BBR [news]

05
2025

Sanierungs- und Restrukturierungsberatung – Ihre Experten von BBR

Neue Perspektiven für Ihr Unternehmen

BAG kippt pauschale Verschwiegenheitsklauseln

Tücken des französischen Insolvenzverfahrens

Corporate Governance stärken

Eigenverwaltung erklärt

Rückblick: Turnaround Breakfast 2025

BBR
[news]

Inhaltsverzeichnis

EDITORIAL S. 03

THEMEN DES MONATS

Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen: BAG kippt pauschale Verschwiegenheitsklauseln S. 04
Rechtsanwalt Jürgen Bödiger, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Französisches Insolvenzverfahren: Fallstricke für deutsche Unternehmen S. 06
Rechtsanwalt Niels-Erik Zumbaum LL.M., Maître en droit

Sascha Borowski setzt deutliches Zeichen für Corporate Governance bei Vossloh S. 08
Rechtsanwalt Sascha Borowski, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

Eigenverwaltung erklärt: Strukturierte Sanierung nach dem deutschen Insolvenzrecht S. 10
Andreas Weißelberg, Geschäftsführer, plenovia GmbH I Gastbeitrag

Rückblick: TURNAROUND BREAKFAST April 2025 – Früh handeln. Besser steuern. S. 14
Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

AKTUELLES S. 14

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 Rechtsanwaltsgesellschaft mbH gern zur Verfügung.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht Sascha Borowski

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

was passiert, wenn die Verschwiegenheitspflicht im Arbeitsvertrag zu allgemein formuliert ist? Warum kann ein französisches Insolvenzverfahren für deutsche Unternehmen schnell teuer werden? Diese und weitere Fragen beleuchten wir in der aktuellen Ausgabe – praxisnah und auf den Punkt.

Freuen Sie sich außerdem auf einen starken Impuls für mehr Corporate Governance bei der Vossloh-Hauptversammlung, auf einen Einblick in die Eigenverwaltung als Chance zur Sanierung sowie auf Impressionen unseres ersten TURNAROUND BREAKFAST 2025 – bei dem wir einen Vormittag lang Erfahrungen ausgetauscht, unser Wissen geteilt und gute Gespräche geführt haben.

Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen: BAG kippt pauschale Verschwiegenheitsklauseln. Viele Arbeitsverträge enthalten Verschwiegenheitsverpflichtungen für die Arbeitnehmer. Sind diese jedoch zu weit gefasst und werden im Betrieb keine ausreichenden Maßnahmen zur Sicherung von Geschäftsgeheimnissen ergriffen, erweisen sie sich nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts für den Arbeitgeber als wertlos, wie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger aufzeigt.

Französisches Insolvenzverfahren: Fallstricke für deutsche Unternehmen. Das französische Insolvenzverfahren birgt für deutsche Unternehmen erhebliche Risiken – vor allem, wenn es um die Anmeldung offener Forderungen geht. Wer Fristen oder formale Anforderungen übersieht, verliert unter Umständen dauerhaft seine Ansprüche. Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Besonderheiten zu kennen und richtig einzuordnen. Niels-Erik Zumbaum LL.M., Rechtsanwalt und Maître en droit, veranschaulicht dies.

Sascha Borowski setzt deutliches Zeichen für Corporate Governance bei Vossloh. Im Rahmen der Hauptversammlung der Vossloh AG in Düsseldorf brachte ich als Vertreter der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) ein wichtiges Thema auf die Tagesordnung: die Einhaltung gesetzlicher Grenzen bei der Anzahl von Aufsichtsratsmandaten. Das Handelsblatt berichtete ausführlich.

Eigenverwaltung erklärt: Strukturierte Sanierung nach dem deutschen Insolvenzrecht. Die Eigenverwaltung ist eine besondere Form des Insolvenzverfahrens, bei der das Unternehmen unter Führung der eigenen Geschäftsleitung saniert wird. Andreas Weißelberg, Geschäftsführer der plenovia GmbH, erläutert in seinem Gastbeitrag die Ziele, Voraussetzungen und Chancen sowie insbesondere die Anforderungen an eine professionelle Vorbereitung und strukturierte Umsetzung des Verfahrens.

Rückblick:TURNAROUND BREAKFAST 2025 – Früh handeln. Besser steuern. Am 11. April 2025 haben wir gemeinsam mit unserer Schwestergesellschaft, der plenovia GmbH, und den InterimProfis zum ersten TURNAROUND BREAKFAST in unser Düsseldorfer Büro eingeladen, berichtet Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR. Die Resonanz war groß: Über 30 Teilnehmende, darunter Interim Managerinnen und Interim Manager aus Wirtschaft, Beratung und Unternehmensführung, nutzten den Vormittag, um sich zu informieren, auszutauschen und zu vernetzen.

Für Ihre Fragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Ihr Sascha Borowski
Rechtsanwalt

BBR
[news]

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger, Partner

Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen: BAG kippt pauschale Verschwiegenheitsklauseln

Viele Arbeitsverträge enthalten Verschwiegenheitsverpflichtungen für die Arbeitnehmer. Sind diese jedoch zu weit gefasst und werden im Betrieb keine ausreichenden Maßnahmen für die Sicherheit von Geschäftsgeheimnissen eingerichtet, erweisen sich nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.10.2024 (Az. 8 AZR 172/23) Verschwiegenheitsverpflichtungen für den Arbeitgeber als wertlos.

I. Der Fall

Die klagende Arbeitgeberin ist eine führende Herstellerin von Füllmaschinen für Lebensmittel und Getränke sowie des dazu passenden Verpackungsmaterials. Der beklagte Arbeitnehmer war jahrelang bei der Arbeitgeberin an der Weiterentwicklung der Produkte beteiligt und stand in engem Austausch mit den Mitarbeitern aus dem Bereich Forschung und Entwicklung.

In seinem Arbeitsvertrag war unter der Überschrift „Geheimhaltung“ vereinbart, dass er über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren wird. Die vorgenannte Verpflichtung bestand nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrags auch über die Beendigung des Arbeitsvertrags hinaus.

