

Aus Berlin

Eckpunktepapier des DAV zur Mediation

Die Realisierung eines Zertifizierungsmodells war Gegenstand der letzten Sitzung der beim BMJ zur Umsetzung der EU-Richtlinie Mediation gebildeten Expertengruppe. Die Diskussion über ein Anerkennungs- und Gütesiegelmodell war Anlass für den DAV, seine Vorschläge in einem Eckpunktepapier zu formulieren. Das Eckpunktepapier ist dem BMJ jetzt übersandt worden. Der DAV setzt sich für eine möglichst dezentrale und liberale Handhabung der von der EU-Richtlinie vorgesehenen Entwicklung und Einhaltung von freiwilligen Verhaltenskodizes und Verfahren zur Qualifikationskontrolle ein. In der Datenbank des DAV sind 2205 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu finden, die Mediation anbieten. Damit dürfte die überwiegende Zahl von Anbietern dieser Dienstleistung aus der Berufsgruppe der Rechtsanwälte kommen.

Anm. d. Red.: Zu diesem Thema erscheint der Beitrag von *Sujecki* in einem der kommenden EuZW-Hefte.

Aus Deutschland

Zunahme grenzüberschreitender Insolvenzen im deutsch-polnischen Rechtsverkehr

Die derzeitige Krise und die Zunahme grenzüberschreitender Insolvenzfälle hat den Effekt, dass die Vorschrift des Art. 3 I 1 EuInsVO verstärkt in den Focus der beteiligten Parteien gerät und die Gerichte mit einer Zunahme von Anträgen konfrontiert werden, bei denen entsprechend dem COMI (Center of Main Interest) das Insolvenzverfahren nicht am Registersitz der Gesellschaft sondern am tatsächlichen, vom eigentlichen Registersitz abweichenden Mittelpunkt der Interessen eröffnet werden soll. Eigentlich hat nach dem Wortlaut des Art. 3 I 1 EuInsVO bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen, das Gericht keine Wahl als das Verfahren am tatsächlichen COMI zu eröffnen. Die in Art. 3 I 2 statuierte widerlegbare Vermutung, wonach das COMI regelmäßig am Registersitz liegt, bewirkt jedoch in der Praxis, dass ohne eine entsprechende Initiative seitens der Gesellschaft oder Geschäftsführung (und eines entsprechend gestalteten Insolvenzantrags), das eigentlich zuständige Gericht nicht tätig wird. Das bedeutet, dass die Anwendung des Art. 3 I 1 zwar theoretisch obligatorisch, in der Praxis jedoch fakultativ ist, da sie eine entsprechende Mitwirkung der Geschäftsführung und die Stellung entsprechender Anträge voraussetzt. Dies wird insbesondere im deutsch-polnischen Rechtsverkehr deutlich. Deutsche Unternehmensgruppen verfügen häufig über Tochtergesellschaften in Polen, bei denen eine vollständige vertikale Einbindung in den Produktions- und Fertigungsprozess vorliegt. Die Gesellschaften werden meist von deutschen Geschäftsführern (häufig in Personalunion mit der Konzerngeschäftsführung) am Sitz der Konzernmutter geleitet und verfügen selten über eigene Kundenbeziehungen, so dass zugleich auch die Mehrzahl der potenziellen direkten Gläubiger überschaubar ist. Die finanziellen Verflechtungen mit dem Mutterhaus führen häufig dazu, dass die juristische Selbstständigkeit dieser Tochtergesellschaften unter faktisch-ökonomischen Gesichtspunkten nur als Formalie erscheint. Häufig stellen verbundene Unternehmen die einzigen Kunden dar, weil die Gesellschaften lediglich Lohnveredelung betreiben. Ihr wirtschaftliches Schicksal ist daher mit dem Mutterhaus untrennbar verbunden. Die Tatbestandsmerkmale des Art. 3 I 1 EuInsVO sind damit in lehrbuchhafter Weise erfüllt. Diese Unternehmen bieten sich daher als Anwendungsfall des Art. 3 I EuInsVO geradezu an. Nach anfänglichen Schwierigkeiten (s. WECO GmbH & Co. KG und die dazugehörige WECO Polska Sp.z.o.o.) scheint eine gewisse Routine in diese Verfahren eingekehrt zu sein und deutsche Insolvenzverwalter gehen dazu über, die mit einem Insolvenzverfahren „aus einem Guss“ verbundenen Vorteile, verstärkt nutzen zu wollen. So wurde am 2. 4. 2009 über

