

**Studie zu den Auswirkungen der Gesetzgebungen
zur Arbeitnehmerüberlassung sowie zur
Scheinselbstständigkeit auf die Quantität und Qualität des
Wissenstransfers zwischen unternehmensexternen Experten
und Auftraggebern**

Impressum

Herausgeber:

Institut für Management und Innovation
Hochschule Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Straße 4
67059 Ludwigshafen am Rhein

Verfasser:

Matthias Sellinger (M.A.)
Philipp Tachkov (Dipl.-Kfm.)
Prof. Dr. Rainer Völker

Hinweis:

Die Herausgeber weisen darauf hin, dass sie weder eine Garantie noch eine juristische Verantwortung oder jegliche Haftung für Folgen, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind, übernehmen. Die vorliegende Studie, einschließlich all ihrer Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, auch auszugsweise, bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch das Institut für Management und Innovation der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	II
Management Summary	IV
I Einführung in die Thematik	1
II Zielsetzung und Aufbau der Studie	3
III Methodisches Vorgehen	4
IV Allgemeine Informationen	9
4.1 Branchenstruktur der teilnehmenden Unternehmen	9
4.2 Mitarbeiteranzahl und Umsatz der teilnehmenden Unternehmen	10
V Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	13
5.1 Zentrale Ergebnisse	13
5.1.1 Scheinselbstständigkeit	13
5.1.2 Arbeitnehmerüberlassung	17
5.2. Handlungsempfehlungen der befragten Teilnehmer	21
VI Fazit und Ausblick	23
Quellenverzeichnis	25

Management Summary

Für diese Studie wurden nach einer Reihe qualitativer Experteninterviews bundesweit insgesamt 638 Personen zu Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen zur Scheinselbstständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung mit einem standardisierten elektronischen Fragebogen befragt. Ziel der Studie war es, negative Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen auf den Wissenstransfer (hinsichtlich Qualität und Quantität) zwischen Experten und Kundenunternehmen zu untersuchen und mögliche Indikatoren für Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung und die Innovationskraft betroffener Unternehmen zu identifizieren. Dabei bezog sich die Befragung ausschließlich auf wissensintensiver Dienstleistungen für Unternehmen, die typischerweise von hochqualifizierten und gutverdienenden Fachleuten durchgeführt werden. Die allgemeine Bedeutung der Gesetzgebung für den Arbeitnehmerschutz vor allem im Niedriglohnssektor wird durch die Studie und ihre Ergebnisse daher nicht relativiert.

Die mit der realisierten Stichprobe untersuchten Zielgruppen setzen sich zum einen aus zwei Gruppen von Auftragnehmern wissensintensiver Dienstleistungen für Unternehmen zusammen (Freelancer, n=190 und Führungskräfte bei Dienstleistungsunternehmen, n=125), zum anderen aus Auftraggebern von wissensintensiven Dienstleistungen (Unternehmen unterschiedlicher Branchen, n=323).

Die explorative Studie erhebt keinen Anspruch auf uneingeschränkte Verallgemeinerbarkeit auf die Grundgesamtheiten der Befragungszielgruppen. Die Stichproben bilden die Meinungen von typischen Vertretern der drei Zielgruppen ab und ermöglichen auf diese Weise eine empirische Annäherung an den Sachverhalt und eine Identifikation möglicher Indikatoren für Auswirkungen der Gesetzgebung auf Wirtschaftsleistung und Innovationskraft betroffener Unternehmen.

Die Studie beschreibt u.a. folgende zentrale Erkenntnisse:

- In allen drei Befragungszielgruppen halten viele Befragten Anpassungen der aktuellen Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit und zur Arbeitnehmerüberlassung für notwendig.
- Die Prüfungssituation in Statusfeststellungsverfahren zur Identifizierung von Scheinselbstständigkeit ist für viele Teilnehmer immer noch zu intransparent. Dadurch entsteht Unsicherheit bei den Auftraggebern. Als Resultat der Unsicherheit beschränken sich die Unternehmen zum Teil selbst, indem sie eine geringere Anzahl Freelancer einsetzen. Ebenso scheinen die Prüfungskriterien zur Identifikation von Scheinselbstständigkeit insbesondere hinsichtlich der Punkte „Kommunikation“, „Arbeitsort“ und

„Arbeitszeit“ bei wissensintensiven Dienstleistungen (z.B. bei der Anwendung agiler Projektmanagementmethoden) nicht immer einhaltbar zu sein.

- Durch die AÜG-Reform von 2017 ist der administrative Aufwand bei der Abwicklung von wissensintensiven Dienstleistungen bei mehr als der Hälfte der Befragten (Dienstleistungsunternehmen und Auftraggeber) gestiegen.
- Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist bei wissensintensiven Dienstleistungen, die über Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden, für die Mitarbeiter eines Großteils der befragten Dienstleistungsunternehmen zum Teil beeinträchtigt.
- Durch die Gesetzgebungen zur Scheinselbstständigkeit und zur Arbeitnehmerüberlassung ist ein genereller Nachfragerückgang bzgl. wissensintensiver Projekte bei vielen Befragten zu erkennen.
- Aktuell herrscht bei einem großen Anteil der befragten Auftraggeber hohe Unsicherheit bezüglich der AÜG-Reform von 2017. Daraus resultiert unter anderem eine Zunahme der wissensintensiven Projekte, die über Arbeitnehmerüberlassung abgewickelt werden. Einige der befragten Unternehmen gaben auch an, wissensintensive Dienstleistungen in Folge der Gesetzesreform ausschließlich über Arbeitnehmerüberlassung abzuwickeln. Die über Arbeitnehmerüberlassung durchgeführten wissensintensiven Projekte weisen jedoch bei der Mehrheit der Befragten eine schlechtere Projektqualität, Verzögerungen im Ablauf und auch eine schlechtere Zielerreichung auf.
- In beiden Themengebieten (Scheinselbstständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung) lassen sich eine Vielzahl von Indikatoren für die negativen Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebung auf Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen externen Experten und Auftraggebern identifizieren. Da das Wissen von externen Experten für viele Unternehmen im Rahmen ihrer Innovationsprozesse eine wichtige Rolle spielt, könnten sich durch die aktuelle Gesetzeslage negative Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung und die Innovationskraft der Unternehmen ergeben.

I Einführung in die Thematik

Der Einsatz von externen Experten (Anbieter wissensintensiver Dienstleistungen wie z.B. Unternehmensberatungen, IT- und Projektmanagementdienstleister, Freelancer oder ähnliche Dienstleister) ist für viele Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Unternehmenserfolgs. So haben externe Spezialisten eine Vielzahl von wichtigen Funktionen wie beispielsweise die Innovationsunterstützung, die Unterstützung bei der Geschäftsfeldentwicklung in neuen Märkten, das Abfedern von Belastungsspitzen oder auch die explizit gewünschte Betrachtung von Sachverhalten aus einer externen Perspektive.¹ Neusten Studien zufolge (ZEW Innovationserhebung 2017 sowie ZEW Branchenreports Innovation 2017) geht jedoch die Innovationskraft deutscher Unternehmen – vor allem im wirtschaftlich tragenden Mittelstand – in den letzten Jahren dramatisch zurück. Unter der rasant fortschreitenden Digitalisierung, die längst alle Branchen erreicht hat, droht die deutsche Wirtschaft zunehmend den Anschluss zu verlieren. Es wird vermutet, dass die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland einen erheblichen Beitrag zur Reduktion der Innovationsfähigkeit leisten und somit letztlich zu einem sukzessiven Rückgang der Wirtschaftsleistung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen führen.²

Für den Einsatz von innovationsunterstützenden Experten liegen in Deutschland unterschiedliche Gesetzesgrundlagen und Konsequenzen der Nichteinhaltung dieser Regelwerke vor. Für die Beauftragung von Freelancern, also von selbstständige Experten, sind vor allem die Paragraphen §7 und §7a SGB IV maßgeblich. Auftraggeber und Freelancer sollten demnach ihre Zusammenarbeit so ausgestalten, dass keine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Unter dem Begriff der Scheinselbstständigkeit versteht die Deutsche Rentenversicherung eine Auftragsausgestaltung, bei welcher der Freelancer trotz eines Vertrages, welcher Selbstständigkeit vorgibt, wie ein Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis handelt. Als Kriterien zur Identifikation von Scheinselbstständigkeit empfiehlt die Deutsche Rentenversicherung u.a. die Ausgestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, die Weisungsbefugnis, Berichtspflichten und die Kontrolle der Arbeitsfortschritte.³ Die Identifikation von Scheinselbstständigkeit erfolgt durch obligatorische oder optionale Statusfeststellungsverfahren der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung. Obwohl sich die Gesetzeslage zur Scheinselbstständigkeit in den letzten

¹ Vgl. Frauenhofer (2014), S.38f.

² Vgl. ZEW (2017)

³ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (o.J.)

