

Stellungnahme



DGB

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts

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

02.10.2020

Der Entwurf des BMJV ist eine gute Grundlage für ein Restrukturierungsverfahren, um Insolvenzen abzuwehren und Arbeitsplätze zu erhalten. Es fehlen aber insbesondere Regelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, 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 Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG-E; Art. 1 des SanInsFoG-E) ein **insolvenzabwendendes Restrukturierungsverfahren** geschaffen werden. Die Restrukturierungs- und Insolvenz-RL (EU) 2019/1038 soll unter Berücksichtigung der Konsequenzen aus der Evaluationsstudie zum geltenden Sanierungsrecht nach der Insolvenzrechtsreform 2012 zum ESUG umgesetzt werden. Schließlich sieht der Entwurf Regelungen zur Digitalisierung des Insolvenzverfahrens und eine Anpassung der Vergütungssätze für Insolvenzverwalter*innen vor.

1. Zur Bewertung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften **begrüßen**, dass jegliche Arbeitnehmerforderungen von der Gestaltung durch Restrukturierungspläne (Art. 1 § 6 Nr. 1 StaRUG-E) sowie Arbeitnehmerforderungen auch von möglichen Vollstreckungs- und Verwertungssperren ausgenommen sind (Art. 1 § 53 Abs. 2 StaRUG-E). Erforderlich sind hierzu allerdings weitere gesetzliche Klarstellungen z.B. zu Lösungsklauseln, Zurückbehaltungsrechten, Vertragsbeendigungen (§ 49) und zum Gläubigerantragsrecht. Ferner 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 (beim Zugang zu Frühwarnsystemen nach Teil 1 § 3 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**. 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 zum Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen 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), 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)

Zu § 1 Abs. 1 Satz 3 StaRUG (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 abzu-

lehnen. 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. Die (Innen-) Haftung der Geschäftsleitung bei nicht pflichtgemäßer Wahrung der Interessen der Gesamtheit der Gläubiger nach § 2 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 StaRUG stellt im Übrigen auch keinen Schutz von Arbeitnehmer*innen-Ansprüchen im „Frühwarnsystem“ dar.

Zu § 3 (Frühwarnung)

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 1 StaRUG-E sollten Arbeitnehmervertreter eine besondere Förderung und besonderen Zugang zu **Frühwarnsystemen** erhalten (Teil 1 StaRUG-E). In der Begründung des SanInsFoG, S. 116, 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 (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-Informationenplattform auf den Internetseiten des BMJV ist allerdings zu begrüßen. Über den praktischen Nutzen wird die künftige konkrete Ausgestaltung entscheiden.

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** (§§ 21ff., 56a f., 67ff., 270ff. 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, 68f., 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 § 53ff. StaRUG-E angeordnet wird. Das gilt auch – und teilweise erst recht - für die allerdings erst zum 17.7.2022 geplante Einführung von öffentlichen Restrukturierungssachen (§§ 88ff. 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. 197).

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. 166). 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. Die Begründung des SanInsFoG-E für die Änderung des § 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a InsO nimmt zu Recht zustimmend Bezug auf Haarmeyer/Schildt, MüKo InsO, 4. Aufl. 2019, § 22 a Rn. 51. Danach 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 Lieferantinnen, Kundinnen oder sonstige Gläubigerinnen“ (Begründung zu Art. 5 SanInsFoG-E Nr. 12, S. 212).



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 Rechte 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. vom Verbot von Lösungsklauseln oder Zurückbehaltungsrechten gemäß § 44 StaRUG-E und den Vertragsbeendigungsmöglichkeiten gemäß § 49 ff. StaRUG-E).

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.

Im normativen Teil des **StaRUG-E** findet sich dazu 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. 205) wird ohne weitere Begründung auf die RL-Norm 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, dass die ganz entscheidende Rahmen-RL 2002/14/EG zu Information und Konsultation überhaupt nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, 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 30 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).

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, 45f.) 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. 144, zu § 29 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 funktionell einem (vorläufigen) Eigenverwaltungsverfahren annähert (vgl. oben I. 1.), sollte es nicht wie im StaRUG-E vorgesehen rein schuldnerbestimmt 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 § 29 (Instrumente)

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

Zu § 31 (Anzeige des Restrukturierungsvorhabens)



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

Zu § 33 (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. 153, eine sehr restriktive Handhabung durch die Gerichte nahegelegt. Angesichts der Realität der Insolvenzgerichte, denen hier erhebliches Ermessen eingeräumt wird, kann das nicht beruhigen.

