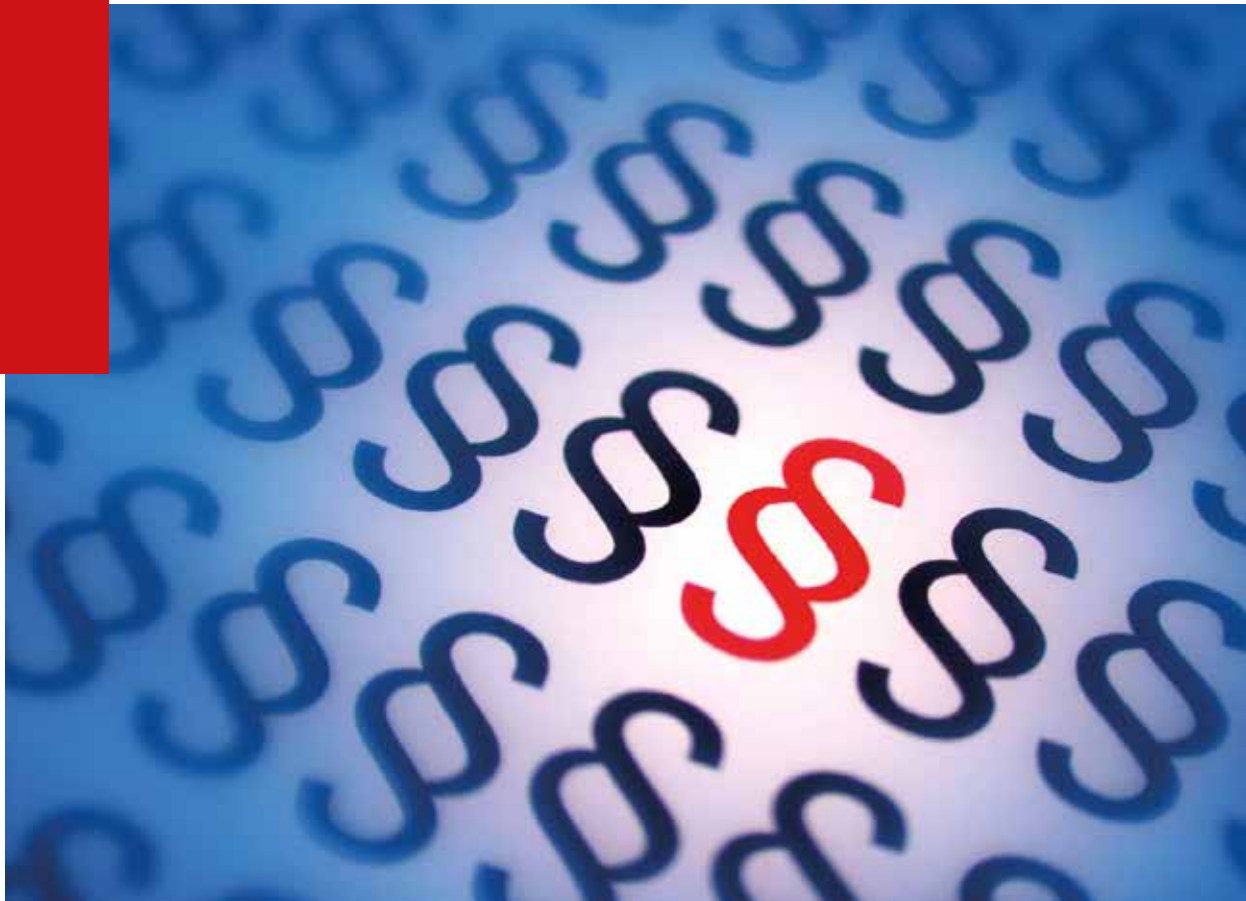




# Arbeits- und Insolvenzrecht in Krisenzeiten



# Inhalt

Darum geht es: .....	3
<b>I. Arbeitsrechtliche Fragestellungen .....</b>	<b>3</b>
1. Kündigungsgrund .....	3
2. Sozialauswahl .....	6
3. Beteiligung des Betriebsrats .....	6
4. Kündigungsschreiben .....	7
<b>II. Insolvenzrechtliche Fragestellungen .....</b>	<b>8</b>
1. Voraussetzungen einer Insolvenz .....	8
2. Notwendigkeit eines Insolvenzantrags .....	9
3. Insolvenzverfahren oder Liquidation .....	10
4. Haftung des Vorstandes .....	12
5. Insolvenz einer gGmbH .....	14
<b>III. Abschließender Hinweis .....</b>	<b>14</b>

## Impressum

### Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.

Oranienburger Str. 13-14 | 10178 Berlin

Telefon +49 (0)30 24636-0 | Telefax +49 (0)30 24636-110

E-Mail: [info@paritaet.org](mailto:info@paritaet.org)

Internet: [www.paritaet.org](http://www.paritaet.org)

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß Presserecht: Dr. Joachim Rock

### Autor\*innen:

Erika Koglin, Der Paritätische Gesamtverband

Dr. Ingo Vollgraf, Der Paritätische Gesamtverband

### Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

### Titelbild:

© Gina Sanders - fotolia

**1. Auflage, März 2025**

## Darum geht es:

Paritätische Einrichtungen bewegen sich in einem wirtschaftlich zunehmend schwierigen Umfeld. Wenn Zuwendungen gekürzt oder gänzlich gestrichen werden, die Nachfrage nach Leistungsangeboten sinkt oder nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte aquiriert werden können, ist nicht ausgeschlossen, dass Organisationen ihre Betriebe einschränken oder sogar gänzlich aufgeben müssen. Geraten Einrichtungen in finanzielle Schieflage und werden zahlungsunfähig, kann es auch erforderlich werden, ein Insolvenzverfahren zu durchlaufen. In einem Insolvenzverfahren zeigt sich, ob eine Organisation aufgelöst werden wird oder ob der Betrieb fortgeführt werden kann. In solchen Fällen stellen sich eine Reihe von grundlegenden arbeits- und insolvenzrechtlichen Fragen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

## I. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Wenn zum Beispiel ein Projekt nicht mehr fortgeführt werden kann, weil der Zuwendungsgeber die Mittel streicht, oder sich ein Leistungsangebot defizitär entwickelt, kann der Fall eintreten, dass Einrichtungen bestimmte Bereiche nicht mehr aufrecht erhalten können oder den Betrieb sogar insgesamt aufgeben müssen. Dann stellt sich die Frage, welche Arbeitnehmer\*innen konkret betroffen sind, weil nur noch ein eingeschränkter oder gar kein Bedarf mehr besteht, sie weiterhin zu beschäftigen. Deren Arbeitsverhältnisse müssen durch Änderungskündigungen an die veränderten betrieblichen Verhältnisse angepasst werden, indem zum Beispiel die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und damit auch die Vergütung entsprechend reduziert werden. Wenn überhaupt kein Beschäftigungsbedarf mehr besteht, sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszusprechen.