10 Jahren nicht gravierend geändert hat, ist eine steigende Anzahl von Statusfeststellungsverfahren und Identifizierung von abhängiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu beobachten.⁴

Für die Beauftragung von externen Experten im Rahmen eines Werkvertrages oder über Arbeitnehmerüberlassung liegen seit dem 01.04.2017 veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen vor. So wurden unter anderem die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate festgelegt (§1 Abs. 1b AÜG), umfassende Pflichten zur Kennzeichnung und Dokumentation eingeführt und die sogenannte „Fallschirmlösung“ abgeschafft.⁵ Die vor der Gesetzesreform übliche rechtliche Ausgestaltung einer Beauftragung von Anbietern wissensintensiver Dienstleistungen beruhte in den meisten Fällen auf einem Werkvertrag nach §631 BGB. Im Falle eines Werkvertrages verbleibt das Weisungsrecht hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Arbeit beim Auftragnehmer. Dieser trägt auch das unternehmerische Risiko. Wurde vor der Gesetzesänderung im Rahmen einer Betriebsprüfung eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung durch beispielsweise den Zoll identifiziert, konnte der Auftragnehmer bei einer vorliegenden Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ohne rechtliche Konsequenzen den Auftrag über eine Arbeitnehmerüberlassung fortführen („Fallschirmlösung“). Da dieses Vorgehen seit dem 01.04.2017 nicht mehr möglich ist, drohen den Anbietern von wissensintensiven Dienstleistungen bei der Feststellung von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung rechtliche Konsequenzen (z.B. Bußgelder). Auf Seite der Auftraggeber kann es zur Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit den bei ihm eingesetzten externen Experten kommen.

Inwiefern die beiden Gesetzgebungen möglichen Einfluss auf die Abwicklung von wissensintensiven Dienstleistungen haben, muss im weiteren Verlauf der Studie untersucht werden.

⁴ Vgl. Deutscher Bundestag (2017), S. 3ff.

⁵ Vgl. Schüren P., Hamann W. (2018), S. 44ff.

II Zielsetzung und Aufbau der Studie

Die Gesetzgebungen zur Scheinselbstständigkeit sowie zur Arbeitnehmerüberlassung sollen vor allem den Arbeitnehmerschutz im Niedriglohnsektor gewährleisten. Die bestehenden Gesetzgebungen sind wichtig, um Ausbeutung von Beschäftigten und die Umgehung des Mindestlohnes zu verhindern. Diese Gesetzgebungen haben jedoch auch Auswirkungen auf die Tätigkeit verschiedener Gruppen von hochqualifizierten Fachleuten, die ihre wissensintensiven Dienstleistungen Unternehmen anbieten und im Rahmen der Durchführung eng mit diesen Unternehmen zusammenarbeiten. Für diese Personen besteht kein Bedarf an Schutz im Sinne der betreffenden gesetzlichen Regelungen. Ihr Einsatz in den Unternehmen kann durch sie jedoch – als unbeabsichtigter Nebeneffekt – behindert werden, mit verschiedenen nachteiligen Folgen für die beauftragenden Unternehmen, die das Know-how der externen Berater für verschiedene Entwicklungsprozesse benötigen, sowie für die Branche der Berater selbst.

Die vom Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz in Auftrag gegebene Studie fokussiert sich daher ausschließlich auf den Einsatz solcher hochqualifizierten externen Dienstleister in Unternehmen und auf mögliche negative Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen zur Scheinselbstständigkeit sowie zur Arbeitnehmerüberlassung auf deren Tätigkeit. Die Tatsache, dass vor der Gesetzesreform der Arbeitnehmerüberlassung von 2017 in einer Empfehlung des Deutschen Bundestags ursprünglich eine Ausnahmeregelung für wissensintensive Dienstleistungen angedacht war (die jedoch nicht Eingang in die Gesetzesreform fand) belegt die Notwendigkeit dieser Untersuchung.⁶ Des Weiteren legt die Zunahme der Statusfeststellungsverfahren in den letzten 5 Jahren die Vermutung nahe, dass es auch in diesem Bereich trotz nahezu unveränderter Gesetzgebung einer näheren Untersuchung der Praktikabilität im Zusammenhang mit wissensintensiven Dienstleistungen bedarf.

Somit ist es Ziel dieser Studie, Indikatoren für mögliche negative Auswirkungen der Gesetzgebungen zur Arbeitnehmerüberlassung sowie zur Scheinselbstständigkeit (im abgegrenzten Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen) auf die Quantität und Qualität des Wissentransfers zwischen externen Experten und Kundenunternehmen zu identifizieren. Für den Fall, dass aus Sicht der Betroffenen negative Auswirkungen identifiziert werden können, sollen weiterhin mögliche Handlungsempfehlungen ermittelt werden.

⁶ Vgl. Deutscher Bundestag (2016), S. 14

III Methodisches Vorgehen

Die Untersuchung bestand aus zwei aufeinanderfolgenden Phasen: einer explorativen Vorstudie zur Ermittlung zentraler Fragestellungen und Thesen sowie der Hauptstudie, in der die standardisierte Befragung von drei Zielgruppen stattfand.

Explorative Vorstudie

Anhand von Interviews mit Experten aus den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Hessen wurde zunächst ermittelt, welche hauptsächlichen Herausforderungen und Auswirkungen sich aus den Gesetzgebungen zu Arbeitnehmerüberlassung und Scheinselbstständigkeit für wissensintensive Beratungsdienstleistungen ergeben. Es wurden hierzu acht semistrukturierte Interviews mit durchschnittlich 65 Minuten Dauer geführt. Gesprächspartner waren Fachleute mit langjähriger themenspezifischer Erfahrung aus Beratungs- und Projektmanagementdienstleistungsunternehmen, aus Großunternehmen, die externe wissensintensive Dienstleister beschäftigen, weiterhin selbständige wissensintensive Unternehmensdienstleister sowie Fachanwälte für Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Die Audioaufnahmen der Interviews wurden im Anschluss transkribiert und unter Verwendung eines Kodierungssystems inhaltlich ausgewertet.

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden bezüglich der Themen Scheinselbstständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung zentrale Thesen als Grundlage für die Ausarbeitung der Befragung aufgestellt.

Zum Thema Scheinselbstständigkeit:

- Die aktuelle Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit hat negative Auswirkungen auf die Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen externen Experten und Auftraggebern.
- Die durch die Rentenversicherung empfohlenen Kriterien zur Abgrenzung von Scheinselbstständigkeit sind bei wissensintensiven Dienstleistungen (z.B. aufgrund agiler Projektmanagement-Methoden) nicht immer einzuhalten.
- Die Nachfrage nach wissensintensiven Dienstleistungen, die durch Freelancer erbracht werden, ist in den letzten Jahren zurückgegangen.
- Unsicherheiten bezüglich der Beschäftigung wissensintensiver externer Dienstleister haben aufgrund der Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit bei den Unternehmen zugenommen.

- Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen (Unternehmen) versuchen sich durch die Einführung von Unternehmensstandards für die Zusammenarbeit mit Freelancern vor möglichen rechtlichen Konsequenzen im Fall von Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung zu schützen.

Zum Thema Arbeitnehmerüberlassung:

- Die aktuelle Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung hat negative Auswirkungen auf die Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen externen Experten und Auftraggebern.
- Seit der AÜG-Gesetzesreform von 2017 sind die administrativen Aufwendungen bei der Beauftragung von wissensintensiven Dienstleistern (wie z.B. Beratungsunternehmen, Projektmanagement-Dienstleistern, Qualifizierungsanbietern etc.) bei den Beauftragten wie bei den Auftraggebern gestiegen.
- Die Unsicherheit in Bezug auf die Inhalte und die Auswirkungen der Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung hat seit der Gesetzesreform von 2017 bei Auftraggebern zugenommen.
- Unternehmen, die wissensintensive Dienstleistungen beauftragen, setzen verstärkt auf eine Abwicklung von wissensintensiven Dienstleistungen über Arbeitnehmerüberlassung.
- Die flexible Arbeitszeitgestaltung bei wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen wird durch die AÜG-Reform von 2017 eingeschränkt.

Allgemein:

- Die Bewertung der Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen unterscheidet sich nach der Unternehmensgröße der Auftraggeber.
- Sowohl bei Auftragnehmern als auch bei Auftraggebern wissensintensiver Dienstleistungen für Unternehmen gibt es einen signifikanten Anteil Betroffener, der sich mit der aktuellen Gesetzgebung und ihren Konsequenzen nicht ausreichend auseinandersetzt.

Auf Basis der durch die Experteninterviews gewonnenen Erkenntnisse wurden drei Zielgruppen für die standardisierte Befragung definiert. Diese Zielgruppen unterscheiden sich grundsätzlich danach, ob es sich um Auftraggeber oder Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen handelt.

- Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen sind generell Unternehmen, die wissensintensive Dienstleistungen beauftragen. Geeignete Befragungsteilnehmer sind Führungskräfte aus den Bereichen Forschung & Entwicklung, Produktion und IT. In diesen Bereichen sind nach den Erkenntnissen der explorativen Vorstudie am häufigsten externe Dienstleister im Einsatz
- Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen beinhalten zwei unterschiedliche Gruppen:
 - zum einen handelt es sich um selbständige Anbieter der Dienstleistungen („Freelancer“),
 - zum anderen sind es Dienstleistungsunternehmen, die wissensintensive Dienstleistungen für andere Unternehmen erbringen (z.B. Beratungsunternehmen, Qualifizierungsanbieter, Projektmanagement-Dienstleister). Geeignete Befragungsteilnehmer sind hier Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung in diesem Bereich.

