

Das Risiko besser abschätzen

ÜBERBLICK. Durch die Reform des AÜG ist es schwieriger geworden, den Einsatz von Fremdpersonal rechtssicher zu gestalten. Digitale Tools können jedoch unterstützen.

Von **Michael Miller** (Red.)

Unterlaufen Unternehmen beim Einsatz von Fremdpersonal Fehler, drohen ihnen teils empfindliche Sanktionen. Dies gilt bei der Arbeitnehmerüberlassung ebenso wie im Fall eines Werk- oder Dienstvertrag mit einer Firma, die mit eigenen Mitarbeitern auf dem Gelände des Unternehmens tätig

ist. Auch der Einsatz von Selbstständigen über eine Agentur oder einen Vermittler muss sauber auf- und umgesetzt werden. Und nicht zu vergessen: wenn Unternehmen direkt Selbstständige beauftragen. Auch dies ist mit Blick auf das Thema „Scheinselbstständigkeit“ heikel.

Die neuen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verschärfen dieses Problem in einigen Bereichen. Bei Fehlern reichen die Sanktionen all-

gemein formuliert – je nach Vertragsdurchführung müssen im konkreten Fall nicht alle Konsequenzen vorliegen – von einem fingierten Arbeitsverhältnis mit dem beauftragenden Unternehmen über Bußgelder, Nachzahlungen des Lohns sowie der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge bis hin zur Strafbarkeit nach § 266a Strafgesetzbuch. Unternehmen sollten also den Einsatz von Fremdpersonal präzise angehen.

Denn Fallstricke gibt es genug. In der Praxis ist insbesondere die rechtliche Abgrenzung der verschiedenen Formen des Fremdpersonaleinsatzes komplex. Letztlich gibt es kaum eindeutige Kriterien, lediglich Indizien, und kaum eine abstrakte Gewichtung derselben. Vielmehr hängt die Bewertung von einer Gesamtwürdigung der konkreten Umstände ab.

Inhaltlich: Tools zur Risikobewertung

Um bei dieser aufwändigen Bewertung Zeit und damit Kosten zu sparen, gibt es einige digitale Tools, die unterstützen. Die Anwendungen können eine Hilfestellung bieten, um mit überschaubarem Aufwand das Risiko des Einsatzes von fremden Personal einzuschätzen. Ob für die Abgrenzung eines Werkvertrags zur Arbeitnehmerüberlassung oder zum Thema „Scheinselbstständigkeit“: In den Tools werden zunächst die wichtigsten Informationen zur Verein-

Ob eigene, freie oder Leiharbeitnehmer eingegliedert sind: Bei der Abgrenzung können Software-Tools helfen.

barung und Durchführung des Vertrags abgefragt. Meist genügen Antworten mit Ja oder Nein, zum Beispiel auf Fragen zur Einbindung von externen Mitarbeitern, zu deren Arbeitsort, Arbeitszeit oder zum Leistungsumfang.

Als Ergebnis liefert das Tool eine Einschätzung dazu, ob die jeweils gewählte Form des Fremdpersonaleinsatzes rechtlich unbedenklich oder eher riskant gewählt ist. Im Optimalfall werden zudem die Stellschrauben genannt, an denen gedreht werden muss, um ein mögliches Risiko des Fremdpersonaleinsatzes zu minimieren. Klar ist aber auch: Die Anwendung kann nicht final einordnen. In letzter Konsequenz bleibt die rechtlich verbindliche Abgrenzung natürlich den Gerichten vorbehalten.

Zeitarbeit: Tools zur Koordination

Digitale Helfer können aber nicht nur bei rechtlichen Abgrenzungsfragen helfen, sondern beispielsweise auch bei der Koordination des Fremdpersonals. Gerade beim Einsatz von Zeitarbeitern bietet es sich an, entsprechende Tools zu nut-

zen. Denn nach der AÜG-Reform drohen auch Entleiher saftige Bußgelder oder die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses, wenn etwa die geltende Überlassungshöchstdauer überschritten wird. „Natürlich kann sich der Kunde bei einem zuverlässigen Dienstleister auch auf diesen verlassen“, sagt Philipp Geyer, Geschäftsführer bei USG People Germany GmbH, zu der auch der Personaldienstleister Unique zählt. „Rechtlich steht er aber dennoch unter Umständen in der Pflicht, wenn zum Beispiel bei der Überlassungshöchstdauer oder bei Unterbrechungszeit falsch gerechnet wird“.

Daher hat Geyer gemeinsam mit seinen Kollegen eine Anwendung programmiert, die vor allem der Fristenkontrolle dient. Die Kunden behalten so den Überblick, welcher Mitarbeiter von welchem Dienstleister wie lange im Einsatz ist. „Unser Tool ist gratis, bewusst schlank gehalten und ohne aufwändige Installation einfach zu nutzen“, erklärt Geyer den Aufbau des Unique-Tools.

Einen schlanken Prozess zur Koordination von Zeitarbeitern, das ist auch

das Ziel – nicht nur im Hinblick auf die neuen Vorgaben der AÜG-Reform – des Software-Anbieters Avax. „Unsere Software für Entleiher soll den operativen Prozess der Stellenbesetzung mit Zeitarbeitern automatisiert, transparent und effizient gestalten“, sagt Alexander Sadek, Geschäftsführer von Avax. Neben einer Übersicht und Struktur über die eingesetzten Zeitarbeiter helfe die Software auch dabei, die neuen Entleiher-Pflichten des AÜG einzuhalten: beispielsweise, indem Zeitarbeiter bei Erreichen der Überlassungshöchstdauer automatisch abgemeldet werden.

Grenzen von Software

Dass digitale Tools nicht alle Aufgaben und Pflichten der Unternehmen übernehmen können, ist natürlich auch Sadek klar: „Selbstverständlich stößt Software – zumindest noch – an Grenzen, wenn es zum Beispiel um die Bewertung und Auswahl der Mitarbeiter geht. Auch die Betreuung und Kommunikation kann eine Software natürlich nicht oder nicht vollständig übernehmen.“ ■