



Wir sind für Sie da

Unsere Aufgabe ist es, Sie – die 20.000 Mitglieder und die zweitgrößte Berufsgruppe im Gesundheitswesen – in fachlicher Hinsicht zu fördern und Ihre standespolitischen Interessen zu vertreten. Dies geschieht durch

- umfassende Information
- Fort- und Weiterbildung
- rechtliche Beratung in berufsrelevanten Fragen

Ausführliche Informationen finden Sie auf unserer Internet-Seite www.dvta.de.

Für Fragen rund um Ihre Mitgliedschaft und unseren Service sind wir in der Geschäftsstelle zu erreichen unter

E-Mail: info@dvta.de

Tel. 040/2351170 · Fax 040/233373

Recht

Personalgestellung – noch rechtlich zulässig?

1. Was ist Personalgestellung?

Definiert ist die Personalgestellung in der Protokollnotiz zu § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L als die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeit der Personalgestellung wurde erstmals mit dem TVöD bzw. dem TV-L in das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes eingeführt und stellt eine Erweiterung des Direktionsrechtes des öffentlichen Arbeitgebers dar. Die Personalgestellung ist dabei durch ein so genanntes Dreiecksverhältnis gekennzeichnet: Der gestellte Beschäftigte bleibt Arbeitnehmer seines bisherigen Arbeitgebers, er nimmt aber seine Aufgaben nunmehr kraft Weisung seines Arbeitgebers bei dem neuen Aufgabenträger (dem Dritten) wahr.

Die Personalgestellung kommt bei Umstrukturierungen innerhalb des öffentlichen Dienstes als auch bei Privatisierungen in Betracht.

2. Wann ist die Personalgestellung nicht möglich?

Eine Personalgestellung kommt grundsätzlich dann nicht in Betracht, wenn der neue Aufgabenträger auch zugleich Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmer wird, es also zu einem Übergang des Arbeitsverhältnisses, insbesondere in der Form des Betriebsüberganges nach § 613 a BGB, kommt.

Dies liegt darin begründet, dass Sie als Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang, sofern Sie dem nicht widersprechen, automatisch Arbeitnehmer des Erwerbers/Übernehmers wegen des in § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB angeordneten Arbeitgeberwechsels werden und es daher keiner Gestellung an den neuen Aufgabenträger bedarf.

Die Personalgestellung kann aber dann relevant werden, wenn Sie dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen (§ 613 a VI BGB).

3. Personalgestellung als Leiharbeit?

Da bei einer Personalgestellung der Arbeitnehmer in dem Betrieb/Dienststelle des Dritten eingegliedert wird und dessen Weisungsrecht unterliegt, liegt begrifflich eine Arbeitnehmerüberlassung, d. h. Leiharbeit, im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vor.

Aufgrund der seit dem 01.12.2011 geltenden Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) besteht eine Erlaubnispflicht bei Personalgestellungen dann, wenn es sich bei der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit handelt.

Dieser Begriff „wirtschaftliche Tätigkeit“ entstammt Artikel 1 II. der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit und ist sehr weit gefasst. Umfasst werden daher auch alle Tätigkeiten des Krankenhauswesens und der übrigen Daseinsvorsorge.

Eine Vielzahl von bislang erlaubnisfreien Fällen der Personalgestellung im Rahmen von Privatisierungen werden daher nun der Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Ziff. 1 AÜG bedürfen. Eine Übergangsregelung oder Bestandschutz für Altfälle sieht das Gesetz nicht vor.

4. Was passiert, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Erlaubnis nicht hat?

Nach § 16 AÜG stellt eine ohne die erforderliche Erlaubnis betriebene Arbeitnehmerüberlassung eine Ordnungswidrigkeit dar.

5. Ist die dauerhafte Personalgestellung nun nicht mehr möglich?

Nach dem neuen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG heißt es: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

Es stellt sich daher die Frage, ob hieraus ein generelles Verbot der dauerhaften Personalgestellung abgeleitet werden kann, was

Eine Nummer, viele Antworten

dvta-Telefonhotline:

040-235117-0

E-Mail:

info@dvta.de

Achtung: geänderte Sprechstundenzeit

Arbeits- und berufsrechtliche telefonische Beratungsstunde

für alle dvta-Mitglieder
jeden Dienstag 12.00–17.00 Uhr

RAIn Elske Müller-Rawlins
RAIn Silke Draabe



im Widerspruch zur tariflichen Vorschrift des § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L stehen würde.

Dagegen spricht jedoch der Zweck des AÜG. Das AÜG will die Missbrauchsgefahr, die einer auf Dauer angelegten Arbeitnehmerüberlassung innewohnt, begegnen. Die Überlassung dient in vielen Fällen nicht der flexiblen Reaktion auf vorübergehende Schwankungen im Personalbedarf, sondern dient der Umgehung arbeitsrechtlicher oder tariflicher Schutzvorschriften.

Anders ist die Situation dagegen bei der Personalstellung nach § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L.

Diese setzt voraus, dass die bislang vom Arbeitnehmer beim öffentlichen Arbeitgeber ausgeübte Tätigkeit auf einen Dritten verlagert wird. Ohne Personalstellung würde Ihnen als Arbeitnehmer wegen des Wegfalls

der Aufgabe vielfach eine betriebsbedingte Kündigung drohen.

Die dauerhafte Personalstellung ermöglicht es Ihnen daher, Ihren typischerweise besonders solventen und zuverlässigen öffentlichen Vertragsarbeitgeber zu erhalten und zugleich Ihre bisherigen Aufgaben weiter auszuüben.

Ein Verbot der Personalstellung würde das Arbeitsverhältnis bedrohen. Das Verbot würde hier den Interessen des Arbeitnehmers zuwiderlaufen, deren Schutz aber das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gerade bezweckt.

Es sprechen daher viele Gründe dafür, dass die Personalstellung, auch trotz Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Bereich des TVöD und TV-L weiterhin zulässig ist. ■



*E. Müller-Rawlins
Rechtsanwältin
– Syndika des dvta e.V. –*