Im Anschluss an die explorative Vorstudie wurde für jede der drei Zielgruppen jeweils ein standardisierter Online-Fragebogen erstellt und durch Pre-Tests mit geeigneten Fachleuten aus Unternehmen validiert (siehe Anlage Fragebögen).

Standardisierte Befragung

Die Befragung wurde zwischen dem 15. Oktober und dem 30. Oktober 2018 online durchgeführt. Die Erhebung erfolgte in Zusammenarbeit mit den renommierten großen Panel-Dienstleistern Lightspeed Research, Research Now und Splendid, in deren B2B-Panels Führungskräfte und Professionals mit Interesse an thematisch auf ihre Berufstätigkeit bezogenen Befragungen registriert sind (Online Access Panel). Auf eine Erweiterung der Erhebung über Branchenverbände oder sonstige Interessensvertretungen wurde zugunsten einer möglichst objektiven Sicht auf die Befragungsinhalte bewusst verzichtet.

Vor Befragungsstart wurden geeignete Befragungsteilnehmer anhand definierter Auswahlkriterien aus den beteiligten Panels selektiert. Im Fall der Befragung der Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/ Freelancer“ konnten entsprechend tätige Personen über einen vorhandenen Filter „Freelancer“ selektiert werden. Befragungsteilnehmer für die Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/wissensintensive Dienst-

leistungsunternehmen“ konnten anhand der Kriterien Branche („Consulting or Project Management“) sowie Position (Führungskräfte: mindestens Senior Consultant, Team Lead, Abteilungsleiter oder vergleichbar) selektiert werden. Befragungsteilnehmer für die Zielgruppe „Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen“ konnten anhand der Kriterien Unternehmensbereich (Produktion, Forschung&Entwicklung und IT und Position (Führungskräfte: mindestens Senior Consultant, Team Lead, Abteilungsleiter oder vergleichbar) selektiert werden. Die Auswahl bezüglich des Unternehmensbereichs basierte auf Aussagen der in der explorativen Vorstudie befragten Experten, nach denen der Kontakt zu externen wissensintensiven Dienstleistern in diesen Bereichen am häufigsten und engsten ist.

Die Online-Fragebögen wurden den auf diese Weise eingegrenzten Zielgruppen über die beteiligten Panelanbieter zur Verfügung gestellt. Die Zielgruppe „Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen“ wurde sowohl zur Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit als auch zur Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung befragt. Die Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/ wissensintensive Dienstleistungsunternehmen“ wurde ausschließlich zur Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung und die Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/ Freelancer“ ausschließlich zur Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit befragt.

Zu Beginn der Befragung wurden „Screening-Fragen“ gestellt, um Personen, die nicht der Zielgruppendefinition entsprechen, auszufiltern, insofern dies nicht bereits durch die Selektion anhand der in den Panels zur Verfügung stehenden Kriterien möglich war. In der Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/ Freelancer“ wurden nur Personen zugelassen, die aus den letzten 10 Jahren Erfahrungen als hauptberufliche Freelancer im Bereich wissensintensive Dienstleistungen (z.B. durch Beratung, Qualifizierung, Programmierung etc.) haben. Freelancer, die nur nebenberuflich tätig sind, wurden nicht zugelassen. In der Zielgruppe „Auftragnehmer wissensintensiver Dienstleistungen/ wissensintensive Dienstleistungsunternehmen“ wurden nur Führungskräfte von Unternehmen zugelassen, die wissensintensive Dienstleistungen im Rahmen eines Werkvertrages oder über Arbeitnehmerüberlassung für Auftraggeber erbringen (z.B. in Form von Beratungsdienstleistungen, Qualifizierungsdienstleistungen oder ähnlichem). Nicht zugelassen waren Führungskräfte von Unternehmen, bei denen wissensintensive Dienstleistungen für andere Unternehmen im Rahmen eines Werkvertrages oder über Arbeitnehmerüberlassung nicht zum Kerngeschäft gehören. In der Zielgruppe „Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen“ wurden nur Führungskräfte von Unternehmen zugelassen, die mit der Zusammenarbeit mit unternehmensexternen Experten (z.B. mit freien Mitarbeitern, Strategieberatungen, SAP-Beratungen, anderen Bera-

tungsunternehmen, Qualifizierungsanbietern oder ähnlichen) bereits Erfahrungen gesammelt haben (siehe Anhang „Fragebögen“).

Nach Beendigung der Datenerhebung erfolgte ein Data-Cleaning-Schritt, um die Stichproben um wenige Fälle mit schlechter Qualität (Speeder, Straightliner) zu bereinigen. Im Ergebnis resultierte eine gültige Stichprobe von insgesamt $n=638$ Fällen, wovon $n=323$ Fälle auf Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen, $n=125$ Fälle auf wissensintensive Dienstleistungsunternehmen und $n=190$ auf Freelancer entfielen. Diese Datensätze wurden daraufhin mit der Software IBM SPSS Statistics 24 ausgewertet.

Die Studie erhebt keinen Anspruch auf uneingeschränkte Verallgemeinerbarkeit auf die Grundgesamtheiten der Befragungszielgruppen. Zum einen können die als Erhebungspartner ausgewählten Panels aufgrund der Selbstselektion ihrer Teilnehmer diese Grundgesamtheiten nicht exakt abbilden. Zum anderen wurde in der Erhebung auf eine Quotierung nach bestimmten Kriterien verzichtet, da die Verteilungseigenschaften der Zielgruppen in der Grundgesamtheit generell nicht bekannt sind und zum anderen eine größtmögliche Stichprobe angestrebt wurde. Vielmehr beinhalten die Stichproben typische Vertreter der jeweiligen Grundgesamtheiten, sodass die Studienergebnisse eine Annäherung an generelle Beurteilungsmuster in einem spezifischen Dienstleistungsbereich, der nur einen hochqualifizierten Teil der durch die Gesetzgebung betroffenen Personen und Unternehmen darstellt, ermöglichen.

IV Allgemeine Informationen

4.1 Branchenstruktur der teilnehmenden Unternehmen

In der folgenden Abbildung ist die Branchenstruktur der teilnehmenden Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen dargestellt:

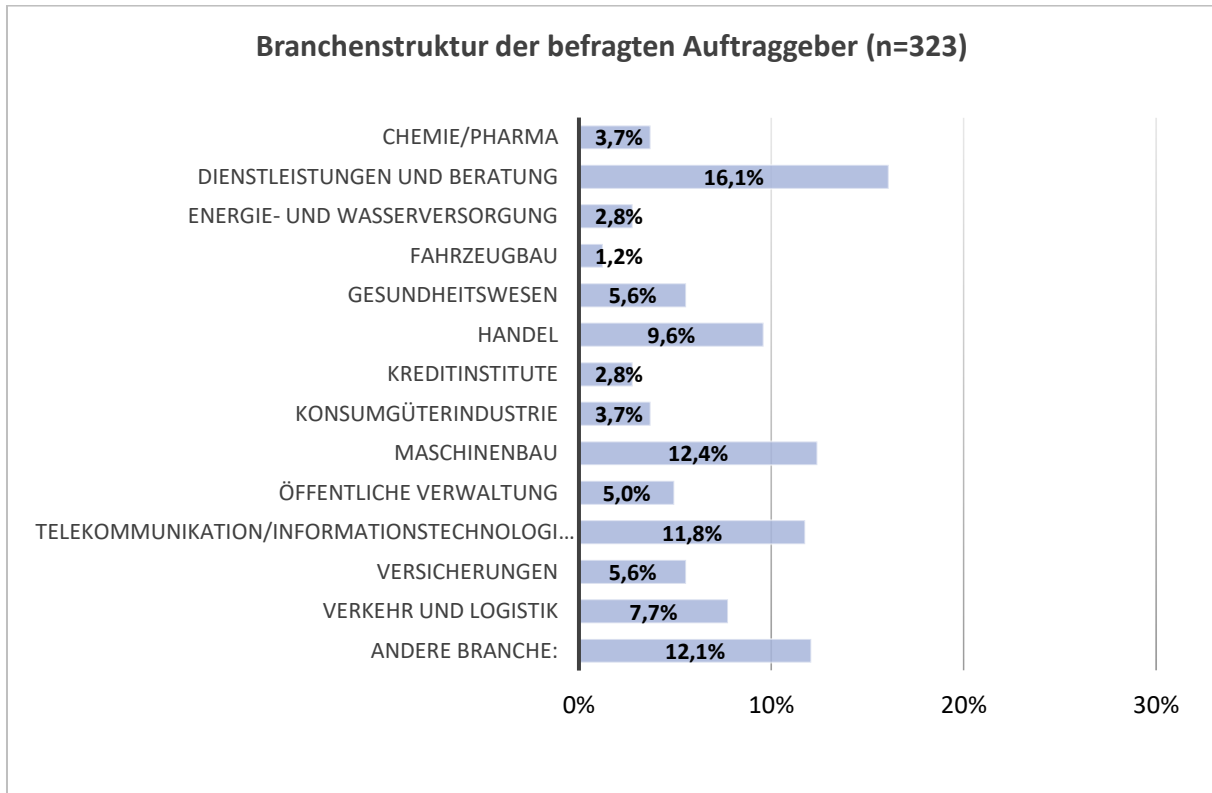


Abbildung 1: Branchenstruktur der befragten Auftraggeber (Quelle: Eigene Darstellung)

