

Veränderung mit Schlagkraft

Eine Veranstaltung von Argon & addworx

München | 23. April 2026

addworx

Argon&Co*

Veränderung mit Schlagkraft

17:30

Marc Staudenmayer

- ▶ Vorstellung Argon & Co

17:35

Dr. Marc Spielberger

- ▶ Vorstellung addworx

17:40

Andreas Offinger und Dr. Jan Duch

- ▶ IBR / IDW S6 ... wenn Finanzierer unruhig werden...
- ▶ CRO - der verlängerte Arm des Gutachters?

18:00

Dr. Marc Spielberger

- ▶ Operative Restrukturierung - Personalabbau und legale Beratung

18:20

Dr. Maximilian Pluta

- ▶ Insolvenz; Eigenverwaltung & Schutzschirmverfahren



PAUSE 10 MINUTEN

18:50

Tina Rupprecht

- ▶ Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg?



Agenda

1. **Vorstellung Argon & Co** 3
2. **Vorstellung addworx** 6
3. IBR / IDW S6...wenn Finanzierer unruhig werden... 7
4. CRO - der verlängerte Arm des Gutachters? 12
5. Operative Restrukturierung - Personalabbau und legale Beratung 17
6. Insolvenz: Eigenverwaltung & Schutzschirmverfahren 52
7. Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg? 53

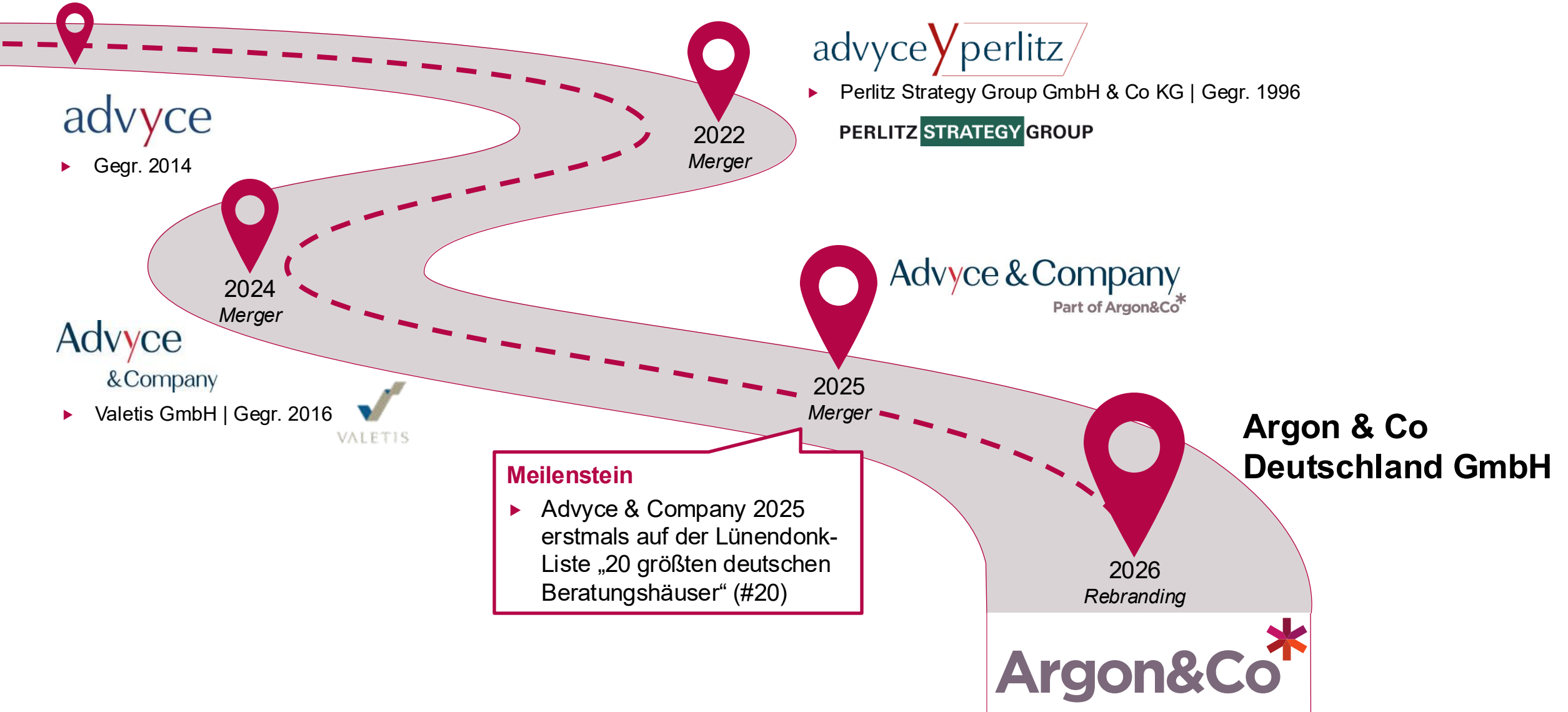
Argon & Co ist global in allen wichtigen Branchen präsent und fokussiert sich in Deutschland und der Schweiz auf vier Kernbranchen



- ~1.200 Mitarbeitende mit viel operativer Erfahrung
- Globale Präsenz (17 Länder) mit lokaler Expertise
- Technisches Fachwissen und erprobte Methoden
- Strategische Geschäftsfelder:**
 - ▶ Strategy & Transformation
 - ▶ Performance & Restructuring
 - ▶ Operating Model
 - ▶ M&A



Argon & Co. Deutschland (vormals Advyce & Company) entstand durch eine Reihe von Mergern seit 2022 und gehört seit 2025 zu den 20 größten Deutschen Beratungshäusern.



MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

addworx

addworx.legal



Agenda

1. Vorstellung Argon & Co 3
2. Vorstellung addworx 6
3. **IBR / IDW S6...wenn Finanzierer unruhig werden...** 7
4. **CRO - der verlängerte Arm des Gutachters?** 12
5. Operative Restrukturierung - Personalabbau und legale Beratung 17
6. Insolvenz: Eigenverwaltung & Schutzschirmverfahren 52
7. Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg? 53

IBR adressiert frühe Krisenphasen und IDW S6 setzt bei manifester Krise an



IBR (= Independent Business Review)

Möglicherweise entwickelt sich eine Krise

- ▶ Schafft Transparenz zu Liquidität, Geschäft und Risiken
- ▶ Plausibilisierung von Unternehmenszahlen durch einen externen Dritten
- ▶ Grundlage für Finanzierungsentscheidung und weitere Restrukturierungsmaßnahmen



IDW S6

Die Krise ist bereits vorhanden

- ▶ Begutachtet Sanierungsfähigkeit und Fortführungsprognose
- ▶ Plausibilisierung von Unternehmenszahlen durch einen externen Dritten
- ▶ Grundlage für Finanzierungs- und Sanierungsentscheidung

Egal wie klein oder groß die Krise ist, die 1. Devise lautet Transparenz schaffen



Aufbau einer 13-Wochen-Liquiditätsplanung inkl. Ableitung und Sicherstellung einer Mindestarbeitsliquidität



Implementierung einer integrierten Unternehmensplanung sowie regelmäßiger Forecasts (3+9, 6+6 und 9+3)



Etablierung eines aussagekräftigen, unterjährigen Bankenreportings mit strukturiertem Soll-Ist-Vergleich und Analyse wesentlicher Abweichungen



Stärkung der Governance-Strukturen durch eine der Unternehmensgröße und -situation angemessene Besetzung von Beirat bzw. Aufsichtsrat

Empfehlung für Unternehmen

Frühzeitige wirtschaftliche und rechtliche Bewertung von bestehenden Finanzierungsstrukturen und Vertragsinhalten

Egal wie klein oder groß die Krise ist, die 2. Devise lautet gezielte Stakeholder-Kommunikation



Egal wie klein oder groß die Krise ist, die 3. Devise lautet konsequentes Prozessmanagement

DONT'S

- 01 Finanzierer informieren, wenn es schon zu spät ist
- 02 Gutachten im „Hinterzimmer“ erstellen, ohne die Finanzierer zu informieren
- 03 Die Banken informieren, ohne die anderen Finanzierer einzubinden
- 04 Forderungen an Finanzierer (und andere Stakeholder) stellen, ohne eigene Beiträge zu leisten
- 05 Gutachten als „lästigen Zettel“ behandeln und keinen klaren Weg aus der Krise aufzeigen
- 06 Glauben ein weiter wie bisher, nur besser reicht aus



DO'S

- 01 Frühzeitig und vorausschauend mit Finanzierern kommunizieren
- 02 Gutachtenerstellung als gemeinsamen Prozess gestalten
- 03 Finanzierungsstrategie über alle Kapitalgeber hinweg abstimmen
- 04 Eigenbeiträge klar definieren und einbringen
- 05 Gutachten als Grundlage für Entscheidungen und Veränderungen nutzen
- 06 Klare Zielbilder definieren und Veränderungen konsequent umsetzen

Warum brauchen Unternehmen einen CRO?



Vertrauensmann

Mediator

Entscheider

„Zerstörer“

- ⌋ Das Management hat nicht mehr das volle Vertrauen der Stakeholder (v.a. Finanzierer oder Kunden) und/oder
- es wird ihnen keine Restrukturierungserfahrung zugebilligt.

Als CRO schaffen wir partnerschaftlich Transparenz, Verbindlichkeit und Leadership in den ersten 90 Tagen

Unser CRO Ansatz



TRANSPARENZ SCHAFFEN

- ▶ Liquiditätsplanung
- ▶ Reporting und Planung
- ▶ Werttreiber & Cash Drain
- ▶ Standorte & Kapazitäten
- ▶ Zukunftskonzept



LEADERSHIP VORLEBEN

- ▶ Kontrolle über Vorhaben & eigenes Narrativ
- ▶ Gemeinsame Führung mit GF-Kollegen
- ▶ Interne Kommunikation
- ▶ Starke Position ggü. Finanzierern



VERBINDLICHKEIT SICHERN

- ▶ Banken & Shareholder-Dialog
- ▶ Erwartungen & Restriktionen
- ▶ Maßnahmen & Umsetzung
- ▶ Zukunftskonzept bestätigen

Teamkompetenz

Eingespieltes Team um CRO • Krisenresilienz • Taskforce Mentalität • Hands-on-Stärke • Operative Exzellenz

Benötigte Unterlagen

Entwurf IBR/ IDW S6 • Maßnahmenkonzept & Liquiditätsplanung • Jahresabschluss • Unterlagen aus Bankensitzungen • Finanzierer- & Sicherheitspiegel

