

CODE OF CONDUCT

der Allianz für selbständige Wissensarbeit (ADESW) e.V.

A: EINFÜHRUNG

Präambel

Die nachfolgenden Leitlinien bilden die allgemeine Grundlage für die in der Allianz für selbständige Wissensarbeit (ADESW) e.V. (nachfolgend: ADESW) zusammengeschlossenen Mitgliedsunternehmen (Verbandsmitglieder). Der vorliegende Code of Conduct regelt den Bereich und die Modalitäten des Einsatzes von selbständigen Wissensarbeitern in Deutschland. Die Mitglieder der ADESW setzen sich aktiv dafür ein, dass die Regelungen des Code of Conduct auch von selbständigen Wissensarbeitern und auftraggebenden Kundenunternehmen als Orientierungs- und Wertungsrahmen anerkannt werden.

Über den Bundesverband

Die ADESW vereint als Bundesverband führende deutsche Personal- und Projektdienstleister für den Einsatz hochqualifizierter, selbständiger Wissensarbeiter im Rahmen von Projekten. Die Mitgliedsunternehmen beschäftigen intern mehr als 4.500 festangestellte Mitarbeiter. Der deutsche Branchenumsatz mit selbständigen Wissensarbeitern beträgt im Jahresdurchschnitt mehr als 15 Mrd. Euro. Im Jahresdurchschnitt besetzen die Allianz-Mitglieder gemeinsam mehr als 20.000 Projekte mit selbständigen Wissensarbeitern. Über 5.000 Kunden, darunter namhafte Dax-Unternehmen, zahlreiche KMU, Start-ups sowie Bundesbehörden und andere öffentliche Auftraggeber profitieren seit vielen Jahren von dieser Expertise.

Begriffsdefinitionen und Erläuterungen zum Verständnis

Unter selbständigen Wissensarbeitern verstehen wir hochqualifizierte (Solo-)Selbständige, die, wie z.B. in den Bereichen IT oder Ingenieurwesen seit langem üblich, ihr Wissen und ihre Erfahrungen projektbasiert den Kundenunternehmen zur Verfügung stellen. Gängige weitere Bezeichnungen für selbständige Wissensarbeiter sind z.B. Freelancer, Freiberufler, Berater etc. Diese werden häufig auch als „Solo-Selbständige“ bezeichnet. Der Einsatz von Wissensarbeitern beim Auftraggeber kann direkt oder in einem sog. „Drei-Parteien-Verhältnis“ über einen Personal- und Projektdienstleister erfolgen. Vertragsgrundlage zwischen den Parteien sind dabei regelmäßig Dienstverträge nach § 611 BGB oder Werkverträge nach § 631 BGB. Das Kundenunternehmen ist dabei der Auftraggeber des Dienstleisters. Der selbständige Wissensarbeiter erbringt (auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrages) seine Leistung als sog. Erfüllungsgehilfe des Personal- und Projektdienstleisters beim Kundenunternehmen. Der projektbasierte Einsatz der selbständigen Wissensarbeiter erfolgt temporär und mit dem Ziel, das Vorhaben/Projekt des Kundenunternehmens zügig zum Abschluss zu führen und dabei einen Wissenstransfer in das Kundenunternehmen zu erreichen.

Zielsetzungen und Aufgaben des Code of Conduct

Mit dem Code of Conduct will die ADESW für ihre Mitglieder einen ersten Branchenstandard für den projektbasierten Einsatz selbständiger Wissensarbeiter in Deutschland schaffen. Diese Leitlinien stellen dabei in Form einer Selbstverpflichtung eine Grundlage für die individuellen Maßnahmen der einzelnen Mitgliedsunternehmen dar. Die ADESW sieht es als ihre Aufgabe, alle Marktteilnehmer mit diesem Code of Conduct zu sensibilisieren und aufzuklären. Angestrebtes Ziel der ADESW ist es – auch über den Einflussbereich der ADESW hinaus – branchenweit einen regelkonformen Einsatz von selbständigen Wissensarbeitern durch Personal- und Projektdienstleister zu fördern und zu etablieren. Dabei genießt die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften für alle Mitgliedsunternehmen Priorität. Im Dialog mit der Politik, anderen Verbänden sowie relevanten Institutionen und Forschungseinrichtungen möchten wir das Einsatzmodell selbständiger Wissensarbeiter ganz im Sinne eines zukunftsfähigen Erwerbs- und Lebensmodells weiterentwickeln, so dass die deutsche Wirtschaft auch künftig von dieser Expertise und Flexibilität im Sinne einer modernen und lebendigen Projektwirtschaft profitieren kann.