Bei Betrachtung der Verteilung ist eine hohe Anzahl an Teilnehmern aus den Branchen „Dienstleistungen und Beratung“, „Maschinenbau“, „Handel“, und „Telekommunikation/IT“ festzustellen. Unternehmen aus den Bereichen „Konsumgüterindustrie“, „Fahrzeugbau“, „Energie- und Wasserversorgung“, „Chemie/Pharma“ und „Kreditinstitute“ sind hingegen weniger vertreten. Dass relativ viele der befragten Auftraggeber selbst aus dem Dienstleistungssektor kommen, kann diverse Ursachen haben. Auf der einen Seite vergeben Dienstleistungsunternehmen selbstverständlich auch wissensintensive Aufträge an externe Experten. Auf der anderen Seite ist die Branchenbezeichnung „Dienstleistungen & Beratungen“ auch relativ allgemein gehalten. Die hohe Anzahl könnte jedoch auch durch eine starke Motivation der befragten Unternehmen dieser Branche zur Teilnahme im Rahmen der Panel-Befragung erklärt werden.

4.2 Mitarbeiteranzahl und Umsatz der teilnehmenden Unternehmen

Die Unternehmensgrößen nach Mitarbeiterzahlen der teilnehmenden Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

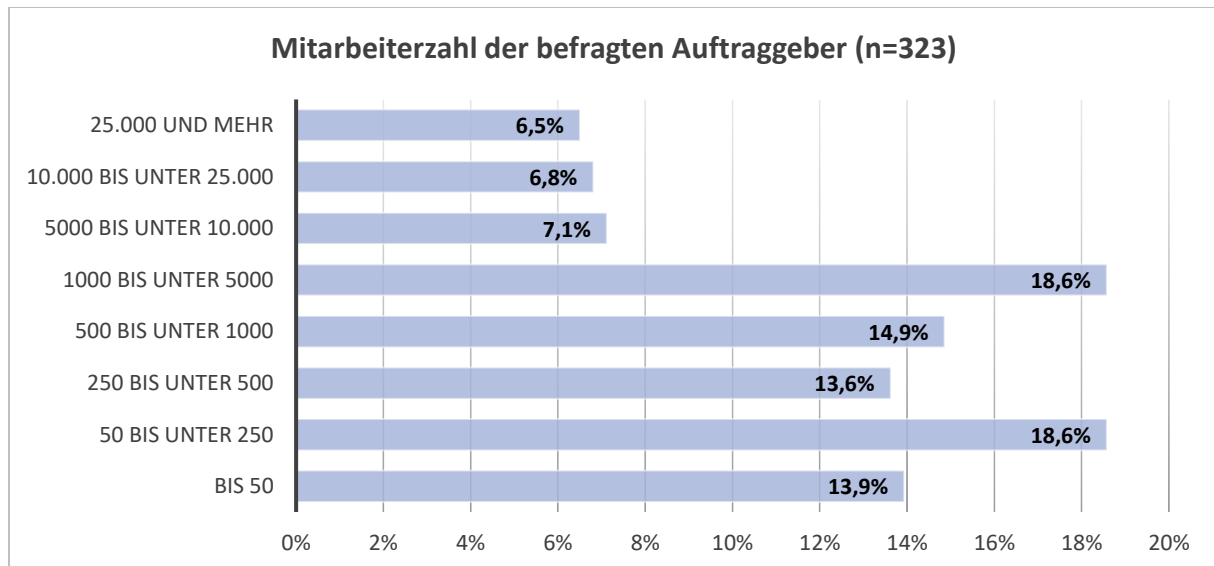


Abbildung 2: Mitarbeiterzahl der befragten Auftraggeber (Quelle: Eigene Darstellung)

Mehr als die Hälfte der Befragten aus der Zielgruppe „Auftraggeber“ sind in Unternehmen tätig, die unter 1000 Mitarbeiter beschäftigen. Knapp 19 Prozent der Befragten gab an, in einem Unternehmen mit 1000 bis unter 5000 Mitarbeiter beschäftigt zu sein. Die übrigen Befragten verteilen sich relativ gleichmäßig auf die Unternehmensgrößen 5000- unter 10.000, 10.000- unter 25.000 und >25.000 Mitarbeiter mit jeweils ca. 7%.

Bei der Zielgruppe der „wissensintensive Dienstleistungsunternehmen“ gaben über 80% der Teilnehmer an, in einem Unternehmen mit weniger als 5000 Mitarbeiter beschäftigt zu sein. Ca. 10% der Befragten sind in einem Unternehmen mit 5000 bis unter 25.000 Mitarbeiter beschäftigt und lediglich 7% der Befragten sind in einem Dienstleistungsunternehmen mit mehr als 25.000 Mitarbeitern beschäftigt.

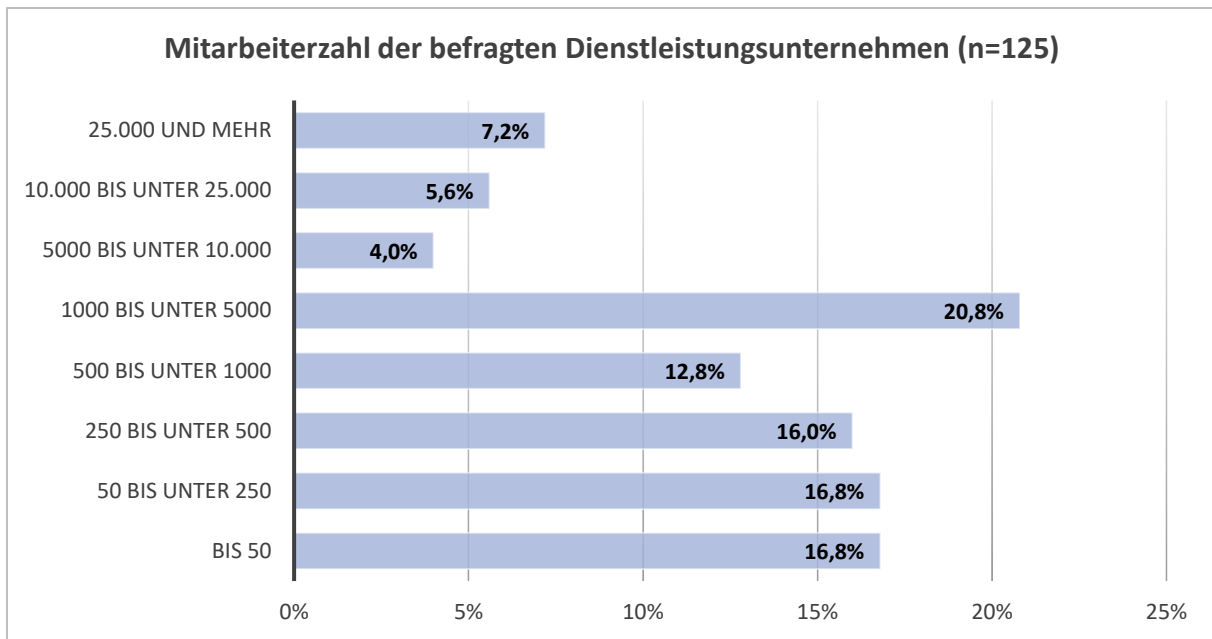


Abbildung 3: Mitarbeiterzahl der befragten Dienstleistungsunternehmen (Quelle: Eigene Darstellung)

Die Umsätze der jeweiligen befragten Unternehmen sind in den Abbildungen 4 und 5 dargestellt. Hierbei zeigt sich in beiden Zielgruppen eine relativ gleichmäßige Verteilung auf die jeweiligen Umsatzsparten.