Der Arbeitnehmer schied durch Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus und nahm ein Arbeitsverhältnis beim Hauptkunden der klagenden Arbeitgeberin auf. Nach seinem Ausscheiden erfuhr die (ehemalige) Arbeitgeberin davon, dass der Arbeitnehmer noch während seines Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin verschiedene E-Mails an die Gesellschafter eines konkurrierenden Unternehmens versandt hatte, die detaillierte spezifische technische Daten über die Maschinen und Verpackungsmaterialien der Arbeitgeberin beinhalteten.

Die Arbeitgeberin war der Auffassung, dass es sich um einen Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen handelte und mahnte den ehemaligen Arbeitnehmer ab. Dieser verweigerte die Unterzeichnung einer strafbewehrten Unterlassungserklärung. Die ehemalige Arbeitgeberin nahm daraufhin den Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung der Weitergabe von bestimmten Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen in Anspruch. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht wies die hiergegen gerichtete Berufung zurück.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger

II. Die Entscheidung

Die Revision der Arbeitgeberin beim BAG hatte keinen Erfolg.

Ein Unterlassungsanspruch nach § 6 Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) besteht nicht. Nach der Entscheidung des BAG war die Arbeitgeberin nicht Inhaberin eines Geschäftsgeheimnisses in diesem Sinne. Nach der Legaldefinition des § 2 Nr. 1 GeschGehG liegt ein Geschäftsgeheimnis u. a. nur dann vor, wenn die Inhaberin diesbezüglich „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ durchführt bzw. errichtet. In Betracht kommen sowohl Zugangsbeschränkungen als auch vertragliche Sicherungsmechanismen. Im Streitfall muss derjenige, der sich auf den Schutz eines ihm zustehenden Geschäftsgeheimnisses beruft, darlegen, welche angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen er getroffen hat.

Dies konnte die klagende Arbeitgeberin aus Sicht des BAG nicht. Der Vortrag der Arbeitgeberin beschränkte sich lediglich auf pauschale Behauptungen zu technischen Sicherheitsmaßnahmen und zur IT-Sicherheit, die mangels Konkretisierung nicht ausreichten. Ferner fehlte es bei der Arbeitgeberin an arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsklauseln hinsichtlich **konkreter** Informationen und der Einrichtung eines Kontrollsystems.

Unabhängig vom GeschGehG hat das BAG auch geprüft, ob sich ein Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin aus der mit dem beklagten Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbarten Geheimhaltungsverpflichtung ergibt. Ansprüche aus dem GeschGehG und aus dem Arbeitsvertrag können nebeneinander bestehen.

Nach der Entscheidung des BAG war die im Arbeitsvertrag vereinbarte Geheimhaltungsverpflichtung jedoch unwirksam. Es handele sich um eine sog. Catch-All-Klausel (pauschale Verschwiegenheitsklausel), die uneingeschränkt und unendlich zur Verschwiegenheit verpflichten solle. Die im zu entscheidenden Fall vereinbarte arbeitsvertragliche Geheimhaltungsklausel bezog sich sowohl auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse als auch auf alle sonstigen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft und wurde über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus als zeitlich unbegrenzt vereinbart. Eine solch weit gefasste Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer im Rahmen der AGB-Kontrolle unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB.

Eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht kann sich bei einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers allenfalls auf einzelne, konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen. Eine umfassende Stillschweigensverpflichtung, wie sie im zugrundeliegenden Fall vereinbart wurde, schränkt demgegenüber die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers übermäßig ein und widerspricht dem gesetzlichen Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB. Im Rahmen einer neuen Tätigkeit, sei es als Angestellter oder Selbständiger, darf der Arbeitnehmer sein im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenes Erfahrungswissen einschließlich der Kenntnis von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen einsetzen und in den Kundenkreis des bisherigen Arbeitgebers eindringen. Eine uneingeschränkte Verschwiegenheitsklausel ohne zeitliche Begrenzung käme einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gleich.

III. Praxisfolgen

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass pauschale Verschwiegenheitsklauseln nach dem Gießkannenprinzip nicht funktionieren. Ein Arbeitgeber, der Interesse an einer (nachvertraglichen) Verschwiegenheitsverpflichtung des Arbeitnehmers hat, muss daher zweistufig vorgehen:

- Zunächst muss er im Arbeitsvertrag definieren, welche **konkreten, einzelnen Geschäftsgeheimnisse** geheim zu halten sind.

- Sodann ist eine derartige Verschwiegenheitsverpflichtung für die Zeit **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu befristen**. Hier bietet sich als Leitbild die maximale Zweijahresfrist aus den nachvertraglichen Wettbewerbsverboten gem. §§ 74 ff. HGB an.

Derartige Klauseln werden kaum für alle Arbeitnehmer eines Betriebs relevant sein, sondern nur für einen bestimmten Personenkreis. Empfehlenswert ist, die (nachvertragliche) Verschwiegenheitsverpflichtung im Hinblick auf den sich ändernden Umfang und Inhalt während des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer Zusatzvereinbarung zu regeln und von Zeit zu Zeit zu überprüfen und anzupassen.

Zusätzlich hat der Arbeitgeber im Betrieb **Sicherungsmaßnahmen**, wie z. B. Zugangskontrollen oder IT-Sicherheit, zu installieren, die den Geheimnisschutz gewährleisten. Die Sicherungsmaßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum wirtschaftlichen Wert des zu schützenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisses stehen.

Alternativ kann der Arbeitgeber die **Vereinbarung eines „klassischen“ nachvertraglichen Wettbewerbsverbot** in Betracht ziehen. Dieses ist umfassender als eine Verschwiegenheitsverpflichtung, setzt aber zu seiner Verbindlichkeit die Vereinbarung der Zahlung einer Karenzentschädigung durch den Arbeitgeber voraus, die mindestens 50 Prozent der zuletzt bezogenen Vergütung betragen muss.

BBR
[news]

Rechtsanwalt Niels-Erik Zumbaum LL.M., Maître en droit

Französisches Insolvenzverfahren: Fallstricke für deutsche Unternehmen

Das französische Insolvenzverfahren birgt für deutsche Unternehmen erhebliche Risiken – vor allem, wenn es um die Anmeldung offener Forderungen geht. Wer hier Fristen oder formale Anforderungen übersieht, verliert unter Umständen dauerhaft seine Ansprüche. Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Besonderheiten und Fallstricke frühzeitig zu kennen und richtig einzuordnen.

I. Rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Das französische Insolvenzrecht ist im französischen Handelsgesetzbuch (Code de Commerce) in den Artikeln L610-1 bis L696-1, R600-1 bis R695-1 sowie A623-1 bis Anhang 6-1 geregelt.

Gerade aufgrund der intensiven wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Deutschland und Frankreich haben Unternehmen aus Deutschland oft Berührungspunkte mit dem französischen Insolvenzrecht: Unternehmen aus Deutschland können an französischen Unternehmen beteiligt sein, sie können aber auch Teil einer Unternehmensstruktur mit französischen Schwestergesellschaften oder einer französischen Muttergesellschaft sein. Deutsche Unternehmen beliefern französische Kunden oder beziehen Waren oder Dienstleistungen von französischen Lieferanten.

Allen Situationen ist gemeinsam, dass zwischen einem deutschen und einem französischen Unternehmen vertragliche Beziehungen bestehen. Nicht selten werden deutsche Unternehmen im Rahmen dieser Vertragsbeziehungen von einem französischen Insolvenzverwalter angeschrieben, sei es, um ihre Forderungen zur Insolvenztabelle anzumelden, sei es, weil deutsche Unternehmen in Haftung genommen werden sollen, sei es, weil gegebenenfalls Vertragsbeziehungen aufrechterhalten werden sollen.

Das französische Insolvenzrecht kennt ähnlich dem deutschen Recht verschiedene Arten von Insolvenzverfahren. Insbesondere im Rahmen des sogenannten „redressement judiciaire“ (gerichtlich angeordnete Sanierung) oder in der sogenannten „liquidation judiciaire“ (Insolvenzabwicklung) ist es erforderlich, die Forderungen gegenüber dem insolventen Unternehmen oder der insolventen Person ordnungsgemäß anzumelden. Die Anmeldung der Forderung ist ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass die Gläubiger im Insolvenzverfahren mit ihren Forderungen berücksichtigt werden.

Rechtsanwalt Niels-Erik Zumbaum LL.M., Maître en droit

II. Besonderheiten der Forderungsanmeldung nach französischem Recht

1. Frist

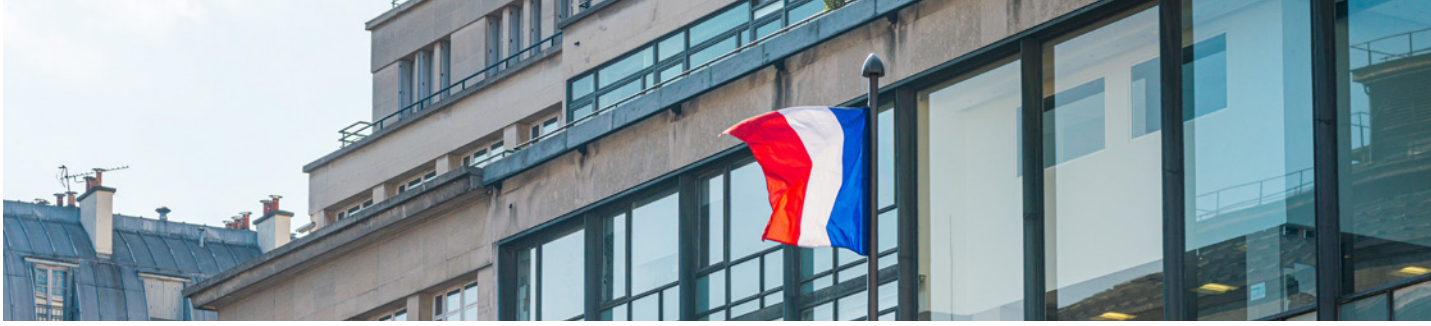
Gläubiger müssen ihre Forderungen innerhalb einer bestimmten Frist anmelden, die in der Regel zwei Monate ab der Veröffentlichung des Insolvenzantrags im Bodacc („Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales“) beträgt. Für ausländische Gläubiger beträgt die Frist vier Monate. In bestimmten Fällen gelten Sonderfristen. Im Gegensatz zum deutschen Insolvenzrecht handelt es sich hierbei um eine Ausschlussfrist.

2. Einreichung der Forderung

Die Forderung muss beim zuständigen Insolvenzgericht („Tribunal de Commerce“) oder beim zuständigen Insolvenzverwalter („Administrateur Judiciaire oder Mandataire Judiciaire“) eingereicht werden. Es ist eine Forderungsanmeldung („Déclaration de créance“) auszufüllen, die detaillierte Informationen über die Forderung enthält, einschließlich des Betrags, der Natur der Forderung und etwaiger Sicherheiten oder Vorrechte, die mit der Forderung verbunden sind.

3. Unterlagen zur Unterstützung der Forderung

Der Gläubiger muss geeignete Dokumente vorlegen, um seine Forderung zu belegen. Dazu gehören beispielsweise Verträge, Rechnungen, Zahlungsaufforderungen und andere Nachweise, die die Forderung rechtfertigen.



4. Prüfung der Forderung

Der Insolvenzverwalter prüft alle eingereichten Forderungen und stellt fest, ob sie berechtigt sind. Bei Unklarheiten oder Streitigkeiten kann der Insolvenzverwalter den Gläubiger zur Klärung auffordern. Wird die Forderung anerkannt, wird sie im Insolvenzverfahren registriert und kann bei der Verteilung der Insolvenzmasse berücksichtigt werden. Bei Streitigkeiten oder Unklarheiten über die Forderung entscheidet das Insolvenzgericht.

5. Auswirkungen auf die Rechte der Gläubiger

Gläubiger, die ihre Forderungen nicht ordnungsgemäß innerhalb der festgelegten Fristen anmelden, laufen Gefahr, ihre Ansprüche im Insolvenzverfahren nicht mehr geltend machen zu können. Wird eine Forderung anerkannt, so wird sie bei der Verteilung der Insolvenzmasse berücksichtigt und der Gläubiger erhält eine anteilige Zahlung, wenn die Insolvenzmasse ausreicht, um eine Teilliquidation oder Teilzahlung vorzunehmen.