B: LEITLINIEN, REGELN & SELBSTVERPFLICHTUNGEN

I. Eindeutiger Außenauftritt als Personal- und Projektdienstleister

Jedes Mitgliedsunternehmen stellt durch eine geeignete Unternehmenskommunikation sicher, dass der Außenauftritt in den Augen eines durchschnittlich aufgeklärten Dritten stets als Personal- und Projektdienstleister wahrgenommen wird. Zur Leistungserbringung beim Kundenunternehmen seitens des Personal- und Projektdienstleisters kommen überwiegend keine eigenen, festangestellten Mitarbeiter zum Einsatz, sondern selbständige Wissensarbeiter bzw. in bestimmten Fällen hochqualifizierte festangestellte Mitarbeiter von Partnerunternehmen; entweder im selbständigen Dienstleistungs¹- oder Werkvertragsverhältnis.

Diese Maßnahme dient auch zur Abgrenzung gegenüber anderen Geschäftsmodellen, wie denen eines klassischen Systemhauses, Beratungsunternehmens oder Ingenieurs-Dienstleisters, deren Geschäftsmodelle darauf basieren, überwiegend mit eigenen festangestellten Mitarbeitern Leistungen bei den Kundenunternehmen zu erbringen. Wesentlich ist hierbei vor allem die Gestaltung einer entsprechenden Transparenz des Beauftragungsverhältnisses.

II. Transparente und klare Vertragsgestaltung

Die jeweilige Vertragsgrundlage ist für alle Parteien besonders mit Blick auf die gewählte Einsatzart sowie das gewünschte Vertragsmodell transparent und klar ausgestaltet. Die Parteien gestalten die Vertragsgrundlage insbesondere mit Blick auf die gewählte Einsatzart sowie das gewünschte

¹ Dienstleistungsvertrag = Dienstvertrag

Der Begriff wird synonym zum besseren Verständnis des Dienstleistungsbegriffs verwendet. Der Dienstleistungsvertrag ist juristischer Natur nur ein Dienstvertrag.

Vertragsmodell klar und eindeutig. Der Vertrag ist dabei in seiner konkreten Ausgestaltung und den für den Projektalltag vorgesehenen Regelungen zur Leistungserbringung eindeutig als Dienstleistungs- oder Werkvertrag (nach § 611 bzw. § 631 BGB) ausgestaltet, der speziell für den Einsatz von selbständigen Wissensarbeitern konzipiert und geeignet ist. Bei der Vertragsgestaltung achten die Parteien insbesondere darauf, dass eine klare Abgrenzung zu den Vertragsformen Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerüberlassung zu erkennen ist. Eine faktische „Umdeklarierung“ von Selbständigen zu Zeitarbeitnehmern oder umgekehrt lehnen die Mitgliedsunternehmen ab.

III. Klare Trennung verschiedener Einsatz- und Vertragsformen

Jedes Mitgliedsunternehmen stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass eine strikte organisatorische oder gesellschaftsrechtliche Trennung zwischen den Einsatzformen Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG und dem Einsatz selbständiger Wissensarbeiter auf Basis von Dienstleistungsverträgen stattfindet. Eine Trennung ist dabei für einen durchschnittlich aufgeklärten Dritten zu erkennen und spiegelt sich beispielsweise auch in der organisatorischen Umsetzung, der Rekrutierung sowie im Außenauftritt eines Mitglieds wieder.