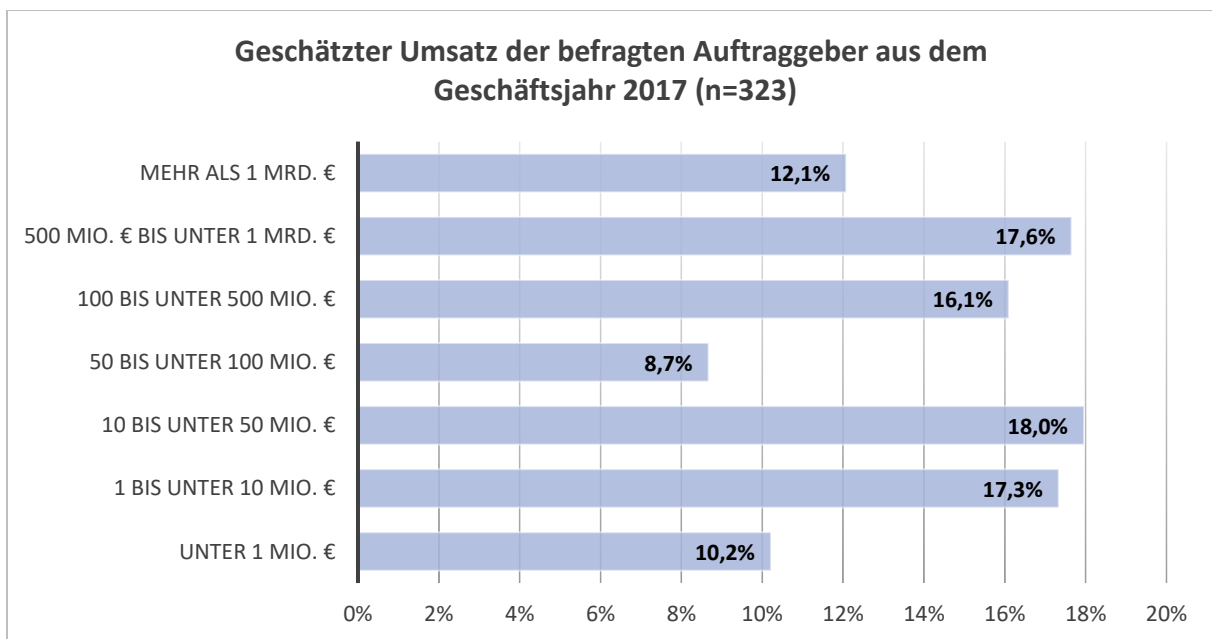


Abbildung 4: Geschätzter Umsatz der befragten Auftraggeber (Quelle: Eigene Darstellung)

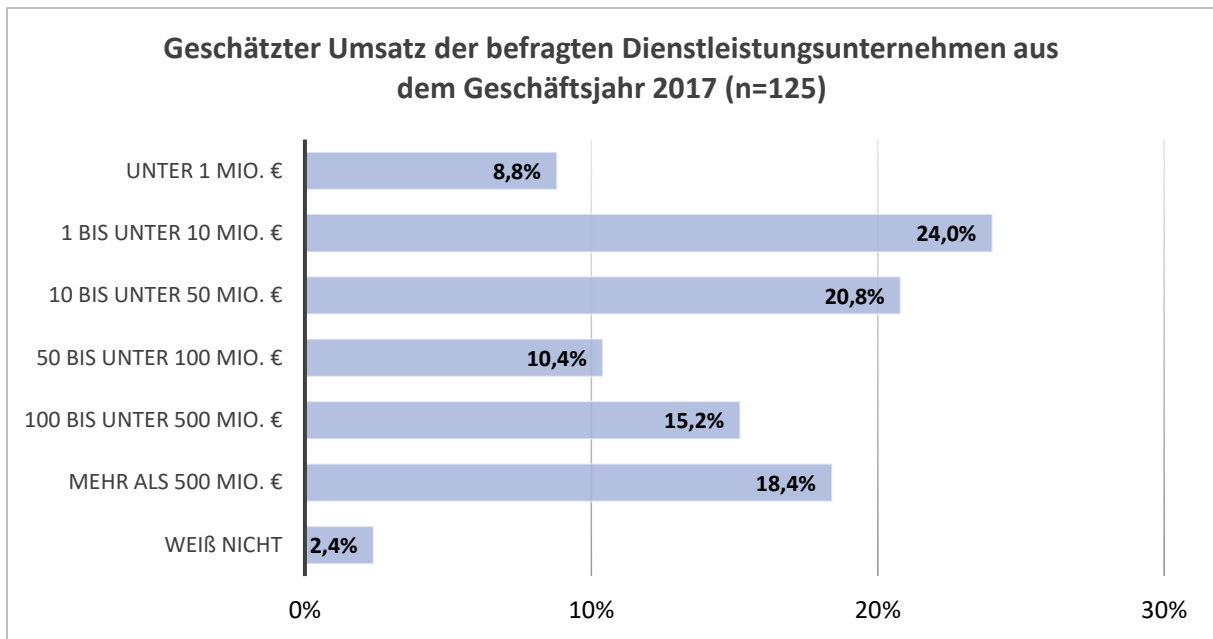


Abbildung 5: Umsatz der befragten Dienstleistungsunternehmen (Quelle: Eigene Darstellung)

V Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der Studie gezeigt und mögliche Handlungsempfehlungen dargestellt.

5.1 Zentrale Ergebnisse

5.1.1 Scheinselbstständigkeit

Scheinselbstständigkeit:

Mehr als die Hälfte der befragten Freelancer (53,5%) und der befragten Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen (70,5%) haben in der Befragung angegeben, dass Änderungen der bestehenden Gesetzgebung notwendig sind. Vor allem der durchaus hohe Wert von 70,5% bei der Zielgruppe Auftraggeber zeigt, dass laut den Befragten Handlungsbedarf besteht. Wieso die Befragten Anpassungsbedarfe sehen, lässt sich durch einen Abgleich der zu Beginn aufgestellten Thesen feststellen.

Die Nachfrage nach wissensintensiven Dienstleistungen, die durch Freelancer erbracht werden, ist in den letzten Jahren zurückgegangen.

Laut eines erheblichen Anteils der Befragten ist die generelle Nachfrage nach wissensintensiven Dienstleistungen, die durch Freelancer erbracht werden, zurückgegangen. So stimmte jeder dritte Freelancer der Aussage zu, dass die Anzahl an ausgeschriebenen Aufträgen zurückgegangen ist und Auftraggeber die Anzahl an eingesetzten Freelancern reduzieren. Ca. 30% der Freelancer gaben an, dass Auftraggeber sogar voll und ganz auf den Einsatz von Freelancern verzichten, um rechtliche Konsequenzen aus der Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit zu vermeiden. Ein noch deutlicheres Bild zeichnet sich hinsichtlich dieser These bei Betrachtung der Auftraggeber-Ergebnisse an. So stimmten 44,5% der befragten Auftraggeber zu, die Anzahl an eingesetzten Freelancer bewusst aufgrund der aktuellen Gesetzgebung zu reduzieren. Fast ein Drittel der befragten Auftraggeber gab an, dass ihr Unternehmen voll und ganz auf den Einsatz von Freelancern verzichtet. Der Aussage, dass die aktuelle Gesetzeslage den Einsatz von Freelancern erschwert, stimmten ca. 52% der befragten Auftraggeber zu.

Die durch die Rentenversicherung empfohlenen Kriterien zur Abgrenzung von Scheinselbstständigkeit sind bei wissensintensiven Dienstleistungen (z.B. aufgrund agiler Projektmanagement-Methoden) nicht immer einzuhalten.

Diese These wird zum Teil durch die Befragungsergebnisse gestützt. Bei den Kriterien „Arbeitszeit“, „Arbeitsort“ und „Kommunikation“ sind ca. 20%, ca. 28% und ca. 32% der befragten Freelancer der Ansicht, dass diese bei ihrem wissensintensiven Dienstleistungsportfolio nur schwierig einzuhalten sind. Die Auftraggeber bewerteten diese These eindeutiger. So stimmten ca. 54% der Teilnehmer der Aussage zu, dass die empfohlenen Kriterien bei wissensintensiven Dienstleistungen nur schwierig einzuhalten sind.

Vor allem wird die These jedoch bei Betrachtung der durch die Befragten bewerteten Handlungsoptionen relevant. So hielten ca. 80% der Freelancer und 82% der Auftraggeber die Aktualisierung der Prüfungsinhalte (also auch die Kriterien zur Abgrenzung von Scheinselbstständigkeit) bei Statusfeststellungsverfahren als geeignete Anpassungsmaßnahme der bestehenden Gesetzgebung. Im Allgemeinen bewerteten die Teilnehmer die Schaffung einer transparenten Prüfungssituation bei Statusfeststellungsverfahren (ca. 73% der Freelancer, ca. 85% der Auftraggeber) und die Anerkennung von alternativen Altersvorsorgemethoden in solchen Verfahren als geeignete Anpassung (85% der Freelancer, 74% der Auftraggeber). Erweitert man die These nun von den Änderungsbedarfen bei den Kriterien zur Scheinselbstständigkeit auf Änderungsbedarfe bei der gesamten Prüfungssituation der Scheinselbstständigkeit durch die Deutsche Rentenversicherung, so wird die These durch die Befragungsergebnisse durchaus gestützt.

Unsicherheiten bezüglich der Beschäftigung wissensintensiver externer Dienstleister haben aufgrund der Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit bei den Unternehmen zugenommen.

