



## Infobrief

### „Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung oder Werk-/Dienstvertrag“

Der Einsatz von Fremdpersonal, insbesondere über ausländische Unternehmen, erfordert eine sorgfältige rechtliche Prüfung, da die Abgrenzung zwischen Werk- bzw. Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung weitreichende arbeits-, sozialversicherungs- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

Zunächst ist zwingend zu klären, **welches Modell vorliegt**:

1. Werk-/Dienstvertrag oder
2. Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)

Die Einordnung erfolgt nach tatsächlicher Durchführung, nicht nach Vertragsbezeichnung.

#### **Punkte für eine Arbeitnehmerüberlassung sind:**

- Weisungsrecht des Personalnehmers gegenüber den Arbeitskräften
- Eingliederung in den Betriebsablauf (Arbeitszeiten, Arbeitsmittel, Teamleitung)
- Keine eigenständige Organisation durch die überlassende Firma

#### **Arbeitnehmerüberlassung – hier gelten besondere Pflichten**

Liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, benötigt die personalgebende Firma eine Erlaubnis nach dem Arbeitsüberlassungsgesetz.

- Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach § 1 AÜG, ist EU-weit erforderlich
- Nachweis ist vor Tätigkeitsbeginn einzuholen
- Empfehlung: Kopie der Erlaubnis zu den Vertragsunterlagen nehmen



Fehlt eine entsprechende Erlaubnis, wird gesetzlich ein Arbeitsverhältnis zwischen der personalnehmenden Firma und der eingesetzten Arbeitskraft fingiert. Zudem drohen Bußgelder von bis zu 30.000 EUR.

### **Sozialversicherungsrechtliche Haftung**

Sozialversicherungsrechtlich ist grundsätzlich die personalverleihende Firma Arbeitgeber und damit für die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge zuständig.

### **Haftungsrisiko des Personalnehmers**

Bei fehlerhafter Einordnung oder illegaler Beschäftigung liegt die Haftung für die Sozialversicherungsbeiträge bei der leihenden Firma.

### **A1-Bescheinigung (zwingend)**

Für jeden eingesetzten Arbeitnehmer wird eine

- A1-Bescheinigung nach Art. 12 VO (EG) 883/2004
- ein Nachweis, dass Sozialversicherungsbeiträge in dem Land abgeführt werden, aus dem die personalgebende Firma kommt
- Unbedingt vor Einsatzbeginn einholen

Fehlt die A1 Bescheinigung ist das Risiko der Nachforderung deutscher Sozialabgaben gegeben.

### **Mindestlohn**

Unabhängig vom Sitz der personalgebenden Firma gilt der deutsche Mindestlohn zwingend. Hier greift die Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz: Die ausleihende bzw.



personalnehmende Firma haftet verschuldensunabhängig, wenn der Mindestlohn nicht ordnungsgemäß gezahlt wird.

### **Empfohlene Nachweise**

- Eine Schriftliche Erklärung der Firma zur Mindestlohnzahlung
- Stichprobenartige Einsicht in Lohnabrechnungen
- Zahlungsnachweise

### **Zoll / Finanzkontrolle Schwarzarbeit**

Die personalnehmende Firma muss bei Prüfungen folgendes vorlegen können:

- Vertrag mit ausländischer Firma
- A1-Bescheinigungen
- Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (falls einschlägig)
- Nachweise über Mindestlohnzahlung
- Einsatzlisten / Tätigkeitsnachweise

**Auch hier gilt: Dieser Artikel kann eine Beratung durch Ihren Steuerberater nicht ersetzen. Kontaktieren Sie diesen deswegen und holen Sie sich einen auf Ihren Einzelfall zugeschnittenen Rat ein.**