Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 697/07

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 19. März 2009 - 8 AZR 697/07 -
I. Arbeitsgericht Marburg	Urteil vom 16. März 2007 - 2 Ca 417/06 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 639/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

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, 4; UniKlinG Hessen § 22; BGB § 613a; UmwG § 168; GG Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3, Art. 12 Abs. 1 Satz 1, Art. 31, 70, 75; Richtlinie RL 2001/23/EG Art. 1 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen - 8 AZR 689/07 -, - 8 AZR 691/07 -, - 8 AZR 693/07 -, - 8 AZR 699/07 - sowie - 8 AZR 660/07 - (führend), - 8 AZR 690/07 -, - 8 AZR 692/07 - und - 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 697/07
2 Sa 639/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2009

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-

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

arbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Umfug und die ehrenamtliche Richterin Wankel für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 639/07 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob über den 1. Juli 2005 hinaus zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht oder ob das Arbeitsverhältnis des Klägers kraft Gesetzes mit Wirkung zum 1. Juli 2005 auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ übergegangen ist, die mit Wirkung zum 2. Januar 2006 aufgrund Formwechsels in die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH umgewandelt wurde. 1

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, stand seit dem 1. Oktober 1981 in einem Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land und war zuletzt als nicht wissenschaftlich tätiger Arbeiter bei dem Klinikum 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 war zum 31. März 2004 aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgetreten. 2

Mit Wirkung zum 1. Januar 2001 waren gemäß § 1 des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken vom 26. Juni 2000 *(UniKlinG)* das Universitätsklinikum Gießen, das Universitätsklinikum Marburg und das Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main als rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts errichtet worden. § 4 Abs. 1 UniKlinG *(in der* 3

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

bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung) bestimmte, dass für Verbindlichkeiten eines Universitätsklinikums neben diesem 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 UniKlinG *(in der bis 8. Oktober 2007 gültigen Fassung)* verblieben die Beschäftigten, soweit ihr Beschäftigungsverhältnis - wie bei dem Kläger - vor dem 1. Januar 2001 begründet worden war, im Dienst des beklagten Landes und die Beschäftigten galten als zur Universität versetzt. Das wissenschaftliche Personal sowie die ausschließlich für Forschung und Lehre tätigen Mitarbeiter blieben Beschäftigte der Universität selbst *(§ 22 Abs. 3 UniKlinG)*. In § 22 Abs. 7 UniKlinG *(in der bis 8. Oktober 2007 geltenden Fassung)* war die Möglichkeit vorgesehen, die bei den Universitätskliniken beschäftigten Landesbediensteten in den Dienst des Universitätsklinikums überzuleiten. § 22 Abs. 7 Satz 2 und 3 UniKlinG *(in der bis 8. Oktober 2007 gültigen Fassung)* sah ein Widerspruchsrecht der Beschäftigten gegen ihre Überleitung vor.

Der Wissenschaftsrat prognostizierte in seinen Empfehlungen zu 4
forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin vom 30. Januar 2004 für die Einnahmen der Universitätskliniken im stationären Bereich Umsatzrückgänge von mindestens 15%. Das Krankenversorgungsbudget des Universitätsklinikums Gießen wies seit 2001 deutliche Ergebnisverschlechterungen aus, zuletzt für das Jahr 2004 einen Bilanzverlust von 9,8 Millionen Euro. Das beklagte Land hatte aufgrund der Gewährträgerschaft gemäß § 4 UniKlinG für diese Fehlbeträge einzustehen. Hätte das Universitätsklinikum Gießen mangels Liquidität seine Zahlungsfähigkeit verloren, hätte das beklagte Land kurzfristig erhebliche Finanzmittel zuschießen müssen. Aufgrund fehlender freier Haushaltsmittel hätten in einem solchen Fall andere öffentliche Aufgaben nicht erfüllt werden können. Berechnungen des Klinikumsvorstandes im Rahmen eines Entwicklungskonzeptes Universitätskliniken Mittelhessen vom 3. Februar 2004 ließen nach Einschätzungen des ärztlichen und des kaufmännischen Direktors gegenüber dem Jahr 2005 bis zum Jahr 2007 unter