### 1. Kündigungsgrund

Auch wenn es zum Beispiel infolge von Zuwendungskürzungen aus betrieblicher Sicht unumgänglich geworden sein sollte, Arbeitnehmer\*innen zu entlassen, stellt das Gesetz hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer Kündigung, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet. Dann bedarf es einer sozialen Rechtfertigung, das heißt einer besonderen Begründung für die Kündigung.

#### a. Anwendbarkeit des KSchG

Das KSchG findet auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung, wenn im Betrieb in der Regel *mehr* als zehn Arbeitnehmer\*innen beschäftigt werden (§ 23 Abs. 1 KSchG).

Nicht mitgerechnet werden die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Auszubildende). Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer\*innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. In Vertretungsfällen findet keine Doppelzählung statt.<sup>1</sup> Bei Elternzeit wird daher nur der/die Elternzeitberechtigte *oder* die da-

<sup>1</sup> ErfK/Kiel, 25. Aufl. 2025, KSchG § 23 Rn. 11

für eingestellte Ersatzkraft mitgerechnet (§ 21 VII Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen in der Regel in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und werden nicht mitgezählt (§ 221 Abs. 1 SGB IX).<sup>2</sup> Ehrenamtlich Tätige, die unentgeltlich karitative Arbeit leisten, sind keine Arbeitnehmer\*innen und zählen daher ebenfalls nicht mit.<sup>3</sup>

Entscheidend ist nicht, wie viele Personen im Zeitpunkt der Kündigung zufällig im Betrieb gearbeitet haben, sondern es kommt darauf an, mit wie vielen Arbeitnehmer\*innen der regelmäßige Beschäftigungsbedarf abgedeckt wird.<sup>4</sup>

Wenn es sich hingegen um einen Kleinbetrieb mit in der Regel zehn oder weniger Beschäftigten handelt, findet das KSchG keine Anwendung. Dann kann eine Kündigung im Grundsatz ohne eine Begründung, allerdings unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Wenn im Arbeitsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Sie betragen, in Abhängigkeit davon, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat, für eine Kündigung durch den Arbeitgeber zwischen einem Monat und sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats. Für Kündigungen durch Arbeitnehmer\*innen ist die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 und 2 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

## b. Dringende betriebliche Erfordernisse

Findet das KSchG Anwendung, setzt eine betriebsbedingte Kündigung voraus, dass sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG). Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn aufgrund einer unternehmerischen Organisationsentscheidung der Bedarf für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmer\*in spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist voraussichtlich *dauerhaft* wegfällt. Maßgeblicher Zeitpunkt für diese Prognose ist der Zugang der Kündigungserklärung.<sup>5</sup>

„Dringend“ sind die betrieblichen Erfordernisse, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen zu entsprechen, und die Kündigung deshalb unvermeidbar ist.<sup>6</sup> Dadurch kommt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zum Ausdruck, nach dem eine Kündigung geeignet und erforderlich sein muss, das angestrebte Ziel zu erreichen, und nicht unverhältnismäßig sein darf. Zu prüfen ist daher stets, ob nicht die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz besteht.<sup>7</sup>

2 Ascheid/Preis/Schmidt/Moll, 7. Aufl. 2024, KSchG § 23 Rn. 45  
3 BAG, Urt. v. 29. 8.2012 – 10 AZR 499/11, NZA 2012, 1433 (1435)  
4 ErfK/Kiel, aaO., Rn. 9

5 BAG, Urt. v. 31.7.2014 – 2 AZR 422/13, NZA 2015, 101 (103)  
6 ErfK/Oetker, 25. Aufl. 2025, KSchG § 1 Rn. 234 m. w. N.  
7 ErfK/Oetker, aaO., Rn. 76, 77

## c. Unternehmerische Entscheidung

Die Tatsache, dass zum Beispiel Zuwendungen vom Mittelgeber gekürzt wurden, ist daher für sich genommen noch kein tauglicher Kündigungsgrund. Erst die unternehmerische Entscheidung, den Betrieb infolge der Mittelkürzungen teilweise einzuschränken oder gänzlich einzustellen, so dass sich der Beschäftigungsbedarf entsprechend reduziert, ist die Grundlage für die auszusprechenden Kündigungen.

Diese Entscheidung, die in einem Verein in der Regel vom Vorstand getroffen werden muss, unterliegt zwar keinem Formzwang. Im Streitfall muss der Arbeitgeber vor Gericht aber vortragen und beweisen können, durch wen, wann und mit welchem Inhalt die behauptete Entscheidung gefällt wurde.<sup>8</sup> Aufgrund konkreter Tatsachen muss erkennbar sein, ob und bedingt durch welche Faktoren die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer\*innen entfallen ist, um dem Gericht im Streitfall die Überprüfung zu ermöglichen, ob die Entscheidung nicht offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Daher ist zu empfehlen, einen entsprechenden Vorstandsbeschluss oder eine Geschäftsführungsentscheidung (schriftlich oder digital) zu dokumentieren, so dass entsprechende Protokolle als Beweismittel zur Verfügung stehen.<sup>9</sup>

## d. Zeitpunkt

Bei der betriebsbedingten Kündigung müssen, wie bei allen anderen Kündigungen auch, die maßgeblichen Umstände im Zeitpunkt ihres Zugangs vorliegen.<sup>10</sup> Die betrieblichen Gründe für die beabsichtigte Entlassung müssen sich konkret und greifbar aufgrund einer auf Tatsachen gestützten vernünftigen betriebswirtschaftlichen Betrachtung abzeichnen. Anders kann eine zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten führende Entscheidung nicht sicher prognostiziert werden.<sup>11</sup>

