

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum
Beschluss des Bundeskabinetts vom 14. Oktober 2020

Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und
Insolvenzrechts (Regierungsentwurf)

Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts nur mit hinreichendem Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh- mern sowie Beteiligung ihrer Vertretungen!

04.11.2020

Der Regierungsentwurf ist eine gute Grundlage für ein Restrukturierungs-
verfahren, um Insolvenzen abzuwehren und Arbeitsplätze zu erhalten. Es
fehlen aber insbesondere Regelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmer-
vertretern, wie im Gläubigerausschuss, die immer mit „am Tisch sitzen“
müssen, wenn es um Arbeitsplätze geht.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

I. Grundsätzliche Bewertung mit Zusammenfassung der SN

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs-
und Insolvenzrechts (SanInsFoG-E) sind mehrere Ziele beabsichtigt: Es
soll mit dem Entwurf des Gesetzes über den Stabilisierungs- und Rest-
rukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG-E; Art. 1 des SanIns-
FoG-E) ein **insolvenzabwendendes Restrukturierungsverfahren** ge-
schaffen werden. Die Restrukturierungs- und Insolvenz-RL (EU)
2019/1038 soll unter Berücksichtigung der Konsequenzen aus der Evalu-
ationsstudie zum geltenden Sanierungsrecht nach der Insolvenzrechtsre-
form 2012 zum ESUG umgesetzt werden. Schließlich sieht der Entwurf
Regelungen zur Digitalisierung des Insolvenzverfahrens und eine An-
passung der Vergütungssätze für Insolvenzverwalter*innen vor.

1. Zur Bewertung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften **begrüßen**, dass jegli-
che Arbeitnehmerforderungen von der Gestaltung durch Restruktu-
rierungspläne (Art. 1 § 6 Nr. 1 StaRUG-E) sowie Arbeitnehmerfor-
derungen auch von möglichen Vollstreckungs- und
Verwertungssperren ausgenommen sind (Art. 1 § 56 Abs. 2 Sta-
RUG-E). Erforderlich sind hierzu allerdings weitere gesetzliche
Klarstellungen z.B. zu Lösungsklauseln, Zurückbehaltungsrechten,
Vertragsbeendigungen (§ 51) und zum Gläubigerantragsrecht. Fer-
ner wird die lange vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften

geforderte Klarstellung begrüßt, dass Gewerkschaften bereits in vorläufige Gläubigerausschüsse bestellt werden können (Art. 5 Nr. 12 SanInsFoG-E).

2. **Kritisch** gesehen wird, dass **spezifische Beteiligungsrechte** von Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahrens vollständig **fehlen**. Das ist ein gravierender Mangel. Arbeitnehmer sind von Restrukturierungen in der Unternehmenskrise nicht nur als Gläubiger offener Forderungen, sondern insbesondere wegen ihres Interesses am Erhalt ihrer Arbeitsplätze betroffen. Eine **verfahrensrechtliche Beteiligung** entsprechend der in einem vorläufigen Gläubigerausschuss ist daher jedenfalls in Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren unerlässlich, die einer (vorläufigen) Eigenverwaltung ähneln und die in der Praxis in großem Umfang an deren Stelle treten werden. Wenn ein weitgehend funktionsgleiches Verfahren ohne Einfluss- und Kommunikationsmöglichkeiten vergleichbar der Arbeitnehmervertretung in vorläufigen Gläubigerausschüssen fehlt, stellt das einen abzulehnenden **Rückschritt** gegenüber den entsprechenden Regelungen in der InsO (§§ 21 ff., 56a f., 67 ff., 270 ff. InsO) dar.
3. Das Fehlen eines solchen Gremiums wirkt sich in den verschiedenen Verfahrensstufen des StaRUG-E (im Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren nach Teil 2 StaRUG-E und auch in der Sanierungsmoderation nach Teil III StaRUG-E) negativ aus, was im Einzelnen in Abschnitt II erläutert wird. Dabei sollte der deutsche Gesetzgeber, wie es die RL die nationale Umsetzung zulässt, einem Gläubigerausschuss Einfluss auf Auswahl, Bestellung und Kontrolle des Restrukturierungsbeauftragten ermöglichen. Auch sollte ein **Antragsrecht für Arbeitnehmervertreter** zur Eröffnung eines Restrukturierungsverfahrens und verfahrensspezifische Teilnahme-, Beratungs- und Stellungnahmerechte des **Betriebsrats** bei den außergerichtlichen und gerichtlichen Planabstimmungen vorgesehen werden.
4. Für die Wahrnehmung der **Arbeitnehmerrechte nach Art. 13** dieser umzusetzenden RL (EU) 2019/1023 bedarf es zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens/Betriebs, zur Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter über alle präventiven Restrukturierungsverfahren und zu ihrer Unterrichtung und Anhörung zu Restrukturierungsplänen einer korrekten **Umsetzung der RL 2002/14/EG** gerade auch für das Betriebsverfassungsrecht. Auf diese IuK-Rahmen-RL und die EBR-RL 2009/38/EG nimmt die RL (EU) 2019/1038 ausdrücklich Bezug. Die Forderung der RL (EU) 2019/1023 an die Mitgliedsstaaten, dass die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer – auch – dem Arbeitsrecht der Union durch den Präventiven Restrukturierungsrahmen nicht beeinträchtigt werden, gibt einen zwingenden Anlass dazu.

5. Weiter fehlt im SanInsFoG-E eine Regelung zur weiteren Einschränkung der **Insolvenzanfechtung von Entgeltforderungen** von Arbeitnehmern.
6. In Bezug auf die Änderungen des **COVInsAG-E** (Art. 10 SanInsFoG-E) lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Zugang zur vorläufigen Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren bei **Zahlungsunfähigkeit** ab (§ 5 COVInsAG-E).

II. Bewertung ausgewählter Regelungen des Referentenentwurfs im Einzelnen

Zur Verwirklichung der Ziele einer Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts schafft der Entwurf mit Art. 1 zum einen ein neues „Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen“ (StaRUG-E), das zugleich der weiteren Umsetzung der RL (EU) 2019/1023 vom 20.06.2019 dient. Im Folgenden werden weitere Änderungen und Anpassungen zu verschiedenen Gesetzen vorgenommen.

In der folgenden Stellungnahme werden nur **ausgewählte Punkte** angesprochen, die aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften besonders **wesentlich** sind.

1. Zu Art. 1 des SanInsFoG-E (Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen – StaRUG-E)

Zu § 1 Abs. 1 Satz 3 StaRUG-E (Befassung „anderer Organe“ im Rahmen der Krisenfrüherkennung): Neben den Organen einer Gesellschaft müsste die Regelung auch für die betriebliche Interessenvertretung gelten.

a) Teil 1: Krisenfrüherkennung und –management

Zu § 2 (Pflichten bei drohender Zahlungsunfähigkeit)

Die Verpflichtung der Geschäftsleitung auch auf die Wahrung der Gläubigerinteressen bei drohender Zahlungsunfähigkeit ist ein grundsätzlich legitimes Ziel, es sollte aber nur gleichrangig neben den Erhalt von Beschäftigung und Arbeitsplätzen und die Fortführung von Betrieb und Unternehmen gestellt werden. Ein absoluter Vorrang, wie er im Verhältnis von Abs. 2 zu Abs.1 zum Ausdruck kommt (vgl. auch SanInsFoG-E, Begründung, S. 114), ist hingegen abzulehnen. Sogar im eröffneten Insolvenzverfahren ist aus gewerkschaftlicher Sicht § 1 InsO dahingehend zu ergänzen,

dass der Arbeitsplatz- und Unternehmenserhalt zu gleichrangigen Verfahrenszielen erhoben werden. Erst recht muss dies in einer Phase gelten, in der noch kein zwingender Insolvenzgrund vorliegt. Eine vorrangige Festlegung auch der Aufsichtsräte auf die Gläubigerinteressen ist auch aus Gründen der Unternehmensmitbestimmung abzulehnen. Insoweit wird auch den Intentionen von Art. 13 RL (EU) 2019/1023 zuwidergehandelt, nach dem die kollektiven Rechte der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden dürfen.

