

FREMDPERSONALEINSATZ, ABER RICHTIG

Best & Bad Practices im Bereich Compliant Sourcing®
(Handout zur Veranstaltung vom 14.09.2022)

Barbara Brunner, Matthias Kossin | www.compliant-sourcing.de



Fremdpersonaleinsatz: Eine Einordnung

Typische Abgrenzungsmerkmale

Best & Bad Practices in der Praxis:

- ***Die Leistungsbeschreibung***
- *Gestaltung von Kommunikationswegen*
- *Sensibilisierungsmaßnahmen*

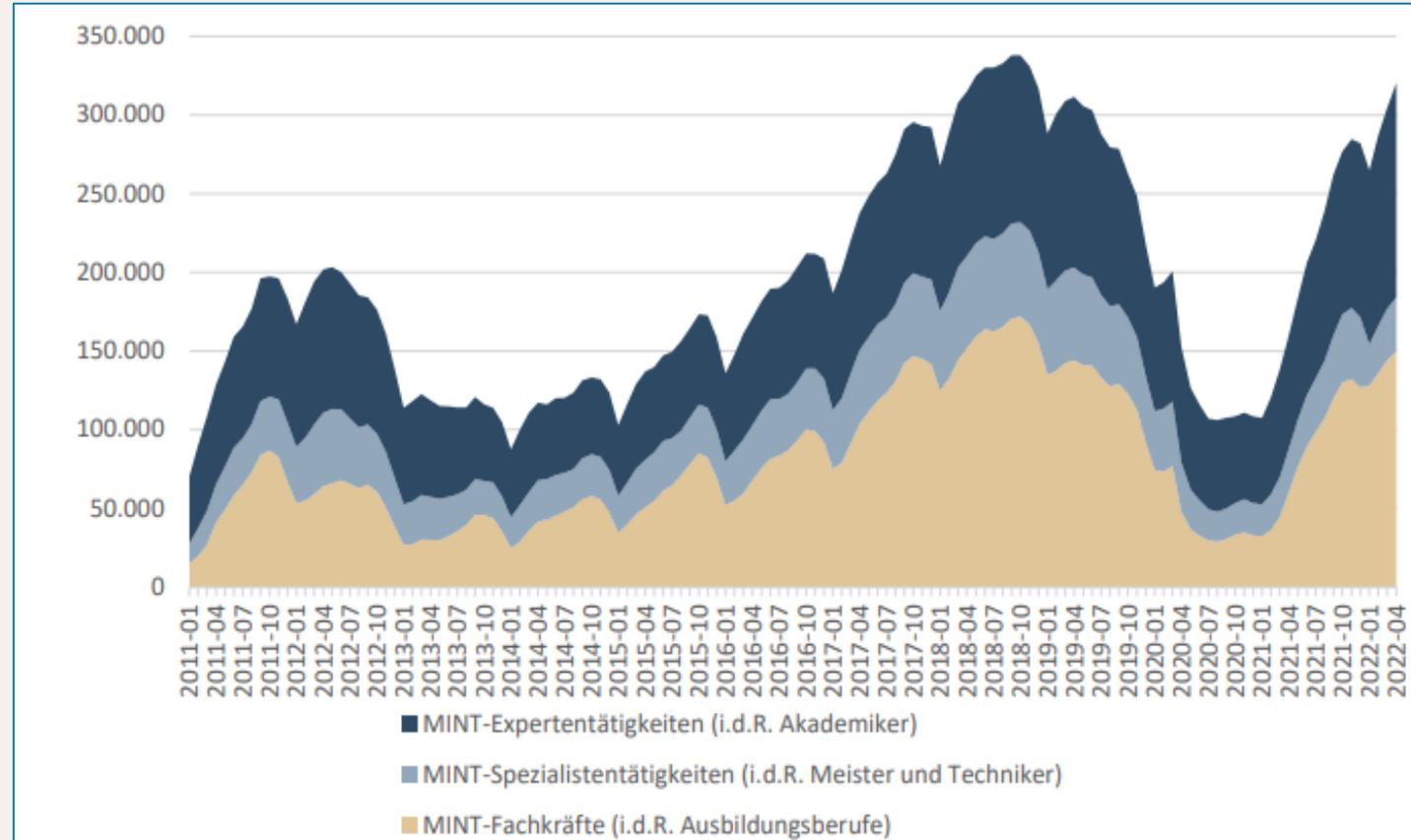


Fremdpersonaleinsatz: Eine Einordnung



Der Fachkräftemangel Mehr als Bullshitbingo

- **MINT-Lücke** > 320.000 Personen (04/22)
- **Ersatzbedarf** > 25.000 Personen p.a. aufgrund der Altersentwicklung
- **Wachsender Transformationsdruck** insbesondere in der Energiebranche
- 63,2% der Unternehmen erwarten für sich einen **steigenden Bedarf an IT-Experten***,
- 43,1% der Unternehmen erwarten für sich einen **steigenden Bedarf an (Umwelt-) /Ingenieuren***



MAKE OR BUY-ENTSCHEIDUNG

Die unterschiedlichen Vertragsmodelle beim Fremdpersonaleinsatz

ARBEITNEHMER-ÜBERLASSUNG

- ✓ Weisungsgebundene Leistungserbringung
- ✓ Vollständige Eingliederung in die Betriebsorganisation
- ✓ Einhalten gesetzlicher Bestimmungen u.a. zu **Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer**

DIENST-VERTRAG

- ✓ Eigenständige und weisungsfreie Leistungserbringung
- ✓ Keine Integration in die Organisation
- ✓ Eine **Dienstleistung** wird geschuldet

WERK-VERTRAG