Diese These wird durch die Antworten einer Mehrheit der befragten Auftraggeber gestützt. So sind mehr als die Hälfte (ca. 56%) der befragten Teilnehmer aus der Zielgruppe der Auftraggeber der Meinung, dass die Unsicherheit in Bezug auf die Rechtslage und deren Konsequenzen zugenommen haben. Nur ca. 12% der befragten Teilnehmer stimmten der Aussage nicht zu. Ca. 27% antworteten mit „teils-teils“. Obwohl die Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit seit mehreren Jahren relativ konstant geblieben ist, hat sich eine nicht unerhebliche Anzahl an Auftraggebern erst nach dem Jahr 2017 (ca. 28%) das erste Mal über die Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit informiert. 41% der befragten Auftraggeber gaben an, sich in den Jahren 2009 - vor 2017 das erste Mal mit der Gesetzgebung auseinandergesetzt zu haben. Diese Bewertungen passen zu der bereits erläuterten zunehmenden Prüfungsdynamik und der angenommenen Zunahme der Unsicherheit.

Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen (Unternehmen) versuchen sich durch die Einführung von Unternehmensstandards für die Zusammenarbeit mit Freelancern vor möglichen rechtlichen Konsequenzen im Fall von Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung zu schützen.

Ca. 66% der befragten Auftraggeber gaben an, Unternehmensstandards für die Zusammenarbeit mit Freelancern zu besitzen. Diese Unternehmensstandards führen häufig dazu, dass Auftraggeber den Einsatz von externen Experten beschränken. 47% der befragten Auftraggeber sehen in ihren Unternehmensstandards eine Begrenzung der Anzahl an eingesetzten Freelancern vor, 45% eine begrenzte Stundenanzahl je eingesetztem Freelancer.

Die Bewertung der Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen unterscheidet sich nach der Unternehmensgröße der Auftraggeber.

Diese These wird durch die Befragungsergebnisse nicht ausreichend gestützt. Es konnten keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten bei Auftraggebern unterschiedlicher Unternehmensgrößen festgestellt werden.

Sowohl bei Auftragnehmern als auch bei Auftraggebern wissensintensiver Dienstleistungen für Unternehmen gibt es einen signifikanten Anteil Betroffener, der sich mit der aktuellen Gesetzgebung und ihren Konsequenzen nicht ausreichend auseinandersetzt.

Diese These wird durch die Befragungsergebnisse weitestgehend gestützt. So stimmten ca. 42% der befragten Freelancer zu, dass andere Freelancer sich überhaupt nicht mit der Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit auseinandersetzen. 50% der befragten Freelancer stimmten der Aussage zu, dass „Freelancer nach anderen Möglichkeiten suchen, um mit der aktuellen Gesetzgebung ohne große Aufwendungen weiterhin als Freelancer arbeiten zu können“. Bezüglich ihrer Auftraggeber stimmten fast 36% der Freelancer zu, dass diese sich überhaupt nicht mit der Scheinselbstständigkeitsthematik auseinandersetzen. 52% der befragten Freelancer stimmten zu, dass Auftraggeber nach anderen Wegen suchen, um mit der aktuellen Gesetzgebung praktikabel weiterhin Freelancer zu beschäftigen. Die Auftraggeber selbst stimmten vor allem der Aussage zu, dass nach anderen Möglichkeiten gesucht wird, um mit der aktuellen Gesetzgebung praktikabel weiterhin Freelancer zu beschäftigen (ca. 52%). Der Aussa-

ge, dass sich einige Kunden von Freelancern überhaupt nicht mit der Scheinselbstständigkeitsthematik auseinandersetzen, stimmten fast 40% der befragten Auftraggeber zu.

Die aktuelle Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit hat negative Auswirkungen auf die Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen externen Experten und Auftraggebern.

Die Befragung beinhaltete eine Reihe von Indikatoren, die auf mögliche negative Auswirkungen im Sinne der These hinweisen. Beispielsweise gaben mehr als 30% der befragten Freelancer an, dass ihr Einkommen durch die Gesetzeslage in den letzten Jahren gesunken ist.

Die Reduzierung der Zusammenarbeit mit Freelancern durch die Auftraggeberunternehmen, beziehungsweise ein vollständiger Verzicht sind zudem auch Indikatoren für mögliche negative Auswirkungen auf die Innovationskraft von Unternehmen. So gaben knapp 50% der befragten Auftraggeber an, dass sie durch die Reduzierung bzw. den Verzicht auf die Zusammenarbeit mit Freelancern weniger Know-How für wissensintensive Prozesse oder Projekte zur Verfügung haben. Ebenfalls gaben knapp 50% an, dass durch die Reduzierung bzw. den Verzicht auf die Zusammenarbeit wissensintensive Projekte verzögert wurden. Auf die Frage, ob wissensintensive Projekte durch die Reduzierung bzw. den Verzicht auf die Zusammenarbeit ins Ausland verlagert wurden, gaben ca. 44% der Befragten ihre Zustimmung an. Dass 50% der befragten Auftraggeber zustimmten, dass durch die Reduzierung der eingesetzten Freelancer Know-How zur Vorbereitung auf digitale Trends fehlt, ist ebenso als ein Indikator für negative Auswirkungen auf die Innovationskraft anzusehen.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse der Freelancer-Befragung bzgl. möglicher negativer Auswirkungen auf die Qualität des Wissenstransfers lassen sich ähnliche Tendenzen feststellen. So waren ca. 65% der befragten Freelancer der Meinung, dass den Auftraggeberunternehmen durch Reduzierung bzw. den Verzicht auf die Zusammenarbeit mit Freelancern weniger Know-How für wissensintensive Prozesse oder Projekte zur Verfügung steht. Ebenso kommt es laut den Freelancern zu den folgenden Auswirkungen (%-Anteil stimme eher/voll und ganz zu):

- Verzögerung von wissensintensiven Projekten (64%)
- Verlagerung von wissensintensiven Projekten ins Ausland (ca. 50%)
- Fehlen von Know-How zur Vorbereitung auf digitale Trends (ca. 67%).

Die Befragungsergebnisse beinhalten somit eine Reihe empirischer Hinweise auf eine eingeschränkte Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen Freelancern und Auftraggeberunternehmen, woraus wiederum negative Effekte auf die Wirtschaftsleistung und die Innovationskraft der Unternehmen entstehen können. In Bezug auf eine Übertragbarkeit auf die zugrundeliegende Grundgesamtheit und bezüglich einer Überprüfung der kausalen Zusammenhänge besteht weiterer Forschungsbedarf.

5.1.2 Arbeitnehmerüberlassung

Auch bei dem Themenfeld Arbeitnehmerüberlassung sind mehr als die Hälfte der Teilnehmer aus den Befragungsgruppen Auftraggeber (ca. 66%) und Dienstleistungsunternehmen (60%) der Meinung, dass Änderungen der bestehenden Gesetzgebung notwendig sind. Zur genaueren Ursachenidentifizierung werden die Ergebnisse mit den zu Beginn aufgestellten Thesen abgeglichen.

Seit der AÜG-Gesetzesreform von 2017 sind die administrativen Aufwendungen bei der Beauftragung von wissensintensiven Dienstleistern (wie z.B. Beratungsunternehmen, Projektmanagement-Dienstleistern, Qualifizierungsanbietern etc.) bei den Beauftragten wie bei den Auftraggebern gestiegen.

Ca. 65% der befragten Dienstleistungsunternehmen stimmten der Aussage zu, dass die administrativen Aufwendungen durch die AÜG-Reform zugenommen haben. Auch die Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen stimmten einer Zunahme der administrativen Aufwendungen im Projektgeschäft durch die AÜG-Reform mit ca. 64% zu. Die These wird demnach durch die Befragungsergebnisse gestützt.

Die Unsicherheit in Bezug auf die Inhalte und die Auswirkungen der Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung hat seit der Gesetzesreform von 2017 bei Auftraggebern zugenommen.

Der Aussage, dass die Unsicherheit bei der Beauftragung externer Experten durch die AÜG-Reform zugenommen hat, stimmte die Mehrheit der befragten Auftraggeber (ca. 55%) zu. Durch diese Unsicherheit resultieren laut 79% der Befragten negative Auswirkungen in Bezug auf die Erreichung der Abteilungs-/Bereichsziele. Für die befragten Auftraggeber von wissensintensiven Dienstleistungen wird die These demnach gestützt.

Unternehmen, die wissensintensive Dienstleistungen beauftragen, setzen verstärkt auf eine Abwicklung von wissensintensiven Dienstleistungen über Arbeitnehmerüberlassung.

Bei Entwicklung dieser These wurde angenommen, dass einige Auftraggeber zur Vermeidung von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung bei wissensintensiven Dienstleistungen externe Experten verstärkt oder ausschließlich über Arbeitnehmerüberlassung beauftragen. Die Hälfte der befragten Dienstleistungsunternehmen stimmte der Aussage zu, dass die Anzahl an Projekten über Arbeitnehmerüberlassung durch die Gesetzesreform von 2017 zugenommen und die Anzahl an Projekten im Rahmen eines Werkvertrages abgenommen hat. Daraus resultieren bei mehr als 70% der Befragten (bei denen die Anzahl an AÜ-Projekten zunimmt und die Anzahl an Werkverträgen abnimmt) negative Konsequenzen in Bezug auf die Unternehmenszielerreichung. Ca. 47% der befragten Auftraggeberunternehmen stimmten zu, dass andere Unternehmen ihrer Branche wissensintensive Dienstleistungen ausschließlich über Arbeitnehmerüberlassung abwickeln und ca. 57% stimmten zu, dass andere Unternehmen Dienstleistungsangebote nur nach genauer Prüfung des Sachverhaltes entweder über Arbeitnehmerüberlassung oder Werkverträge abwickeln. Die These, dass Kundenunternehmen verstärkt auf eine Abwicklung von wissensintensiven Dienstleistungen über Arbeitnehmerüberlassung setzen, wird daher weitestgehend durch die Befragungsergebnisse gestützt.

