Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 692/07

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 18. Dezember 2008 - 8 AZR 692/07 -
I. Arbeitsgericht Marburg	Urteil vom 16. März 2007 - 2 Ca 423/06 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 641/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Gesetzliche Überleitung von Arbeitsverhältnissen von einer öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaft auf eine neue rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts

Gesetze:

Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg (UKG) § 3; UniKlinG Hessen § 22 Abs. 7; BGB § 613a; UmwG § 168; GG Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3, Art. 12 Abs. 1 Satz 1, Art. 31, Art. 70, Art. 75; Richtlinie RL 2001/23/EG Art. 1 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

- 8 AZR 660/07 - (führend), - 8 AZR 690/07 -, - 8 AZR 694/07 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 692/07
2 Sa 641/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Dezember 2008

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hermann und Dr. Pauli für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 641/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob über den 1. Juli 2005 hinaus ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen besteht. 1

Die Klägerin war bei dem beklagten Land seit 1. Januar 1985 als nicht wissenschaftlich tätige Arbeiterin des Klinikums der Philipps-Universität Marburg beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder *(MTArb)* Anwendung. Das beklagte Land ist zum 31. März 2004 aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder *(TdL)* ausgetreten. Die monatliche Bruttovergütung der Klägerin betrug zuletzt 2.900,00 Euro. 2

In der ca. 30 Kilometer entfernt liegenden mittelhessischen Universitätsstadt Gießen betrieb das beklagte Land ebenfalls eine Universitätsklinik; das dritte Universitätsklinikum des Landes befindet sich in Frankfurt am Main. Im Einzugsgebiet der Universitätskliniken Gießen und Marburg, die jeweils mehrere tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, leben ca. 1 Mio. Einwohner. Deren klinische Versorgung wird außerdem durch das St.-Josefs-Krankenhaus und das Evangelische Krankenhaus in Gießen, die Asklepios Klinik Lich und das Klinikum Wetzlar-Braunfels sowie das Diakonie Krankenhaus Wehrda bei Marburg sichergestellt. 3

Durch das Gesetz für die hessischen Universitätskliniken vom 26. Juni 2000 *(UniKlinG)* wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2001 die Universitätskliniken Frankfurt, Gießen und Marburg als rechtsfähige Anstalten des 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

öffentlichen Rechts errichtet *(§ 1 Abs. 1 UniKlinG)*. In § 4 Abs. 1 UniKlinG wird bestimmt, dass für Verbindlichkeiten eines Universitätsklinikums *(als Anstalt des öffentlichen Rechts)* auch das Land unbeschränkt haftet, wenn und soweit die Befriedigung aus dem Vermögen des Universitätsklinikums nicht erlangt werden konnte *(Gewährträgerschaft)*. Diese Bestimmung gilt für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform seit dem 1. Januar 2006 nicht mehr.

Nach § 22 Abs. 1 in Verb. mit Abs. 2 UniKlinG verblieben die nicht wissenschaftlich Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Januar 2001 begründet wurden, im Dienst des Landes, galten jedoch als zur Universität versetzt und wurden verpflichtet, ihre Dienste beim Universitätsklinikum zu erbringen. Das wissenschaftliche Personal sowie die ausschließlich für Forschung und Lehre tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter blieben dagegen Beschäftigte der Universität selbst *(§ 22 Abs. 3 UniKlinG)*. In § 22 Abs. 7 UniKlinG wurde die Möglichkeit vorgesehen, die bei den Universitätskliniken beschäftigten Landesbediensteten in den Dienst des Universitätsklinikums überzuleiten. Einer solchen Überleitung sollten die Beschäftigen widersprechen können. In diesem Fall sollten sie auf Verlangen des Landes von dem Universitätsklinikum gegen Kostenerstattung weiterbeschäftigt werden *(§ 22 Abs. 7 Satz 2 und Satz 3 UniKlinG)*. 5

In seinen „Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin“ vom 30. Januar 2004 prognostizierte der Wissenschaftsrat Umsatzrückgänge im stationären Bereich von Universitätskliniken von mindestens 15%. Seit 2001 hatte das Krankenversorgungsbudget des Universitätsklinikums Gießen deutliche Ergebnisverschlechterungen ausgewiesen, zuletzt für das Jahr 2004 einen Bilanzverlust von 9,8 Millionen Euro. Bei Zahlungsunfähigkeit des Universitätsklinikums Gießen hätte das beklagte Land aufgrund der Gewährträgerschaft kurzfristig erhebliche Finanzmittel zuschießen müssen; mangels freier Haushaltsmittel hätten in diesem Fall andere öffentliche Aufgaben nicht erfüllt werden können. Der Klinikumsvorstand schätzte darüber hinaus unter Einbeziehung von Preis- und Gehaltssteigerungen die Mehrbelastung bis zum Jahr 2007 auf 25%. 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Um sowohl baulich als auch klinisch den aktuell gebotenen Stand zu erreichen, wurde 2004 der Investitionsbedarf für das Universitätsklinikum Gießen auf ca. 200 Mio. Euro geschätzt. In diesem Jahr konnten bereits aufgrund fehlender Instandhaltung nicht mehr alle Auflagen von Behörden im Bereich Brandschutz und Hygiene erfüllt werden; wegen baulich bedingter hygienischer Mängel mussten Operationssäle geschlossen werden. Da der Aus- und Neubau von Hochschulen einschließlich der Hochschulklinken nach dem Hochschulbauförderungsgesetz *(HBFG)* Gemeinschaftsaufgabe war, konnte das beklagte Land ab Anmeldung eines Vorhabens frühestens nach zwei Jahren mit einer Mittelzuweisung rechnen. Nach § 12 Abs. 1 HBFG hätte sein Finanzierungsanteil 50% betragen, die Mittel hätten in den Landeshaushalt eingestellt werden und die Planung hätte europaweit ausgeschrieben werden müssen. 7

Am 14. Dezember 2004 gab der Ministerpräsident des beklagten Landes eine Regierungserklärung zur Zukunftssicherung der beiden Universitätskliniken Gießen und Marburg ab. Diese sollten fusioniert und privatisiert werden, um ihre wirtschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern. Dabei hoffte man aufgrund erhöhter Marktmacht beim Einkauf von Leistungen und aufgrund Vorhaltung gemeinsamer Dienstleistungseinrichtungen auf Synergieeffekte. Bei Privatisierung allein des Universitätsklinikums Gießen wurde ein Verdrängungswettbewerb zwischen den nur 30 km entfernten Kliniken befürchtet. Im Mai 2005 inserierte das beklagte Land in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ die Aufforderung zur Abgabe einer Interessenbekundung im Rahmen der Privatisierung der Universitätskliniken Gießen und Marburg. 8

Am 16. Juni 2005, in Kraft ab 1. Juli 2005, verabschiedete der Hessische Landtag das „Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg *(UKG)“.* 9

Dieses lautet auszugsweise: 10

„§ 1

Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg

(1) Das Klinikum der Justus-Liebig-Universität mit Sitz in Gießen (Universitätsklinikum Gießen) und das Klinikum der Philipps-Universität mit Sitz in Marburg (Universitätsklinikum Marburg) werden zusammengelegt

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

und als eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Standorten und Sitz in Gießen und Marburg errichtet.

(2) Die Anstalt führt den Namen „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“. Sie führt ein eigenes Siegel und gibt sich eine Satzung.

(3) Rechte, Pflichten und Zuständigkeiten der Universitätskliniken Gießen und Marburg gehen im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg über. Das jeweilige Betriebsvermögen wird insoweit mit den Buchwerten der von einem Abschlussprüfer mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Schlussbilanzen zum 31. Dezember 2004 des Universitätsklinikums Gießen und des Universitätsklinikums Marburg bilanziell mit Wirkung ab dem 1. Januar 2005/31. Dezember 2004 übernommen.

…

§ 3

Beschäftigte

(1) Die bisher in der Krankenversorgung und Verwaltung der Universitätskliniken Gießen und Marburg tätigen nicht wissenschaftlichen Beschäftigten im Arbeits- oder Auszubildendenverhältnis zum Land Hessen werden mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes von der Justus-Liebig-Universität Gießen und der Philipps-Universität Marburg zum Universitätsklinikum Gießen und Marburg versetzt und in den Anstaltsdienst übergeleitet. Die Beschäftigten im Anstaltsdienst der Universitätskliniken Gießen und Marburg werden mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes Beschäftigte des Universitätsklinikums Gießen und Marburg. Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg tritt in die Rechte und Pflichten der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse der in Satz 1 und 2 genannten Arbeitnehmer ein. Soweit bisher nicht wissenschaftliche Beschäftigte im Beamtenverhältnis den Universitätskliniken Gießen und Marburg zur Dienstleistung zugewiesen sind, werden sie mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes dem Universitätsklinikum Gießen und Marburg zur Dienstleistung zugewiesen.