das Vermögen der *bf group Holding* (Name geändert) und die deutschen Tochtergesellschaften das vorläufige Insolvenzverfahren eröffnet und zugleich bestellte das zuständige Amtsgericht mit Beschluss vom 16. 4. 2009 den vorläufigen deutschen Insolvenzverwalter der Holding auch zum vorläufigen Insolvenzverwalter der polnischen Tochtergesellschaft *bf group polska Sp. z o.o.* Die sich hieraus ergebenden Fragen sind vielfältig und das Zusammenspiel beider Rechtsordnungen komplex und anspruchsvoll, in der Praxis jedoch lösbar. Während naturgemäß das Statut des Insolvenzverfahrens nach dem Grundsatz der *lex fori concursus* dem deutschen Recht entspricht, sind viele Fragen rechtlicher und praktischer Art, beginnend mit der in Polen bislang noch völlig unbekanntem Insolvenzgeldvorfinanzierung, die jedoch in enger Abstimmung mit der polnischen Insolvenzgeldkasse FGSP (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – <http://www.bip.fgsp.gov.pl/>) erfolgreich durchgeführt werden konnte, bis hin zu Fragen der Abführung rückständiger Sozialversicherungs- und Steuerverbindlichkeiten die sich insolvenzrechtlich zwar nach deutschem, steuer- und ordnungsrechtlich jedoch nach polnischen Recht bemessen, zu klären. Nicht zu unterschätzen sind auch Mentalitätsunterschiede bei der Kommunikation mit der Belegschaft und den örtlichen Lieferanten. Eine Kenntnis des Landesrechts und der Landessprache scheint daher bei der Anwendung des Art. 3 I EuInsVO unausweichlich. Dessen ungeachtet überwiegen die Vorteile einer Insolvenzverwaltung aus einer Hand, die damit verbundene Nachteile erheblich. Der deutsche Verwalter kann bei Bedarf auf externe Beratung zurückgreifen, wie im obigen Fall geschehen. Die zuständigen polnischen Behörden und auch die Mitarbeiter arbeiten nach Überwindung des anfänglichen Misstrauens durchaus konstruktiv an einer Lösung mit, Transparenz und Kommunikation ist aber auch hier Trumpf.

Dr. Artur Bunk, MLE Rechtsanwalt bei bunk-alliance, Worms, Berlin, www.bunk-alliance.com

BAG legt an EuGH vor: Wirksamkeit tariflicher Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten

Der *Siebte Senat* des *Bundesarbeitsgerichts* hat mit Beschluss vom 17. 6. 2009 (Az.: 7 AZR 112/08 (A)) *den Gerichtshof* um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit einer tariflichen Regelung über eine Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten mit dem Gemeinschaftsrecht ersucht. Die drei in den Jahren 1946 und 1947 geborenen Kläger sind langjährig als Piloten bei der beklagten Fluggesellschaft beschäftigt. Auf ihre Arbeitsverhältnisse findet eine tarifvertragliche Bestimmung Anwendung, nach der das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet. Die Kläger haben sich mit ihren Klagen gegen die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse auf Grund der tariflichen Altersgrenzenregelung gewandt und gemeint, diese sei unwirksam, da sie eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirke. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der *Siebte Senat* des *Bundesarbeitsgerichts* sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, da sie von einer dem *Gerichtshof* obliegenden Auslegung von Gemeinschaftsrecht abhängt. Der Senat hat bisher tarifliche Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten in ständiger Rechtsprechung für wirksam gehalten. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. 8. 2006 und nach der Rechtsprechung des *Gerichtshofs* zu dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters hänge es nun aber von der Auslegung von Gemeinschaftsrecht, insbesondere von Art. 2 V, 4 I und 6 I Richtlinie 2000/78/EG ab, ob die bisherige Rechtsprechung des Senats aufrechterhalten werden könne. Der Senat hat das bei ihm liegende Verfahren sowie die Parallelverfahren (Az.: 7 AZR 946/07 und 7 AZR 480/08) bis zur Entscheidung des *Gerichtshofs* im Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt. Red.