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

Einbeziehung von Preis- und Gehaltssteigerungen eine Mehrbelastung von 25% erwarten. Weiterhin wurde für das Universitätsklinikum Gießen aus der Perspektive des Jahres 2004 ein Investitionsbedarf in Höhe von etwa 200 Millionen Euro geschätzt, um sowohl baulich als auch klinisch den aktuell gebotenen Stand zu erreichen. Bereits im Jahr 2004 konnten aufgrund fehlender Instandhaltung nicht mehr alle Auflagen von Behörden im Bereich Brandschutz und Hygiene erfüllt werden, Operationssäle mussten wegen baulich bedingter hygienischer Mängel geschlossen werden. Zum damaligen Zeitpunkt wurde der Aus- und Neubau von Hochschulen einschließlich der Hochschulklinken von Bund und Ländern als Gemeinschaftsaufgabe nach Maßgabe des Gesetzes über die Gemeinschaftsaufgaben Ausbau und Neubau von Hochschulen *(Hochschulbauförderungsgesetz-HBFG)* durchgeführt. Unter zeitlichen Gesichtspunkten konnte nach Anmeldung eines Vorhabens frühestens nach zwei Jahren mit einer Mittelzuweisung gerechnet werden, wobei der Landesanteil zur Finanzierung gemäß § 12 Abs. 1 HBFG bei 50% lag. Das Volumen der baulichen Neustrukturierung machte es erforderlich, im Fall der Realisierung der Maßnahmen durch die öffentliche Hand jedenfalls die Planung europaweit auszuschreiben und die Realisierung der Bauplanungen setzte eine entsprechende Mittelzuweisung im Rahmen des Haushaltsplans voraus.

Am 14. Dezember 2004 gab der Ministerpräsident des Landes Hessen 5
eine Regierungserklärung zur Zukunftssicherung der Universitätskliniken Gießen und Marburg ab. Im Mai 2005 inserierte das beklagte Land in der „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ die Aufforderung zur Abgabe einer Interessenbekundung im Rahmen der Privatisierung der Universitätskliniken Gießen und Marburg. Durch die Fusionierung und Privatisierung beider Kliniken sollte deren wirtschaftliche Situation nachhaltig verbessert werden. Bei Privatisierung allein des Universitätsklinikums Gießen befürchtete das beklagte Land einen Verdrängungswettbewerb zwischen den nur 30 km voneinander entfernten Kliniken.

Der Hessische Landtag beschloss am 16. Juni 2005 das Gesetz über 6
die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg *(UKG)*. Dieses

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

trat am 1. Juli 2005 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2006 außer Kraft *(§ 6 Abs. 2 UKG)*.

Dieses Gesetz lautet auszugsweise: 7

„§ 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 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 Universitäts-

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

kliniken 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.

…

§ 5

Formwechsel

Die Landesregierung ist ermächtigt, durch Rechtsverordnung die nach Maßgabe dieses 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."

Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg informierte den Kläger mit Schreiben vom 6. Juli 2005 darüber, dass sein Arbeitsverhältnis auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg übergeleitet worden sei. 8

Mit Schriftsätzen von 12. August 2005 erhoben 138 Beschäftigte der Universitätskliniken Gießen bzw. Marburg - darunter der Kläger - Verfassungsbeschwerde und beantragten den Erlass einer einstweiligen Anordnung, durch die das UKG einstweilen außer Kraft gesetzt werden sollte. Das Bundes- 9

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

verfassungsgericht wies durch Beschluss vom 27. Dezember 2005 - 1 BvR 1725/05 - die Verfassungsbeschwerde und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zurück.