Referenz Case: Anlagenbauer in attraktiven Markt aber schwieriger Situation

Ausgangssituation

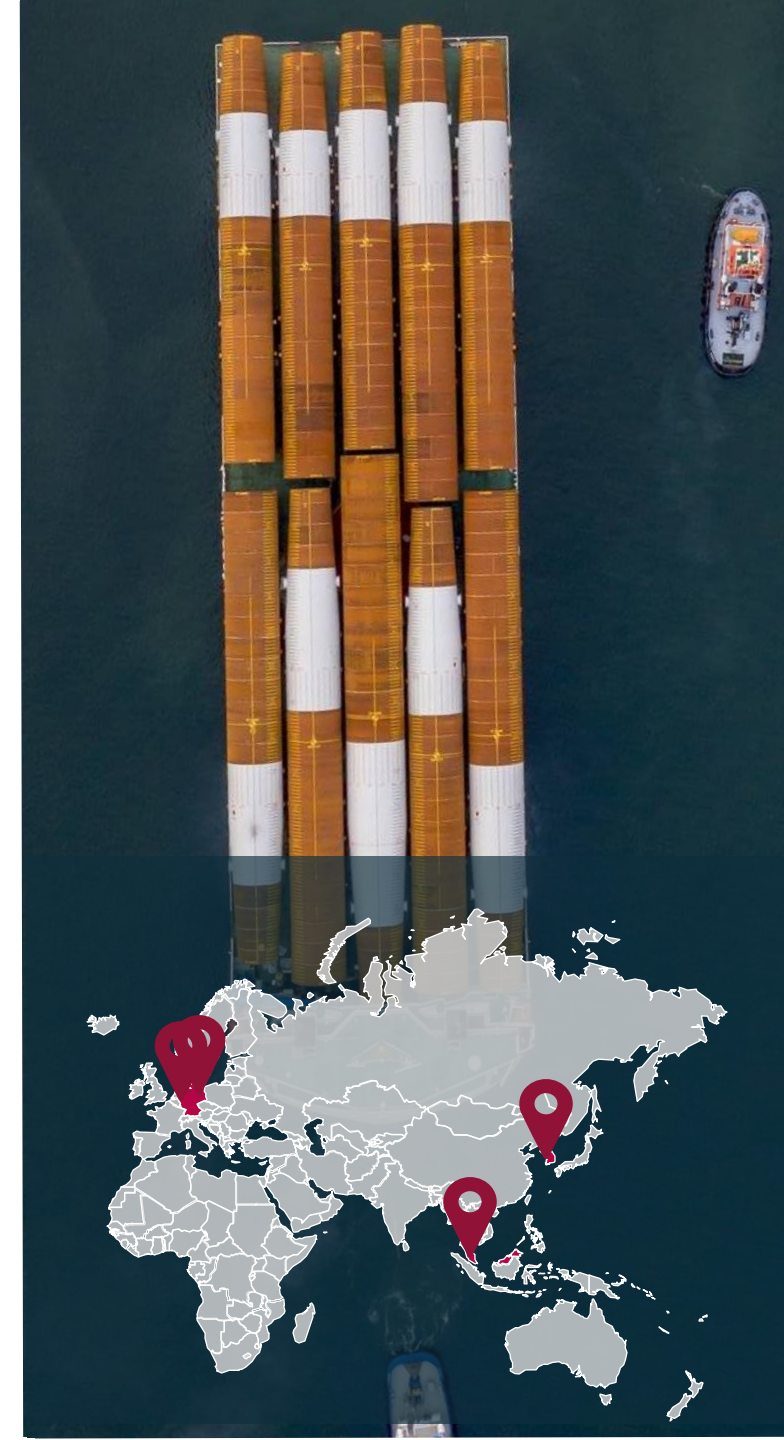
Folie 1/2

Unternehmensinformationen

- ▶ Führender Hersteller für Monopiles und Stahlrohre
- ▶ Jahresumsatz: 1,2 Mrd. EUR
- ▶ 2.000 Mitarbeitende
- ▶ Verlustsituation und hoher Avalbedarf

Herausforderungen zum Startzeitpunkt (2021)

- ▶ Bereits 3 Jahre in Restrukturierung
- ▶ Refinanzierung endet in 9 Monaten
- ▶ Niedrige Eigenkapitalbasis (Refinanzierung); M&A-Prozess beinahe gescheitert
- ▶ ESG als Einschränkung für Investoren und Kreditgeber durch die Oil & Gas-Division
- ▶ Kreditgeber nervös und mit NPL-Backstop-Anforderungen

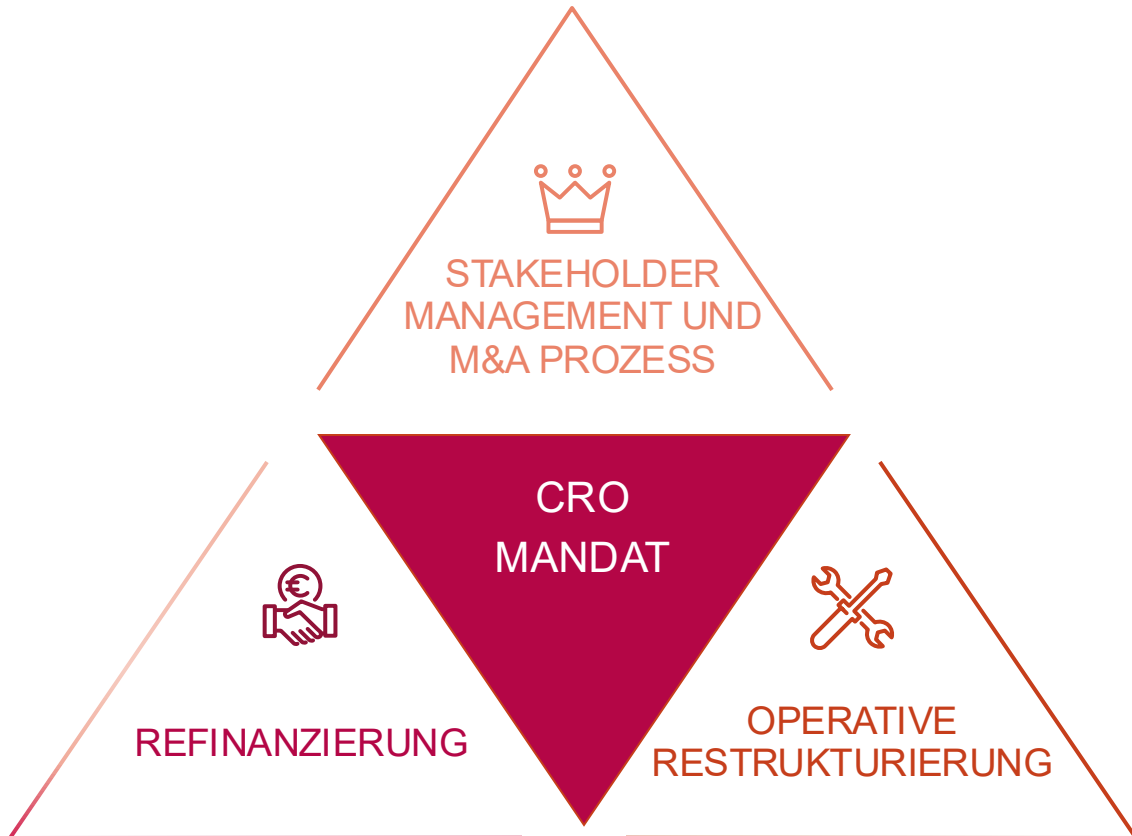


Referenz Case: Wir konnten die Finanzierung sichern und die Eigenkapitalbasis mit neuem Investor stärken

