

Personalgestaltung bald gesichert

ZULÄSSIGKEIT Dauerhafte Personalgestellungen sind nach jetziger Rechtslage möglicherweise unzulässig. Abhilfe soll eine jetzt geplante Gesetzesänderung schaffen.

VON KLAUS STÄHLE

DARUM GEHT ES

1. Personalgestellungen ermöglichen den Einsatz bei anderen Arbeitgebern, ohne zu diesen wechseln zu müssen.
2. Frühere Änderungen im AÜG haben dauerhafte Gestellungen – möglicherweise – unzulässig gemacht.
3. Diese Unsicherheit soll nun durch eine Ausnahmeregelung im AÜG beseitigt werden.

Das Ende der Personalgestaltung auf der Grundlage des § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L drohte, weil dies eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung sei.¹ Diese Gefahr scheint nun aber gebannt. Mit der geplanten Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) soll es einen Ausnahmetatbestand geben, der klarstellt, dass Personalgestaltung keine Arbeitnehmerüberlassung ist.

Die Personalgestaltung

Personalgestaltung ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Personalgestaltung sicherte in der Vergangenheit auf tariflicher Grundlage, dass bei typischen Veränderungsprozessen, insbesondere bei Betriebs- oder Teilbetriebsübergängen im Sinne des § 613 a BGB, Arbeitnehmer bei ihrem bisherigen Arbeitgeber unter Vertrag bleiben konnten, aber dauerhaft zu einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung »gestellt« wurden. Das Direktionsrecht stand dann dem anderen Arbeitgeber zu. Der aufnehmende Arbeitgeber bestimmt zwar über den näheren Inhalt, den Ort und die zeitliche Lage der Arbeitsleistung. Das Grundarbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber bleibt – mit allen Rechten und Pflichten – erhalten. Vor die Wahl gestellt, ziehen die meisten Arbeitnehmer die Gestellung einem Arbeitgeberwechsel durch Betriebsübergang vor. Diese Form der Personalgestaltung war durch Veränderungen

des AÜG zum 1.12.2012 akut gefährdet. Danach waren Arbeitnehmerüberlassungen nur noch vorübergehend zulässig (vgl. § 1 Abs. 1 AÜG). So hat das LAG Baden-Württemberg² entschieden, dass ein (öffentlicher) Arbeitgeber eine unzulässige dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung betreibt, wenn er gemäß § 4 Abs. 3 TVöD seine bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer an einen Dritten zur dortigen dauerhaften Leistungserbringung gestellt. Damit drohte das Ende der in der Praxis mehr als erprobten Personalgestaltung.

Die Rettung

Das AÜG soll demnächst neu gefasst werden. Hierzu liegt ein Referentenentwurf des Bun-

IM WORTLAUT

Der Gesetzesentwurf

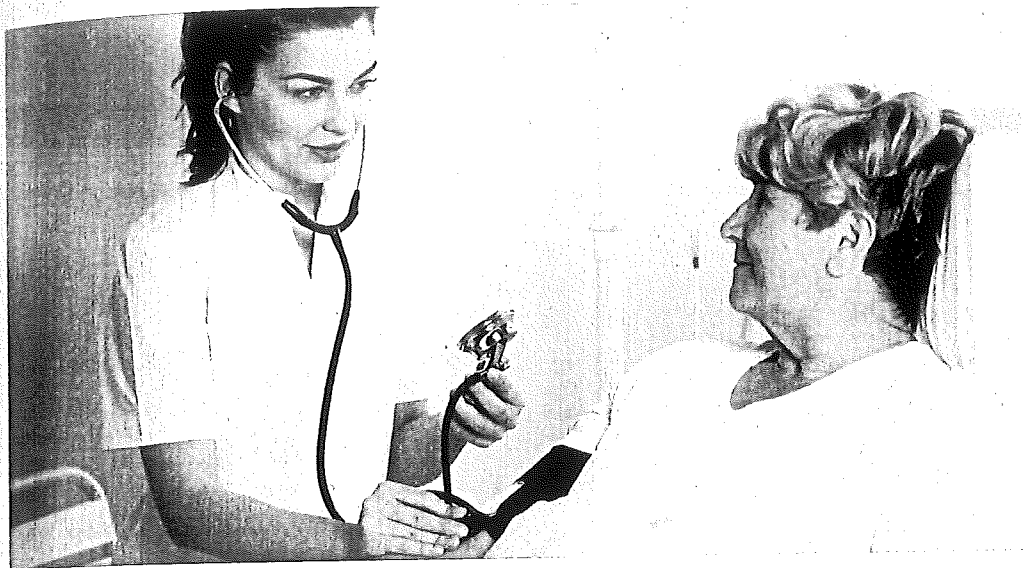
Die beabsichtigte Neuregelung sieht in § 1 Abs. 3 AÜG vor, die Vorschriften über die Arbeitnehmerüberlassung nicht anzuwenden, wenn