(2) Für das wissenschaftliche Personal gilt § 22 Abs. 3 des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken vom 26. Juni 2000 (GVBl. I S. 344), geändert durch Gesetz vom 31. Oktober 2001 (GVBl. I S. 434), mit der Maßgabe, dass die Dienstleistungen beim Universitätsklinikum Gießen und Marburg zu erbringen sind.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

…

§ 5

Formwechsel

Die Landesregierung ist ermächtigt, durch Rechtsverordnung die nach Maßgabe diese Gesetzes errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts mit dem Namen „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ nach ihrer rechtswirksamen Errichtung nach Maßgabe der §§ 301 bis 304 des Umwandlungsgesetzes vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210, 1995 I S. 428), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Juni 2003 (BGBl. I S. 838, 842), in der jeweils geltenden Fassung, durch Formwechsel in eine Kapitalgesellschaft in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, deren persönlich haftende Gesellschafterin eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist, umzuwandeln. Der erste Teil des fünften Buches des Umwandlungsgesetzes findet auf diesen Formwechsel keine Anwendung. Die nach Satz 1 zu erlassende Rechtsverordnung regelt die nähere Ausgestaltung des Formwechsels im Hinblick auf die Firma, das Stamm- bzw. Grundkapital sowie den Gesellschaftsvertrag bzw. die Satzung der Kapitalgesellschaft.“

Zwischen dem Universitätsklinikum Marburg und dem örtlichen Personalrat wurde am 30. Juni 2005 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die bis zum 31. Dezember 2010 betriebsbedingte Kündigungen ausschloss. 11

Anfang Juli 2005 informierte das Universitätsklinikum Gießen und Marburg die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, so auch die Klägerin darüber, dass es mit Wirkung vom 1. Juli 2005 als neuer Arbeitgeber aufgrund des UKG in die Rechte und Pflichten der mit den Beschäftigten bestehenden Arbeits- oder Arbeitsverhältnisse eintrete. 12

Unter dem 12. August 2005 erhoben 138 Beschäftigte des Universitätsklinikums Gießen bzw. Marburg Verfassungsbeschwerde und beantragten den Erlass einer einstweiligen Anordnung, mit der das UKG einstweilen außer Kraft gesetzt werden sollte. Den Antrag wies das Bundesverfassungsgericht am 27. Dezember 2005 - 1 BvR 1725/05 - zurück. 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Am 1. Dezember 2005 verordnete die hessische Landesregierung aufgrund § 5 UKG die Umwandlung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung *(UK-UmwVO).* Das Stammkapital dieser Gesellschaft betrug 500.000,00 Euro, welches das beklagte Land als alleiniger Gesellschafter übernahm *(§ 1 Abs. 3 Nr. 2 und 3 UK-UmwVO).* § 2 Abs. 1 dieser Verordnung bestimmt weiter, dass die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Anstellungs-, Arbeits- und Ausbildungsverträgen durch den Formwechsel unberührt bleiben und ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a Abs. 1 BGB nicht stattfindet. Der Formwechsel wurde mit der Eintragung in das Handelsregister am 2. Januar 2006 wirksam *(§ 1 Abs. 1 Satz 2 UK-UmwVO).* 14

Mit Gesellschaftsvertrag vom 13. Dezember 2005 zur neu geschaffenen GmbH *(UGM-GmbH)* behielt sich das beklagte Land verschiedene Zustimmungs- und Informationsrechte vor. Nach § 13 Abs. 1 Gesellschaftsvertrag können die Rechtsform und die Firma, der Sitz, der Gegenstand, Zweck und Aufgabe des Unternehmens, das Stammkapital, Verfügungen über Geschäftsanteile und Rechte des Landes Hessen nur mit Einwilligung des beklagten Landes geändert oder ergänzt werden. § 14 regelt, unter welchen Voraussetzungen das beklagte Land Gesellschaftsanteile einziehen kann. Er lautet auszugsweise: 15

„**§ 14**

Einziehung von Geschäftsanteilen

(1) Die Einziehung von Geschäftsanteilen ist zulässig.

(2) Die Einziehung der Geschäftsanteile an der Gesellschaft, die nicht unmittelbar oder mittelbar vom Land Hessen gehalten werden, ist ohne Zustimmung des betroffenen Gesellschafters aufgrund eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung, bei dem allein das Land Hessen stimmberechtigt ist, zulässig, wenn

1. über das Vermögen eines Gesellschafters, seines unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsgesellschafters oder der Gesellschaft ein Insolvenzverfahren eröffnet und nicht innerhalb von zwei Monaten, spätestens bis zur Verwertung des Geschäftsanteils eingestellt wird,

2. die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters, seines unmittel-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

baren oder mittelbaren Mehrheitsgesellschafters oder der Gesellschaft mangels Masse abgelehnt wird,

3. ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters, seines unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsgesellschafters oder der Gesellschaft mangels Masse abgelehnt wird,

4. ein Gesellschafter oder dessen unmittelbarer oder mittelbarer Mehrheitsgesellschafter oder die Gesellschaft überschuldet oder zahlungsunfähig im Sinne der Insolvenzordnung sind und sämtliche Insolvenzgründe bis zur Beschlussfassung über die Einziehung nicht beseitigt sind,

5. ein Geschäftsanteil oder Teilgeschäftsanteil eines Gesellschafters an der Gesellschaft gepfändet oder auf sonstige Weise in diesen vollstreckt wird und die Pfändung oder sonstige Vollstreckungsmaßnahme nicht innerhalb von zwei Monaten, spätestens aber bis zur Verwertung des Geschäftsanteils oder des Teilgeschäftsanteils aufgehoben wird oder nicht innerhalb von zwei Monaten andere Maßnahmen ergriffen werden, die eine Verwertung des Geschäftsanteils oder Teilgeschäftsanteils abwenden,

6. wesentliche Bestandteile des Vermögens der Gesellschaft gepfändet oder auf sonstige Weise in diese vollstreckt wird und die Pfändung oder sonstige Vollstreckungsmaßnahme nicht innerhalb von zwei Monaten, spätestens aber bis zur Verwertung der Vermögensgegenstände aufgehoben wird oder nicht innerhalb von zwei Monaten andere Maßnahmen ergriffen werden, die eine Verwertung der Vermögensgegenstände abwenden."

In das UniKlinG wurde durch Änderungsgesetz vom 15. Dezember 2005 mit Wirkung zum 1. Januar 2006 § 25a eingefügt. Dieser trifft Regelungen für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform. Neben der Aufgabe der Gewährträgerschaft des beklagten Landes muss ein in privater Rechtsform betriebenes Universitätsklinikum mit den wahrzunehmenden Aufgaben beliehen werden und untersteht der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gegenüber der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder *(VBL)* erklärte das beklagte Land schriftlich am 22. Dezember 2005, es werde im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der UGM-GmbH von seinem Recht zur Einziehung der Geschäftsanteile nach § 14 Gesellschaftsvertrag Gebrauch machen. Ende Januar 2006 vereinbarte die UGM-GmbH mit der VBL ihre Beteiligung. Im Januar 2006 widersprachen eine Vielzahl von Beschäftigten der Universitätskliniken Gießen und Marburg dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“. Sie erklärten vorsorglich auch einen Widerspruch gegen den weiteren Übergang auf eine zwischenzeitlich geschaffene GmbH. Das Widerspruchsschreiben der Klägerin ist auf den 13. Januar 2006 datiert. Sie hat seither wie schon zuvor seit dem 1. Juli 2005 an ihrem Arbeitsplatz im Klinikum Marburg gearbeitet. 17

Mit Wirkung zum 1. Februar 2006 verkaufte das beklagte Land 95% der Geschäftsanteile der UGM-GmbH an die Rhön-Klinikum AG. Diese verpflichtete sich, bis zum 31. Dezember 2010 an beiden Standorten insgesamt 367 Mio. Euro zu investieren und keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2010 an beiden Standorten auszusprechen. Das beklagte Land verpflichtete sich, den von der Rhön-Klinikum AG gezahlten Kaufpreis von 100 Mio. Euro in eine Stiftung einzubringen, die die Hochschulmedizin der Universitäten Gießen und Marburg unterstützt. 18

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Überleitung ihres Arbeitsverhältnisses vom beklagten Land auf eine Anstalt des öffentlichen Rechts und von dort zu einem privaten Arbeitgeber ohne Einräumung eines Widerspruchsrechts degradiere sie zum bloßen Objekt staatlichen Handelns. Dies berühre ihre Menschenwürde *(Art. 1 Abs. 1 GG)* und verstoße gegen ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht *(Art. 2 Abs. 1 GG).* Auch das zu ihrer Berufsfreiheit gehörende Recht auf freie Wahl des Arbeitgebers *(Art. 12 Abs. 1 GG)* sei verletzt. Ihre Arbeitsbedingungen seien wesentlich verändert worden. Sie müsse damit rechnen, dass in Zukunft statt der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Firmentarifverträge zur Anwendung kämen. Die Rhön-Klinikum AG sei kein Schuldner von der Solvenz des beklagten Landes. Das in § 14 des Gesell- 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schaftsvertrages vorgesehene Einziehungsrecht des Landes gleiche dies nur unvollständig aus. Die Ungleichbehandlung von wissenschaftlich Tätigen und nichtwissenschaftlich Beschäftigen sei nicht sachlich gerechtfertigt. Wie schon nach dem UniKlinG hätten die nichtwissenschaftlich Beschäftigten Arbeitnehmer des Landes bleiben und an einen privaten Betreiber ausgeliehen werden können. Der besondere Kündigungsschutz für langjährig Beschäftigte entfalle ebenso wie die standortübergreifende Sozialauswahl im Falle betriebsbedingter Kündigungen. Zudem widerspreche die gesetzliche Überleitung eines Arbeitsverhältnisses ohne Widerspruchsrecht der EG-Richtlinie 2001/23/EG. Der Geltung dieser Richtlinie könne sich ein Mitgliedstaat nicht durch Vorschaltung eines Hoheitsaktes entziehen. Nach richtlinienkonformer Auslegung müsse § 613a Abs. 6 BGB wenigstens auch solche Vorgänge erfassen, die wie die Maßnahmen des beklagten Landes von Beginn an auf die Übertragung eines öffentlich-rechtlichen Eigenbetriebes auf einen privaten Dritten abzielten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 20