6. Rangordnung der Forderungen

In Frankreich wird eine Rangordnung für die Forderungen der Gläubiger im Insolvenzverfahren angewendet. Die Rangfolge legt fest, in welcher Reihenfolge die Gläubiger aus der Insolvenzmasse bezahlt werden. Vorweg zahlbare und privilegierte Forderungen (z. B. Löhne oder Steuerschulden) haben Vorrang vor gewöhnlichen und nachrangigen Forderungen.

III. Fazit

Die Forderungsanmeldung im französischen und im deutschen Insolvenzverfahren weist einige Gemeinsamkeiten auf, es bestehen jedoch auch Unterschiede in der praktischen Handhabung und den spezifischen rechtlichen Anforderungen:

Fristen für die Forderungsanmeldung

In Frankreich handelt es sich um eine Ausschlussfrist, d. h. Anmeldungen nach Ablauf der Frist sind nicht mehr möglich.

Anmeldeformulare und Dokumentation

Gläubiger müssen in Frankreich das dafür vorgesehen Formular „Déclaration de créance“ (Forderungsanmeldeformular) beim zuständigen Insolvenzverwalter oder Insolvenzgericht einreichen. In Deutschland erfolgt die Forderungsanmeldung zwar ebenfalls schriftlich und der Gläubiger muss seine Forderung detailliert darlegen, im Unterschied zu Frankreich ist jedoch keine spezielle Form, insbesondere kein Formular, erforderlich.

Behandlung von Forderungen

In Frankreich werden die Forderungen nach ihrer Art und ihrem Rang geprüft. Privilegierte Forderungen (wie Steuerschulden oder Löhne) haben Vorrang vor gewöhnlichen Forderungen. Auch in Deutschland gibt es eine Rangordnung der Forderungen, jedoch nicht in der Form wie in Frankreich, insbesondere haben Lohnforderungen keinen bevorzugten Rang.

Unterschiede bei der Befugnis zur Anmeldung

In Frankreich erfolgt die Forderungsanmeldung beim Insolvenzverwalter oder beim Gericht. Der Insolvenzverwalter prüft alle Forderungen und ordnet die Rangfolge an. In Deutschland erfolgt die Anmeldung grundsätzlich beim Insolvenzverwalter.

Um finanzielle Nachteile zu vermeiden, sollten sich deutsche Unternehmen frühzeitig rechtlich beraten lassen - insbesondere im Hinblick auf die strengen Fristen und Formvorschriften bei der Forderungsanmeldung im französischen Insolvenzverfahren.

BBR
[news]

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht Sascha Borowski, Geschäftsführer, Partner

Sascha Borowski setzt deutliches Zeichen für Corporate Governance bei Vossloh

Im Rahmen der Hauptversammlung der Vossloh AG in Düsseldorf setzte Rechtsanwalt Sascha Borowski, Vertreter der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW), einen deutlichen Punkt in der Debatte um gute Unternehmensführung. Im Zentrum seiner Stellungnahme stand der Vorsitzende des Vossloh-Aufsichtsrats, Prof. Dr. Rüdiger Grube, dessen zahlreiche Mandate Borowski offen thematisierte.

Mit Verweis auf § 100 Abs. 2 Nr. 1 AktG kritisierte Borowski, dass Grube mit aktuell zwölf Aufsichtsratsmandaten die gesetzlich zulässige Höchstgrenze überschreite. Dabei rechnete er auch Doppelzählungen von Vorsitzfunktionen ein, wie es das Gesetz vorsieht. Zusätzlich wies Borowski auf die wachsende Bedeutung von sogenannten Proxy Advisors hin und empfahl, die Zahl der Mandate auf maximal fünf zu begrenzen.

In einer sachlich geführten, jedoch inhaltlich klaren Stellungnahme wies Borowski auf mögliche rechtliche Risiken für die Gesellschaft hin, insbesondere im Hinblick auf Anfechtungs- und Nichtigkeitsklagen. Er forderte die Mehrheitseignerin – die Familienstiftung von Heinz-Hermann Thiele – auf, für Rechtssicherheit im Sinne der Aktionäre zu sorgen.

Rüdiger Grube reagierte besonnen. Er räumte ein, dass er zu viele Mandate bekleide, kündigte eine Reduktion an und stellte klar, dass seine Professur bereits seit zwei Jahren ruht. Laut eigenen Angaben will er sein Mandat bei der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) im Juli niederlegen.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht Sascha Borowski

Sascha Borowski bewertete den Verlauf der Hauptversammlung abschließend positiv: Die Veranstaltung habe gezeigt, dass bei Vossloh nicht nur über wirtschaftliche Kennzahlen, sondern auch über zentrale Fragen der Corporate Governance offen gesprochen wird– im Sinne einer lebendigen und verantwortungsvollen Aktionärskultur.

Das Handelsblatt berichtete ausführlich über die Hauptversammlung und die Stellungnahme von Sascha Borowski.

Das **Handelsblatt** berichtete ausführlich über die Hauptversammlung und die Stellungnahme von Sascha Borowski.

+++ Jetzt anmelden! +++ Jetzt anmelden! +++ Jetzt anmelden! +++ Jetzt anmelden! +++

Kombinationslehrgang

HERBST 2025

✓ inklusive Abschlussprüfung

+ optional Hochschulzertifikat

Geprüfter ESUG- und StaRUG-Berater

29.10. - 01.11.2025 | 27.11. - 28.11.2025

Zeitplan Fachlehrgang in 2 Modulen
(Modul I: ESUG-Berater, Modul II: StaRUG-Berater)

Ort Düsseldorf

Anmeldung https://bv-esug.de/kombinationslehrgang-gepruefter-esug-und-starug-berater-2025

BV ESUG Bundesverband ESUG e.V.