- ✓ Eigenständige und weisungsfreie Leistungserbringung
- ✓ Keine Integration in die Organisation
- ✓ Ein **Gewerk** (Ergebnis) wird geschuldet

Rechtliche Einordnung

Mögliche Konsequenzen bei einer Fehleinschätzung von Dienst- und Werkverträgen

#SOZIALRECHTLICH

- ✔ Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind nachträglich abzuführen
- ✔ Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil (ca. 40% vom Bruttobetrag)
- ✔ Üblicherweise rückwirkend für vier Jahre

#STRAFRECHTLICH

- ✔ Strafrechtliche Konsequenzen (z.B. aus §266a StGB) für die Geschäftsführung und das Management

#ARBEITSRECHTLICH

- ✔ Externe können sich als Arbeitnehmer beim Auftraggeber/Kunden einklagen (inkl. Anspruch z.B. auf Firmenwagen und betriebliche Altersversorgung)

#ORDNUNGSWIDRIGKEIT

- ✔ Falschzuordnung einer Arbeitnehmerüberlassung als Dienst- / Werkvertrag sind mit Ordnungsgeldern von bis zu 30.000 € belegt
- ✔ Kunden und Hays können betroffen sein

REPUTATIONS-
SCHADEN:



**NEGATIVE
AUSWIRKUNGEN AUF
DIE GESCHÄFTLICHE
SITUATION**

Die Relevanz der Fremdpersonal-Compliance aus Marktsicht

Sensibilisierung von Auftraggebern und Auftragnehmern



Entscheidungskriterien zur Auswahl von PDL auf Auftraggeberseite (2020)

- **Rechtssicherheit & Compliance (65 %)**
- Lieferfähigkeit (59 %)
- Qualität der Zusammenarbeit (47 %)
- Geschwindigkeit der Projektbesetzung (41 %)
- Preis/Leistung (35 %)
- ...