Die Hessische Landesregierung erließ am 1. Dezember 2005 aufgrund des § 5 UKG die Verordnung zur Umwandlung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung *(UK-UmwVO).* § 1 UK-UmwVO bestimmt, dass die nach § 1 des UKG errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung formwechselnd umgewandelt wird und der Formwechsel mit der Eintragung in das Handelsregister wirksam wird. Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 1 UK-UmwVO führt die Gesellschaft die Firma „Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH“ *(im Folgenden: U-G-M GmbH)* und gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 und 3 UK-UmwVO beträgt das Stammkapital der Gesellschaft 500.000,00 Euro, welches das beklagte Land als alleiniger Gesellschafter und Gründer der Gesellschaft übernimmt. § 2 Abs. 1 UK-UmwVO legt fest, dass die Rechte und Pflichten der Beschäftigten der Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ 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 von der Anstalt des öffentlichen Rechts in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung wurde am 2. Januar 2006 in das Handelsregister eingetragen. 10

In dem Gesellschaftsvertrag der U-G-M GmbH vom 13. Dezember 2005 behielt sich das beklagte Land verschiedene Zustimmungs- und Informationsrechte vor. Nach § 13 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages können mehrere Regelungen des Gesellschaftsvertrages nur mit Einwilligung des beklagten Landes geändert oder ergänzt werden, ua. die Rechtsform und die Firma *(§ 1 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages),* der Sitz (§ 1 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrages), der Gegenstand, Zweck und Aufgabe des Unternehmens *(§ 2 des Gesellschaftsvertrages),* das Stammkapital *(§ 3 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages),* Verfügungen über Geschäftsanteile und Teilgeschäftsanteile *(§ 4 des* 11

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

Gesellschaftsvertrages), Rechte des Landes Hessen *(§ 13 des Gesellschaftsvertrages)* und Einziehung von Geschäftsanteilen *(§ 14 des Gesellschaftsvertrages).* In § 14 des Gesellschaftsvertrages ist geregelt unter welchen Voraussetzungen das beklagte Land Gesellschaftsanteile an der Gesellschaft einziehen kann. § 14 lautet auszugsweise:

„§ 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 aber bis zur Verwertung des Geschäftsanteils, eingestellt wird,

2. die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters, seines unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsgesellschafters oder der Gesellschaft mangels Masse abgelehnt wird,

3. ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Gesellschafters durch diesen Gesellschafter, seines unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsgesellschafters durch diesen Gesellschafter oder der Gesellschaft durch die Gesellschaft gestellt wurde,

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

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

bis zur Verwertung des Geschäftsanteils oder 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."

Mit dem Gesetz zur Änderung des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken und anderer Vorschriften vom 15. Dezember 2005 *(GVBl. I S. 843)* wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2006 § 25a in das UniKlinG eingefügt. Dieser trifft Regelungen für ein Universitätsklinikum in privater Rechtsform. Danach muss ein in privater Rechtsform betriebenes Universitätsklinikum mit den wahrzunehmenden Aufgaben beliehen werden und untersteht insoweit der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst. Die Vorschriften des UniKlinG gelten nach seinem § 25a nur eingeschränkt für ein in privater Rechtsform betriebenes Universitätsklinikum, ua. gilt nicht die in § 4 UniKlinG geregelte Gewährträgerschaft. 12

Das beklagte Land erklärte in einer schriftlichen Erklärung vom 22. Dezember 2005 gegenüber der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder *(VBL),* es werde im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH und der Nichtbeseitigung von Gründen, die zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens führten, von seinem Recht zur Einziehung der Geschäftsanteile Gebrauch machen. Unter dem 26./31. Januar 2006 schlossen die U-G-M GmbH und die VBL eine Beteiligungsvereinbarung. 13

Der Kläger widersprach mit Schreiben vom 12. Januar 2006 - gerichtet an das Universitätsklinikum Gießen und Marburg - dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Er arbeitete nach wie vor auf seinem bisherigen Arbeits- 14

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

platz im Universitätsklinikum Marburg. Mit Wirkung zum 1. Februar 2006 verkaufte das beklagte Land 95 % der Geschäftsanteile der U-G-M GmbH an die Rhön-Klinikum AG. Die Rhön-Klinikum AG verpflichtete sich, bis zum 31. Dezember 2010 an den Standorten Marburg und Gießen zusammen 367 Millionen Euro zu investieren; betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 31. Dezember 2010 an beiden Standorten ausgeschlossen. Das beklagte Land verpflichtete sich, 100 Millionen Euro *(in etwa der Betrag, den die Rhön-Klinikum AG als Kaufpreis zahlte),* in eine Stiftung einzubringen, die die Hochschulmedizin der Universitäten Gießen und Marburg unterstützt.

