

EXTERNEN PERSONAL EINSETZEN? ABER SICHER!

Qualifiziertes Fremdpersonal ist heute gefragter denn je. Gleichzeitig müssen Unternehmen beim Einsatz externer Spezialisten immer strengere rechtliche Vorgaben einhalten. Konsequente Compliance-Maßnahmen rund um den Fremdpersonaleinsatz helfen, diesen Spagat zu meistern.



Foto: getty images

Die betriebliche Projektwirtschaft prägt mehr und mehr unsere Arbeitswelt: Rund ein Drittel des deutschen Bruttoinlandsprodukts wird bereits durch Projekte erwirtschaftet. Ohne das Wissen und die Erfahrung externer Spezialisten würden viele dieser Projekte allerdings nicht vorankommen. Nur in der Politik scheint dieser Sachverhalt noch nicht ausreichend angekommen zu sein. Wer die Schlagkraft von Externen nutzen will, sieht sich mit der im April 2017 verabschiedeten Arbeitsrechtsnovelle (AÜG-Reform) einem kaum durchschaubaren Gesetzesdickicht gegenüber.

Der Einsatz externer Wissensarbeiter erfordert heute eine gründliche Auseinandersetzung mit rechtlichen Feinheiten – vor allem mit den Abgrenzungsdetails zwischen den verschiedenen Formen flexibler Arbeit. Die zentrale Frage lautet dabei: Wie lassen sich externe Spezialisten in Arbeitnehmerüberlassung, Dienst- oder Werkvertrag von den abhängig beschäftigten Arbeitnehmern unterscheiden? Hinzu kommt die Abgrenzung von selbstständigen Experten, die meist als Subunternehmer im Einsatz sind. Die Arbeitsrechtsnovelle hat diesbezüglich keine allgemeingültigen Kriterien definiert, die für Klarheit gesorgt hätten. „Mit dem Gesetz zeichnet die Politik ein längst überholtes Bild flexibler Arbeitsformen und ignoriert die Tatsache, dass Unternehmen in der globalisierten Wirtschaft dynamisch und beweglich auf neue Anforderungen reagieren müssen. Um die gesetzlichen Neuerungen einzuhalten, müssen Unternehmen nun neue Prozesse etablieren, was zwangsläufig die Bürokratie in Unternehmen erhöht“, bilanziert Carlos Frischmuth, Director Compliant Sourcing und Leiter der Hauptstadtrepräsentanz bei Hays.

So müssen Unternehmen aufgrund des neuen Gesetzes nachweisen, dass Externe zu keiner Zeit in die betriebliche Organisation integriert oder wie interne Mitarbeiter behandelt wurden. Das ist alles andere als trivial. Denn im Projektalltag können die Grenzen leicht verschwimmen. Deshalb müssen beide Seiten akribisch darauf achten, dass ihre Kooperation korrekt abläuft.

Compliance-Prozesse sind keine Selbstläufer

Hier steckt der Teufel wie so oft im Detail. Für Unternehmen gilt es zu überprüfen, ob alle Arbeitsabläufe, in die externe Projektspezialisten involviert werden, rechtskonform sind. In der Praxis bedeutet dies, entsprechende Compliance-Prozesse für den Einsatz von Fremdpersonal aufzusetzen und sie systematisch durchzuspielen, damit keine rechtlichen Risiken entstehen. Dass dies kein Selbstläufer, sondern mit hohen Aufwänden verbunden ist – sowohl bei Auftraggebern als auch bei Auftragnehmern –, versteht sich von selbst.

Deshalb investiert Hays seit Jahren viel Zeit und Ressourcen, um Unternehmen beim Einsatz von Fremdpersonal zu unterstützen: „Da die Rechtslage komplex ist, zeigen wir unseren Kunden mit dem von uns entwickelten Compliant-Sourcing-Ansatz regelkonforme Wege für den Einsatz externer Spezialisten auf. Unsere Herangehensweise, in die mehr als 20 Jahre Markterfahrung geflossen sind, orientiert sich dabei stets an den individuellen Rahmenbedingungen und Anforderungen unserer Kunden“, bringt Frischmuth das Hays-Beratungskonzept auf den Punkt.



Foto: Mathias Emerit

Carlos Frischmuth, Director Compliant Sourcing und Leiter der Hauptstadtrepräsentanz bei Hays

Sie wollen mehr erfahren?

Informieren Sie sich ausführlich über unser Compliant-Sourcing-Konzept:
www.compliant-sourcing.de



Das Hays-Beratungskonzept im Video erklärt finden Sie auf www.haysworld.de