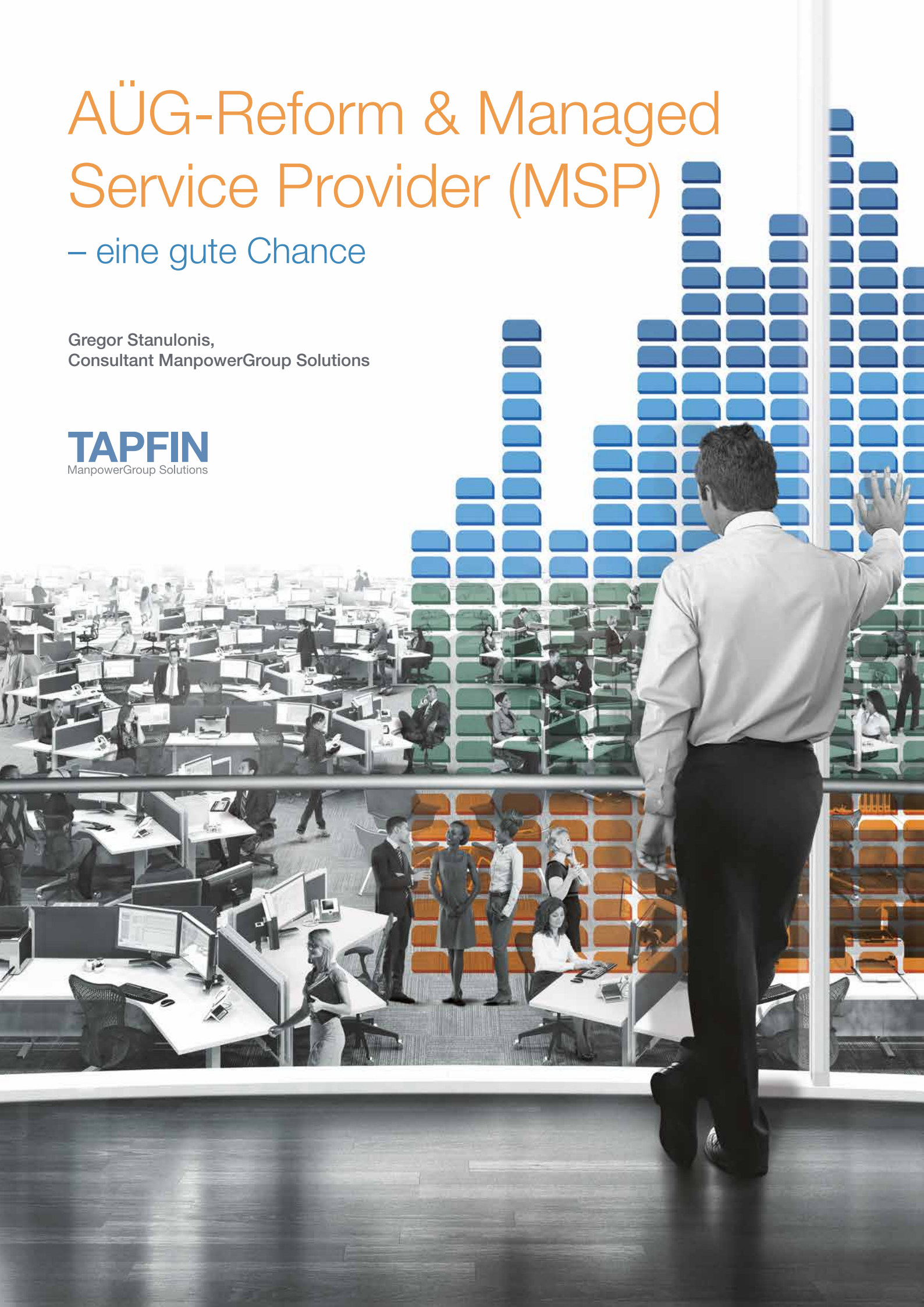


# AÜG-Reform & Managed Service Provider (MSP)

– eine gute Chance

Gregor Stanulonis,  
Consultant ManpowerGroup Solutions

**TAPFIN**  
ManpowerGroup Solutions



# Die AÜG-Reform 2017

Zum 1. April 2017 ist die von der Bundesregierung beschlossene AÜG-Reform aus dem Jahr 2016 in Kraft getreten. Ziel der Bundesregierung ist es, den Einsatz von Dienst- und Werkverträgen weiter sicher zu gestalten. Die Intention dieser Änderungen ist, dass Zeitarbeitnehmer\* einen fairen Lohn erhalten und die Arbeitnehmerüberlassung weiterhin ihren temporären Charakter behält.

