

## Arbeitssicherheit

### Führungskräftebrief – Risiken der Arbeitnehmerüberlassung

#### 1 Überschreitung der Überlassungsdauer

Nach § 1 Abs. 2 AÜG ist die Dauer der Überlassung zur Zeit auf zwölf Monate beschränkt. Übersteigt im Rahmen einer erlaubten Arbeitnehmerüberlassung die Dauer der Überlassung eines Arbeitnehmers die Zwölfmonatsfrist, wird gemäß § 1 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG vermutet, daß der Verleiher unerlaubte Arbeitsvermittlung betreibt.

Für den Entleiher führt die Überschreitung der Frist dazu, daß zwischen ihm und dem überlassenen Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von Beginn der ersten Überlassung an kraft Gesetzes als zustande gekommen gilt (BAGE 29, S. 7 ff., 13).

Diese Rechtsfolge kann auch dann eintreten, wenn der Unternehmer ein und denselben Leiharbeiter mehrfach beschäftigt. Ergibt eine Gesamtbetrachtung, daß durch die wiederholten Arbeitnehmerüberlassungen ein längerfristiger Arbeitskräftebedarf bei dem Entleiher gedeckt werden soll, wird die Zwölfmonatsfrist durch die zwischen den Arbeitseinsätzen liegenden Arbeitspausen nicht unterbrochen. Von der Rechtsprechung wird hier ein enger und sachlicher Zusammenhang zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen gesehen.

Um den vorgenannten Folgen zu entgehen, muß der Entleiher die Einsatzzeiten überwachen und vor dem Einsatz desselben Leiharbeitnehmers prüfen, ob ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen den einzelnen Einsätzen gegeben ist. Im Zweifelsfall ist angeraten, daß der Entleiher auf dem Einsatz eines anderen Leiharbeitnehmers bestehen sollte.

#### 2 Meldepflicht gemäß § 28 a Abs. 4 SGB IV

Wird ein Arbeitnehmer einem Dritten (Entleiher) gegen Vergütung zur Arbeitsleistung überlassen, so hat der Entleiher den Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber so

wie Beginn und Ende der Überlassung an die zuständige Einzugsstelle zu melden.

Diese Vorschrift dient dazu, den Leiharbeiter vor den Nachteilen zu schützen, die mit der nicht ordnungsgemäßen Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verbunden sind. Die Meldung ist an die zuständige Einzugsstelle vorzunehmen (Abs. 1 in Verbindung mit §§ 28 k Abs. 1, 28 i SGB IV und §§ 174, 279 d SGB VI). Die zuständige Einzugsstelle ist in aller Regel die Krankenkasse des Leiharbeitnehmers.

Ein Verstoß gegen diese Meldepflicht kann nach § 111 SGB IV mit einer Geldbuße bis zu 10.000 DM geahndet werden.

#### 3 Haftung des Entleihers für Sozialversicherungsbeiträge

Bei der Arbeitnehmerüberlassung ist es grundsätzlich Sache des Verleihers, die Arbeitnehmer zu bezahlen und als Arbeitgeber von diesen die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Diese Zuordnung des Leiharbeitnehmers zum Verleiher wird bei den Sozialversicherungsbeiträgen durchbrochen. Gemäß § 28 e Abs. 2 Satz 1 SGB IV haftet der Entleiher „wie ein selbstschuldnerischer Bürger“ für diejenigen Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, die auf die Dauer der entgeltlichen Überlassung an ihn entfallen und vom Verleiher nicht oder nicht vollständig abgeführt wurden.

Der Entleiher, der auf diese Weise in Anspruch genommen wird, muß erst zahlen, wenn die Einzugsstelle den Verleiher mit Fristsetzung gemahnt und dieser nicht gezahlt hat.

Für das Arbeitsentgelt selbst gibt es bei der legalen Arbeitsüberlassung keine subsidiären Haftung des Entleihers. Sie können dieses Zahlungsrisiko eindämmen, wenn Sie sich vom Verleiher regelmäßig „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ der Sozialversicherungsträger vorlegen lassen. Mit diesen „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ bestätigt der Sozialversicherungsträger dem Verleiher, daß er seinen Zahlungspflichten regelmäßig nachgekommen ist.

#### 4 Haftung für nicht abgeführte Lohnsteuer

Der Verleiher, der dem Leiharbeiter die Vergütung zahlt, bleibt steuerrechtlich Arbeitgeber und führt gemäß § 38 Abs. 1 EStG iVm § 41 AO den Lohnsteuerabzug durch.

Für Lohnsteuerrückstände haftet der Entleiher bei der Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 42 d Abs. 6 Satz 1 EStG gesamtschuldnerisch neben dem Verleiher und dem Leiharbeiter. Der Entleiher haftet nicht, wenn der Überlassung eine Erlaubnis nach § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zugrunde liegt und soweit er

nachweist, daß der den in §§ 28 a bis 28 c SGB IV vorgesehenen Meldepflichten sowie den in § 51 Abs. 1 Nr. 2 d EStG vorgesehenen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist. Diese Haftung greift jedoch gemäß § 42 d Abs. 6 Satz 6 EStG erst dann, wenn die Vollstreckung in das Vermögen des Verleihers erfolglos geblieben ist.

Etwas anderes gilt, wenn der Entleiher die Arbeitsvergütung an den Leiharbeiter selbst auszahlt. Dann gilt § 42 d Abs. 7 EStG. Der Entleiher haftet dann wie ein Arbeitgeber für die Entrichtung der Lohnsteuer.

#### 5 Haftung für Abschiebekosten

Nach § 24 Abs. 6 a des Ausländergesetzes haftet für die Abschiebekosten nicht nur der Verleiher, sondern jeder Arbeitgeber, der illegal ausländische Arbeitnehmer beschäftigt. Zweckmäßig läßt sich deshalb der Entleiher Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitsgenehmigung in Kopie vorlegen.

#### 6 Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeiter tätig werden läßt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 50.000 DM geahndet werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 a und Abs. 2 AÜG).

### Versicherungsschutz für Besucher

Besucher auf dem Gelände von Betrieben, die bei der BG F&E versichert sind, genießen ab dem 1. Januar 1999 umfassenden Versicherungsschutz.

Privatpersonen, die sich in der Vergangenheit am „Tag der offenen Tür“ oder zu ähnlichen Gelegenheiten in einem Unternehmen aufhielten, waren nicht gesetzlich unfallversichert. Im Schadensfall konnten sie bisher Haftungsansprüche gegen das Unternehmen oder – gegebenenfalls – gegen eine private Unfallversicherung geltend machen.

Ab diesem Jahr ändert sich die Situation maßgeblich. Die BG versichert beitragsfrei den Aufenthalt auf einem Betriebsgelände. Nicht versichert bleiben dagegen die An- und Abreise. Das Opfer eines Unfalls hat im gleichen Maße Anspruch auf die Übernahme von Behandlungskosten, die notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen und, bei dauerhaften Schäden, die festgesetzten Rentensätze wie ein Beschäftigter des Unternehmens.

Der Anspruch auf die Leistungen der BG ist unabhängig von der Schuldfrage. Weitergehende Haftungsansprüche gegen das Unternehmen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

J. Jühling ■

#### Kooperation mit der BG

In Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik (BG F&E), Köln, informiert der ep auf dieser Seite über aktuelle Themen der Arbeitssicherheit.