b) Teil 2: Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen

Vorab ist auf den Hauptmangel des StaRUG-E einzugehen: Es fehlt ein verfahrensspezifisches Arbeitnehmerbeteiligungsrecht entsprechend dem Arbeitnehmervertreter im (vorläufigen) Gläubigerausschuss der InsO. Im Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren (Teil 2 StaRUG-E) und auch bereits in der Sanierungsmoderation (Teil 3 StaRUG-E) sollte ein Gremium vorgesehen werden, das **entsprechend einem vorläufigen Gläubigerausschuss** (§§ 21 ff., 56a f., 67 ff., 270 ff. InsO) oder Gläubigerbeirat (bzw. Restrukturierungsbeirat) unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern zum einen Abstimmungsprozesse des Schuldners mit seinen Gläubigern und Arbeitnehmervertretern erleichtert. Zum anderen kann ein solches Gremium eine Kontrolle im Sinne der betroffenen „Stakeholder“ und des Erhalts von Beschäftigung und Haftungsmasse ermöglichen. Das weitergeltende kollektive Arbeitsrecht (Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung) bietet insoweit keinen vollwertigen Ersatz. Insoweit besteht nur die Verhandlungsebene mit dem Unternehmen, nicht aber das „Dreiecksverhältnis“ zusätzlich mit den anderen betroffenen Gläubigern („Stakeholdern“). Die RL sieht in ihren Erwägungsgründen ausdrücklich vor, dass die Mitgliedstaaten einem Gläubigerausschuss Einfluss auf Auswahl und Kontrolle des Restrukturierungsbeauftragten einräumen können, ebenso auf Zwischenfinanzierungen und andere Transaktionen (RL Erwägungsgründe 10, 68 f., 88). Hiervon sollte der Gesetzgeber Gebrauch machen.

Besonders dringend ist das Bedürfnis nach einer speziellen Gläubiger- und Arbeitnehmerrepräsentanz in Sanierungsverfahren größerer Unternehmen, bei denen es neben finanziellen Fragen auch um das operative Geschäft und damit den Erhalt von Arbeitsplätzen geht.

Das ist stets anzunehmen, wenn ein Restrukturierungsbeauftragter zu bestellen ist oder ein – bis auf die Ausnahmen nach § 6 StaRUG-E - allgemeines Moratorium nach § 56ff. StaRUG-E angeordnet wird. Das gilt auch – und teilweise erst recht - für die allerdings erst zum 17.7.2022 geplante Einführung von öffentlichen Restrukturierungssachen (§§ 91ff. StaRUG-E). Diese sollen als **Gesamtverfahren** in die Anlage A zur EuInsVO eingetragen werden, die also im Sinne des internationalen Insolvenzrechts der EuInsVO Insolvenzverfahren sein werden, auf die die einschlägigen Vorschriften des Art. 102c EG InsO anzuwenden sind (vgl. SanInsFoG, Begründung S. 210).

Eine verfahrensrechtliche Beteiligung entsprechend der in einem vorläufigen Gläubigerausschuss ist daher jedenfalls in Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren unerlässlich, die einem (vorläufigen) Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung ähneln und die in der Praxis in großem Umfang an deren Stelle treten werden. Diese Verlagerung vom Insolvenzverfahren hin zum Restrukturierungsverfahren wird in der Entwurfsbegründung mit Bezug auf das legislatorische Ziel der „Steigerung der Effektivität und Effizienz des Insolvenz- und Restrukturierungswesens“ ausdrücklich gebilligt, weil dem Insolvenzverfahren kein Monopol auf bestimmte Realisierungsformen von Sanierungsmaßnahmen zustehe (SanInsFoG, Begründung, S. 176). Wenn ein weitgehend funktionsgleiches Verfahren an die Stelle des (vorläufigen) Insolvenzverfahrens tritt, obwohl Einfluss- und Kommunikationsmöglichkeiten vergleichbar der Arbeitnehmervertretung in vorläufigen Gläubigerausschüssen fehlt, stellt das einen abzulehnenden gravierenden Rückschritt gegenüber den entsprechenden Regelungen der InsO in §§ 21ff., 56a f., 67ff., 270ff. InsO dar. Verschiedene empirische Erhebungen haben eine sehr positive Bewertung der Einführung der vorläufigen Gläubigerausschüsse in der Praxis ergeben. Nach der Begründung des SanInsFoG-E für die Änderung des § 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a InsO spricht insbesondere für die Beteiligung von Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter im vorläufigen Gläubigerausschuss, dass „den Gewerkschaften bei einer Sanierung oftmals eine entscheidende Rolle zufällt und sie die Verhältnisse des Unternehmens möglicherweise besser kennen als Lieferantn, Kunden oder sonstige Gläubiger“ (Begründung zu Art. 5 SanInsFoG-E Nr. 12, S. 233).

Kapitel 1: Restrukturierungsplan

Abschnitt 1: Gestaltung von Rechtsverhältnissen

Ein Restrukturierungsplan kann ein gutes Instrument in der Krise sein, um ein Insolvenzverfahren zu vermeiden.

Zu § 6 (Ausgenommene Rechtsverhältnisse)

Nach § 6 Satz 1 Nr. 1 sind Forderungen von Arbeitnehmerinnen aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, einschließlich der Forderungen aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, ausgenommen.

Der DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der deutsche Gesetzgeber von der Öffnungsklausel des Art. 1 Abs. 5 lit. a der RL (EU) 2019/1038 Gebrauch macht, bestehende und künftige Forderungen derzeitiger oder ehemaliger Arbeitnehmer*innen einzelstaatlich von den Restrukturierungsverfahren auszunehmen, damit diese nicht dem Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen, d.h. den Gläubigerabstimmungen, unterliegen. Ansonsten würden erhebliche Eingriffe in Arbeitnehmerrechte drohen, die in Verbindung mit Sitzverlagerungen Negativwirkungen auch auf andere Länder haben können. Die Regelung möglicher Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer*innen gehört, falls sie erforderlich sein sollten, in die Hände der Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen; die dafür vorgesehenen Instrumente sind Tarifverträge sowie Interessenausgleich und Sozialplan.

Deswegen sollte auch klargestellt werden, dass diese Arbeitnehmerforderungen bzw. Forderungen nach § 6 StaRUG-E damit auch **von allen Folgewirkungen** des Stabilisierungsrahmens **unberührt** bleiben (z.B. von den Vertragsbeendigungsmöglichkeiten gemäß § 51 ff. StaRUG-E).

Für die **betriebliche Altersversorgung** sollte es statt „Forderungen aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung“ wieder wie im vorangegangenen Referentenentwurf heißen: „**Rechte** aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung“. So wäre sichergestellt, dass auch Anwartschaften ausgenommen sind.

