

### **Arbeitnehmerüberlassung: Kurzfristige, erlaubnislose Überlassungsmöglichkeit**

Angesichts der Corona-Pandemie besteht das Bedürfnis, kurzfristig und unbürokratisch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung zu überlassen bzw. kurzfristig und unbürokratisch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Unternehmen wie eigenes Personal einsetzen zu können. Beispielsweise besteht auf der einen Seite Bedarf an Fahrerinnen und Fahrern für die Auslieferung von Lebensmitteln, auf der anderen Seite gibt es andere Unternehmen, die ihre Fahrerinnen und Fahrer aktuell nicht einsetzen können. Vergleichbare Konstellationen können sich z.B. auch im Gesundheitsbereich oder in der Landwirtschaft ergeben.

Eine Rechtsänderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist nicht erforderlich, weil sich durch Auslegung anderer Ausnahmetatbestände unbürokratischere Lösungen finden lassen, die unabhängig von der Betriebsgröße genutzt werden können. In der aktuellen Krisensituation kann auf die Ausnahmeregelung für die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen werden (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG). Hiernach ist ausnahmsweise keine Erlaubnis oder Anzeige zur Arbeitnehmerüberlassung erforderlich, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, es sich also nicht um Leiharbeiter handelt. Für diese Variante der erlaubnisfreien nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung spricht, dass sie für alle Unternehmensgrößen gilt, sie unabhängig von dem Motiv der Verhinderung von Entlassungen und Kurzarbeit eingesetzt werden kann, um Arbeitskräftebedarfe (auch in Krankenhäusern, im Lebensmittelhandel, der Lebensmittellogistik oder der Landwirtschaft) kurzfristig zu decken. Schnelles Handeln wird so ermöglicht.

Nach Einschätzung des BMAS liegen die Voraussetzungen der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen Bedarfsfällen grundsätzlich vor:

- Der Anlass für die Überlassung ist kurzfristig und unvorhersehbar (aktuelle Krisensituation) eingetreten (umfasst wird z. B. Personalengpass beim Entleiher oder Arbeitsausfall beim Verleiher),
- der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation.

Derartige Überlassungen erfordern ebenso wie bei der Kollegenhilfe grundsätzlich das Einverständnis der Arbeitnehmer, da die Arbeitsverträge typischerweise keine Aussage zu einer Überlassung in einer Krisensituation enthalten. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen

Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.