

Herzlich Willkommen bei



Sichere Wege in unsicheren Zeiten – Erfolgreich durch wirtschaftliche Umbrüche

Agenda

Sichere Wege in unsicheren Zeiten – Erfolgreich durch wirtschaftliche Umbrüche

18:00 Uhr **Wege zur personellen Unternehmensoptimierung**

Referent: RA Nicolas Hummel

18:20 Uhr **Kurzarbeit – Handlungsmöglichkeiten in Krisenzeiten**

Referent: David Groß

18:40 Uhr **Transparente Unternehmenssteuerung in unsicheren Zeiten**

Referenten: Justin Gerweck und Tobias Nellinger

19:00 Uhr **Pause**

19:20 Uhr **Handlungsspielräume und Schutzmaßnahmen in der Krise**

Referent: RA Dirk Eichelbaum

19:45 Uhr **Unterstützungsangebote in der Transformation**

Referent: Jochen Protzer – Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald

20:10 Uhr **Get-together, Austausch & Networking**

Wege zur personellen Unternehmensoptimierung

Nicolas Hummel

Wege zur personellen Unternehmensoptimierung



Nicolas Hummel
Geschäftsführer der dhmp Arbeitsrecht
Rechtsanwaltskanzlei mbH |
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

dhmp Arbeitsrecht Rechtsanwaltskanzlei mbH
Welschenäckerstraße 13 . 75177 Pforzheim

TEL +49. (0)7231. 9241-264
nicolas.hummel@dhmp-arbeitsrecht.de

Agenda

1. **Teil 1:** Versetzungsscharade als Mittel zur Trennung von unliebsamen Beschäftigten.
2. **Teil 2:** Freiwilligenprogramm zur Nutzung von Transfergesellschaften.
3. **Teil 3:** Betriebsbedingte Kündigungen unter dem Privileg des Interessenausgleichs mit Namensliste.





Teil 1:
Versetzungsscharade als Mittel zur
Trennung von unliebsamen Beschäftigten

Versetzungsscharade

Grundsätzliches

Versetzung:

Als Versetzung wird die **Änderung des Aufgabenbereichs** des Arbeitnehmers nach **Art, Ort** und **Zeit** seiner Tätigkeit bezeichnet. Der Arbeitgeber kann die Versetzung aufgrund seines einseitigen **Direktionsrechts nach § 106 GewO** grundsätzlich ohne Zustimmung des Arbeitnehmers anordnen.

Grenzen der Versetzung:

1. Keine Versetzung möglich, wenn **Inhalt, Art** oder **Ort** der Arbeitsleistung bereits **verbindlich** (z.B. im Arbeitsvertrag) festgeschrieben ist.
2. Der Arbeitgeber muss **billiges Ermessen** wahren. Die Versetzung muss daher:
 - ✓ einen **sachlichen Grund** haben (keine willkürliche Versetzung)
 - ✓ dem Arbeitnehmer **zumutbar** sein
 - ✓ der Arbeitgeber muss **alle Interessen angemessen berücksichtigt** und **gegeneinander abwägen**

Versetzungsscharade

Wie kann der Arbeitgeber eine Versetzung nutzen?

- Im Vergleich zur **Änderungskündigung** ist bei der **Versetzung keine Sozialauswahl** zwischen den Arbeitnehmern notwendig. Es kann daher auch ein Arbeitnehmer, der **sozial schutzwürdiger** ist, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.
- Arbeitnehmer müssen der **Versetzung** zunächst **Folge leisten**, auch wenn sie gegen die Versetzung **gerichtlich vorgehen** und die Versetzung ggf. **nicht zulässig** ist. Die Versetzung an einen **anderen Standort** führt daher häufig dazu, dass Arbeitnehmer bereit sind, sich über eine **einvernehmliche Beendigung** des Arbeitsverhältnisses zu unterhalten.

Tipp: Sofern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angestrebt wird, sollte der Arbeitgeber hilfsweise eine Änderungskündigung aussprechen.





Teil 2:
**Freiwilligenprogramm zur Nutzung
von Transfergesellschaften**

Freiwilligenprogramm zur Nutzung von Transfergesellschaften

Freiwilligenprogramm

Definition: Systematischer Abschluss von **Aufhebungsverträgen**, durch die Arbeitnehmer zu zuvor festgelegten Konditionen **freiwillig** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Ziel: Arbeitnehmer sollen zum **freiwilligen Ausscheiden** und zum **Unterlassen von Kündigungsschutzklagen** motiviert werden (Risiken und Kosten potenzieller **Kündigungsschutzklagen** sollen minimiert werden).

Zweck für Arbeitnehmer: i.d.R. **zusätzliche Leistungen** für diejenigen, die freiwillig ausscheiden und nicht **betriebsbedingt gekündigt** werden (müssen) (z.B. **Abfindung, Sprinterprämien, Outplacement-Hilfen**).

