

## COFFEE BREAK

### Expertenforum Restrukturierung – Das neue Sanierungsrecht (StaRUG)

Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner

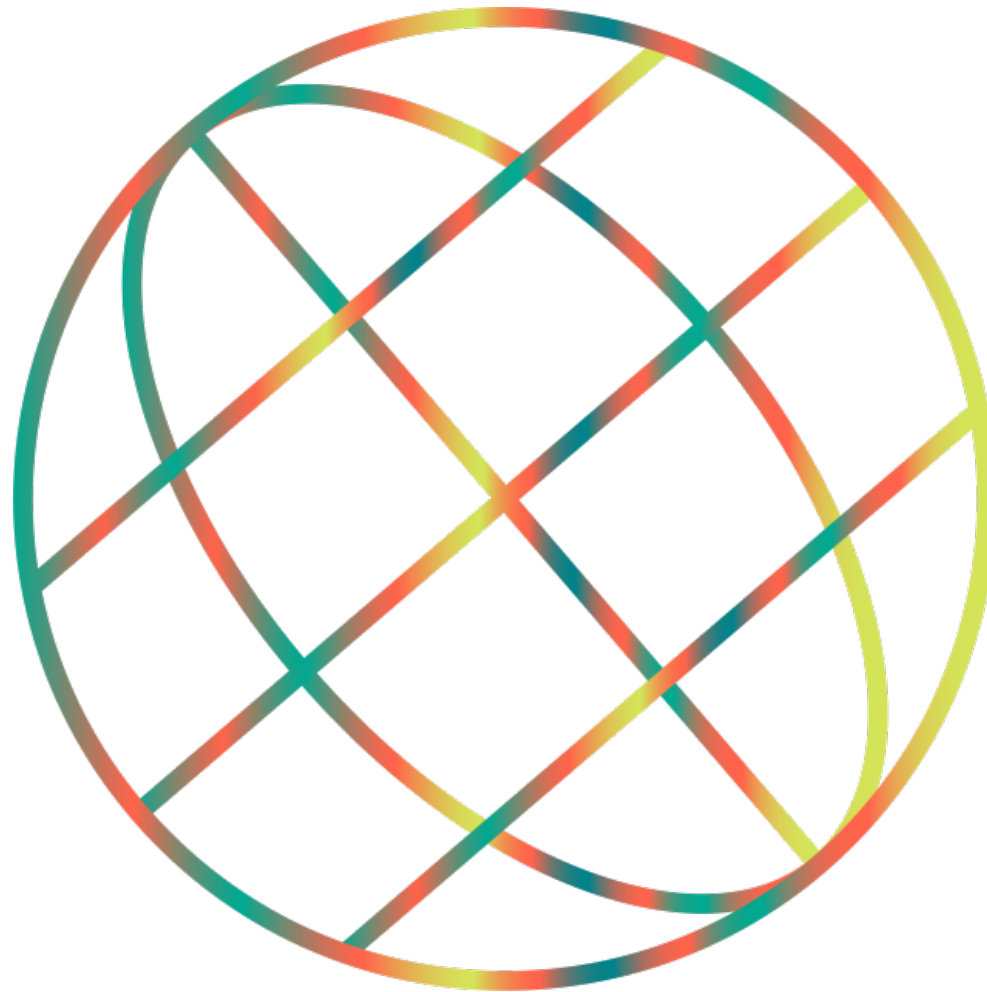
Isabelle Pernegger, Rödl & Partner

Dr. Christoph Kurzböck, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

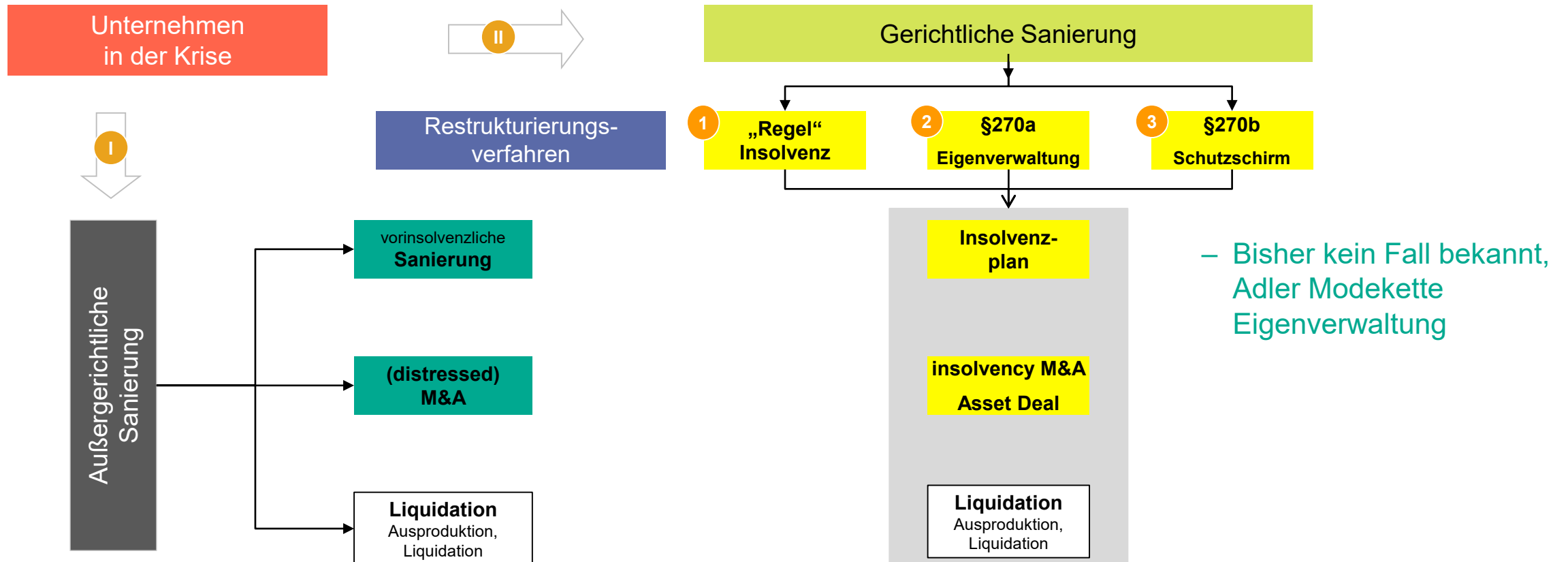
Webinar, 20. Januar 2021

# 1 DAS NEUE STARUG



# 1 DAS NEUE STARUG

- 18. September 2020 Referentenentwurf eines Sanierungsfortentwicklungsgesetz (SanInsFoG); 14. Oktober 2020 Einbringung in das Gesetzgebungsverfahren
- 17. Dezember 2020 Verabschiedung im Bundestag
- Inkrafttreten des Gesetzes: 1. Januar 2021
- Schwerpunkt des Regierungsentwurfs: Regelungen, wie sich Unternehmen durch präventiven Restrukturierungsplan vor einer Insolvenz sanieren können



# 1 DAS NEUE STARUG

## Einordnung

### Vorinsolvenzliche Krisenberatung

#### Bisher außergerichtliche Sanierungsversuche des Schuldners

- Erstellung eines Sanierungskonzepts, Ermittlung betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Sanierungsmaßnahmen
- Einzelverhandlungen mit Gläubigern (insb. Banken und Lieferanten) über Mitwirkung an Sanierung (z.B. Stundungen, Moratorien, Rangrücktritte)

→ *Schwäche: Blockadepotenzial einzelner Gläubiger*

### NEU: Präventiver Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen

#### **Ziel: frühzeitiger Ansatz zur Vermeidung einer Insolvenz durch ein präventives Sanierungsverfahren**

- Sanierung durch **Restrukturierungsplan** in Eigenregie des Schuldners unter Mitwirkung wesentlicher Gläubigergruppen (Anlehnung an Insolvenzplanverfahren)
- Flankierende gerichtliche Stabilisierungsmaßnahmen möglich