Die flexible Arbeitszeitgestaltung bei wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen wird durch die AÜG-Reform von 2017 eingeschränkt.

60% der befragten Dienstleistungsunternehmen stimmten der Aussage zu, dass die flexible Arbeitszeitgestaltung für die eigenen Mitarbeiter durch die AÜG-Reform von 2017 eingeschränkt wird. Schließlich sind überlassene Mitarbeiter an die Arbeitszeit- oder Arbeitsortbestimmungen des Auftraggebers gebunden. Die Teilnehmer wurden auch zu den Auswirkungen von Anpassungen im Vertragswesen des Personalmanagements befragt. Hier gaben ca. 39% der Befragten mit verändertem Vertragswesen an, dass Mitarbeiter bereits das eigene Unternehmen verlassen haben, da sie nicht in der Arbeitnehmerüberlassung arbeiten wollten. Ein Zusammenhang zwischen den beiden Faktoren liegt relativ nahe, wurde jedoch nicht explizit abgefragt. Grundsätzlich stützen die Befragungsergebnisse die anfangs aufgestellte These.

Die Bewertung der Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebungen unterscheidet sich nach der Unternehmensgröße der Auftraggeber.

Die Auswirkungen der AÜG-Reform von 2017 werden von kleineren und größeren Unternehmen ähnlich bewertet. Es konnten keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten bei Auftraggebern unterschiedlicher Unternehmensgrößen festgestellt werden.

Sowohl bei Auftragnehmern als auch bei Auftraggebern wissensintensiver Dienstleistungen für Unternehmen gibt es einen signifikanten Anteil Betroffener, der sich mit der aktuellen Gesetzgebung und ihren Konsequenzen nicht ausreichend auseinandersetzt.

Die These, dass sich einige Betroffene überhaupt nicht mit der Gesetzesreform auseinandersetzen, wird durch die Befragungsergebnisse gestützt. So stimmten ca. 40% der befragten wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen zu, dass andere Anbieter wissensintensiver Dienstleistungen sich überhaupt nicht mit der Gesetzesreform auseinandersetzen. 35% der befragten Auftraggeber wissensintensiver Dienstleistungen stimmten der Aussage hinsichtlich anderer Unternehmen ihrer Branche zu. Außerdem stimmten ca. 55% der befragten Auftraggeber und ca. 60% der befragten Dienstleistungsunternehmen der Aussage, dass andere Unternehmen ihrer Branche nach Möglichkeiten zur weiteren Abwicklung wissensintensiver Dienstleistungen über Werkverträge suchen, zu.

Die aktuelle Gesetzgebung zur Arbeitnehmerüberlassung hat negative Auswirkungen auf die Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen externen Experten und Auftraggebern

Hinsichtlich der Quantität lassen sich Indikatoren für negative Auswirkungen im Umsatzrückgang einiger Dienstleistungsunternehmen (insgesamt 45% Zustimmung) und in dem gesetzbedingten Nachfragerückgang nach wissensintensiven Dienstleistungen (insgesamt 40% Zustimmung) identifizieren. Ebenso gab knapp die Hälfte der Dienstleistungsunternehmen an, durch die Gesetzesreform Schwierigkeiten bei der Projektakquise zu haben (52%). Auch die bereits dargestellte Thematik der Zunahme administrativer Aufwendungen in der Projektabwicklung, könnte unter Umständen negative Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung haben.

Bezüglich der Qualität des Wissenstransfers lassen sich vor allem negative Auswirkungen bezüglich des Projektmanagements in Arbeitnehmerüberlassungs-Aufträgen identifizieren. So stimmten 40% der Befragten der Aussage zu, dass die Beratungsqualität von Projekten, die

aufgrund der Gesetzesreform nun über Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden, abgenommen hat. Auch durch die Durchführung via Arbeitnehmerüberlassung bedingte Verzögerungen in Projekten (insgesamt 42% Zustimmung) als auch der Stopp solcher Projekte (insgesamt 37% Zustimmung) scheinen spürbare Auswirkungen der Gesetzesreform bei der Zielgruppe der Auftraggeber zu sein. Da auch der Wissenstransfer von spezialisierten Dienstleistungsunternehmen für viele Unternehmen eine wichtige Rolle spielt, könnten durch die aktuelle Gesetzeslage auch negative Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung und die Innovationskraft entstehen. Ein - in Bezug auf die Innovationskraft - wichtiger Punkt ist neben der Transferqualität im Allgemeinen auch die Auseinandersetzung mit digitalen Trends. Hier gaben ca. 40% der Befragten an, durch die AÜG-Reform von 2017 weniger Know-How zur Vorbereitung auf solche Trends zur Verfügung zu haben. In Bezug auf die Wirtschaftsleistung könnte ein Rückgang der Beratungsaufträge negative Auswirkungen haben.

5.2. Handlungsempfehlungen der befragten Teilnehmer

Dass ein erheblicher Anteil der Befragten Änderungen in den Bezug auf die Regelungen zur Scheinselbstständigkeit und zur Arbeitnehmerüberlassung für nötig hält, wurde bereits ausgeführt. Die Befragten hatten auch die Möglichkeit, Handlungsempfehlungen (z.B. zur Schaffung einer transparenteren Gesetzeslage, zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Wissenstransfer zwischen Auftraggeber und Experten etc.) zu bewerten und abzugeben. Die im Fragebogen vorgegebenen Handlungsempfehlungen wurden auf Basis der analysierten Quellen und der explorativen Vorstudie formuliert. Die Teilnehmer hatten zudem auch die Möglichkeit, eigene Vorschläge einzubringen. Im Folgenden sind nun noch einmal die als besonders geeignet bewerteten Handlungsempfehlungen der Teilnehmer dargestellt.

A. Scheinselbstständigkeit

- Einführen einer Gehaltsgrenze zur Abgrenzung wissensintensiver Dienstleistungen mit hoher erforderlicher Qualifikation von anderen Dienstleistungen

Freelancer: Ca. 42% Zustimmung (28,7%: eher gut geeignet, 12,9%:sehr gut geeignet)

Auftraggeber: Ca. 58% Zustimmung (36,9%:eher gut geeignet, 21,3%:sehr gut geeignet)

- Aktualisierung der Prüfungsinhalte bei Statusfeststellungsverfahren:

Freelancer: ca. 80% (46,5%: eher gut geeignet, 33,7%: sehr gut geeignet)

Auftraggeber: 82% (44,3%: eher gut geeignet, 37,7%: sehr gut geeignet)

- Anerkennung von alternativen Altersvorsorgemethoden in Statusfeststellungsverfahren:

Freelancer: ca. 85% (33,7%: eher gut geeignet, 51,5%: sehr gut geeignet)

Auftraggeber: ca. 74% (33,7%: eher gut geeignet, 40,2%: sehr gut geeignet)

- Schaffung einer transparenten Prüfungssituation bei Statusfeststellungsverfahren:

Freelancer: ca. 73% (45%: eher gut geeignet, 28%: sehr gut geeignet)

Auftraggeber: ca. 85% (45,9%: eher gut geeignet, 39,3%: sehr gut geeignet)

B. Arbeitnehmerüberlassung

Beim Thema Arbeitnehmerüberlassung bewerteten die Teilnehmer folgende mögliche Maßnahmen als geeignet, um negative Konsequenzen der Gesetzgebung zu verringern:

- Einführung einer Gehaltsgrenze zur Differenzierung von wissensintensiven Dienstleistungen

Wissensintensive Dienstleistungsunternehmen: 78% (38,7%: Eher gut geeignet, 29,3%: Sehr gut geeignet)

Auftraggeber: 65% (44,1%: Eher gut geeignet, 19,9%: Sehr gut geeignet)

- Ausschluss gewisser Berufsgruppen aus dem Geltungsbereich des AÜG

Wissensintensive Dienstleistungsunternehmen: 70,7% (48%: Eher gut geeignet, 22,7%: Sehr gut geeignet)

Auftraggeber: 73,9% (37,3%: Eher gut geeignet, 36,6%: Sehr gut geeignet)

- Starten einer Informationskampagne zur Reduzierung der Unsicherheit bei Auftraggebern

Wissensintensive Dienstleistungsunternehmen: 82,6% (37,3%: Eher gut geeignet, 45,3%: Sehr gut geeignet)

Auftraggeber: 80,1% (44,1%: Eher gut geeignet, 36%: Sehr gut geeignet)

Durch die Auswertung der Freitextoptionen konnten noch folgende durch die Befragten empfohlene Maßnahmen identifiziert werden:

- Abschaffung der Höchstüberlassungsdauer bei wissensintensiven Dienstleistungen
- Aufklärung über Arbeitnehmerüberlassung
- Ausnahme-Regelungen für Großprojekte, deren zeitlicher Rahmen unklar ist
- Je nach Betriebsgröße eine Abschaffung einer zeitliche Begrenzung (z. B. für Unternehmen mit Mitarbeiterzahl unter 500 Mitarbeiter ohne Begrenzung).

