



Erlösung aus Luxemburg: Personalgestellung ist zulässig

Der EuGH legitimiert (nur!) die Personalgestellung des TVöD

Hintergrund

Krankenhäuser und andere kommunale Einrichtungen waren meist ursprünglich ein Eigenbetrieb der Gebietskörperschaft. Aus unterschiedlichen Gründen gliederten Kommunen den Eigenbetrieb in eine privatwirtschaftlich organisierte Tochtergesellschaft aus (meist GmbH). Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Eigenbetriebs gehen nach § 613a BGB auf die GmbH über. Manche Arbeitnehmer wollen die Kommune als Vertragspartner nicht verlieren und machen deshalb von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch. Das Arbeitsverhältnis verbleibt damit bei der Kommune.

Der Arbeitsplatz ist bei der Kommune jedoch weggefallen. Damit keine betriebsbedingte Kündigung erfolgen muss, sieht § 4 Abs. 3 TVöD sowie § 4 Abs. 3 TV-L vor, dass auf Verlangen des Arbeitgebers die geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen ist, auf den zuvor die Aufgabe verlagert worden ist (Personalgestellung). Der widersprechende Arbeitnehmer arbeitet nach diesen Regelungen bei der GmbH, hat aber als Vertragsarbeitgeber weiterhin die Kommune.

Sachverhalt und Entscheidung

Die Dreiecks-Konstellation Arbeitnehmer/Vertragsarbeitgeber/Einsatzarbeitgeber erinnert stark an Arbeitnehmerüberlassung. In der Literatur war heftig umstritten, ob die Personalgestellung eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung darstellt oder nicht.

Diesen Streit hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.04.2017 entschieden. Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG findet das Gesetz keine Anwendung auf die Personalgestellung des öffentlichen Dienstes. Die Frage war jedoch nur, ob diese nationale Gesetzgebung gegen die europäische Leiharbeitsrichtlinie verstößt.

Diese Frage hat der EuGH auf ein Vorlageersuchen des Bundesarbeitsgerichts nun mit Urteil vom 22.06.2023 (Az C-427/21) /geklärt.

Personalgestellung ist strukturell etwas anderes als Arbeitnehmerüberlassung. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher beim Abschluss des Arbeitsvertrages die Absicht, die Leiharbeitnehmer Entleiher vorübergehend zur Verfügung zu stellen. Das ist bei der Personalgestellung aber nicht der Fall, weil der Einsatz beim Dritten dauerhaft erfolgen soll. Die Ziele der Richtlinie, wie Flexibilität der Unternehmen, Schaffung neuer Arbeitsplätze oder Wechsel in unbefristete Arbeitsverhältnisse, sind für die Personalgestellung nicht relevant. Ebenso bedarf der widersprechende Arbeitnehmer keinen entsprechenden Schutz.

Bewertung

Die Klarstellung des EuGH ist zu begrüßen, darf aber nicht in falscher Sicherheit wähnen. Liest man die Entscheidung des EuGH genau, fällt auf, dass zwar auch andere Personalgestellungssachverhalte nach der Richtlinie erlaubt sein dürften. Aber der nationale Gesetzgeber hat die Befreiung vom AÜG festgelegt ausschließlich auf die Ausgliederung der Aufgaben und den damit verbundene Betriebsübergang im Geltungsbereich des TVöD/TV-L.

Andere Personalgestellungssachverhalte können damit weiterhin eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung darstellen. Der Gesetzgeber müsste hier erst einmal tätig werden, was aber völlig offen ist.

München, den 29.06.2023

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568-60
F +49.89.2000568-99
konrad.weber@es-law.de