Der Kläger hat mit seiner Klage, die dem beklagten Land im September 2006 zugestellt worden ist, die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nicht wirksam auf die U-G-M GmbH übergeleitet worden. Der Übergang seines Arbeitsverhältnisses hätte seiner Zustimmung bedurft. 15

Der Kläger meint, die Übertragung des Arbeitsverhältnisses vom beklagten Land auf eine Anstalt des öffentlichen Rechts zu einem privaten Arbeitgeber ohne Einräumung eines Widerspruchsrechts verstoße gegen Verfassungsrecht, insbesondere gegen Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG. Ihm stehe ein Widerspruchsrecht zu, das er ordnungsgemäß ausgeübt habe. Es gebe eine Ungleichbehandlung zwischen den wissenschaftlich und den nicht wissenschaftlich Beschäftigten. Das beklagte Land hätte die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter ebenso wie schon zuvor an die Klinikanstalt ausleihen können. Der gesetzlich angeordnete Übergang benachteilige ihn, weil er sich nunmehr nicht mehr am internen Stellenmarkt beteiligen könne, im Fall von betriebsbedingten Kündigungen sei keine standortübergreifende Sozialauswahl mehr vorzunehmen und es gebe künftig keinen besonderen Kündigungsschutz mehr für langjährig Beschäftigte. Die Rhön-Klinikum AG werde, um die wirtschaftliche Lage des erworbenen Unternehmens zu verbessern, Reserven bei den Beschäftigten mobilisieren, wie sich aus der Erklärung der Anpassung des Personals an den Bedarf zeige. 16

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 17

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über

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

den 1. Juli 2005 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat die Klageabweisung beantragt. 18

Es ist der Ansicht, der gesetzlich angeordnete Übergang des Arbeitsverhältnisses von ihm auf die Anstalt des öffentlichen Rechts verstoße nicht gegen übergeordnetes Recht. Ein Widerspruchsrecht habe dem Kläger nicht zugestanden. 19

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 20

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, gegen die an sich zulässige Überleitung des Arbeitsverhältnisses des Klägers vom beklagten Land auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ gebe es kein Widerspruchsrecht für den Kläger. 21

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterfalle § 3 Abs. 1 Satz 1 UKG. Er sei als nicht wissenschaftlich tätiger Arbeiter im Bereich des Universitätsklinikums Marburg tätig. 22

Ein vom Kläger möglicherweise mit Schreiben vom 12. Januar 2006 erklärter Widerspruch entfalte keine Rechtsfolgen. Daher komme es nicht darauf an, ob dieses Schreiben den Anforderungen an einen Widerspruch genüge. Ein Widerspruchsrecht sehe das UKG nicht vor. Aufgrund der Ausgestaltung des UKG verbiete sich auch eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB. Der hessische Landesgesetzgeber habe bewusst von der Möglichkeit der Einräumung eines Widerspruchsrechts abgesehen. Es gebe kein Bundesrecht, das die gesetzliche Überleitung eines Arbeitsverhältnisses durch den Landes- 23