Ergebnis des Mandats

Folie 2/2

Relevante Dimensionen



Die wichtigsten Erfolgsfaktoren

- 1 Sicherstellung von Commitment & Einigkeit von Top Management und Eigentümern durch **aktives und persönliches Sponsoring**
- 2 Aufbau von **Vertrauen und Entscheidungsfähigkeit unter Druck** durch Vorleben von Verantwortung, Tempo und Konsequenz
- 3 **Finanzielle Stabilisierung** durch Übersetzung operativer Maßnahmen in eine belastbare und authentische Finanzierungs-Storyline
- 4 **Operative Durchsetzungskraft** durch klare Priorisierung der wert-treibenden Maßnahmen und Etablierung effektiver Steuerung
- 5 Verzahnung von Refinanzierung, operativer Performance & Organisation für eine **ganzheitliche Optimierung statt isolierter Einzelmaßnahmen**
- 6 **Nachhaltige Verankerung** durch den Aufbau von Strukturen, Governance und Performance-Kultur

Ihre Ansprechpartner



Andreas Offinger

Geschäftsführer & Senior Partner

Joseph-Meyer-Str. 13-15
68167 Mannheim

+49 160 7121361
andreas.offinger@argonandco.com



Dr. Jan Duch

Geschäftsführer & Senior Partner

Bleichstraße 20
40211 Düsseldorf

+49 177 2309353
jan.duch@argonandco.com



Arne Meyer

Senior Manager

Oberanger 44
80331 München

+49 151 15042400
arne.meyer@argonandco.com



Martina Rabe

Senior Manager

Bleichstraße 20
40211 Düsseldorf

+49 160 99813138
martina.rabe@argonandco.com

Agenda

1. Vorstellung Argon & Co 3
2. Vorstellung addworx 6
3. IBR / IDW S6...wenn Finanzierer unruhig werden... 7
4. CRO - der verlängerte Arm des Gutachters? 12
- 5. Operative Restrukturierung - Personalabbau und legale Beratung 17**
6. Insolvenz: Eigenverwaltung & Schutzschirmverfahren 52
7. Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg? 53

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

Operative Restrukturierung – Personalabbau und legale Beratung

Dr. Marc Spielberger

Partner, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Übersicht

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

- I. Planungsphase
- II. Verhandlungsphase
- III. Massenentlassung
- IV. Weitere Abwicklung
- V. Übersicht Ablaufplan



MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

I. Planungsphase

Restrukturierung Planungsphase

- **Vorüberlegungen des Arbeitgebers**
 - Festlegung des Restrukturierungsvorhabens
 - Bewertung der rechtlichen Situation
 - Zeitschiene
 - Verhandlungspartner
 - Organisatorischer Ablauf
 - Kosten

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

Restrukturierung Planungsphase

▪ Betriebsänderung nach § 111 BetrVG

- In Unternehmen mit i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den BR über geplante **Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile** für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zu Folge haben können, **rechtzeitig und umfassen zu unterrichten** und die geplanten Betriebsänderungen mit dem BR zu beraten
- Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen

Restrukturierung Planungsphase

1

Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Bestandteile

2

Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Bestandteile

3

Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben

4

Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, z.B.

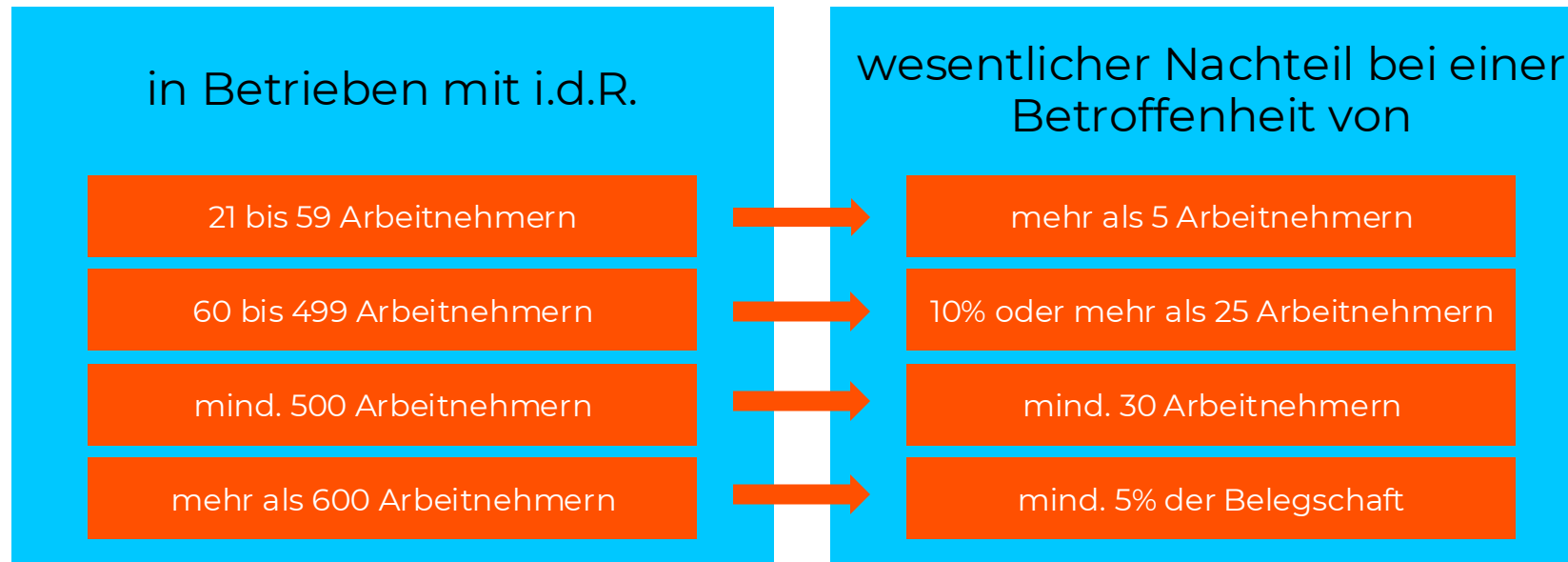
5

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Restrukturierung Planungsphase

