



ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Eine Möglichkeit in der Corona-Krise

Mein Unternehmen hat aktuell nicht ausgelastetes Personal, kann ich durch Arbeitnehmerüberlassung Kurzarbeit vermeiden oder reduzieren, bzw. auch anderen Unternehmen mit aktuellem Personalbedarf helfen?

Ja, grundsätzlich benötigen Sie als Unternehmen zum Verleih von Arbeitskräften eine Erlaubnis gem. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Im [AÜG](#) sind jedoch Ausnahmen von der Erlaubnispflicht geregelt.

Welche Ausnahme ist das und unter welchen Bedingungen kann ich meine Arbeitnehmer/innen an ein anderes Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen?

Das BMAS hat hierzu eine [FAQ-Liste Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus \(SARS-CoV-2\)](#) auf seiner Homepage veröffentlicht:

„Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun. Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,
- Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt.

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. ...

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.“

Diese gelegentliche Form der Arbeitnehmerüberlassung muss weder der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet werden noch bedarf sie einer Zustimmung der BA.

Die BA kann für die konkrete rechtliche und vertragliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnispflicht keine Auskünfte geben, hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre Personalabteilungen / Rechtsabteilungen, Verbände, Kammern, Rechtsanwälte oder Steuerberater.

Kann ich meine Arbeitnehmer/innen auch bei bereits angezeigter oder bewilligter Kurzarbeit überlassen?

Ja, bewilligte Kurzarbeit schränkt Ihr Dispositionsrecht als Arbeitgeber nicht ein.

Sollte ein Arbeitnehmer trotz bewilligtem Kurzarbeitergeld arbeiten, sind eben diese Arbeitsstunden als Gehalt/Arbeitsstunden zu zahlen, der tatsächliche Arbeitsausfall als Kurzarbeitergeld. Hierbei ist es unschädlich, ob ein Arbeitnehmer in Ihrem (eigentlichen) Betrieb oder im Rahmen einer gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung beim Entleiher arbeitet. Sie als Arbeitgeber bezahlen die erbrachten Arbeitsstunden mit Lohnabrechnung und stellen diese im Anschluss dem Entleiher in Rechnung.

Um Kurzarbeit zu vermeiden ist Beschäftigung immer vorrangig, auch wenn diese im Rahmen der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung stattfindet.