Deutsches Institut für angewandtes Insolvenzrecht e.V. German Institute for Applied Bankruptcy Law

ALLENSBACH HOCHSCHULE

BBR Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälte

Weitere Informationen unter www.bv-esug.de

BBR
[news]

Andreas Weißelberg, Geschäftsführer, plenovia GmbH I Gastbeitrag

Eigenverwaltung erklärt: Strukturierte Sanierung nach dem deutschen Insolvenzrecht

Die Eigenverwaltung ist eine besondere Form des Insolvenzverfahrens, bei der das Unternehmen unter Führung der eigenen Geschäftsleitung saniert wird. Ziel ist es, die Gläubiger besser zu stellen als durch eine Zerschlagung – und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig wiederherzustellen. Dieses Verfahren bietet Chancen, verlangt aber eine professionelle Vorbereitung und strukturierte Umsetzung.

Was ist eine Eigenverwaltung?

Die sogenannte Eigenverwaltung ist eine besondere Form der Insolvenz. Im Gegensatz zur „normalen" Insolvenz (Regelinsolvenz) bleibt in der Eigenverwaltung die Geschäftsführung im Amt. Sinn und Zweck ist es, das operative Geschäft des Unternehmens bestmöglich fortzuführen, um die Gläubiger durch ein saniertes Unternehmen besser zu befriedigen als durch einen Verkauf oder eine Zerschlagung. Mit der Stärkung der Eigenverwaltung im Rahmen des ESUG im Jahr 2012 hat der Gesetzgeber das deutsche Insolvenzrecht dem angelsächsischen Verständnis angenähert, wonach eine Insolvenz der Sanierung des Unternehmens dienen soll (Chapter 11).

Wer managed die Insolvenz in Eigenverwaltung?

Bei einer Insolvenz in Eigenverwaltung bleibt die Geschäftsführung im Amt und kümmert sich insbesondere um das operative Geschäft. Zusätzlich wird ein sogenannter CIO (Chief Insolvency Officer) installiert, der in der Regel als Generalbevollmächtigter die insolvenzrechtlichen Belange während des Verfahrens bearbeitet. Dies ist bereits in der Insolvenzordnung vorgesehen, da das Unternehmen bereits in der Eigenverwaltungsplanung darstellen muss, welche Vorkehrungen es getroffen hat, um die insolvenzrechtlichen Pflichten zu erfüllen (§ 270a I Nr. 4 InsO). Da die Geschäftsführung selbst in den seltensten Fällen über die erforderliche Sachkenntnis verfügt, ist der CIO zwingend erforderlich.

Daneben gibt es noch den Sachwalter, der vom Gericht bestellt wird und das Verfahren beaufsichtigt. Seine Aufgabe ist es insbesondere, eine Benachteiligung der Gläubiger auszuschließen.

Darüber hinaus erfordert die Eigenverwaltung eine fundierte betriebswirtschaftliche Begleitung. Bereits mit Einreichung des Antrags ist eine Liquiditätsplanung für mindestens sechs Monate vorzulegen. Diese unter Insolvenzbedingungen zu erstellen, zu überwachen und an alle wichtigen Stakeholder zu kommunizieren, ist Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Berater. Auch die Erarbeitung eines Sanierungskonzeptes ist hier angesiedelt.

Andreas Weißelberg, Geschäftsführer, plenovia GmbH

Wozu braucht es ein Sanierungskonzept in der Eigenverwaltung?

Die Eigenverwaltung dient in erster Linie dazu, die Gläubiger aus einem sanierten Unternehmen heraus besser zu befriedigen als bei einem Verkauf oder einer Zerschlagung. Hierzu ist ein Sanierungskonzept unerlässlich. Dieses zeigt die notwendigen operativen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf, damit das Unternehmen nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens wieder wettbewerbsfähig am Markt agieren kann. Neben der Bereinigung der Passivseite der Bilanz durch den Insolvenzplan sind auch Maßnahmen erforderlich, um den Cashflow des Unternehmens wieder positiv zu gestalten und nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften. Diese Maßnahmen können z. B sein:

- Personalabbau
- Auflösung von Miet-/Leasingverträgen
- Aufgabe von Standorten
- Anpassung des Produktportfolios
- Preisverhandlungen mit Kunden
- Optimierung des Produktdurchlaufs
- Optimierung des Einkaufs
- Verbesserung des Lagermanagements

Erste Maßnahmen werden häufig bereits während des Verfahrens eingeleitet oder sogar abgeschlossen, die Insolvenzordnung bietet hier einige Erleichterungen.

Diese Maßnahmen werden in einem Sanierungskonzept detailliert beschrieben und ihre Umsetzung in der Unternehmensplanung berücksichtigt.

Wie läuft eine Eigenverwaltung ab?

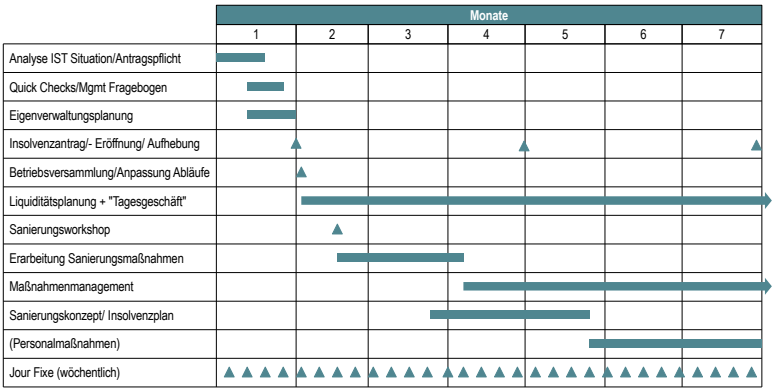
Eine Eigenverwaltung muss gut vorbereitet werden. Bereits mit dem Antrag ist eine Eigenverwaltungsplanung (§ 270a InsO) einzureichen. Diese muss neben einem Finanzplan über sechs Monate auch eine Analyse

der Krisenursachen und der Maßnahmen enthalten, mit denen das Ziel der Eigenverwaltung erreicht werden soll. Darüber hinaus ist der Stand der Verhandlungen mit den Gläubigern, Gesellschaftern und Dritten über die Maßnahmen darzustellen. Außerdem ist zu berechnen, welche Mehr- oder Minderkosten durch die Eigenverwaltung im Vergleich zur Regelverwaltung entstehen. Für die Erarbeitung all dieser Informationen und die Aufbereitung bzw. Analyse der Daten ist in der Regel ein Zeitraum von 2 bis 6 Wochen notwendig. Idealerweise wird in dieser Zeit auch der erste Sanierungsansatz mit dem Management erarbeitet.