Transfergesellschaft

Definition: Eine **Transfergesellschaft** ist eine **betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit**, in die Arbeitnehmer im Rahmen von **Personalabbau-Maßnahmen** wechseln.

Ziel: **Rechtssicherer** und **schneller Personalabbau**, Unterstützung der Arbeitnehmer bei der **Qualifizierung** und **Vermittlung neuer Arbeitsplätze**, Vermeidung von **Arbeitslosigkeit** der Arbeitnehmer.

Zweck für Arbeitnehmer: **Alternative zur Arbeitslosigkeit**, Möglichkeit zur **Weiterqualifizierung** und **Positionierung auf dem Arbeitsmarkt**.

Finanzierung: **Arbeitgeber** und **Transferkurzarbeitergeld** (Bundesagentur für Arbeit).

Freiwilligenprogramm zur Nutzung von Transfergesellschaften

Rechtlich zulässig?

Problem: Maßgebende Voraussetzung für die Bewilligung von **Transferkurzarbeitergeld** ist die „**Bedrohung von Arbeitslosigkeit**“ gem. §111 SGB III. Die **Bedrohung von Arbeitslosigkeit** kann bei einem **Freiwilligenprogramm** teilweise **nicht vorliegen**.

Die **Praxis** zeigt jedoch, dass die **Arbeitsagenturen** auch im Rahmen von **Freiwilligenprogrammen**, **Transferkurzarbeitergeld** durchaus **bewilligt** haben. Hier kommt es maßgeblich auf die **Ausgestaltung** des **Freiwilligenprogramms** sowie eine **frühzeitige Einbindung** der **Agentur für Arbeit** an.





Teil 3:
**Betriebsbedingte Kündigungen unter dem Privileg des
Interessenausgleichs mit Namensliste**

Interessenausgleich mit Namensliste

Grundsätzliches



Interessenausgleich

Schriftliche Vereinbarung zwischen **Betriebsrat** und **Arbeitgeber** über alle Fragen, die mit einer vom Arbeitgeber **geplanten Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)** zusammenhängen.



Namensliste

Die zu **kündigende Arbeitnehmer** sind bei einer Betriebsänderung **gemäß § 111 BetrVG** in einem Interessenausgleich **namentlich bezeichnet**.

Interessenausgleich mit Namensliste

Vorteile

1. **Der Kündigungsanlass (dringende betriebliche Erfordernisse) wird vermutet.**

Von der Vermutung umfasst ist der **Wegfall** der **bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit** und das **Fehlen** einer anderen **Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** im Unternehmen.

2. **Die Sozialauswahl ist kaum angreifbar.**

Die **Namensliste** ist nur auf **grobe Fehlerhaftigkeit** überprüfbar.

3. **Die Massenentlassungsanzeige ist vereinfacht.**

Gemäß **§ 1 Abs. 5 S. 4 KSchG** ersetzt der **Interessenausgleich mit Namensliste** die **Stellungnahme des Betriebsrats** zur Anzeige des Arbeitgebers bei einer Massenentlassung i.S.v. **§ 17 KSchG**.



Kurzarbeit - Handlungsmöglichkeiten in Krisenzeiten

David Gros



Kurzarbeit – Handlungsmöglichkeiten in Krisenzeiten

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten ist es entscheidend, flexible und effektive Instrumente zur Beschäftigungssicherung zu kennen. Die Kurzarbeit bietet Unternehmen die Möglichkeit, auf Auftragseinbrüche zu reagieren, ohne Mitarbeiter entlassen zu müssen.



David Gros
Partner | Teamleiter Lohn & Gehalt
Geschäftsführer dhmp Personalmanagement

dhmp NEXT GmbH & Co. KG
Zur Gießerei 16 . 76227 Karlsruhe

TEL +49. (0)721. 98175-354
MOBIL +49. (0)151. 54022322
david.gros@dhmp.de

Die Themen im Einzelnen

1. Was ist Kurzarbeit?
2. Vergleich Corona vs. Heute
3. Betriebliche- und persönliche Voraussetzungen
4. Leistungshöhe und Dauer
5. Zusätzliche Aspekte
6. Kurzarbeitergeld richtig beantragen
7. Fazit



Was ist Kurzarbeit?



Definition

Kurzarbeit ist ein Instrument zur **Beschäftigungssicherung**, das es Unternehmen ermöglicht, die Arbeitszeit der Mitarbeiter zu reduzieren, wenn ein **vorübergehender** Arbeitsausfall vorliegt.



Zweck

Hauptziel ist die **Vermeidung von Entlassungen und die Reduzierung der Personalkosten** in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Durch den teilweisen Lohnausgleich wird die finanzielle Belastung für die Mitarbeiter abgemildert.



Flexibilität

Kurzarbeit bietet Unternehmen die notwendige **Flexibilität**, um auf schwankende Auftragslagen zu reagieren, ohne wertvolles Fachpersonal zu verlieren.

