



# Personalpartnerschaft statt Kurzarbeit

**Dr. Arietta von Stechow**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Der Einsatz der Mitarbeiter im Rahmen einer Personalpartnerschaft basiert auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit.

Ausnahme: Es besteht eine tarifliche Rechtsgrundlage

## Unsere rechtlichen Spielarten

- I. Vorüberlegung: Nebentätigkeit?
- II. „Aldi-McDonalds-Modell“
- III. Die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung
- IV. Die vereinfachte Arbeitnehmerüberlassung
- V. Der gemeinsame Betrieb

## Umsetzung der Personalpartnerschaft

### Aufnahme einer „Nebentätigkeit“

- Arbeitnehmer kann gleichzeitig zur Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit aufnehmen.
- **Freiwilligkeit:** Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht einseitig zur Aufnahme einer Nebentätigkeit zwingen.
- **Erlaubnisvorbehalt:** Der Arbeitnehmer darf eine Nebentätigkeit auch nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers aufnehmen (Wettbewerbsverbot!)

### Rechtsfolgen

- KSchG findet nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit auch im Rahmen der Nebentätigkeit Anwendung; es handelt sich um ein vollumfängliches Arbeitsverhältnis.
- Das Hauptarbeitsverhältnis besteht fort (Urlaubs- und Vergütungsansprüche, Entgeltfortzahlung etc.)

**Problem: Kein Einfluss auf die Nebentätigkeit ohne Kooperationsvereinbarung mit zweitem Arbeitgeber!**

## Umsetzung der Personalpartnerschaft

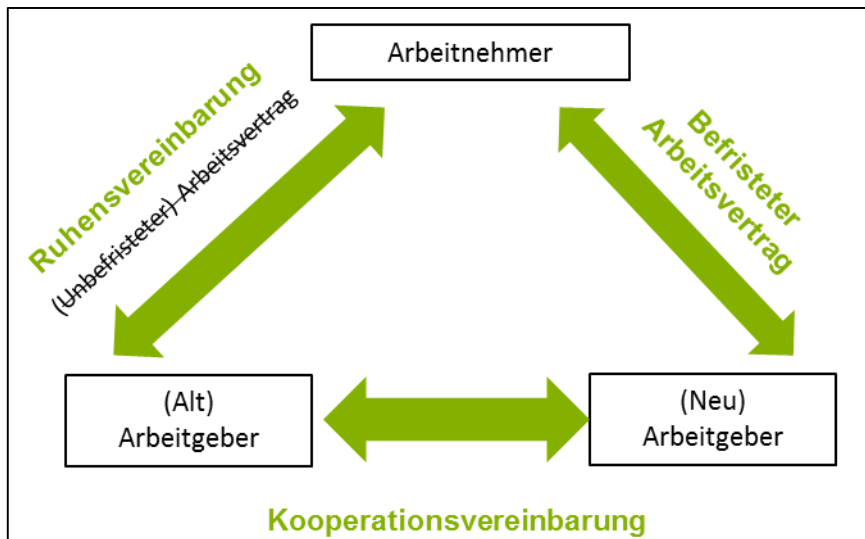
---

### Anrechnung bei Nebenverdienst

- Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen.
- Für während der Kurzarbeit aufgenommene Nebenbeschäftigungen wird die vollständige Anrechnung des Entgelts auf das Kurzarbeitergeld befristet bis zum **31. Dezember 2020** ausgesetzt. Bis dahin werden Verdienste aus Nebentätigkeiten in allen Berufen und Branche, die während Kurzarbeit aufgenommen wurden, bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Bei geringfügiger Beschäftigung, sog. Mini-Jobber, erfolgt keine Anrechnung auch über die Höhe des Sollentgelts hinaus.

# Umsetzung der Personalpartnerschaft

## Das „Aldi-McDonalds“ Modell



- Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber wird „ruhend“ gestellt; d.h. die vertraglichen Hauptleistungspflichten werden suspendiert.
- Der Arbeitnehmer schließt mit dem (Neu-) Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag.
- Nach Ende der Befristung nimmt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wieder bei seinem Alt-Arbeitgeber auf.

# Vertragsgestaltung

---

## Inhalt der Ruhensvereinbarung

- Suspendierung der Hauptleistungspflichten
- Regelung zur Rückkehr („gleicher Arbeitsplatz“)
- Kündigungsausschluss (z.B. drei bis sechs Monate)
- Anrechnung auf Betriebszugehörigkeit
- Rückkehrklausel für den Fall der vorzeitigen Beendigung
- Gestattung der Nebentätigkeit
- Umgang mit variabler Vergütung

## Rechtsfolgen

- Arbeitsvertragliche Hauptleistungspflichten ruhen; d.h. Arbeitgeber schuldet keine Vergütung, keinen Urlaub, keine Entgeltfortzahlung und der Arbeitnehmer schuldet nicht die Erbringung der Arbeitsleistung.
- Arbeitsvertragliche Nebenpflichten bleiben bestehen, z.B. Wettbewerbsverbot, Vertraulichkeitspflichten.

