

FLEXIBILITÄT IST KEIN VERBRECHEN

Freiberufliche Experten sind bei der Digitalisierung von Unternehmen unverzichtbar. Doch die Gesetzgebung behindert ihren Einsatz massiv. Im schlimmsten Fall können Manager persönlich zur Rechenschaft gezogen werden. Höchste Zeit für ein moderneres Verständnis von Arbeit.

VON FRANK SCHABEL, CARLOS FRISCHMUTH UND GREGOR THÜSING

Andrew Ogrissek ist ein gefragter Mann in der Automobilindustrie. Der Elektroingenieur wird immer dann gerufen, wenn es um die Koordination von Soft- und Hardwareentwicklung im Bereich Embedded Systems geht. Ogrissek hat keine feste Anstellung; er ist freiberuflich tätig und arbeitet in wechselnden Projekteinsätzen, die in der Regel ein bis zwei Jahre dauern. Mittlerweile hat er sich einen sehr guten Ruf in der Branche erarbeitet und ist entsprechend ausgelastet. Derzeit ist er für seinen Auftraggeber zeitgleich bei drei Projekten im Einsatz. Trotzdem kann er sich als Freiberufler die Zeit nehmen, in Ruhe den Geburtstag seines Sohnes zu feiern.

Für viele Unternehmen sind externe Experten wie Andrew Ogrissek mittlerweile unverzichtbar. Vor allem jene Branchen und Bereiche, in denen durch die Digitalisierung eine enorme Nachfrage nach Topkräften entstanden ist - vor allem in der IT -, greifen gern auf erfahrene, oft kurzfristig verfügbare Freiberufler zurück. Aber auch Unternehmensbereiche wie Marketing oder Controlling schätzen die Unterstützung externer Mitarbeiter.

Das belegt die Studie „Wissensarbeit im digitalen Wandel“, für die der Personaldienstleister Hays unter anderem 432 Führungskräfte im deutschsprachigen Raum befragte. Dabei gaben 65 Prozent an, dass die Zusammenarbeit von externen Spezialisten mit fest angestellten Mitarbeitern die Produktivität im Unternehmen fördere; nur 3 Prozent sahen einen negativen Effekt.

Ein Drittel des deutschen Bruttoinlandsprodukts wird inzwischen über Projektarbeit erwirtschaftet. Und wie das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln betont, haben sich betriebliche Arbeitsformen wie Zeitarbeit und Werkverträge längst als valides Instrument im Personalmanagement etabliert. Das Beispiel von Andrew Ogrissek zeigt, wie wichtig es für Unternehmen ist, in Zeiten mit hohem Bedarf an Spitzenkräften auf Externe zurückgreifen zu können. Sie helfen, Neuentwicklungen auf den Weg zu bringen, und hinterfragen eingefahrene Unternehmensprozesse kritisch.

KEINE WEIHNACHTSFEIER FÜR EXTERNE

Doch dieser wirtschaftlichen Schlagkraft von Externen steht ein unübersichtliches Gesetzesdickicht gegenüber, das flexible Projektarbeit zu einem wahren Bürokratiemonster macht. In regelmäßigen Abständen überzieht der Gesetzgeber die

Wirtschaft mit Neuerungen im Arbeitsrecht, die in erster Linie die flexiblen Arbeitsformen treffen. Natürlich ist es wichtig und legitim, wenn der Gesetzgeber den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen eindämmen will. Allerdings betrifft das Gesetz keineswegs nur einfache Support-Tätigkeiten im gewerblichen Bereich, sondern auch hoch qualifizierte freiberufliche Wissensarbeiter. Grundsätzlich sind alle Auftraggeber, die über Werk- und Dienstverträge mit Externen zusammenarbeiten, von diesem komplizierten rechtlichen Konstrukt betroffen. Das hat zur Folge, dass anspruchsvolle Projektarbeit spürbar behindert wird.

Erst im April 2017 trat eine Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft, die flexible Beschäftigungsformen weiter zurückdrängt. Wer seither externe Experten unter Vertrag nimmt, muss sich zunächst mit allen rechtlichen Feinheiten vertraut machen. Dabei hat es vor allem die Frage, wie sich Zeitarbeit, Werk- und Dienstverträge voneinander abgrenzen lassen, in sich. Für diese Beschäftigungsformen gibt es keine allgemeingültigen Kriterien. Welches Vertragsverhältnis die Unternehmen mit externen Mitarbeitern eingehen dürfen, entscheidet immer der Einzelfall, Werk- und Dienstvertrag müssen dabei klar von der erlaubnispflichtigen Zeitarbeit abgegrenzt werden.