Ein Vergleich Corona vs. Heute

	Betriebliche Voraussetzungen	Persönliche Voraussetzungen	Leistungshöhe	Beantragung	Sozialversicherung Hinzuverdienst
Corona	Nur 10% der Beschäftigten eines Betriebes mussten von Kurzarbeit betroffen sein.	Leiharbeiter konnten Kurzarbeitergeld beziehen.	Das Kurzarbeitergeld konnte auf bis zu 87% des Nettoentgelts erhöht werden.	Der Zugang zur Kurzarbeit war stark vereinfacht.	100 % Erstattung durch die Agentur für Arbeit. Nebenjob war anrechnungsfrei
Heute	Heute muss ein Drittel der Belegschaft betroffen sein, um Kurzarbeit beantragen zu können.	Nur festangestellte Mitarbeiter haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.	Aktuell liegt die Leistungshöhe bei 60% für kinderlose Arbeitnehmer und bei 67% für Arbeitnehmer mit Kind.	Heute gelten wieder die regulären, strengeren Voraussetzungen für die Beantragung. Bewilligung erst nach Beratungstermin	Arbeitgeber zahlt Sozialversicherungsbeiträge. Nebenjob wird angerechnet, wenn dieser im KUG-Zeitraum neu aufgenommen wurde

Betriebliche Voraussetzungen

Beschäftigte

Mindestens 1/3 der Beschäftigten bei mehr als 10% Entgeltausfall im Monat. Mindestens **ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter** muss von dem Arbeitsausfall betroffen sein.

Arbeitsausfall

Es muss ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** vorliegen, der auf wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbaren Ereignissen beruht.

Unvermeidbarkeit

Der Arbeitsausfall muss **unvermeidbar** sein, d.h. er darf nicht durch andere Maßnahmen (z.B. Abbau von Überstunden) verhindert werden können.

Vorübergehende Natur

Der Arbeitsausfall muss **vorübergehender Natur** sein, d.h. es muss erwartet werden, dass sich die Auftragslage in absehbarer Zeit wieder verbessert.



Persönliche Voraussetzungen

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die betroffenen Mitarbeiter müssen in einem **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis** stehen, um Kurzarbeitergeld zu erhalten. Dies bezieht sich auf die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Fortführung des Arbeitsverhältnisses geplant

Die Fortführung des Arbeitsverhältnisses muss **geplant sein**. Es sollte **keine begründeten Zweifel** daran geben, dass die Kurzarbeit zu einer Kündigung führt.

Vorsicht: Minijobber, gekündigte Mitarbeiter

Minijobber oder gekündigte Mitarbeiter, **können nicht an der Kurzarbeit teilnehmen**



Leistungshöhe und Dauer



60% des ausgefallenen Nettolohns (ohne Kinder)

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt **60% des ausgefallenen Nettolohns** für Arbeitnehmer **ohne Kinder**. Der Betrag wird auf Grundlage des **zuletzt verdienten Nettolohns** berechnet und kann sich daher von Person zu Person unterscheiden.



67% des ausgefallenen Nettolohns (mit Kindern)

Für Arbeitnehmer **mit Kindern** erhöht sich der Kurzarbeitergeldsatz auf **67% des ausgefallenen Nettolohns**. Die **zusätzlichen 7%** sollen die erhöhten **Lebenshaltungskosten durch Kinder** ausgleichen.



Beispielrechnung

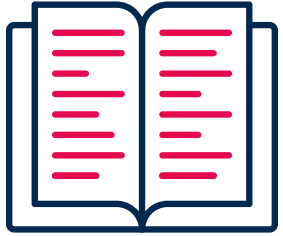
Angenommen, ein Arbeitnehmer verdient **2.000 Euro netto** im Monat. Bei einem **50%igen Arbeitsausfall** erhält er **1.000 Euro Kurzarbeitergeld**. Ohne Kinder beträgt dies 600 Euro, mit Kindern 670 Euro.



Grundsätzlich bis zu 12 Monate

Bis zum **31.12.2025** wurde die Bezugsdauer auf **24 Monate** erhöht. Die Monate müssen dabei nicht direkt aufeinanderfolgen. Wird Kurzarbeit **3 Monate oder länger unterbrochen**, muss diese **erneut angezeigt** werden.

Zusätzliche Aspekte



Weiterbildung

Unternehmen können während der Kurzarbeit ihren Beschäftigten **Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten**. Die Kosten für die Weiterbildung werden **teilweise** von der **Bundesagentur für Arbeit** übernommen.



Nebenverdienste

Nebenverdienste können während der Kurzarbeit **angerechnet werden**. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes wird dann **entsprechend reduziert**.