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 1. Juli 2005 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die 21
Auffassung vertreten, der gesetzlich angeordnete Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die Anstalt des öffentlichen Rechts ohne Widerspruchsrecht verstoße nicht gegen übergeordnetes Recht. Die Veränderungen im Arbeitsverhältnis seien auf den Austausch des Arbeitgebers beschränkt. Die Errichtung der Anstalt Universitätsklinikum Gießen und Marburg sei eine zulässige Organisationsentscheidung und bedürfe keiner gesonderten Rechtfertigung. Auch unter dem Blickwinkel der Privatisierung, also des angestrebten Gesellschafterwechsels, seien die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Die gesetzliche Überleitung der bestehenden Arbeitsverhältnisse sei verhältnismäßig, weil sie geeignet gewesen sei, den Bestand beider Klinikstandorte zu erhalten und den fortlaufenden Betrieb zu sichern. Um die neue Anstalt des öffentlichen Rechts leistungsfähig zu machen und die medizinische Versorgung der Bevölkerung als Gemeinschaftsgut zu

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sichern habe es gegolten, die bisherigen Ressourcen im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter vollständig zu erhalten. Bei Personalgestellungsverträgen hätte die dann fällige Umsatzsteuer die Personalkosten gesteigert. Zudem habe sich das beklagte Land bei der Privatisierung nicht vollständig aus dem Klinikum zurückgezogen. Umfassende Informations- und Aufsichtsrechte seien gesichert worden. Dem Wegfall der Gewährträgerschaft des beklagten Landes stehe sein Einziehungsrecht im Insolvenzfall gegenüber. Bei scheiternder Neustrukturierung wäre die Schließung eines Universitätsklinikums erforderlich geworden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes war erfolgreich. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 22

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, das Arbeitsverhältnis sei am 1. Juli 2005 von dem beklagten Land auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ übergegangen. Aus dem UKG ergibt sich kein Widerspruchsrecht für die Klägerin. Ein solches folgt auch weder aus einer direkten noch einer entsprechenden Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB. Das UKG verstößt weder gegen einfaches höherrangiges Recht noch gegen Verfassungsrecht oder gegen europäisches Gemeinschaftsrecht. 23

A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner die Klage abweisenden Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Das Arbeitsverhältnis der Klägerin falle unter § 3 Abs. 1 Satz 1 UKG. Im UKG habe der hessische Landesgesetzgeber bewusst davon abgesehen, ein Widerspruchsrecht einzuräumen. Daher verbiete sich auch eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB. Der erklärte Widerspruch entfalte keine Rechtsfolgen, daher sei es ohne 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Belang, ob er rechtzeitig erfolgt, verwirkt oder wirksam wieder zurückgenommen worden sei. Bundesrecht verbiete die gesetzliche Überleitung eines Arbeitsverhältnisses durch den Landesgesetzgeber nicht. Das UKG sei nicht verfassungswidrig. Nach Art. 70 Abs. 1 GG habe dem Hessischen Landtag die Gesetzgebungskompetenz zugestanden. Art. 1 Abs. 1 GG werde nicht berührt. Die durch das UKG angeordnete Überleitung des Arbeitsverhältnisses auf die Anstalt des öffentlichen Rechts stelle zwar einen Eingriff in das Grundrecht der Klägerin auf freie Wahl des Arbeitsplatzes, also in Art. 12 Abs. 1 GG, dar. Dies sei aber lediglich eine Berufsausübungsregelung, die durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt sei. Durch das Einziehungsrecht des beklagten Landes im Gesellschaftsvertrag seien die Arbeitnehmerrechte im Insolvenzfall des privaten Betreibers abgesichert worden. Zugleich seien dadurch die rechtlichen und tatsächlichen Auswirkungen des UKG auf den bloßen Wechsel des Arbeitgebers unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Übrigen beschränkt worden. Das Privatisierungsvorhaben mit dem Ziel, wesentliche Geschäftsanteile an der schließlich gegründeten Gesellschaft mit beschränkter Haftung an einen privaten Erwerber zu veräußern, sei geeignet gewesen, die Fortführung beider Kliniken im bisherigen Umfang zu sichern, solle doch der private Erwerber innerhalb etwa fünf Jahren Investitionen im Volumen von 270 Mio. Euro an beiden Klinikstandorten vornehmen. Die Aufrechterhaltung des Betriebs beider Universitätskliniken sei sowohl im Hinblick auf die Patientenversorgung als auch auf die regionale und überregionale Bedeutung der Universitätsstädte Gießen und Marburg im öffentlichen Interesse, denn sie ermögliche eine ortsnahe medizinische Versorgung auf höchstem Niveau sowie Forschung und Lehre in beiden Fakultäten. Voraussetzung dafür sei die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs gewesen, was wiederum nur durch die Überleitung der Arbeitsverhältnisse des in der Krankenversorgung und Verwaltung der Kliniken tätigen Personals habe gewährleistet werden können. Dies rechtfertige auch die unterschiedliche Behandlung der wissenschaftlichen und der nichtwissenschaftlich tätigen Beschäftigten. Personalgestellungsverträge stellten einen Systemwechsel dar. Außerdem seien die Arbeitnehmer durch die Überleitung des Arbeitsverhältnisses zunächst auf eine Anstalt des öffentlichen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rechts weiterhin im öffentlichen Dienst geblieben. Die mit dem Formwechsel vollzogene Herauslösung aus diesem Bereich sei unter Vereinbarung eines umfangreichen Sicherungskonzeptes geschehen. Damit stünde den Belegschaften ein vergleichbar solventer Schuldner gegenüber. Ihre Arbeitsbedingungen hätten sich im Übrigen nicht verschlechtert. Die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG sei schon nicht anzuwenden, da der Betriebsübergang nicht auf vertraglicher Grundlage erfolgt sei. Zudem räume die Richtlinie kein europäisches Grundrecht auf Widerspruch gegen den Übergang eines Arbeitsverhältnisses ein.

B. Dem folgt der Senat. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem beklagten Land besteht nicht mehr. Es wurde kraft Gesetzes übergeleitet auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“. Ein Widerspruchsrecht stand der Klägerin nicht zu. 25

I. Die Klägerin wurde nach § 3 Abs. 1 UKG in den Dienst der neu errichteten Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ übergeleitet. Als nichtwissenschaftliche Arbeiterin im Bereich der Pflege der Universitätsklinik Marburg fällt die Klägerin unter das UKG *(§ 3 Abs. 1 Satz 1 UKG)* und wurde daher mit Inkrafttreten des Gesetzes Beschäftigte der neuen Anstalt. Diese trat in die Rechte und Pflichten der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ein *(§ 3 Abs. 1 Satz 3 UKG).* Aufgrund dieses gesetzlich ausgestalteten Übergangs des Arbeitsverhältnisses wurden die Arbeitnehmer mit Inkrafttreten des UKG am 1. Juli 2005 Beschäftigte des Universitätsklinikums Gießen und Marburg. Ein Recht der Arbeitnehmer, dieser Überleitung ihrer Arbeitsverhältnisse zu widersprechen, ergibt sich weder aus dem UKG selbst noch aus anderen gesetzlichen Bestimmungen. 26