Finanziert der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz mit Drittmitteln, ist die bloße Befürchtung, die Drittmittel würden gestrichen, daher kein dringender Anlass für eine betriebsbedingte Kündigung, wenn über die Kürzung noch gar nicht vom Drittmittelgeber entschieden worden war.<sup>12</sup>

In Abweichung davon hatte das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt einmal entschieden, dass ein kleiner, auf Kreisebene organisierter gemeinnütziger Verein, der keine oder nur geringe Rücklagen hatte und dem die Insolvenz drohte, seinen Mitarbeiter\*innen schon kündigen konnte, bevor die zuständige Behörde über die Neuvergabe des Auftrages und damit die Sicherung der Finanzierung entschieden hatte.<sup>13</sup> Diese Entscheidung war jedoch stark von den Umständen des Einzelfalls geprägt.

<sup>8</sup> MüKoBGB/Hergenröder, 9. Aufl. 2023, KSchG § 1 Rn. 350 m. w. N.

<sup>9</sup> MAH ArbR/C.Ulrich, 6. Aufl. 2025, § 46 Rn. 153, 155

<sup>10</sup> ErfK/Oetker, 25. Aufl. 2025, KSchG § 1 Rn. 243

<sup>11</sup> Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, 7. Aufl. 2024, KSchG § 1 Rn. 449 m. w. N.

<sup>12</sup> ErfK/Oetker, 25. Aufl. 2025, KSchG § 1 Rn. 243; BAG Ur. v.

24.8.1989 – 2 AZR 653/88, BeckRS 1989, 30731783

<sup>13</sup> LAG Sachsen-Anhalt, Ur. v. 07.08.2001 – 8 (2) Sa 142/01, BeckRS 2003, 40267

## 2. Sozialauswahl

Selbst wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, ist der Arbeitgeber nicht frei in seiner Entscheidung, wen die Kündigung konkret betrifft, sondern muss bei der Auswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, etwaige Unterhaltungspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Bei der Sozialauswahl geht es darum, zu ermitteln, wer von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmer\*innen aufgrund der Sozialdaten am wenigsten auf den Arbeitsplatz angewiesen und damit am wenigsten schutzwürdig ist.<sup>14</sup>

Die soziale Auswahl bezieht sich auf alle vergleichbaren Arbeitnehmer\*innen des Betriebs.<sup>15</sup> Vergleichbar sind Arbeitnehmer\*innen, die sowohl auf Grund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind.<sup>16</sup> An einer Vergleichbarkeit fehlt es hingegen, wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer\*in aus Rechtsgründen nicht einseitig auf einen in Betracht gezogenen anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann.<sup>17</sup>

Arbeitnehmer\*innen, die dem Betrieb noch nicht länger als sechs Monate angehören, bleiben bei der Sozialauswahl unberücksichtigt.<sup>18</sup> Personen, zu deren Kündigung die Zustimmung einer Behörde notwendig ist, zum Beispiel während einer Schwangerschaft oder einer Elternzeit, sind in die Sozialauswahl einzubeziehen, wenn die Zustimmung erteilt wird.<sup>19</sup> Betriebsratsmitglieder genießen, auch in der Insolvenz, besonderen Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 1 KSchG (Kündigung nur aus wichtigem Grund mit Zustimmung des Betriebsrats). Sie sind daher nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> ErfK/Oetker, 25. Aufl. 2025, KSchG § 1 Rn. 300; BAG, Urt. v.

27.4.2017 – 2 AZR 67/16, NZA 2017, 902 (903)

<sup>15</sup> ErfK/Oetker, aaO., Rn. 309

<sup>16</sup> BAG, Urt. v. 20.06.2013 – 2 AZR 271/12, NZA 2013, 837 (838)

<sup>17</sup> BAG, Urteil vom 2.3.2006 – 2 AZR 23/05, NZA 2006, 1350 (1351)

<sup>18</sup> BAG, Urteil vom 25.04.1985 – 2 AZR 140/84, NZA 1986, 64 (66)

<sup>19</sup> ErfK/Oetker, aaO., Rn. 310 m. w. N.

<sup>20</sup> BAG, Urt. v. 17.11.2005 – 6 AZR 118/05, NZA 2006, 370; ErfK/

## 3. Beteiligung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist, sofern ein solcher im Betrieb existiert, vor jeder Kündigung zu beteiligen.

### a. Betriebsratsanhörung

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung umfassend mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG).

### b. Interessenausgleich und Sozialplan

Die Entlassung zahlreicher Beschäftigten kann zu einer Einschränkung oder sogar Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen führen. Dadurch kann sich auch grundlegend die Betriebsorganisation oder der Betriebszweck ändern. Über solche Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, hat der Arbeitgeber in Organisationen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Außerdem hat er über die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten (§ 111 BetrVG).

Ziel dieser Beratung ist der Versuch, einen Interessenausgleich zu vereinbaren, dessen Gegenstand das Ob, Wann und Wie der geplanten Betriebsänderung ist.<sup>21</sup> Anderenfalls, wenn dieser Versuch nicht unternommen und die Betriebsänderung trotzdem durchgeführt wird, drohen dem Arbeitgeber finanzielle Sanktionen in Form von Nachteilsausgleichsansprüchen der betroffenen Arbeitnehmer\*innen (§ 113 BetrVG).

Müller-Glöße, 25. Aufl. 2025, InsO § 113 Rn. 10a

<sup>21</sup> ErfK/Kania, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 112a Rn. 1

Bei jeder Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) kann grundsätzlich auch ein Sozialplan verlangt werden. Der Sozialplan dient dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmer\*innen infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Gegenstand eines Sozialplans können daher insbesondere Abfindungszahlungen oder berufliche Qualifizierungen sein.

Von der Erzwingbarkeit des Sozialplans gibt es jedoch Ausnahmen. Wenn die geplante Betriebsänderung zum Beispiel allein in der Entlassung von Arbeitnehmer\*innen besteht, kann ein Sozialplan nur erzwungen werden, wenn eine bestimmte Zahl von betroffenen Arbeitnehmer\*innen überschritten wird (§ 112a BetrVG).