Abschnitt 2: Anforderungen an den Restrukturierungsplan

Art. 8 Abs. 1 lit g) iii) der RL (EU) 2019/1023 schreibt den Mitgliedstaaten vor, dass Restrukturierungspläne mindestens auch die **Information der Bedingungen des Restrukturierungsplans** enthalten müssen, u.a. die **Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter** im Einklang mit dem Unionsrecht und dem nationalen

Recht. Erwägungsgrund 60 führt dazu aus, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter sollten Informationen zu dem vorgeschlagenen Restrukturierungsplan erhalten, soweit dies im Unionsrecht vorgesehen ist, damit sie die verschiedenen Szenarien eingehend prüfen können. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer und ihre Vertreter in dem Maße einbezogen werden, wie dies zur Erfüllung der im Unionsrecht vorgesehenen Anhörungserfordernisse notwendig ist. Damit nimmt die RL (EU) 2019/1023 insbesondere Bezug auf ihren Art. 13 Abs. 1 lit. b), nämlich „das Recht auf Unterrichtung und Anhörung im Einklang mit der Richtlinie 2002/14/EG und der Richtlinie 2009/38/EG, insbesondere...“, deren Unterrichts- und Anhörungserfordernisse der Arbeitnehmervertreter sodann im Einzelnen beispielhaft und detailliert auf jene des präventiven Restrukturierungsrahmens dieser RL bezogen werden (Unterrichtung über die jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder des Betriebs, über alle präventiven Restrukturierungsverfahren sowie – einschließlich Anhörung – zu Restrukturierungsplänen).

Der durch den Regierungsentwurf ergänzte pauschale Hinweis in § 99 StaRUG-E darauf, dass Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt bleiben, wird diesen Vorgaben der RL (EU) 2019/1023 nicht ansatzweise gerecht und hilft insgesamt nicht weiter. Damit werden weder die unionsrechtlichen Umsetzungsdefizite angegangen (vgl. i.E. unsere kritischen Erläuterungen zu § 99 StaRUG-E), noch werden verfahrensspezifische Rechte (Gläubigerausschuss) in das StaRUG-E aufgenommen.

Im normativen Teil des **StaRUG-E** findet sich dazu außerdem eine Regelung im Anhang zu diesem Gesetz, die sehr formell zu den Mindestangaben im Restrukturierungsplan als **Inhalt in Nr. 7 dieses Anhangs** formuliert: „...die Auswirkungen des Restrukturierungsvorhabens auf die Beschäftigungsverhältnisse sowie Entlassungen und Kurzarbeiterregelungen und die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretung“. In der Gesetzesbegründung (vgl. StaRUG-E, Begründung, S. 222) wird ohne weitere Begründung auf die RL-Norm verwiesen.

Danach bedarf es im StaRUG-E einer **Konkretisierung dieser „Modalitäten** der Unterrichtung und Anhörung“ als Mindestangabe für den Inhalt des Restrukturierungsplans.

Zu § 18 (Checkliste für Restrukturierungspläne)

Die Veröffentlichung der Checkliste für Restrukturierungspläne ist zu begrüßen. Sämtliche Instrumentarien des StaRUG-E sind in den Katalog wirtschaftlicher Angelegenheiten (§ 106 BetrVG) aufzunehmen. In Betrieben ohne Wirtschaftsausschuss müssen die Rechte eines Wirtschaftsausschusses dem Betriebsrat zustehen. Das gilt neben dem StaRUG-E auch für sämtliche Verfahren nach der InsO und sollte entweder in diesen Gesetzen oder im Betriebsverfassungsgesetz geregelt werden.

Zu den erforderlichen Beteiligungsrechten vgl. I. 3. (grundsätzliche Bewertung) sowie vorstehende und nachfolgende Ausführungen.

Abschnitt 3: Planabstimmung

Bei den außergerichtlichen (§§ 19ff.) und gerichtlichen (§§ 25, 47f.) Planabstimmungen nach dem StaRUG-E sind neben dem Fehlen eines einem Gläubigerausschuss vergleichbaren Organs auch keinerlei verfahrensspezifische Teilnahme-, Beratungs- und Stellungnahmerechte des Betriebsrats vorgesehen. Das bedeutet einen Rückschritt gegenüber den ohnehin ausbaubedürftigen Beteiligungsrechten des Betriebsrats im Insolvenzplanverfahren gem. §§ 218, 232, 235 InsO. Das gilt wiederum besonders, wenn und soweit das Restrukturierungsverfahren aufgrund seines konkreten Zuschnitts zum funktionellen Ersatz und Äquivalent der (vorläufigen) Eigenverwaltung bzw. des Schutzschirmverfahrens wird (vgl. oben 1.)

Zu § 19 (Planangebot)

Die RL (EU) 2019/1023 ermöglicht es den Mitgliedstaaten, ein **Antragsrecht** zur Eröffnung eines Restrukturierungsverfahrens für **Gläubiger und Arbeitnehmervertreter** vorzusehen (Art. 4 Abs. 8 RL). Erwägungsgrund 60 der RL führt dazu aus, gemäß der Richtlinie 2002/14/EG seien die Arbeitnehmervertreter über den Beschluss, ein präventives Restrukturierungsverfahren in Anspruch zu nehmen, zu unterrichten und anzuhören.

Der deutsche Gesetzgeber sollte daher - entgegen der Gesetzesbegründung (S. 154, zu § 31 Abs. 3 StaRUG) - von der Option der RL zum Schutz der Arbeitnehmer durch die ANV Gebrauch machen. Jedenfalls, wenn das Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren einen Zuschnitt hat, der es funk-

tionell einem (vorläufigen) Eigenverwaltungsverfahren annähert (vgl. oben I. 1.), sollte es nicht wie im StaRUG-E vorgesehen rein schuldnernbestimmt und –getrieben sein. Es sollte mithin neben einem Gläubigerantragsrecht auch das Antragsrecht für Arbeitnehmervertreter geregelt werden. Dass die Planinitiative in Form eines Planangebots ausschließlich vom Schuldner und nicht von Gläubigern und Arbeitnehmervertretern ausgehen können soll, ist abzulehnen.

Zu § 24 (Dokumentation der Abstimmung)

Die Dokumentation der Abstimmung und ihres Ergebnisses sollte auch dem Betriebsrat zugänglich gemacht werden.

Kapitel 2: Restrukturierungs- und Stabilisierungsinstrumente

Zu § 31 (Instrumente des Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmens)

Es sollte klargestellt werden, dass die genannten Instrumente nicht gegen nach § 6 ausgenommene Gläubiger wirken.

Zu § 33 (Anzeige des Restrukturierungsvorhabens)

Die Anzeige des Restrukturierungsvorhabens sollte auch dem Betriebsrat bekannt gegeben werden müssen.

Zu § 35 (Aufhebung der Restrukturierungssache)

Das gilt auch für die Aufhebung. Sehr problematisch ist, dass das Insolvenzgericht nach § 32 Abs. 2 Nr. 1 zahlungsunfähige Unternehmen im Restrukturierungsrahmen belassen und damit einem Insolvenzverfahren entziehen kann. Zwar ist in der SanInsFoG-E, Begründung, S. 162, eine sehr restriktive Handhabung durch die Gerichte nahegelegt. Angesichts der Realität der Insolvenzgerichte, denen hier erhebliches Ermessen eingeräumt wird, kann das nicht beruhigen.

Zu § 44 (Anzeige von Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung; Strafvorschrift)

Aus diesen Gründen ist auch die Ersetzung der Antragspflicht durch eine Anzeigepflicht bei Zahlungsunfähigkeit abzulehnen, die nach der RL (EU) 2019/1023 auch nicht erforderlich ist (Art. 7 Abs. 3 RL, vgl. SanInsFoG-E, Begründung, S. 169).

Zu § 46 (Verbot von Lösungsklausel)

Es muss klargestellt werden, dass § 46 nicht für Gläubiger nach § 6 gilt.

