sich gerne etwas vorlesen lassen!

Die Zahlungs-
unfähigkeit



Der Restrukturie-
rungsplan



Der GmbH-
Geschäftsführer



Jetzt anhören

Rückblick: Das BBR Meet & Greet 2024!

Am 20. Juni 2024 war es endlich soweit: Unser neues Veranstaltungsformat „BBR Meet & Greet Netzwerktreffen Insolvenz & Sanierung“ fand in der außergewöhnlichen Atmosphäre des Place to be Forty Four in Düsseldorf statt! Mit einem spektakulären Blick über die Dächer Düsseldorfs bot die Veranstaltung in jeder Hinsicht gute Aussichten und den perfekten Rahmen für einen inspirierenden und unterhaltsamen Abend.

Große Resonanz und noch großartigere Stimmung

100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind unserer Einladung gefolgt und machten die Veranstaltung zu einem großen Erfolg. Die Stimmung war von Anfang an bestens, was nicht zuletzt an der Begrüßung durch BBR-Partner und Geschäftsführer Dr. Utz Brömmekamp und unserem hochkarätigen Keynote-Speaker, Professor Philip Meissner, lag. Mit seinem fesselnden und kurzweiligen Vortrag „Krise heißt entscheiden – doch wie geht das?“ zog er die Zuhörenden in seinen Bann.

Interessantes Gedankenexperiment und überraschende Erkenntnisse

Professor Meissner, eine der führenden Stimmen für KI-basierte Entscheidungsprozesse und Zukunftstechnologien, lud die Anwesenden zu einem spannenden Gedankenexperiment ein. Seine plakativen Beispiele regten uns dann nicht nur zum Nachdenken an, sondern führten auch zu verblüffenden Erkenntnissen – das zeigte die lebhafteste Diskussion und der rege Austausch! Sein Blick über den Tellerrand unserer täglichen Arbeit im Insolvenz- und Sanierungsbereich gab Denkanstöße, die eigene Wahrnehmung zu hinterfragen und den Fokus nicht nur auf das Treffen von Entscheidungen, sondern vor allem auch auf den vorangegangenen Entscheidungsprozess zu richten. Sehr inspirierend!

Networking und Austausch in Rooftop-Atmosphäre

Nach dem Vortrag und der lebhaften Diskussion nutzten unsere Gäste die beeindruckende Atmosphäre auf der Dachterrasse für einen intensiven Austausch. Das Wetter hätten wir uns noch etwas sonniger gewünscht.



Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

Aber mit Blick auf die heftigen Regenfälle dieses Jahres waren wir froh, dass es von oben trocken blieb und wir das Rooftop-Flair genießen konnten. Kühle Getränke und ein leckeres Flying Buffet rundeten das schöne Ambiente ab. Natürlich hatten wir auch an die Fußballfans gedacht: Das Spiel Italien – Spanien konnten die EM-Afficionados selbstverständlich ab 21:00 Uhr live mitverfolgen.

Fazit: Wir freuen uns schon jetzt auf das BBR Meet & Greet 2025

Das BBR Meet & Greet 2024 hat gezeigt, wie wichtig und bereichernd der persönliche Austausch ist. Gerade in der heutigen Zeit, in der die digitale Kommunikation oft im Vordergrund steht, hat sich einmal mehr bestätigt, wie wichtig persönliche Treffen sind, um Erfahrungen auszutauschen, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Kontakte zu intensivieren.

Der inspirierende Vortrag, die ausnahmslos netten und anregenden Gespräche und der lebendige Dialog haben aus meiner Sicht auch dazu beigetragen, neue Perspektiven zu gewinnen, die in der täglichen Zusammenarbeit wertvoll sind. Vielen Dank an alle, die diesen Abend so besonders gemacht haben! Und weil es so ein schöner Abend war, freuen wir uns schon jetzt auf das BBR Meet & Greet 2025!



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! Besuchen und abonnieren Sie unseren [BBR YouTube-Channel](#).

BBR [talk] Folge 4: Robert Buchalik zur Kreativität in der Restrukturierung

Rechtsanwalt Robert Buchalik, Partner, Rechtsanwalt

Die Restrukturierung eines Unternehmens erfordert hohe Fachkompetenz. Zudem müssen viele Beteiligte miteinander koordiniert und die Fäden zusammengehalten werden. Aber kann und muss man in der Restrukturierung auch kreativ sein? Rechtsanwalt Robert Buchalik liefert interessante Einblicke im Interview mit Detlef Fleischer, EXISTENZ Magazin.