1. Das UKG erwähnt ein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer nicht. Nach seinem Wortlaut wird es ausdrücklich weder eingeräumt noch ausgeschlossen. Die Auslegung des Gesetzes ergibt jedoch, dass ein Widerspruchsrecht für die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer nicht vorgesehen war. 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Die Formulierung in § 3 Abs. 1 Satz 3 UKG, die Anstalt des öffentlichen Rechts trete in die Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse ein, entspricht im Wesentlichen § 613a Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BGB. Eine dem § 613a Abs. 6 BGB entsprechende Formulierung hat dagegen der Landesgesetzgeber nicht aufgenommen, obwohl es nach der Gesetzessystematik der positiven Regelung eines Gestaltungsrechts bedurft hätte. Wenn ein *(Landes-)*Gesetzgeber bei seinen Regelungen nur auf Teilbereiche einer anderen Norm zurückgreift, andere Regelungen dieser Norm aber nicht verwendet, ist davon auszugehen, dass dies bewusst erfolgte *(vgl. BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 16, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48)*. 28

b) Dieses systematische Argument wird gestützt durch die Vorgeschichte des UKG. Bereits noch fünf Jahre zuvor hatte der hessische Landesgesetzgeber in § 22 Abs. 7 UniKlinG eine - damals fakultative - Übernahme der Landesbediensteten in den Dienst der drei Universitätskliniken, allesamt Anstalten des öffentlichen Rechts, unter bestimmten Bedingungen vorgesehen. Aus § 22 Abs. 7 Satz 2 und Satz 3 UniKlinG ergibt sich, dass für diesen Fall den Beschäftigten ein Widerspruchsrecht gegen die Überleitung ihrer Arbeitsverhältnisse zustehen sollte. Wenn derselbe Landesgesetzgeber bei der gleichen Regelungsmaterie, der Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem Landesdienst auf Anstalten des öffentlichen Rechts - Universitätskliniken - den Übergang einmal mit Widerspruchsrecht ausstattet, das andere Mal nicht, muss angenommen werden, dass er im letzteren Fall ein Widerspruchsrecht bewusst nicht einräumen wollte. 29

c) Dafür sprechen weiter Sinn und Zweck des UKG. Nach § 1 Abs. 1 und Abs. 3 UKG und § 3 Abs. 1 UKG ist es Gesetzesziel, die beiden Universitätskliniken Gießen und Marburg als Ganzes und im unveränderten Bestand sowohl hinsichtlich der personellen als auch der sonstigen Ausstattung auf die neu errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts zu übertragen. Dem stünde ein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer gegen die Überleitung ihrer Arbeitsverhältnisse entgegen. 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Entgegen der Auffassung der Revision scheidet eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB aus. 31

a) Die entsprechende Anwendung einer Gesetzesnorm kommt regelmäßig nur in Betracht, wenn die gesetzliche Regelung planwidrig lückenhaft erscheint und zur Ausfüllung der Lücke die Übertragung der Rechtsfolge eines gesetzlichen Tatbestands auf einen vergleichbaren, aber im Gesetz nicht geregelten Tatbestand erforderlich ist. Dabei muss eine dem Plan des Gesetzgebers widersprechende Lücke bestehen oder sich jedenfalls später durch eine Veränderung der Lebensverhältnisse ergeben haben. Der dem Gesetz zugrunde liegende Regelungsplan ist aus ihm selbst im Wege der historischen und teleologischen Auslegung zu erschließen und es ist zu fragen, ob das Gesetz, gemessen an seiner eigenen Regelungsabsicht, unvollständig ist *(BAG 13. Februar 2003 - 8 AZR 654/01 - mwN, BAGE 104, 358 = AP BGB § 611 Organvertreter Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 2; 13. Mai 2004 - 8 AZR 92/03 - zu II 2 b bb der Gründe, ZTR 2004, 633)*. 32

b) Daran fehlt es vorliegend. Wie dargelegt hat der Landesgesetzgeber den vom Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ betroffenen Arbeitnehmern bewusst kein Widerspruchsrecht eingeräumt. Über diese gesetzgeberische Entscheidung kann sich die Rechtsprechung nicht im Wege der Gesetzes- oder Rechtsanalogie hinwegsetzen. Auf die Streitfrage, inwieweit einzelne Bestimmungen des § 613a BGB auf einen durch öffentlich-rechtliche Normen, insbesondere Gesetze, geregelten Betriebsübergang entsprechend angewandt werden können, kommt es vorliegend nicht an *(vgl. BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 17, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48)*. 33

II. Das UKG verstößt nicht gegen einfaches Bundesrecht *(Art. 31 GG)*. Einfaches Bundesrecht, welches die Überleitung von Arbeitsverhältnissen durch einen Landesgesetzgeber verbietet oder welches in einem solchen Fall die Einräumung eines Widerspruchsrechts gebietet, existiert nicht. 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Nichteinräumung eines Widerspruchsrechts verstößt nicht gegen § 613a Abs. 6 BGB. Dies gilt schon deshalb, weil die in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB enthaltenen tatbestandlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Danach gehen Arbeitsverhältnisse über, wenn der Betrieb „durch Rechtsgeschäft“ übergeht. Vom sachlichen Anwendungsbereich des § 613a BGB sind Betriebsübergänge ausgenommen, die im Wege der Gesamtrechtsnachfolge kraft Gesetzes vollzogen werden *(BAG 13. November 2002 - 4 AZR 73/01 - zu I 1 b der Gründe, BAGE 103, 353 = AP AVR Caritasverband § 1 Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 4; 8. Mai 2001 - 9 AZR 95/00 - zu I 1 b cc der Gründe, BAGE 97, 361 = AP BGB § 613a Nr. 219 = EzA BGB § 613a Nr. 198; 19. Januar 2000 - 4 AZR 752/98 - BAGE 93, 190 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 1 = EzA TVG § 4 Bundespost Nr. 11; 26. August 1999 - 8 AZR 827/98 - zu I 3 c der Gründe, BAGE 92, 251 = AP BGB § 613a Nr. 197 = EzA BGB § 613a Nr. 187; KR-Pfeiffer 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 72; MünchKommBGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 62, 63 mwN)*. Auch vor der Kodifizierung des Widerspruchsrechts in § 613a Abs. 6 BGB wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Arbeitnehmern nur ein Widerspruchsrecht eingeräumt, wenn die Voraussetzungen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vorlagen *(BAG 8. Mai 2001 - 9 AZR 95/00 - Rn. 44, 45, aaO; 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - BAGE 26, 301 = AP BGB § 613a Nr. 1 = EzA BGB § 613a Nr. 1)*. 35

Die bislang selbständigen Anstalten des öffentlichen Rechts Universitätsklinikum Gießen und Universitätsklinikum Marburg sind auf die neue Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ weder durch Vertrag noch überhaupt rechtsgeschäftlich veranlasst übertragen worden. Der Übertragung lag keinerlei Rechtsgeschäft zugrunde, einziger Übertragungsakt ist die gesetzliche Bestimmung des § 1 Abs. 3 Satz 1 UKG, nach der Rechte, Pflichten und Zuständigkeiten der Universitätskliniken im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die neue, nach § 1 Abs. 1 UKG errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts übergehen. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse beruhte nicht auf einer Absprache, sondern auf der gesetzlichen Bestimmung des § 3 Abs. 1 Satz 3 UKG. Das Landesarbeitsgericht hat fest- 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gestellt, dass anderweitige rechtsgeschäftliche Übertragungsakte nicht zu erkennen sind. Dies ist von der Revision nicht angegriffen worden. Auch aus dem Vortrag der Parteien ergibt sich im Übrigen nicht, dass Betriebsmittel anderweitig von den Universitätskliniken Marburg und/oder Gießen auf die neue Anstalt des öffentlichen Rechts Universitätsklinikum Gießen und Marburg übertragen wurden.

2. Entgegen der Auffassung der Revision bezweckt das UKG, insbesondere durch seine §§ 3 und 5, nicht in unzulässiger Weise die „Umgehung“ von § 613a Abs. 6 BGB. § 613a Abs. 6 BGB enthält keinen über den Anwendungsbereich dieser Norm hinausweisenden allgemeinen Rechtssatz, ebenso wenig, wie § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ausdrückt, die Übertragung eines Betriebes oder der von dem Betrieb wahrgenommenen Funktionen dürfe nur im Wege des rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs vorgenommen werden *(BAG 27. September 2007 - 8 AZR 941/06 - Rn. 41, AP BGB § 613a Nr. 332 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 86)*. Richtig ist, dass der Bundesgesetzgeber im Falle des rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs mit dem Widerspruchsrecht Arbeitnehmergrundrechte schützen wollte. An diesem verfassungsrechtlichen Maßstab müssen sich auch Gesetze messen lassen, die wie das UKG die Überleitung von Arbeitsverhältnissen auf einen anderen Arbeitgeber vorsehen, jedoch ein Widerspruchsrecht nicht einräumen. Nichts anderes ergibt sich aus Art. 70 GG, der die Kompetenzverteilung zur Gesetzgebung zwischen Bund und Ländern regelt und aus dem europäischen Gemeinschaftsrecht, das eine Widerspruchsmöglichkeit zwar zulässt, aber nicht vorschreibt. 37

3. Das UKG verstößt auch nicht gegen das Umwandlungsgesetz als einfaches Bundesrecht, insbesondere nicht gegen § 168 UmwG. 38

a) Durch § 1 Abs. 1 UKG wurden die bisher selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts *(vgl. § 1 Abs. 1 UniKlinG)* Universitätsklinikum Gießen und die weitere selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts Universitätsklinikum Marburg zusammengelegt und als eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Standorten und Sitz in Gießen und Marburg errichtet. Damit ist § 168 UmwG schon vom Wortlaut her nicht einschlägig. Weder das Uni- 39

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

versitätsklinikum Gießen noch das Universitätsklinikum Marburg waren „von einer Gebietskörperschaft … betriebene Unternehmen“, die in den Bereich der Privatwirtschaft ausgegliedert werden sollten. Vielmehr wurden durch das UKG zwei bisher selbständige, rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts zu einer zusammengelegt. Diesen Fall regelt § 168 UmwG nicht.