Herausforderungen für IT-Selbständige (2021)

- **Gesetzliche Vorschriften / Regelungen Rechtsunsicherheit (z.B. zur Scheinselbständigkeit) (57,0 %)**
- Unpassende Projektanfragen (45,5%)
- Schwierige Planbarkeit von Anschlussprojekten/Projektverlängerungen (33,9%)
- Verhandlungen um Stunden-/Tageshonorare (31,4%)
- **Aktuelle und verlässliche Informationen über aktuelle Projekte und Bedarfe bei Kunden (30,6%)**
- ...

Top-Informationsbedarfe unter Freelancern (2022)

- Informationen zu Steuerthemen
- **Informationen zum Thema Scheinselbständigkeit**
- Informationen zur Verbesserung von IT-Sicherheit und Datenschutz
- [...]

Quellen:

MANAGEMENT SUMMARY ZUR LÜNENDONK®-MARKTSEGMENT-STUDIE 2020, Der Markt für Rekrutierung, Vermittlung und Steuerung von IT-Freelancern in Deutschland, S. 13, (Grafik, „Rechtssicherheit ist wichtigstes Entscheidungskriterium“)

STUDIE IT-FREIBERUFLER 2021, IDG Research Services, S. 26, (Grafik, „Vor welchen Herausforderungen stehen Sie als IT-Selbständige?“)

Hays Compliant Sourcing im Rahmen einer Hays-Business Partner Befragung (2022)- Eigene Erhebungen, n= 362

Typische Abgrenzungsmerkmale



Spielregeln beim Einsatz von selbständigen Auftragnehmern

Typische Abgrenzungsmerkmale zwischen selbständiger und Arbeitnehmertätigkeit



Verbindliche
Leistungsvereinbarung



Nutzung eigener
Betriebsmittel



Weisungsfreie
Leistungserbringung



Außenauftritt
im Projekt



Keine arbeitsteilige
Zusammenarbeit mit Dritten



Keine Gleichstellung mit
Arbeitnehmern Ihres Unternehmens

Best & Bad Practices in der Praxis:

- *Die Leistungsbeschreibung*
- *Gestaltung von Kommunikationswegen*
- *Sensibilisierungsmaßnahmen*



Die Leistungsbeschreibung Anforderungen

-  Die Leistungsbeschreibung ist ein erster **Indikator** für die selbständige Erbringung des Projekts.
-  Die Leistungsbeschreibung muss **so konkret** sein, dass die eingesetzte Person ohne **weitere Nachfrage** weiß, was die Aufgaben im Projekt sind.
-  Die Leistungsbeschreibung muss für die **Dauer** des gesamten Projekts gelten.
-  Die Leistungsbeschreibung muss auf Kunden- und Ressourcen-Seite **gespiegelt** werden.
-  Die Leistungsbeschreibung sollte in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität geprüft werden (Verlängerungszyklus vs. Change Requestverfahren)
-  Die **vertragliche Grundlage** ist mindestens ebenso wichtig wie die **tatsächliche Durchführung** des Projektes.

Die Leistungsbeschreibung

Good & Bad Practices

- ✔ Konkrete und ausführliche Leistungsbeschreibung
- ✔ Abgrenzbare Aufgaben zu internen Mitarbeitern
- ✔ Wording: Beratung, Konzeption, eigenständig, selbständig, eigenverantwortlich
- ✔ ...



- * Kurze Leistungsbeschreibung
- * Nutzung des Rollenprofils
- * Nutzung des Jobtitels
- * Nutzung von Stellenbeschreibungen für Festangestellte
- * Vertretung von internen Mitarbeitern
- * Wording: Unterstützung, Support, Mitarbeit
- *

