

## **Exkurs: Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Kooperationsmodellen bei externen Praxisanleitenden**

Insbesondere für kleinere ausbildende Einrichtungen kann sich das Problem stellen, dass z. B. aufgrund einer angespannten Personalsituation nicht immer genügend Praxisanleitende für die Auszubildenden zur Verfügung stehen. Um auch kleinere Pflegeeinrichtungen als Kooperationspartner für die praktische Ausbildung zu gewinnen, sind einige Einrichtungen dazu übergegangen, im Rahmen von Kooperationsmodellen kleineren Einrichtungen mit externen Praxisanleitenden auszuhelfen. Bei der Ausgestaltung solcher Kooperationsmodelle zwischen den praktischen Einrichtungen ist jedoch darauf zu achten, dass es sich um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) handelt.

Eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG liegt stets dann vor, wenn ein Arbeitgeber bei ihm angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorübergehend einem Dritten zur Arbeitsleistung überlässt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit nach Weisungen des Dritten ausführen. Die überlassene Arbeitnehmerin oder der überlassene Arbeitnehmer soll vom Dritten „wie ein eigener Arbeitnehmer“ nach seinen Vorstellungen und Zielen eingesetzt werden können.

Beabsichtigen die ausbildenden Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen) ihr Kooperationsmodell erlaubnisfrei auszugestalten, ist also stets darauf zu achten, dass eine Weisungsgebundenheit insbesondere hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Dauer der Tätigkeit ausgeschlossen ist und die externen Praxisanleitenden nicht in den Betrieb der praktischen Einrichtung eingegliedert sind.

- ▶ Weisungsgebundenheit: Die externen Praxisanleitenden müssen die Praxisanleitung in eigener Verantwortung bzw. der alleinigen Verantwortung der abgebenden Einrichtung durchführen. Insbesondere dürfen sie hinsichtlich der Gestaltung ihrer Tätigkeit nicht an die Weisung der aufnehmenden Einrichtung gebunden sein. Die einsetzende Einrichtung ist nur gegenüber ihren Auszubildenden weisungsbefugt, nicht jedoch gegenüber den externen Praxisanleitenden. Vergleichbar ist dies etwa mit der Beauftragung einer externen Schulung. Auch in diesem Fall kann die beauftragende Einrichtung keine Weisungen gegenüber der externen Lehrkraft erteilen. Davon unberührt bleiben organisatorische Vorkehrungen wie etwa die Zurverfügungstellung eines Raumes oder der Arbeitsmittel. Zudem muss hier strikt zwischen der Tätigkeit als Praxisanleitung und der einer Pflegefachkraft getrennt werden. Übernehmen die externen Praxisanleitenden neben der Praxisanleitung auch pflegerische Aufgaben in der einsetzenden Einrichtung, wird in der Regel von einer Weisungsgebundenheit und vom Erfordernis einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auszugehen sein.

- ▶ Eingliederung in den Betrieb: Ein Indiz kann sein, ob die Praxisanleitung in den Dienstplan der praktischen Einrichtung integriert ist. Auch hier muss strikt zwischen der Tätigkeit als Praxisanleitung und der einer Pflegefachkraft getrennt werden.

Ob es sich um eine erlaubnisfreie Form des drittbezogenen Personaleinsatzes handelt, ist von der tatsächlichen Durchführung und nicht von der Bezeichnung in Verträgen abhängig.

Bei Zweifelsfällen sollte der Rechtsrat von Angehörigen der rechtsberatenden Berufe eingeholt werden. Liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor, ist vor der Überlassung eine Erlaubnis bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Die Bearbeitungszeit beträgt mehrere Wochen, die Erlaubniserteilung ist mit einer Gebühr für eine zunächst auf ein Jahr befristete Erlaubnis verbunden. Eine nicht erlaubte Arbeitnehmerüberlassung hat gravierende Rechtsfolgen und kann etwa dazu führen, dass zwischen den externen Praxisanleitenden und der praktischen Einrichtung gesetzlich ein Arbeitsverhältnis zustande kommt (vgl. § 9 Abs. 1 Nummer 1, § 10 AÜG). Zudem droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro (vgl. § 16 Abs. 1 Nummer 1, Abs. 2 AÜG). Weitere Informationen, auch zur Beantragung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, können unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/arbeitnehmerueberlassung> abgerufen werden.