## Signifikante Neuerungen gibt es dabei in den folgenden Bereichen:

### EQUAL PAY

Werden bei der Überlassung Zeitarbeitsarbeitsverträge angewendet, hat der überlassene Arbeitnehmer ab 1. April 2017 grundsätzlich nach neun Monaten ununterbrochener Überlassung an denselben Kunden einen gesetzlichen Anspruch auf gleiche Bezahlung (Equal Pay) wie ein vergleichbarer Mitarbeiter im Kundenbetrieb. Ab diesem Zeitpunkt ist es grundsätzlich nicht mehr möglich, durch Zeitarbeitsarbeitsverträge vom Gleichstellungsgebot hinsichtlich des Arbeitsentgelts abzuweichen, es sei denn, es gelten bei der Überlassung (zusätzlich) Branchenzuschlagstarifverträge. Die maximale Abweichung vom Equal Pay durch Branchenzuschlagstarifverträge beträgt dann 15 Monate.

### HÖCHSTÜBERLASSUNGSDAUER

Das AÜG sieht künftig eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Derselbe Zeitarbeitnehmer darf ab 1. April 2017 grundsätzlich nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Kunden überlassen werden. Unterbrechungszeiten von bis zu drei Monaten haben keinen Einfluss auf die Berechnung. Längere Höchstüberlassungsdauern können nur in Tarifverträgen der Einsatzbranche oder in einer auf Grund eines solchen Tarifvertrags getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart werden. Auch solche Vereinbarungen müssen eine Überlassungshöchstdauer vorsehen. So wurde beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie bereits eine tarifliche Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten festgelegt. Unternehmen, die über keinen Betriebsrat verfügen, ist es hingegen nicht möglich, eine abweichende Höchstüberlassungsdauer zu vereinbaren.