Nach Stellung des Insolvenzantrags beginnt das vorläufige Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung. Die ersten Wochen sind geprägt von operativen Herausforderungen. Da Verbindlichkeiten aus der Zeit vor der Antragstellung nicht mehr bezahlt werden, müssen die Abläufe im Unternehmen entsprechend angepasst werden. Gleichzeitig müssen alle wichtigen Stakeholder über die Situation und die geplante Sanierung informiert werden. Anschließend werden die Sanierungsmaßnahmen weiter detailliert und ausgearbeitet. Erste Ad-Hoc-Maßnahmen werden eingeleitet. Während des vorläufigen Verfahrens erstellt der Sachwalter auch das sogenannte Eröffnungsgutachten, in dem er die Fortführungsaussichten des Unternehmens beurteilt und die vorhandene Masse feststellt.

Nach in der Regel drei Monaten wird dann das Insolvenzverfahren (in Eigenverwaltung) eröffnet. Bestimmte Maßnahmen können erst danach umgesetzt werden, da entsprechende Regelungen der Insolvenzordnung erst nach der Eröffnung greifen. Mit der Eröffnung beginnt auch die Anmeldung der Forderungen beim Sachwalter. Auf dieser Grundlage wird dann der Insolvenzplan geschrieben und bei Gericht eingereicht. Im Erörterungs- und Abstimmungstermin entscheiden dann die Gläubiger über den Insolvenzplan. Das gesamte Verfahren dauert in der Regel zwischen sechs und neun Monaten.

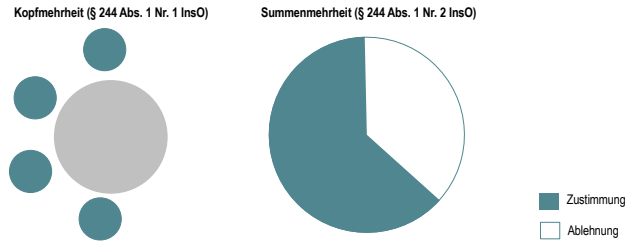
Musterablauf Insolvenz in Eigenverwaltung



Wie wird über den Insolvenzplan abgestimmt?

Die Abstimmung erfolgt in Gruppen. Innerhalb einer Gruppe muss die Kopf- und Summenmehrheit (Höhe der Insolvenzforderungen) erreicht werden, damit die Gruppe dem Plan zustimmt. Stimmt die Mehrheit der Gruppen dem Plan zu, ist der Plan angenommen. In besonderen Fällen kann das Gericht die Zustimmung einer Gruppe ersetzen (sog. Obstruktionsverbot), um zu verhindern, dass Gläubiger den Insolvenzplan und damit die Sanierung des Unternehmens grundsätzlich blockieren.

Notwendige Mehrheiten der Gläubiger(gruppen)



- Über die Annahme des Insolvenzplanes entscheiden die Gläubiger. Es muss sowohl die Mehrheit in den Gruppen als auch die Mehrheit der Gruppen erreicht werden (§ 244 Abs. 1 InsO „doppelte Mehrheit" erforderlich).
- Innerhalb der Gruppen muss sowohl die Kopf- als auch die Summenmehrheit erreicht werden.

Wie wird eine Insolvenz in Eigenverwaltung den Mitarbeitenden kommuniziert?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zeitnah zur Antragstellung in einer Belegschaftsversammlung über den Insolvenzantrag informiert. Neben einer Einschätzung der Fortführungsaussichten wird hier insbesondere über das Insolvenzgeld und den weiteren Zeitplan informiert. Im weiteren Verlauf des Verfahrens sollten die Mitarbeiter regelmäßig über den Stand der Dinge informiert werden, dies kann durch weitere Belegschaftsversammlung oder regelmäßige Informationen per E-Mail oder Aushang erfolgen.

Gibt es in der Eigenverwaltung Insolvenzgeld?

Da auch die Eigenverwaltung eine Insolvenz ist, gibt es auch Insolvenzgeld. Da in der Eigenverwaltung der Betrieb nach Antragstellung in der Regel fortgeführt wird, wird das Insolvenzgeld über eine Bank vorfinanziert. Dies ist notwendig, da die Bundesagentur selbst das Insolvenzgeld erst ab Verfahrenseröffnung zahlt, üblicherweise drei Monate nach Antragstellung. Um diese drei Monate zu überbrücken, gibt es Banken, die dies vorfinanzieren. Dazu müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Insolvenzgeldanspruch per Abtretungserklärung an die Bank abtreten. Dieses Verfahren hat sich inzwischen eingespielt, so dass, bei professioneller Vorbereitung und ausreichend Zeit, die Löhne und Gehälter pünktlich bei den Mitarbeitenden ankommen.

Wird das Unternehmen in einer Eigenverwaltung verkauft?

Ausdrückliches Ziel der Eigenverwaltung ist die Sanierung und Fortführung des Unternehmens. Ein Verkauf kann in bestimmten Situationen auch in der Eigenverwaltung eine Option sein, ist aber nicht zwingend.

Welche Möglichkeiten der Sanierung bietet die Eigenverwaltung?

Auch in der Eigenverwaltung gelten die §§ 103 ff InsO. Danach können Mietverträge mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, ebenso Arbeitsverträge. In einem möglicherweise notwendigen Sozialplan wird die Abfindung des Mitarbeiters auf maximal 2,5 Monatsgehälter begrenzt, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Unter welchen Voraussetzungen kann man die Eigenverwaltung beantragen?