Zu § 51 (Vertragsbeendigung)

Hier sollte über die Ausführungen in der SanInsFoG-E-Begründung (S. 178) hinaus im Text des Gesetzes klargestellt werden, dass diese Vertragsbeendigungsregelung im gesamten Arbeitsrecht keine Anwendung findet (Bereichsausnahme), womit neben dem Arbeitsverhältnis selbst auch alle Neben-, Änderungs-, und Hilfsverträge sowie alle kollektive-rechtlichen Vereinbarungen ausgenommen sind. Die Beendigung arbeitsrechtlicher Verträge ist materiell-rechtlich allein nach dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht zu beurteilen [vgl. Art. 13 RL (EU) 2019/1023]. Zudem wäre eine Entscheidung des Restrukturierungsgerichts anstelle der zuständigen Arbeitsgerichte auch prozessrechtlich im gesamten Arbeitsrecht offensichtlich sachwidrig.

Zu § 56 (Stabilisierungsanordnung)

Nach § 53 Abs. 2 Satz 1 sind Arbeitnehmerforderungen auch von möglichen vorläufigen **Vollstreckungs- und Verwertungssperren** ausgenommen.

Der DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der deutsche Gesetzgeber von der Öffnungsklausel, die den Mitgliedstaaten eröffnet, auch Arbeitnehmerforderungen einzubeziehen (Art. 6 Abs. 5 UAbs. 2 RL), keinen Gebrauch macht.

Zur Klarstellung ist allerdings wie folgt zu formulieren: „... bleiben von einer Anordnung nach Abs. 1 und deren Wirkungen unberührt“. Damit wäre sichergestellt, dass sämtliche Wirkungen nach § 62 StaRUG-E, wie Kündigungs- und Zurückbehaltungsverbote und die Aussetzung des Gläubigerinsolvenzantragsrechts nach § 65 StaRUG-E, und *nicht nur die vertraglichen Wirkungen* Arbeitnehmer als Gläubiger arbeitsrechtlicher Forderungen nicht betreffen können.

Zu § 65 (Insolvenzantrag)

Aus Sicht der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen ist die Möglichkeit eines eigenen Insolvenzantrags wegen der dann möglichen Inanspruchnahme von Insolvenzgeld erforderlich, aber auch um in Fällen, die dies erfordern, die Sanierungs-

möglichkeiten eines Insolvenzverfahrens gegebenenfalls unter Ersetzung des bisherigen Managements durch einen kompetenten Verwalter herbeiführen zu können.

Gilt die Gläubigerantragssperre hingegen auch für Arbeitnehmer, wäre mindestens eine **Kompensation in Form eines Krisengeldes** erforderlich (vgl. dazu Anlage, DGB-Stellungnahme zum COVInsAG).

Zu § 66 (Aufhebung und Beendigung der Stabilisierungsanordnung)

Zu Abs. 2:

Auch im Zusammenhang mit der Beendigung sollte ein entsprechendes Antragsrecht der Arbeitnehmervertretung (etwa des Betriebsrats) bzw. eines Gläubigerausschusses bestehen.

Zu § 68 (Anhörung)

Auch im Zusammenhang mit der Anhörung vor der Planbestätigung sollte ein entsprechendes Antragsrecht der Arbeitnehmervertretung (etwa des Betriebsrats) bzw. eines Gläubigerausschusses bestehen.

Zu § 69 (Bedingter Restrukturierungsplan)

Wenn Planbedingungen auf Arbeitsbedingungen Bezug nehmen, sollte eine Bestimmung aufgenommen werden, nach der der Betriebsrat und der noch zu regelnde Gläubigerausschuss bzw. Restrukturierungsbeirat davon unterrichtet und vor Planbestätigung angehört werden müssen.

Zu § 72 (Bekanntgabe der Entscheidung)

Die Informationen über den bestätigten Plan sollten auch dem Betriebsrat zuzusenden sein.

Zu § 74 (Wirkungen des Plans)

Hier ist unklar, wie durch Abs. 1 des Entwurfstexts oder überhaupt im StaRUG-E Art. 10 Abs. 1 Buchst. c) RL (EU) 2019/1023 umgesetzt werden soll. Eine Regelung, dass Restrukturierungspläne, die zum Verlust von 25% der Arbeitsplätze führen, nicht zugelassen werden (so offenbar SanIns-FoG-E, Begründung, S. 194), findet sich im Entwurfstext nicht wieder. Ein Plan, der derartig gravierende Auswirkungen auf die Arbeitsplätze hat, dürfte von vornherein nicht

ohne eine hinreichende kollektiv-arbeitsrechtliche und zusätzliche restrukturierungsverfahrensspezifische Beteiligung von Arbeitnehmervertretern erfolgen: Insoweit verweisen wir auf unsere grundlegende Kritik unter I. 2. (oben). Wie bereits eingangs in dieser Stellungnahme ausgeführt haben verschiedene empirische Erhebungen eine sehr positive Bewertung der Einführung der vorläufigen Gläubigerausschüsse in der Praxis ergeben. Nach der Begründung des SanInsFoG-E für die Änderung des § 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a InsO spricht insbesondere für die Beteiligung von Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter im vorläufigen Gläubigerausschuss, dass „den Gewerkschaften bei einer Sanierung oftmals eine entscheidende Rolle zufällt und sie die Verhältnisse des Unternehmens möglicherweise besser kennen als Lieferanten, Kunden oder sonstige Gläubiger“ (Begründung zu Art. 5 SanInsFoG-E Nr. 12, S. 233). Die Kenntnisse und Erfahrungen von Gewerkschaftsvertreter*innen sind damit nicht nur in ihrer Funktion als Arbeitnehmervereinigung, sondern darüber hinaus für die gesamte Arbeit von Gläubigerausschüssen von großer Bedeutung. Zudem haben Gewerkschaften eine grundsätzlich andere Funktion als Betriebsräte. Sie begleiten die Unternehmen oftmals über einen langen Zeitraum und nehmen als Tarifvertragspartei bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ganz andere Aufgaben wahr, als die in der Betriebsverfassung vorgesehenen.

Zu § 79 (Planüberwachung)

Zu Abs. 3:

Die Nichterfüllung sollte auch dem Betriebsrat und einem Gläubigerausschuss angezeigt werden müssen.

Kapitel 3: Restrukturierungsbeauftragter

Abschnitt 1: Bestellung von Amts wegen

Zu § 80 (Bestellung von Amts wegen)

Die notwendige Bestellung eines Restrukturierungsbeauftragten in den aufgeführten Fällen wird begrüßt.

Zu § 81 (Bestellung)

Abs. 2 Satz 2:

Dass hier der Schuldner entscheidenden Einfluss auf die Person des Restrukturierungsbeauftragten bekommen soll, ist abzulehnen. Das steht im Konflikt mit dessen Aufgaben –

auch Kontrollaufgaben – gemäß § 83 StaRUG-E im Interesse aller Beteiligten.

Abs. 2 Satz 3:

Zur Notwendigkeit eines Gläubigerausschusses bzw. Restrukturierungsbeirats mit Beteiligung eines Arbeitnehmervertreters: vgl. unsere Ausführungen unter II. 1. b) Teil 2.

Dieser sollte auch entgegen der Entwurfsbegründung (vgl. SanInsFoG-E, Begründung, S. 203) die Rechte analog § 59a InsO haben. Warum das Restrukturierungsverfahren „... im Regelfall, anders als im Insolvenzverfahren, kein Gesamtverfahren ist ...“ (SanInsFoG-E, Begründung, S. 203) erschließt sich aus dem StaRUG-E nicht. In Restrukturierungspläne können alle Gläubiger außer denjenigen gemäß § 6 StaRUG-E einbezogen werden und gegen diese können auch gemäß § 56 Abs. 2 S. 2 StaRUG-E Stabilisierungsmaßnahmen ergriffen werden. Es kann im Ergebnis einem Eigenverwaltungsverfahren mit Insolvenzplan sehr nahe kommen und dessen Funktion in der Praxis übernehmen. Im Falle öffentlicher Restrukturierungssachen (§§ 91 ff. StaRUG-E) sollen die Verfahren als Gesamtverfahren in die Anlage A zur EuInsVO eingetragen werden und insoweit im Sinne des internationalen Insolvenzrechts einem Insolvenzverfahren gleichstehen, auf das die einschlägigen Vorschriften des Art. 102c EG InsO anzuwenden sind (vgl. SanInsFoG-E, Begründung, S. 210). Dieses Argument könnte somit allenfalls die Beschränkung einer Gläubigerausschussbeteiligung analog § 59a InsO auf Gesamtverfahren rechtfertigen.

