

ARENS & KORDEL

Egidius Arens Dieter Kordel Katharina Gerstmann
Rechtsanwälte

RA'in K. Gerstmann · Am Obstmarkt 2 · 55126 Mainz

PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz e.V.
Herrn Sebastian Rutten
Löwenhof Straße 5

55116 Mainz

Bitte stets angeben: 32/20 GK01 KG

Mainz, 19.03.2020

Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege

Grundsätzlich bedarf es einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, wenn Personal an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden soll. 18 Monate ist dabei die zeitliche Grenze, die für jegliche Art von Überlassungen gilt. Von dem Grundsatz der Erlaubnispflicht gibt es jedoch Ausnahmen:

1. Eine Überlassung von Personal ohne vorherige Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit ist möglich, wenn
 - beide Parteien (also Verleiher und Entleiher) im **selben Wirtschaftszweig** tätig sind
 - ein **für beide Parteien geltender Tarifvertrag** gilt
 - ✓ es muss für beide Parteien derselbe Tarifvertrag gelten
 - ✓ es ist möglich die Geltung eines Tarifvertrags individuell arbeitsvertraglich zu vereinbaren, wenn eine Partei nicht tarifgebunden ist
 - **Kurzarbeit oder Entlassungen** vermieden werden sollen.

Diese Voraussetzungen müssen **alle** vorliegen.

2. Erlaubnisfrei sind auch konzerninterne Überlassungen, sofern
 - es sich um **Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetzes (AktG)** handelt

A&K – Mainz

Rechtsanwältin

Katharina Gerstmann
Fachanwältin ArbeitsR
LLCert. English Law

Am Obstmarkt 2
55126 Mainz

Tel.: 06131 – 216 30 36

Fax.: 06131 – 400 33

Gerstmann@ak-

rechtsanwaelte.de

USt-IdNr: DE282888529

A&K – Erfurt

Rechtsanwälte

Egidius Arens

Fachanwalt InsolvenzR

Dieter Kordel

Georg Schneider

Fachanwalt ArbeitsR

A&K – Apolda

Rechtsanwalt

Sven Schladitz

A&K – Cottbus

Rechtsanwalt

Peter Wendel

A&K – Gera

Rechtsanwalt

Silvio Thoß

A&K – Gotha

Rechtsanwältin

Christina Jähnen-Kühn

Fachanwältin FamilienR

✓ § 18 AktG definiert den Konzern als die Zusammenfassung mehrerer Unternehmen unter der einheitlichen Leitung eines anderen Unternehmens

- und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin **nicht zum Zweck der Überlassung** eingestellt worden ist bzw. beschäftigt wird.

3. Es ist auch möglich Personal erlaubnisfrei **gelegentlich** an einen anderen Arbeitgeber zu überlassen:

- **Gelegentlich** ist in diesem Zusammenhang eng auszulegen. Dies geht aus der Gesetzesbegründung hervor, daher fällt unter dieses Merkmal nur die **vereinzelte, sporadische Überlassung von Arbeitnehmern** (z.B. zur Abdeckung von kurzfristig auftretenden Auftragsspitzen) **ohne Wiederholungsabsicht**
- und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin **nicht zum Zweck der Überlassung** eingestellt worden ist bzw. beschäftigt wird.

Diese Voraussetzungen müssen **alle** erfüllt sein.

4. Erlaubnisfrei ist auch die Überlassung von Personal, wenn

- der Arbeitgeber, der Personal überlässt, **weniger als 50 ArbeitnehmerInnen** hat
- das Personal **zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen** an einen anderen Arbeitgeber überlassen wird
- und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin **nicht zum Zweck der Überlassung** eingestellt worden ist bzw. beschäftigt wird.

Liegen diese Voraussetzungen alle vor, muss die Überlassung vorher der Bundesagentur für Arbeit nur schriftlich angezeigt werden. Für die Überlassung gilt eine Höchstgrenze von 12 Monaten.

Die entsprechenden Formulare können bei der zuständigen Agentur für Arbeit angefordert bzw. im Internet unter www.arbeitsagentur.de abgerufen werden.

Wer Personal an einen anderen Arbeitgeber ausleiht und keine Erlaubnis hat, obwohl diese erforderlich wäre, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit bis zu 30.000,00 EUR Geldbuße geahndet werden kann.