

Q&A Session Webinar am 23.03.2023:

“Arbeitnehmerüberlassung – Erfolgsfaktor in Zeiten des Fachkräftemangels“



Q1. Kann der Kunde sich das VMS aussuchen? Kann man ANÜ und Freelancer gemeinsam mit einem MSP bzw. VMS abwickeln?

A: Der Kunde kann sich das VMS frei wählen. Wir beraten unsere Kunden im Hinblick auf das passende VMS. Wir haben Partnerschaften mit den gängigen VMS Anbietern und haben inhouse ein spezialisiertes Implementation Team, welches die Implementierung mit Ihnen aussteuert. Im Rahmen unserer VMS und MSP Services sind Sie in der Lage alle Vertragsarten abzubilden.

Q2. Kann man über die VMS Technologie auch ANÜ Einzelabrufe erstellen und evtl. versenden und die Höchstüberlassungsdauer tracken?

A: Ja. Ihre Bedarfe werden im VMS eingestellt und je nach Lieferantentstruktur an Ihre Supplier versendet. Sie können Einzel- oder auch Sammelbedarfe einstellen und versenden. HÜD und Equal Pay werden automatisch überwacht. Automatisierte Hinweise warnen die User vor einem möglichen Verstoß.

Q3. Wie hoch ist der Implementierungsaufwand eines VMS?

A: VMS Systeme sind modular und webbasiert. Die Implementierung kann in wenigen Monaten durchgeführt werden. Grundsätzlich muss gemeinsam mit dem Kunden der Zielprozess definiert und die notwendigen Daten müssen eingepflegt werden. Der größte Aufwand übernehmen hierbei der MSP und der VMS Anbieter.

Q4. Welche Kosten kommen durch ein MSP auf das Unternehmen zu?

A: Das Kostenmodell wird in der Regel individuell verhandelt. In der Praxis wird ein MSP Modell supplierfunded finanziert. Bedeutet: der MSP erhebt eine umsatzbezogene Fee, welche die Lieferanten zahlen.

Q5. Welche Vorteile sollte es für einen IT-Dienstleister geben, seine Mitarbeiter in ANÜ anzubieten? Aus Dienstleistersicht gibt es doch nur Nachteile.

A: Sicherlich ist es ein kaufmännisches Risiko, dessen der Dienstleister ausgesetzt ist. Die Frage stellt sich eher, wie es für Dienstleister kaufmännisch vorteilhaft gestaltet werden kann, wenn die Anzahl der Übernahmen überhandnimmt.

Es bietet sich zum Beispiel eine Deckelung an Übernahmen an oder auch eine vertragliche Übernahmegebühr. Darüber hinaus lohnt es immer das Gesamtpotential für den Dienstleister im Unternehmen, Abseits von ANÜ zu analysieren und aufzuzeigen. Abschließend lässt sich diese Frage ohne Bezug zu Skill und Einkaufsstrategie pauschal nicht beantworten. Gern können wir hierzu ein separates Gespräch anbieten.

Q6. Welche Art der Rechnung kann über einen automatisierten Abrechnungsprozess gestellt werden?

A: Das wird kundenindividuell in Abhängigkeit der Systemlandschaft betrachtet und ausgearbeitet. Von Einzelrechnung bis hin zu Sammel-Gutschriften sind diverse Formen denkbar.

Q7. Wie reagieren Sie, wenn Lieferanten den MSP verweigern?

A: Bisher konnten wir immer alle bestehenden Dienstleister von den Vorteilen eines MSP überzeugen. Eine klare Verweigerung haben wir ohnehin in den seltensten Fällen. Natürlich kann zu Beginn eine Unsicherheit entstehen, gerade bei kleineren Dienstleistern, für die die Zusammenarbeit mit einem MSP noch nicht gängige Praxis ist. Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, die Dienstleister frühzeitig während der Implementierung einzubinden und offen und regelmäßig zu kommunizieren.

Q8. Gibt es Erfahrungen mit Betriebsräten zu MSP (Bsp. blue collar ANÜ-Bedarf)?

A: Ja, wir haben viele Programme, bei denen der Betriebsrat involviert ist und wir z.B. auch die Vorbereitungen für die Anhörungen übernehmen. Die Betriebsräte werden frühzeitig eingebunden und auch deren Anforderungen erfasst. In der Regel schätzen diese Ansprechpartner die Transparenz, die sich durch einen MSP inkl. Vendor-Management-System ergeben.

Q9. Wodurch schafft es Hays schneller Arbeitnehmer zu finden und dann auch einzustellen als andere Unternehmen?

A: MSP werden durch Hays Talent Solutions GmbH als Outsourced Service Anbieter am Markt angeboten und implementiert.

Als Gesellschaft rekrutieren wir kein Personal, das an den Kunden überlassen wird. Wir administrieren die Prozesse rund um die Beschaffung von externem Personal. Sehr gern können wir den Kontakt zu unserer Schwestergesellschaft Hays Professional Solutions GmbH herstellen, die im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung Fach- und Führungskräfte rekrutiert.