# Vertragsgestaltung

## Inhalt des befristeten Arbeitsvertrages

- „Gewöhnlicher Arbeitsvertrag“ aber ordentliches Kündigungsrecht ausdrücklich vereinbaren (§ 15 Abs. 3 TzBfG)
- Befristung: Sachgrundlos bis zu zwei Jahre oder Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Arbeitsbedarf)

## Rechtsfolgen

- Kündigungsschutzgesetz findet nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Anwendung
- Arbeitnehmerschützende Vorschriften finden Anwendung: BUrlG, TzBfG, BEEG, MSchG, EFZG

**Hinweis:** Der Betriebsrat ist bei der Einstellung gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen.



# Vertragsgestaltung

---

## Inhalt der Kooperationsvereinbarung

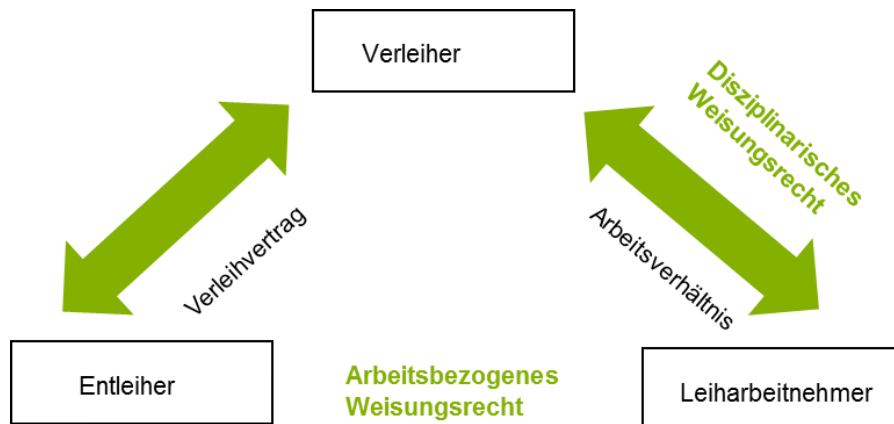
- Vertraulichkeit / Verschwiegenheit
- „Provision“ bei Abwerbung von Mitarbeitern
- Gewährleistung „angemessener Arbeitsbedingungen“
- Festlegung von Laufzeit und Kündigungsrechten
- Ggf. Auskunfts- und Schadensersatzansprüche

## Rechtsfolgen

- Die beiden Unternehmen sind miteinander zeitweilig verbunden, aber diese Kooperation kann jederzeit gekündigt werden.
- Als Arbeitgeber sind die Unternehmen nicht verbunden.

# Umsetzung der Personalpartnerschaft

## Die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung



Die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG kommt unter folgenden Voraussetzungen in Betracht:

- Der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Verleiher tätig zu werden. Die Überlassung muss also nur gelegentlich erfolgen.
- Der Arbeitnehmer darf nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden.
- Die Überlassung ist zeitlich jedenfalls auf die Dauer der Krisensituation begrenzt.
- Der Arbeitnehmer muss der Überlassung zugestimmt haben.

# Vertragsgestaltung

---

## Inhalt der Überlassungsvereinbarung

- Vertraulichkeit / Verschwiegenheit
- „Provision“ bei Abwerbung von Mitarbeitern
- Gewährleistung „angemessener Arbeitsbedingungen“
- Festlegung von Laufzeit und Kündigungsrechten
- Ggf. Auskunfts- und Schadensersatzansprüche
- Empfehlung: maximal sechs Monate

## Rechtsfolgen

- Mitarbeiter werden als Leiharbeitnehmer beim Entleiher tätig.
- Das AÜG findet keine Anwendung, wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen.

# Vertragsgestaltung

---

## Inhalt Ergänzungsvereinbarung

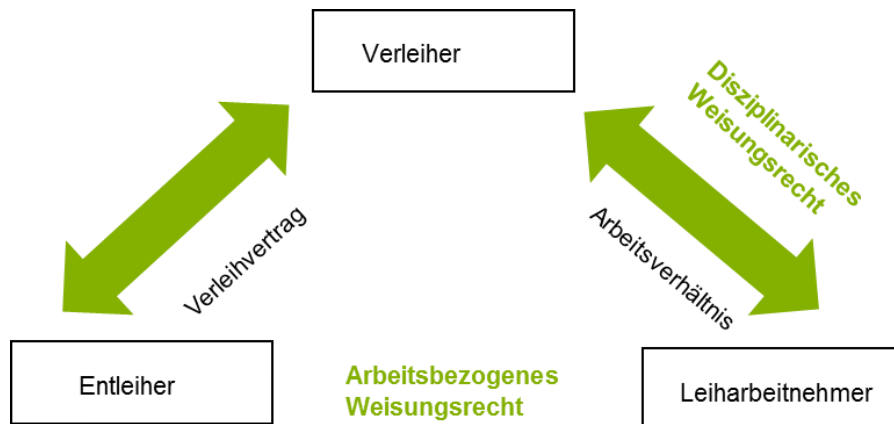
- Kurze Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag:  
*„Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Wege des Weisungsrechts den Arbeitnehmer vorübergehend im Wege der erlaubnisfreien Arbeitnehmerüberlassung bei einem Personalpartnerunternehmen [sofern möglich: bezeichnen] einzusetzen.“*
- Rückkehrrecht des Mitarbeiters