Das zweite Argument, die Gefahr einer „schuldnergetriebenen Zusammensetzung“ des Gläubigerausschusses entgegenzuwirken, würde sich in der Konsequenz gegen jeden Gläubigerausschuss auch im Insolvenzverfahren richten und „das Kind mit dem Bade ausschütten“. Ein missbräuchlich zusammengestellter „Ausschuss family and friends“ ist nicht die Regel, wie die ganz überwiegend positiven empirischen Bewertungen aus der Praxis zu den mit dem ESUG eingeführten vorläufigen Gläubigerausschüssen bestätigen. Die Beteiligung eines Arbeitnehmervertreters von Seiten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (vgl. Begründung zu Art. 5 SanInsFoG-E Nr. 12, S. 233) würde überdies in vielen Fällen gerade einem „kollusiven“ Zusammenwirken einzelner Gläubigervertreter mit dem Schuldner zu Lasten der Gläubiger und Beschäftigten entgegenwirken.

Die Regelungen nach § 78 Abs. 2 S. 3 StaRUG-E mit einer Bindung an Vorschläge des Schuldners oder von 25% der Planbetroffenen jeder Gruppe sind kein geeigneter Ersatz für

die Mitwirkung eines Gläubigerausschusses, sondern bergen gerade die befürchtete Gefahr einer einseitigen Einflussnahme auf die Person des Restrukturierungsbeauftragten, ohne dass Arbeitnehmervertreter als Korrektiv Einfluss nehmen können. Das gilt ähnlich auch für § 85 Abs. 2 StaRUG-E.

Zu § 83 (Aufgaben und Befugnisse)

Die starke Ausgestaltung der Aufgaben und Befugnisse des Restrukturierungsbeauftragten auch und gerade zur Kontrolle des Schuldners wird begrüßt.

Abschnitt 2: Bestellung auf Antrag

Zu § 84 (Antrag)

Wenn ein fakultativer Restrukturierungsbeauftragter bestellt werden soll, sollte jedenfalls auch die Bestellung eines fakultativen Gläubigerausschusses möglich sein.

Zu § 85 (Bestellung und Rechtsstellung)

Zu Abs. 2:

Eine Quasigläubigerrepräsentanz ohne Arbeitnehmervertreter ist als ungerechtfertigter Rückschritt gegenüber den Regelungen zum (vorläufigen) Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren abzulehnen. Durch das ESUG wurde der Arbeitnehmervertreter zu Recht unabhängig von Forderungen der Arbeitnehmer zum Standardmitglied aller zu bildenden Gläubigerausschüsse. Seine Ausschussmitgliedschaft ist seit dem ESUG nicht mehr an das Vorhandensein nicht unerheblicher Forderungen der Arbeitnehmer gebunden (§ 67 Abs. 2 S. 2 InsO). Dadurch ist die Bedeutung der Arbeitnehmer für Sanierung und Fortführung des Unternehmens unabhängig von der Eigenschaft als Gläubiger anerkannt. Dieser Weg sollte in der Gesetzgebung fortgesetzt werden und nicht im Rahmen des Sanierungsverfahrens, das voraussichtlich weitgehend die Funktion der (vorläufigen) Eigenverwaltung übernehmen wird, konterkariert werden.

Kapitel 4: Öffentliche Restrukturierungssachen

Zu §§ 91 bis 95

Es erscheint als problematisch, dass allein der Schuldner über die Öffentlichkeit des Verfahrens und die Anwendbarkeit der EuInsVO auf das Verfahren entscheiden soll.

Kapitel 5: Anfechtungs- und Haftungsrecht

Es fehlt im StaRUG eine Regelung zur weiteren Einschränkung der Insolvenzanfechtung von Entgeltforderungen von Arbeitnehmern, obwohl Art. 18 Abs. 4 Buchst. c) der umzusetzenden Richtlinie (RL) eine solche für die Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren nach dem StaRUG-E nahelegt. Geboten ist nach wie vor ohnehin die von den Gewerkschaften geforderte vollständige Abschaffung der Entgeltanfechtung gegenüber Arbeitnehmern.

Zu § 96 ff.

Die Gefahren der Anfechtungs- und Haftungsprivilegien für die Masse einer eventuellen Folgeinsolvenz, die sich auch negativ auf Fortführungschancen und Sozialplanvolumina auswirken können, sprechen gegen diese Regelungen, die auch nach der RL (EU) 2019/1023 nicht erforderlich sind (vgl. SanInsFoG-E, Begründung, S. 213). Die Ausnahmeregelung in § 97 Abs. 2 StaRUG-E reicht nicht aus, um diese Bedenken zu zerstreuen.

Kapitel 6: Arbeitnehmerbeteiligung

Zu § 99

Der durch den Regierungsentwurf ergänzte pauschale Hinweis darauf, dass **Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unberührt** bleiben, wird den Vorgaben des Art. 13 der RL (EU) 2019/1023 nicht ansatzweise gerecht und hilft dem Mangel an Arbeitnehmerbeteiligung in diesem geplanten Gesetz nicht ab. Damit werden weder die unionsrechtlichen Umsetzungsdefizite (vgl. oben I.4. und nachfolgende Ausführungen) angegangen, noch werden verfahrensspezifische Rechte (Gläubigerausschuss oder entsprechend ausgestalteter Gläubigerbeirat) in das StaRUG-E aufgenommen. Es fehlen sogar Bestimmungen wie die spärlichen verfahrensspezifischen Beteiligungsrechte des Betriebsrats, die in der InsO vorgesehen sind, auch ohne dass durch den konkreten Insolvenzplan in Arbeitnehmerforderungen eingegriffen wird [(§§ 218, 232, 235 InsO, vgl. oben II.1.b) zu StaRUG-E Kapitel 1 Abschnitt 3)].

Diese Kritik gilt gleichermaßen für die Regelung im Anhang zum **StaRUG-E**, die nur sehr formell zu den „notwendigen Angaben im Restrukturierungsplan“ (Mindestangaben) als **Inhalt in Nr. 7 dieser Anlage** (zu § 7 Satz 2) formuliert: „...die Auswirkungen des Restrukturierungsvorhabens auf die Beschäftigungsverhältnisse sowie Entlassungen und Kurzarbeiterregelungen und die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretung“. Auch wird in der Gesetzesbegründung (vgl. StaRUG-E, Begründung, S. 222) ohne weitere Erläuterung und Detaillierung lediglich auf die RL-Norm (Art. 8 Abs. 1 lit. g Ziff. Iii und iv) verwiesen.