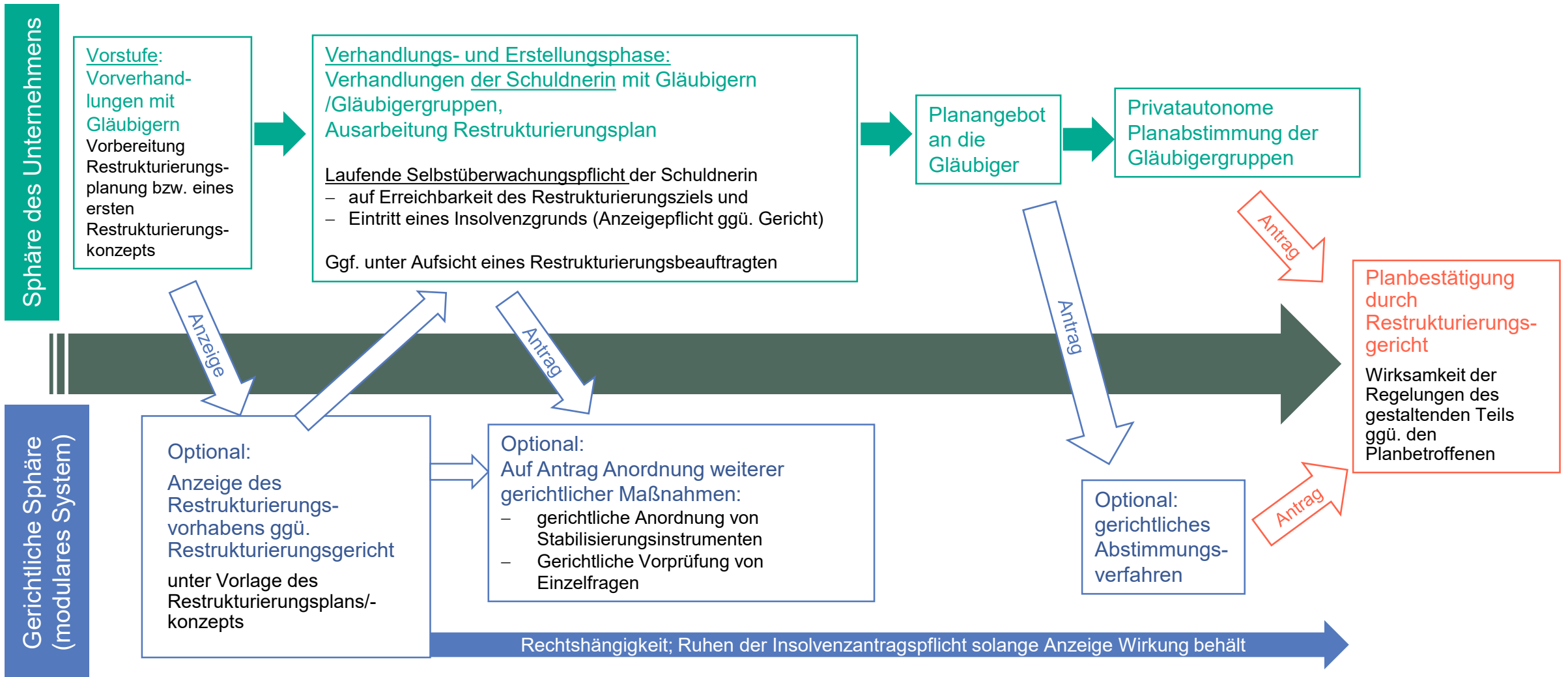
### Insolvenzverfahren

- Optionen: Sanierung durch Insolvenzplan oder Verkauf / Zerschlagung des Unternehmens
- Steuerung durch Insolvenzverwalter (Ausn.: Eigenverwaltung)
- Sonderfall: Schutzschirmverfahren mit Eigenverwaltung zur Vorlage eines Insolvenzplans

→ *Kritik: Insolvenzverfahren setzt häufig zu spät an für Sanierung; hohe Verfahrenskosten*

# 1 DAS NEUE STARUG

## Verfahrensablauf



## Zentrale Instrumente des Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmens (Auszug):

### I. Restrukturierungsplan

- Vermögensübersicht über vorhandene Aktiva und Passiva
- Einteilung der Planbetroffenen in Gruppen – Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb der gebildeten Gruppen
- Gestaltung der künftigen Rechtsstellung der planbetroffenen Gläubiger(-gruppen), insbesondere der Restrukturierungsforderungen
- Ggf. Regelung der neuen Finanzierung
- **Achtung: Arbeitnehmerrechte sind nicht gestaltbar, Verträge nicht einseitig kündbar**
- Beschreibung der Auswirkungen des Plans auf die Planbetroffenen, Vergleichsrechnung der Befriedigungsaussichten mit und ohne Plan

#### → Abstimmung der Gläubigergruppen über den Restrukturierungsplan

- Annahme des Plans durch Erreichen einer  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit innerhalb jeder Gläubigergruppe
- Wird in einer Gruppe die erforderliche Mehrheit nicht erreicht, gilt die Mehrheit als erreicht, wenn die Gruppe angemessen am Planwert beteiligt wird

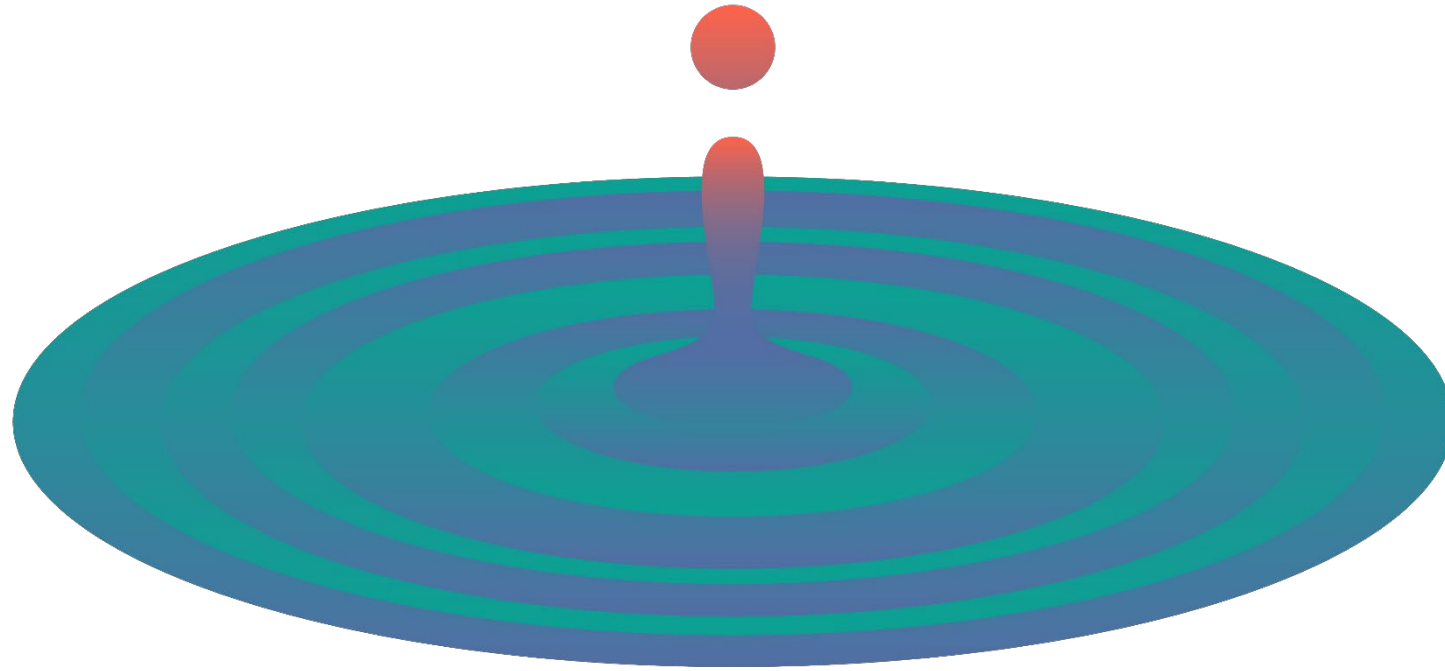
 **Weitgehende Steuerungsmöglichkeiten durch den Schuldner**

## Zentrale Instrumente des Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmens (Auszug):

### II. Stabilisierungsinstrumente:

- Auf Antrag kann das Restrukturierungsgericht Stabilisierungsmaßnahmen anordnen, soweit diese zur Wahrung der Chancen zur Erreichung des Restrukturierungsziels dienen.
- **Vollstreckungssperre**: einstweilige Untersagung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen
- **Verwertungssperre**:
  - keine Geltendmachung von Sicherheitsrechten an beweglichen Vermögensgegenständen durch Gläubiger, soweit an diesen im Rahmen eines Insolvenzverfahrens Ab- oder Aussonderungsrechte bestehen
  - Einsatz solcher Gegenstände durch den Schuldner soweit diese zur Fortführung des Unternehmens von erheblicher Bedeutung sind

 **Sicherstellung der Fortführungsfähigkeit des Unternehmens**





## Arbeitnehmerschutz nach dem Leitgedanken des europäischen Gesetzgebers

*„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsrecht der Union und dem nationalen Arbeitsrecht durch den präventiven Restrukturierungsrahmen nicht beeinträchtigt werden (...)“*

Art. 4 Abs. 1 Restrukturierungs-RL:  
Sicherung der Arbeitsplätze



§ 4 Nr. 1 StaRUG:  
Forderungen von Arbeitnehmern, die aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, dürfen nicht durch den Restrukturierungsplan geregelt werden. Dies gilt auch für Rechte aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung.

§ 49 Abs. 2 Satz 1 StaRUG:  
Arbeitnehmerforderungen unterfallen nicht der Vollstreckungs- und Verwertungssperre → AN können fällige und titulierte Forderungen weiterhin im Wege der Zwangsvollstreckung geltend machen

Art. 13 Restrukturierungs-RL:  
Gewährleistung eines umfassenden Schutzes der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmervertreterrechte



§ 92 StaRUG:  
Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmervertretungsorganen und deren Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben vom StaRUG unberührt.

## Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretern gem. § 92 StaRUG

Betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte bleiben unabhängig von der Form der rechtlichen Umsetzung der beteiligungspflichtigen Sachverhalte bestehen, d.h.:

- Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer sind selbst keine unmittelbaren Beteiligten des vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahrens, d.h. keine neuen, spezifischen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungsgremien
- Unterrichts- und Anhörungsanforderungen unverändert entsprechend der §§ 106 ff., 111 ff. BetrVG (ggf. höhere Anforderung aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung der §§ 106 ff., 111 BetrVG anhand Vorgaben der Restrukturierungs-RL)
- Beteiligungsrechte bei Entschluss zur Einleitung des vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahrens: sofortige Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses gem. § 106 Abs. 3 Nr. 1, 10 BetrVG sowie Beratung
- Bei Verstößen: ggf. gerichtliche Versagung der Planbestätigung dem. § 63 Abs. 1 Nr. 2 StaRUG sowie Ahndung als Ordnungswidrigkeit gem. § 121 BetrVG und andere kollektivarbeitsrechtliche Sanktionen

Plant der Arbeitgeber also die Einleitung eines vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahrens, ist der Wirtschaftsausschuss gem. § 106 Abs. 3 Nr. 1, 10 BetrVG **sofort** zu unterrichten und die Angelegenheit mit ihm zu beraten\*

\* in Kleinunternehmen ohne Wirtschaftsausschuss: Unterrichtung der Belegschaft gem. § 110 Abs. 2 BetrVG

## Sanierungsfördernde arbeitsrechtliche Regelungen im vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahren?

### Vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren

keine abweichenden sanierungsfördernden arbeitsrechtlichen Regelungen

- keine Erleichterungen im Hinblick auf Lösungsmöglichkeiten des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitsverhältnisse oder Arbeitnehmerforderungen
- Keine Absicherungen der Arbeitnehmer wie bspw. Insolvenzgeld

Arbeitgeber kann unter Einhaltung der bestehenden individual- und kollektivrechtlichen Bestimmungen eine arbeitsrechtliche Restrukturierungsmaßnahme als Teil seines Restrukturierungskonzepts umsetzen



### Insolvenzverfahren

Abweichende sanierungsfördernde arbeitsrechtliche Regelungen, insbesondere:

- § 108 InsO: Fortbestehen von Arbeitsverträgen mit Wirkung für die Insolvenzmasse
- § 113 InsO: Verkürzte Kündigungsfrist von max. drei Monaten
- § 120 InsO: Sonderkündigungsrecht für masserelevante Betriebsvereinbarungen
- § 122 InsO: Beschleunigte Durchführung einer Betriebsänderung, und damit Druck auf Betriebsräte, Mitbestimmungsverfahren zügig abzuschließen
- § 123 InsO: absolute und relative Obergrenze des Sozialplanvolumens
- § 125 InsO: Interessenausgleich mit Namensliste
- § 613a BGB: begrenzte Erwerberhaftung in der Insolvenz (Haftung des Erwerbers nur für Masseverbindlichkeiten)
- Insolvenzgeld, §§ 165 ff. InsO

### **Restrukturierungsplanverfahren: Personalabbau aufgrund der Restrukturierung?**

- Nicht aus dem Regierungsentwurf in das StaRUG übernommen: generelle Vertragsbeendigungsmöglichkeit durch das Restrukturierungsgericht (§ 51 StaRUG-RegE)
- Personalabbau nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, insbesondere:
  - Betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der vertraglichen / tariflichen ordentlichen Kündigungsfrist
  - Keine verkürzte Kündigungsfrist entsprechend § 113 InsO
  - Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes
  - Ggf. betriebsverfassungsrechtliche Unterrichts- und Anhörungsrechte
  - In der Regel Massenentlassungsverfahren
  - Keine „Höchstgrenzen“ für „restrukturierungsbezogene“ Kündigungen nach StaRUG
  - Schutzrechte bei Betriebsübergängen

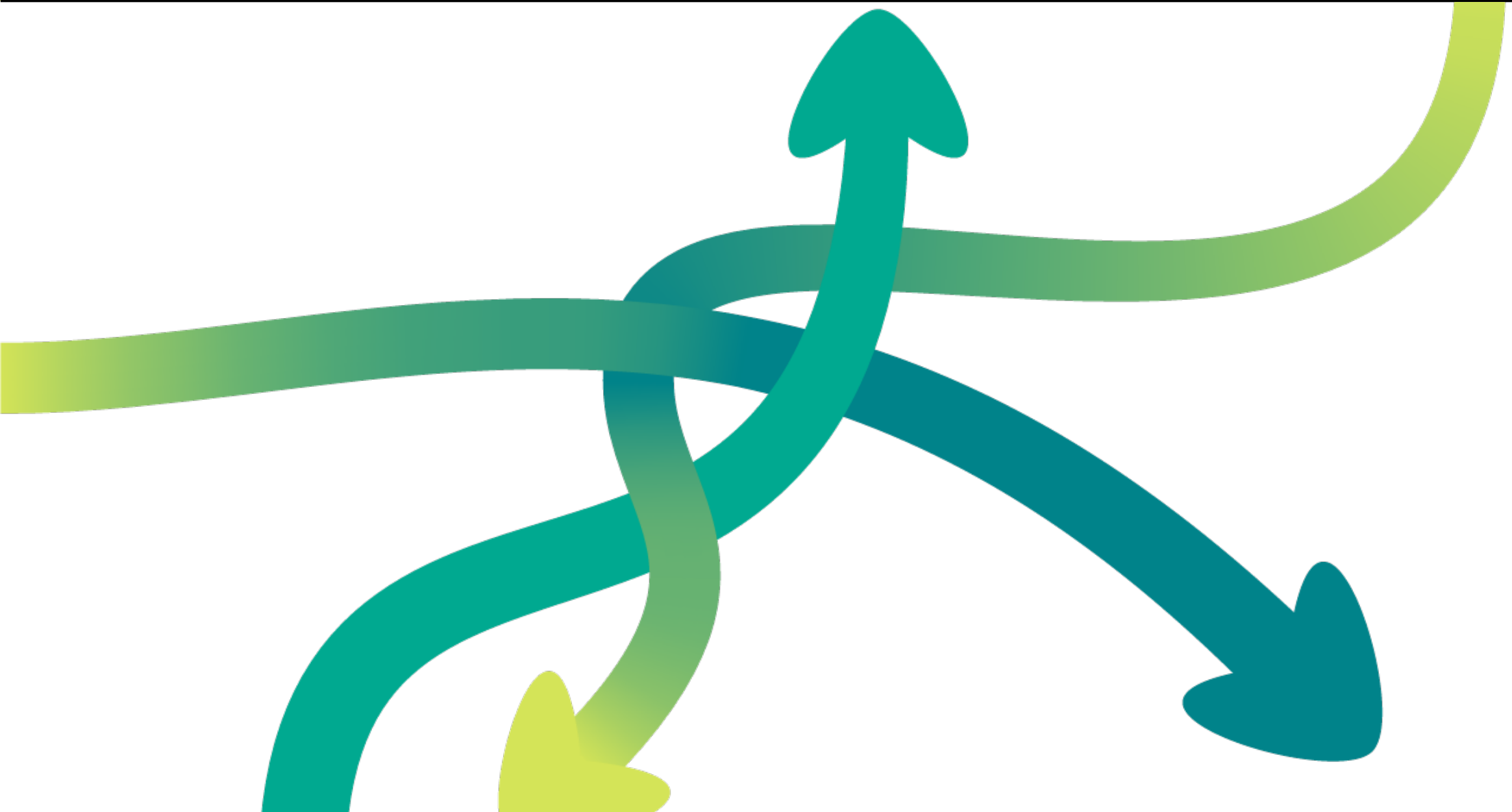
## Personalwirtschaftliche Informationspflichten im Restrukturierungsplan

Der Restrukturierungsplan muss in seinem darstellenden Teil Maßnahmen der personalwirtschaftlichen Restrukturierung festlegen, insbesondere:

- Auswirkungen des Restrukturierungsvorhabens auf die Beschäftigungsverhältnisse
- Entlassungen
- Kurzarbeiterregelungen
- Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter

§ 16 StaRUG: Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz macht eine Checkliste für Restrukturierungspläne bekannt, welche an die Bedürfnisse von kleineren und mittleren Unternehmen angepasst ist – noch offen.

# 3 NEUE HAFTUNGSRISIKEN FÜR DIE GESCHÄFTSLEITUNG



# 3 NEUE HAFTUNGSRISIKEN FÜR DIE GESCHÄFTSLEITUNG

## Chancen des StaRUG

Unternehmen können frühzeitig in einen Restrukturierungsprozess gebracht werden, um eine Insolvenzsituation überhaupt erst zu vermeiden

Mit neuen Instrumenten, auch gegen den Willen einzelner störender Gläubiger

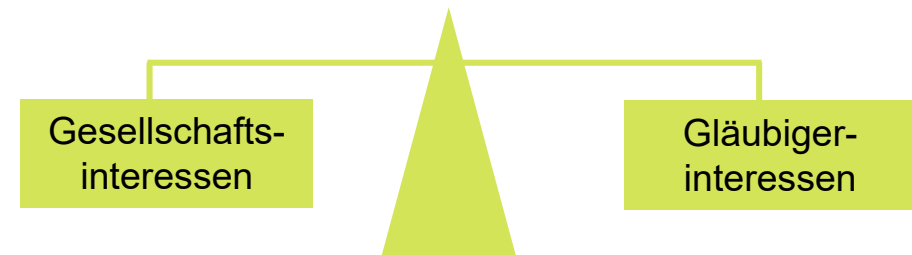
## Haftungsrisiken des StaRUG

Pflicht der Geschäftsleitung zur Einrichtung eines Früherkennungssystems für Unternehmenskrisen

Pflicht zur hinreichenden Berücksichtigung der Gläubigerinteressen im Restrukturierungsverfahren

