

## 1. Ausgangssituation

- teilweiser oder vollständiger Beschäftigungswegfall für Arbeitnehmer\*innen
- Anfrage eines Unternehmens des sozialen Sektors mit Personalbedarf

## 2. Handlungsoptionen

- a) Prüfung anderweitige Beschäftigung beim Arbeitgeber
  - b) Prüfung Kurzarbeit
  - c) Prüfung Einsatz Arbeitnehmer\*innen in anderem Unternehmen des sozialen Sektors mit Personalbedarf.
- Gegebenenfalls Beantragung Zuschüsse nach dem SodEG; Abgabe Erklärung nach § 1 SodEG, u.a. Arbeitnehmer\*innen ohne Beschäftigung für Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen zur Verfügung zu stellen.

**Option a):** Versetzung Arbeitnehmer\*in

**Option b):** Einführung Kurzarbeit mit Beteiligung Betriebsrat/ Vereinbarung mit Arbeitnehmer\*in

## 3. Option c): Zur-Verfügung-Stellen von Arbeitnehmer\*innen

**Alternative 1.:** Vereinbarung Ruhen Arbeitsverhältnis (einvernehmliche unbezahlte Freistellung), befristete Anstellung bei Unternehmen aus systemrelevanten Bereich

**Alternative 2.:** entgeltliche oder unentgeltliche gelegentliche Überlassung gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG an Unternehmen aus systemrelevanten Bereich des sozialen Sektors

### Vorbereitung Alternative 1.:

- Befragung von beschäftigungslosen Arbeitnehmer\*innen nach Bereitschaft, eigentliches Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen und befristeter Tätigkeit bei anderem Unternehmen.
  - Erstellung Liste mit bereitwilligen Arbeitnehmer\*innen.
- Bei Betriebsrat: Beteiligung Betriebsrat

### Vorbereitung Alternative 2.:

- Befragung von beschäftigungslosen Arbeitnehmer\*innen nach Bereitschaft zur befristeten Überlassung an anderes Unternehmen
  - Erstellung Liste mit bereitwilligen Arbeitnehmer\*innen.
- Bei Betriebsrat: Beteiligung Betriebsrat

## 4. Umsetzung Zur-Verfügung-Stellen

- Kontaktierung von Unternehmen aus Bereichen gem. § 1 SodEG.
- Abfrage Kontingent benötigter Arbeitskräfte sowie geplanter Zeitraum des Einsatzes.
- Bei Bedarf für Arbeitskräfte und Einsatzzeitraum feststeht: Befragung der gelisteten Arbeitnehmer\*innen, nach Einverständnis mit Tätigkeit bei konkretem Unternehmen im konkreten Zeitraum

### Umsetzung Alternative 1.:

- Vermittlung Kontakt Unternehmen an Arbeitnehmer\*in.
- Unterzeichnung befristeter Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer\*in und Unternehmen,
- danach Abschluss auf Dauer der befristeten Anstellung beim Unternehmen befristete Freistellungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber.

### Umsetzung Alternative 2.:

- Unterzeichnung Überlassungsvereinbarung (**Muster**) zwischen Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber,
- Bei Betriebsrat: Beteiligung bezüglich Überlassung Arbeitnehmer\*in (§ 99 BetrVG),
- dann Unterzeichnung Überlassungsvertrag (**Muster**) zwischen Arbeitgeber und Unternehmen über die Überlassung Arbeitnehmer\*in.

## 5. Rückkehr in die „Normalität“

Es gibt wieder Beschäftigung, die Arbeitnehmer\*innen werden wieder beim Arbeitgeber benötigt.

- a) Variante 1.:** Gegebenenfalls vorzeitige Aufhebung befristetes Arbeitsverhältnis mit Unternehmen, gegebenenfalls Aufhebung einvernehmliche Freistellung mit Arbeitgeber, Rückkehr des/der Arbeitnehmer\*in beim Arbeitgeber.
- b) Variante 2.:** Gegebenenfalls vorzeitige Beendigung der Überlassung an das Unternehmen, gegebenenfalls vorzeitige Rückkehr des/der Arbeitnehmer\*in, Aufhebung der Überlassungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in

Bei Betriebsrat: Dieser ist zu beteiligen