Direkte Ersparnis durch Kurzarbeitergeld: Nettolohnkosten

- Bei Anerkennung des erheblichen Arbeitsausfalls durch die Agentur für Arbeit übernimmt diese auf Antrag 60 % bzw. 67 % der Soll-Entgelt-Differenz (= Unterschiedsbetrag aus pauschalisiertem Nettoentgelt zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt). Zwar ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer vorzustrecken, er **spart** hier jedoch effektiv die **Nettolohnkosten** für die entfallenden Arbeitsstunden.
- Aber **Achtung**: Für die verschiedenen Zweige der **Sozialversicherung** gilt das Versicherungsverhältnis regelmäßig auch im Rahmen der Kurzarbeit als fortbestehend. Folge ist die **Beitragspflicht** in den Zweigen der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Beiträge bemessen sich hierbei in Höhe von 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts und sind **allein durch den Arbeitgeber** zu entrichten.



Beispiel: Einsparung durch Kurzarbeit

Konzertbetreiber M ist aufgrund der **aktuellen Corona-Krise** und daraus resultierender Zwangsschließungen gezwungen, einen **Teil seiner Mitarbeiter in Kurzarbeit zu entlassen**. Auch die **Buchhalterin S** ist betroffen. Ihre **Arbeitszeit** ist um **10 % zu reduzieren**. Statt dem bisherigen **Bruttoarbeitsentgelt von 3.000 EUR** erhält sie für den **laufenden Monat nur 2.700 EUR**.

Bruttoarbeitsentgelt regulär (Soll-Entgelt)	3.000 EUR
Bruttoarbeitsentgelt nach Kürzung (Ist-Entgelt nach § 106 SGB III)	2.700 EUR
= Differenzbetrag	<u>300 EUR</u>
Sozialversicherungspflichtig: 80 % des Differenzbetrages (= fiktives Entgelt)	240 EUR

Die auf das fiktive Entgelt entfallenden SV-Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber allein.



Kurzarbeitergeld richtig beantragen

1

Schritt 1: Kurzarbeit anzeigen

Der Arbeitsausfall muss bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Diese Anzeige muss spätestens in dem Monat bei der Agentur für Arbeit eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Betriebssitz. Karlsruhe, Pforzheim, Nagold, Rastatt hat eine gemeinsame Abteilung KUG (BA Karlsruhe-Rastatt).

2

Schritt 2: Bewilligung der Anzeige

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Nach Sichtung der Anzeige erfolgt eine Einladung zu einem Beratungsgespräch. Hier werden die Voraussetzungen nochmals besprochen. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, wird die Anzeige bewilligt. Für jeden Monat kann nun Kurzarbeitergeld beantragt werden.

3

Schritt 3: Auszahlung von Entgelt und Kurzarbeitergeld

Das Arbeitsentgelt für geleistete Arbeitsstunden wird an die Beschäftigten vom Arbeitgeber gezahlt. Gleichzeitig zahlt dieser in Vorleistung das Kurzarbeitergeld an seine Beschäftigten aus. Arbeitszeitznachweise müssen für jeden Monat geführt und die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten dokumentiert werden.

4

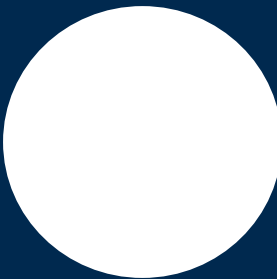
Schritt 4: Monatlich Kurzarbeitergeld beantragen

Die Erstattung des Kurzarbeitergeldes für den jeweiligen Monat muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Beantragung muss innerhalb von 3 Monaten nach Ende des abzurechnenden Monats erfolgen. Zuständig ist dabei die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.

Fazit Kurzarbeitergeld

Der Zweck des Kurzarbeitergeldes liegt (während krisenhafter Situationen) in einer Intervention zur Stützung der Betriebe und zur Sicherstellung des Lebensunterhalts der Arbeitnehmer.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Maßnahmen, denn ihnen ist es wichtig, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben.



Transparente Unternehmenssteuerung in unsicheren Zeiten

Wie Dashboarding, Reporting und integrierte
Planung Unternehmen stärken

Tobias Nellinger & Justin Gerweck



Tobias Nellinger
Partner | Steuerberater | Wirtschaftsprüfer

dhmp NEXT GmbH & Co. KG
Bauschlötter Straße 64 . 75177 Pforzheim

TEL +49. (0)7231. 9241-150
MOBIL +49. (0) 1515 5130714
tobias.nellinger@dhmp.de



Justin Gerweck
CFO Consulting

dhmp NEXT GmbH & Co. KG
Zur Gießerei 16 . 76227 Karlsruhe

TEL +49. (0)721 98175-335
MOBIL +49. (0) 1515 4076878
justin.gerweck@dhmp.de

Unsere Agenda

1. Aktuelle wirtschaftliche Herausforderungen
2. Reporting
3. Dashboarding
4. Integrierte Unternehmensplanung

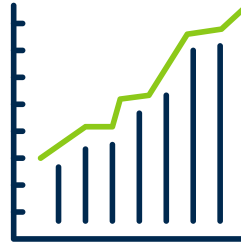


Aktuelle wirtschaftliche Herausforderungen



Globale Unsicherheiten

- Geopolitische Spannungen und Handelskonflikte
- Auswirkungen von Lieferkettenunterbrechungen
- steigende Zinsen