IV. Keine dauerhafte Substitution von Festangestellten

Die Intention aller Mitgliedsunternehmen ist zu keinem Zeitpunkt die dauerhafte Substitution von festangestellten Mitarbeitern bzw. die Verdrängung von festangestelltem Personal. Uns ist bewusst, dass nur die festangestellte Kernbelegschaft eines Unternehmens die Funktionsfähigkeit und den dauerhaften und nachhaltigen Fortbestand der Kundenunternehmen sichert. Die zeitlich begrenzte Beauftragung von selbständigen Wissensarbeitern ist hingegen ein notwendiges und berechtigtes Flexibilisierungsinstrument einer modernen Projektwirtschaft und in ihrem Charakter per se vorübergehend. Um eine dauerhafte Substitution von Festangestellten zu erkennen und proaktiv zu vermeiden, erfolgt regelmäßig eine Überprüfung der absolvierten Projektlaufzeiten durch den Personal- und Projektdienstleister. In Einzelfällen mit überdurchschnittlich langen Projektlaufzeiten, die jedoch in der Praxis bei komplexen und globalen Projekten auftreten können, sollte im Dialog zwischen dem Personal- und Projektdienstleister sowie dem Kundenunternehmen regelmäßig überprüft werden, dass der Projektcharakter des Einsatzes weiterhin vorhanden ist und der Einsatz vertragsgemäß erfolgt. Hierbei ist uns eine aktive Einbindung der auftraggebenden sowie auftragnehmenden Seite in die Klärung der Gestaltung der Projektzusammenarbeit wichtig.

V. Ausschließliche Beauftragung von freiwillig Selbständigen

Die von den Mitgliedsunternehmen beauftragten, selbständigen Wissensarbeiter treten in der Außendarstellung unternehmerisch auf und bieten ihre Leistungen für Dritte erkennbar am Markt an. Sie vermarkten ihre erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten proaktiv, verhandeln die Preise ihrer angebotenen Dienste/Dienstleistungen eigenständig, stehen mit anderen Wissensarbeitern im Wettbewerb und gehen dabei berufstypische unternehmerische Risiken ein. Bei einschlägigen Behörden und Institutionen sind sie als Selbständige gemeldet und fakturieren deshalb ihre Umsätze wie für Selbständige bzw. Unternehmer üblich unter Berücksichtigung der gesetzlichen Umsatzsteuer. Ausnahmen hiervon sind lediglich Neugründer bzw. Kleinunternehmer. Die Selbständigkeit erfolgt

dabei aus freien Stücken und ist grundsätzlich auf Dauer angelegt. Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, etwaige Bestrebungen von Kundenunternehmen, festangestellte Mitarbeiter zu selbständigen Wissensarbeitern „umwandeln“ zu wollen, nicht zu unterstützen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die identische Person nahtlos in unveränderter Position und Aufgabe, jedoch unter Wechsel des Einsatzmodells weiter zum Einsatz kommen soll.

VI. Selbstverpflichtung einer risikogerechten Vergütung

Die von den Mitgliedsunternehmen eingesetzten selbständigen Wissensarbeiter verstehen sich als Unternehmer, handeln erkennbar so und fordern deshalb für ihre Leistung eine entsprechende Vergütung. Die Vergütung wird für jeden Projekteinsatz individuell und unter Berücksichtigung der spezifischen Markt- und Wettbewerbssituation frei ausgehandelt. Dabei sind übliche unternehmerische Risiken wie z.B. auftragsfreie Zeiten bzw. der unerwartete Verlust eines Auftrages einkalkuliert und die Tragung aller Kosten – insbesondere auch für die Altersvorsorge und Krankenversicherung – möglich und berücksichtigt. Die risikogerechte Vergütung versetzt die Wissensarbeiter in die Lage, ausreichende Eigenvorsorge zu betreiben. Damit sieht die ADESW unternehmerisches Handeln als gegeben an und erkennt nach geltenden Maßstäben z.B. im Steuerrecht nachvollziehbar ein dauerhaft tragfähiges Geschäftsmodell des selbständigen Wissensarbeiters. Dass die Höhe der Vergütung – gerade mit Blick auf die Eigenvorsorge – eine bedeutende Rolle spielt, bestätigte jüngst auch das Bundessozialgericht (BSG) in seinem Urteil vom 31. März 2017 (B 12 R 7/15 R).²

