

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern“ vom 21.4.2026 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### Personaleinsatz bei Dritten

**Betrieb A hat keine Mitarbeiter, alle Arbeiten werden von Mitarbeitern von Betrieb B vorgenommen (Inhaber von Betrieb B ist Gesellschafter von Betrieb A). Was gilt hier?**

Das kommt drauf an. Wenn A z.B. alle eigenen Arbeiten an B weitergibt (Sub-Werkverträge oder Ähnliches), liegt keine AÜ vor. Wenn A jedoch die AN von B "wie eigene AN" behandelt, Weisungen erteilt etc., liegt AÜ vor.

**Wir würden gerne mit einem Partnerbüro gemeinsam einen Azubi ausbilden (beide unter 50 Beschäftigte). Ist das Arbeitnehmerüberlassung?**

Die Entsendung eines Azubis in einen anderen Betrieb im Rahmen einer Verbundausbildung ist keine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG. Die zuständige Kammer (IHK/HWK) muss dieser Verbundausbildung zustimmen.

**Wer ist für das "Statusfeststellungsverfahren" zuständig?**

Das Statusfeststellungsverfahren führt die Deutsche Rentenversicherung durch. Details finden Sie unter [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03\\_Selbststaendige/statusfeststellungsverfahren.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/statusfeststellungsverfahren.html)

### Arbeitnehmerüberlassung

**Wer muss eine Unfallmeldung bei der Berufsgenossenschaft abgeben, der Entleiher, oder der Verleiher?**

Sowohl als auch. Verleiher als auch Entleiher müssen den Arbeitsunfall der Berufsgenossenschaft melden.

**Für Minijobber gibt es keine AÜN?**

Es gelten für Minijobbern dieselben Regeln des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wie für Vollzeitkräfte.

## **Geht bei unerlaubter AÜ die Arbeitgeberbereitschaft sozialversicherungsrechtlich und arbeitsrechtlich auseinander? Weil arbeitsrechtlich bleibt doch der Verleiher Arbeitgeber?**

Nein - bei unerlaubter AÜ entsteht nach §§ 9, 10 Abs. 1 AÜG grundsätzlich ein Arbeitsvertrag zwischen Entleiher (!) und AN. Der Vertrag zwischen Verleiher und AN ist unwirksam. Und auch sv-rechtlich wird der Entleiher zum Arbeitgeber.

## **Ist die Erlaubnis zur AÜ auch bei nur einmalig kurz (2-3 Wochen) oder nur gelegentliche Überlassung notwendig (Seite 8+10 der Präsentation)?**

Bei der gelegentlichen Überlassung (z.B. einmalig 2-3 Wochen) wird keine Erlaubnis benötigt. Hier greift die Ausnahme gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG.

## **Haftung des Entleihers: Bekommt der Verleiher die bezahlten SV Beiträge erstattet, wenn der Entleiher diese bezahlen muss, wenn unerlaubte AÜ und der Entleiher zum AG wird?**

Sozialversicherungsbeiträge werden selbstverständlich nur einmal fällig. Wird für den Entleiher die Arbeitgeberbereitschaft festgestellt, erfolgt auch eine Ummeldung in der Sozialversicherung. Bereits vom Verleiher gezahlte Beiträge werden dann entsprechend erstattet.

## **Wie muss man Arbeitszeit in einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag formulieren, wenn unterschiedlicher Bedarf ist, wie z.B. in der Gastro?**

Es gibt keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Arbeitsverträgen mit wechselndem Arbeitsanfall (der Arbeitszeitgestaltung z.B. in der Gastronomie ohne AÜ).

## **Kann bei Zweifelsfragen, ob Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, bei der Arbeitsagentur rechtsverbindlich eine Klärung beantragt werden?**

Obwohl die BA keine Einzelfallentscheidungen auf Antrag trifft, veröffentlicht sie sehr detaillierte Fachliche Weisungen zum AÜG. Diese dienen als interne Richtlinie für die Prüfer der Arbeitsagentur und geben Unternehmen wertvolle Hinweise, wie die Behörde bestimmte Konstellationen (z. B. Abgrenzung zum Werkvertrag) bewertet. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aeug\\_ba016586.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aeug_ba016586.pdf)

## **Dienst- und Werkverträge, Konzernstrukturen**

### **18 Monate der ANÜ gilt aber nicht bei Konzernstruktur, oder?**

Richtig. Die Zeitgrenze ergibt sich aus § 1 Abs. 1b gilt nach § 1 Abs. 3 AÜG nicht für Konzern-Konstellationen.

### **Wo ist das Konzernprivileg normiert?**

Das Konzernprivileg ist in § 1 Abs. 3 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) normiert.

### **Beim Konzernprivileg: Ist da die Gesellschafterstruktur entscheidend - also gleiche Gesellschafter oder können diese abweichen?**

Entscheidend sind nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG die Kriterien in § 18 AktG. Danach können Gesellschafter auch voneinander abweichen, wenn die "Beherrschung" vertraglich gesichert ist.