### c. Massentlassungsanzeige

Wenn eine größere Zahl oder sogar alle Arbeitnehmer\*innen entlassen werden sollen, ist der Arbeitgeber außerdem verpflichtet, dies der Bundesagentur für Arbeit vorher anzuzeigen (Massentlassungsanzeige). Zudem hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich umfassend zu unterrichten, wie viele Arbeitnehmer\*innen entlassen werden sollen, in welchem Zeitraum, Auswahlkriterien, etc. (§ 17 KSchG).

### d. Besonderheiten in der Insolvenz

Die Pflicht, bei einer Betriebsänderung einen Interessenausgleich zu versuchen, bleibt auch in der Insolvenz bestehen.<sup>22</sup> Allerdings kann das Verfahren wesentlich beschleunigt werden (§§ 121, 122 Insolvenzordnung - InsO).

In einem Sozialplan, der nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt wird, sind Zahlungen für den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile auf höchstens zweieinhalb Monatsverdiensten der von einer Entlas-

sung betroffenen Arbeitnehmer\*innen gedeckelt (§ 123 Abs. 1 InsO).

## 4. Kündigungsschreiben

Wenn es um eine betriebsbedingte Kündigung geht, wird es sich in der Regel um eine ordentliche Kündigung handeln, die unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist ausgesprochen wird. Anders ist dies bei einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung, die zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, allerdings voraussetzt, dass ein wichtiger Grund vorliegt, wie zum Beispiel die Begehung einer Straftat am Arbeitsplatz oder sonstige grobe Pflichtverletzungen.

### a. Schriftform

Eine Kündigung muss immer schriftlich erklärt werden (§ 623 BGB). Das bedeutet, dass die Kündigungserklärung auf einem Blatt Papier verschriftlicht werden muss. Eine E-Mail oder ein Fax genügen beispielsweise nicht, erst recht nicht eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung („Sie sind entlassen!“). Außerdem muss die Kündigungserklärung handschriftlich unterschrieben sein (§ 126 BGB).

### b. Kündigungsgründe

Der Kündigungsgrund muss in dem Kündigungsschreiben grundsätzlich nicht angegeben werden.<sup>23</sup> Es gibt aber Ausnahmen, wie zum Beispiel bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses (§ 22 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz). Auch bei einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund muss auf Verlangen der Kündigungsgrund schriftlich mitgeteilt werden (§ 626 Abs. 2 BGB).

22 BAG, Urt. v. 18.11.2003 - 1 AZR 30/03, NZA 2004, 220 (221)

23 Ascheid/Preis/Schmidt/Greiner, 7. Aufl. 2024, BGB § 623 Rn. 19

## II. Insolvenzrechtliche Fragestellungen

### c. Kündigungsberechtigung

Die Kündigung muss durch die zur Kündigungserklärung berechtigte Person erfolgen.<sup>24</sup> Bei juristischen Personen, wie einem Verein oder einer gGmbH, ist die Kündigung durch das vertretungsberechtigte Organ abzugeben. Das ist bei einem Verein der Vorstand, der den Verein gerichtlich und außergerichtlich vertritt (§ 26 Abs. 1 BGB). Bei einer gGmbH sind es die Geschäftsführer (§ 35 GmbHG). Die Kündigung kann aber auch durch einen rechtsgeschäftlich Bevollmächtigten erklärt werden, zum Beispiel, wie in vielen Vereinen, durch eine hauptamtliche Geschäftsführung nach § 30 BGB (besonderer Vertreter). Die Betriebs- oder die Personalleitung besitzt regelmäßig eine Vollmacht zur Kündigung.<sup>25</sup>

### d. Nachweis des Zugangs

Da eine Kündigung erst wirksam wird, wenn sie dem Empfänger zugeht (§ 130 BGB), ist es für den Arbeitgeber besonders wichtig, den Zugang und dessen Zeitpunkt im Streitfall beweisen zu können. Auch beginnt die Kündigungsfrist erst mit dem Zugang des Kündigungsschreibens zu laufen.

Am einfachsten ist es, das Kündigungsschreiben im Betrieb, zum Beispiel im Büro der Geschäftsleitung, unter Zeugen zu übergeben. Wenn sich der Empfänger grundlos weigert, das Schreiben entgegenzunehmen, ist dies eine arglistige Zugangsvereitelung. Der Zugang gilt dann trotzdem als bewirkt.<sup>26</sup> Wenn eine persönliche Übergabe nicht möglich ist, empfiehlt es sich, einen Boten einzuschalten, der das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten des Empfängers einwirft und sich hierüber zu Nachweiszwecken eine kurze Notiz anfertigt.

Wenn ein Verein oder eine gGmbH, zum Beispiel infolge gekürzter Zuwendungen, in finanzielle Schwierigkeiten gerät und dadurch nicht mehr in der Lage ist, Verbindlichkeiten zu bedienen, kann es zu einer Insolvenz und der Notwendigkeit kommen, ein geordnetes Verfahren nach der Insolvenzordnung (InsO) durchzuführen.

## 1. Voraussetzungen einer Insolvenz

Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Schuldners, zum Beispiel eines Vereins oder einer gGmbH, setzt voraus, daß ein Eröffnungsgrund gegeben ist. Ein solcher Grund kann die Zahlungsunfähigkeit, die drohende Zahlungsunfähigkeit oder die Überschuldung sein.

### a. Drohende Zahlungsunfähigkeit

Dem Schuldner droht die Zahlungsunfähigkeit, wenn er voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die bestehenden Zahlungsverpflichtungen, zum Beispiel Gehälter, Miete, zum Zeitpunkt ihrer Fälligkeit zu erfüllen (§ 18 InsO). Insoweit ist eine Prognose erforderlich. Der Prognosezeitraum ist gesetzlich nicht festgelegt. In der Regel wird auf einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren abgestellt.<sup>27</sup>

### b. Zahlungsunfähigkeit

Der Schuldner ist zahlungsunfähig, wenn er nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen. Zahlungsunfähigkeit ist in der Regel anzunehmen, wenn der Schuldner seine Zahlungen eingestellt hat (§ 17 InsO).