VII. Konkrete und zutreffende Projekt- und Aufgabenbeschreibung

Zentrale Grundlage eines Einsatz- bzw. Projektvertrages ist eine ausreichend konkrete und zutreffende Projekt- bzw. Aufgabenbeschreibung. Dabei ist die vom selbständigen Wissensarbeiter zu erbringende Leistung für einen sachkundigen Dritten verständlich, schlüssig und klar zu definieren. Insbesondere wird ein Bezug zu einem Projekt/Vorhaben hergestellt und die Aufgaben werden im Wesentlichen beschrieben. Ändert sich – auch im Verlauf eines Einsatzes – die Projekt- und Aufgabenbeschreibung, so wird diese schnellstmöglich im Zuge eines Change-Management-Verfahrens im Einsatz- bzw. Projektvertrag angepasst. Jedes Mitgliedsunternehmen hält sich im Laufe des Einsatzes eines selbständigen Wissensarbeiters informiert, um verändernde Leistungsanforderungen frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig reagieren zu können. Hierbei suchen die Mitgliedsunternehmen aktiv die Kooperation mit Kunden und selbständigen Wissensarbeitern, um individuelle Prozesse zu gestalten, die eine rechts- und regelkonforme Projektgestaltung ermöglichen.

VIII. Obligatorischer Compliance-Check vor Vertragsbeginn

Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich auf einen obligatorischen Compliance-Check. Dieser hat in jedem Einzelfall vor Einsatzbeginn des selbständigen Wissensarbeiters zu erfolgen und dient dazu, den Status als selbständiger Unternehmer strukturiert zu überprüfen. Der Compliance-Check kann

² Die ADESW bezieht sich in diesem Punkt auf das Verständnis, welches das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 31. März 2017 (B 12 R 7 /15 R) beschreibt: „Liegt das vereinbarte Honorar wie hier deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und lässt es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies jedoch ein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit.“

auch in weiteren Prüfstufen (Vor- oder Nachprüfungen) ergänzt werden. Der Compliance-Check kann online oder papierbasiert in einem ein- oder mehrstufigen Verfahren durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Prüfung werden durch das Mitgliedsunternehmen im Einzelfall überprüft und zur Dokumentation fallspezifisch unternehmensintern archiviert. Im Falle eines negativen Compliance-Checks kommt der selbständige Wissensarbeiter nicht zum Einsatz. Der ADESW ist bewusst, dass bei Zusammenschlüssen von selbständigen Wissensarbeitern andere Organisationsformen entstehen, wie es zum Beispiel bei Freiberuflerzusammenschlüssen in GbRs und anderen Gesellschaftsformen der Fall ist. Auch diese Interessen möchte die ADESW berücksichtigen.

IX. Aus- und Weiterbildung der internen Mitarbeiter der ADESW-Mitglieder

Die Mitgliedsunternehmen der ADESW verpflichten sich, ihre eigenen Mitarbeiter und dabei insbesondere diejenigen, die bei der Erbringung der Dienstleistung Schnittstellen zu den Kundenunternehmen sowie den selbständigen Wissensarbeitern haben, regelmäßig und umfassend zu schulen. Dabei zielen diese Schulungen insbesondere auf einen sicheren Umgang mit den Einsatz- und Vertragsmodellen, eine klare Abgrenzung zu anderen Einsatz- und Vertragsformen und insgesamt eine regelkonforme Ausgestaltung und Abwicklung des Einsatzes von selbständigen Wissensarbeitern ab.

X. Zentrale Schlichtungsstelle/Ombudsmann

Von der ADESW wird eine unabhängige Schlichtungsstelle (Ombudsmann) zur Überwachung des Code of Conduct errichtet. Die Schlichtungsstelle kann von selbständigen Wissensarbeitern, Kundenunternehmen und Personal- und Projektdienstleistern in allen Zweifelsfragen rund um die Einhaltung der Code of Conduct-Regelungen und den damit im Zusammenhang stehenden Fragen bzgl. der Einsatzkonformität kostenfrei angerufen werden. Die zentrale Schlichtungsstelle arbeitet unabhängig und neutral und wird nach außen vom Ombudsmann vertreten. Die Schlichtungsstelle ist Ansprechpartner bei Unklarheiten und zugleich neutrale Anlauf- und Auskunftsstelle. Angestellte und Funktionsträger von Mitgliedern der ADESW bzw. Mitarbeiter der ADESW sind von einer Tätigkeit in der Schlichtungsstelle oder als Ombudsmann ausgeschlossen.