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

gesetzgeber verbiete. Ein Verstoß gegen § 613a Abs. 6 BGB liege nicht vor, da vom sachlichen Anwendungsbereich des § 613a BGB solche Betriebsübergänge ausgenommen seien, die im Wege der Gesamtrechtsnachfolge kraft Gesetzes vollzogen würden, was hier aufgrund der Bestimmung in § 1 Abs. 3 UKG der Fall sei. Ein Verfassungsverstoß liege nicht in der gesetzlichen Überleitung des Arbeitsverhältnisses ohne Einräumung des Widerspruchsrechts. Dem Hessischen Landtag habe gemäß Art. 70 Abs. 1 GG die Gesetzgebungskompetenz zugestanden. Art. 1 Abs. 1 GG sei nicht verletzt. Den Arbeitnehmern stehe anerkanntermaßen ein außerordentliches Kündigungsrecht zu, so dass sie nicht gegen ihren Willen gezwungen seien, bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten. Art. 12 Abs. 1 GG sei ebenfalls nicht verletzt. Zwar liege in der durch das UKG angeordneten Überleitung des Arbeitsverhältnisses auf die Anstalt des öffentlichen Rechts ein Eingriff in das Grundrecht des Klägers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Die gesetzliche Regelung stelle aber lediglich eine Berufsausübungsregelung dar. Die Rechte, die sich das beklagte Land gegenüber der Rhön-Klinikum AG im Rahmen der gesellschaftsrechtlichen Ausgestaltung vorbehalten habe und die Verpflichtungen - insbesondere im Bereich der Einziehung gemäß § 14 des Gesellschaftsvertrages der U-G-M GmbH - bewirkten eine Absicherung der klägerischen Arbeitnehmerrechte im Fall der Insolvenz der U-G-M GmbH, die die rechtlichen und tatsächlichen Auswirkungen des UKG auf die Rechtsstellung des Klägers auf den bloßen Wechsel des Arbeitgebers unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Übrigen beschränken würden. Die Überleitung des Arbeitsverhältnisses ohne Einräumung eines Widerspruchsrechts sei durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. Die von dem beklagten Land gewählte Vorgehensweise, die beiden Klinikbetriebe zunächst in die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ einzubringen und sodann in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung durch Formwechsel umzugestalten, deren wesentliche Geschäftsanteile an einen privaten Erwerber hätten veräußert werden sollen mit der Verpflichtung, in einem festgelegten Zeitrahmen von rund 5 Jahren Investitionen im Volumen von 270 Millionen Euro an den Klinikstandorten Gießen und Marburg durchzuführen, sei geeignet, die Fort-

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

führung beider Kliniken im bisherigen Umfang zu sichern. 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. Die Fortführung beider Kliniken in neuer Rechtsform habe allerdings nur unter Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs gewährleistet werden können, was wiederum die Überleitung der Arbeitsverhältnisse des in der Krankenversorgung und Verwaltung der Kliniken tätigen Personals bedingt habe. Insoweit sei auch die unterschiedliche Behandlung der wissenschaftlich zu den nicht wissenschaftlich tätigen Beschäftigten gerechtfertigt. Ohne gesetzliche Überleitung der Arbeitsverhältnisse der in den Bereichen Krankenversorgung und Verwaltung eingesetzten Beschäftigten hätte die Gefahr bestanden, wie die Vielzahl der „Widersprüche“ der Arbeitnehmer und das Vorgehen gegen das UKG gezeigt habe, dass das für den Betrieb eines Krankenhauses notwendige Personal nicht mehr zur Verfügung gestanden hätte. Das beklagte Land könne nicht auf den Abschluss von Personalgestellungsverträgen verwiesen werden. Personalgestellungsverträge stellten einen Systemwechsel dar. Durch die Überleitung des Arbeitsverhältnisses auf die Anstalt des öffentlichen Rechts sei der Kläger weiterhin Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes geblieben. Mit dem Formwechsel sei aus Sicht des Klägers zwar das Arbeitsverhältnis aus dem öffentlichen Dienst herausgelöst worden, allerdings unter Einbeziehung eines umfangreichen Sicherungskonzeptes. Der Kläger habe damit einen vergleichbar solventen Schuldner. Im Übrigen hätten sich seine Arbeitsbedingungen nicht verschlechtert. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG sei ebenfalls nicht gegeben. Die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG sei unanwendbar, da der Betriebsübergang nicht auf vertraglicher Grundlage erfolgt sei und ein europäisches Grundrecht auf Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht bestehe.