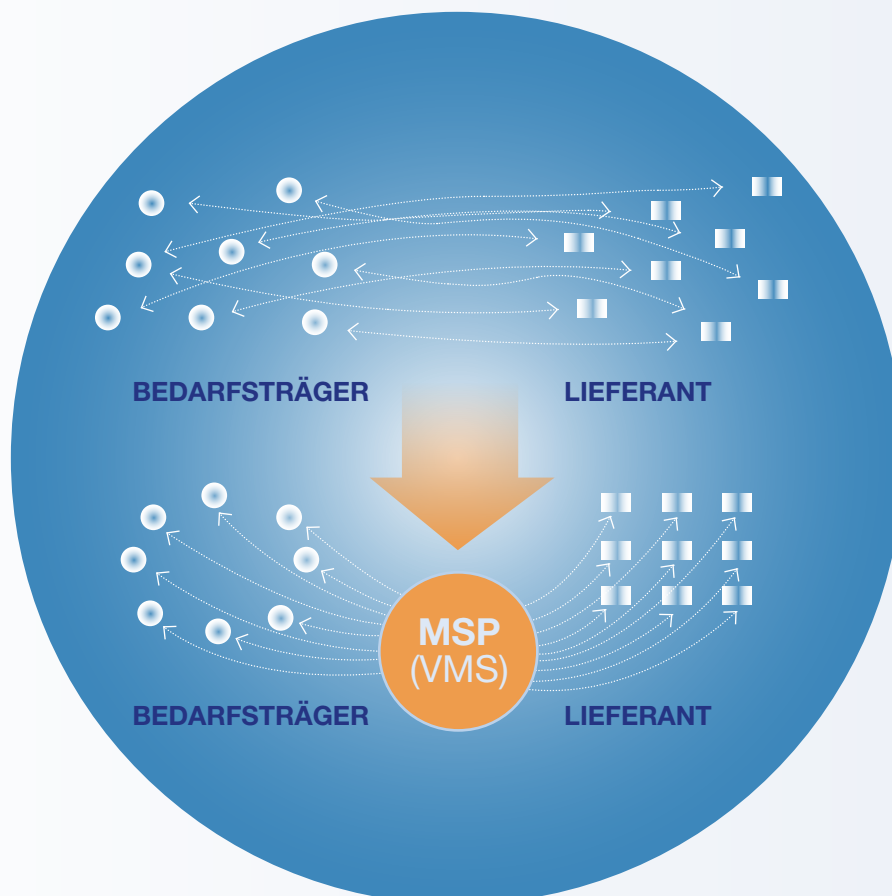
### KENNZEICHNUNGSPFLICHT

Ab 1. April 2017 muss der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleiher vor Beginn der Überlassung ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ bezeichnet werden. Verträge, die als Werk- oder Dienstvertrag betitelt sind, sich jedoch als Arbeitnehmerüberlassung erweisen, werden mit Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro geahndet. Das heißt, die sogenannte „Fallschirmlösung“ (nachträgliche Klassifizierung als Arbeitnehmerüberlassung) ist hinfällig. Des Weiteren ist der jeweilige Zeitarbeitnehmer vor der Überlassung unter Bezugnahme auf den AÜ-Vertrag namentlich zu konkretisieren. Durch die erweiterte Kennzeichnungspflicht aus der AÜG-Reform und den Wegfall der „Fallschirmlösung“ wird die vorvertragliche Prüfung auf eine mögliche Scheinselbständigkeit noch relevanter. Neben einem Bußgeld ist bei einem Fall von **Scheinselbständigkeit** mit teilweise erheblichen Nachzahlungen nicht abgeführter Sozialversicherungsbeiträge zu rechnen.

## Managed Service Provider (MSP)

Ein MSP übernimmt das neutrale Management von externen Lieferanten über alle Vertragsformen (Arbeitnehmerüberlassung, Dienst- und Werkvertrag). Der MSP der Personaldienstleistungsbranche stellt somit primär eine Einkaufsdienstleistung dar, die der Einkaufskategorie *Beschaffung externer Ressourcen* zugeordnet ist. Der operative MSP umfasst den kompletten Prozess von der Bedarfserfassung über die Betreuung & Administration bis hin zur Abrechnung, der oftmals durch ein webbasiertes Vendor Management System (VMS) unterstützt wird. Das Resultat ist ein effizienter und transparenter Einkaufsprozess für alle beteiligten Parteien auf Kunden- (Bedarfsträger, HR, Einkauf, IT etc.) und Lieferantenseite, der rechtliche Risiken berücksichtigt und minimiert. Die Finanzierung des MSP erfolgt dabei entweder durch den Kunden oder dessen Lieferanten.

### 1: Optimierung des Einkaufsprozesses durch einen MSP



\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

## Die wesentlichen Aufgabenbereiche, die ein MSP im Auftrag des Kunden übernimmt, umfassen dabei in der Regel:

- **Operatives Lieferantenmanagement**

Auswahl, Anfragenkoordinierung, Performancemanagement und -überwachung.

- **Strategisches Lieferanten- & Performancemanagement**

Fortlaufende Optimierung und Entwicklung des Lieferantenportfolios hinsichtlich Versorgungssicherheit, Kosten, Performance und Qualität unter Berücksichtigung der aktuellen und zukünftigen Bedarfe des Kunden.

- **Operativer MSP-Betrieb**

Bedarfsanalyse (fortlaufend), Anfragemanagement inkl. Steuerung des Ausschreibungsprozesses, Prüfung und Vor-selektion von Kandidatenprofilen, Koordination von Vorstellungsgesprächen, bedarfsorientiertes Reporting, Anwendertrainings, Risiko- und Change-Management.

- **Programmadministration**

Systemadministration, Programm-Compliance, On-/Offboarding, Monitoring und Benchmarking der Preise, Zeiterfassung, Unterstützung bei der Zahlungsabwicklung.

- **Business Intelligence und Innovation**

Benchmarking, Predictive Analytics, Best Practices & Lessons learned, Innovationsmanagement.

### Wesentliche Vorteile durch den Einsatz eines Managed Service Providers:

- » Kosteneinsparungen durch effiziente Beschaffungsprozesse
- » Risikominimierung und Transparenz durch zentralisierte Steuerung des Beschaffungsprozesses
- » Administrative Entlastung interner Ressourcen
- » Liefersicherheit
- » Qualitätsverbesserung
- » Individuelle, zukunftsorientierte Lösungen



## Wie der Managed Service Provider die Herausforderungen der AÜG-Reform im Alltag bewältigt

Die Art und Weise, wie ein MSP für seine Kunden den Beschaffungsprozess strukturiert und steuert, führt dazu, dass die Auswirkungen beziehungsweise eventuelle Risiken aufgedeckt und minimiert werden. Durch die Vereinheitlichung und Einhaltung vordefinierter Beschaffungsprozesse entsteht für das Kundenunternehmen **Transparenz** bzgl. des Einsatzes von externen Ressourcen und Dienstleistungen im eigenen Unternehmen. Diese Transparenz umfasst dabei u. a. den Leistungsgegenstand, den Leistungsort, die Vergütung, die Dauer des Einsatzes und die Einhaltung interner und externer Compliance-Vorgaben.

