
Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt die Arbeitnehmerüberlassung (auch Zeitarbeit oder Leiharbeit genannt). Das Bundeskabinett hat Ende 2016 einen Gesetzesentwurf beraten, der unlautere Praktiken in der Zeitarbeit erschweren soll. Der Bundestag hat diesen Gesetzesentwurf nun mit weiteren Ergänzungen verabschiedet, damit die Änderungen am 01.04.2017 in Kraft treten ([gesetzliche Änderungen](#))

Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gilt nun seit dem April 2017 für alle Branchen

- eine grundsätzliche **Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten** (Allerdings können in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung abweichende Regelung getroffen werden.)
- das Verbot, Leiharbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen,
- das **Equal-Pay-Gebot**, das in der Regel **nach neun Monaten** greift,
- die mögliche „Festhaltenserklärung“ rechtswidrig eingesetzter Leiharbeitnehmer
- sowie die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern hinsichtlich der Schwellenwerte zur betrieblichen Mitbestimmung und Informationsrechte des Betriebsrats.
- **Verbot der „Fallschirmlösung“** durch eine Offenlegungspflicht ersetzt (Eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Unternehmen als Verleiher Dritten (= Entleihern) Mitarbeiter (=Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen werden. Die Neufassung des § 2 AÜG definiert nun, wann dieser Fall genau vorliegt: nämlich immer dann, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen)
- **Verbot des „Kettenverleihs“** (Dazu kommt es oft bei Outsourcing-Gestaltungen, wenn das beauftragte Unternehmen keine „eigenen“ Mitarbeiter einsetzt sondern selbst auf einen Personaldienstleister zugreift)

Problemstellung:

Mit der Gesetzesänderung vom 21. Februar 2017 und Inkrafttreten zum 01. April 2017 besteht insbesondere bei vielen Unternehmen Unsicherheit bzgl. des Einsatzes von externen Mitarbeitern (Freelancer / Outsourcing) mit der Gefahr der Nachzahlung (für viele Jahre) von Sozialversicherungsbeiträge und der Möglichkeit, dass sich Externe potentiell einklagen können. Es handelt sich bei diesen Fällen immer um „Einzelfallentscheidung“ bei der die Fragen erst Jahre später mit Rückwirkung für die Vergangenheit entschieden werden.

Lösungen:

Eine „Handreichung“ wird derzeit von acs | berlin rechtsanwälte steuerberater erstellt, in der die entscheidenden Kriterien aufgelistet werden. Die Ergebnisse werden aber nur „Wahrscheinlichkeiten“ sein, keine wirkliche Sicherheit. Die erhält man nur, indem man vor Beauftragung des Freelancers ein „Statusfeststellungsverfahren“ (Anfrageverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV) durchführen lässt. Dieses Feststellungsverfahren ist aber ziemlich sperrig und kann leider auch mit dem zu akzeptierenden Ergebnis „abhängig beschäftigt“ enden. Deshalb wird das nach Erfahrung der Juristen nicht so oft in Anspruch genommen.

Erfahrungen aus der VOICE Community:

Bezüglich der Freelancer haben alle Unternehmen eine Checkliste/Ampeln/Richtlinien initiiert, auch wenn diese teilweise nicht notwendig ist.

Situation bei den VOICE Mitgliedern:

- AÜ und Freelancer Thematik wird derzeit sortiert/strukturiert - eine klare Trennung der Themen ist erforderlich (gemeinsam mit Compliance und Juristen)
- Derzeit in der Aufklärungsphase – bisher nicht die Governance zur Durchsetzung
- Bedarfsträger werden entsprechend geschult und eine Checkliste für Freelancer zur Verfügung gestellt (eigene Mailadresse etc.)
- Durchführung einer Überprüfung des Status von Freelancern
- Sensibilisierung des Managements
- Akzeptanz des Restrisikos

Weitere Problemstellungen:

- Umsetzung mit den Fachbereichen
- Einführung von Scrum / agile Methoden

Lösungsansätze:

- Hygieliste / Einkaufsguideline / Checkliste
- Keine Gewährung von Urlaub
- Limitierung der monatlichen Arbeitszeit (99h bzw. 70% der Arbeitszeit pro Monat)
- Maximaler Zeitraum für Tätigkeit (kritisch über 18 Monate)
- Kontinuierlicher Wechsel der extern Beschäftigten
- Großprojekte über Unternehmen wie Hays/Tata/... umsetzen (Anmerkung: auch eine Tata ist sich unsicher und verzichtet auf Geschäft auf dem deutschen Markt)
- Umsetzung agiler Methoden im Ausland (Schweiz, Polen etc.)
- Getrennte Räumlichkeiten
- Kein Eintrag in das Telefonbuch für Freelancer
- Koordinator benennen auf Seiten Auftraggeber und Auftragnehmer
- Wichtig: Dokumentation nach Außen
- „Druck muss von HR kommen“
- Saubere Trennung über Prozesse
- MSP - nur mit Erweiterung über Prozessampel
- Sekretärin schulen um mögliche „Gefahren“ (Türschilder, Mailadresse,..) zu prüfen

Weiterführende Links:

- http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/gesetz-zur-aenderung-des-arbeitnehmerueberlassungsgesetzes.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- <https://www.spiritlegal.com/de/aktuelles/details/neues-arbeitnehmerueberlassungsgesetz-2017.html>
- <https://www.ahs-kanzlei.de/2016/08/neue-arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg-2016-2017/>