

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