b) Die in § 168 UmwG behandelte Ausgliederung aus dem Vermögen von Gebietskörperschaften ist nach der Systematik des UmwG ein Unterfall der Spaltung als Form der Umwandlung *(9. Abschn. des Dritten Buches des UmwG).* Zwar gilt nach § 324 UmwG bei Umwandlungen in Form der Spaltung § 613a Abs. 1, 4 bis 6 BGB. Unzutreffend ist jedoch die Annahme, „nur“ nach § 168 UmwG könnten nach Bundesrecht Arbeitsverhältnisse aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes in den Bereich der Privatwirtschaft überführt werden. Selbst wenn man mit der von der Revision vertretenen Auffassung davon ausgeht, dass mit dem UKG nur der erste Rechtsakt eines mehrfach gestaffelt durchgeführten Privatisierungsvorhabens des Landes gesetzt wurde, können sich die Arbeitnehmer nicht auf § 168 UmwG und daher auch nicht auf § 324 UmwG in Verbindung mit § 613a Abs. 6 BGB berufen. Denn schon das Umwandlungsgesetz selbst sieht für Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts die Möglichkeit des Formwechsels vor *(6. Abschn. des Fünften Buches des UmwG, vgl. §§ 301 ff. UmwG).* Für solche Formwechsel gilt § 324 UmwG bereits seinem Wortlaut nach nicht. Dies ist systematisch richtig, da bei der Umwandlung durch Formwechsel kein neuer Arbeitgeber in das Arbeitsverhältnis eintritt, nur der bisherige Arbeitgeber „das Kleid wechselt“ *(Kallmeyer/Willemsen UmwG 3. Aufl. § 324 Rn. 3)*. 40

c) Als Bundesrecht will das Umwandlungsgesetz nicht alle Fälle der Umwandlung regeln. Es ordnet die zivilrechtlichen Instrumente der Umwandlung und bestimmt die umwandlungsfähigen Rechtsträger, äußert sich aber zu Umstrukturierungen im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich nicht *(vgl. BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 23, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48, mit Verweis auf BAG 8. Mai 2001 - 9 AZR 95/00 - zu I 1 b bb der Gründe, BAGE* 41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

97, 361 = AP BGB § 613a Nr. 219 = EzA BGB § 613a Nr. 198). Die öffentlich-rechtliche Zulässigkeit von Ausgliederungen ist nicht im UmwG geregelt, sondern richtet sich nach dem maßgeblichen Bundes- oder Landesgesetz, was in § 168 UmwG dadurch klargestellt wird, dass einer Ausgliederung das für den Zusammenschluss „maßgebende Bundes- oder Landesrecht … nicht entgegenstehen“ dürfe *(vgl. H. Schmidt in Lutter UmwG 3. Aufl. Rn. 3 vor § 168 Rn. 3, § 168 Rn. 17)*. Im Gegensatz zu den §§ 57, 58 UmwG 1969 ist es nach geltendem Recht nicht mehr erforderlich, dass eine Umwandlung durch Bundes- oder Landesrecht „vorgesehen ist“ oder „zugelassen wird“.

4. Einem gesetzlich angeordneten Übergang der Arbeitsverhältnisse nach § 3 Abs. 1 UKG stehen weder die Vorschriften des § 415 Abs. 1 Satz 1 BGB noch § 613 Satz 2 BGB entgegen. Die auch hierauf gestützte Begründung des Widerspruchsrechts im Rahmen des § 613a BGB vor dessen positiver Regelung lässt sich auf die öffentlich-rechtliche Regelung in § 3 UKG nicht übertragen *(BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 22 mwN, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48)*. 42

III. Weder die Überleitung der Arbeitsverhältnisse an sich noch die Nichtgewährung eines Widerspruchsrechts verstoßen gegen Verfassungsrecht. 43

1. Das UKG ist formell wirksam, da der hessische Landesgesetzgeber gesetzgebungsbefugt war. Die Länder haben das Recht zur Gesetzgebung, soweit nicht dem Bund Gesetzgebungsbefugnisse verliehen sind *(Art. 70 Abs. 1 GG)*. Nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG in der bis zum 1. September 2006 geltenden Fassung hatte zwar der Bund das Recht, Rahmenvorschriften für die Gesetzgebung der Länder über die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst der Länder stehenden Beschäftigten zu erlassen. Außerdem steht dem Bund nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die konkurrierende Gesetzgebung im Arbeitsrecht zu. Für die gesetzliche Überleitung von Arbeitsverhältnissen auf eine Anstalt des öffentlichen Dienstes oder in den Bereich der Privatwirtschaft hat der Bund von diesen Kompetenzen jedoch keinen Gebrauch gemacht. Durch § 613a BGB hat er nur rechtsgeschäftliche Betriebsübergänge geregelt *(vgl. auch BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 27, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnach-* 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

folge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48; 8. Mai 2001 - 9 AZR 95/00 - zu I 1 c der Gründe, BAGE 97, 361 = AP BGB § 613a Nr. 219 = EzA BGB § 613a Nr. 198; Kamm/Trümner ArbuR 2007, 336, 339).

2. Das Grundrecht der Berufsfreiheit der Klägerin *(Art. 12 Abs. 1 GG)* ist nicht verletzt. 45

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts garantiert Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG nicht nur die freie Wahl des Berufs, sondern auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes, also die Entscheidung, an welcher Stelle dem gewählten Beruf nachgegangen werden soll. Zur Entscheidung für eine konkrete Betätigungsmöglichkeit oder ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gehört namentlich bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners samt den dazu notwendigen Voraussetzungen, insbesondere dem Zugang zum Arbeitsmarkt. Ebenso wie die freie Berufswahl auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs umfasst, gehört zur freien Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch der Wille des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben. Staatliche Maßnahmen, die den Einzelnen am Erwerb eines zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes hindern, ihn zur Annahme eines bestimmten Arbeitsplatzes zwingen oder die Aufgabe eines Arbeitsplatzes verlangen, stellen einen Eingriff in das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes dar. Regelungen zum Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber betreffen daher den Schutzbereich der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Arbeitsplatzfreiheit *(BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 30, 31, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48; BVerfG 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89 ua. - zu C III 1 a der Gründe, BVerfGE 98, 365; 8. Juli 1997 - 1 BvR 1621/94 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 96, 205; 8. Juli 1997 - 1 BvR 1243/95 ua. - zu C I der Gründe, BVerfGE 96, 152; 10. März 1992 - 1 BvR 454/91 ua. - zu C III 1 a der Gründe, BVerfGE 85, 360; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133; vgl. weiter ErfK/Dieterich 9. Aufl. Art. 12 GG Rn. 11; ErfK/Preis 9. Aufl. § 613a BGB Rn. 96; Willemsen FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht S. 300)*. 46

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der durch § 613a BGB geregelte rechtsgeschäftliche Betriebsübergang und, in dessen Folge, der Übergang der Arbeitsverhältnisse geschieht unabhängig von dem Willen der Arbeitnehmer. Auch ohne ausdrückliche Regelung hat die Rechtsprechung § 613a BGB bis zum 31. März 2002 dahin ausgelegt, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang auf den Erwerber zu widersprechen *(BAG 30. Oktober 2003 - 8 AZR 491/02 - mwN, BAGE 108, 199 = AP BGB § 613a Nr. 262 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 16)*. Dadurch wurde auch das in Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes davor geschützt, einen anderen als den gewählten Arbeitgeber aufgezwungen zu bekommen *(BAG 30. September 2004 - 8 AZR 462/03 - zu II 1 b aa der Gründe mwN, BAGE 112, 124 = AP BGB § 613a Nr. 275 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 28)*. Auch zur Begründung des Gesetzes vom 23. März 2002 *(BGBl. I S. 1163)*, das mit der Einfügung von § 613a Abs. 6 BGB das Widerspruchsrecht kodifizierte, wurde angeführt, das Widerspruchsrecht ergebe sich vor allem daraus, dass es mit der Würde des Menschen, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf freie Arbeitsplatzwahl unvereinbar wäre, wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet würde, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt habe *(BT-Drucks. 14/7760 S. 20)*. 47

b) Danach stellt sowohl die durch § 3 Abs. 1 UKG gesetzlich angeordnete Überleitung der Arbeitsverhältnisse der bisher beim beklagten Land beschäftigten Arbeitnehmer auf die neu errichtete rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ als auch die fehlende gesetzliche Einräumung eines Widerspruchsrechts einen Eingriff in das Grundrecht der Arbeitnehmer auf freie Wahl des Arbeitsplatzes dar. Die zwingend ausgestaltete gesetzliche Regelung lässt zwar die Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse ansonsten bestehen, wechselt aber das beklagte Land als Arbeitgeber gegen die neu errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts aus. Damit wird in die Berufsausübungsfreiheit, nicht in die Freiheit der Berufswahl eingegriffen *(BVerfG 11. Juni 1958 - 1 BvR 596/56 - BVerfGE 7, 377, 405 ff.)*. Ziel und Inhalt des UKG ist es, die Arbeitsverhältnisse der in Gießen und Marburg nichtwissenschaftlich Beschäftigten in jedem Fall und 48