Mit ihrer Arbeit soll die Schlichtungsstelle dazu beitragen, die Regelkonformität für alle Beteiligten sicherzustellen, in Zukunft weiter zu erhöhen, Unklarheiten im Zusammenhang mit der Leistungserbringung zu beseitigen sowie mögliche Rechtsdefizite und Differenzen im Zuge der Zusammenarbeit bzw. des Projekteinsatzes unbürokratisch und schnell zu beseitigen. Ebenso ist es Zielsetzung, die Qualität der Personal- und Projektdienstleistung im Bereich der selbständigen Wissensarbeiter durch unabhängiges Feedback kontinuierlich zu erhöhen und die Zufriedenheit der selbständigen Wissensarbeiter sowie der Kundenunternehmen nachhaltig und langfristig zu verbessern. Wesentliche Intention der Schlichtungsstelle ist es auch, Behörden und Gerichte aktiv durch Aufklärung und Dialog zwischen den Beteiligten sowie außergerichtliche und einvernehmliche Streitbeilegung zu entlasten. Die Schlichtungsstelle bzw. der Ombudsmann werden ihre Aktivitäten voraussichtlich Mitte des Jahres 2018 aufnehmen.

XI. Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Die ADESW nimmt die eigenen Leitlinien sehr ernst. Sie sind Grundlage für das Tun und Handeln der Mitgliedsunternehmen. Diese überprüfen in ihrer Doppelfunktion als Personal- und Projektdienstleister für die Kundenunternehmen sowie als Auftraggeber der selbständigen Wissensarbeiter regelmäßig im Zuge eines von der ADESW definierten und standardisierten Prüfverfahren bzw. Audits bzw. einer Befragung durch eine neutrale Stelle, ob vertragliche Einsatzvorgaben und Rahmenbedingungen tatsächlich eingehalten und gelebt werden. Nimmt die ADESW Unsicherheiten oder Korrekturbedarf wahr, reagiert sie unverzüglich. Verstößt ein Mitgliedsunternehmen gegen diesen Code of Conduct bzw. Teile davon oder ist das Mitgliedsunternehmen nicht in der Lage, die festgestellten Defizite in einer angemessenen Zeit zu beheben und die künftige Einhaltung des Code of Conduct sicherzustellen, sehen die Statuten der ADESW Sanktionsmöglichkeiten bis hin zum Verbandsausschluss vor.

XII. Verfahren bei Verstößen gegen den Code of Conduct

Werden dem Vorstand Verstöße eines Mitgliedsunternehmen gegen diesen Code of Conduct bzw. Teile davon angezeigt, beauftragt der Vorstand einen unabhängigen, externen Auditor mit der Überprüfung des Sachverhalts und dem Verfassen eines Prüfdokuments. Das Dokument enthält die Darstellung des Sachverhaltes sowie eine Einschätzung zur Schwere des Verstoßes einschließlich einer Empfehlung bzgl. der einzuleitenden Maßnahmen. Dabei werden vom Auditor keine wettbewerbsrelevanten Details aufgeführt und nur diejenigen Tatsachen in dem Prüfdokument festgehalten, welche für die Entscheidungsfindung von Relevanz sind. Der Vorstand entscheidet auf Basis dieses Prüfdokuments, welche Maßnahmen er der Mitgliederversammlung empfiehlt. Das weitere Verfahren regelt die Geschäftsordnung.

XIII. Inkrafttreten und Erfüllung

Dieser Code of Conduct tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Die Regelungen dieses Code of Conduct entfalten ihre Gültigkeit nur für Einsätze der Mitgliedsunternehmen der ADESW innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Inhalte dieses Dokuments ausdrücklich nicht als Rechtsberatung zu verstehen sind. Sie ersetzen keine Beratung und Prüfung im konkreten Einzelfall durch eine hierzu befähigte Person. Dieses Dokument wurde sorgfältig nach bestem Wissen und Gewissen erstellt.

Stand: April 2018