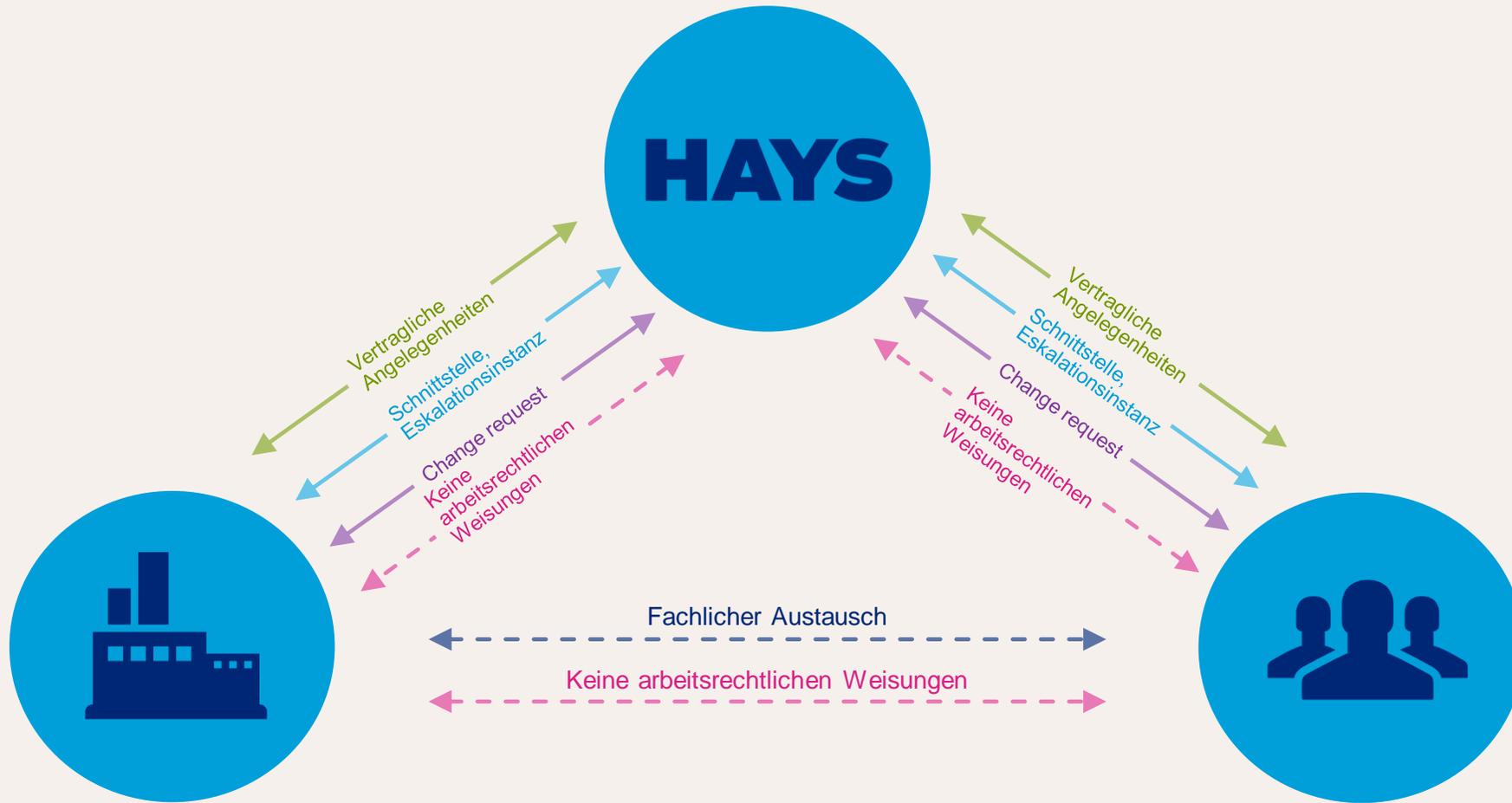
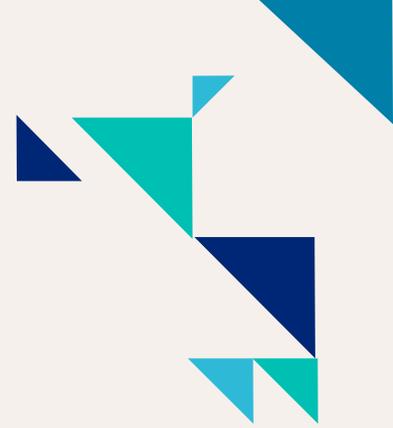


Best & Bad Practices in der Praxis:

- *Die Leistungsbeschreibung*
- **Gestaltung von Kommunikationswegen**
- *Sensibilisierungsmaßnahmen*



Beispielhafte Kommunikation in einem Projekt Schaffung klarer Verantwortungen



Kommunikation im Projekt

Good & Bad Practices

- ✔ Einhaltung von klaren Kommunikationsstrukturen
- ✔ Sensibilisierung aller Stakeholder, welche Prozesse einzuhalten sind
- ✔ Frühzeitige, proaktive Absprachen insb. bei Veränderungen im Projekt
- ✔ ...



- * Kommunikation an den vorab bestimmten Wegen vorbei
- * Mangelnde Berücksichtigung von Change Requestanforderungen
- * Mangelnde Dokumentation
- * ...



Best & Bad Practices in der Praxis:

- *Die Leistungsbeschreibung*
- *Gestaltung von Kommunikationswegen*
- **Sensibilisierungsmaßnahmen**



Sensibilisierung durch Kennzeichnung

Einfache Maßnahmen können helfen

Externe Büros bzw. Türschild- /
Schreibtischkennzeichnung

Keine Interne
Organisations-
kennzeichnung

Umgang mit
Arbeitskleidung

Keine Aufnahme in interne
Organigramme

Externe
Emailadressen

Differenzierung in
Zeiterfassungssystemen

Umgang mit
Telefonie und weiteren
Kommunikations-
Tools

Keine Unternehmensbenefits
für externe Projektmitarbeiter

Schulungs-
teilnahme

Externe
Dienstausweise

Keine Ausstattung mit
internen Visitenkarten

Vorhalten interner
Arbeitsmaterialien



Fazit und Ausblick

- Dienst- und Werkvertrag sind unternehmerisch nahezu unverzichtbare Bestandteile der Fremdpersonalstrategie.
- Weiche Kriterien / Indizien zur Abgrenzung selbständiger Tätigkeiten von Arbeitnehmertätigkeiten („Grauskalierung“) in Verbindung mit entsprechenden rechtlichen Risiken, führen dazu, dass Auftraggeber sich Gedanken zur Umsetzung entsprechender risikominimierender Maßnahmen machen sollten.
- Eine vorausschauende Planung und eine proaktive Steuerung von Projekteinsätzen sind wesentliche Treiber eines erfolgreichen Fremdpersonaleinsatzes im Dienst- und Werkvertrag.
- Beim umfangreicheren Einsatz von „Freelancern“ oder Firmen im selbständigen Dienst-/Werkvertrag macht es Sinn, sich Gedanken über entsprechende Compliance-Strukturen zu schaffen, um ein effizientes wie skalierbares System zur Risikosteuerung zu schaffen.
- Hierbei steht ein umfangreicher Werkzeugkoffer aus verschiedenen Instrumentarien von Risikoprozessen, Checklisten, Guidelines, Best Practices und Instrumentarien zur Sensibilisierung zur Verfügung – die unternehmensindividuell angewendet werden sollten.

Bei weitergehendem Interesse...

In der November-Ausgabe des Harvard Business Managers wird voraussichtlich ein umfangreicher Artikel zum Thema des „regelkonformen Fremdpersonaleinsatzes“ erscheinen.

Wir werden Ihnen 50 Exemplare sichern...*.

Bei Interesse:



Email: compliantsourcing@hays.de

Web: www.compliantsourcing.de

* Nur so lange der Vorrat reicht

VIELEN DANK!

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim

+49621 1788 1710
compliant-sourcing@hays.de

www.hays.de/compliantsourcing
www.compliant-sourcing.de
