

Neues von der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit rudert zurück: Employer-of-Record-Dienstleistungen sind wieder möglich

Am 1. Oktober 2025 hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) neue fachliche Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) veröffentlicht. Diese könnten für viele Unternehmen eine bedeutende Kehrtwende darstellen: Employer-of-Record (EoR) -Modelle sind nun wieder möglich – allerdings nur unter gewissen Voraussetzungen.

Ausgangslage

In den letzten Jahrzehnten hat die zunehmende Globalisierung die Attraktivität sogenannter *Employer-of-Record (EoR)* -Modelle deutlich gesteigert. Dabei beauftragt ein inländisches Unternehmen einen im Ausland ansässigen Personaldienstleister, ihm Arbeitnehmer für bestimmte Tätigkeiten zu überlassen.

Bsp.: Ein deutsches Softwareunternehmen beschafft sich zusätzliche Manpower in Form von in Indien mobil arbeitenden Programmierern, welche über einen indischen Personaldienstleister vermittelt und in die bestehenden Team-Strukturen integriert werden.

Der Personaldienstleister bleibt für die überlassenen Arbeitnehmer verantwortlich. Er übernimmt sämtliche rechtlichen Verpflichtungen im Heimatland der Beschäftigten, inklusive der Gehaltszahlungen. Das entleihende Unternehmen profitiert dadurch von einer erheblichen Reduzierung des bürokratischen Aufwands, da es sich nicht mit den komplexen Regelungen des ausländischen Arbeits- und Steuerrechts auseinandersetzen muss.

In Deutschland wird diese Form der Arbeitnehmerüberlassung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) umfassend reguliert. Gemäß dem im deutschen Recht geltenden Territorialprinzip findet das AÜG jedoch nur dann Anwendung, wenn ein Inlandsbezug besteht. Ein solcher Bezug ist anzunehmen, sobald die überlassenen Arbeitnehmer physisch in Deutschland tätig werden oder wenn das verleihende Unternehmen seinen Sitz in Deutschland hat.

Ohne Inlandsbezug kann das deutsche AÜG also keine Anwendung finden. Traditionell unreguliert und damit ohne weiteres erlaubt waren daher die benannten EoR-Konstellationen, in welchen die überlassenen Arbeitnehmer ausschließlich aus dem Ausland heraus tätig sind und formal bei einem rechtlich eigenständigen, ausländischen Verleiher beschäftigt werden.

Verbot des EoR-Modells durch fachliche Weisungen aus Oktober 2024

Am 15. Oktober 2024 brachte die BA jedoch neue sog. fachliche Weisungen zur Arbeitnehmerüberlassung heraus, die letztlich ein Verbot des EoR-Modells bedeuteten. Durch diese Weisungen wurden diverse Inhalte des AÜG für die Anwendung in der Rechtspraxis „präzisiert“. Insbesondere wurde jedoch der Inlandsbezug neu interpretiert. EoR-Anstellungen sollten nun auch genehmigungspflichtig sein, wenn die Arbeitnehmer im Ausland tätig werden, die Arbeitsergebnisse jedoch im Inland verwertet würden.

Nach Ansicht der BA mussten ausländische Personalvermittler eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung einholen. Für die betroffenen Unternehmen wäre dies mit erheblichem bürokratischem Aufwand und zusätzlichen Kosten verbunden gewesen.

Diese Ausweitung stieß auf erhebliche Kritik. Die Weisungen der BA erweiterten den Wirkungsbereich des AÜG über die Grenzen Deutschlands hinaus. Der Schutzzweck des AÜG wurde erheblich überschritten.

Rücknahme der Änderungen

Mit einiger Verspätung hat das BMAS nun auf die Kritik reagiert. Es wies als Rechtsaufsicht die BA an, die fachlichen Weisungen zu ändern. Diese Änderung ist seit dem 1. Oktober 2025 in Kraft. Nun sind EoR-Modelle unter gewissen Voraussetzungen wieder zulässig. Um zu vermeiden, dass die Erlaubnispflicht gilt, sollten Arbeitgeber in Anwendung der neuen Weisungsbestimmungen aber zwei Dinge beachten:

1. Die Leiharbeitnehmer sollten zum einen zu keinem Zeitpunkt örtlich in Deutschland arbeiten. Bereits eine einmalige Dienstreise birgt die Gefahr, dass das gesamte Beschäftigungsverhältnis als illegale Arbeitnehmerüberlassung gewertet wird.

2. Zum anderen muss verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vermieden werden. Entscheidend hierfür ist, dass der EoR-Anbieter tatsächlich Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt – etwa bei Einstellung, Weisungsrecht, Vergütung und Personalführung – und nicht lediglich als „Strohmann“ fungiert.

Fazit

Die Erlaubnispflicht hatte EoR-Modelle mit Auslandsbezug für deutsche Arbeitgeber praktisch unmöglich oder zumindest wirtschaftlich höchst unattraktiv gemacht. Die Modelle sind jedoch für viele Unternehmen nicht mehr wegzudenken, um auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Änderung der Weisungen ist daher zu begrüßen. Sie bringt für Unternehmen wieder mehr Rechts- und Planungssicherheit und befreit sie von bürokratischem Aufwand und zusätzlichen Kosten.

Arbeitgeber sollten dennoch darauf achten, dass sie die Arbeitnehmerüberlassung rechtsicher ausgestalten. Andernfalls können z.B. nach § 16 AÜG Bußgelder oder im schlimmsten Fall gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG die gesetzliche Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer drohen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de