Zahlungsunfähigkeit und nicht nur eine vorübergehende Zahlungsstockung liegt vor, wenn der Schuldner nicht in der Lage ist, sich innerhalb

<sup>24</sup> Ascheid/Preis/Schmidt/Preis, 7. Aufl. 2024, 1. Teil. C. Rn. 61

<sup>25</sup> Ascheid/Preis/Schmidt/Preis, aaO., Rn. 75

<sup>26</sup> Ascheid/Preis/Schmidt/Preis, aaO., Rn. 58

<sup>27</sup> MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 3



von drei Wochen die zur Begleichung der fälligen Forderungen benötigten finanziellen Mittel zu beschaffen und die Liquiditätslücke auf unter zehn Prozent zurückzuführen.<sup>28</sup>

Zur Feststellung der Zahlungsunfähigkeit ist eine Liquiditätsbilanz aufzustellen, in der auf der Aktivseite neben den verfügbaren Zahlungsmitteln (Aktiva I) die innerhalb von drei Wochen flüssig zu machenden Mittel (Aktiva II) einzubeziehen sind. Sie sind zu den am Stichtag fälligen und eingeforderten Verbindlichkeiten (Passiva I) sowie den innerhalb von drei Wochen fällig werdenden und eingeforderten Verbindlichkeiten (Passiva II) in Beziehung zu setzen.<sup>29</sup>

Hingegen ist eine bloße Zahlungsstockung, die nur auf aller Voraussicht nach vorübergehenden Zahlungsschwierigkeiten beruht, noch keine Zahlungseinstellung.<sup>30</sup>

### c. Überschuldung

Außer der drohenden und der bereits eingetretenen Zahlungsunfähigkeit ist auch die Überschuldung ein Grund für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens (§ 19 InsO).

Überschuldung liegt vor, wenn das Vermögen des Schuldners, zum Beispiel des Vereins, die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt (rechnerische Überschuldung), es sei denn, die Fortführung der Organisation in den nächsten zwölf Monaten ist nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich (Fortführungsprognose).<sup>31</sup>

Im Zweifel sollte für die Beurteilung, ob bereits ein Insolvenzgrund vorliegt und die gegebenenfalls erforderlich werdende Antragstellung die Unterstützung eines Insolvenzverwalters in Anspruch genommen oder spezialisierte anwaltliche Hilfe hinzugezogen werden.

28 BGH, Urt. v. 19.12.2017 – II ZR 88/16, NZI 2018, 204 (206)

29 BGH, aaO.

30 Sauter/Schweyer/Waldner, Eingetragener Verein, 21. Auflage 2021, Rn. 280; BGH v. 24.05.2005 – IX ZR 123/04, NJW 2005, 3062

31 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 3

## 2. Notwendigkeit eines Insolvenzantrags

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt nicht von Amts wegen, das heißt das Insolvenzgericht wird nicht von sich aus tätig, sondern nur auf einen Antrag hin.<sup>32</sup>

### a. Wer stellt den Antrag?

Gemäß § 13 Abs. 1 S. 2 InsO sind sowohl Gläubiger als auch der Schuldner antragsberechtigt. Im Fall der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung ist nach § 42 Abs. 2 BGB für den Verein der Vorstand antragsberechtigt und auch verpflichtet. Die Insolvenzantragspflicht trifft bei mehreren Vorstandsmitgliedern jedes einzelne von ihnen, und zwar ungeachtet einer etwaigen Ressortverteilung oder Aufgabendelegation im Verein.<sup>33</sup> Auch bei Gesamtvertretung obliegt es deshalb jedem einzelnen Vorstandsmitglied, die Insolvenz zu beseitigen oder den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen.<sup>34</sup> Wird die Antragstellung verzögert, drohen haftungsrechtliche Konsequenzen.<sup>35</sup>

Der Insolvenzgrund der drohenden Zahlungsunfähigkeit begründet hingegen keine Antragspflicht, weil anderenfalls die Möglichkeiten der Sanierung außerhalb eines Insolvenzverfahrens übermäßig eingeschränkt würden.<sup>36</sup>

Der Antrag ist ohne Weiteres zulässig, wenn alle Vorstandsmitglieder ihn gestellt haben.<sup>37</sup> In allen anderen Fällen muss der Insolvenzgrund, das heißt die Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung glaubhaft gemacht werden (§ 15 Abs. 2 InsO).

32 MüKoBGB/Leuschner, aaO., Rn. 4

33 Stöber/Otto, Handbuch zum Vereinsrecht, 12. Auflage 2021, Rz. 1236

34 BeckOK BGB/Schöpflin, 72. Ed. 1.11.2024, BGB § 42 Rn. 9; Sauter/Schweyer/Waldner, Eingetragener Verein, 21. Auflage 2021, Rn. 280

35 Ausführlich dazu unter Ziff. 4.

36 BeckOK BGB/Schöpflin, aaO.

37 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 4

## b. Wie und wo wird der Antrag gestellt?

Örtlich zuständig ist grundsätzlich das Insolvenzgericht, in dessen Bezirk der Schuldner seinen allgemeinen Gerichtsstand hat.<sup>38</sup> Der Insolvenzantrag ist daher bei dem für den Sitz des Vereins oder der gGmbH zuständigen Amtsgericht (Insolvenzgericht) schriftlich zu stellen. Im Internet sind von den Justizbehörden teilweise Muster-Antragsformulare veröffentlicht worden.<sup>39</sup>

## c. Wann wird der Antrag gestellt?

Der Insolvenzantrag muss unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, gestellt werden (§ 42 Abs. 2 BGB). Schuldhaftes Verzögern der Antragstellung begründet eine Schadensersatzpflicht.<sup>40</sup> Die starre Dreiwochenfrist nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit des § 15a Abs. 1 InsO gilt für eine gGmbH, aber nicht für Vereine, auf die diese Vorschrift nicht anwendbar ist (§ 15a Abs. 7 InsO). Wenn allerdings feststeht, dass eine Sanierung nicht erfolgreich durchgeführt werden kann, hat eine unverzügliche Stellung des Antrags zu erfolgen.<sup>41</sup>

Der Antrag kann noch zurückgenommen werden, bis das Insolvenzverfahren eröffnet oder der Antrag rechtskräftig abgewiesen ist (§ 13 Abs. 2 InsO).