Betriebsänderung

- Die Betriebsänderung muss **wesentliche Nachteile** für Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können
- Anknüpfung an Zahlen in § 17 KschG



MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

II. Verhandlungsphase

Restrukturierung Verhandlungsphase

- **Interessenausgleich** = Schriftliche Darstellung der geplanten Betriebsänderung

Wichtig:

- **Interessenausgleich** muss nicht abgeschlossen werden, er kann scheitern (protokollierte Feststellung in der Einigungsstelle)
- Er muss nur versucht werden („Unterrichtung und Beratung“). Kein erzwungener Abschluss möglich

Restrukturierung Verhandlungsphase

Der Sozialplan

- Leistungen als **Ausgleich oder (nur) Milderung** der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer durch die Maßnahme(n).
- Die Betriebsparteien können grundsätzlich frei darüber entscheiden, **ob und welche Nachteile**, die der Verlust des Arbeitsplatzes in Folge einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung für die Arbeitnehmer mit sich bringt, durch Sozialplanleistungen ausgeglichen oder in welchem Umfang diese zumindest gemildert werden sollen.
- **Die Betriebsparteien verfügen über einen Gestaltungsspielraum und weiten Ermessenspielraum bei der Entscheidung, ob, in welchem Umfang und wie sie die von ihnen prognostizierten wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder abmildern wollen.**

Restrukturierung Verhandlungsphase

Der Sozialplan

- Zu berücksichtigen sind insbesondere:
 - **Aussicht** der betroffenen AN auf dem Arbeitsmarkt.
 - Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze dürfen **nicht gefährdet** werden.

Restrukturierung Verhandlungsphase

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.



Restrukturierung Verhandlungsphase

Freiverhandlungen mit dem BR

- Freiverhandlungen AG und BR über Betriebsänderung und Sozialplan (§§ 111, 112 Abs. 1 BetrVG)
- Kommt Einigung nicht zustande: Einvernehmliche oder erzwungene Einigungsstelle

Restrukturierung Verhandlungsphase

Einigungsstellenverfahren

- Versuch der Einigung zwischen AG und BR über Betriebsänderung und Sozialplan (**Einigungsstellenverfahren**, §§ 111, 112 Abs. 2 – 5 BetrVG).
- Scheitern die Verhandlungen, stellt Einigungsstelle dies für Interessenausgleich fest und AG kann Betriebsänderung durchführen.
- Einigungsstelle entscheidet per **Spruch** über Sozialplan.
- Spruch der Einigungsstelle kann **arbeitsgerichtlich angefochten** werden

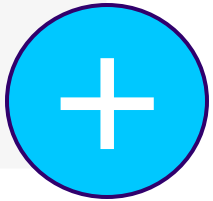
Restrukturierung Verhandlungsphase

Klageverzichts- Turbo- oder Speedprämie

- Zusätzliche Prämie für Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage bzw. Abschluss einer Abwicklungsvereinbarung / Aufhebungsvertrag.
- Die Sozialplanabfindung darf nicht von einem entsprechenden Verzicht abhängig gemacht werden.
- Finanzielle Mittel müssen **zusätzlich** zum normalen Sozialplanvolumen gezahlt werden.
- Außerhalb des Sozialplans in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung regeln.
- Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- **Vorteil:** Schneller Gewinn von Rechtssicherheit für die Umsetzung.
- **Nachteil:** zusätzliche Kosten.

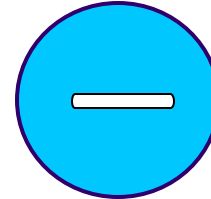
Restrukturierung Verhandlungsphase

Freiwilligenprogramm



Vorteile

- Personalabbau überhaupt möglich bei Verbot betriebsbedingter Kündigungen
- keine Kündigungen
- BR und Gewerkschaften befürworten das regelmäßig
- kann als sozialverträglicher Abbau vermarktet werden



Nachteile

- regelmäßig (sehr) teuer
- es gehen manchmal die „falschen“ Mitarbeiter (Problem der Steuerung, aber gestaltbar durch zugeschnittenes Programm plus doppelte Freiwilligkeit)
- Umsetzung kann ggf. lange dauern

Restrukturierung Verhandlungsphase

Einrichtung einer Transfergesellschaft (TG)

- Schnelle Rechtssicherheit: MA scheidet sicher aus, kein Kündigungsstreit.
- Personalabbau ohne Einhaltung Kündigungsfrist möglich, wenn Einbringung in TG (AN finanzieren bei Wechsel vor Ablauf der Kündigungsfrist Teil der Kosten mit).
- Größere Akzeptanz des Personalabbaus bei BR, AN, Gewerkschaft und in Öffentlichkeit.
- Regelmäßig gute Vermittlungschancen der AN aus der TG.
- Rechtliche Mängel einer betriebsbedingten Kündigung wirken sich nicht aus, wenn Mitarbeiter in Transfergesellschaft wechselt.
- Staatliche Förderung der TG, aber auch Eigenanteil des AG erforderlich.

Restrukturierung Verhandlungsphase

Nicht zu vergessen: Verbleibende Belegschaft

- Retention Boni / Treueprämien für (wichtige) Arbeitnehmer
- Anwesenheitsprämien
- Sonderleistungsprämien
- Prämien / Boni mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

III. Massenentlassungsanzeige

Restrukturierung

Massenentlassungsanzeige

Massenentlassungsanzeige, § 17 Abs. 1 KSchG

- **Massenentlassungsanzeige(n) erstellen und bei der/ den zuständigen Agentur/en für Arbeit vor Zustellung der Kündigungen wirksam einreichen**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

Restrukturierung Massenentlassungsanzeige

Bundesarbeitsgericht

- Der **6. Senat** des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluss vom 14.12.2023- 6 AZR 157/22 (B) - nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt (vgl. Pressemitteilung Nr. 46/23).
- Der **2. Senat** hat mit Beschluss vom 01.02.2024 - 2 AS 22/23 (A) - das Anfrageverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um die Beantwortung von erforderlichen Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Richtlinie 98/59/EG ersucht.
- In Ergänzung dieser Vorlage hat der **6. Senat** mit Beschluss vom 23.05.2024 - 6 AZR 152/22 (A) den EuGH um die Auslegung des Unionsrechts ua. dazu ersucht, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt ist, wenn die Agentur für Arbeit eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet.