Jetzt anschauen



BBR [talk] Folge 3: Philipp Wolters zur Resilienz in der Insolvenzberatung

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

Resilienz wird in vielen Zusammenhängen diskutiert. Doch welche Bedeutung hat Resilienz in der Insolvenzberatung? Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht Philipp Wolters LL. M. (UK) beantwortet diese Frage im Interview mit Detlef Fleischer, EXISTENZ Magazin.

Jetzt anschauen



BBR [talk] Folge 2: Andreas Weißelberg zu den Herausforderungen der Insolvenz in Eigenverwaltung

Andreas Weißelberg, Geschäftsführer der plenovia GmbH

Wie wichtig es ist, dass Berater genau zuhören, wenn sie ein Unternehmen in der Krise erfolgreich sanieren wollen? In der aktuellen Folge diskutieren Andreas Weißelberg, Geschäftsführer der plenovia GmbH, und Detlef Fleischer, Herausgeber des EXISTENZ Magazins, über die komplexen Herausforderungen der Eigenverwaltung bei Unternehmenssanierungen.

Jetzt anschauen



▶ UNSER NEUES VIDEOFORMAT



NEU

Was bewegt die Wirtschaft? Welche Entwicklungen zeichnen sich in unserer Branche ab? Welche aktuellen Themen liegen auf dem Tisch?

Gemeinsam mit Detlef Fleischer, Herausgeber EXISTENZ Magazin, beleuchten und diskutieren wir in unserem neuen Format, dem monatlichen **BBR [talk]**, spannende und relevante juristische und betriebswirtschaftliche Fragen.

Wer diese nicht verpassen möchte, sollte unseren YouTube-Channel abonnieren!

Zum Abo hier entlang



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 gerne eine E-Mail an Frau Stefanie Rippin unter: rippin@bbr-law.de

Zur Übersicht



Der (vorläufige) Gläubigerausschuss

Der Gläubigerausschuss-Leitfaden gibt den Mitgliedern eines (vorläufigen) Gläubigerausschusses einen umfassenden Überblick über ihre Rechte und Pflichten.

6. vollständig überarbeitete Auflage, 2024

Herausgeber: Robert Buchalik, Prof. Dr. Hans Haarmeyer, Alfred Kraus
ISBN 978-3-947456-15-4



Operative und bilanzielle Sanierung von Krankenhäusern unter Insolvenzschutz

Der Ratgeber für das Klinikmanagement zeigt die Möglichkeiten der operativen und bilanziellen Sanierung durch ein Eigenverwaltungs- bzw. Schutzschirmverfahren auf.

1. Auflage 2023

Herausgeber: Robert Buchalik, Dr. Jasper Stahlschmidt, Dr. Nicolas Krämer, Andreas Weißberg
ISBN 9-783947-456147



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



Konsortialkreditgeschäft: Kredit- & Sicherheitenverträge in der Praxis

Das Praktikerhandbuch enthält Praxistipps und Checklisten für die tägliche Arbeit im Konsortialkreditgeschäft.

5. Auflage 2023

465 Seiten

Mitautor: Jochen Rechtmann
ISBN: 978-3-95725-999-8

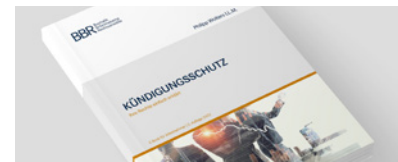


The new restructuring law from an investors point of view

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 I 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



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

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 ist die aktuelle Wirtschaftslage existenzbedrohend. Was ist jetzt zu tun? Wir bieten Ihnen eine **kostenlose telefonische Insolvenz-Sprechstunde nach Terminvereinbarung** an. Unsere Experten für Insolvenz- und Sanierungsrecht geben Ihnen eine erste Einschätzung und beantworten erste Fragen.

[Jetzt anfragen](#)



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



Sascha Borowski

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

T +49 211 828 977-200
E borowski@bbr-law.de

1998 – 2023 BBR & PLENOVIA



**Buchalik Brömmekamp
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf

T **+49 211 828977200**

E **rechtsanwaelte@bbr-law.de**