38 Schaub ArbR-HdB/Linck, 20. Aufl. 2023, § 91. Rn. 3

39 Exemplarisch: [https://www.justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung\\_insolvenzverfahren/index.php](https://www.justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung_insolvenzverfahren/index.php)  
<https://www.justiz.sachsen.de/content/749.htm>

40 Stöber/Otto, Handbuch zum Vereinsrecht, 12. Auflage 2021, Rz. 1237

41 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 27 m. w. N.

# 3. Insolvenzverfahren oder Liquidation

Auf den schriftlichen Antrag hin prüft das Insolvenzgericht, ob die Voraussetzungen für die Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorliegen, insbesondere, ob ein Eröffnungsgrund gegeben ist und ob ausreichend Masse vorhanden ist, um zumindest die Verfahrenskosten zu decken. Sowohl die Eröffnung des Insolvenzverfahrens als auch der rechtskräftige Beschluss, durch den die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen worden ist, führen zur Auflösung des Vereins.

## a. Liquidation

Reicht das im Insolvenzeröffnungsverfahren ermittelte verwertbare Vermögen des Vereins oder der gGmbH voraussichtlich nicht aus, um die geschätzten Kosten des Verfahrens zu decken, weist das Insolvenzgericht den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse ab (§ 26 InsO). Dies führt, ebenso wie die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, zur Auflösung des Vereins (§ 42 Abs. 1 BGB). Es findet in diesem Fall kein Insolvenzverfahren statt. Vielmehr führt die Auflösung zur Liquidation nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 45 ff. BGB.<sup>42</sup>

Insbesondere darf dann das Vereinsvermögen nicht vor Ablauf eines Jahres nach der Bekanntmachung der Auflösung des Vereins an die Anfallberechtigten verteilt werden (§ 51 BGB). Der Name des Vereins bleibt trotz Auflösung und Liquidation des Vereins erhalten. Um Dritten gegenüber das Liquidationsstadium des Vereins aber offen zu legen, wird dem Vereinsnamen üblicherweise der Zusatz „in Liquidation“ oder „i. L.“ hinzugefügt.<sup>43</sup> Der Beschluss, durch den die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels

42 MüKoBGB/Leuschner, aaO., Rn. 10; BeckOK BGB/Schöpfli, 73. Ed. 1.2.2025, BGB § 42 Rn. 8

43 Justizministerium Mecklenburg-Vorpommern,

Informationsbroschüre für eingetragene Vereine, 2020, S. 68

Masse rechtskräftig abgewiesen worden ist, wird von Amts wegen in das Vereinsregister eingetragen (§ 75 Abs. 1 BGB).

## b. Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Liegen die Voraussetzungen hingegen vor, eröffnet das Gericht das Insolvenzverfahren und ernennt einen Insolvenzverwalter (§ 27 InsO). Im Eröffnungsbeschluss fordert das Gericht die Gläubiger auf, ihre Forderungen innerhalb einer bestimmten Frist beim Insolvenzverwalter anzumelden (§ 28 InsO). Das Gericht bestimmt einen Termin für eine Gläubigerversammlung, in der auf der Grundlage eines Berichts des Insolvenzverwalters über den Fortgang des Insolvenzverfahrens beschlossen wird (Berichtstermin). Zudem bestimmt es einen Prüfungstermin für eine Gläubigerversammlung, in der die angemeldeten Forderungen geprüft werden (§ 29 InsO).

## c. Rechtsfolgen der Eröffnung

Der Verein wird durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgelöst (§ 42 Abs. 1 BGB). Das bedeutet, dass der Verein zum Zweck der Abwicklung bis zur Vollbeendigung als aufgelöster rechtsfähiger Verein weiterexistiert (§ 49 Abs. 2 BGB). Jedoch ändert sich der ursprüngliche Zweck des Vereins, der nun auf die Gläubigerbefriedigung ausgerichtet ist.<sup>44</sup>

### aa) Gemeinnützigkeitsrechtliche Konsequenzen

Der gemeinnützige Verein verliert dann seine Gemeinnützigkeit, wenn die eigentlichen steuerbegünstigten Tätigkeiten eingestellt und über das Vermögen der Körperschaft das Insolvenzverfahren eröffnet wird.<sup>45</sup>

Allerdings ist die Befriedigung der (nicht gemeinnützigen) Gläubiger eine legitime Maßnahme,

44 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 7; BeckOK BGB/Schöpflin, 73. Ed. 1.2.2025, BGB § 42 Rn. 3

45 BFH, Urt. v. 16.05.2007 - I R 14/06

die für sich die Gemeinnützigkeit nicht in Frage stellt. Dies spricht dafür, steuerbegünstigten Körperschaften ähnlich einer Anlaufphase auch eine Abwicklungsphase zuzubilligen, innerhalb derer trotz Beendigung der eigentlichen steuerbegünstigten Tätigkeit ihre Geschäftsführung noch als auf die Erfüllung steuerbegünstigter Zwecke gerichtet angesehen werden kann und die Körperschaftssteuerbefreiung daher fortbesteht.<sup>46</sup>

### bb) Fortbestehende Rechtsfähigkeit

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens bedeutet nicht gleich das Ende des Vereins und seine Liquidierung. Vielmehr ist mithilfe des Insolvenzverwalters ein Insolvenzplan zu erstellen, aus dem hervorgeht, wie die Gläubiger befriedigt werden sollen.<sup>47</sup> Obwohl der Verein durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgelöst wird, bleibt er bis zum Abschluss des Insolvenzverfahrens bestehen. Der Insolvenzverein bleibt rechtsfähig und durch seine Organe handlungsfähig. Die Vereinssatzung gilt weiter, soweit nicht einzelne Bestimmungen durch das Insolvenzverfahren verdrängt werden. Durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens wird weder der Bestand noch grundsätzlich die Zuständigkeit der Mitgliederversammlung und des Vorstandes berührt. Auch die Vereinsmitgliedschaften bestehen fort.<sup>48</sup> Die Beitragspflicht der Mitglieder endet mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, wenn die Satzung nichts anderes bestimmt.<sup>49</sup> Das Verwaltungs- und Verfügungsrecht über das von der Insolvenz erfasste Vermögen steht jedoch allein dem Insolvenzverwalter zu.<sup>50</sup> Erst der Abschluss des Insolvenzverfahrens führt zum Erlöschen (Vollbeendigung) des Vereins.<sup>51</sup>