Restrukturierung Massenentlassungsanzeige

EuGH vom 30.10.2025 – C 134/24 (Tomann) – Antwort an 2. Senat des BAG

- Ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzuzeigen, **kann die fehlende Anzeige nicht in der Weise nachholen**, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam wird.

Restrukturierung Massenentlassungsanzeige

EuGH vom 30.10.2025 – C 1402/24 (Sewel) – Antwort an 6. Senat des BAG

- Der Zweck der Anzeige einer beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde kann nicht als erreicht angesehen werden, wenn zum einen diese Behörde eine **fehlerhafte oder unvollständige Anzeige nicht beanstandet** und sich somit als ausreichend informiert betrachtet.
- Im Fall einer fehlerhaften oder unvollständigen Anzeige einer beabsichtigten Massenentlassung ist der Umstand, dass die in Art. 4 I UAbs. 1 dieser Richtlinie vorgesehene Frist von 30 Tagen nicht läuft, keine Maßnahme, die dazu dient, die in Art. 3 I UAbs. 1 der Richtlinie vorgesehene Anzeigepflicht im Sinne von Art. 6 der Richtlinie durchzusetzen.

Restrukturierung Massenentlassungsanzeige

BAG vom 01.04.2026 - 6 AZR 152/22 und 6 AZR 157/22

- Die Parteien streiten in zwei Verfahren über die Wirksamkeit von Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen. Während in dem Verfahren - 6 AZR 157/22 - **keine Anzeige** erstattet worden ist, erfolgte in dem Verfahren - 6 AZR 152/22 - die **Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens** mit dem Betriebsrat.
- Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, **sind unwirksam**. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige **vor Abschluss** des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

IV. Weitere Abwicklung

Restrukturierung

Weitere Abwicklung

Sozialauswahl und Betriebsratsanhörungen

- (Kreative)Sozialauswahl: Bestimmung des betroffenen Personenkreises
- Vorbereitung der Betriebsratsanhörungen

Restrukturierung

Weitere Abwicklung

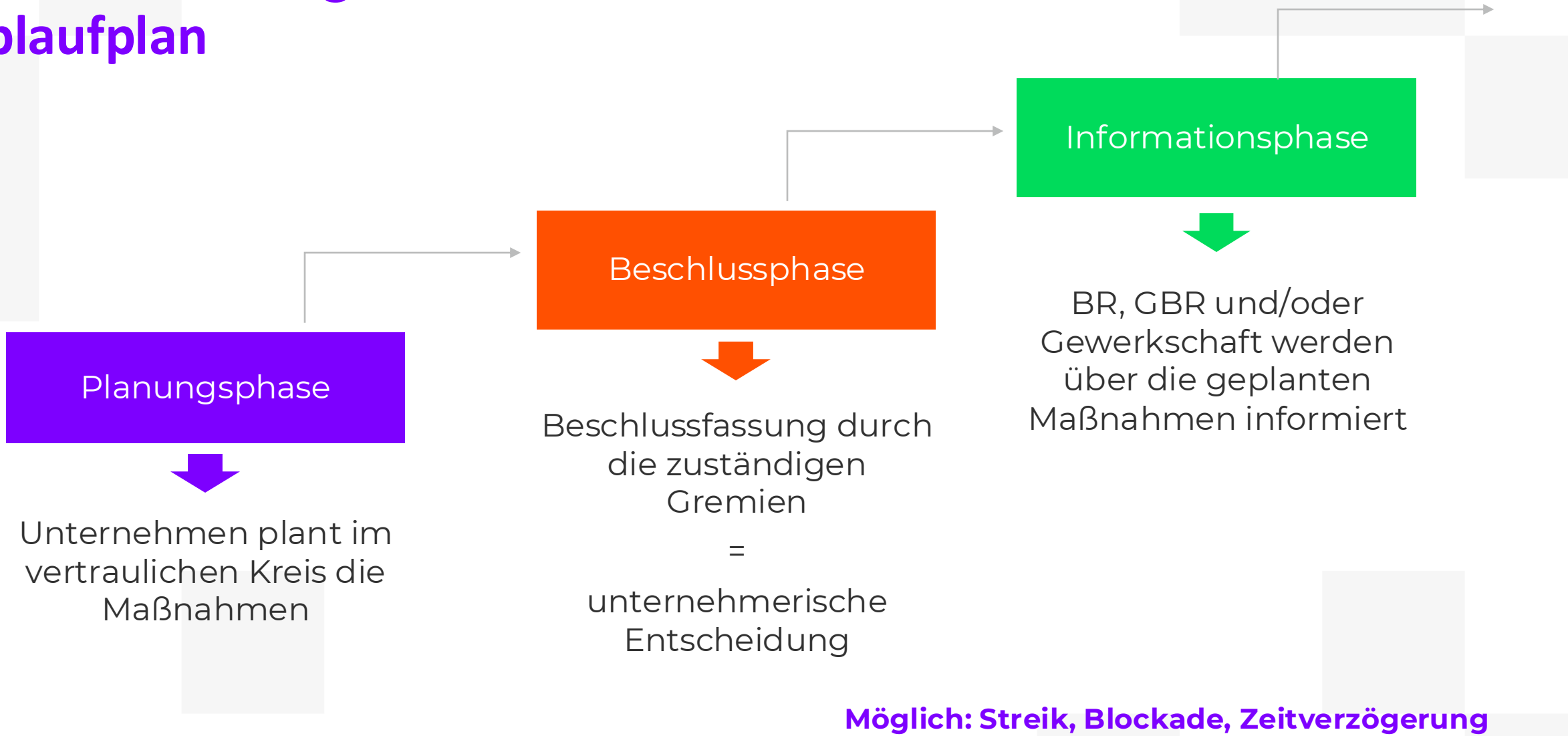
Abwicklung der Arbeitsverhältnisse

- Sonderkündigungsschutz: Information der Schwerbehindertenvertretung analog und zeitgleich mit BR
- Sonderkündigungsschutz: Zustimmung beantragen z.B. bei Schwerbehinderten beim Integrationsamt
- Kündigungsschreiben vorbereiten
- Sofern vorhanden: Organisation der Wechsel in Transfergesellschaft (3-seitige Verträge)
- Abwicklungsvereinbarungen vorbereiten
- Zustellung der Kündigungen organisieren und durchführen
- Verhandlungen von Abwicklungsverträgen
- Kündigungsschutzprozesse vorbereiten und abwickeln