B. Dem folgt der Senat. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde kraft 24
Gesetzes auf die Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen

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 Marburg“ übergeleitet. Ein Widerspruchsrecht gegen die Überleitung stand dem Kläger nicht zu.

I. Grundsätzlich erfasst die Überleitungsvorschrift des § 3 Abs. 1 UKG auch das Arbeitsverhältnis des Klägers. 25

1. Als nicht wissenschaftlich Beschäftigter in der Universitätsklinik Marburg fällt der Kläger unter das UKG *(§ 3 Abs. 1 Satz 1 UKG)* und wurde daher mit Inkrafttreten des Gesetzes Beschäftigter der neuen Anstalt des öffentlichen Rechts „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“. 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

2. 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

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

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

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

3. Eine analoge Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB scheidet 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 schließen und es ist zu fragen, ob das Gesetz, gemessen an seiner eigenen Regelungsabsicht, unvollständig ist *(BAG* 32

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

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).

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

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 mwN, BAGE 103, 353 = AP AVR Caritasverband § 1 Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 4)*. 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 - zu I 1 b cc der Gründe, BAGE 97, 361 = AP BGB* 35

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

§ 613a Nr. 219 = EzA BGB § 613a Nr. 198; 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - BAGE 26, 301).

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 festgestellt, dass anderweitige rechtsgeschäftliche Übertragungsakte nicht zu erkennen sind. 36

2. Das UKG bezweckt, insbesondere durch seine §§ 3 und 5, auch 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 37

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 aus dem europäischen Gemeinschaftsrecht, das eine Widerspruchsmöglichkeit zwar zulässt, aber nicht vorschreibt.

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 Universitätsklinikum 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. 39

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 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 40

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

Arbeitgeber in das Arbeitsverhältnis eintritt, nur der bisherige Arbeitgeber „das Kleid wechselt“ *(Kallmeyer/Willemsen UmwG 3. Aufl. § 324 Rn. 3)*.

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 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. Vor § 168 Rn. 3 f., § 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“. 41

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* 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

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 mwN, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48).*

2. Das Grundrecht der Berufsfreiheit des Klägers *(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* 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

124/05 - Rn. 30, 31 mwN, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48).

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 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
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 nicht wissenschaftlich Beschäftigten in jedem Fall und unverändert, wenn auch mit einem anderen Arbeitgeber, aufrechtzuerhalten und zu sichern. Das UKG wirkt daher nicht wie eine objektive Zulassungsschranke, sondern stellt eine Berufsausübungsregelung dar. Der Kläger arbeitet auch nach dem 1. Juli 2005 unverändert an seinem 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 des Klägers. 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 - 1 BvL 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 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
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 - 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 Widerspruchsrechts 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

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 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 Forschung und Lehre im Bereich der Hochschulmedizin beider Universitäten zu sichern. Dabei handelt es sich um wichtige Gemeinschaftsgüter. 53

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts 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 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

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 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 nicht wissenschaftlich 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,* 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

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 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 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

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 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 fort- 61
bestehenden 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.

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

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 nicht wissenschaftlichen Beschäftigten geltende Regelung gleicht den möglichen Wegfall der im öffentlichen Dienst üblichen Kündigungseinschränkungen für langjährig Beschäftigte 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 keinen grundsätz- 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

lichen 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 U-G-M 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 nicht wissenschaftlich 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 den §§ 5 Abs. 1 und 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 Differenzierungsgrund 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 mwN, BAGE 117, 184 = AP BGB § 419 Funktionsnachfolge Nr. 25 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 48).* 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

1. Art. 1 Abs. 1 Buchst. 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

2. 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 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 Betriebserweber übergehen oder ob es beim bisherigen Inhaber verbleiben soll. Die europäischen Betriebsübergangsrichtlinien ermöglichen es einem Arbeit- 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

nehmer 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. 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. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 73

Hauck Böck Breinlinger

Dr. Umfug Wankel

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