46 Hüttemann, Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht, 5. Auflage, Rn. 2.26

47 Praxisratgeber Vereinsrecht, Goetz, Hesse, Koglin, 8. Auflage, S. 90

48 BeckOK BGB/Schöpflin, 72. Ed. 1.11.2024, BGB § 42 Rn. 3 m. w. N.

49 BGH, Urt. v. 23.04.2007 - II ZR 190/06, NZG 2007, 640

50 Sauter/Schweyer/Waldner, Der eingetragene Verein, 20. Auflage, Rn. 400.

51 BeckOK BGB/Schöpflin, 72. Ed. 1.11.2024, BGB § 42 Rn. 3

Werden die Forderungen der Gläubiger aus dem laufenden Geschäftsbetrieb gedeckt, wird der Insolvenzplan eine Sanierung des Vereins vorsehen. Nachdem die Gläubiger den Insolvenzplan akzeptiert haben und ihre Forderungen erfüllt wurden, kann der Verein durch Beschluss der Mitgliederversammlung als rechtsfähiger e.V. fortgesetzt werden.<sup>52</sup>

### cc) Arbeitsrechtliche Folgen

Am Bestehen und Inhalt der Arbeitsverhältnisse ändert die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zunächst einmal nichts. Allein darin liegt insbesondere kein Grund für eine Kündigung der Arbeitsverhältnisse. Allerdings rückt der Insolvenzverwalter als Partei kraft Amtes in die Position des Arbeitgebers.<sup>53</sup> Dem Insolvenzverwalter steht ein gesetzliches Kündigungsrecht und eine gesetzliche Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu, wenn keine kürzere Frist maßgeblich ist (§ 113 InsO). Auch im Insolvenzfall gelten der allgemeine Kündigungsschutz sowie ein etwaiger Sonderkündigungsschutz, zum Beispiel während einer Schwangerschaft oder Elternzeit, weiter.<sup>54</sup>

## 4. Haftung des Vorstandes

Wird die Stellung des Insolvenzantrags verzögert, so sind die Vorstandsmitglieder, denen ein Verschulden zur Last fällt, den Gläubigern für den daraus entstehenden Schaden verantwortlich (§ 42 Abs. 2 BGB).

### a. Haftungsschuldner

Der Vorstand hat im Falle der Überschuldung oder der Zahlungsunfähigkeit des Vereins die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen. Die Insolvenzantragspflicht trifft jedes Vorstandsmitglied persönlich und unabhängig von einer Ressortverteilung.<sup>55</sup>

### b. Haftungsgläubiger

Anspruchsberechtigte sind geschädigte Gläubiger des Vereins, unabhängig davon, ob sie ihre Forderung gegen den Verein vor (Altgläubiger) oder nach (Neugläubiger) Eintritt der Überschuldung beziehungsweise der Zahlungsunfähigkeit erworben haben. Ausgenommen sind jedoch Gläubiger, die ihren Anspruch erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erworben haben.<sup>56</sup>

### c. Gesamtschuldnerische Haftung

Bei einem mehrgliedrigen Vorstand haften mehrere Vorstandsmitglieder als Gesamtschuldner (§ 42 Abs. 2 BGB). Gesamtschuldnerische Haftung bedeutet, dass ein Gläubiger die Haftungssumme nach seinem Belieben von jedem der Vorstandsmitglieder ganz oder zu einem Teil fordern kann (§ 421 BGB). Gläubiger können sich daher ein mutmaßlich zahlungskräftiges Vorstandsmitglied herausgreifen und dieses über die gesamte Haftungssumme in Anspruch nehmen. Das in Anspruch genommene Vorstandsmitglied muss sich an die anderen Vorstandsmitglieder halten und kann diese anteilig in Regress nehmen.

52 Praxisratgeber Vereinsrecht, Goetz, Hesse, Koglin, 8. Auflage, S. 90

53 ErfK/Müller-Glöge, 25. Aufl. 2025, InsO § 1 Rn. 79, § 113 Rn. 1

54 ErfK/Müller-Glöge, 25. Aufl. 2025, InsO § 113 Rn. 1

55 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 26

56 MüKoBGB/Leuschner, aaO., Rn. 29

## d. Verschuldensmaßstab

Für ein Verschulden genügt einfache Fahrlässigkeit.<sup>57</sup> Maßstab ist die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Sachwalters. Fehlendes Interesse oder mangelnde Sachkenntnis lässt die Haftung ebenso wenig entfallen wie eine interne Geschäftsverteilung bei einem mehrgliedrigen Vorstand.<sup>58</sup>

Auch für einen ehrenamtlich tätigen Vorstand scheidet Haftungserleichterungen aus.<sup>59</sup> Vorstandsmitglieder können sich nicht auf fehlende Kenntnisse berufen, sondern müssen sich erforderlichenfalls sachverständigen Rat einholen.

## d. Haftungsumfang

Der Schaden der Altgläubiger besteht darin, dass sich die Quote, die sie auf ihre Forderung erhalten, durch die Insolvenzverschleppung verschlechtert hat. Nur diesen Quotenschaden erhalten sie ersetzt. Die Ersatzpflicht gegenüber Neugläubigern, die vertragliche Forderungen haben, geht hingegen weiter. Wäre die Insolvenz rechtzeitig angemeldet worden, hätten sie nicht mehr mit dem Verein kontrahiert. Ihr Schaden besteht daher im gesamten Forderungsausfall (Vertrauensschaden), den sie ersetzt verlangen können.<sup>60</sup>

## e. Haftung wegen Nichtabführens von Sozialversicherungsbeiträgen

Wenn der Verein Arbeitnehmer\*innen beschäftigt, muss er als Arbeitgeber die geltenden Vorschriften der Lohnsteuer und Sozialversicherung einhalten. Insbesondere hat er die Lohnsteuer und nach § 28e SGB IV auch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzubehalten und abzuführen.<sup>61</sup>