Die reine Wiedergabe des RL-Textes (ohne Berücksichtigung der Details der Erwägungsgründe und eine entsprechende Ausgestaltung) ist jedoch unzureichend, zumal sich unter diesen „Modalitäten“ ohne Kenntnis der einschlägigen arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien (die Erwägungsgründe verweisen ausdrücklich und ausschließlich dazu auf Unionsrecht!), die diese maßgeblich regeln, niemand etwas anfangen kann. Hinzu kommt ein fortbestehendes **Umsetzungsdefizit einer arbeitsrechtlichen RL**, auf die Art. 13 der RL (EU) 2019/1023 Bezug mit inhaltlichen Anforderungen detailliert Bezug nimmt (vgl. II.1.b zu StaRUG-E, Kapitel 1, Abschnitt 4), und das dem entsprechend – ohne gleichzeitige Beseitigung dieses Mankos – eine unionsrechtskonforme Umsetzung der RL (EU) 2019/1023 zur Arbeitnehmerbeteiligung (Information und Konsultation) insgesamt hindert: Die ganz entscheidende Rahmen-RL 2002/14/EG zu Information und Konsultation wurde überhaupt nicht in deutsches Recht umgesetzt, weil der deutsche Gesetzgeber der Meinung war, dass das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) diese Regelungen bereits enthalten hat. Tatsächlich ist in Deutschland bislang keine explizite Umsetzung dieser RL erfolgt (vgl. hierzu auch HaKo-BetrVG-Kothe/Schulze-Doll, RL 2002/14/EG Rn. 3, 17 ff., 29 mit Hinweisen zu Umsetzungserfordernissen und richtlinienkonformer Auslegung des BetrVG).

Insbesondere die Regelung der Modalität der **Information und Konsultation in wirtschaftlichen Angelegenheiten** nach Art. 4 Abs. 2 lit. a) RL 2002/14/EG kann **mangels hinreichender Umsetzung im bundesdeutschen Recht** durch zu hohe Arbeitnehmer-Schwellenwerte im § 106 BetrVG (Unterrichtung über wirtschaftliche Angelegenheiten) nicht (vollständig) zur Anwendung kommen. Zum einen setzt der

Anwendungsbereich dieser Rahmen-RL für Information und Konsultation (2002/14/EG) im Art. 3 Abs. 1 nach Wahl der Mitgliedstaaten 50 Arbeitnehmer*innen (AN) im Unternehmen oder 20 AN im Betrieb für die Verpflichtung des Arbeitgebers (hier des Schuldners) zur Unterrichtung und Anhörung voraus, während § 106 BetrVG hierfür mehr als 100 AN voraussetzt. Zum anderen betrifft § 106 BetrVG die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses. Dieser ist aber lediglich ein „Hilfsorgan“ des Betriebsrats, während die RL 2002/14/EG an die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen gerichtet ist, diese Rechte wahrzunehmen. **Allerdings fordert die RL (EU) 2019/1023 die mit dem StaRUG-E umgesetzt werden soll gemäß Art. 13 Abs. 1 lit. b) ... (i) „...die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter über die jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und des Betriebs, ...“** Diese Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist sicherzustellen, „...damit sie dem Schuldner ihre Bedenken hinsichtlich der Geschäftssituation und in Bezug auf die Notwendigkeit, Restrukturierungsmechanismen in Betracht zu ziehen, mitteilen können.“ Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu Restrukturierungsplänen hat gemäß Art. 13 Abs. 1 lit. b) iii) zeitlich frühzeitig zu erfolgen (vor der Vorlage zur Bestätigung nach Art. 10 der RL).

Solange die RL 2002/14/EG mit ihren Rahmenvorschriften zur Information und Konsultation nicht vollständig und inhaltlich umfassend – insbesondere für die Betriebsverfassung - umgesetzt ist, bleibt auch die Anordnung in § 99 StaRUG entsprechend defizitär, dass die „...Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz ... von diesem Gesetz unberührt (bleiben)“.

Darüber hinaus ist das unberührt bleibende kollektive Arbeitsrecht höchst unvollständig benannt. So bleiben selbstverständlich auch das Tarifrecht, die Unternehmensmitbestimmung, das Arbeitskampfrecht und die sonstigen (abgeleiteten) Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG in ihrer Ausprägung durch das Richterrecht unberührt – das gibt bereits die Richtlinie unmissverständlich vor (Art. 13 Abs. 1 RL).

Kapitel 6 sollte vom Gesetzgeber dazu genutzt werden, eine tatsächliche Arbeitnehmerbeteiligung auch verfahrensspezifisch in das Gesetz aufzunehmen. Die RL lässt das zu und legt es durch Art. 13 sowie die Erwägungsgründe 10, 60, 61,

62, 68, 69, 88 sogar nahe. Zu den einzelnen Regelungserfordernissen vgl. die jeweiligen Einzelpunkte dieser Stellungnahme, in denen die Regelung eines Gläubigerausschusses oder Gläubigerbeirats sowie verfahrensspezifische Informations- und Beteiligungsrechte der Gewerkschaften und der betrieblichen Vertretungsorgane angemahnt werden.

c) Teil 3: Sanierungsmoderation

Zu § 100 ff.

Die Regelungen zur Sanierungsmoderation werden grundsätzlich als niedrighschwelliger Zugang zu einem gerichtlich und durch eine vom Gericht bestellte Person (Sanierungsmoderator) unterstützten einfacheren Sanierungsverfahren begrüßt.

Das gilt aber nicht für das Anfechtungsprivileg nach § 103 Abs. 3 StaRUG-E. Aus den zu § 96 ff. formulierten Gründen darf es eine solche Gefährdung der Masseverringering für den Fall einer Folgeinsolvenz erst recht nicht auf Basis eines Verfahrens mit verringerter gerichtlicher Kontrolldichte und ohne die Kontrolle eines Gläubigerausschusses mit Arbeitnehmerbeteiligung geben.

d) Teil 4: Frühwarnsysteme

Art. 3 Abs. 3 der RL (EU) 2019/1023 fordert von den Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass u.a. die Arbeitnehmervertreter Zugang zu relevanten und aktuellen Informationen über die Verfügbarkeit von Frühwarnsystemen sowie zu Verfahren und Maßnahmen zur Restrukturierung und Entschuldung haben. Dieses Recht wird durch Erwägungsgrund 10 der RL gestützt und erläutert.

Auch nach Teil 4 StaRUG-E sollten Arbeitnehmervertreter eine besondere Förderung und besonderen Zugang zu **Frühwarnsystemen** erhalten (Teil 4 StaRUG-E). In der Begründung des SanInsFoG-E, S. 219 wird zu Recht auf die Option der RL (EU) 2019/1023 (**Art. 3 Abs. 5**) hingewiesen, Arbeitnehmervertretern zur Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens besondere Unterstützung zu gewähren, ohne das begründet wurde, warum von dieser wichtigen

Möglichkeit im vorliegenden Entwurf kein Gebrauch gemacht wurde.

Der deutsche Gesetzgeber sollte von dieser Option der RL (EU) 2019/1023 zum Schutz der Arbeitnehmer durch die Arbeitnehmervertretung, mithin die Organe der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sowie die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (ANV) Gebrauch machen. Sinnvoll wäre für ANV zur Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder Betriebs eine erweiterte Regelung zur **erleichterten Heranziehung von Sachverständigen** (etwa Wirtschaftsprüfer o.ä.). Diese Hinzuziehung nach § 80 Abs. 3 BetrVG setzt nach geltendem Recht ein vorheriges Einvernehmen mit dem Arbeitgeber voraus, während in wirtschaftlichen Krisenfällen eine schnelle Handlungsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen ist. Eine diesbezügliche Änderung des § 80 Abs. 3 BetrVG (Hinzuziehung im Ermessen des Betriebsrats) wäre die beste Lösung.

Die Bereitstellung einer Online-Informationsplattform auf den Internetseiten des BMJV ist allerdings zu begrüßen. Über den praktischen Nutzen wird die künftige konkrete Ausgestaltung entscheiden.

2. Zu Art. 2 des SanInsFoG (Änderung des Gerichtsverfassungsgesetzes)

Zu Nr. 1 (Neufassung des § 22 Abs. 6 GVG-E)

Aus „belegbaren“ sollte „nachgewiesene fundierte und auf aktuellem Stand gehaltene Kenntnisse“ werden. Satz 3 sollte dahingehend geändert werden, dass einem Richter, der die Kenntnisse nicht nachweisen kann, die genannten Aufgaben nicht zugewiesen werden dürfen. In der Begründung fehlen Feststellungen zu Schulungsprogrammen für Richter*innen an Insolvenzgerichten, die eine Qualität haben müssen, dass die Justiz damit in ernst zu nehmender Weise und im Sinne des Gläubigerschutzes Insolvenzverwalter*innen, Fachanwälte*innen für Insolvenzrecht und Sanierer*innen gegenüber treten kann.

