

# LKP *Stichwort*

## Die Haftung des Entleihers bei Arbeitnehmerüberlassung

Trotz der leichten Konjunkturerholung in den vergangenen zwei Jahren sind viele Arbeitgeber bei der Einstellung von zusätzlichen Arbeitnehmern zurückhaltend. Oftmals wird stattdessen auf Leiharbeitnehmer zurückgegriffen. Doch auch deren Einsatz kann teuer werden.

**Bei Arbeitnehmerüberlassungen besteht nämlich grundsätzlich eine Haftung des Entleihers für nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge.**

In einer jüngst veröffentlichten Entscheidung hat das Bundessozialgericht nochmals klargestellt, dass der Unternehmer auch dann für die Sozialversicherungsbeiträge der von ihm entliehenen Arbeitnehmer haftet, wenn der Verleiher, also meist eine Zeitarbeitsfirma, Insolvenz anmeldet und die Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlt hat.

Der Entleiher von Arbeitnehmern sollte daher zur Minimierung seines Haftungsrisikos die nachfolgenden Punkte beachten.

### Melde- und Aufzeichnungspflichten

Seit 2003 ist die Verpflichtung des Entleihers zur Abgabe von sozialversicherungsrechtlichen Meldungen aufgehoben worden.

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung hat ausschließlich der Verleiher als Arbeitgeber die sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten gegenüber den zuständigen Einzugsstellen.

### Erlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Verleiher von Arbeitnehmern benötigen für die Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis, die von den Arbeitsagenturen erteilt wird. Liegt die Erlaubnis vor, so spricht man von einer erlaubten Arbeitnehmerüberlassung. Die Erlaubnis erhält grundsätzlich nur derjenige

Verleiher, der die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt und die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß erfüllen kann.

Liegt eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor, so ist grundsätzlich das **Zeitarbeitsunternehmen Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers**.

Der Leiharbeitnehmer ist wie jeder andere abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Dem Verleiher obliegen daher die sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten. Er muss den Leiharbeitnehmer anmelden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) abführen. Daneben hat der Verleiher auch den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung an die für seinen Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft zu entrichten. Weiterhin ist er als Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen.

### Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Trotz dieser Verpflichtungen des Verleihers **haftet der Entleiher** für die Sozialversicherungsbeiträge wie ein **selbstschuldnerischer Bürge**.

Dies ist, wie die jüngste Entscheidung des Bundessozialgerichts zeigt, insbesondere bei einer Insolvenz des Verleihers von Bedeutung, da in diesen Fällen auf den Entleiher zurückgegriffen werden kann. Der Entleiher bezahlt dann die Sozialversicherungsbeiträge im Ergebnis doppelt: Zum einen bezahlt er das Entgelt an das Zeitarbeitsunternehmen, in welchem die Kosten für die Sozialversicherung mit einberechnet sind. Darüber hinaus wird er bei Insolvenz des Verleihers für die vom Verleiher nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge in Haftung genommen.

Diese Haftung ist dabei auf den Zeitraum beschränkt, für den der Arbeitnehmer entliehen wurde.

## Haftung für Lohnsteuer

Gem. § 42 d Abs. 6 EStG kann der Entleiher nicht neben dem Verleiher für die abzuführende Lohnsteuer in Anspruch genommen werden, wenn er seinen Meldepflichten genügt. Nachdem diese Meldepflichten im Zuge der Hartz-Reform zum 01.01.2003 entfallen sind, ist damit eine Haftung des Entleihers ausgeschlossen.

## Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Besitzt der Verleiher die erforderliche Erlaubnis zum Verleih von Arbeitnehmern nicht, liegt eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor.

Die Erlaubnis wird in der Regel auf ein Jahr befristet erteilt. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist dann spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen, für das eine Genehmigung erteilt wurde. Wenn die Behörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt, verlängert sich die Erlaubnis automatisch um ein weiteres Jahr. Trotzdem kann es passieren, dass die einmal erteilte Erlaubnis nicht verlängert wird, sodass aus einer erlaubten Arbeitnehmerüberlassung eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung wird. Die nach Ablauf der Erlaubnis abgeschlossenen Verträge gelten dann als unerlaubte Arbeitüberlassungen, während für die zuvor abgeschlossenen Verträge die Erlaubnis fortwirkt.

**Im Falle der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam.** In einem solchen Fall entsteht aufgrund gesetzlicher Anordnung ein **befristetes Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher** zu den mit dem Verleiher vereinbarten Bedingungen. Der Entleiher trägt somit das wirtschaftliche und rechtliche Risiko der fehlenden Erlaubnis des Verleihers.

## Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Da zwischen Entleiher und Leiharbeiter kraft Gesetzes ein befristetes Arbeitsverhältnis entsteht, ist der Entleiher zur Abgabe der sozialversicherungsrechtlichen Meldungen und zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet.

## Haftung für Lohnsteuer

Auch hinsichtlich der Lohnsteuer haftet der Entleiher grundsätzlich aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Die Haftung des Entleihers ist jedoch in jedem Fall auf die Zeit der Überlassung beschränkt.

Der Entleiher haftet nur dann nicht, wenn er ohne ein Verschulden über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung irrt.

## Ordnungswidrigkeit

Setzt der Entleiher Arbeitnehmer ein, die ihm im Rahmen einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellt wurden, so kann dies bereits in Fällen der Fahrlässigkeit als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 € geahndet werden.

## Was zu beachten ist

Arbeitgeber, die auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern zurückgreifen, sollten zur Vermeidung der Haftung nachfolgende Punkte beachten:

- Die Zeitarbeitsfirma muss **bei jedem Abschluss eines Zeitarbeitsvertrages die Erlaubnis der Arbeitsagenturen zur Arbeitnehmerüberlassung vorlegen; eine einmal vorgelegte Erlaubnis kann zwischenzeitlich abgelaufen oder widerrufen worden sein, so dass das Vertrauen auf eine bei früheren Arbeitnehmerüberlassungen vorgelegte Erlaubnis fahrlässig wäre.**
- Die Zeitarbeitsfirma sollte nachweisen, dass sie die Arbeitnehmer ordnungsgemäß meldet und die Sozialversicherungsbeiträge fristgerecht abführt (z.B. durch eine Bestätigung der Krankenkasse).
- Informieren Sie sich über die rechtliche und wirtschaftliche Situation des Verleihers durch Einsicht in die Unternehmensdaten ([www.handelsregister.de](http://www.handelsregister.de)) und die Bilanzen ([www.ebundesanzeiger.de](http://www.ebundesanzeiger.de)).

Sollten sich Zweifel an der ordnungsgemäßen Abwicklung durch das Zeitarbeitsunternehmen ergeben, so ist zu überlegen, ob zur Sicherheit nicht ein Teil des vereinbarten Entgeltes einbehalten und ggf. direkt an die Einzugsstelle abgeführt wird.