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

unverändert, wenn auch mit einem anderen Arbeitgeber, aufrecht zu erhalten und zu sichern. Das UKG wirkt daher nicht wie eine objektive Zulassungsschranke, sondern stellt eine Berufsausübungsregelung dar. Die Klägerin arbeitet auch nach dem 1. Juli 2005 unverändert an ihrem Arbeitsplatz mit den gleichen Arbeitsbedingungen, nur nicht mehr mit dem beklagten Land als Arbeitgeber. Auch der bereits durch § 5 UKG ermöglichte, geplante und später durchgeführte Formwechsel nach §§ 301 ff. UmwG sowie die beabsichtigte und später ebenfalls durchgeführte Veräußerung von Gesellschaftsanteilen führen zu keiner inhaltlichen Änderung des Arbeitsplatzes der Klägerin. Weder Formwechsel noch Gesellschafterwechsel haben auf den Inhalt des Arbeitsvertrags Auswirkungen.

c) Sowohl die Überleitung der Arbeitsverhältnisse als auch die Nichteinräumung eines Widerspruchsrechts sind aber durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. 49

aa) Eingriffe, die einer Regelung der Berufsausübungsfreiheit unter Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse gleichkommen, sind dann verfassungsgemäß, wenn sie durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt und verhältnismäßig sind. Die Eingriffe dürfen dabei nicht weitergehen, als es die sie rechtfertigenden Gemeinwohlbelange erfordern *(BVerfG 9. Juni 2004 - 1 BvR 636/02 - zu B I 1 b der Gründe mwN, BVerfGE 111, 10)*. Es gilt der Grundsatz, je stärker der Eingriff in die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Rechte ist, desto gewichtiger müssen die Gründe des Gemeinwohls sein, die diesen Eingriff rechtfertigen, wobei der Eingriff geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne sein muss *(BVerfG 14. Dezember 1965 - 1BvL 14/60 - BVerfGE 19, 330, 336 f.; 18. Juni 1980 - 1 BvR 697/77 - BVerfGE 54, 301, 313; 16. Januar 2002 - 1 BvR 1236/99 - BVerfGE 104, 357, 364)*. Die Eingriffsmittel dürfen zudem nicht übermäßig belastend sein, so dass bei einer Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht der rechtfertigenden Gründe die Grenze der Zumutbarkeit noch gewahrt ist *(vgl. BVerfG 14. Dezember 1965 - 1 BvL 14/60 - BVerfGE 19, 330, 337; 13. Dezember 2000 - 1 BvR 335/97 - BVerfGE 103, 1, 10; 29. Oktober 2002* 50

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

- 1 BvR 525/99 - BVerfGE 106, 181, 192). Nach diesem Prüfungsmaßstab ist die gesetzliche Überleitung der Arbeitsverhältnisse von dem beklagten Land auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ auch ohne Gewährung eines Widerspruchs verhältnismäßig. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Hessische Gesetzgeber in § 5 UKG die hessische Landesregierung ermächtigt hat, durch Rechtsverordnung die Anstalt des öffentlichen Rechts durch Formwechsel in eine GmbH umzuwandeln und unter Berücksichtigung des weiteren Umstandes, dass dieser Formwechsel nach dem Willen des hessischen Gesetzgebers *(Hessischer Landtag, Drucks. 16/3758)* dazu dienen sollte, die Gesellschaftsanteile oder deren überwiegenden Teil in der Folgezeit an einen privat organisierten Krankenhausbetreiber zu veräußern.

bb) Die Privatisierungsentscheidung der Hessischen Landesregierung wie das ihr dienende, vom Landesgesetzgeber verabschiedete UKG hatten das Ziel, wichtige Gemeinschaftsgüter zu schützen. 51

Grundsätzlich hat der Gesetzgeber auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftsordnung weite Gestaltungsfreiheit. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele sowie unter Beachtung der Sachgesetzlichkeiten des betreffenden Gebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will. Bei der Prognose und Einschätzung drohender Gefahren, zu deren Verhütung er tätig wird, ist ihm ein Beurteilungsspielraum zuzubilligen. Diesen überschreitet der Gesetzgeber nur dann, wenn seine Erwägungen so offensichtlich fehlerhaft sind, dass sie vernünftigerweise keine Grundlage für gesetzgeberische Maßnahmen abgeben können *(BVerfG 6. Oktober 1987 - 1 BvR 1086/82 - zu C III 2 der Gründe mwN, BVerfGE 77, 84)*. 52

Die Fusion der beiden Universitätskliniken auf eine Anstalt des öffentlichen Rechts und die beabsichtigte spätere Überführung der Trägerschaft auf einen privaten Krankenhausbetreiber diente dem Erhalt beider Kliniken, um so eine ortsnahe medizinische Versorgung der Bevölkerung und zugleich 53

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Forschung und Lehre im Bereich der Hochschulmedizin beider Universitäten zu sichern. Dabei handelt es sich um wichtige Gemeinschaftsgüter.

Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts *(§ 559 Abs. 2 ZPO)* bestand insbesondere an dem Klinikstandort Gießen ein hoher Investitionsbedarf, der aufgrund der Haushaltssituation des beklagten Landes und unter Berücksichtigung der notwendigen Verfahrensabläufe nicht, jedenfalls nicht rechtzeitig hätte realisiert werden können. Der Wissenschaftsrat hatte für die Universitätskliniken einen Umsatzrückgang im stationären Bereich in Höhe von mindestens 15% prognostiziert. Hinzu kam ein Investitionsstau beim Klinikum Gießen, der schon in der Vergangenheit dazu geführt hatte, dass nicht mehr alle Auflagen von Behörden erfüllt werden konnten und Teile des Klinikums stillgelegt werden mussten. Für die Auflösung des Investitionsstaus durch öffentliche Investitionen hätten gesetzliche Vorgaben, ua. nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz, beachtet werden müssen. Angesichts dieser Situation ist die Einschätzung des hessischen Gesetzgebers naheliegend, dass die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs Gießen in der bisherigen Form nicht mehr gesichert sei. Eine Schließung oder weitere Einschränkung des Betriebs hätte sowohl eine Verschlechterung der Krankenversorgung im Gießener Raum bedeutet als auch eine Einschränkung der Hochschulmedizin mit ihren nachteiligen Auswirkungen auf Forschung und Lehre. Zudem hätte eine Schließung des Universitätsklinikums Gießen nicht nur die dortigen Arbeitsplätze, sondern die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten überhaupt gefährdet, da ein anderweitiger Bedarf beim beklagten Land nicht erkennbar war. Nach den Erkenntnissen des Wissenschaftsrats durfte der hessische Gesetzgeber im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative auch von einer gefährdeten wirtschaftlichen Situation des Universitätsklinikums Marburg ausgehen und davon, dass durch eine Fusion der räumlich nah beieinander liegenden Universitätskliniken die wissenschaftliche Exzellenz in der klinischen Medizin und die Leistungsfähigkeit in der Krankenversorgung gestärkt würden. Im Rahmen seines Beurteilungsspielraums konnte der Hessische Landtag weiter annehmen, infolge fehlender und in absehbarer Zeit auch nicht beschaffbarer Landes- oder Bundesmittel könnten 54

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die erforderlichen Investitionen nur realisiert werden, wenn die fusionierten Kliniken auf einen privaten Krankenhausträger überführt werden, der sich im Gegenzug verpflichtet, die erforderlichen Investitionen durchzuführen.

cc) Durch § 3 Abs. 1 und Abs. 2 UKG und das fehlende Widerspruchsrecht für das nicht wissenschaftliche, auf die Anstalt des öffentlichen Rechts übergeleitete Personal wurde erreicht, dass die personelle Ausstattung der Kliniken sich nicht veränderte. Daher war die Regelung geeignet, die personellen Voraussetzungen für den Bestand und die Funktionsfähigkeit der beiden auf die Anstalt des öffentlichen Rechts überführten Universitätskliniken zu erhalten. 55

dd) Dies war auch erforderlich. Für die Funktionsfähigkeit beider Kliniken musste das vorhandene Personal dort weiter tätig bleiben. Dieses Ziel hätte nicht durch andere Mittel erreicht werden können, die die nichtwissenschaftlich tätigen Mitarbeiter weniger belastet hätten. 56

Bei Einräumung eines Widerspruchsrechts wäre damit zu rechnen gewesen, dass dieses im Hinblick auf das offengelegte Privatisierungsziel in großem Umfang von den betroffenen Arbeitnehmern ausgeübt worden wäre. Ohne eingearbeitetes Personal wäre aber sowohl die kontinuierliche Krankenversorgung gefährdet als auch eine Beeinträchtigung von Forschung und Lehre an den Universitätskliniken zu befürchten gewesen. Zudem hätten beim beklagten Land für widersprechende Arbeitnehmer keine oder, im Hinblick auf das Universitätsklinikum Frankfurt, nur wenige entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung gestanden, was notwendig zu einer Bestandsgefährdung dieser Arbeitsplätze geführt hätte. 57

Das beklagte Land war, auch nicht im Hinblick auf die frühere Regelung des § 22 Abs. 7 UniKlinG, nicht gehalten, als „milderes Mittel“ die Arbeitnehmer im Wege der Personalgestellung in den Universitätskliniken arbeiten zu lassen. Das Gebot der Erforderlichkeit verlangt nur, innerhalb desselben Systems ein milderes Mittel zu wählen *(vgl. BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 37, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48)*. Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Privatisierung hätte die Personalgestellung an eine GmbH jedoch einen Systemwechsel bedeutet. Das 58