»... zwischen Arbeitgebern, ... Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber verlagert werden und aufgrund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes

- a) das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und
- b) die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird.«

¹ Hierzu Stähle, PersR 2/2015, 32 ff.

² Beschluss v.17.4.2013 – 4 TaBV 7/12 – ZTR 2013, 618.



Gerade bei Privatisierungen von Krankenhäusern werden widersprechende Beschäftigte oft gestellt.

desministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.11.2015 vor. Dieser Entwurf zu den Änderungen des AÜG schafft nun für das Institut der Personalgestaltung eine vernünftige und tragfähige Lösung.

Die angedachte Ausnahmeregelung in § 1 Abs. 3 AÜG (siehe Infokasten auf Seite 38) besagt, dass bei einer Aufgabenverlagerung auf einen anderen Arbeitgeber Personalgestaltung möglich ist, wenn der abgebende Arbeitgeber den TVöD oder TV-L (oder andere Tarifverträge des öffentlichen Dienstes) anwendet. Es besteht also keine Erlaubnispflicht für die Personalgestaltung wie für die Arbeitnehmerüberlassung (vgl. § 1 Abs. 1 AÜG). Konsequenterweise bestehen daher auch keine Bedenken, die Gestaltung lange andauern zu lassen. Für Arbeitnehmer, die bereits in der Personalgestaltung tätig sind, und solche, die von Outsourcing-Maßnahmen bedroht werden, ist die geplante Neuregelung eine große Erleichterung. Sie können bei Veränderungsprozessen, insbesondere der Verlagerung von Aufgaben auf eine nachgeordnete GmbH oder andere juristische Personen, ihr Grundarbeitsverhältnis weiter behalten. So werden die tariflichen Ansprüche aus dem Grundarbeitsverhältnis dauerhaft gesichert.

Möglichkeiten der Personalräte

Für Personalräte bedeutet dies, bei Betriebsübergängen und Teilübergängen verstärkt auf die Personalgestaltung gemäß § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L zu setzen und so die Folgen von beabsichtigten Betriebsänderungen für die

betroffenen Arbeitnehmer abzumildern. Kein Rückkehrrecht, im Falle des Scheiterns eines Outsourcing-Experiments, ist so stark wie der Verbleib und der Erhalt des Grundarbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber. Arbeitgeber, die von der Personalgestaltung keinen Gebrauch machen wollen, können durch die kollektive Androhung von Widersprüchen nach § 613 a Abs. 6 BGB auf den sozial verträglicheren Weg gebracht werden. Die Gestellung ist kein individueller Anspruch. Vielmehr eröffnet § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L Arbeitgebern sowie Personalräten die Möglichkeit, bei Aufgabenverlagerungen Personalgestellungsverträge zu verhandeln und durch Dienstvereinbarungen abzusichern.

Gesetz abwarten

Zwar ist die geplante Neuregelung noch nicht in trockenen Tüchern. Mit Blick auf die Mehrheitsverhältnisse im Bundestag und die Vereinbarung im Koalitionsvertrag droht aber keine Gefahr für das weitere Gesetzgebungsverfahren. Die Gewerkschaft ver.di begrüßt überdies die dauerhafte Gestellung. Viele kommunale Arbeitgeber hoffen darauf, durch diese Ausnahme von den Regelungen des AÜG verschont zu bleiben. Es ist also eine begrüßenswerte Neuregelung zu erwarten. ◀



Klaus Stähle, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin.
www.kanzlei-staehle.de



derpersonalrat.de

► Mehr zum Thema:
Referentenentwurf des
Bundesministeriums für
Arbeit und Soziales vom
16.11.2015 auf
www.derpersonalrat.de >
Exklusiv für Sie > 2/2016