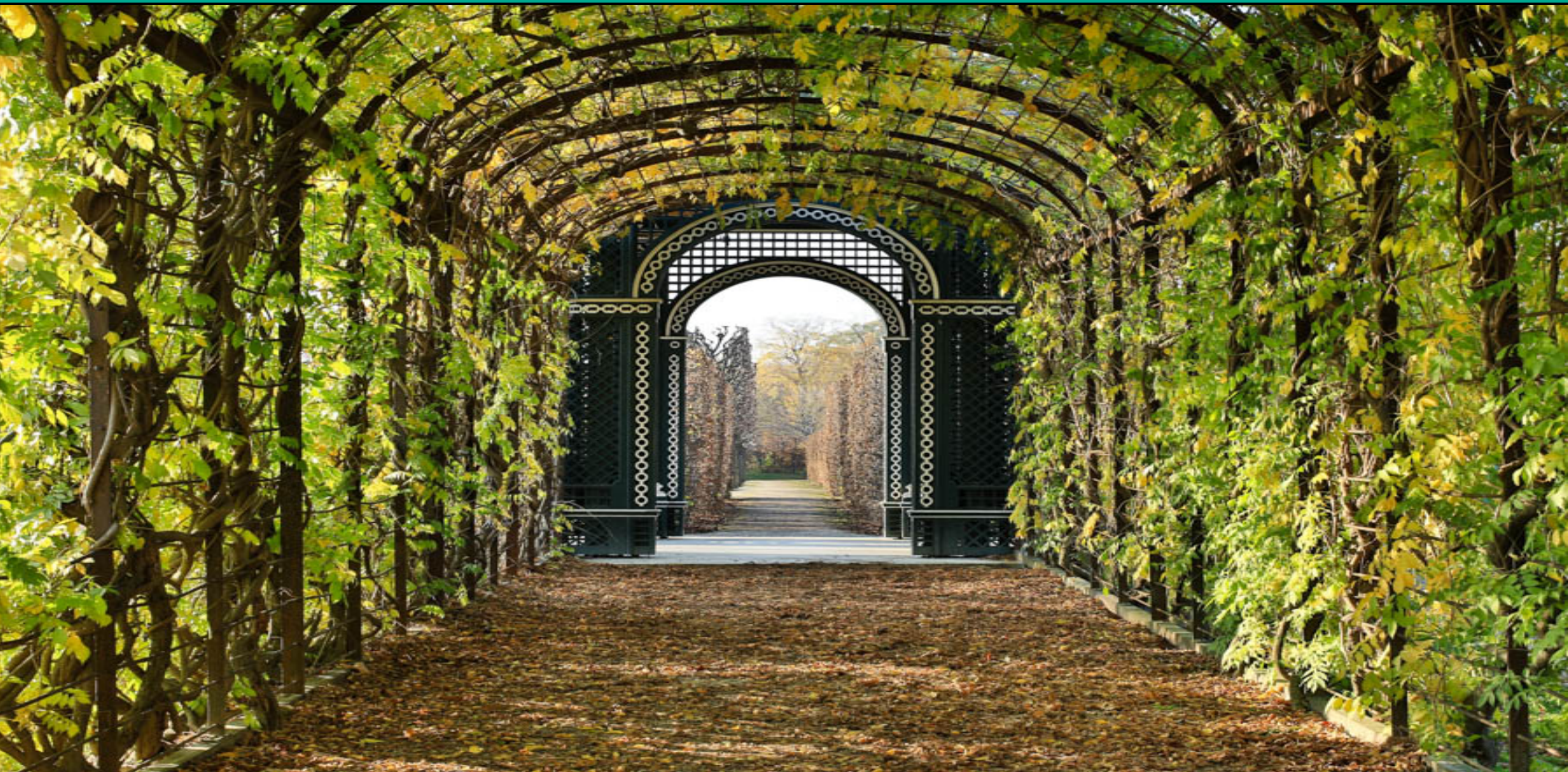
andernfalls: Haftung der Geschäftsleitung gegenüber der Gesellschaft in Höhe der entstandenen Gläubigerschäden

Die Geschäftsleitung muss nachweisen, dass ein Schaden nicht pflichtwidrig verursacht wurde



Lösung: Implementierung eines Früherkennungssystems und Dokumentation der tatsächlichen Lage, der Sanierungskonzepte und der Entscheidungsprozesse

# Rödl & Partner





# 4 ANSPRECHPARTNER



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 607 272  
michael.braun@roedl.com



ISABELLE PERNEGGER

Partner  
Diplom-Kauffrau  
Steuerberaterin  
Wirtschaftsprüferin

T +49 911 9193 3381  
isabelle.pernegger@roedl.com



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK  
LL.M. (LYON)

Associate Partner  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624  
christoph.kurzböck@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt  
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930  
Scheiber@rundstedt.de