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Modell einer Personalgestellung hätte weiter das Risiko beinhaltet, mehrere hundert Beschäftigungsverhältnisse beizubehalten, ohne dass unmittelbarer Einfluss darauf bestanden hätte, wie der künftige private Klinikbetreiber die entsprechenden Arbeitsleistungen abruft. Zudem wäre die Personalgestellung an einen privaten Klinikbetreiber umsatzsteuerpflichtig gewesen, dies hätte die Personalkosten für das nicht vorsteuerabzugsberechtigte beklagte Land erheblich erhöht. Die Alternativen im Rahmen einer Erforderlichkeitsprüfung dürfen aber nicht mit merklich höheren Aufwendungen der öffentlichen Hand verbunden sein *(BVerfG 6. Oktober 1987 - 1 BvR 1086/82 ua. - BVerfGE 77, 84, 110)*. Die im Rahmen der Gestaltungsfreiheit des Landesgesetzgebers liegende Entscheidung für die Privatisierung beinhaltete zudem die Vorstellung, dass künftig der private Investor das operative Geschäft selbst vornimmt. Dafür brauchte er „Personalhoheit“, soweit es nicht den wissenschaftlichen Bereich anbelangte.

ee) Die zwingend angeordnete Überleitung der Arbeitsverhältnisse ist auch verhältnismäßig im engeren Sinn. Die Abwägung des gesetzgeberischen Ziels, Gemeinschaftsgüter abzusichern gegen die Schwere des Eingriffs in die Berufsausübungsfreiheit der Arbeitnehmer lässt die Regelung als angemessen erscheinen. Sie belastet die betroffenen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der damit verbundenen Auswirkungen nicht übermäßig und ist ihnen zumutbar. 59

Bei der geschützten Freiheit der Wahl des Arbeitsplatzes kann es dem Arbeitnehmer um die einmal getroffene Wahl des konkreten Vertragspartners als Arbeitgeber gehen. Die Bedeutung der Person des Vertragspartners und die persönliche Verbindung in einem Arbeitsverhältnis prägt auch die - nicht zwingende - Auslegungsregel des § 613 Satz 2 BGB, wonach der Anspruch auf Leistung der Dienste im Zweifel nicht übertragbar ist. Dieses Element ist jedoch im öffentlichen Dienst nur von zweitrangiger Bedeutung. Zum einen blieben die Arbeitnehmer auch nach der Überleitung ihrer Arbeitsverhältnisse durch das UKG im öffentlichen Dienst, in dem zahlreiche Arbeitnehmer in hierarchischen Strukturen arbeiten. Mit dem beklagten Land war der frühere Arbeitgeber eine Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts, mit dem „Universitätsklinikum 60

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gießen und Marburg“ wurde er eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Die persönliche Verbindung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse wurde dadurch nicht berührt und durch den späteren Formwechsel und noch späteren Verkauf von Gesellschaftsanteilen nur marginal betroffen, wobei letztere Schritte einen Arbeitgeberwechsel nicht beinhalten und auch im rechtsgeschäftlichen Bereich weder einen Betriebsübergang darstellen noch Widerspruchsrechte auslösen.

Zwar muss der Arbeitnehmer in einem zum selben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnis unter Umständen weniger mit einer Veränderung oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen rechnen. Weiter besteht die Möglichkeit, dass der neue Arbeitgeber als Schuldner weniger solvent als der frühere Arbeitgeber ist. Vorliegend wurden indes durch das UKG außer dem Wechsel des Vertragspartners keine weiteren arbeitsvertraglichen Veränderungen gesetzlich angeordnet. Durch § 3 Abs. 1 Satz 3 UKG ist sichergestellt, dass sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bestehen bleiben. Der neue Arbeitgeber ist demnach auch verpflichtet, kraft Nachwirkung geltende Tarifverträge weiter auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Die nach Art. 9 Abs. 3 GG gegebene Möglichkeit einer inhaltlichen Veränderung der Tarifbestimmungen oder eines Neuabschlusses von Tarifverträgen bestand sowohl im Rahmen des mit dem beklagten Land bestehenden Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines mit einem anderen Arbeitgeber bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Zudem ist das beklagte Land bereits zum 31. März 2004 aus der TdL ausgetreten, seine Beschäftigten konnten also schon vor dem UKG nicht mehr darauf vertrauen, Arbeitsvergütungen und -bedingungen auf dem in der übrigen Bundesrepublik gültigen Niveau zu erhalten. Auch an der personalvertretungsrechtlichen Situation der Arbeitnehmer änderte sich nichts, da nach § 4 UKG die Universitätskliniken Gießen und Marburg selbständige Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinn blieben. Durch das UKG selbst wurde schließlich zunächst die gesetzliche Gewährträgerschaft des beklagten Landes nach § 4 Abs. 1 UniKlinG nicht berührt. 61

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, es lägen keine greifbaren Anhaltspunkte dafür vor, dass sich durch die geplante und schließlich durchgeführte Privatisierung die mittelbaren Arbeitsbedingungen nachteilig ändern. Bei dem Verkauf der Gesellschaftsanteile durch das beklagte Land an die Rhön-Klinikum AG am 1. Februar 2006 verpflichtete sich diese, keine betriebsbedingten Kündigungen an beiden Standorten bis zum 31. Dezember 2010 auszusprechen. Für das Universitätsklinikum Marburg war dies schon zuvor in der Dienstvereinbarung vom 30. Juni 2005 festgelegt worden. Zu Recht stellt insoweit das Landesarbeitsgericht eine im Zuge der Privatisierung zustande gekommene Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Form einer zeitlich befristeten Arbeitsplatzsicherung fest. Diese für alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten geltende Regelung gleicht den möglichen Wegfall der im öffentlichen Dienst üblichen Kündigungseinschränkungen für langjährig Beschäftige aus. Die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen nach 2010 stellt keine Verschlechterung der Arbeitnehmerposition dar. Mit dieser Möglichkeit hätten die Arbeitnehmer auch rechnen müssen, wenn das beklagte Land weiter Arbeitgeber geblieben wäre; bei Schließung eines Klinikstandorts auch schon vor 2010. Art. 12 Abs. 1 GG gewährt insoweit kein Recht auf den dauerhaften Bestand des einmal gewählten Arbeitsplatzes. Hinsichtlich der Sozialauswahl ist nicht erkennbar, dass sich durch die Privatisierung die Rechtsstellung der Arbeitnehmer verschlechtert hätte. Diese erstreckt sich grundsätzlich im öffentlichen Dienst auf die Dienststelle, in der Privatwirtschaft auf den Betrieb *(vgl. KR-Griebeling 8. Aufl. § 1 KSchG Rn. 609)*. Die jeweiligen Universitätskliniken blieben nach der Fusion durch das UKG wie vorher selbständige Dienststellen, nach der Privatisierung handelte es sich um selbständige Betriebe. Der von einer eventuellen Sozialauswahl umfasste Bereich veränderte sich daher nicht. Dass sich die Arbeitnehmer gegebenenfalls nicht mehr auf interne Stellenausschreibungen beim beklagten Land bewerben können, stellt keine erhebliche Änderung der Arbeitsbedingungen dar. Wie sich aus den §§ 301 ff. UmwG ergibt, hält der Bundesgesetzgeber Privatisierungen nicht grundsätzlich für unzumutbar. Dies ist verfassungsrechtlich unbedenklich. Art. 12 GG beinhaltet schon deswegen 62

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

keinen grundsätzlichen Schutz vor Privatisierungen, weil es keinen allgemeinen Erfahrungssatz gibt, dass die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst in ihrer Summe besser sind - sie sind anders.

