

Tobias Hirte, Schultze & Braun – Welche Möglichkeiten es für Zeitarbeitsunternehmen im Spannungsfeld von Automobil- und Ukraine Krise gibt, die Auswirkungen der Krisen zu meistern.

Keine Zeit verlieren

Der 18. März 2022 war der Tag, an dem sich auch im Bundestag zeigte, wie groß die Herausforderungen sind, vor denen Zeitarbeitsunternehmen derzeit stehen. Das Parlament machte an diesem Tag den Weg dafür frei, dass das Instrument der Kurzarbeit auch für Zeitarbeitsunternehmen bis zum 30. Juni 2022 genutzt werden kann – und das entgegen der ursprünglichen Planung, die das Ende der Kurzarbeit für Zeitarbeitsunternehmen Ende März vorsah.

Sicherlich waren die erheblichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine für die Industrieproduktion – vor allem die Automobilbranche – ein Grund für die Kehrtwende der Politik. Waren es zuletzt fehlende Halbleiter, sorgen nun aufgrund des Ukrainekriegs vor allem die dort gefertigten Kabelbäume dafür, dass – nicht nur bei den Autoherstellern, sondern auch bei vielen Automobilzulieferern – Produktionskapazitäten reduziert oder sogar ganz heruntergefahren werden müssen.

Viele produzierende Unternehmen – auch aus anderen Branchen als der Automobilbranche – müssen nach zwei Jahren Pandemie und den weiterhin anhaltenden Störungen der Lieferketten Kosten reduzieren. Dies machen sie im Personalbereich durch Kurzarbeit und durch einen geringeren Einsatz von Zeitarbeitern, was wiederum große Auswirkungen auf Zeitarbeitsunternehmen hat. Für sie können diese erneuten Umsatzeinbrüche zu einer existenziellen Bedrohung werden.

Viele Möglichkeiten und Instrumente

Die gute Nachricht ist, dass es für die handelnden Personen in einem Zeitarbeitsunternehmen in der Regel ausreichend Zeit sowie viele Möglichkeiten und Instrumente gibt,



Tobias Hirte

einer wirtschaftlichen Krise zu begegnen und sie zu bewältigen (*siehe auch Informationskasten „Genehmigungen erhalten: Sanierung und Restrukturierung nach Plan“*). Der erste Schritt ist, die Anzeichen für eine sich abzeichnende Krise oder sogar existenzielle Bedrohung des Unternehmens möglichst früh zu erkennen. So können rechtzeitig Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Steht ein Zeitarbeitsunternehmen bereits kurz vor der Zahlungsunfähigkeit, gelten verschärfte Regeln und es muss schnell gehandelt werden. Die Devise lautet in jeden Fall: Im Krisenfall keine Zeit verlieren!

Ist das Zeitarbeitsunternehmen bereits zahlungsunfähig, ist die Geschäftsleitung verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen. Denn die Insolvenzantragspflicht gilt bereits seit dem 1. Mai 2021 wieder voll. Zwischenzeitlich war sie als Reaktion auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie ausgesetzt worden. Wichtig ist: Ein Insolvenzantrag bedeutet nicht, dass die Unternehmensgeschichte an dieser Stelle endet. Die Insolvenz kann vielmehr die Chance auf einen Neuanfang darstellen. Hier gilt je-

doch die Devise: Je früher ein Insolvenzantrag vorbereitet wird, desto größer ist die Chance auf den Neuanfang.

In einer Sanierung mit Hilfe der Instrumente des Insolvenzrechts – das umfasst das Regelinsolvenzverfahren, die Eigenverwaltung und das Schutzschirmverfahren (*siehe auch Informationskasten „Untersuchung: Eigenverwaltung, Schutzschirmverfahren und Regelinsolvenzverfahren stehen für erfolgreiche und nachhaltige Unternehmenssanierungen“*) – ist für Zeitarbeitsunternehmen im operativen Geschäft der Vollstreckungsschutz von Vorteil, der sich aus der Anordnung der sogenannten Sicherungsmaßnahmen ergibt. Das bedeutet, dass Tilgung und Zinsen ausgesetzt sind und das Zeitarbeitsunternehmen fällige Verbindlichkeiten zunächst nicht begleichen muss. Somit kann die Geschäftsleitung alle Einnahmen dafür nutzen, den regulären Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten.

Löhne und Gehälter bis zu drei Monate gesichert

Ein weiterer Vorteil ist, dass die Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden in der Regel bis zu drei Monate lang durch das sogenannte Insolvenzzgeld gesichert sind. Das verschafft einem Unternehmen in einem Insolvenz-, Eigenverwaltungs- oder Schutzschirmverfahren einen zusätzlichen finanziellen Spielraum. Das Insolvenzzgeld ist für Zeitarbeitsunternehmen insofern von besonderer Bedeutung, da es gerade bei Arbeitnehmerüberlassungen eine erhebliche Entlastung bringt. Denn das Insolvenzzgeld wird sowohl für die unternehmenseigenen als auch die externen (verliehenen) Mitarbeiter gezahlt, und die Personalkosten umfassen bei Zeitarbeitsunternehmen nicht selten 80 bis 90

Prozent der gesamten Kosten des Unternehmens. Zeitarbeitsunternehmen haben durch das Insolvenzgeld also bis zu drei Monate sehr geringe Kosten. Diese Zeit kann für Umstrukturierung und Sanierung genutzt werden.

Hinzu kommt, dass auch der Ersatz für Mitarbeitende über das Insolvenzgeld abgedeckt ist, die zum Beispiel nach dem Insolvenzantrag das Unternehmen verlassen haben und die Neubesetzung dieser Stellen für das Gelingen der Sanierung notwendig ist. Zudem kann sich ein Unternehmen im Rahmen einer Insolvenz leichter von nachteiligen Verträgen lösen – darüber hinaus können, soweit notwendig, Personalanpassungen vorgenommen werden.

Sanierung in eigener Regie

Bei der Sanierung in Eigenverwaltung oder in einem Schutzschirmverfahren, die Unternehmen seit der Insolvenzrechtsreform (ESUG) von 2012 nutzen können, kann sich ein Zeitarbeitsunternehmen aus finanz- und leistungswirtschaftlicher Sicht in eigener Regie sanieren. Dabei bleibt der Geschäftsleiter voll handlungsfähig und wird von einem Sanie-

rungsexperten unterstützt. Beaufichtigt werden Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren, die sogenannten ESUG-Verfahren, von einem Sachwalter, der vom Gericht bestellt wird.

Das Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz, kurz StaRUG, bildet die gesetzliche Grundlage für die sogenannten StaRUG-Restrukturierungen. Seit dem 1. Januar 2021 können damit Restrukturierungen schneller und gezielter umgesetzt werden – mit einem umfangreichen modularen Baukasten, große Gestaltungs- und Eingriffsmöglichkeiten und ohne Insolvenzverfahren.

Beim StaRUG kann ein Zeitarbeitsunternehmen selbst bestimmen, mit welchen seiner Gläubiger es sich – im Wesentlichen nicht öffentlich – restrukturieren möchte – allerdings nur, wenn das Unternehmen noch nicht zahlungsunfähig ist. Weiterer Vorteil: Eine StaRUG-Restrukturierung kann ohne öffentliche Bekanntmachung stattfinden, wodurch ein eventueller Reputationsverlust für das Zeitarbeitsunternehmen vermieden wird. Außerdem ist es möglich, Gläubiger zu überstimmen, wenn sie sich einem notwendigen Schul-

denschnitt verweigern. Bei einer StaRUG-Restrukturierung sollten Geschäftsleiter von Zeitarbeitsunternehmen jedoch beachten, dass damit lediglich aus rein finanzieller Sicht restrukturiert werden kann. Operative und Eingriffe in die Rechte von Arbeitnehmern sind hier – anders als beim Insolvenz-, Eigenverwaltungs- oder Schutzschirmverfahren – nicht möglich.

Subsidiärhaftung im Blick haben

Unabhängig davon, ob ein Zeitarbeitsunternehmen seine Sanierung im Rahmen eines Regelverfahrens in eigener Regie oder einem Schutzschirmverfahren oder dem StaRUG angeht, ist es wichtig, dass die handelnden Personen die Subsidiärhaftung im Blick haben – das Haftungsrisiko des Entleihers für Sozialversicherungsbeiträge der ihm überlassenen Arbeitnehmer. Maßgeblich ist, dass ein Zeitarbeitsunternehmen diese Sozialversicherungsbeiträge im Zuge seiner Sanierung immer rechtzeitig an die Krankenkassen bezahlt. Ansonsten fordern diese die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge beim Entleiher ein, der diese dann aufgrund der Subsidiärhaftung bezahlen muss. Die Folge: Als Kunde ist dieser Entleiher für das Zeitarbeitsunternehmen dann aller Voraussicht nach verloren.

Um das zu vermeiden, bietet sich eine kreative Drittlösung an. Ein solches Instrument macht – wenn es professionell geplant und umgesetzt wird – die Sanierung eines Zeitarbeitsunternehmens sowohl für das Unternehmen als auch für die Entleiher plan- und berechenbar.

Dass die Sozialversicherungsbeiträge für unternehmenseigene, aber auch die die externen (verliehenen) Mitarbeiter bezahlt werden, ist zudem besonders relevant, da die Agentur für Arbeit andernfalls in Erwägung ziehen kann, dem Zeitarbeitsunternehmen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu entziehen. Gleiches gilt, wenn Steuerschulden nicht bezahlt werden.

Ohne die essentielle Genehmigung für das Geschäft kann jedoch auch die beste Sanierung nicht funktio-

Genehmigungen erhalten: Sanierung und Restrukturierung nach Plan

Bei der Restrukturierung und Sanierung eines Zeitarbeitsunternehmens handelt es sich immer um eine Sondersituation. Daher ist es wichtig, die einzelnen Instrumente und Verfahren und ihre Besonderheiten zu kennen, um sich anschließend für die richtige Vorgehensweise entscheiden zu können:

- Zum einen gibt es im klassischen Insolvenzrecht das sogenannte Regelinsolvenzverfahren.
- Aber auch die Eigenverwaltung, also die Sanierung in eigener Regie, und das Schutzschirmverfahren, eine Sonderform der Eigenverwaltung, bieten die Möglichkeit, ein Zeitarbeitsunternehmen neu auszurichten.
- Seit dem 1. Januar 2021 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit einer sogenannten StaRUG-Restrukturierung. Dieses neue, nicht-öffentliche Verfahren erleichtert es Zeitarbeitsunternehmen, sich einfacher als bislang finanzwirtschaftlich zu restrukturieren – und zwar noch bevor sie zahlungsunfähig werden. Ein Insolvenzverfahren kann auf diese Weise vermieden werden.

Sowohl Regel- als auch Eigenverwaltungsverfahren lassen sich mit einem Insolvenzplan abschließen, einer Art gerichtlichem Vergleich mit den Gläubigern. Beim Schutzschirmverfahren ist der Insolvenzplan sogar als Sanierungsinstrument der ersten Wahl vorgesehen. Eine StaRUG-Restrukturierung wird mit einem Restrukturierungsplan abgeschlossen, der einem Insolvenzplan sehr ähnlich ist.

Der Vorteil: Durch den Restrukturierungs- bzw. Insolvenzplan bleibt die Gesellschaft des Zeitarbeitsunternehmens erhalten. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, da an der Gesellschaft – dem sogenannten Rechtsträger – in der Regel die Genehmigungen (z.B. AÜG-Lizenz) des Zeitarbeitsunternehmens hängen.

Wenn sie professionell vorbereitet und durchgeführt werden, bieten die genannten Insolvenz- und Restrukturierungsverfahren einen verlässlichen Rahmen, um notwendige Veränderungsprozesse in einem Zeitarbeitsunternehmen in kurzer Zeit umzusetzen.

nieren. Durch eine vorausschauende Liquiditätsplanung in der Sanierung und einen offenen Dialog mit der Agentur für Arbeit lässt sich – zusammen mit einem Erhalt der Gesellschaft (siehe auch Informationskasten „Genehmigungen erhalten: Sanierung und Restrukturierung nach Plan“) – die Basis dafür schaffen, das Geschäft weiter betreiben zu können.

Es zeigt sich: Zeitarbeitsunternehmen, die infolge der Auswirkungen

der Corona-Pandemie und/oder des Ukraine-Krieges in eine Krise geraten sind oder die aufgrund der anstehenden Herausforderungen in eine wirtschaftliche Schieflage geraten könnten, haben mehrere Möglichkeiten und Instrumente, diese Sondersituation zu meistern. Fakt ist: Auch eine Restrukturierung bedeutet nicht automatisch das Ende eines Zeitarbeitsunternehmens, sondern kann die Chance für einen Neustart darstellen. Dieses Sanierungsziel wird am besten erreicht,

wenn alle Beteiligten wissen, was sie zu tun haben.

Der Autor: Tobias Hirte ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenzrecht bei Schultze & Braun. Er und Schultze & Braun haben auch als gerichtlich bestellte Sanierer bereits mehrere Zeitarbeitsunternehmen in Krisensituationen begleitet und sie bei ihren Sanierungen beraten und unterstützt.

Untersuchung: Eigenverwaltung, Schutzschirmverfahren und Regelinsolvenzverfahren stehen für erfolgreiche und nachhaltige Unternehmenssanierungen

Eine Untersuchung von Schultze & Braun, bei der sogenannte Zweitinsolvenzen und die Nachhaltigkeit von Unternehmenssanierungen im Fokus stehen, zeigt, dass Regelinsolvenzverfahren, Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren für erfolgreiche und nachhaltige Sanierungen von Unternehmen stehen. Bei einer Zweitinsolvenz war die erste Sanierung des Unternehmens nicht so nachhaltig, dass es danach den erneuten Gang zum Insolvenzgericht vermeiden konnte.

Hohe Nachhaltigkeitsquote

In der Untersuchung (Erkenntnisse, Datenbasis und Untersuchungsdesign auf www.nachhaltige-unternehmenssanierung.de) wurden anlässlich des zehnten Jahrestages des Inkrafttretens der Insolvenzrechtsreform vom 1. März 2012 (ESUG) die Jahre seit 2012 unter die Lupe genommen: Im Zeitraum 1. März 2012 bis 1. September 2021 wurden auf Basis von Daten des Datenanalyseanbieters STP Business Information insgesamt 114 Zweitinsolvenzen identifiziert – bei 44 davon ist die Erstsanierung in Eigenverwaltung oder Schutzschirmverfahren erfolgt. Bei insgesamt rund 2.200 ESUG-Verfahren seit März 2012 kann sich die Nachhaltigkeitsquote definitiv sehen lassen – auch wenn keine Daten dazu vorliegen, wie viele der Ver-

fahren im ersten Anlauf zu einer Sanierungslösung geführt haben. Dies gilt auch für die Regelinsolvenzverfahren – also Sanierungen mit einem Insolvenzverwalter – die sich gleichwohl nicht verstecken müssen. 70 Zweitinsolvenzen bei rund 54.400 Regelinsolvenzen sprechen ebenfalls für eine hohe Nachhaltigkeitsquote.

Eine weitere wichtige Erkenntnis der Untersuchung ist, dass der überwiegende Anteil der identifizierten Zweitinsolvenzen innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Erstsolvenz erfolgt ist. Das bedeutet, dass bei einem sanierten Unternehmen in der Regel die Ursachen überwunden sind, die zur Erstsolvenz geführt haben, wenn nach einer Sanierung mehr als fünf Jahre vergangen sind.

Zweite Chance beim ersten Mal nutzen

Ein Ziel des Gesetzgebers ist es, dass Unternehmen eine notwendige Sanierung – gerade auch mit Hilfe des Insolvenzrechts – als zweite Chance sehen. Eine weitere Erkenntnis der Untersuchung zeigt, dass es wichtig ist, diese zweite Chance aber beim ersten Mal zu nutzen. Zudem unterstreicht sie die Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmenssanierung: Unternehmen, die innerhalb von fünf Jahren nach der Erstsolvenz erneut einen Insolvenzantrag stellen müssen, werden fast 1,5-mal häufiger abgewickelt als saniert. Dies zeigt, wie essentiell es ist, in einer Sanierung immer auch die operativen Ursachen anzugehen, die zur Insolvenz geführt haben.

IAB-Arbeitsmarktbarometer verbessert sich auch im zweiten Monat nach Beginn des Ukraine-Kriegs

Trotz des Ukraine-Kriegs ist das IAB-Arbeitsmarktbarometer im April zum vierten Mal in Folge gestiegen. Der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegt bei 106,1 Punkten und damit auf sehr hohem Niveau. Einen höheren Stand erreichte das Arbeitsmarktbarometer nur im Sommer 2021.

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer steigt im April gegenüber dem Vormonat um 0,9 Punkte und signalisiert, dass sich der Arbeitsmarkt weiterhin auf einem Erholungskurs befindet. „Der generelle Aufwärtstrend am Arbeitsmarkt und die Co-

rona-Erholung sind derzeit offenbar stark genug, um dämpfende Effekte infolge der wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Kriegs zu überlagern“, so Enzo Weber, Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“. Betroffene Betriebe könnten Liefer- und Auftragsausfälle nötigenfalls mit Kurzarbeit abfedern. Große Risiken bestehen allerdings hinsichtlich einer möglichen weiteren geopolitischen Ausweitung der Ukraine-Krise oder eines Energie-Lieferstopps. Sowohl die Aussichten für die Beschäftigungsentwicklung als auch für die Arbeitslosigkeit verbessern

sich abermals. Je nachdem, wie sich der Ukraine-Krieg weiterentwickelt und welche wirtschaftlichen Konsequenzen damit einhergehen, besteht allerdings das Risiko, dass dieser Aufwärtstrend ausgebremst wird. Die Beschäftigungskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers legte im April um 0,4 Punkte auf 106,8 Punkte leicht zu. Die Komponente zur Vorhersage der Arbeitslosigkeit kletterte besonders deutlich um 1,3 Punkte auf 105,3 Punkte. „Der Arbeitsmarkt bleibt weiter ein wichtiger Stabilitätsanker für die Binnenwirtschaft“, so Weber.

(IAB)

Blickpunkt Dienstleistung

seit über 25 Jahren die Fachzeitschrift der Personaldienstleistungsunternehmen