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

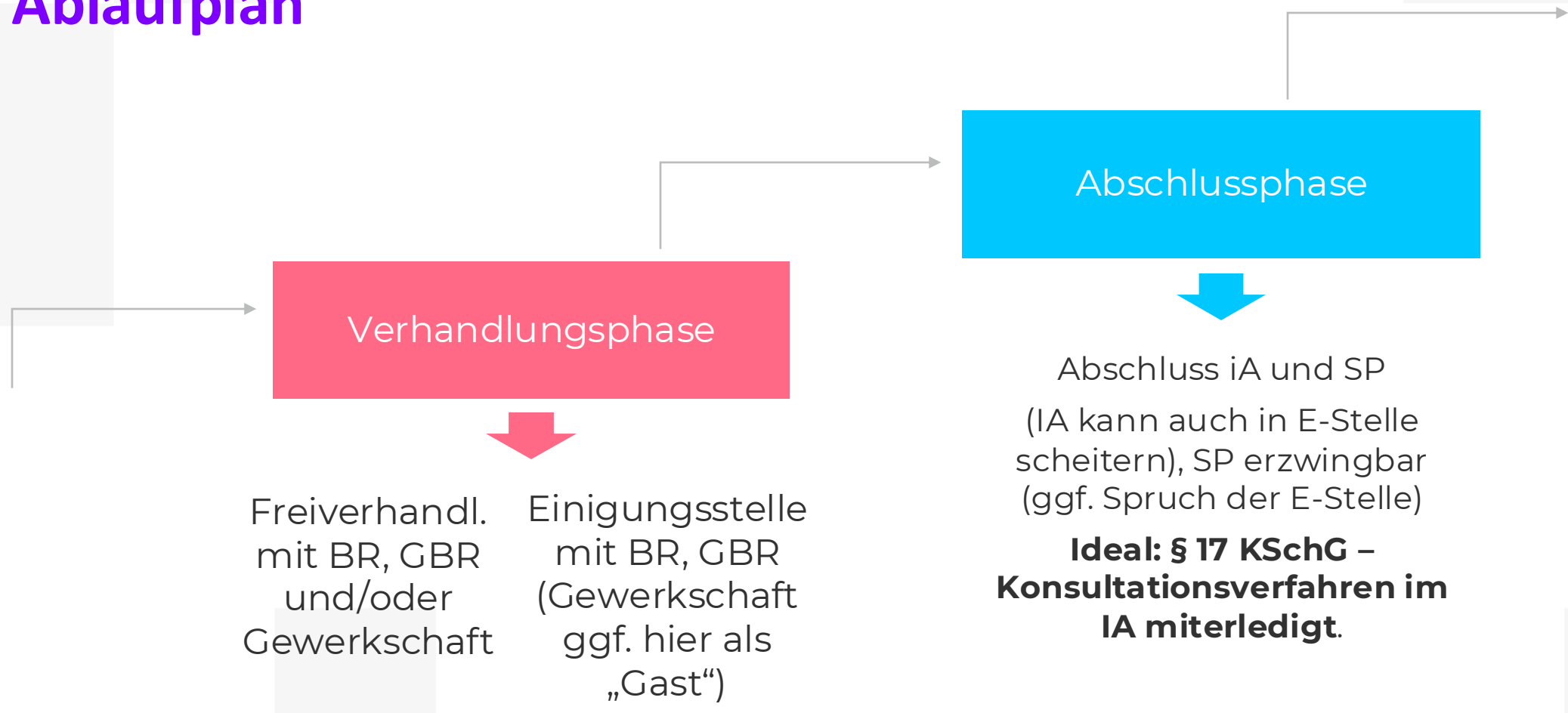
Übersicht Ablaufplan

Restrukturierung Ablaufplan



Restrukturierung Ablaufplan

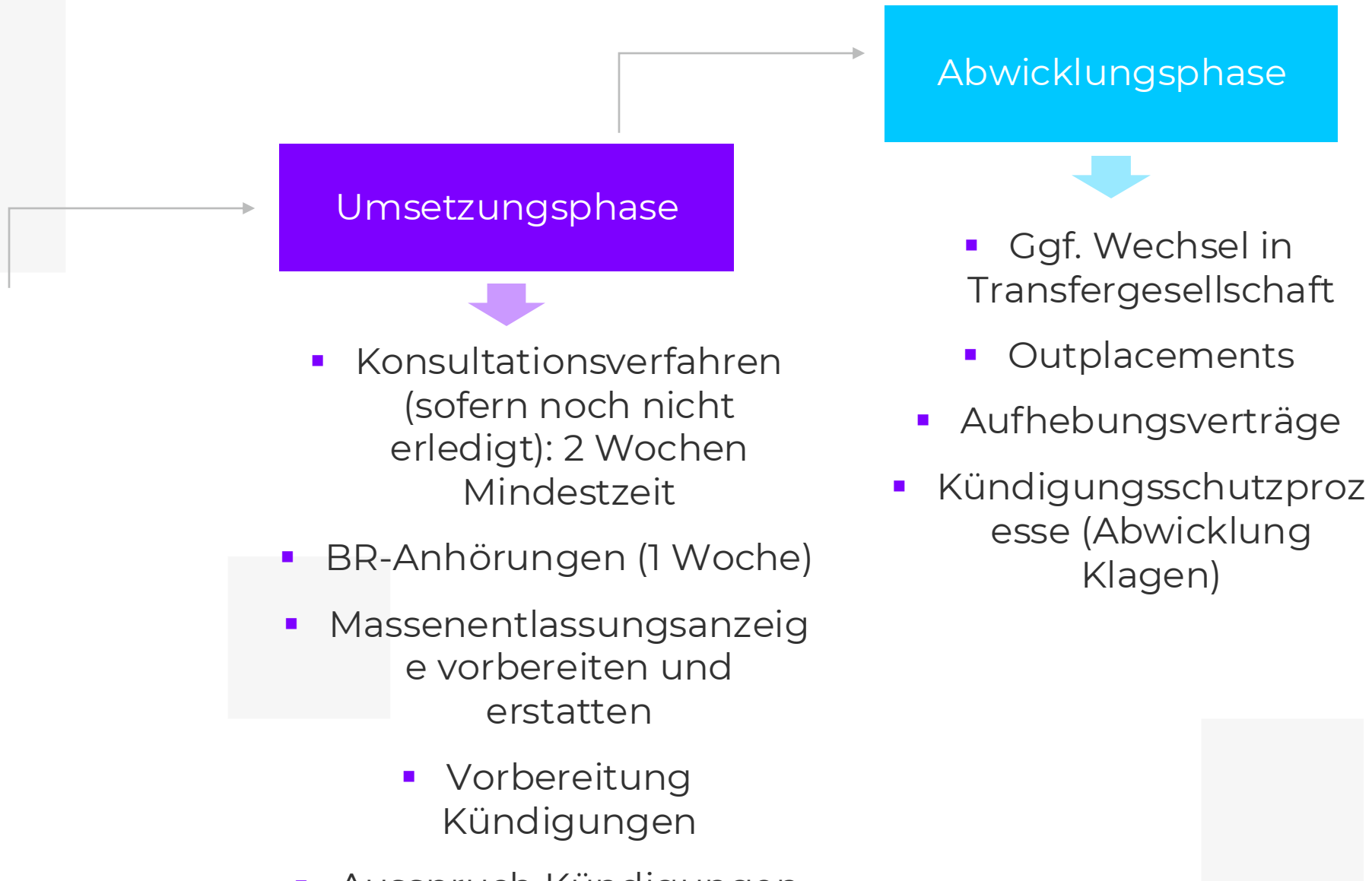
MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.



§ 98 ArbGG – Erzwingungsverfahren auf Einsetzung Einigungsstelle (ArbG)

Restrukturierung Ablaufplan

MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.





Dr. Marc Spielberger

Partner

Rechtsanwalt, FAArbR

Unterer Anger 3, 80331 München

M: 0160/ 9898 5376

T: 089 / 540 42 52 - 23

m.spielberger@addworx.legal



MEHR. WERT. ARBEITSRECHT.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Unsere Standorte

München

Unterer Anger 3
80331 München

T +49 (89) 540 42 52-0

muenchen@addworx.legal

Berlin

Behrenstraße 18
10117 Berlin

