

## **Knackpunkte zum Referat „Privatisierung“ Facility Management**

**RA Ralf Trümner  
Schneider:Schwegler Rechtsanwälte  
Unter den Linden 12  
10117 Berlin**

1. Mit der Personalgestellung nach der sog. Dachvereinbarung, die auf § 2 Abs. 7 des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA-G) beruht, ist hinsichtlich der Wahrnehmung der auf die BImA übertragenen Aufgaben des Facility Management ein zunächst eigenartig anmutendes Personalkonzept geschaffen worden, durch das der im Arbeits- und Beamtenrecht für gewöhnlich anzutreffende „Gleichlauf“ von rechtlichem Arbeitsverhältnis/Beamtenverhältnis und tatsächlichem „Beschäftigungsverhältnis“ aufgelöst wird. Das Bundesinnenministerium/die Bundespolizei fungiert hiernach im großen Stil als Verleiher von Arbeitskräften.
2. Das für die Tarifbeschäftigten vorgesehene Recht, sich zwischen einem echten Arbeitgeberwechsel (zur BImA) und der leiharbeitsförmigen Personalgestellung zu entscheiden, lässt offen, ob dem „Aufgabenübergang“ nicht in Wahrheit ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB zu Grunde liegt. Nähme man letzteres an, könnten die betroffenen Arbeitnehmer zwar den Arbeitsverhältnisübergang durch ihr Widerspruchsrecht gleichfalls verhindern, nicht aber eine nach § 4 Abs. 3 TVöD sich gegebenenfalls anschließende Personalgestellung. Auf den ersten Blick scheinen sich damit im Ergebnis keine Unterschiede zu dem hier vorgesehenen Modell zu ergeben. Auf den zweiten Blick erweist sich aber der Musterarbeitsvertrag der BImA nicht als vollwertiger Ersatz für einen kraft Gesetzes (§ 613a BGB) eintretenden Arbeitgeberwechsel, da eine volle Besitzstandswahrung nicht vorgesehen ist.
3. Völlig unklar ist die Situation des betroffenen beamteten Personals: Nach § 3 Abs. 7 der Dachvereinbarung sollen im Prinzip die Regelungen für Tarifbeschäftigte sinngemäß gelten: Wenn damit gemeint ist, dass auch hier eine Art Wahlrecht zwischen echtem Dienstherrnwechsel und Gestellung gelten soll, so geht das am geltenden Beamtenrecht vorbei. Nach § 123a Abs. 2 Beamtenrechtsrahmengesetz wäre eine „Zuweisung“ zur BImA nicht möglich, weil diese selbst die Dienstherrneigenschaft (§ 121 BRRG i.V.m. § 11 Abs. 1 BImA-G)) besitzt, die Zuweisung aber gerade auf Seiten der aufnehmenden Behörde eine Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft voraussetzt. Ein Wahlrecht zwischen Dienstherrnwechsel und „Gestellung“ besteht deshalb für Beamte

nicht, weil m.E. § 128 Abs. 4 BRRG in Fällen der vorliegenden Art zwingend den Eintritt in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft anordnet. Für vertragliche Zwischenformen (z.B. Dienstleistungsüberlassung) enthält das Beamtenrecht keine rechtsstaatlich bedenkenfreie Ermächtigungsgrundlage.

4. Die Auflösung des „Gleichlaufes“ zwischen arbeitsvertraglichem Grundverhältnis und leiharbeitsrechtlichem Erfüllungsverhältnis durch das Personalgestellungsmodell führt zu schwierigen Problemen im Bereich der personalvertretungsrechtlichen Zuordnung der gestellten Tarifbeschäftigten: Während das BMI meint, aus § 13 Abs. 2 BPersVG folge die ausschließliche Zuordnung zur BI mA, ist vielmehr aus § 14 Abs. 4 i.V.m. § 14 Abs. 1 AÜG zu folgern, dass die Beschäftigten in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht beiden Dienststellen zugeordnet sind. Damit ist noch nicht schlussendlich beantwortet, in welchen Angelegenheiten dieser Beschäftigten die Zuständigkeit des PR der überlassenden Polizei – Stammdienststelle und in welchen Angelegenheiten der PR der entleihenden BI mA nach dem BPersVG gegeben ist. Die Differenzierung nach Grund- und Erfüllungsverhältnis bietet zwar einige Anhaltspunkte, versagt aber bei sog. Mischtatbeständen, bei denen sowohl das Grund- und Erfüllungsverhältnis berührt wird.