3. Zu Art. 3 des SanInsFoG-E (Änderung der Zivilprozessordnung)

Zu Nr. 2 (Ergänzung § 19 b nach § 19a)

Nach § 19a soll ein § 19b mit der Anordnung eines ausschließlichen Gerichtsstands bei restrukturierungsbezogenen Klagen eingefügt werden.

Hier sollte klargestellt werden, dass sich diese Zuständigkeit nicht auf Streitigkeiten mit Streitgegenständen nach § 6 StaRUG-E bezieht.

4. Zu Art. 5 des SanInsFoG-E (Änderung der Insolvenzordnung)

Zu Nr. 5 (Ergänzung § 5 durch einen Abs. 5)

Die Einführung eines verbindlichen Gläubigerinformationssystems ist zu begrüßen. Die Informationen sollten auch dem Betriebsrat zugänglich gemacht werden müssen.

Zu Nr. 6 (Ergänzung § 10a nach § 10)

Zu Abs. 2 sollte klargestellt werden, dass die Entgegennahme von Informationen durch das Insolvenzgericht nicht an die Zustimmung des Schuldners gebunden ist. An dem in § 10a InsO neu vorgesehenen Vorgespräch sollten die im Betrieb vertretene Gewerkschaft und der Betriebsrat obligatorisch und nicht in Abhängigkeit von einer Entscheidung des Schuldners beteiligt sein.

Zu Nr. 7 (Ergänzung des § 14 Abs. 3 durch einen weiteren Satz)

Die Vorschrift macht die generelle Problematik eines allgemeinen Moratoriums, das nicht öffentlich bekannt gemacht werden muss, deutlich, auch wenn Arbeitnehmerforderungen nach § 6 StaRUG-E nicht betroffen sind.

Zu Nr. 8 (Änderung des § 15a)

Die leichte Lockerung der Antragspflicht bei Überschuldung ist auch angesichts der sinnvollen Steuerungsfunktion des Überschuldungstatbestands noch hinnehmbar.

Zu Nr. 10 (Anfügung eines weiteren Satzes an § 18 Abs. 2)

Die gesetzliche Festlegung des Regelprognosezeitraums von 24 Monaten im Falle der drohenden Zahlungsunfähigkeit ist zu begrüßen.

Zu Nr. 11 (Ergänzung in § 19 Abs. 2 Satz 1)

Hier gilt die Bewertung zu § 15a Satz 1 entsprechend. Die damit einhergehende leichte Beschränkung der Zulässigkeit und Begründetheit von Gläubigeranträgen fällt aus Sicht der Beschäftigten nicht ins Gewicht, weil die Überschuldung durch Arbeitnehmer als Gläubiger ohnehin in einem Insolvenzantrag praktisch nicht glaubhaft gemacht werden kann.

Zu Nr. 12 (Ergänzung in § 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a)

In § 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a soll nach der Abgabe „§ 67 Absatz 2“ ein Komma und die Angabe „3“ eingefügt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Verweisung sehr, mit der endlich klargestellt wird, dass **Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsvertreter*innen bereits in vorläufige Gläubigerausschüsse** bestellt werden können. Das war zwar nach zutreffender Ansicht auch schon nach geltendem Recht so, aber in Rechtsprechung und Literatur umstritten.

Zu Nr. 13 (Einfügung in § 56 Abs. 1)

Die Einschränkung der neuen Bestimmung auf Unternehmen, die zwei der drei Voraussetzungen nach § 22a Abs. 1 erfüllen, sollte gestrichen werden. Gerade bei kleinen Unternehmen ist die Unabhängigkeit des Insolvenzverwalters von großer Bedeutung und bei entsprechender Vorbefassung als Restrukturierungsbeauftragter oder Sanierungsmoderator abstrakt gefährdet, weshalb der vorläufige Gläubigerausschuss auch insoweit zwingend einzuschalten ist.

Zu Nr. 14 (Änderung des § 56a durch Ergänzung in Abs. 1 Satz 1 und Neufassung des Abs. 3)

Die Stärkung der Beteiligung des vorläufigen Gläubigerausschusses bei der Verwalterbestellung wird begrüßt.

Zu Nr. 15 (Änderung § 59 durch Ersetzung Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 durch geänderte Formulierungen)

Diese Regelung war zur Umsetzung der RL (EU) 2019/1023 erforderlich.

Zu Nr. 16 (Neufassung § 64 Abs. 2)

Der Beschluss sollte auch dem Betriebsrat zugestellt werden.

Zu Nr. 17 (Änderung des § 66 durch Aufhebung des Abs. 1 Satz 2 und Ergänzung eines Abs. 4)

Diese Regelung wird abgelehnt. Die Schlussrechnungsprüfung sollte unabdingbar dem Gericht und dem Gläubigerausschuss obliegen.

Zu Nr. 22 ff. (Änderung und Ergänzung der §§ 220f)

Diese Änderungen zum Insolvenzplan (zur Planaufstellung) werden begrüßt.

Zu Nr. 36 (Ersetzung der §§ 270 bis 270c durch §§ 270 bis 270f):

Zu § 270a

Die neu geregelten Informationspflichten zur Vermeidung ungeeigneter Eigenverwaltungsverfahren werden grundsätzlich begrüßt, in Abs. 1 sollte auch die Berichterstattung über die Situation der Beschäftigten, der Arbeitsplätze und dem Stand der Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern einschließlich der betrieblich vertretenen Gewerkschaft verlangt werden können. Durch die Regelung der Informationspflichten wird allerdings möglicherweise eine starke Verlagerung hin zum Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren erfolgen, was die diesbezüglichen Forderungen nach einer stärkeren Arbeitnehmerbeteiligung vor allem im Rahmen eines für diese Verfahren vorgesehenen (vorläufigen) Gläubigerausschusses weiter begründet.

Zu Nr. 36 (Ersetzung der §§ 270 bis 270c durch §§ 270 bis 270f):

Zu § 270b

Als weiterer Grund, der einer vorläufigen und gemäß § 270f auch der Eigenverwaltung entgegensteht, sollte der Fall aufgenommen werden, dass das Verfahren im Wesentlichen wegen sachfremder Zwecke angestrebt wird, insbesondere um über das Insolvenzarbeitsrecht (§§ 113, 120 ff. InsO, Begrenzungen der Erwerberhaftung gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB nach der Rechtsprechung des BAG) Arbeitnehmerrechte zu unterminieren („strategische Insolvenz“).

Die Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeit des vorläufigen Gläubigerausschusses in Abs. 3 wird begrüßt.

Zu Nr. 36 (Ersetzung der §§ 270 bis 270c durch §§ 270 bis 270f):

Zu § 270c (Abs. 3)

In Abs. 3 sollte die Klarstellung aufgenommen werden, dass § 22a Abs. 1 und 2 InsO (Pflicht- und Sollausschuss) mit Verweisung auf § 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a InsO auch im vorläufigen Eigenverwaltungsverfahren anwendbar ist. Die Kontroll- und Unterstützungsfunktion des vorläufigen Gläubigerausschusses ist im vorläufigen Eigenverwaltungsverfahren und Schutzschirmverfahren regelmäßig noch wichtiger als im Regelverfahren. Ohne vorläufigen Gläubigerausschuss würde auch § 270e Abs. 1 Nr. 4 leerlaufen.

