

BERUFSVERBANDSTAGUNG 2018

Rechtsanwalt Norbert H. Müller
Fachanwalt für Medizin-, Steuer- u.
Arbeitsrecht



Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher
RECHTSANWÄLTE NOTAR STEUERBERATER

Thema

- Privatisierung, Trägerwechsel, Betriebsübergang und was das für mich bedeutet



DIFFERENZIERUNG

Trägerwechsel

Rechtsformänderung

Privatisierung

Betriebsübergang



KOMMUNAL, STÄDTISCH, gGMBH, AG, ETC.

Trägerwechsel

➔ Übergang von einer juristischen Person auf eine andere juristische Person
Es wechselt der „Eigentümer“.

Rechtsformänderung

➔ Wechsel der Rechtsform,
beispielsweise von GmbH zu AG,
von Eigenbetrieb zu gGmbH, etc.

Häufig geht die Rechtsformänderung mit einem Trägerwechsel einher.

Wird ein bisher kommunaler oder städtischer Träger in eine gGmbH, etc. überführt, spricht man dann häufig auch von Privatisierung.



RECHTSFOLGEN

- Grundsätzlich **keine** Auswirkungen auf den bestehenden Chefarztvertrag.
- Der neue Träger, ggf. in neuer Rechtsform, tritt in den existenten Vertrag - gewollt oder ungewollt - ein.
- Der Betrieb "Krankenhaus" bleibt bestehen, wird nur in anderer Rechtsform und/oder von anderem Träger betrieben.



Empfehlung:



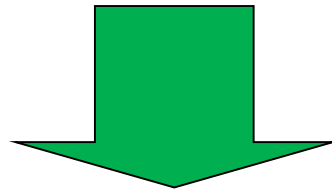
- **Niemals** neuen Arbeitsvertrag akzeptieren.
- **Niemals** Änderung und/oder Ergänzung des Arbeitsvertrages akzeptieren.
- **Keine** Notwendigkeit und erst recht keine Pflicht zur Modifikation des Vertrages.



BETRIEBSÜBERGANG

GEMÄß § 613 a BGB

Der Betrieb oder auch ein Betriebsteil geht von einer Rechtspersönlichkeit auf eine andere Rechtspersönlichkeit über, die aufgrund rechtsgeschäftlicher Übereinkunft in die Lage versetzt wird, nunmehr diesen Betrieb / den Betriebsteil **fortzuführen**.

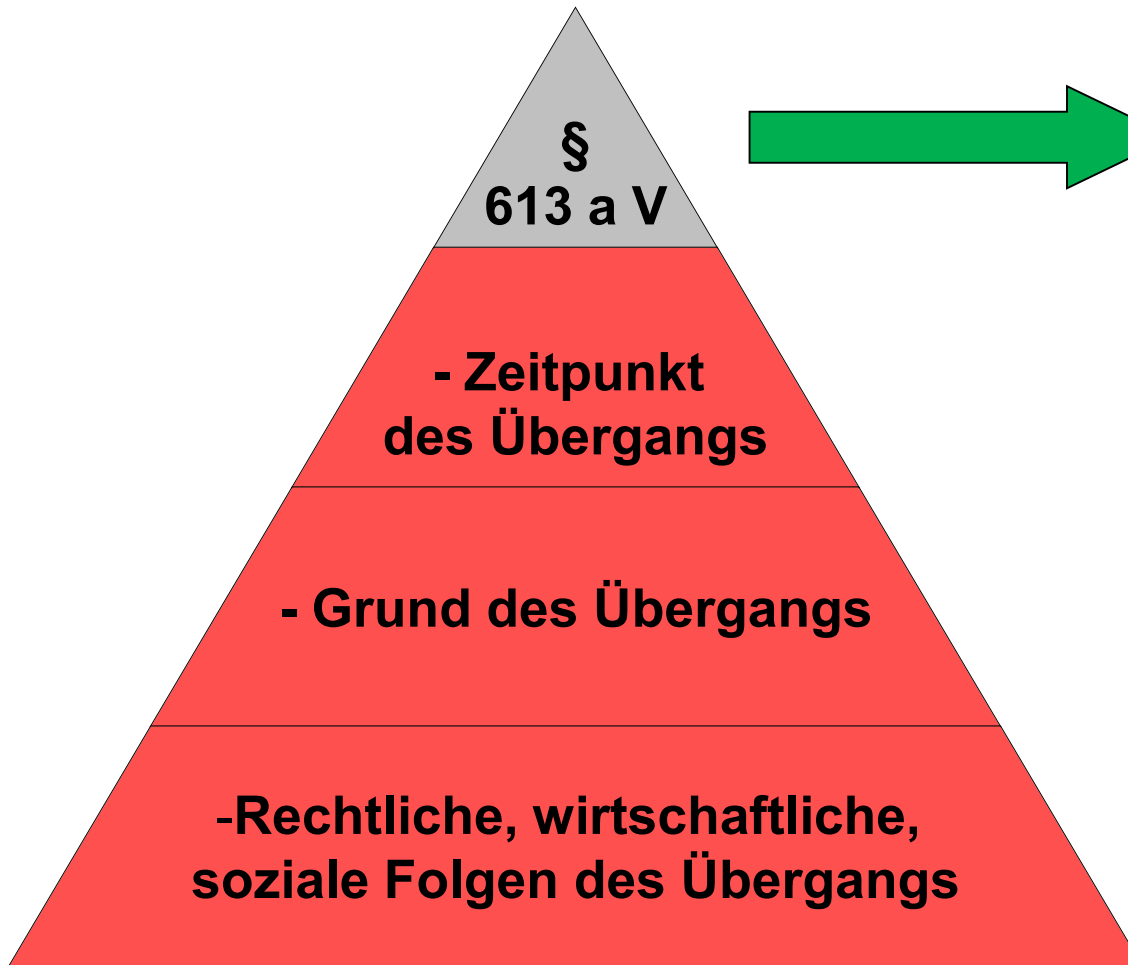


Rechtsfolgen

- Bei Nicht-Widerspruch des Arbeitnehmers wird das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber unverändert fortgesetzt.
- Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist ausgeschlossen.
- Eine Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs ist möglich.



UNTERRICHTUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS



Konsequenzen:

- ✦ Rechtsanspruch auf
Unterrichtung
- ✦ Schriftlich einfordern
- ✦ Wichtig für persönliche
Entscheidung u.ggf.
spätere prozessuale
Auseinandersetzung



WIDERSPRUCHSRECHT

Dem Übergang **kann** vom Arbeitnehmer innerhalb von 1 Monat **widersprochen** werden:



Beschäftigungsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber bleibt bestehen



Dieser kann aber aus betriebsbedingten Gründen fristgerecht kündigen.

Dies ist keine Kündigung **wegen** des Betriebsüberganges, sondern **aus Anlass** des Betriebsüberganges wegen Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit.



Empfehlung:

Grundsätzlich dem Übergang nicht widersprechen.

Ausnahme:

Berufliche Umorientierung

Kirchliche/Öffentliche Altersversorgung, Beamte

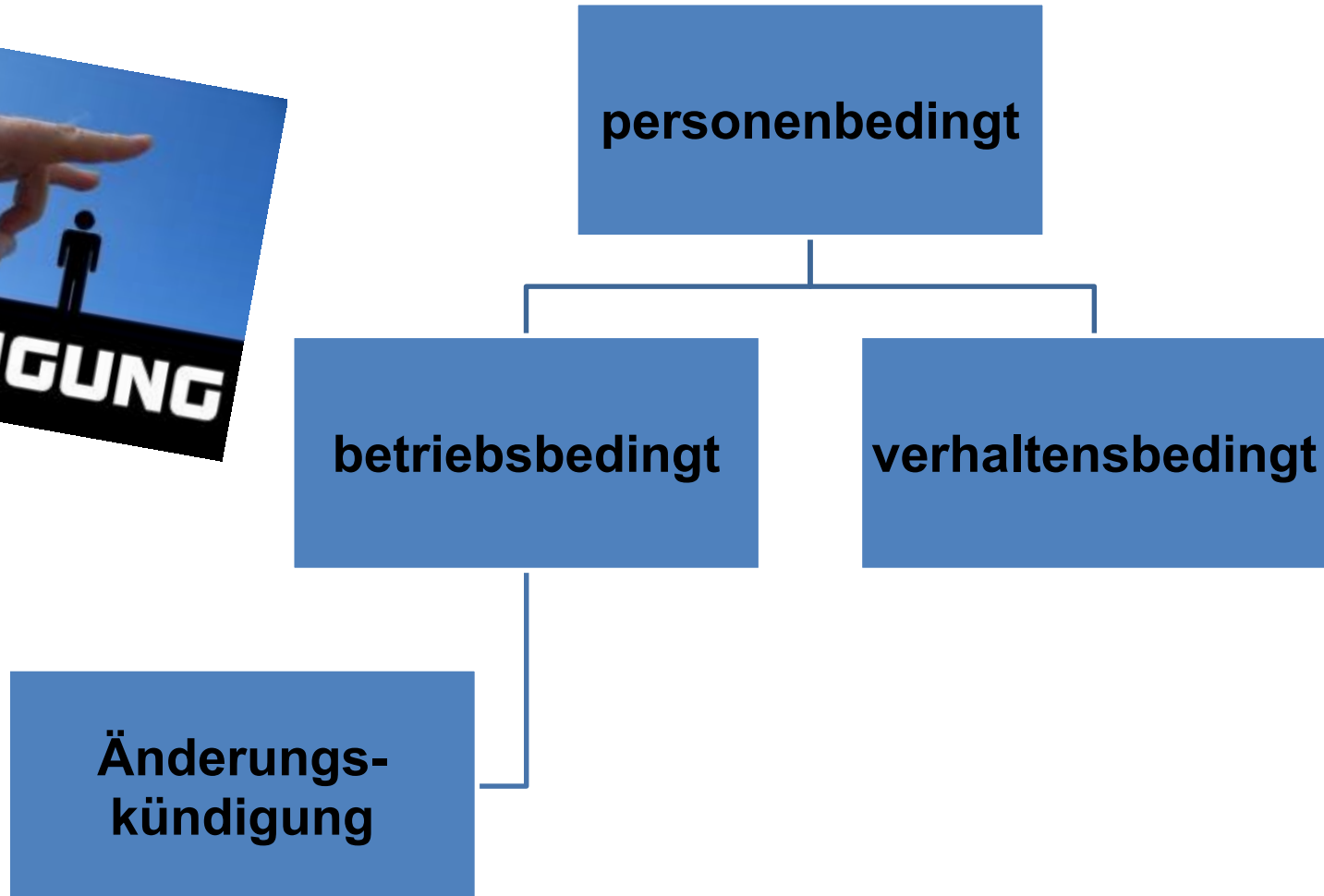


TRÄGERWECHSEL, § 613 a BGB, PRIVATISIERUNG

- Erhalten bleiben alle vertraglichen Vereinbarungen, auch Urlaubsansprüche, betriebliche Altersversorgung, Betriebsvereinbarungen, Rechtsnormen des Tarifvertrages.
- Der neue Träger hat keinen Rechtsanspruch auf den Abschluss neuer Arbeitsverträge, die Erweiterung von Pflichten oder die Reduktion von Rechten.



RISIKO KÜNDIGUNG



BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

§ 1 II KSchG „... dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen ...“

➔ inner- oder außerbetriebliche Umstände zulässig

➔ Schließung des Krankenhauses oder der Abteilung machen betriebsbedingte Kündigung möglich.

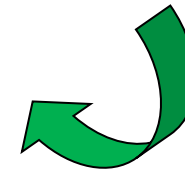
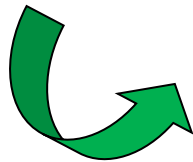
Unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers zur Schließung unterliegt einer bloßen Missbrauchskontrolle!



SCHLIEßUNG DER ABTEILUNG

Fachabteilung

Krankenhaus



Schließung führt zu ersatzlosem Wegfall der Arbeitsplätze



Ordentliche Kündigung wirksam



Arbeitslos

Bei wirksamer Kündigung kein Abfindungsanspruch!



KÜNDIGUNG

Schließung der Abteilung/Krankenhaus

- Führt zu Wegfall des Arbeitskräftebedarfs
 - ➔ Bei Chefarzt = Schließung der Abteilung, nicht Reduktion ist Voraussetzung
 - ➔ Bei Mitarbeiter = Sozialauswahl, ggf.auch bei CA



Insbesondere bei Chefarzt den **Vorrang der sog. Änderungskündigung** beachten !



Rechtsproblem?

RUF MICH AN !



+49 172 962 888 0



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



RA Norbert H. Müller
Fachanwalt für Steuer- u. Arbeitsrecht
Kanzlei Klostermann & Partner
Kortumstraße 100, 44787 Bochum
Telefon: (02 34) 9 61 65-0

Klostermann Schmidt Monstadt Eisbrecher
RECHTSANWÄLTE NOTAR STEUERBERATER

