

Arbeitnehmerüberlassung in Zeiten der Pandemie

Angesichts immer größerer Personalengpässe gibt es in einigen Einrichtungen Überlegungen, sich gegenseitig mit Personal auszuhelfen. Handelt es sich um Einrichtungen, welche dem gleichen Rechtsträger zugehörig sind, kommt eine Versetzung nach § 7 AVR in Betracht. Hierbei ist zu beachten, ob im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort festgelegt ist oder ob dies offen formuliert ist, zum Beispiel: „in den Einrichtungen des X e.V. in Halle“. Weiterhin ist die Mitbestimmung der MAV gemäß § 42 MVG zu beachten.

Wie verhält es sich aber, wenn die Trägerschaft der abgebenden und der aufnehmenden Einrichtung auseinanderfällt? Dann handelt es sich zunächst grundsätzlich um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). Der entleihende Betrieb muss hierzu eine Erlaubnis nach § 2 AÜG bei der regional zuständigen Arbeitsagentur stellen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun auf seiner Internetseite in den Fragen und Antworten (FAQ) zu „[Corona und Arbeitsrecht](#)“ auf Seite 8 festgestellt, dass wegen der aktuellen Corona-Krise ausnahmsweise eine Arbeitnehmerüberlassung ohne die ansonsten zwingende Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG möglich sei. Voraussetzung hierbei ist nach BMAS:

- Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben der Überlassung zugestimmt (Freiwilligkeit).
- Der entleihende Betrieb beabsichtigt nicht, dauerhaft in der Arbeitnehmerüberlassung tätig zu sein (keine Gewerblichkeit).
- Die einzelne Überlassung ist zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation (Ausnahmesituation).

Diese mögliche Ausnahme stützt sich auf § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG. Das BMAS verweist in diesem Zusammenhang auf den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz der Gleichbehandlung der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Stammbesellschaft (Equal Pay).

Die Umsatzsteuerpflicht der entsprechenden Umsätze wird hierdurch aber nicht suspendiert, es sei denn, es besteht eine umsatzsteuerliche Organschaft, z. B. zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft. Liegt diese nicht vor, muss der verleihende Betrieb auf die Personalkosten die Umsatzsteuer aufschlagen, die ja gerade in diesem Monat wieder auf 19 Prozent gestiegen ist.

Das Einkommensteuergesetz (EStG) eröffnet dagegen eine Gestaltungsmöglichkeit, die auch in dieser Notsituation eine Lösung sein könnte. Das EStG regelt in § 3 Nr. 26 die Steuerfreiheit von Einkünften im Rahmen der so genannten „Übungsleiterpauschale“. Danach sind bestimmte Tätigkeiten, die in besonderem Maße der Gesellschaft nutzen bis zu einer Höhe von 3.000 Euro pro Jahr von der Einkommensteuer befreit. Wie der Name schon sagt, geht es zum Beispiel um nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiterin und Übungsleiter in Sportvereinen. Hierunter fallen nach dem Gesetzeswortlaut jedoch auch die nebenberufliche Pflege alter, kranker Menschen oder Menschen mit Behinderungen im Dienst oder im Auftrag einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung).

Die Nebenberuflichkeit soll vorliegen, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als ein Drittel der Haupttätigkeit – auf das Jahr bezogen – beträgt.