Der **MSP** stellt dadurch unter anderem sicher, dass bei eingesetzten Ressourcen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung jegliche Fristen hinsichtlich der gesetzlichen **Höchstüberlassungsdauer** berücksichtigt werden. Durch die zentrale Steuerung des Beschaffungsprozesses wird zum Beispiel sichergestellt, dass die Überlassungsdauer eines eingesetzten Mitarbeiters auch bei Einsätzen in verschiedenen Abteilungen und inkl. kurzer Unterbrechungszeiten (< 3 Monate) verfolgt und berücksichtigt wird. Auf diese Art und Weise kann frühzeitig aufgezeigt werden, wo evtl. ein Ressourcenengpass bzw. ein Verlust an Know-how entstehen kann, sofern eine Übernahme nicht geplant ist. Durch die Überwachung

der Überlassungsdauer wird auch eine **gesetzeskonforme Bezahlung** der eingesetzten Ressourcen hinsichtlich Branchentarifzuschlägen sowie Equal Pay sichergestellt. Generell erhält das Unternehmen ein umfangreiches **Reporting**, das entsprechend den Anforderungen des Kunden individuell konfiguriert wird. Beispielsweise zeigt der MSP die Kostenentwicklung sowie erzielte Einsparungen wie auch nicht realisierte Einsparpotentiale im Reporting auf und unterstützt so unter anderem den Budgetierungsprozess beim Kunden substantiell.

Durch die administrative Übernahme des Beschaffungsprozesses unterstützt der MSP auch dabei, der gesetzlichen **Kennzeichnungspflicht** Rechnung zu tragen. Standardisierte Arbeitnehmerüberlassungsverträge für alle Lieferanten stellen eine entsprechende Kennzeichnung inklusive relevanter Vertragsinhalte sicher. Bei der Steuerung des Ausschreibungsprozesses für Dienst- und Werkverträge zeigt der MSP mögliche Risiken hinsichtlich **Scheinselbständigkeit** frühzeitig auf. Des Weiteren erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Lieferanten hinsichtlich des Risikos einer Scheinselbständigkeit. Der Umfang der Überprüfung wird dabei mit dem Kunden individuell festgelegt und kann externe gesetzliche sowie interne Compliance-Vorgaben umfassen.

### Fazit

Ein Managed Service Provider bietet seinem Kunden wesentliche Vorteile in allen Bereichen des Beschaffungsprozesses von externen Dienstleistungen. Die Vorteile eines MSP im Hinblick auf gesetzliche Anforderungen sind dabei nicht neu, vielmehr entstehen sie direkt durch den transparenten und optimierten Beschaffungsprozess. Die aktuellen sowie zukünftigen Gesetzesänderungen werden dabei selbstverständlich berücksichtigt.

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben zu den Themen AÜG-Reform und/oder Managed Service Provider, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme. Gerne stehen wir für ein Gespräch bereit, ob und wie ein Managed Service Provider in Ihrem Unternehmen Mehrwerte generieren kann.

# Über TAPFIN ManpowerGroup Solutions

**TAPFINS** globale Präsenz und globale Umsetzungsstrategien machen uns zum Anbieter der Wahl für nationale wie auch globale MSP-Programme. Mit über 13,4 Mrd. \$ Spend under Management in 2015 betreut TAPFIN derzeit mehr als 430 individualisierte MSP-Programme für Kunden weltweit in insgesamt 80 Ländern. 69 % der Programme, die sich über mehrere Länder erstrecken, laufen seit mehr als 5 Jahren und mit mehr als der Hälfte unserer globalen Kunden arbeiten wir seit mehr als 6 Jahren zusammen. Durch unser internationales Innovationsmanagement stellen wir dabei sicher, dass jedes von uns betreute Programm dauerhaft zum Unternehmenserfolg unserer Kunden beiträgt. Es gibt Stand heute keinen MSP-Anbieter am Markt, der in mehr Ländern länger als TAPFIN präsent ist.

**TAPFIN**  
ManpowerGroup Solutions

[www.tapfin.com](http://www.tapfin.com)

© 2017 TAPFIN. All rights reserved.