Wirtschaftliche Entwicklungen

- Abschwächendes bzw. kein Wirtschaftswachstum
- Herausforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung
- Arbeitskräftemangel und Fachkräftesicherung



Unternehmensspezifische Risiken

- Geopolitische Spannungen und Handelskonflikte
- Auswirkungen von Lieferkettenunterbrechungen
- steigende Zinsen

Reporting

Klare, verständliche Analysen für fundierte Entscheidungen

Herausforderungen im Reporting

- Zu viele unstrukturierte Daten
- Fehlende Klarheit in den Berichten
- Mangelnde Integration mit der Unternehmensplanung

Lösungen für bessere Reports

- ✓ Standardisierte, aber flexible Reportingsysteme
- ✓ Visuelle Aufbereitung für schnelles Verständnis
- ✓ Adressatengerechte Analysen für verschiedene Stakeholder

Beispielhafte Berichtsformate

- ✓ Management Summary mit Key Takeaways
- ✓ Deep-Dive-Analysen nach Geschäftsbereichen
- ✓ Forecast- und Szenarioanalysen



Dashboarding

Laufender Überblick über alle wichtigen KPIs



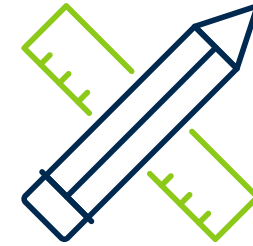
Warum sind Dashboards essenziell?

- Zeitnaher Überblick über Geschäftskennzahlen
- Früherkennung von Trends und Risiken
- Schnellere Reaktionsfähigkeit auf Marktveränderungen



Best Practices für effektive Dashboards

- Konzentration auf wesentliche KPIs
- Automatisierte Datenaktualisierung
- Nutzerfreundliche Visualisierung



Beispielhafte KPIs

- Umsatzwachstum vs. Plan
- Liquiditätsentwicklung (Kreditoren- und Debitorenlaufzeit)
- EBIT-Marge
- Rentabilitätskennziffern

Dashboarding

Laufender Überblick über alle wichtigen KPIs



Integrierte Unternehmensplanung

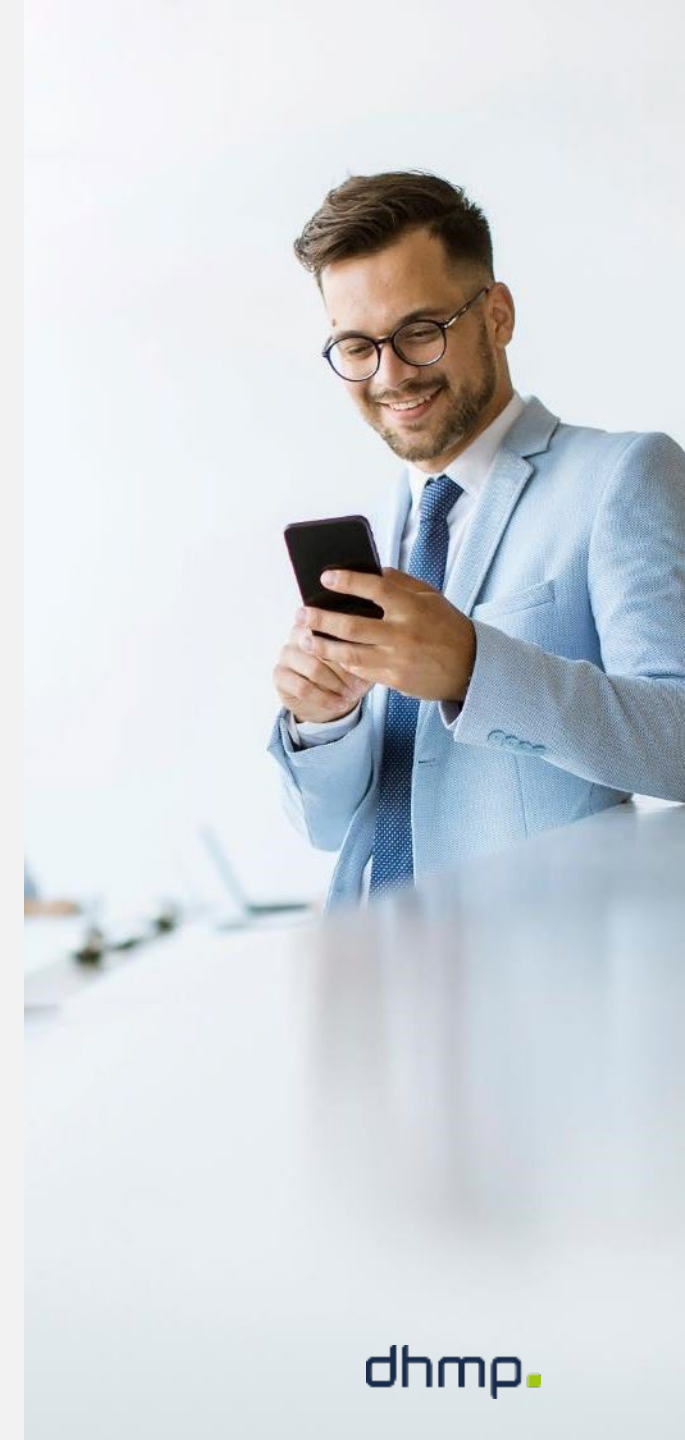
„Besser unperfekt geplant als perfekt gescheitert“