Zu Nr. 36 (Ersetzung der §§ 270 bis 270c durch §§ 270 bis 270f):

Zu § 270e

Als weiterer Grund für die Aufhebung der vorläufigen Eigenverwaltung, der gemäß § 270f auch der Eigenverwaltung entgegensteht, sollte aufgenommen werden, dass dieses Verfahren im Wesentlichen wegen sachfremder Zwecke angestrebt wird, insbesondere um über das Insolvenzarbeitsrecht (§§ 113, 120 ff. InsO, Begrenzungen der Erwerberhaftung gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB nach der Rechtsprechung des BAG) Arbeitnehmerrechte zu unterminieren („strategische Insolvenz“).

Zu Nr. 36 (Ersetzung der §§ 270 bis 270c durch §§ 270 bis 270f):

Zu § 270f (Abs. 3)

Die Stärkung der Mitwirkung des Gläubigerausschusses durch die Bezugnahme in Abs. 3 auf § 270b Abs. 3 ist zu begrüßen.

Zu Nr. 38 (Änderung des § 272)

Auch insoweit ist eine Regelung zur strategischen Insolvenz (vgl. Anmerkungen zu § 270b und § 270e) geboten.

Zu Nr. 41 (Änderung des § 276a)

Die klarstellende Haftungsnorm wird begrüßt. Das gilt auch für die Ausdehnung auf die vorläufige Eigenverwaltung.

5. Zu Art. 6 des SanInsFoG-E (Änderung der Insolvenzrechtlichen Vergütungsverordnung - InsVV)

Angesichts der in der SanInsFoG-E-Begründung, S. 249 ff., zu Recht angesprochenen Belastung der Insolvenzmasse durch höhere Massekosten gemäß § 54 Nr. 2 InsO und den damit einhergehenden Beeinträchtigungen von Fortführungsmöglichkeiten, Sozialplanvolumen und Quotenerwartung erscheint die doch beträchtliche Erhöhung als in höherem Maße als bisher geschehen rechtfertigungsbedürftig. Insbesondere sollten mehr empirische Informationen beschafft und ausgewertet werden, um zu ermitteln, welches Erhöhungsvolumen auch unter Berücksichtigung einer Verbesserung der Qualität der Insolvenzverwaltung im Interesse der Gläubiger und Beschäftigten vertretbar bzw. geboten ist. Dies betrifft sämtliche in Art. 6 vorgeschlagenen Erhöhungen.

Die entsprechenden Vorschläge stammen bezeichnenderweise laut der Begründung vorwiegend von den Insolvenzverwalter-Verbänden. Wichtig wäre allerdings auch eine Neuregelung zur Transparenz der Vergütungsberechnung: Oft sind die Insolvenzgerichte hier völlig überlastet. Das ausufernde „Zuschlagswesen“ sollte eingedämmt werden. Zu denken wäre auch daran, die Vergütungshöhe stärker vom Sanierungserfolg abhängig zu machen.

6. Zu Art. 10 (Änderung des COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetzes - COVInsAG) – Anfügung weiterer Paragraphen

Zur Ergänzung des § 4

Die bis zum 31.12.2021 befristeten Änderungen des COVInsAG gemäß Art. 10 SanInsFoG-E regeln einen weiter verlängerten Schutz von durch die Coronakrise überschuldeten oder gar zahlungsunfähig gewordenen Unternehmen. Die Regelung zu § 4 COVInsAG-E reduziert zwar für die Fälle eines Umsatzeinbruchs in 2020 nicht nur bis Ende 2021 die Antragspflicht wegen Überschuldung durch Verkürzung des Prognosezeitraums auf vier Monate, sondern durch die Abweichung von § 19 InsO auch die Möglichkeit von Gläubigeranträgen. Da die Überschuldung als Fremdantragsgrund jedenfalls für Arbeitnehmer praktisch bedeutungslos ist, ist das hinnehmbar. Die befristete Reduzierung der Antragspflicht erscheint allerdings wegen der Steuerungsfunktion der Überschuldung gegenüber der Geschäftsleitung (vgl. SanInsFoG-E, Begründung, S. 232 zu Nr. 11) als problematisch.

Zur Ergänzung des § 5

Abzulehnen ist hingegen der erleichterte Zugang zur vorläufigen Eigenverwaltung und zum Schutzschirmverfahren bei Zahlungsunfähigkeit (§ 5 COVInsAG-E). Insoweit sollte auch bei Umsatzeinbrüchen während der Coronakrise ein Regelverfahren durchzuführen sein. Zudem wird in diesen Fällen – offenbar unwiderleglich – die Kausalität zur Coronakrise unterstellt, was sicherlich nicht in allen Fällen der Realität entsprechen wird.

Die damit verbundenen Gefährdungen von Gläubigerrechten bzw. Gefährdungen auch von Arbeitnehmerinteressen durch eine Eigenverwaltung bei vorliegender Zahlungsunfähigkeit werden auch durch die einschränkenden Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 COVInsAG-E nicht gerechtfertigt.

7. Zu Art. 25 (Inkrafttreten des SanInsFoG)

Mit Ausnahme der Bestimmungen zum COVInsAG (Art. 10 SanInsFoG-E) ist nicht erkennbar, warum das Gesetzgebungsverfahren faktisch als Eilverfahren mit dem Ziel des Inkrafttretens im Wesentlichen bereits zum 1.1.2021 durchgeführt werden muss. Entgegen der pauschalen Begründung des SanInsFoG-E (S. 265) ist nicht davon auszugehen, dass die neuen Verfahren nach dem StaRUG-E allgemein von unaufschiebbarer Dringlichkeit sind (zu den besonderen Interessen einzelner Berufsgruppen hingegen vgl. nur Lissner, ZInsO 2020, 2248, 2251, 2255). Das gilt ebenso für die Änderungen der InsO und insbesondere auch der InsVV (dazu oben zu Art. 6 SanInsFoG-E). Das StaRUG-E kann zwar als neue Hilfestellung für Sanierungsversuche mit zur Bewältigung der zu erwartenden wirtschaftlichen Verwerfungen – auch infolge der Coronakrise – beitragen. Eine besondere Dringlichkeit seiner Einführung folgt daraus nicht. Angesichts der komplexen Materie und den vielfältigen Bezügen zur InsO spricht gerade die möglicherweise stärkere Nutzung des StaRUG in der zu erwartenden verschärften Krise dafür, die Regelungen gründlich in der Fachöffentlichkeit und mit den betroffenen Interessengruppen zu diskutieren. Qualität geht hier vor Schnelligkeit, auch wenn man die Umsetzungsfrist der RL bis zum Juli 2022 nicht vollständig ausschöpfen muss. Das gilt auch hinsichtlich der im StaRUG-E völlig unzureichenden Arbeitnehmerbeteiligung am und im Verfahren (vgl. oben zu Kapitel 6 § 99 StaRUG-E). Dies zum einen im Hinblick auf eine nachvollziehbare sowie detaillierte Umsetzung des Art. 13 („Arbeitnehmer“) der RL (EU) 2019/1023,

einschließlich der Beseitigung der Hindernisse, die einer solchen Umsetzung durch vorangegangene Umsetzungsdefizite arbeitsrechtlicher RL - insbesondere bzgl. der RL 2002/14/EG - im Wege stehen. Zum anderen fehlt die dringend gebotene verfahrensspezifische Arbeitnehmerbeteiligung insbesondere in Form der Arbeitnehmervertretung in einem Gläubigerausschuss oder einem entsprechenden Gremium. Ein solches Gremium würde außerdem dazu dienen, durch eine vorstrukturierende Beteiligung der Betroffenen die Sanierung und den Erhalt von Arbeitsplätzen zu erleichtern (vgl. Smid, ZInsO 2020, 2184, 2194).