

LKP *Stichwort*

Geplante Änderungen bei der Leiharbeit und die Haftung des Entleihers

In Deutschland gibt es knapp eine Million Leiharbeiter, welche bei Zeitarbeitsfirmen angestellt sind und von diesen an andere Betriebe vorübergehend verliehen werden. Um Missbräuche bei der Leiharbeit zu verhindern, sollen klarere Regelungen geschaffen werden. Ein Gesetzesentwurf ist bereits beschlossen. Die Neuregelungen sollen Anfang 2017 in Kraft treten.

Die geplanten Neuregelungen

Bei der Arbeitnehmerüberlassung gilt nach der gesetzlichen Regelung der „**Equal Pay**“-Grundsatz. Demnach sollen Leiharbeiter den gleichen Lohn erhalten, wie die Stammebelegschaft beim Entleiher in einer vergleichbaren Position.

Das Gesetz eröffnet jedoch die Möglichkeit, durch Tarifverträge von dem Grundsatz der gleichen Bezahlung abzuweichen. Davon ist in der deutschen Zeitarbeitsbranche in der Vergangenheit flächendeckend Gebrauch gemacht worden, so dass entgegen dem „Equal Pay“ - Grundsatz Leiharbeiter oftmals nicht den gleichen Verdienst wie die Stammebelegschaft haben. Daher sieht die gesetzliche Neuregelung vor:

Anspruch auf gleichen Lohn nach 9 Monaten

Künftig sollen Leiharbeiter nach einem Einsatz von 9 Monaten bei demselben Entleiher Anspruch auf den gleichen Lohn wie die Stammebelegschaft haben. Hiervon darf abgewichen werden, wenn es einen Tarifvertrag gibt, in dem Zuschläge für die Leiharbeiter geregelt sind. Diese Zuschläge müssen aber bereits nach 6 Wochen Einsatzzeit gewährt werden und nach spätestens 15 Monaten muss ein Lohn erreicht werden, der von den Tarifparteien als gleichwertig mit dem der Stammebelegschaft erachtet wird.

Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten

Des Weiteren wird eine Höchstüberlassungsdauer eingeführt. Ein Leiharbeiter darf grundsätzlich nur noch höchstens 18 Monate im selben Entleihbetrieb beschäftigt werden. Dann muss entweder die Leihe enden oder der Entleiher muss den Leiharbeiter in ein Arbeitsverhältnis übernehmen. Aber auch hiervon kann abgewichen werden: Eine Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer ist durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung möglich.

Haftungsrisiko des Entleihers

Der Einsatz von Leiharbeiter kann für den Entleiher teurer werden als gedacht, nämlich dann, wenn er für Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer in Haftung genommen wird.

Bei der Frage nach der Haftung des Entleihers ist vorab die Frage zu klären, ob eine „erlaubte“ oder eine „unerlaubte“ Arbeitnehmerüberlassung vorliegt: Verleiher von Arbeitnehmern benötigen für die Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis, die von den Arbeitsagenturen erteilt wird. Die Erlaubnis erhält nur derjenige Verleiher, der die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt und die Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß erfüllen kann

Erlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Liegt eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor, so ist das **Zeitarbeitsunternehmen Arbeitgeber des Leiharbeiters**. Der Leiharbeiter ist wie jeder andere abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Dem Verleiher obliegen daher die sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten. Er muss den Leiharbeiter anmelden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) sowie die Lohnsteuer abführen.

Trotz dieser Verpflichtungen des Verleihers **haftet der Entleiher für die Sozialversicherungsbeiträge** wie ein **selbstschuldnerischer Bürge**. Dies ist 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 für die vom Verleiher nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge in Haftung genommen. Diese Haftung ist dabei auf den Zeitraum, für den der Arbeitnehmer entliehen wurde, beschränkt.

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

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

Die Erlaubnis wird nur befristet erteilt und auf Antrag verlängert. Wird die einmal erteilte Erlaubnis nicht verlängert, so wird aus einer erlaubten eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung. Die nach Ablauf der Erlaubnis abgeschlossenen Verträge gelten dann als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassungen.

Hat der Verleiher keine Erlaubnis, ist der Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer unwirksam. Vielmehr entsteht kraft gesetzlicher Fiktion ein **befristetes Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher** zu den mit dem Verleiher vereinbarten Bedingungen. Der Entleiher trägt somit das wirtschaftliche und rechtliche Risiko der fehlenden Erlaubnis des Verleihers.

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

Auch hinsichtlich der **Lohnsteuer** haftet der Entleiher grundsätzlich aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Die Haftung des Entleihers ist auf die Zeit der Überlassung beschränkt. Der Entleiher haftet nur dann nicht, wenn er ohne ein Verschulden über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung irrt.

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

So sinnvoll der kurzfristige Einsatz von Leiharbeiter bei personellen Engpässen auch sein kann, sollte der Entleiher nicht das Haftungsrisiko außer Acht lassen. Beim Abschluss eines Zeitarbeitsvertrages sollte er daher folgende Punkte beachten:

- von der Zeitarbeitsfirma sollte man sich bei jedem Abschluss eines Zeitarbeitsvertrages die **Erlaubnis der Arbeitsagentur vorlegen** lassen; eine einmal vorgelegte Erlaubnis kann zwischenzeitlich abgelaufen oder widerrufen worden sein, so dass man auf eine in früheren Fällen vorgelegte Erlaubnis nicht unbedingt vertrauen sollte;
- die Zeitarbeitsfirma sollte bestätigen und nachweisen, dass sie die Arbeitnehmer ordnungsgemäß meldet und die Sozialversicherungsbeiträge fristgerecht abführt (z.B. durch eine Bestätigung der Krankenkasse);
- informieren Sie sich über die Verleihfirma: lassen Sie sich Informationen über das Unternehmen vorlegen; informieren Sie sich über den Ruf der Verleihfirma in der Branche; informieren Sie sich über die rechtliche und wirtschaftliche Situation der Verleihfirma durch Einsicht in die Unternehmensdaten und Bilanzen im Unternehmensregister (www.unternehmensregister.de).