Warum integrierte Planung entscheidend ist

- ✓ Verknüpfung von Finanz-, Vertriebs- und Produktionsplanung
- ✓ Schnelle Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen
- ✓ Transparenz über Auswirkungen von Entscheidungen

Erfolgsfaktoren für eine praxisnahe Planung

- ✓ Nutzung moderner Planungssoftware für Szenarioanalysen
- ✓ Regelmäßige Updates statt einmal jährlicher Planung
- ✓ Laufender Soll-IST-Vergleich mit Abweichungsanalyse



Integrierte Unternehmensplanung

„Besser unperfekt geplant als perfekt gescheitert“

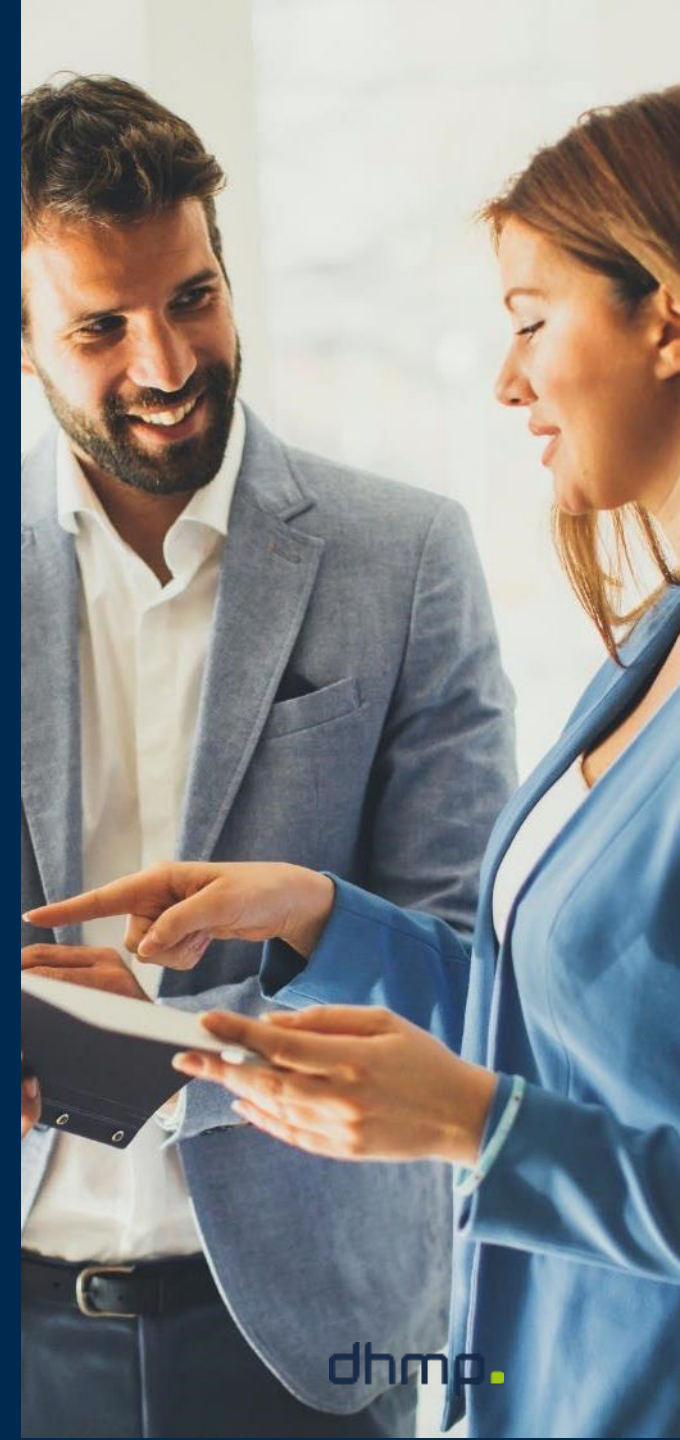
Ein flexibles Planungssystem hilft, Unsicherheiten aktiv zu managen – denn keine Planung ist perfekt, aber ohne Planung ist Scheitern vorprogrammiert.

„Ein Ziel ohne Plan ist nur ein Wunsch.“

Antoine de Saint-Exupéry

„Pläne sind nichts, Planung ist alles.“

Dwight D. Eisenhower





PAUSE



Anfechtung vermeiden - Was tun, wenn mein Kunde wackelt

Dirk Eichelbaum

Anfechtung vermeiden – Was tun, wenn mein Kunde wackelt?

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten kann es schnell passieren: Ein Geschäftspartner gerät in Zahlungsschwierigkeiten, und plötzlich steht die Gefahr einer Insolvenzanfechtung im Raum. Besonders rückwirkende Zahlungen oder ungünstig gestaltete Abmachungen können später angefochten und zurückgefordert werden.



Dirk Eichelbaum
Geschäftsführer dhmp Restrukturierung |
Fachanwalt für Insolvenz- und Sanierungsrecht

dhmp Restrukturierung GmbH & Co. KG
Zur Gießerei 16 . 76227 Karlsruhe

TEL +49. (0)721 98175-0
MOBIL +49. (0) 151 10512345
dirk.eichelbaum@dhmp-restrukturierung.de

Agenda

1. Anfechtungsansprüche & deren Rechtsfolgen
2. Insolvenzanfechtung nach der InsO
3. Anfechtungsgründe nach der InsO
4. § 133 InsO – Die Vorsatzanfechtung als „scharfes Schwert“
5. Indizien für drohende Zahlungsunfähigkeit & Vermeidungsstrategien



Anfechtungsansprüche & deren Rechtsfolgen



Gesetzliche Grundlage

§§ 129 ff., 143 InsO – Regelungen zur Anfechtung und Rückgewähr des Erlangten

Wer ist zur Anfechtung berechtigt?

- **Insolvenzverwalter**
- **Sachwalter** (im Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung)
- Ziel: **Gleichbehandlung der Gläubiger** durch Rückgängigmachung unzulässiger Verfügungen

Rückschlagsperre nach § 88 InsO

- Sicherungen, die im **kritischen Zeitraum** (Monat vor Eröffnung) durch Zwangsvollstreckung erlangt wurden, werden **kraft Gesetzes unwirksam**.
- **Bitter für Gläubiger:** Bereits verwertete Sicherungen können nur noch über die Anfechtung **nach §§ 129, 131 InsO** rückgängig gemacht werden.

Der Gesetzgeber hat bewusst Härten eingeplant, um eine faire Vermögensverteilung im Insolvenzverfahren sicherzustellen.

Insolvenzanfechtung nach der InsO



Voraussetzungen einer Insolvenzanfechtung

- ✓ Rechtshandlung – Jede Handlung, die rechtlich wirksam eine Vermögensveränderung bewirkt
- ✓ Gläubigerbenachteiligung – Jede Verkürzung der späteren Insolvenzmasse
- Beide Kriterien sind weit auszulegen.

Ausnahme: Bargeschäft (§ 142 InsO)

Keine Gläubigerbenachteiligung, wenn:

- ✓ Für den veräußerten Gegenstand ein angemessener Gegenwert in das schuldnerische Aktivvermögen gelangt
- ✓ Ein unmittelbarer Leistungsaustausch erfolgt (innerhalb eines Monats zwischen Leistung und Bezahlung)

Kein Bargeschäft, wenn:

- ✗ Der Gegenwert unverhältnismäßig gering ist
- ✗ Die Transaktion Teil einer offensichtlich aussichtslosen Sanierung war

Insolvenzanfechtung nach der InsO



Prüfung der Anfechtungsgründe

Sind die allgemeinen Voraussetzungen der Insolvenzanfechtung (§ 129 InsO) gegeben, folgen die spezifischen Anfechtungstatbestände: ‘

- ✓ **§§ 130 – 136 InsO** – Differenzierung nach verschiedenen Anfechtungsszenarien
- **Vier Haupttatbestände** sind zu beachten:
 1. **Kongruente Deckung** – Rechtzeitige, aber anfechtbare Zahlungen
 2. **Inkongruente Deckung** – Unübliche Sicherheiten oder Leistungen
 3. **Unentgeltliche Leistungen** – Schenkungen und ähnliche Zuwendungen
 4. **Vorsätzliche Benachteiligung** – Gezielte Verschiebung von Vermögenswerten

Die Insolvenzanfechtung bietet dem Insolvenzverwalter ein starkes Instrument zur Sicherstellung der Gleichbehandlung der Gläubiger und zur Rückgewinnung von Vermögenswerten in die Insolvenzmasse.

Anfechtungsgründe nach der InsO

Besondere Insolvenzanfechtungsgründe (§§ 130 – 132 InsO)

- ✓ Erfassen **Rechtshandlungen**, die in einer bereits **erkennbaren wirtschaftlichen Krise** des Schuldners vorgenommen wurden.
- ✓ Diese Tatbestände existieren **ohne Parallele** im allgemeinen Anfechtungsgesetz.

Vorsatzanfechtung (§ 133 InsO)

- ✓ Anfechtung von Handlungen, durch die der Schuldner seine Gläubiger **vorsätzlich benachteiligt** hat.
- Besonders relevant bei bewusster Verschiebung von Vermögenswerten.

Schenkungsanfechtung (§ 134 InsO)

- ✓ Erfasst **unentgeltliche Leistungen** des Schuldners.
- **Ziel:** Vermeidung von Vermögensverschiebungen ohne Gegenleistung.

Gesellschafter-Fremdfinanzierung (§§ 135, 136 InsO)

Regelt die Anfechtbarkeit von:

- ✓ **Sicherheiten**
- ✓ **Befriedigungen**
- Ergänzt durch **§ 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO**, der Forderungen aus Gesellschafterdarlehen nachrangig stellt.

§ 133 InsO – Die Vorsatzanfechtung als „scharfes Schwert“

Besondere Bedeutung für Insolvenzverwalter

- § 133 InsO gilt als besonders wirkungsvolles Instrument zur Rückgewinnung von Vermögenswerten.
- Er ermöglicht die Anfechtung von Rechtshandlungen, bei denen der Schuldner seine Gläubiger **vorsätzlich benachteiligt** hat.

Erleichterung der Beweisführung (§ 133 Abs. 1 Satz 2 InsO)

Eine **gesetzliche Vermutung** vereinfacht den Nachweis für den Insolvenzverwalter.

Vermutete Kenntnis des Anfechtungsgegners vom Vorsatz, wenn dieser:

- Von der **drohenden Zahlungsunfähigkeit** wusste und
- Kenntnis hatte, dass die Handlung **andere Gläubiger benachteiligt**.

Der Insolvenzverwalter muss lediglich Umstände darlegen und beweisen, die zwingend auf diese Kenntnis schließen lassen.



§ 133 InsO – Die Vorsatzanfechtung als „scharfes Schwert“

Ratenzahlungsvereinbarungen als Indiz

Der **BGH** wertete lange Zeit bereits das Vorliegen einer **Ratenzahlungsvereinbarung** als ausreichendes Indiz für die **Kenntnis der drohenden Zahlungsunfähigkeit**.

Entscheidung des BGH vom 06.05.2021 – IX ZR 72/20:

Diese Rechtsprechung wurde entschärft, was für Gläubiger eine **größere Rechtssicherheit** und **kalkulierbarere Risiken** bedeutet.

Die **Vorsatzanfechtung** ist ein mächtiges Werkzeug für Insolvenzverwalter, um **Vermögenswerte zurückzuholen**. Durch die gesetzliche Vermutung nach § 133 Abs. 1 Satz 2 InsO wird der Nachweis erheblich erleichtert, jedoch sind die Anforderungen durch aktuelle Rechtsprechung etwas entschärft worden.



Indizien für drohende Zahlungsunfähigkeit & Vermeidungsstrategien

Zunächst ist es wichtig, den mutmaßlichen Liquiditätsstand beim Kundenüberschlägig im Auge zu haben.

Dazu gilt besonderes Augenmerk auf Indizien für eine mögliche Zahlungsunfähigkeit beim Schuldner:

- Ständiges Hinauszögern der Zahlung überfälliger Verbindlichkeiten
- Ständige Mahnungen oder erfolglose Vollstreckungsversuche
- Androhung/Durchsetzung von Liefersperren
- Rückgabe von Lastschriften
- Tatsächliche Nichtzahlung eines wesentlichen Teils der fälligen Verbindlichkeiten
- Nichtzahlung von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, Löhnen oder Mieten
- Erklärungen des Schuldners, fällige Verbindlichkeiten nicht begleichen zu können
- Nichteinhaltung von Zahlungszusagen

Die beste Möglichkeit, eine Insolvenzanfechtung zu vermeiden, ist die Zahlung als Bargeschäft (§ 142 InsO). Dabei werden gleichwertige Leistungen innerhalb von maximal vier Wochen zwischen Leistung, Rechnungstellung und Bezahlung ausgetauscht. Anfechtbar ist dies nur bei unlauterem Handeln, das der Empfänger erkannt hat.



Im Zweifel: Fachkundigen Anwalt konsultieren

Besondere Vorsicht geboten bei:

- **Abzahlungsvereinbarungen** – Vor allem, wenn diese an Bedingungen geknüpft sind.
- **Gemischten Geschäften** – Besonders bei teilweisen Schenkungen.
- **Forderungsanmeldungen** – Achten Sie darauf, keine potenziellen Angriffsflächen zu schaffen.
- **Schriftlicher Korrespondenz zur finanziellen Lage** – Vermeiden Sie unnötige Dokumentationen, die den Insolvenzverwalter auf mögliche Anfechtungsgründe hinweisen könnten.