Dafür muss der Auftraggeber jederzeit nachweisen können, dass der externe Projektmitarbeiter nicht in die betriebliche Organisation integriert ist oder genau wie ein interner Mitarbeiter behandelt wird. Schon ein eigener Schreibtisch beim Auftraggeber, ein Eintrag ins Telefonverzeichnis oder auch nur eine Einladung zur Weihnachtsfeier können Indizien für eine Scheinselbstständigkeit sein. Für die verantwortlichen Manager hat das womöglich gravierende Folgen, denn die Beschäftigung eines Scheinselbstständigen ist eine Straftat. Den Verantwortlichen im Unternehmen drohen hohe Geld- oder sogar Freiheitsstrafen.

Unternehmen bleibt also nichts anderes übrig, als alle Arbeitsabläufe, in die externe Projektspezialisten involviert sind, akribisch auf ihre rechtliche Umsetzbarkeit hin zu prüfen. Sie müssen passende Compliance-Prozesse aufsetzen und diese für jeden Einzelfall systematisch durchlaufen, damit keine Ungenauigkeiten entstehen. Zahlreiche Mitarbeiter, vom Einkauf bis zur Geschäftsleitung, müssen sich mit den Risiken des Einsatzes exter-

**„WER KANN ES
MANAGERN DA
VERÜBELN,
WENN SIE LIEBER
GANZ AUF DEN
EINSATZ VON
FREIBERUFLERN
VERZICHTEN?“**

AUTOREN

FRANK SCHABEL
ist Leiter Marketing und Corporate Communications beim Personaldienstleister Hays in Mannheim.

CARLOS FRISCHMUTH
ist Director Compliant Sourcing bei Hays.

GREGOR THÜSING
ist Juraprofessor und Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn.

ner Projektmitarbeiter vertraut machen. Dies alles ist ein langwieriger Prozess und mit hohem bürokratischen Aufwand verbunden. Wer kann es Managern da verübeln, wenn sie angesichts des Aufwands lieber ganz auf den Einsatz freiberuflicher Experten verzichten - zum Schaden ihres Unternehmens und letztlich der gesamten Wirtschaft?

ÜBERHOLTES BILD VON ZEITARBEIT

Die aktuelle Situation zeigt: Die gesetzlichen Neuerungen funktionieren in der Realität sehr schlecht und meist nur mit erheblichem Aufwand. Die Politik hat ein Gesetz etabliert, das sich auf ein überholtes Bild von Zeitarbeit bezieht. Offenbar herrscht noch immer die Vorstellung, dass die Zusammenarbeit mit Fremdpersonal und vor allem mit Selbstständigen für Unternehmen nur die zweitbeste Lösung sein kann - und nur dann greifen sollte, wenn es keine interne Alternative gibt. Doch das moderne Arbeitsleben sieht längst anders aus: Wer heute seine Organisation verändert, kommt an flexiblen Arbeitsformen kaum noch vorbei.

Zwar beteuert der Gesetzgeber in der Begründung seines Gesetzes, dass die neue Reform keinerlei Auswirkungen auf die Projektarbeit mit Selbstständigen haben soll. Im Tagesgeschäft sieht das jedoch anders aus. Wie erwähnt, müssen sich Werk- oder Dienstverträge mit externen Spezialisten jederzeit von Verträgen mit den eigenen Arbeitnehmern oder Zeitarbeitsverträgen abgrenzen lassen. Das gestaltet sich in innovativen Arbeitsfeldern wie IT oder Forschung & Entwicklung schwierig und komplex. Genau das schmerzt die Wirtschaft.

Bevor sich der Gesetzgeber also weiterhin daran abarbeitet, klare Abgrenzungskriterien zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten zu definieren, sollte die Politik den Dialog mit der Wirtschaft suchen. Beide Seiten müssen über eine realitätsnahe Lösung nachdenken, die sich einerseits der Themen Schutzbedürftigkeit und Rechtsmissbrauch annimmt und andererseits Freiräume für selbstbestimmte, flexible Arbeit wie die von Andrew Ogrissek schafft.

Die neue Regierung ist daher gefordert, diese Realität in ihren Gesetzen abzubilden, anstatt sie mit aus der Zeit gefallenen Regelungen zu erschweren. Für die zentralen Herausforderungen des digitalen Zeitalters ist die aktuelle Reform des AÜG jedenfalls ein Schritt in die falsche Richtung. ▽

© HBM 2017 siehe Seite 110