T +49 (30) 983 20 81-0

berlin@addworx.legal

Hamburg

Neuer Wall 41
20354 Hamburg

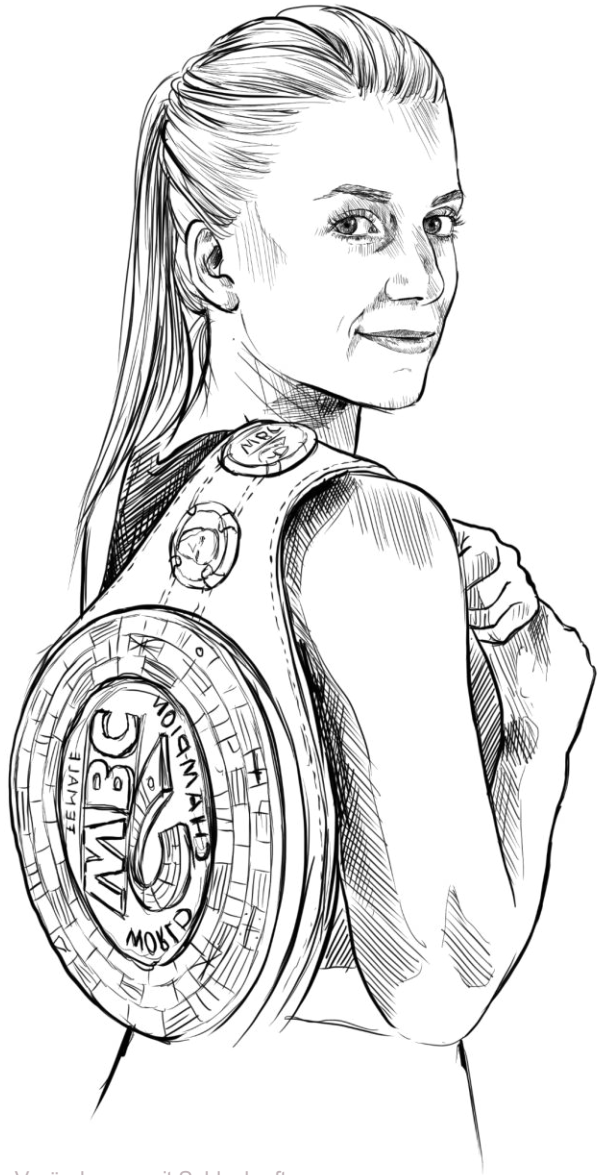
T +49 (40) 368 80 06-0

hamburg@addworx.legal



Agenda

1. Vorstellung Argon & Co 3
2. Vorstellung addworx 6
3. IBR / IDW S6...wenn Finanzierer unruhig werden... 7
4. CRO - der verlängerte Arm des Gutachters? 12
5. Operative Restrukturierung - Personalabbau und legale Beratung 17
- 6. Insolvenz: Eigenverwaltung & Schutzschirmverfahren 52**
7. Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg? 53



TINA RUPPRECHT

UNDISPUTED

Wie du performst, wenn es
wirklich zählt

7. Ist Erfolg planbar? Leistung gleich Erfolg?





www.tina-rupprecht.com



[tinarupprecht](https://www.instagram.com/tinarupprecht)



Tina Rupprecht



pr@tina-rupprecht.de

See real change.

addworx

Argon&Co*