Q10. 31 Mrd. €, wie hoch ist der prozentuale Anteil von ANÜ in Deutschland?

A: Hier zitieren wir gerne aus der genannten Studie: Seit mehr als 20 Jahren beobachtet Lünendonk den Markt für Zeitarbeit in Deutschland. Die jährlich erscheinende Lünendonk®-Studie bietet mit der umfassenden Befragung von Zeitarbeitsunternehmen und der Auswertung und Einordnung auf Basis langjähriger Marktexpertise eine wertvolle und valide Analyse des deutschen Marktes für Arbeitnehmerüberlassung. Die Studie richtet sich an Zeitarbeitsunternehmen, Marktbeobachtende, Wissenschaft, Verbände und Politik.

Das von Lünendonk berechnete Marktvolumen für Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland steigt 2021 um 14,0 Prozent auf 31,0 Milliarden Euro und erreicht damit nahezu das Niveau von 2019 (31,1 Mrd. €).

Q11. Der Ausführung von Fr. Bongard folgend zum skizzierten Kunden ist hier eher fertige Industrie Nutze von ANÜ. Wie ist Ihre Sicht auf Trends bezogen auf Business oder IT Consultants? Entwickelt sich hier ein Trend zu mehr ANÜ und wird der Beratermarkt damit mittelfristig beeinflusst? Einzelne Kunden verschärfen Richtlinien und forcieren ANÜ, andere handhaben teils weisungsgebundene Tätigkeiten weniger restriktiv und beauftragen gar Soloselbständige Consultants.

A: ANÜ wird auch für Business oder IT Skills genutzt. Hier kommt es ganz stark darauf an, inwiefern die Externen in Unternehmen eingebunden bzw. auch weisungsgebunden sind und man somit aus Gründen der Rechtskonformität auf ANÜ zurückgreifen muss.

Q12. Können Freelancer in ANÜ eingesetzt werden und welche Themen/Vertragsarten sind relevant für ANÜ. Dienstleistungs- und Werkverträge sind ja bei ANÜ außen vor.

A: Mir selbst ist keine eindeutige Regelung bekannt, dass Freelancer generell nicht auch parallel fest angestellt sein dürfen, zum Beispiel in einer anderen Tätigkeit in ANÜ. Unternehmen wie zum Beispiel

auch Hays beurteilen solch einen Einsatz unter Umständen in eigenen Compliancebewertungen anders. Rechtsverbindliche Auskünfte kann Ihnen hier nur ein Rechtsbeistand geben.

Q13. Kann man einen ANÜ-Mitarbeiter länger als 18 Monate einsetzen? Oder gibt es hier Probleme, wie bei einem Dienst-/Werksvertrag? Es geht um das Risiko der Scheinselbstständigkeit.

A: Unternehmen können von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer mithilfe einer Betriebsvereinbarung abweichen. Maximal jedoch bis 48 Monate. Das Thema der Scheinselbstständigkeit findet in der ANÜ keine Relevanz, da die Zeitarbeitskraft einen Arbeitsvertrag mit dem Personaldienstleister schließt und überlassen wird.

Q14. Wie ist die Ausgestaltung/ Vertragslage/ Operations anders zu gestalten zwischen einer klassischen "Spitzenabdeckung" vs. einem erfolgreichen Recruiting Kanal?

A: Unternehmen, die langfristige und dauerhaft ANÜ nutzen, verhandeln mit Ihren Dienstleistern oftmals Rahmenverträge oder eben einen MSP Vertrag. Bei kurzzeitigen ANÜ Einsatz ist dies in der Regel nicht notwendig. Je nach Motiv sollten die Lieferanten dementsprechend ausgewählt und zusammengestellt werden.

Q15. Was sind typische Staffing Zeiten (als vertraglicher Service Level), die von einem Anbieter gut erfüllt werden kann? Inwiefern lässt sich die Erfüllung nicht nur durch reines Vorhalten von Personal, sondern durch gute Prozesse erreichen?

A: Realistische Staffingzeiten sind abhängig von Regionen und von der Qualifikation. Daher ist es schwierig eine einzelne finale Aussage zu treffen.

Q16. Was sind für Ihre Arbeit Aufwandstreiber, die man als Kunde vermeiden sollte beim Aufsetzen/ Ausschreiben solch eines (MSP)Vertrages?

A: Ein wichtiges Element, um den anstehenden Changeprozess bereits im Vorfeld effizient zu gestalten ist, alle relevanten Stakeholder über die Einführung zu informieren und mit ihnen individuell gesprochen zu haben. Ebenso sollten die Dienstleister über die Einführung eines MSP kundenseitig informiert und abgeholt werden. Unsere Erfahrung zeigt, dass in Fällen, wo dies nicht umgesetzt wurde, sich der Changeprozess als komplizierter gestaltet. Ein guter MSP Anbieter plant diese Schritte mit Ihnen im Voraus und unterstützt sie bei der Umsetzung. Man kann es nicht deutlich genug sagen: Gutes Change Management ist für den Erfolg des Programmes elementar!