VI Fazit und Ausblick

Die vorliegende explorative Studie gibt wichtige Einblicke in die Wahrnehmung der Auswirkungen der Gesetzgebungen zur Scheinselbstständigkeit und zur Arbeitnehmerüberlassung von bestimmten Zielgruppen im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen. Die Relevanz des Themas belegt das Ergebnis, dass eine deutliche Mehrheit der Befragten in allen drei Zielgruppen angegeben hat, dass aus ihrer Sicht Anpassungen der Gesetzgebungen notwendig sind. Auffällige Aspekte in den Befragungsergebnissen sind hierbei u.a. ein sichtbarer Rückgang der Beauftragung externer Experten, eine zunehmende Rechtsunsicherheit bezüglich der Gesetzgebungen und die Identifikation von Indikatoren, die auf einen Rückgang der Quantität und Qualität des Wissenstransfers zwischen Experten und Auftraggeberunternehmen hinweisen. Auch ist bei einer Mehrheit der Befragten eine Steigerung des administrativen Aufwandes in wissensintensiven Projekten, die nun aufgrund der Gesetzesreform über Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden, zu verzeichnen.

Im Bereich der Scheinselbstständigkeit könnten negative Auswirkungen der aktuellen Gesetzgebung auf den durch Freelancer erbrachten Wissenstransfer vor allem dadurch beseitigt werden, indem die aktuelle Prüfungssituation in Statusfeststellungsverfahren hinterfragt wird. Die durch die Rentenversicherung empfohlenen Kriterien zur Scheinselbstständigkeit wurden seit mehr als 10 Jahren nicht umfangreich aktualisiert. Das Projektmanagement und der Einsatz von hochqualifizierten externen Dienstleistern haben sich jedoch inhaltlich stark verändert, z.B. hinsichtlich des stetigen Kommunikationsbedarfes zwischen Auftraggebern und Experten in modernen Projektmanagementmethoden oder durch einen intensiveren Auftragsumfang. Dadurch scheint es durchaus fragwürdig, ob die Gesetzgebung noch in ausreichend vielen Situationen der derzeitigen Arbeitswelt gerecht wird. Statusfeststellungsverfahren müssten transparenter gemacht werden, sodass Unternehmen die richtigen Standards festlegen und nicht wahllos z.B. die Anzahl an eingesetzten Experten reduzieren und sich hierdurch selbst schaden. Ebenso könnten alternative Altersvorsorgemethoden berücksichtigt werden oder die gesamte Auftragslage eines Freelancers statt der einzelne Fall geprüft werden. Wie auch eine aktuelle Allensbach-Untersuchung bezüglich Freelancer im IT-Umfeld zeigt, betreiben eine Vielzahl von Solo-Selbstständigen umfassend Altersvorsorge.⁷ Zur Reduktion von Unsicherheit vor allem bei Auftraggeberunternehmen müsste also die Prüfungssituation angepasst und transparent dargestellt sein.

⁷ Vgl. Allensbach (2018), S. 4

Inwiefern eine Gehaltsgrenze bei der Gesetzgebung zur Scheinselbstständigkeit sinnvoll und praktikabel ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend bewertet werden. Die möglichen Auswirkungen auf das Sozialversicherungssystem müssten durch Experten geprüft werden.

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung sollte vor allem auch an der Transparenz gearbeitet werden. Viele der Befragten wurden durch die Gesetzesreform von 2017 überrascht. So herrscht auch hier große Unsicherheit in der Beauftragung von externen Dienstleistern, sodass einige Unternehmen auf eine ausschließliche Abwicklung wissensintensiver Dienstleistungen über Arbeitnehmerüberlassung wechseln. Das dies sowohl negative Auswirkungen auf die Projektqualität als auch auf den einzelnen Mitarbeiter (z.B. hinsichtlich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung) hat, zeigt sich in den Ergebnissen der Studie mehrfach. Die Arbeitnehmerüberlassung scheint das falsche Modell für eine hochwertige Umsetzung wissensintensiver Dienstleistungen zu sein. Daher sollte dieser Bereich vor der Gesetzesreform eigentlich auch ursprünglich von der Gesetzgebung ausgenommen werden.

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung scheint eine Gehaltsgrenze nach Betrachtung der Ergebnisse durchaus praktikabel. So könnte man beispielsweise wissensintensive Projekte auf Basis eines Werkvertrages, bei denen ausschließlich hochqualifizierte Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und einem überdurchschnittlichen Stundenlohn eingesetzt sind, von der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung ausschließen oder zumindest die sogenannte Fallschirmlösung wieder einführen.

Letztendlich lässt sich sagen, dass die Teilnehmer der Studie definitiv Handlungsbedarf bei der Gesetzgebung sehen. Diese ist selbstverständlich für den Arbeitnehmerschutz im Niedriglohnsektor unerlässlich, für einen hochqualifizierten Dienstleistungsbereich scheint die aktuelle Gesetzgebung jedoch ein Hindernis darzustellen. Dieser Dienstleistungsbereich ist allerdings für die Innovationstätigkeit und Leistungserstellung vieler Unternehmen durch den Zufluss externen Wissens und Expertise von großer Bedeutung. Nicht zuletzt für die Sicherung der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts sollte die aktuelle Gesetzgebung in den Bereichen der Scheinselbstständigkeit und der Arbeitnehmerüberlassung überprüft werden.

Quellenverzeichnis

- Allensbach (2018) Solo-Selbstständige IT-Spezialisten, Einkommenssituation und Altersvorsorge, Berlin 2018
- Bundesagentur für Arbeit (2017) Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)Hinweise,
http://dahmen-personal.de/wp-content/uploads/2017/03/Fachliche_Weisung_BA_zum_AUEG2-003.pdf, aufgerufen am 15.11.2018
- Deutsche Rentenversicherung (o.J.) Deutsche Rentenversicherung
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/1_Lebenslagen/02_Start_ins_Berufsleben/03_Existenzgruender/05_woran_sie_echte_selbststaendigkeit_erkennen/woran_sie_echte_selbststaendigkeit_erkennen_node.html,
aufgerufen am 15.11.2018
- Deutscher Bundestag, 18 Wahlperiode (2017) Antwort der Bundesregierung: Drucksache 18/11799
Das Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung, 18.04.2017
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/119/1811982.pdf>, aufgerufen am 15.11.2018
- Deutscher Bundestag, 18 Wahlperiode (2016) Beschlussempfehlung und Bericht zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung– Drucksache 18/9232

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf>, aufgerufen am 15.11.2018

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016) Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Hinweise zur geplanten Neuregelung von Zeitarbeit und Werkverträgen, Berlin

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2015) Schein und Sein bei der Beauftragung von Externen, Düsseldorf
[http://www.ey.dk/Publication/vwLUAssets/EY-Studie-Scheinselbstaendigkeit-2015/\\$FILE/EY-Studie-Scheinselbstaendigkeit-2015.pdf](http://www.ey.dk/Publication/vwLUAssets/EY-Studie-Scheinselbstaendigkeit-2015/$FILE/EY-Studie-Scheinselbstaendigkeit-2015.pdf), aufgerufen am 15.11.2018

Hofmann J., Nøstdal R., Giordano D. (2014) Einsatz und Bedeutung externer Spezialisten, Hrsg. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart,
<https://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/images/leistungen/einsatz-und-bedeutung-externer-spezialisten.pdf>,
aufgerufen am 15.11.2018

Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (2016) Fragen und Antworten: Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., <http://www.led-gmbh.de/wp-content/uploads/2017/03/FAQ-zu-den-%C3%84nderungen.pdf>, aufgerufen am 15.11.2018

Keßler, H.; Winkelhofer, G. (2013) Projektmanagement: Leitfaden zur Steuerung und Führung von Projekten, Berlin und andere

- Kontist (o.J.) Stundensatz Berechnung für Freelancer
<https://kontist.com/posts/freelancer-stundensatz-berechnen>, aufgerufen am 15.11.2018
- Lünendonk & Hossenfelder GmbH Managementberatung in Deutschland, Hrsg. Lünendonk & Hossenfelder GmbH, (2018)
https://lunenendok-shop.de/out/pictures/0/lnendonk_studie_2018_managementberatung_vorschau_f180912_fl.pdf ,
https://lunenendok-shop.de/out/pictures/0/lue_listepi_managementberatung_2018_f170518_fl.pdf aufgerufen am 15.11.2018
- Schüren P., Hamann W. (2018) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, (Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht; Band 23) 5. Auflage, Leinen
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (2018) Innovationen in der deutschen Wirtschaft, Indikatorenbericht zur Innovationserhebung Mannheim
http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/mip/17/mip_2017.pdf, aufgerufen am 15.11.2018