57 BGHZ 75, 96 (111); BGHZ 126, 181 (199)

58 BeckOK BGB/Schöpflin, 72. Ed. 1.11.2024, BGB § 42 Rn. 14

59 MüKoBGB/Leuschner, 10. Aufl. 2025, BGB § 42 Rn. 28

60 MüKoBGB/Leuschner, aaO., Rn. 30 m. w. N.

61 Sauter/Schweyer/Waldner, Eingetragener Verein, 21. Auflage 2021, Rn. 571

Die Vorstandsmitglieder eines Vereins haften für die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen, die der Verein zu zahlen hat, nach § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit §§ 266a, 14 des Strafgesetzbuchs (StGB). Dies setzt immer zumindest bedingt vorsätzliches Handeln des Vorstandsmitglieds voraus.<sup>62</sup> Das bedeutet, dass das Vorstandsmitglied die Pflicht zur Abführung sowie den Zeitpunkt der Fälligkeit kennt und wenigstens billigend in Kauf nimmt, dass diese Pflicht nicht erfüllt wird.<sup>63</sup>

Wird aufgrund einer internen Aufgabenverteilung die Pflicht des Vereins zur Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einem Vorstandsmitglied oder mehreren Vorstandsmitgliedern übertragen, kann dies die Verantwortlichkeit der anderen Vorstandsmitglieder beschränken. Die anderen Vorstandsmitglieder treffen dann grundsätzlich nur noch Überwachungspflichten. Selbst müssen sie sich um die Erfüllung der Pflichten nach § 28e SGB IV nur dann kümmern, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Erfüllung der Pflichten durch die dafür zuständigen Vorstandsmitglieder nicht mehr gewährleistet ist.<sup>64</sup>

Die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge dürfen daher bei Kürzungen oder Streichungen von Zuwendungen nicht zur anderweitigen Befriedigung von Vereinsgläubigern, zum Beispiel Vermietern, Lieferanten, zweckfremd verwendet werden.

62 Stöber/Otto, Handbuch zum Vereinsrecht, 12. Auflage 2021, Rz. 775

63 BGH, Urt. v. 15.10.1996 – VI ZR 319/95, NJW 1997, 130, 133

64 Stöber/Otto, aaO.; BGH, Urt. v. 15.10.1996 – VI ZR 319/95, NJW 1997, 130, 132, zur Verantwortlichkeit des GmbH-Geschäftsführers für die Abführung von Sozialbeiträgen

## 5. Insolvenz einer gGmbH

Vor allem im GmbH-Gesetz (GmbHG), aber auch in der InsO sind Besonderheiten geregelt, wenn eine gGmbH in finanzielle Schwierigkeiten gerät.

### a. Verlustanzeigespflicht

Bei der gGmbH muss die Gesellschafterversammlung unverzüglich einberufen werden, wenn die Hälfte des Stammkapitals verloren ist (§ 49 Abs. 3 GmbHG).

Unterbleibt dies, droht der Geschäftsleitung eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe (§ 84 GmbHG). Außerdem kommt ein Schadensersatzanspruch der Gesellschaft gegen die Geschäftsführung in Betracht, wenn ein Schaden eingetreten ist, der durch rechtzeitiges Handeln hätte abgewendet werden können.<sup>65</sup>

### a. Insolvenzantragspflicht

Wird eine gGmbH zahlungsunfähig oder überschuldet, haben die Mitglieder des Vertretungsorgans, das heißt die Mitglieder der Geschäftsleitung, ohne schuldhaftes Zögern einen Eröffnungsantrag zu stellen. Der Antrag ist spätestens drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit und sechs Wochen nach Eintritt der Überschuldung zu stellen (§ 15a Abs. 1 InsO). Wenn ersichtlich ist, dass Sanierungsbemühungen keine Erfolgsaussichten (mehr) haben, ist der Insolvenzantrag umgehend zu stellen.<sup>66</sup>

Ein Verstoß gegen diese Verpflichtungen ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bewehrt (§ 15a Abs. 4 InsO). Eine Haftung kommt auch wegen Betruges oder Untreue in Betracht (§ 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit §§ 263, 266a Abs. 1 StGB).<sup>67</sup> Insbesondere haften

<sup>65</sup> Schmittmann, Haftung der Organe von Non-Profit-Organisationen in Krise und Insolvenz (Teil 1), ZStV 2019, 91 (93)

<sup>66</sup> Schaub ArbR-HdB/Linck, 20. Aufl. 2023, § 91. Rn. 2

<sup>67</sup> Schmittmann, Haftung der Organe von Non-Profit-Organisationen in Krise und Insolvenz (Teil 2), ZStV 2019, 121 (123)

Geschäftsführer\*innen Neugläubigern auf Ersatz des Schadens, der diesen dadurch entstanden ist, dass sie im Vertrauen auf die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens in Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft getreten sind (§§ 15a InsO, 823 Abs. 2 BGB).<sup>68</sup>

### c. Massesicherungspflicht

Die Mitglieder des Vertretungsorgans, das heißt der Geschäftsleitung, dürfen nach dem Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder der Überschuldung der gGmbH keine Zahlungen mehr für diese vornehmen. Dies gilt nicht für Zahlungen, die mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar sind (§ 15b Abs. 1 InsO). Die Geschäftsleitung der gGmbH trifft eine die bestmögliche Gläubigersicherung gewährleistende Pflicht zur Vermögenssicherung und damit zur Minimierung des durch die Hinauszögerung des Verfahrens drohenden Gläubigerschadens.<sup>69</sup> Werden gleichwohl Zahlungen geleistet, sind die Mitglieder der Geschäftsleitung zur Erstattung verpflichtet (§ 15b Abs. 4 InsO).

## III. Abschließender Hinweis

Sanierungsfälle sind oftmals vielschichtig und komplex in ihrer rechtlichen Beurteilung.

Im Zweifel sollten sich Organisationen daher frühzeitig beraten lassen, zum Beispiel von auf das Arbeits-, Gesellschafts- und Insolvenzrecht spezialisierten Kanzleien, um rechtssicher einschätzen zu können, was konkret zu tun ist, und um mögliche haftungsrechtliche Folgen auszuschließen.

<sup>68</sup> MAH SozR/Hövel, 6. Aufl. 2024, § 12 Rn. 38

<sup>69</sup> Schaub ArbR-HdB/Linck, 20. Aufl. 2023, § 91. Rn. 2