

B M

Innenausbau / Möbel / Bauelemente

06/18

Schiebe- und Trennwandsysteme – ab Seite 14

Gekonnt geplant und umgesetzt

/ Fenster- und Türenfertigung – ab Seite 68
Maßgeschneiderte Konzepte

/ Montagetechnik – ab Seite 98
Marktübersicht Akku-Bohrhämmer

/ EDV-Magazin – ab Seite 110
Digitalisierung mit Augenmaß

Beschäftigung von Leiharbeitern Zeitweise Hilfe, teilweise Risiko



Foto: Robert Kneschke/Fotolia

Wie man bei der Suche nach zeitweiser Verstärkung für sein Team Risiken vermeidet, erklärt Sonja Zeiger-Heizmann, Arbeitsrechtsexpertin bei der Hwk Konstanz.

Eine Auftragsspitze wollte der Betrieb abfedern. Nur zehn Wochen war der Leiharbeiter im Einsatz. Und fast vier Jahre später flatterte eine Forderung der AOK über 1700 Euro ins Haus. Die mittlerweile insolvente Verleihfirma hatte nämlich keine Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt. Jetzt war der Handwerksbetrieb dran. „Solche Fälle schlagen immer wieder bei uns auf – einfach, weil solche Vereinbarungen oft ohne genauere Prüfung abgeschlossen werden“, sagt Sonja Zeiger-Heizmann, Arbeitsrechtsexpertin bei der Handwerkskammer Konstanz. Weil sich außerdem seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im letzten Jahr einige Spielregeln geändert haben, informierte sie im Rahmen der Reihe „Zukunft im Blick“ über die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen beim Einsatz vom Fremdpersonal. Hier ihre wichtigsten Empfehlungen:

1. Erlaubnis vorlegen lassen: Gewerblicher Verleih ist grundsätzlich erlaubnispflichtig. Auch Verleihfirmen aus der EU (Anbieter aus Drittstaaten sind ohnehin nicht legal) brauchen daher eine Erlaubnis von der Bundesagentur für Arbeit. Unbedingt vorlegen lassen!

2. Auch unter Kollegen genau sein: Firmen können sich untereinander durchaus mit Mitarbeitern aushelfen – allerdings nur,

wenn sie weniger als 50 Beschäftigte haben und der Fremdeinsatz nicht länger als zwölf Monate dauert. Und auch hier gilt eine Anzeigepflicht bei der Arbeitsagentur, sonst drohen bis zu 800 Euro Bußgeld. Das Formular „Anzeige der Überlassung eines Arbeitnehmers“ gibt es unter www.arbeitsagentur.de.

3. Nur gleich und gleich beim Bau: Im Baugewerbe gilt das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung für alle gewerblichen Mitarbeiter. Eine Ausnahme gibt es nur für Unternehmen innerhalb desselben Sozialkassen-Tarifs. Ein Dachdeckerbetrieb kann einem anderen Dachdeckerbetrieb also durchaus einen Gesellen ausleihen. Aber der Mitarbeiter einer Stuckateur-Firma darf nicht einfach in einem Malerbetrieb eingesetzt werden. Sicherheitshalber eine So-Ka-Bescheinigung einfordern!

4. Neue Frist beachten: Blieb der Gesetzgeber früher bei der Frage der Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung eher schwammig, gilt seit 1. April 2017 eine Frist von 18 Monaten. Am 30. September 2018 läuft diese Frist also erstmals aus. Dann muss die Beschäftigung um mindestens drei Monate und einen Tag unterbrochen werden. Bei Überschreitung drohen Nachzahlungen.

5. Klare Form: Eine Arbeitnehmerüberlassung war schon immer

schriftlich zu regeln. Jetzt muss sie aber vor dem Einsatz ausdrücklich und mit Namen des Mitarbeiters vereinbart werden. Vorsicht ist bei unklaren Formulierungen angebracht. Denn Leiharbeit ist etwas ganz anderes als ein Werkvertrag mit einem Subunternehmer. Wobei hier gerade bei Ein-Mann-Betrieben ebenfalls Vorsicht angebracht ist, um nicht der Scheinselbstständigkeit Vor-schub zu leisten und hohe Haftungsrisiken einzugehen.

6. Equal Pay: Höchstens neun Monate können Leiharbeiter nach niedrigeren Tarifen oder dem speziellen Mindestlohn nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bezahlt werden, danach gilt das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Bei tariflicher Regelung kann die Anhebung stufenweise erfolgen.

7. Anspruch auf Provision: Wer den bisher nur entliehenen Mitarbeiter selbst einstellen will, muss im ersten Jahr nach der Beschäftigung mit einer Vermittlungsprovision rechnen. Diese muss zeitlich gestaffelt und auf maximal zwei Bruttomonatsgehälter begrenzt sein. Das muss allerdings in den AGBs klar geregelt sein, sonst entfällt der Anspruch.

8. Risiken minimieren: Gegen Haftungsrisiken kann man sich nicht komplett absichern. Wer sich aber weder auf undurchsichtige Firmen noch auf unklare Verträge einlässt, vermeidet Risiken. Hilfreich ist, sich regelmäßig Unbedenklichkeitsbescheinigungen vorlegen zu lassen, um zumindest die ganz großen Überraschungen zu vermeiden. (ra/Quelle: Handwerkskammer Konstanz) www.hwk-konstanz.de/zukunft

BM-Organigramm Nr. 13

Urlaub vorbei? So geht's leichter an die Arbeit!

Nach dem Urlaub wieder zurück an die Arbeit zu gehen, fällt so einigen von uns nicht unbedingt leicht und kann sogar von heftigem Unwillen begleitet sein. Die Frage ist dann, wie wir unserer inneren Einstellung ein Schnippchen schlagen und uns sozusagen innerlich umprogrammieren. Von Arbeits-Blues auf Arbeits-Lust eben.

Versuchen Sie es doch einmal mit diesen kleinen Tricks:

- Sorgen Sie bereits im Vorfeld für eine „kurze“ Arbeitswoche, indem Sie erst am Mittwoch oder Donnerstag starten – so fällt der Einstieg ins Arbeitsleben leichter.
- Gehen Sie früh zu Bett – je ausgeschlafener Sie starten, umso besser ist Ihre Stimmung.
- Machen Sie erst einen kurzen

Rundgang und begrüßen Sie die Kollegen – so erfahren Sie auch gleich, was während Ihrer Abwesenheit so vor sich ging.

- Gönnen Sie sich ein kleines Souvenir aus dem Urlaub an Ihrem Arbeitsplatz, damit die Erinnerung noch ein Weilchen frisch bleibt.
- Planen Sie bereits den nächsten Urlaub oder Kurztrip: Die Vorfreude hebt ebenfalls die Stimmung.



Die Autorin: Brigitte Jahn vermittelt in Seminaren, Workshops und Vorträgen Wissen zu den Themen Büroorganisation und Zeitmanagement. www.bueromanagement-jahn.de