Zu § 42 (Anzeige von Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung)

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. 159).

Zu § 44 (Verbot von Lösungsklausel)

Es muss klargestellt werden, dass § 44 nicht für Gläubiger nach § 6 gilt.

Zu § 49 (Vertragsbeendigung)

Hier sollte über die Ausführungen in der SanInsFoG-E-Begründung (S. 167; dort fälschlich „§ 112 InsO“ statt wohl: „§ 113 InsO“) 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 § 53 (Grundsatz – Vollstreckungs- und Verwertungs-sperre)

Nach § 53 Abs. 2 Satz 1 sind Arbeitnehmerforderungen auch von möglichen vorläufigen **Vollstreckungs- und Verwertungs-sperren** 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), keinen Gebrauch macht.

Zur Klarstellung ist allerdings zu ergänzen: „... bleiben von einer Anordnung nach Abs. 1 und deren Wirkungen unberührt“. Damit wäre sichergestellt, dass die Wirkungen nach § 59 StaRUG-E, wie Kündigungs- und Zurückbehaltungsverbote und die Aussetzung des Gläubigerinsolvenzantragsrechts nach § 62 StaRUG-E, Arbeitnehmer als Gläubiger arbeitsrechtlicher Forderungen nicht betreffen können. Würde die Gläubigerantragssperre auch für Arbeitnehmer gelten, wäre mindestens eine Kompensation in Form eines Krisengeldes erforderlich (vgl. dazu Anlage, DGB-Stellungnahme zum COVInsAG).

Zu § 59 (Vertragsrechtliche Wirkungen)

Hier ist eine zusätzliche Klarstellung geboten, dass Gläubiger nach § 6 StaRUG-E nicht betroffen sind.

Zu § 61 (Haftung der Schuldnerin und ihrer Organe)

Vgl. hierzu Ausführungen zu I. 1. sowie II. 1. zu § 53.

Zu § 62 (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 Sanierungsmöglichkeiten eines Insolvenzverfahrens gegebenenfalls unter Ersetzung des bisherigen Managements durch einen kompetenten Verwalter herbeiführen zu können.

Zu § 63 (Beendigung)

Zu Abs. 2:

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

Zu § 65 (Anhörung)



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

Zu § 66 (Bedingter Plan)

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 § 69 (Bekanntgabe der Entscheidung)

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

Zu § 71 (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 SanInsFoG-E, Begründung, S. 181 oben), 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). Verschiedene empirische Erhebungen haben eine sehr positive Bewertung der Einführung der vorläufigen Gläubigerausschüsse in der Praxis ergeben. Die Begründung des SanInsFoG-E für die Änderung des § 21 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a InsO nimmt zu Recht zustimmend auf Haarmeyer/Schildt, MüKo InsO, 4. Aufl. 2019, § 22 a Rn. 51, Bezug. Danach 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 Lieferantinnen, Kundinnen oder sonstige Gläubigerinnen“ (Begründung zu Art. 5 SanInsFoG-E Nr. 12, S. 212). 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 § 76 (Planüberwachung)

Zu Abs. 3:

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

Kapitel 3: Restrukturierungsbeauftragte

Abschnitt 1: Notwendige Bestellung

Zu § 77 (Notwendige Bestellung)

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

Zu § 78 (Bestellung)

Abs. 2 Satz 1:

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 § 80 StaRUG-E im Interesse aller Beteiligten.

Abs. 2 Satz 2:

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. 189 f.) die Rechte analog § 59a InsO haben. Warum das Restrukturierungsverfahren „... im Regelfall, anders als im Insolvenzverfahren, kein Gesamtverfahren ist ...“ (SanInsFoG-E, Begründung, S. 189 f.) 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 § 53 Abs. 2 S. 1 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 (§§ 88 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. 197). 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. 212) 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 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 § 82 Abs. 2 StaRUG-E.

Zu § 80 (Aufgaben und Befugnisse)

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

Abschnitt 2: Fakultative Bestellung

Zu § 81 (Antrag)

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

Zu § 82 (Instrumente)

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 §§ 88 bis 92

Es erscheint als nicht unproblematisch, 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 § 93 f.

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. 200). Die Ausnahmeregelung in § 94 Abs. 2 StaRUG-E reicht nicht aus, um diese Bedenken zu zerstreuen.

c) Teil 3: Sanierungsmoderation

Zu § 95 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 § 98 Abs. 3 StaRUG-E. Aus den zu § 93 f. formulierten Gründen darf es eine solche Gefährdung der Masseverringerung 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.

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 belegen 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 außgerichtlichen Gerichtsstands bei restrukturierungsbezogenen Klagen eingefügt werden.

Hier sollte klargestellt werden, dass sich die 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 sollte die Gewerkschaft 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. 15 (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. 16 (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. 17 (Neufassung § 64 Abs. 2)

Der Beschluss sollte auch dem Betriebsrat zugestellt werden.

Zu Nr. 18 (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. 23 ff. (Änderung und Ergänzung der §§ 220f)

Diese Änderungen zum Insolvenzplan (zur Planaufstellung) werden begrüßt.

Zu Nr. 39 (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. 39 (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. 39 (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. 39 (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. 39 (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. 41 (Änderung des § 272)

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

Zu Nr. 44 (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. 228 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. 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 Antragsgrund 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. 212 oben) nicht ganz unproblematisch.

Zur Ergänzung des § 5

Abzulehnen ist hingegen der erleichterte Zugang zum Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen 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.

Besonders problematisch ist, dass sich der Schuldner bei Zahlungsunfähigkeit „unter den Schutz des Stabilisierungs-



und Restrukturierungsverfahrens flüchten“ können soll. Die damit verbundenen Eingriffe in Gläubigerrechte werden auch durch die einschränkenden Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 COVInsAG-E nicht gerechtfertigt. Falls dies entgegen unseren Anmerkungen zu §§ 53, 62 StaRUG-E auch zu einer Aussetzung des Gläubigerinsolvenzantragsrechts nach § 62 StaRUG-E für Arbeitnehmer als Gläubiger arbeitsrechtlicher Forderungen führen würde, wäre auch insoweit eine Kompensation in Form eines unabhängig vom und zusätzlich zum Insolvenzgeld zu regelnden Krisengeldes unerlässlich (vgl. dazu Anlage, DGB-Stellungnahme zum COVInsAG vom 14.4.2020).

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Geschäftsführender DGB-Bundesvorstand

Berlin, 14.04.2020

Weitere Regelungen und Nachbesserungen im Zuge der Corona Gesetzgebung

Die wichtigsten Forderungen in Kürze:

- Aufstockung des KUG sowie der Verdienstauffallentschädigung für Eltern auf 80 Prozent und Weitergabe von 50 Prozent der Remanenzkosten an die Beschäftigten
- Befristete Verlängerung des ALG I für die Fälle, deren Leistungsanspruch aktuell endet
- Einführung eines „Krisengeldes“ zur Entgeltsicherung für die Zeit der Gläubigerantragssperre aufgrund des nicht bestehenden Insolvenzgeldanspruchs durch die Regelungen des COVInsAG
- Vorbehalt des Gesetzgebers für Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und der Gläubigerantragssperre über den 30.09.2020 hinaus
- Gläubigerantragssperre darf wie die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht nur für Folgen der Pandemie gelten; Beseitigung des vorhandenen Wertungswiderspruchs im COVInsAG
- Nachbesserung und Ausweitung der Verdienstauffallentschädigungsregelungen des § 56 Infektionsschutzgesetzes
- Zulassung verspäteter Kündigungsschutzklagen nach § 5 KSchG
- Verlängerungsmöglichkeiten der Begründungsfristen für Rechtsmittel
- Hemmung von Verjährungsfristen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Ausschlussfristen
- Notwendige Gewährleistung Arbeitsunfallversicherungsschutz bei Arbeit im Homeoffice
- Kurzfristig ausreichende Finanzierung intensivmedizinische Versorgungseinheiten gewährleisten
- Sicherheit der Beschäftigten im Gesundheitswesen sowie in wichtigen Versorgungsbereichen gewährleisten und verbessern, Leistungen angemessen honorieren
- Strukturelle Maßnahmen zum Erhalt guter medizinischer Versorgung kurzfristig umsetzen
- Verwaltungsvereinfachung bei der Weitergewährung von Erwerbsminderungsrenten
- Sechs Wochen volle Ausbildungsvergütung für Auszubildende
- Kompensation der Mehrkosten und Nachbesserung beim Kinderzuschlag im SGB II
- ALG II-Anspruchsberechtigung auch für Studierende einführen
- Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen in der Wissenschaft i, Einvernehmen mit den Beschäftigten
- Fortgeltung des Aufenthaltstitels, mindestens bis zum Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeldleistungen

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Aufstockende Leistungen zum KUG dürfen keine Auswirkungen auf den Aufenthaltsstatus haben

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

1. Kurzarbeitergeld, Insolvenzrecht und weitere Regelungen im SGB III sowie BBiG

Verbindliche Regelung zur **Aufstockung des KUG auf 80 Prozent und Weitergabe von 50 Prozent der erstatteten SV Beiträge** an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Die Bundesregierung muss die entsprechende Verordnung anpassen und die Arbeitgeber müssen ihre Verweigerungshaltung aufgeben.

Die **Verlängerung des KUG auf 24 Monate** ist auf dem Verordnungsweg möglich. Es gibt Betriebe, die derzeit den KUG-Zeitraum ausgeschöpft haben. Sie müssen jetzt drei Monate warten und könnten dann einen neuen Antrag stellen.

Der **Sechs-Wochen-Schutz (volle Ausbildungsvergütung) des BBiG** muss für Azubis unbedingt erhalten bleiben. Verbundausbildung muss vereinfacht und finanziell gefördert werden. So können Auszubildende für den Zeitraum der Krise vor Kurzarbeit des eignen Betriebs geschützt werden und ihre Ausbildung fortführen.

Analog zu den Regelungen des erleichterten Bezugs von ALG II wird die **Anspruchsdauer von ALG I um Zeiten pandemiebedingten Bezugs verlängert**. Es geht um die befristete Verlängerung des ALG I für die Fälle, deren Leistungsanspruch aktuell endet. So soll vermieden werden, dass diese Menschen zusätzlich in die Grundsicherung rutschen. Regelungsvorschlag:

- Ergänzung in § 147 SGB III - neuer Absatz, der dann lauten könnte: „Die Dauer des Anspruchs gem. Abs. 1 verlängert sich im Zeitraum vom 01.04.2020 bis 31.12.2020 um Zeiten pandemiebedingter Arbeitslosigkeit.“

Die befristete Gläubigerantragssperre im **Insolvenzrecht** betrifft auch Insolvenzanträge der Beschäftigten bei ausstehendem Entgelt. Ihnen wird damit der Bezug von Insolvenzgeld genommen. Die **Sicherung Entgelte** der Beschäftigten ist während der Geltung der Gläubigerantragssperre durch die **Einführung eines „Krisengeldes“** im COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVInsAG) unbedingt erforderlich.

- **§ 5 Krisengeld**

Für die Zeitspanne der Regelung des Eröffnungsgrundes bei Gläubigerinsolvenzanträgen nach §§ 3 und 4 wird ausfallendes Arbeitsentgelt an im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Antrag in Höhe der Leistungen des Insolvenzgeldes nach den §§ 165 Abs. 2 bis 171 SGB III gewährt. Für Folgemonate nach der ersten Antragstellung ist für die Dauer nach § 1 Satz 1 i.V.m. § 4 kein erneuter Antrag erforderlich. Die Bestimmungen über das Insolvenzgeld bleiben unberührt.

Zur Finanzierung stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung:

- eine neue eigenständige Arbeitgeberumlage entsprechend dem Insolvenzgeld (entsprechend §§ 358 ff. SGB III) oder
- fiskalisch aus dem Staatshaushalt oder
- oder als Mischfinanzierung aus beiden Quellen.

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind außerdem davor zu schützen, dass sie in einem späteren Insolvenzverfahren Entgeltzahlungen aus der Krisenphase zurück-erstaten müssen. Dafür bedarf es eines auf Zahlungen und Sicherheitsbestellungen in der Zeit der Aussetzung beschränktes **Arbeitnehmerprivileg bei der Insolvenzanfechtung**.

- *Einfügung einer neuen § 2 Abs. 1 Nr. 5:
„gilt die Befriedigung oder Sicherung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen von Arbeitnehmern als nicht gläubigerbenachteiligend.“*

und der

- *Ergänzung von § 2 Abs. 1 Nr. 2:
„Absatz 1 Nummer 2, 3, 4 und 5 gilt auch für Unternehmen, die keiner Antragspflicht unterliegen, sowie für Schuldner, die weder zahlungsunfähig noch überschuldet sind.“*

Der bestehende Wertungswiderspruch, wonach von der Antragspflichtaussetzung Sachverhalte ausgenommen werden, die nicht Folge der Pandemie sind oder bei denen eine bestehende Zahlungsunfähigkeit nicht mehr behoben werden kann, diese Ausnahmen aber für die Gläubigerantragssperre nicht bestehen, ist zu beheben.

- *In § 3 COVInsAG wird als neuer Satz 2 eingefügt:
„Dies gilt nicht, wenn die Insolvenzzreife nicht auf den Folgen der Ausbreitung des SARS-CoV-Virus (COVID-19-Pandemie) beruht oder wenn keine Aussichten darauf bestehen, eine bestehende Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.“*

Die im COVInsAG bestehenden Regelungen stellen weitreichende Eingriffe in die Grundrechte aller Gläubiger dar. Die Verlängerung des Aussetzungszeitraums und der Gläubigerantragssperre muss daher dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben und kann nicht auf das BMJV als Verordnungsgeber übertragen werden. Hierbei ist auch zu beachten, dass die Verlängerung beider Maßnahmen zudem bei Gläubigern, darunter auch anderen Unternehmen, wirtschaftliche Probleme verschärfen kann. Dies gilt insbesondere für Sachverhalte, bei denen ohne ein Insolvenzverfahren in der Unternehmenskrise die letzte Haftungsmasse verschwendet wird.

- § 4 COVInsAG ist daher zu streichen.
In diesem Fall ist der Verweis auf § 4 COVInsAG im vorangestellten Vorschlag zur Regelung eines Krisengeldes zu streichen.

Das Elterngeld (Berechnungsgrundlage: die letzten zwölf Monate) darf durch den Bezug von KUG nicht geschmälert werden – wie das bereits jetzt schon beim Mutterschaftsgeld der Fall ist.

2. Regelungsbereich Fristenregime im Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsrecht (Näheres siehe beigegefügte Anlage)

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Zulassung verspäteter Kündigungsschutzklagen nach § 5 KSchG: Diese Vorschrift knüpft bisher an eine Verhinderung (nur) des Arbeitnehmers selbst an; die Vorschrift muss auf eine Verhinderung eines Prozessvertreters ausgeweitet werden. Während des Zeitraums der Corona-Pandemie sind in § 5 KSchG zudem folgende weitergehende Regelungen vorzusehen:

- Verzicht auf Erfordernis der Glaubhaftmachung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG) für Zeiten von Pandemie bzw. bei pandemiebedingter Unmöglichkeit
- Dringend: Aussetzung der weiteren Fristen für die (nachträgliche) Antragstellung (§ 5 Abs. 3 KSchG: innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig, spätestens innerhalb von 6 Monaten).

Anpassung der Regelungen zur Wiedereinsetzung in den vorigen Stand - notwendige gesetzliche Regelung:

- Für die Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand gilt vom 01.04. bis 31.12.2020 aufgrund der Auswirkungen der Covid-19- Pandemie die gesetzliche Vermutung, dass die Verhinderung einer Frist (§ 27 Abs. 1 SGB X, § 32 VwVfG, § 110 AO) oder gesetzlichen Verfahrensfrist (§ 67 Abs. 1 SGG, § 60 Abs. 1 VwGO, § 56 Abs. 1 FGO, §§ 233, 234, 236 ZPO) einzuhalten, ohne Verschulden erfolgt ist. Die Fristen zur Stellung des Wiedereinsetzungsantrages werden für diesen Sachverhalt auf einen Monat nach Wegfall dieses Hindernisses bestimmt. Aus demselben Grund ist Anträgen auf Fristverlängerungen, insbesondere für die Einlegung und Begründung von Rechtsmitteln (z.B. §§ 66, 74 ArbGG; §§ 160a Abs. 2, 164 Abs. 2 Satz 2 SGG; §§ 47, 120 FGO), stattzugeben. Gleiches gilt, wenn der Prozessvertreter an der fristgerechten Wahrnehmung der Frist bzw. der Einlegung des Rechtsmittels aus diesem Grund verhindert war.
- Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den in Absatz 1 genannten Zeitraum längstens bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern.

Verlängerungsmöglichkeiten der Begründungsfristen für Rechtsmittel - notwendige gesetzliche Regelung:

- Die Verfahrensbetriebsregelungen gem. §§ 102 Abs. 2, 106a Abs. 3 SGG und §§ 87b Abs. 3, 92 Abs. 2 VwGO (Fiktion der Klagerücknahme, Fristsetzungen der Gerichte) werden für den Zeitraum vom 01.04. bis 31.12.2020 ausgesetzt.
- Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den in Absatz 1 genannten Zeitraum längstens bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern.

Auch die gesetzlichen Fiktionen, z.B. § 171 V SGB IX, sollten ausgesetzt werden.

Hemmung von Verjährungsfristen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Ausschlussfristen – notwendige Regelung: Der Ablauf von Verjährungsfristen sowie arbeits- und sozialrechtlicher Ausschluss- und Verjährungsfristen ist vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gehemmt. (ggf. in Anlehnung an § 206 BGB).

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

3. Notwendige Anpassungen bei der Verdienstauffallzahlung bei behördlich angeordneter Betriebs-, Schul- und Kitaschließung - § 56 Infektionsschutzgesetz

Die neue Regelung der Verdienstauffallentschädigung (§ 56 Abs. 1a, Abs. 2 iVm § 57 Abs. 6 IfSG) sieht derzeit eine Entschädigungszahlung für „längstens sechs Wochen“ vor. Sollten die Kita- bzw. Schulschließungen über die Osterferien hinaus verlängert werden, ist zwingend eine **Verlängerung der Dauer der Verdienstauffallentschädigung** sowie folgende Ergänzungen bzw. Änderungen notwendig:

- Die Entschädigungshöhe von 67 % des ausgefallenen Nettoverdienstes auf mindestens 80 % anzuheben, ohne monatliche Deckelung des Verdienstes.
- Der Kreis der Berechtigten ist auf Eltern von Kindern, die das 14. Lebensjahr nicht vollendet haben (derzeit: Eltern von Kindern unter 12 Jahren), anzuheben.
- Ausdrücklich klarzustellen ist, dass der Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres nicht verbraucht werden muss, bevor die Entschädigung geltend gemacht werden kann. Die zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten sind auf die Personen im selben Haushalt zu begrenzen. Eltern im home office können nur dann als zumutbare Betreuung gelten, wenn das zu betreuende Kind zumindest das 10. Lebensjahr erreicht hatte.
- Der Bezug der Verdienstauffallentschädigung darf sich nicht auf die Berechnung des Elterngeldes auswirken.

Entsprechende Verdienstauffallregelungen sind zudem notwendig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- die als pflegende Angehörige von der Schließung von Tagespflege- und Betreuungseinrichtungen betroffen sind;
- die aufgrund der behördlich angeordneten Schließung ihrer Betriebe von ihren Arbeitgebern nicht mehr beschäftigt werden, aber keinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn oder Kurzarbeitergeld haben;
- die als Grenzgänger die aufgrund der Beschränkungen am Wohnort an der Ausübung ihrer Arbeit in Deutschland gehindert sind.

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

4. Regelungsbereich Arbeitsschutz/ Gesetzliche Unfallversicherung

Notwendige **Gewährleistung des Arbeitsunfallversicherungsschutzes bei Arbeit im Homeoffice** in COVID19-Zeiten

In der Zeit vom 18.03.2020 bis 30.09.2020 gilt die Vermutung, *dass Unfälle im Homeoffice Arbeitsunfälle i.S.d. Abs. 1 sind.*

Die Unfallversicherungsträger sollen bei eindeutigen Fällen von Arbeits-/Wegeunfällen und Berufskrankheiten vorübergehend, beispielsweise für einen Zeitraum von zwölf Monaten, eine Rente für die Versicherten gewähren.

Die Unfallversicherungsträger sollen alle Covid-19-Infektionen von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen ohne Prüfung als Arbeitsunfall anerkennen.

Das Krankenhausentlastungsgesetz muss dahingehend präzisiert werden, dass alle BG Kliniken unabhängig von der Zulassung und der Planbetten davon profitieren können, wenn sie Kapazitäten für Covid-19-Patient*innen frei räumen.

5. Regelungsbereich Gesundheitspolitik, Pflege, Rente

Kurzfristig ausreichende Finanzierung intensivmedizinische Versorgungseinheiten gewährleisten: Die vom BMG hier ausgelobten Boni für zusätzliche Intensivbetten decken die entstehenden Kosten nicht. Die kurzfristige Bereitstellung ausreichend finanzieller Mittel zur Mobilisierung aller notwendigen Kapazitätsreserven muss durch Bund und Länder gewährleistet werden. Die eingesetzten Mittel dürfen nicht zur Verbesserung der Wettbewerbsposition einzelner Akteure, sondern ausschließlich für den Ausbau einer guten Versorgung eingesetzt werden. Dies muss für jeden Einzelfall belegt werden können.

Sicherheit der Beschäftigten im Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Arztpraxe, Pflegeheimen, ambulanten Pflegediensten, Gesundheitsämtern, Apotheken) sowie in wichtigen Versorgungsbereichen (Einzelhandel, Logistik, Ver- und Entsorgung) **gewährleisten und verbessern.** Leistungen angemessen honorieren: Kontroll- und Fürsorgepflichten zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten dürfen nicht einseitig zurückgefahren werden; geltende Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards sind auch unter erschwerten Bedingungen einzuhalten. Die enormen Belastungen für die relevanten Berufsgruppen sind in Form von Risikozuschlägen zu honorieren.

Es ist auszuschließen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen auf freiwilliger Basis oder auf Grundlage arbeitgeberseitiger Anweisung dazu angehalten werden, ihrer

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Tätigkeit trotz Vorliegen eines Verdachts auf Infektion oder einer Erkrankung weiter auszuüben. Ein Zuwiderhandeln ist mit hohen Geldbußen oder Freiheitsstrafe zu ahnden.

Strukturelle Maßnahmen zum Erhalt guter medizinischer Versorgung kurzfristig umsetzen: Es muss kurzfristig sichergestellt sein, dass auch in Zeiten der Pandemie eine gute medizinische Versorgung für alle Patienten*innen gewährleistet ist. Daher dürfen qualifizierte Tätigkeiten und Vorbehaltsaufgaben nur von dafür ausgebildetem Personal vorgenommen werden. Die Aufrechterhaltung von Versorgungsstandards muss auch weiterhin von Kassen und Behörden kontrolliert werden.

Darüber hinaus muss die Arbeitsfähigkeit medizinischer Einrichtungen, allen voran der Gesundheitsämter und Krankenhäuser, durch die Zuversetzung von zusätzlichem Verwaltungspersonal oder die Überlassung von MDK-Personal gesichert werden. Freigewordenen Personalkapazitäten aus der ambulanten Versorgung (Medizin, Pflege, Pharmazie, Verwaltung) sollten für die Arbeit in den Gesundheitsämtern und Krankenhäusern eingesetzt werden können. Kommunen und Länder müssen dafür Sorge tragen, dass ausreichend personelle Kapazitäten zur Umsetzung von Notfall- und Pandemieplänen zur Verfügung gestellt wird. Dazu sollten auch medizinische Strukturen der Bundeswehr, des Rettungswesens und des Katastrophenschutzes genutzt werden.

Verwaltungsvereinfachung bei der Weitergewährung von Erwerbsminderungsrenten: Bei befristeten Erwerbsminderungsrenten, in denen im kommenden halben Jahr eine Verlängerung ansteht, sollte eine „ungeprüfte“ Verlängerung ohne gesonderten Antrag um 12 Monate festgelegt werden – also statt Hinweisschreiben ein Bewilligungsbescheid. Soweit dadurch die 9-Jahresgrenze überschritten wird, gibt es drei Alternativen:

- die 9 Jahre werden in diesen Fällen um die o.g. 12 Monate verlängert,
- es findet dann doch eine Prüfung statt
- es wird dann eine Dauerrente gewährt.

6. Regelungsbereich SGB II

Kompensation Mehrkosten (Wegfall Schul-/Kitaessen, eingeschränkte Tafel-Angebote, ausverkaufte, günstige Angebote)

- befristeter Verzicht auf jedwede Einbehaltungen vom Regelsatz (z.B. sogenannte Aufrechnung zur Darlehenstilgung oder nach Überzahlungen)
- befristeter Zuschlag (z.B. 10 % der Regelsatzsumme, was die Haushaltsgröße berücksichtigen würde)

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Nachbesserung beim Kinderzuschlag: Maßgebend sollt das Einkommen im Monat der Antragstellung sein und nicht im Vormonat (Menschen beantragen in dem Moment Leistungen, in dem der Einkommenseinbruch wirkt).

7. Regelungsbereich Studierende und Wissenschaft

Viele Studierende haben ihre Jobs verloren. Zweidrittel müssen neben dem Studium arbeiten, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken. Ihnen bricht gerade ihrer Existenzsicherung weg. Das ALG II muss für den Fall von singulären Ereignissen wie Naturkatastrophen oder Epidemien, die den Arbeitsmarkt in Härte treffen, so geändert werden, dass auch **Studierende anspruchsberechtigt** sind. Für solche Ausnahmesituationen sind dazu die in §7 (5) des SGB II formulierten Ausschlussstatbestände auszusetzen.

Befristete Arbeitsverträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollen im Einvernehmen mit den Beschäftigten unabhängig vom vertraglichen Befristungsgrund pauschal um sechs Monate verlängert werden. Die krisenbedingte Verlängerung darf nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Die Höchstbefristungsregeln des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes müssen entsprechend angepasst werden.

8. Regelungsbereich Geflüchtete/Asylbewerberleistungsgesetz

Zur Frage des **Einsatzes von Geflüchteten und Drittstaatsangehörigen als Erntehelfer:** Die Schaffung von Möglichkeiten der Arbeitserlaubnis für Geflüchteten, die nach geltendem Recht keine Arbeitserlaubnis bekommen können (erste 3 Monate nach Einreise, Staatsangehörige "sicherer Herkunftsländer", bei Unterbringung in Aufnahmeeinrichtungen und Geduldete nach Ermessen der Ausländerbehörde), für einen Einsatz als Saisonarbeitskräfte ist grundsätzlich zu begrüßen.

Es gibt bei den von Arbeitsverboten Betroffenen aber auch qualifizierte Arbeitnehmer_innen mit einer Ausbildung in Deutschland oder dem Herkunftsland, die beispielsweise in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen arbeiten könnten. Daher plädieren wir für generell für eine Zulassung zur Beschäftigung nach einem dreimonatigen Aufenthalt in Deutschland.

Die Regelung zum Einsatz als geringfügig Beschäftigte führt zu aufenthaltsrechtlichen Problemen. Denn die Aufenthaltserlaubnis von Drittstaatsangehörigen hängt von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab. Daher müsste, sofern Drittstaatsangehörige als Saisonkräfte beschäftigt werden, die aufenthaltsrechtlichen Folgen durch eine Übergangsregelung entschärft werden.

Anhang zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum RefE eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts an das BMJV am 02.10.2020:

Intern mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgestimmter Entwurf einer DGB-Stellungnahme

Zum **Runderlass des BMI** vom 25.03.2020: Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann - auch wenn durch die Corona-Auswirkungen bedingt - zu aufenthaltsrechtlichen Problemen führen. Das BMI stellt in seinem Runderlass vom 25. März 2020 fest, dass mit einer Kündigung der Zweck des Aufenthalts entfällt und Ausreisepflichten durchzusetzen sind. Potenziell können bei Kündigungen über 200.000 Drittstaatsangehörige mit befristeten Aufenthaltserlaubnissen zu Erwerbszwecken betroffen sein. Eine unwürdige Regelung für die Betroffenen wie für die Betriebe, die von einer Wiedereinstellungsmöglichkeit ausgehen. Der Übergang von einer Duldung in einen Aufenthalt zu Erwerbszwecken ist aber mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (1. März) weiter verschärft worden. Unsere Forderung: Fortgeltung des Aufenthaltstitels, mindestens bis zum Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeldleistungen.

Das **Kurzarbeitergeld** reicht oft nicht zum Lebensunterhalt und muss aufgestockt werden. Durch die Aufstockung entfällt eine wesentliche Voraussetzung für den rechtmäßigen Aufenthalt. Unsere Forderung: Aufstockende Leistungen zum KUG dürfen keine Auswirkungen auf den Aufenthaltsstatus haben.

Bei gekündigten Unionsbürgern bestehen der Arbeitnehmerstatus und der Anspruch auf SGB II-Leistungen für sechs Monate fort. Wegen der nicht absehbaren Wiedereinstellung sollten die Jobcenter zumindest befristet auf die Feststellung des Verlustes des Arbeitnehmerstatus verzichten.

Nach neuem Aufenthaltsrecht erhalten abgelehnte Asylbewerber mit ungeklärter Identität und Staatsangehörigkeit keine allgemeine Duldung und unterliegen einem generellen Arbeitsverbot. Aktuell bestehen aber kaum Möglichkeiten zur Beschaffung von Pass- oder Passersatzpapieren oder zur Ausreise.

Angeregt wird, die Ausländerbehörden anzuweisen, auf eine **Feststellung der "Duldung mit ungeklärter Identität" zu verzichten**.

Analog zum SGB II müssten alle zukünftigen Corona-bedingten Verbesserungen auch gleichzeitig im Asylbewerberleistungsgesetz mitgedacht werden. Die Erleichterungen bezüglich der Anrechnung von Nebeneinkommen im SGB II und SGB XII, die durch das Sozialschutz-Paket eingetreten sind, auch im AsylbewerberLG umgesetzt werden