## Risiko

- Wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 a AÜG nicht vorliegen, geltend die strengen Regelungen des AÜG.
- Vorsorglich empfehlen wir: gleiche Arbeitsbedingungen gewähren!

## Umsetzung der Personalpartnerschaft

### Die vereinfachte Arbeitnehmerüberlassung in Kleinbetriebe nach § 1 a AÜG



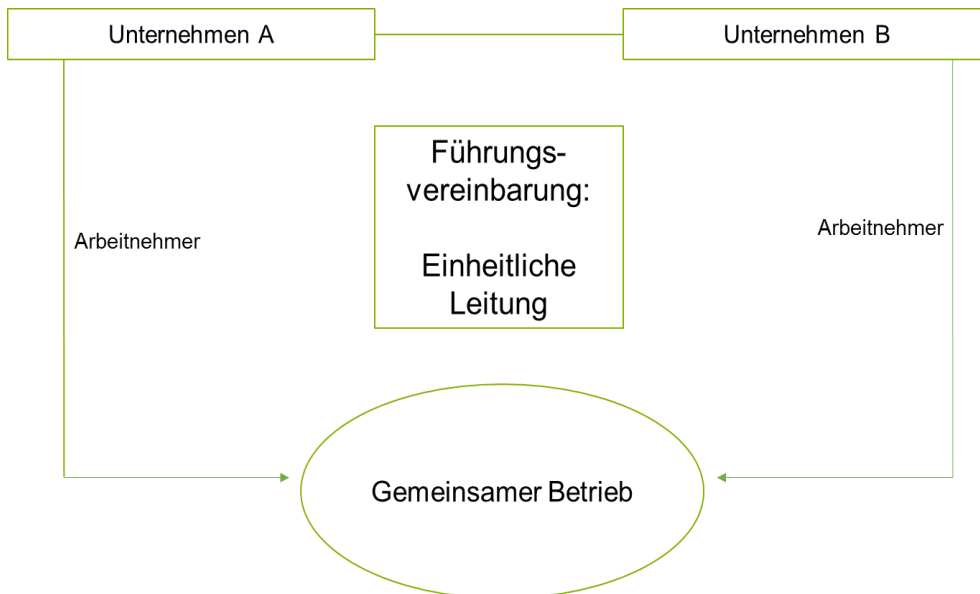
Eine AÜG Erlaubnis ist nicht erforderlich, wenn ein Arbeitgeber

- mit weniger als 50 Beschäftigten,
- zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen
- einen Arbeitnehmer, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt.

Aber: Die Überlassung ist vorher anzuzeigen!

# Umsetzung der Personalpartnerschaft

## Der (vorübergehende) gemeinsame Betrieb



- Ein gemeinsamer Betrieb liegt vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen Betriebsmittel der beteiligten Unternehmen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.
- Die Mitarbeiter werden unternehmensübergreifend zur Verwirklichung eines gemeinsamen Betriebszwecks eingesetzt.
- Eine Zurverfügungstellung von Personal an einen Dritten für dessen alleinigen Betriebszweck reicht nicht.

# Vertragsgestaltung

## Inhalt der gemeinsamen Führungsvereinbarung

- Festlegung von Kompetenzen | Grundsatz der paritätischen Betriebsführung: Wer übernimmt welche Aufgaben zentral für den gemeinsamen Betrieb? Wie werden Betriebsmittel gemeinsam genutzt?
- Vertraulichkeit / Verschwiegenheit
- Festlegung von Laufzeit und Kündigungsrechten

## Rechtsfolgen

- Es entsteht ein neuer Betrieb, für den sogar bei gewisser Dauer ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann.
- Im Rahmen der Sozialauswahl bei einer Kündigung sind sämtliche Arbeitsplätze im gemeinsamen Betrieb zu berücksichtigen.
- Sämtliche Mitarbeiter des gemeinsamen Betriebs sind bei Schwellenwerten (z.B. § 17 KSchG oder § 111 BetrVG) zu berücksichtigen.

# Ansprechpartner



## **Dr. Arietta von Stechow**

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Neuer Wall 63, 20354 Hamburg

T +49 40 35 52 80 693

F +49 40 35 52 80 80

[a.stechow@heuking.de](mailto:a.stechow@heuking.de)