

Fallstricke beim Einsatz von Externen im eigenen Unternehmen

 offenbacher-wirtschaft.de/fallstricke-beim-einsatz-von-externen-im-eigenen-unternehmen/

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Externe Arbeitskräfte werden bei Unternehmen immer beliebter. Diese erbringen in ihrem Betrieb Leistungen, sind aber nicht ihre Arbeitnehmer. So sparen die Unternehmen Kosten und erhalten trotz des bestehenden Arbeitskräftemangels geeignete Arbeitskräfte.

In Vertretungsfällen bei Krankheit und bei Auftragsspitzen sind Arbeitgeber dadurch flexibel. Sie können beispielsweise auch Lücken füllen, die sie mit eigenen Arbeitnehmern nicht mehr abdecken können, weil sie bei ihnen das Arbeitszeitgesetz beachten müssen. Dabei können sie Externe als Leiharbeiter einsetzen. Die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat dies für Unternehmen jedoch schwieriger und unattraktiver gemacht. So darf ein Leiharbeiter beispielsweise grundsätzlich nur noch 18 aufeinander folgende Monate beim gleichen Entleiher arbeiten. Danach muss er dort fest eingestellt oder ausgetauscht werden. Verleiher müssen Leiharbeitnehmern in der Regel das Gehalt gewähren wie es vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers bekommen. Dadurch ist Leiharbeit weitaus teurer geworden. Bei Verstößen gegen das AÜG drohen Unternehmen empfindliche Bußgelder und es kann ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher entstehen.

Unternehmen könnten Externe als eigene Arbeitnehmer einstellen. Allerdings benötigen sie ihre Leistung nicht dauerhaft. Und die Externen – vor allem Interims-Manager oder hochqualifizierte Wissensmitarbeiter – wollen meist auch für andere Unternehmen tätig sein. Wären sie Arbeitnehmer, wäre ihnen das etwa aufgrund vertraglicher Wettbewerbsverbote nicht möglich. Die Alternative zu Leiharbeit und Arbeitsverhältnis ist der Einsatz über Werk- und Dienstverträge. Während bei einem Werkvertrag ein bestimmtes Werk, beziehungsweise ein bestimmter Erfolg geschuldet wird, ist das bei einem Dienstvertrag lediglich der Arbeitseinsatz an sich. Sind die beauftragten Unternehmen oder Selbstständigen dabei in ihrem eigenen Betrieb tätig, ergeben sich in der Regel keine Probleme. Erbringen sie ihre Leistung jedoch im Betrieb des Auftraggebers, können sich vor allem kostenintensive Folgen ergeben, die die Vertragspartner nicht bedacht haben.

Schließen sie nämlich einen Werk- oder Dienstvertrag, „leben“ ihn jedoch anders, können die Externen, die das beauftragte Unternehmen im Betrieb des Auftraggebers einsetzt, als Arbeitnehmer des Auftraggebers anzusehen sein: Erhalten die Externen Weisungen vom Auftraggeber und sind sie in seinen Betrieb eingegliedert, wurden die Dienst- oder Werkverträge nur zum Schein abgeschlossen. Dann liegt illegale Arbeitnehmerüberlassung vor. Davor kann sich der Auftragnehmer auch nicht mehr durch eine Vorratsüberlassungserlaubnis retten, wie es vor der Änderung des AÜG noch möglich war. Der Auftraggeber bekommt dann das, was er nicht wollte: einen weiteren Arbeitnehmer. Aber auch wenn ein Unternehmen einen einzelnen Selbstständigen beauftragt, kann dieser als Arbeitnehmer anzusehen sein. Dies gilt vor allem, wenn der Selbstständige seine Leistung im Unternehmen erbringt.

Auch hier gilt: Erhält der Selbstständige Weisungen, die über das vertraglich Vereinbarte hinausgehen und ist er in den fremden Betrieb eingegliedert, ist er nicht selbstständig, sondern ein Scheinselbstständiger. Auch hier ist der Externe dann als Arbeitnehmer des Auftraggebers anzusehen. Sowohl bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung als auch der Scheinselbstständigkeit stehen den vermeintlichen Externen die gleichen Ansprüche wie einem Arbeitnehmer zu (zum Beispiel Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit).

Unternehmen sollten sich daher beim Einsatz der Externen einen Überblick darüber verschaffen, wie der Einsatz bei ihnen gehandhabt wird. Sie sollten jeden Einsatz kritisch prüfen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, falls sich herausstellen sollte, dass er nicht rechtskonform ist und die Gefahr besteht, dass der Externe als Arbeitnehmer angesehen werden kann. Für aktuelle und vor allem für zukünftige Einsätze sollten sie

Unternehmensvorgaben aufstellen, um keine unnötigen Gefahren einzugehen.

Autorin:

Nadja Draxinger
Draxinger Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Darmstadt
Telefon (06151) 8709450
E-Mail nadja.draxinger@draxinger-law.de



Einsatz von Fremdkapital

Referentin: Nadja Draxinger
Termin: 18. Oktober 2017, 16:00 bis 18:00 Uhr
Ort: IHK Offenbach am Main
Informationen und Anmeldung: www.ihkof.de/fremdpersonal

OFFENBACHER WIRTSCHAFT - Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main