Der Antrag auf Anordnung einer Eigenverwaltung setzt zusätzliche Dokumente voraus. So sind mit dem Antrag auf Anordnung der Eigenverwaltung nach § 270a InsO einzureichen:

- **Ein Finanzplan**, der einen Zeitraum von sechs Monaten abdeckt und eine fundierte Darstellung der Finanzierungsquellen enthält, durch die die Fortführung des gewöhnlichen Geschäftsbetriebes und die Deckung der Kosten des Verfahrens in diesem Zeitraum sichergestellt werden sollen

- ein **Konzept** zur Durchführung des Insolvenzverfahrens, das auf der Grundlage einer Darstellung von Art, Ausmaß und Ursachen der Krise das Ziel der Eigenverwaltung und die Maßnahmen beschreibt, welche zur Erreichung des Ziels geplant werden

- eine **Darstellung des Stands der Verhandlungen mit den Gläubigern sowie** den am Schuldner beteiligten Personen und Dritten zu den beabsichtigten Maßnahmen

- eine Darstellung der Vorkehrungen, die der Schuldner getroffen hat, um seine Fähigkeit sicherzustellen, **insolvenzrechtliche Pflichten zu erfüllen**, und

- eine begründete **Darstellung etwaiger Mehr- oder Minderkosten**, die im Rahmen der Eigenverwaltung im Vergleich zu einem Regelverfahren und im Verhältnis zur Insolvenzmasse voraussichtlich anfallen werden.

Darüber hinaus muss das Unternehmen eine Erklärung abgeben:

- ob, und in welchem Umfang und gegenüber welchen Gläubigern es sich mit der Erfüllung von Verbindlichkeiten aus **Arbeitsverhältnissen, aus Pensionszusagen oder aus dem Steuerschuldverhältnis, gegenüber Sozialversicherungsträgern oder Lieferanten in Verzug befindet**

- ob und in welchen Verfahren zu seinen Gunsten innerhalb der letzten drei Jahre vor der Antragstellung **Vollstreckungs- oder Verwertungssperren** nach diesem Gesetz oder nach dem Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz angeordnet wurden, und

- ob es für die letzten drei Geschäftsjahre seinen **Offenlegungspflichten**, insbesondere nach den §§ 325 bis 328 oder 339 des Handelsgesetzbuchs, nachgekommen ist.

Jetzt mehr über unsere Leistungen erfahren!

Laden Sie kostenlos unseren Unternehmensflyer herunter.

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

BBR
[news]

Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

Rückblick: TURNAROUND BREAKFAST April 2025 – Früh handeln. Besser steuern.

Am 11. April 2025 haben wir gemeinsam mit unserer Schwestergesellschaft plenovia GmbH und den Interim-Profis zum ersten TURNAROUND BREAKFAST in unser Düsseldorfer Büro eingeladen. Die Resonanz war groß: Über 30 Teilnehmende, darunter Interim Managerinnen und Interim Manager aus Wirtschaft, Beratung und Unternehmensführung, nutzten den Vormittag, um sich zu informieren, auszutauschen und zu vernetzen.

Im Fokus der Veranstaltung standen praxisnahe Lösungsansätze für Unternehmen in der Krise, wobei ein besonderer Blick auf insolvenzrechtliche und arbeitsrechtliche Fragestellungen geworfen wurde. Unter dem Motto „Früh handeln. Besser steuern." zeigten unsere Experten auf, wie wichtig frühzeitiges Handeln für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist.

Einblicke und Diskussionen auf hohem Niveau

Nach einem gemeinsamen Frühstück startete das Programm mit drei kompakten Vorträgen, die jeweils von einer angeregten Diskussion begleitet wurden:

Sanierung ohne Insolvenz – Wie das StaRUG Unternehmen rettet
Dr. Jasper Stahlschmidt, Geschäftsführer, Partner, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht bei Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälten, erläuterte, wie das Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) gezielt eingesetzt werden kann, um frühzeitig gegenzusteuern – bevor es zu einem Insolvenzverfahren kommt.

Droht die Zahlungsunfähigkeit? So handeln Sie richtig!
Andreas Weißelberg, Geschäftsführer der plenovia GmbH, zeigte auf, wie Unternehmen bei Liquiditätsengpässen rechtlich sauber und strategisch sinnvoll agieren – mit klarem Blick auf Haftungsrisiken und operative Handlungsoptionen.

Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

Arbeitsrechtliche Besonderheiten in der Insolvenz – Was Führungskräfte wissen sollten
Jürgen Bödiger, BBR-Partner, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, gab einen fundierten Überblick über zentrale arbeitsrechtliche Themen, die im Rahmen von Sanierung und Insolvenz von besonderer Bedeutung sind – von Kündigungsfristen bis zu Betriebsänderungen.

Das TURNAROUND BREAKFAST geht in Serie

Das positive Feedback, das große Interesse und die rege Beteiligung bestärken uns darin, das **TURNAROUND BREAKFAST** als Veranstaltungsreihe zu etablieren. Unser Ziel ist es, regelmäßig praxisnahe Impulse zu geben, aktuelle Entwicklungen aufzugreifen und Raum für persönlichen Austausch zu schaffen.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Referenten, Gästen und Mitwirkenden und freuen uns auf das nächste Frühstück!

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht Dr. Jasper Stahlschmidt, Geschäftsführer, Partner, bei Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälten

Andreas Weißelberg, Geschäftsführer, plenovia GmbH

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jürgen Bödiger, Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälten

Wir wurden ausgezeichnet!

Focus Award
TOP-WIRTSCHAFTS-KANZLEI 2024
Insolvenz & Sanierung

Handelsblatt Qualitätssiegel
Deutschlands BESTE Anwälte 2024

Handelsblatt Qualitätssiegel
Deutschlands Anwälte der Zukunft 2024

JUVE
TOP-Wirtschafts-kanzlei 2024 | 2025

BBR
[news]

Videos

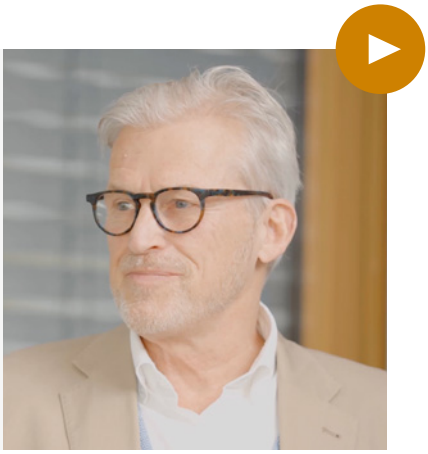
In unseren Videos beantworten wir Fragestellungen zu aktuellen Rechtsthemen. In wenigen Minuten informieren unsere Anwältinnen und Anwälte zu interessanten und wissenswerten Punkten. Schauen Sie einfach mal rein! Besuchen und abonnieren Sie unseren BBR YouTube-Channel.

BBR [talk] Folge 10: Dr. Utz Brömmekamp über emotionale Intelligenz in Krisensituationen

Rechtsanwalt Dr. Utz Brömmekamp

Krisensituationen stellen alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Doch worauf kommt es an - reicht Fachkompetenz allein aus? Rechtsanwalt Dr. Utz Brömmekamp erläutert im Interview mit Detlef Fleischer (Existenz Magazin), warum emotionale Intelligenz gerade in Sanierungs- und Restrukturierungsprozessen eine Schlüsselrolle spielt.

Jetzt anschauen



BBR [talk] Folge 9: Auf Phishing reingefallen: Wie kann ein Anwalt helfen?

Rechtsanwalt Bernd Gindorf

Online-Betrug durch Phishing hat massiv zugenommen. Die Methoden werden immer trickreicher. Wie können sich Banken, Bankkundinnen und -kunden schützen? Worauf müssen Sie achten, um nicht in die Falle zu tappen? Soll man gleich zur Polizei gehen? Rechtsanwalt Bernd Gindorf klärt im Interview mit Detlef Fleischer (Existenz Magazin) auf.

Jetzt anschauen

BBR [talk] Folge 8: Stefan Eßer zur Deutsch-Italienischen Rechtsberatung im Wirtschaftsrecht

Rechtsanwalt Stefan Eßer

Was erlebt man als deutscher Anwalt in Italien? Wird anders verhandelt als in Deutschland? Ist das italienische Insolvenzrecht eher auf Liquidation oder auf Fortführung des Unternehmens ausgerichtet? Rechtsanwalt Stefan Eßer im Interview mit Detlef Fleischer (Existenz Magazin).

Jetzt anschauen

NEUES VIDEOFORMAT

Monatsportrait April 2025:
Rechtsanwalt Hans Georg Fritsche

Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen nicht nur juristische Kompetenz und Expertise, sondern vor allem die Menschen, die unsere Kanzlei ausmachen. Mit unserer neuen Rubrik BBR [people] laden wir Sie ein, die Persönlichkeiten hinter den starken Köpfen kennenzulernen. Monat für Monat stellen wir Ihnen eine Kollegin oder einen Kollegen vor – authentisch, nahbar und mit einem Blick auf die Facetten, die über die juristische Rolle hinausgehen.

In diesem Monat porträtieren wir Rechtsanwalt **Hans Georg Fritsche**, Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht. Wie definiert er beruflichen Erfolg für sich und was sollten Mandanten über ihn als Mensch wissen?

Die Antworten im Video!

BBR
[news]

Aktuelle Veröffentlichungen

Zur Übersicht

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

Operative und bilanzielle Sanierung von Bauunternehmen unter Insolvenzschutz

Der Ratgeber beleuchtet die Krise in der Bauwirtschaft und liefert konkrete Handlungsvorschläge zur Sanierung aus rechtlicher, betriebswirtschaftlicher und unternehmerischer Sicht.
1. Auflage 2024
Herausgeber: Robert Buchalik, Dr. Jasper Stahlschmidt, Andreas Weißelberg
ISBN 9-783947-456161

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 Weißelberg
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

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 Noch-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.

Sanierungsberater Jahrestagung 2025

Aktuelle Entwicklungen, Case Study Varta, StaRUG-Rechtsprechung, flexible Arbeitsmodelle, Immobilienverwertung. Impulse für die Praxis.

22.–23.05.2025, München

Jetzt anmelden

8. Bodensee-Forum 2025

Familienunternehmen im Wandel – Chancen, Krisen, Nachfolge. Experten diskutieren Transformation, Finanzierung und Zukunftsfähigkeit.

10.–11.07.2025, Konstanz

Jetzt anmelden

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

BBR
[news]

Wir sind deutschlandweit für Sie erreichbar.

Wir sind an unserem Hauptsitz in **Düsseldorf**, an fünf Standorten in **Berlin, Düren, Erfurt, Frankfurt am Main** und **Hannover** sowie mit weiteren Insolvenzbüros in **Aachen, Chemnitz, Coburg, Cottbus, Dresden, Essen, Gera, Halle** (Saale), **Hürth, Leipzig, Lüdenscheid, Mönchengladbach** und **Nordhausen** vertreten.

Damit sind wir für unsere Mandanten bundesweit sehr gut erreichbar. Sanierungsprojekte, Insolvenzverfahren oder wirtschaftsrechtliche Themen betreuen wir direkt, kompetent, verlässlich und engagiert – auch bei Ihnen vor Ort. Rufen Sie uns an!

Düsseldorf

Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf
T 0211 828977200

Berlin

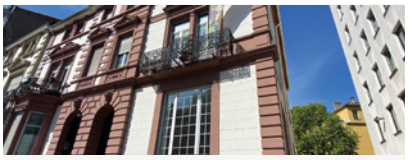
Lietzenburger Straße 75
10719 Berlin
T 030 814521960

Düren

Am Langen Graben 10
52353 Düren
T 02421 305440

Erfurt

Andreasstraße 37 b-c
99084 Erfurt
T 0361 4303890



Frankfurt

Mainzer Landstraße 86
60327 Frankfurt am Main
T 069 24752150

Hannover

Ellernstraße 34
30175 Hannover
T 0511 51547151

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

Sascha Borowski

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

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

BBR Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälte

1998 – 2023 BBR & PLENOVIA

SANIERUNGSBERATUNG
AUS EINER HAND

Buchalik Brömmekamp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Prinzenallee 15
40549 Düsseldorf

T +49 211 828977200
E rechtsanwaelte@bbr-law.de