BBR [news]

09 2025

Sanierungs- und Restrukturierungsberatung – Ihre Experten von BBR

Neue Perspektiven für Ihr Unternehmen

Remote Work: Rechtliche Risiken im Ausland

KI im Job: Arbeitsrechtliche Fallstricke

Liquidität sichern: Tägliche Analyse ist unerlässlich

Gesamtteammeeting 2025: Alle Standorte, ein Team!

BBR
[news]

Inhaltsverzeichnis

EDITORIAL S. 03

THEMEN DES MONATS

Arbeiten unter Palmen? Wann Remote Work im Ausland rechtlich zum Risiko wird S. 04
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stefan Eßer

Arbeitsrechtliche Fallstricke beim Einsatz von KI im Berufsalltag S. 06
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volkan Ulukaya

Liquidität sichern: Tägliche Statusanalyse ist unerlässlich S. 08
Clemens Koch, Project Manager Finance, plenovia GmbH I Gastbeitrag

Gesamtteammeeting 2025: Alle Standorte, ein Team! S. 10
Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR

AKTUELLES S. 12

KONTAKT S. 16

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 Insolvenz- und Sanierungsrecht Dr. Jasper Stahlschmidt

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

auch in diesem Monat haben wir wieder ein vielfältiges Themenspektrum für Sie vorbereitet. Wir sprechen über die besonderen Chancen, aber auch rechtlichen Risiken, von Remote Work im Ausland, werfen einen genaueren Blick auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Berufsalltag und erklären, warum die tägliche Statusanalyse für die Liquiditätssicherung so entscheidend ist.

Und weil auch das Miteinander nicht zu kurz kommen darf, berichten wir von unserem Gesamtteammeeting 2025 auf Schloss Krickenbeck, das für alle Standorte ein echtes Highlight war.

Arbeiten unter Palmen? Wann Remote Work im Ausland rechtlich zum Risiko wird. Die Beschäftigung von Mitarbeitenden im Ausland bietet Chancen und ist insbesondere angesichts des Fachkräftemangels attraktiv. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten jedoch vorab genau prüfen, welche rechtlichen Vorgaben gelten, sonst drohen Nachzahlungen oder sogar Doppelbelastungen, warnt Stefan Esser, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Arbeitsrechtliche Fallstricke beim Einsatz von KI im Berufsalltag. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Arbeitsumfeld kann Prozesse effizienter machen und die Arbeit erleichtern – birgt jedoch zugleich erhebliche arbeitsrechtliche Risiken. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volkan Ulukaya erläutert, unter welchen Bedingungen Beschäftigte KI rechtssicher nutzen dürfen.

Liquidität sichern: Tägliche Statusanalyse ist unerlässlich. Nur eine fundierte und zeitnahe Planung der Liquidität auf Basis einer nachvollziehbaren Ertragsplanung für die unmittelbare Zukunft gibt der Geschäftsleitung die Sicherheit, die gesetzten Ziele zu erreichen, und den externen Geldgebern die Gewissheit, ihr eingesetztes Kapital nicht zu verlieren. Mehr dazu im Gastbeitrag von Clemens Koch, Manager Finance bei plenovia.

Gesamtteammeeting 2025: Alle Standorte, ein Team! Wenn 65 Kolleginnen und Kollegen von BBR und plenovia aus Berlin, Düsseldorf, Erfurt, Frankfurt und Hannover zusammenkommen, ist das immer etwas Besonderes. In diesem Jahr traf sich das Gesamtteam auf Schloss Krickenbeck in Nettetal – ein Ort, der mit seiner fast unberührten Natur und entspannten Atmosphäre die ideale Location bot, berichtet Dorothee Heckemann, Leiterin Marketing & PR.

Sie haben Rückfragen oder Gesprächsbedarf? Wir stehen Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr Dr. Jasper Stahlschmidt
Rechtsanwalt

BBR
[news]

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stefan Eßer

Arbeiten unter Palmen? Wann Remote Work im Ausland rechtlich zum Risiko wird

Immer mehr Arbeitnehmer möchten für ihren deutschen Arbeitgeber remote aus einem anderen Land, oft aus dem „sonnigen Süden“ der EU, arbeiten. Das klingt zumindest für Unternehmen, in denen die Tätigkeit aus dem Homeoffice weitgehend üblich ist, zunächst einmal einfach und unkompliziert, ist es in rechtlicher Hinsicht aber nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen arbeitsrechtliche, sozialrechtliche und steuerliche Aspekte beachten, und das im Wechselspiel der nationalen Rechtsordnungen und des europäischen Rechts.

1. Arbeitsrecht: Welches Recht gilt?

Grundsätzlich gilt, dass auf einen Arbeitsvertrag das Recht des Staates anzuwenden ist, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art. 8 Abs. 2 ROM I Verordnung). Verlegt ein Arbeitnehmer also seinen Lebensmittelpunkt beispielsweise nach Spanien oder Italien, so ist auf das Arbeitsverhältnis kraft europäischen Rechts grundsätzlich spanisches bzw. italienisches Arbeitsrecht anzuwenden, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber möglicherweise ein eher regional orientierter deutscher Mittelständler ist.

Nach Art. 8 Abs. 1 ROM I können die Parteien eines Arbeitsvertrags zwar eine Rechtswahl treffen. So können ein deutscher Arbeitgeber und sein im Homeoffice in Südeuropa arbeitender Arbeitnehmer vereinbaren, dass auf das Arbeitsverhältnis deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Es gilt jedoch, dass die Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, den er ohne entsprechende Rechtswahl hätte. Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Staates, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, sind deshalb auch dann anzuwenden, wenn die Anwendung deutschen Arbeitsrechts vereinbart wurde.

Im Ergebnis hat der Arbeitnehmer also unter Umständen einen „doppelten Schutz“, nämlich den des deutschen Arbeitsrechts und den des Arbeitsrechts des Aufenthaltsstaates. Dies kann zu erheblichen Problemen führen, da die Arbeitsrechte der verschiedenen Staaten stark voneinander abweichen. Bedenkt man zudem, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vor den Gerichten des Landes, in dem er arbeitet, verklagen kann (Art. 21 Abs. 1 b) i) EUGVVO), wird deutlich, dass sich die auf den ersten Blick einfache Lösung der Vereinbarung deutschen Arbeitsrechts in der Praxis eher als unpraktisch erweist. Sinnvoller ist es oft, nach Rücksprache mit einem versierten Berater im Aufenthaltsland des Arbeitnehmers das dortige Arbeitsrecht zu vereinbaren.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stefan Eßer

2. Sozialrecht: Gilt die Sozialversicherungspflicht im Gastland?

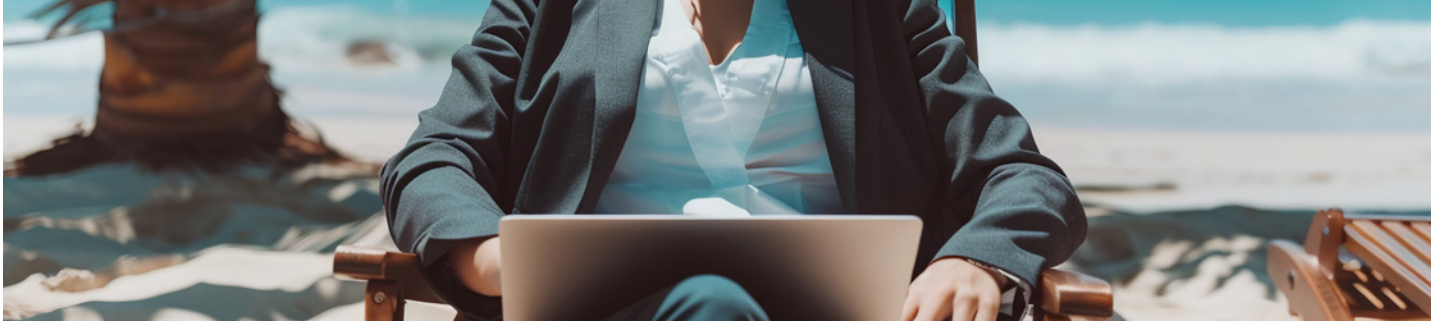
Die Frage, in welchem Land der aus dem Ausland remote arbeitende Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist zwar weniger komplex als die Frage des anwendbaren Arbeitsrechts. Sie spielt für den Arbeitnehmer und (aus Haftungsgesichtspunkten) für den Arbeitgeber jedoch eine zentrale Rolle.

Grundsätzlich unterliegt der Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht in dem Land, in dem er lebt und arbeitet, zumindest dann, wenn er nur aus einem einzigen Mitgliedstaat der Europäischen Union arbeitet. Ein deutscher Arbeitnehmer, der sich entschließt, aus Italien für einen deutschen Arbeitgeber tätig zu sein, unterliegt also grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht in Italien. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nach den Regelungen des italienischen Rechts an den Träger der italienischen Sozialversicherungsträger (INPS) abführen muss.

Die einzige Möglichkeit, die Sozialversicherungspflicht im Gastland zu umgehen, ist oft der Versuch, eine Entsendung zu fingieren. Dies ist allerdings nur für maximal zwei Jahre zulässig und im Übrigen rechtlich heikel, da eine Entsendung nur vorliegt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erledigung bestimmter Aufgaben in ein anderes Land schickt. Die Tätigkeit im Homeoffice aus dem Ausland ist hiervon nicht umfasst.

3. Steuerrecht: Wo wird versteuert?

Ähnlich wie im Sozialrecht sieht es auch im Steuerrecht aus: Grundsätzlich gilt, dass das Einkommen in dem Land zu versteuern ist, in dem der Arbeitnehmer



arbeitet (sogenannter Tätigkeitsstaat). Es sei denn, der Arbeitnehmer hält sich dort weniger als 183 Tage im Jahr auf, wird von einem deutschen Arbeitgeber bezahlt und die Personalkosten werden nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Ausland getragen, dann wird die Steuer in Deutschland erhoben.

Wer also aus dem Homeoffice im Ausland an mehr als 183 Tagen im Jahr für einen deutschen Arbeitgeber arbeitet, unterliegt also Steuerpflicht im Aufenthaltsstaat.

In steuerrechtlicher Hinsicht ist für Arbeitgeber außerdem die Frage einer Betriebsstätte im Aufenthaltsstaat des Arbeitnehmers von Bedeutung. Die Finanzbehörden einiger Mitgliedstaaten der Europäischen Union neigen nämlich dazu, bei der Tätigkeit von Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber schnell eine Betriebsstätte des Arbeitgebers zu unterstellen, was zur Folge hat, dass der Arbeitgeber im Aufenthaltsstaat des Arbeitnehmers steuerpflichtig wird. Hier gilt es insbesondere, jegliche Befugnis des Arbeitnehmers zum Abschluss von Verträgen für den Arbeitgeber zu vermeiden, da eine solche Vertretungsbefugnis als Indiz für eine Betriebsstätte des Arbeitgebers gilt.

Fazit: Remote Work im Ausland – Arbeitgeber sollten rechtliche Risiken kennen

Die Beschäftigung von Mitarbeitern im Ausland birgt Chancen und erscheint in Zeiten des Fachkräftemangels interessant. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten jedoch unbedingt vorab prüfen, welche Vorschriften greifen, da sonst Nachzahlungen oder Doppelbelastungen drohen.

BBR
[news]

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volkan Ulukaya

Arbeitsrechtliche Fallstricke beim Einsatz von KI im Berufsalltag

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz verspricht Effizienzsteigerung und Arbeitserleichterung, birgt jedoch zugleich erhebliche arbeitsrechtliche Risiken. Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers kann die Nutzung von KI sogar zu einer Abmahnung oder einer Kündigung führen. Datenschutzverstöße, fehlerhafte KI-Ergebnisse und mögliche Urheberrechtsverletzungen zählen zu den größten Gefahren. Dieser Beitrag zeigt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer KI rechtssicher einsetzen dürfen – und warum eine sorgfältige Prüfung der Ergebnisse unerlässlich ist.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volkan Ulukaya

Künstliche Intelligenz im Berufsalltag: Chancen und arbeitsrechtliche Grenzen

Künstliche Intelligenz gewinnt zunehmend an Bedeutung, und das längst nicht mehr nur in technischen Bereichen. Auch Tätigkeiten, die bislang ausschließlich von Menschen ausgeführt wurden, werden zunehmend von KI-Systemen unterstützt. Diese Entwicklung eröffnet sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte neue Möglichkeiten, bestimmte Aufgaben durch automatisierte Systeme erledigen zu lassen. Doch dieser Einsatz ist nicht grenzenlos erlaubt. Der folgende Überblick zeigt, unter welchen Bedingungen Angestellte KI nutzen dürfen und welche rechtlichen Fallstricke sich daraus ergeben können.

KI am Arbeitsplatz nur mit Einverständnis des Arbeitgebers

Ob zur automatisierten Erstellung von Berichten, zur Auswertung großer Datenmengen oder zur Gestaltung visueller Präsentationen – KI-Anwendungen bieten eine Vielzahl von Einsatzoptionen. Wer jedoch davon ausgeht, sich durch KI unbemerkt lästige Aufgaben erleichtern zu können, sollte sich der arbeitsrechtlichen Konsequenzen bewusst sein.

Denn ohne die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers verstößt die Nutzung von KI im Arbeitskontext gegen bestehende arbeitsvertragliche Pflichten. Gemäß § 611 Abs. 1 BGB schuldet der/die Angestellte die persönliche Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung. Die Delegation dieser Leistung an Dritte – wozu auch KI-Systeme zählen – ist grundsätzlich unzulässig. Wird eine KI ohne Wissen des Arbeitgebers eingesetzt, um Aufgaben ganz oder teilweise zu übernehmen, kann dies eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen.

Im schlimmsten Fall drohen rechtliche Konsequenzen wie eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung, insbesondere dann, wenn der Vorwurf des Arbeitszeitbetrugs im Raum steht. Denn während die KI arbeitet, erbringt der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin keine persönliche und damit vergütungspflichtige Leistung.

Datenschutzrechtliche Risiken bei Nutzung von KI

Schon das Einbinden sensibler Unternehmensdaten in eine KI-Anwendung kann arbeitsrechtlich problematisch sein. Die meisten KI-Tools nutzen externe Server, die sich häufig außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums befinden. Dies kann einen Verstoß gegen die Datenschutzrichtlinien darstellen, insbesondere dann, wenn die verwendeten Systeme nicht den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprechen.

Viele Arbeitsverträge enthalten strenge Datenschutzklauseln, die die Übermittlung personenbezogener oder betriebsinterner Informationen an externe Systeme untersagen. Die unbedachte Nutzung von KI, bei der beispielsweise Umsatzdaten oder interne Strategiepapiere verarbeitet werden, kann daher bereits als grober Verstoß gewertet werden, der arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen kann.

Auch die technische Funktionsweise der jeweiligen KI sollte bedacht werden: Werden eingegebene Daten lediglich einmalig verarbeitet, oder speichert das System sie für zukünftiges Training? Gibt es ausreichende Schutzmechanismen, um den Zugriff Dritter zu verhindern? Diese Fragen müssen vor dem Einsatz geklärt sein.

Besonders kritisch ist der Umgang mit Informationen, die als Geschäftsgeheimnisse gelten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gesetzlich verpflichtet, diese zu schützen, unabhängig von vertraglichen Zusatzvereinbarungen. Werden geschützte Inhalte wie Kundenlisten oder Finanzzahlen in eine KI eingespeist, um daraus beispielsweise Berichte zu generieren, kann dies schwerwiegende Folgen nach sich ziehen.

Haftung bei fehlerhafter KI-Nutzung

Auch bei genehmigter Verwendung von KI-Systemen bleibt ein Risiko bestehen: Für die durch die KI verursachten Fehler haftet grundsätzlich die Person, die sie einsetzt.

Ein aufsehenerregender Fall aus den USA verdeutlicht dies: Ein Anwalt ließ Schriftsätze durch eine KI erstellen, die jedoch nicht existente Gerichtsurteile erfand. Da der Anwalt die Angaben nicht überprüfte, drohen ihm neben einer Klageabweisung nun auch berufsrechtliche Konsequenzen.

Solche Fälle können auch in Deutschland arbeitsrechtlich relevant werden. Wenn eine KI-generierte Ausarbeitung ungeprüft übernommen wird und dadurch ein Schaden für das Unternehmen entsteht, kann der/die Beschäftigte zur Verantwortung gezogen werden. Der Umfang der Haftung richtet sich dabei nach der Art und Weise der Sorgfaltspflichtverletzung: Während kleine Versäumnisse möglicherweise nur zu einer milden Sanktion führen, kann bei grober Fahrlässigkeit eine umfassende Haftung greifen.

Es ist daher unerlässlich, sämtliche von der KI erzeugten Inhalte sorgfältig zu prüfen. Eine Entlastung mit dem Argument, die Fehler seien vom System verursacht worden, ist in den meisten Fällen nicht möglich.

Urheberrechte und Eigentum an KI-Ergebnissen

Ein weiterer Aspekt, der in der Praxis zu Problemen führen kann, betrifft die Urheberschaft an von KI produzierten Inhalten. Werden dabei urheberrechtlich geschützter Materialien (z. B. Texte, Bilder oder Musikstücke) ohne korrekte Quellenangabe oder Lizenz genutzt, kann dies zu rechtlichen Auseinandersetzungen führen.

Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen gegenüber Dritten haftbar gemacht werden, sodass er seinerseits Schadensersatzansprüche gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltend macht. Zusätzlich kann eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten gemäß § 241 Abs. 2 BGB vorliegen, insbesondere wenn fahrlässig gehandelt wurde.

Zur Pflicht zur Rücksichtnahme auf die rechtlichen Interessen des Arbeitgebers gehört auch der sorgsame Umgang mit geistigem Eigentum. Wer etwa wissentlich KI-Systeme nutzt, die potenziell urheberrechtlich problematische Inhalte generieren, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie einer Abmahnung oder Kündigung rechnen.

Fazit: Beim Einsatz von KI im Job ist Vorsicht geboten

Die Integration von KI in den beruflichen Alltag sollte mit großer Umsicht erfolgen. Selbst wenn der Einsatz durch den Arbeitgeber ausdrücklich erlaubt wurde, entbindet dies die Beschäftigten nicht von der Einhaltung arbeits- und datenschutzrechtlicher Vorgaben.

Fehlerhafte Inhalte, Datenschutzverletzungen oder urheberrechtliche Verstöße können schnell zu persönlichen Haftungsrisiken führen. Wer KI unreflektiert einsetzt, bringt sich daher selbst in eine gefährliche Lage.

Eine kontrollierte und informierte Nutzung von KI – idealerweise in enger Abstimmung mit dem Arbeitgeber – kann dagegen sinnvoll sein und im besten Fall die Effizienz steigern. Ein uneingeschränkter und unkritischer Einsatz ist aus rechtlicher Sicht jedoch derzeit nicht zu empfehlen.

BBR
[news]

Clemens Koch, Project Manager Finance, plenovia GmbH I Gastbeitrag

Liquidität sichern: Tägliche Statusanalyse ist unerlässlich

Die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens ist für jeden Geschäftsführer oder Unternehmensleiter eine tägliche Herausforderung.

Der Gradmesser für die Beurteilung des Status quo ist letztlich die Liquidität des Unternehmens. Wenn zum Beispiel die Auszahlung der Löhne und Gehälter inklusive der Sozialversicherungsbeträge am Monatsende nicht mehr gewährleistet ist, muss der Geschäftsführer die gesetzlichen Vorgaben einhalten und gegebenenfalls einen Insolvenzantrag stellen.

Je früher der Geschäftsführer Informationen über die Liquiditätsentwicklung hat, **desto besser** kann er darauf reagieren. Auch die gesetzlichen Möglichkeiten sind umso umfangreicher, je früher erkannt wird, dass es zu einem späteren Zeitraum zu finanziellen Engpässen kommen kann.

Liquiditätslücke frühzeitig erkennen

Bei langfristigen Investitionen oder Projektfinanzierungen kann es bis zur Stellung der Schlussrechnung am Ende des Projekts zu Engpässen in der Liquidität kommen.

Dies kann sogar so weit führen, dass in der Zeitspanne zwischen Geldausgang zur Projektfinanzierung und Geldeingang aus der Abschlags- und Schlussrechnung, das Risiko einer drohenden Zahlungsunfähigkeit in den Fokus rückt und alle rechtlichen Konsequenzen hieraus beachtet werden müssen.

Risiko Insolvenzantragspflicht

Gerade in solch finanziell schwierigen Perioden steht die Geschäftsleitung unter besonderem Druck. Denn sobald die insolvenzrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, hat sie keinen Handlungsspielraum mehr. Sie ist gezwungen, die rechtlichen Pflichten einzuhalten und kann die Einreichung eines Insolvenzantrags dann nicht mehr abwenden.

In einer solchen Situation ist die Geschäftsleitung auf Planungstransparenz und eine realistische Markteinschätzung angewiesen, um auch das eventuell gefährdete Vertrauensverhältnis gegenüber Lieferanten und Banken wiederherzustellen.

Clemens Koch, Project Manager Finance, plenovia GmbH

Die Lösung: Eine fortlaufende Liquiditätsplanung als Basis für Unternehmensentscheidungen

Nur eine fundierte und zeitnahe Planung der Liquidität auf Basis einer entsprechend nachvollziehbaren Ertragsplanung für die unmittelbare Zukunft des Unternehmens gibt der Geschäftsleitung einerseits die Sicherheit, die gesetzten Planungsziele zu erreichen, und den externen Geldgebern andererseits die Gewissheit, ihr eingesetztes Kapital nicht zu verlieren.

Empfehlenswert ist es, die Liquiditätsplanung turnusmäßig zu aktualisieren, damit die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in die Planungsprämissen einfließen können.

Unterstützung durch plenovia

Die plenovia kann Sie bei der Umsetzung kompetent beraten und begleiten. Wir stehen Ihnen gerne für Ihre Fragen zur Verfügung und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

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

Gesamtteammeeting 2025: Alle Standorte, ein Team!

Wenn 65 Kolleginnen und Kollegen von BBR und plenovia aus Berlin, Düsseldorf, Erfurt, Frankfurt und Hannover zusammenkommen, ist das immer etwas Besonderes. In diesem Jahr führte uns unser **Gesamtteammeeting** auf Schloss Krickenbeck in Nettetal – ein Ort, der mit seiner fast unberührten Natur und einer herrlich entspannten Atmosphäre die perfekte Location für unser Treffen bot.

Von Anfang an Bestlaune

Schon beim Ankommen spürte man die besondere Stimmung: die Vorfreude auf das Wiedersehen mit lieben Kolleginnen und Kollegen, die Neugier auf die Programmpunkte und die Aussicht auf einen gemeinsamen Tag, der ganz dem Team gehörte. Die ausgezeichnete französische Küche tat ihr Übriges, um die gute Laune weiter zu steigern.

Kreativität kennt keine Grenzen

Inhaltlich bot das Meeting eine bunte Mischung aus informativen Vorträgen, unterhaltsamen Präsentationen, Siegerehrungen und der Feier einiger Jubiläen. Besonders eindrucksvoll war die Kreativität, die sich bei unserer Teambuilding-Aktivität entfaltete. In kleinen Gruppen drehten wir lustige oder auch tragische Kurzvideos. Das Ergebnis reichte von urkomisch über überraschend bis hin zu herrlich selbstironisch. Was konkret dabei herauskam, bleibt jedoch unser Team-Geheimnis…

Sportlich, musikalisch und mehr

Natürlich kam auch die Bewegung nicht zu kurz: Ob Tischfußball, Kegeln, Tischtennis, Joggen oder Yoga – für jede und jeden war etwas dabei. Und wer musikalisch begabt war, konnte sich am Flügel oder beim Karaoke austoben. Es war schön zu erleben, wie viel Freude es doch allen macht, gemeinsam etwas auf die Beine zu stellen.

Momente, die bleiben

Was bleibt, sind die Erinnerungen an viele herzliche Begegnungen, gemeinsames Lachen und gute Gespräche. Schloss Krickenbeck hat uns dafür den perfekten Rahmen geboten – und wir alle gemeinsam haben das Beste daraus gemacht. Wir freuen uns schon jetzt auf das nächste Mal!

+++ 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.

DIAI 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]

Videos

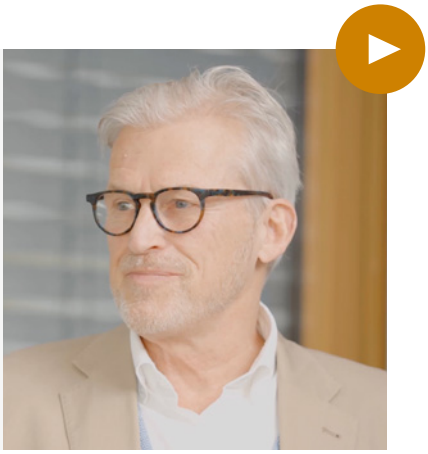
In unseren Videos beantworten wir Fragestellungen zu aktuellen Rechtsthemen. In wenigen Minuten informieren unsere Anwältinnen und Anwälte zu interessanten und wissenswerten Punkten. Schauen Sie einfach mal rein! Besuchen und abonnieren Sie unseren BBR YouTube-Channel.

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

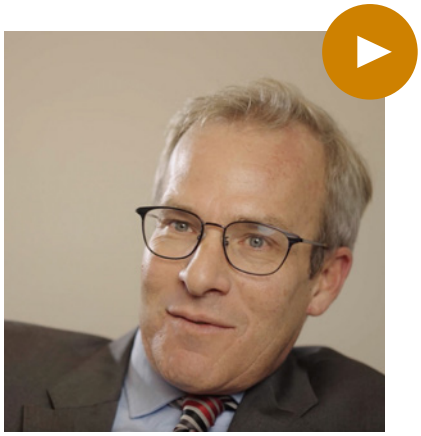
Rechtsanwalt Stefan Eßer

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 September 2025: Rechtsanwalt Dr. Jasper Stahlschmidt



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 Dr. Jasper Stahlschmidt, Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht. Welche drei Eigenschaften braucht ein Anwalt? Und hat er einen generellen Ratschlag, den er seinen Mandanten geben kann?

Dies und mehr erfahren Sie 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.

22. Tag des Bank- und Kapitalmarktrechts 2025

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

20.–21.11.2025, Hamburg

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

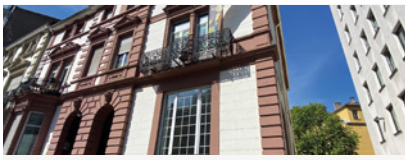
Lietzenburger Straße 75
10719 Berlin
T 030 814521960

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