Auch unter Einbeziehung des gesamten Privatisierungskonzepts ergeben sich vorliegend keine Bedenken, dass den Arbeitnehmern mit der Rhön-Klinikum AG kein dem beklagten Land vergleichbarer solventer Schuldner mehr gegenüberstehe. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auf das umfangreiche Sicherungskonzept hingewiesen, insbesondere auf das in § 14 des Gesellschaftsvertrages geregelte Einziehungsrecht des beklagten Landes im Fall der Insolvenz der UGM-GmbH. Unschädlich ist es, dass im Zeitpunkt des Inkrafttretens des UKG der Gesellschaftsvertrag noch nicht abgeschlossen war und die Beteiligungsvereinbarung mit der VBL noch nicht existierte. Diese nachfolgenden Regelungen mussten nicht in das UKG selbst aufgenommen werden. Bereits in dem Interessenbekundungsverfahren hatte die Landesregierung darauf hingewiesen, dass Rahmenbedingung für die Privatisierung die wirtschaftliche Absicherung der Universitätsklinika an beiden Standorten durch ausreichende Kapitalausstattung und die solide und zügige Umsetzung der notwendigen Investitionen sei. Damit war der Privatisierungssinn für jeden Investor klargestellt und es war zu erwarten, dass die Veräußerung der Gesellschaftsanteile an ein finanzkräftiges Unternehmen erfolgen werde. Ebenso konnte angenommen werden, dass das beklagte Land die später geregelten Maßnahmen treffen werde, um bei einer drohenden Insolvenz der GmbH oder eines ihrer Gesellschafter die Klinikfortführung zu sichern. Allein in dem Umstand der Insolvenzfähigkeit des neuen, letztendlich privaten Arbeitgebers liegt keine unzumutbare Belastung für die Arbeitnehmer. 63

Insgesamt erweist sich der Eingriff in die Rechtsposition der Arbeitnehmer aus Art. 12 GG als zumutbar im Verhältnis zu dem Interesse des beklagten Landes an der Erhaltung beider Universitätsklinika, zur Sicherung der medizinischen Versorgung der Bevölkerung wie zum Erhalt von Forschung und Lehre an beiden Standorten. 64

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht vor. 65

a) Es verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz *(Art. 3 Abs. 1 GG)*, dass bei rechtsgeschäftlichen Betriebsübergängen die Arbeitnehmer dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen können, dieses Recht aber den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse gemäß § 3 Abs. 1 UKG auf die Anstalt des öffentlichen Rechts übergeleitet wurden, nicht zusteht. Allein aus der Ungleichbehandlung vergleichbarer Fallgruppen folgt noch keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Ein Verstoß ist erst dann festzustellen, wenn die Ungleichbehandlung nicht in ausreichendem Maß sachlich gerechtfertigt werden kann. Die Anforderungen dafür bestimmen sich nach dem jeweiligen Regelungsgegenstand und den jeweiligen Differenzierungsmerkmalen und reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse *(BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 3 c cc der Gründe, BAGE 111, 8 = AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101).* Vorliegend hat der Landesgesetzgeber einen zwingenden Übergang der Arbeitsverhältnisse geregelt, ohne den Arbeitnehmern ein Widerspruchsrecht zuzubilligen. Er knüpft damit nicht an personenbezogene Unterschiede, sondern an unterschiedliche Sachverhalte an. Die sachlich rechtfertigenden Gründe für den zwingenden Übergang der Arbeitsverhältnisse sind bereits im Zusammenhang mit Art. 12 Abs. 1 GG erörtert worden. Einen weitergehenden Schutz gewährt der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht *(BVerfG 9. Juni 2004 - 1 BvR 636/02 - zu B I 2 a aa der Gründe mwN, BVerfGE 111, 10)*. 66

b) Anders als die nichtwissenschaftlich tätigen Arbeitnehmer sind die wissenschaftlich Beschäftigten nicht von der Überleitung der Arbeitsverhältnisse auf die Anstalt des öffentlichen Rechts erfasst. Auch dies verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Die unterschiedliche Behandlung ist sachlich dadurch gerechtfertigt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter Mitglieder der Hochschule gemäß § 8 Hessisches Hochschulgesetz sind und sich insoweit auch auf Art. 5 Abs. 3 GG als individuelles Grundrecht berufen können 67

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(vgl. BVerfG 26. Oktober 2004 - 1 BvR 911/00 ua. - BVerfGE 111, 333). Bereits im UniKlinG wurde diesem Umstand in dem § 5 Abs. 1 und dem § 22 Abs. 3 Rechnung getragen. Bei einer Überleitung der Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich tätigen Beschäftigten letztendlich auf eine GmbH wäre deren Mitgliedschaft in der Hochschule beendet und ihnen damit auch die Möglichkeit genommen, an der Selbstverwaltung nach § 9 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz teilzunehmen. Dies bedeutete eine Einschränkung in der Wahrnehmung der wissenschaftlichen Aufgaben und stellt einen sachlich ausreichenden Differenzierungsrund für die Ungleichbehandlung dar.

c) Schließlich verstößt es nicht gegen den Gleichheitssatz, dass private Arbeitgeber oder Kommunen nicht die Möglichkeit haben, kraft Gesetzes einen Arbeitgeberwechsel im Wege einer gesetzlich angeordneten Gesamtrechtsnachfolge zu bewirken. Dies findet seine sachliche Rechtfertigung nicht nur formal in der Zuweisung von Gesetzgebungskompetenzen nach den Art. 28 und Art. 70 ff. GG. Zum einen wird die Arbeitgeberfunktion des beklagten Landes, letztendlich durchgeführt und verantwortet von der Landesregierung, in der Sache unzulässig in eins gesetzt mit der Gesetzgebungskompetenz des Hessischen Landtags, also dem frei gewählten Souverän. Zum anderen findet ein Gesetzgebungsverfahren, auch das zum UKG, nach einem genau festgelegten Gang im Parlament statt, also in der Öffentlichkeit und wird von vielfältiger Erörterung und Einflussnahme begleitet. Das Ergebnis hat das Parlament vor dem Wahlvolk zu vertreten und bei der nächsten Wahl auch zu verantworten. Dies verbietet Parallelen zu der Handlungsfreiheit eines privaten Arbeitgebers als Eigentümer eines Betriebes. 68

4. Schließlich verstößt das UKG nicht gegen Art. 1 Abs. 1 GG. Durch einen zwingend angeordneten Übergang des ansonsten unverändert bestehen bleibenden Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber wird der Arbeitnehmer weder zum bloßen Objekt staatlichen Handelns noch wird damit einer Sache Vorrang vor der Persönlichkeit des Einzelnen eingeräumt. Im Falle einer Verpflichtung des Arbeitnehmers, bei einem nicht selbst gewählten Arbeitgeber zu arbeiten, wäre das anders. Eine solche Verpflichtung sieht das UKG nicht 69

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

vor. Sie besteht auch außerhalb des UKG nicht, denn dem Arbeitnehmer steht in solchem Zusammenhang ein (außer)ordentliches Kündigungsrecht zu *(BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - Rn. 28, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48; 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - zu III 3 c der Gründe, BAGE 26, 301 = AP BGB § 613a Nr. 1 = EzA BGB § 613a Nr. 1).* Auch ein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 GG ist nicht gegeben. Im Zusammenhang mit dem Recht auf freie Wahl des Arbeitgebers gehen die durch Art. 2 Abs. 1 GG gewährten Rechte nicht weiter als die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährten.

IV. Auch europäischem Recht widerspricht die zwingend angeordnete Überleitung der Arbeitsverhältnisse nicht. 70

a) Art. 1 Abs. 1 a) der Richtlinie 2001/23/EG bestimmt, dass die Richtlinie auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar ist. Weder durch Vertrag noch durch Verschmelzung, auch nicht durch sonstiges Rechtsgeschäft oder eine hoheitliche Verwaltungsentscheidung, sind die Universitätskliniken Marburg und Gießen auf die Anstalt des öffentlichen Rechts übertragen worden. Schon von ihrem Geltungsbereich her ist die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG nicht anwendbar. 71

b) Es kann dahinstehen, ob über ihren Wortlaut hinaus die Betriebsübergangsrichtlinie auch auf Sachverhalte anzuwenden ist, bei denen der Betriebs- bzw. Unternehmensübergang durch einen Rechtssatz *(Gesetz, Verordnung, Satzung)* bewirkt wird *(von Roetteken in NZA 2001, 414, 420 (zu RL 77/187/EWG nF); LAG Niedersachsen 31. August 2001 - 10 Sa 2899/98 - NZA-RR 2002, 630; vgl. EuGH 14. September 2000 - C-343/98 - [Collino/Chiappero] Slg. 2000, I-6659).* Denn die Richtlinie 2001/23/EG verlangt nicht die Einräumung eines Widerspruchsrechts iSd. § 613a Abs. 6 BGB. Der deutsche Gesetzgeber war und ist nach dem Gemeinschaftsrecht nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht einzuräumen, welches dem Arbeitnehmer die Entscheidungsmöglichkeit eröffnet, ob sein Arbeitsverhältnis auf den 72

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Betriebserweber übergehen oder ob es beim bisherigen Inhaber verbleiben soll. Die europäischen Betriebsübergangsrichtlinien ermöglichen es einem Arbeitnehmer zwar, verpflichten ihn aber nicht, sein Arbeitsverhältnis bei dem Erwerber fortzusetzen *(EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91 - verbunden mit Rechtssache - C- 138/91 und C-139/91 - Slg. I 1992, I-6577)*. Nach europäischem Recht muss der Arbeitnehmer bei der Wahl seines Arbeitgebers frei sein und darf nicht verpflichtet werden, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat. Dies bedeutet aber nicht, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet wären, in diesem Falle durch die Einräumung eines Widerspruchsrechts für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer zu sorgen. Es ist vielmehr Sache der Mitgliedstaaten zu bestimmen, was in einem solchen Fall mit dem Arbeitsverhältnis geschieht. Auf das nach § 626 Abs. 1 BGB bestehende Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes können sich deutsche Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitgeberwechsels, dem sie nicht widersprechen können, berufen. Damit werden die europäischen Rechtsanforderungen erfüllt. Das UKG berührt die Kündigungsmöglichkeit nach § 626 BGB nicht, im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung hätte der Hessische Landesgesetzgeber dafür auch keine Kompetenz gehabt.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO, danach hat der Revisionsführer die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen. 73

Hauck Böck Breinlinger

Hermann Pauli

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS