

MEYER-KÖRING

Anwaltstradition seit 1906

# Sozialverträglicher Personalabbau in katholischen Krankenhäusern

Sebastian Witt



# Sozialverträglicher Personalabbau in katholischen Krankenhäusern

---

Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft unterscheiden sich von Einrichtungen in privater oder kommunaler Hand vor allem dadurch, dass ihre Handlungsmaximen von christlichen Werten bestimmt werden.

Diese Grundeinstellung wird zu Recht nicht nur im Verhältnis zwischen Krankenhaus und Patienten erwartet. Sie prägt auch das Verhältnis zwischen einem katholischen Krankenhaus und seinen Mitarbeitern. Nicht umsonst heben gerade die AVR die wechselseitigen Fürsorgepflichten hervor. Die Dienst- und Wertegemeinschaft der Arbeitsvertragsparteien kann indes nicht darüber hinwegtäuschen, dass jede – auch kirchliche – Einrichtung äußeren Einflüssen unterliegt. Sie erfordern bisweilen Entscheidungen, die für die betroffenen Mitarbeiter einschneidende Folgen haben. In Zeiten, in denen Kirchen und kirchliche Kindergärten geschlossen werden, können letztlich auch umfangreiche Personalabbaumaßnahmen in kirchlichen Krankenhäusern nicht überraschen. Dies ist eine Ausprägung des von Ernst & Young prognostizierten Strukturwandels in der Krankenhauslandschaft. Insoweit unterscheiden sich kirchliche nicht von weltlichen Einrichtungen.

Kommt es zu einem Personalabbau, muss er sich in katholischen Krankenhäusern aber an christlichen Werten messen lassen. Die von einem Dienstgeber geschuldete Fürsorge sollte sich auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zeigen. Dieser Beitrag befasst sich aus aktuellem Anlass mit den rechtlichen Rahmenbedingungen für einen sozialverträglichen Personalabbau und zeigt Handlungsoptionen auf.

## *I. Ausgangspunkt*

Ein Personalabbau ist in aller Regel auf äußere Anlässe (bspw. Kostendruck) zurückzuführen. Dennoch entscheidet allein der Dienstgeber, wie er auf diese Anlässe reagiert. Dies ist eine Frage des unternehmerischen Konzepts. Es beschreibt zum einen, welche Aufgaben entfallen bzw. wie sie künftig auf anderem Wege erledigt werden, und zum anderen, wie viel Personal hierfür benötigt wird. Kein unternehmerisches Konzept kommt ohne sorgfältige Planung aus. Aus Sicht der Klinikleitung stehen betriebswirtschaftliche Überlegungen dabei häufig im Mittelpunkt. Die arbeitsrechtlichen Aspekte sind jedoch nicht zu vernachlässigen. Denn sie sind Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Personalabbau. Das betrifft die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ebenso wie die Erfolgsaussichten etwaiger Kündigungen.

## *II. Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung*

Nach der MAVO ist die Mitarbeitervertretung bei der Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen zu beteiligen. Hiervon ist jedenfalls dann auszugehen, wenn der damit verbundene Personalabbau die Schwellenwerte des § 17 KSchG (siehe auch sub II. 3.) überschreitet, mindestens aber 5 % der Belegschaft betrifft. Bei Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern müssten also 30 Mitarbeiter, mindestens aber 5 % entlassen werden, um die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung auszulösen. Ganz unabhängig davon, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind und ein Dienstgeber daher verpflichtet ist, sich mit der Mitarbeitervertretung zu beraten, sollte er überlegen, ob er seine Planungen nicht freiwillig mit der Mitarbeitervertretung diskutiert. Denn dies dürfte den kirchlichen Werten entsprechen; zudem ist ein solcher Schritt geeignet, die Akzeptanz der Maßnahme in der Belegschaft zu erhöhen. Die Beteiligungsrechte setzen an, sobald der Dienstgeber nicht mehr nur allgemeine Überlegungen anstellt und denkbare Optionen sammelt, sondern ein konkretes Konzept ins Auge gefasst hat.

### *1. Beratung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO*

Sobald die Überlegungen des Dienstgebers eine gewisse Planungsreife erreicht haben, muss er seine Vorstellungen mit der Mitarbeitervertretung beraten (§ 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO). Hierzu ist das Gremium so umfassend über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten, dass es auf Augenhöhe mit dem Dienstgeber sprechen kann. In den Beratungen soll es um das „ob“ und „wie“ des Personalabbaus gehen. Die Mitarbeitervertretung hat dadurch die Möglichkeit, Einfluss auf das unternehmerische Konzept zu nehmen und den Personalabbau kurzzeitig zu verzögern. Letztendlich kann sie die Umsetzung der geplanten Entscheidung jedoch nicht verhindern.

### *2. Sozialplan nach § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO*

Aus diesem Grunde liegt das Hauptaugenmerk der Mitarbeitervertretung in der Praxis meist auf den Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung, die dem Ausgleich und der Milderung wesentlicher wirtschaftlicher Nachteile aus dem Personalabbau dient (§ 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO). Der Mitarbeitervertretung steht hierbei ein umfassendes Beteiligungsrecht zu. Kommt es also zu keiner Einigung, kann der Schlichtungsausschuss angerufen werden.

Auch aus Sicht des Dienstgebers kommt dieser Dienstvereinbarung (dem so genannten „Sozialplan“) eine wesentliche Bedeutung zu. Denn es gilt, der Fürsorgepflicht sowohl gegenüber den ausscheidenden als auch den verbleibenden Mitarbeitern gerecht zu werden. Die Kosten des Sozialplans müssen dazu auf ein verträgliches Maß beschränkt bleiben. So hart der Arbeitsplatzverlust für jeden einzelnen Betroffenen ist, so wenig darf das Sozialplanvolumen den Fortbestand der Einrichtung im Übrigen (und damit die verbleibenden Arbeitsplätze) gefährden. Vor diesem Hintergrund müssen die zur Verfügung gestellten Mittel möglichst effektiv eingesetzt werden. Nur so lässt sich ein optimaler Überbrückungseffekt für die Betroffenen erzielen. Hierzu muss sich jeder Dienstgeber die Gestaltungsoptionen von Sozialplänen vor Augen führen:

- Der Sozialplan ist in seinem Geltungsbereich so auszugestalten, dass nur diejenigen Mitarbeiter einen Anspruch auf Sozialplanleistungen erhalten, die einerseits einen schützenswerten sozialen Besitzstand erworben haben und andererseits auf Kompensationsleistungen angewiesen sind. Wer bspw. in Kenntnis eines drohenden Personalabbaus in ein Arbeitsverhältnis eingetreten ist, mag deshalb von Sozialplanleistungen ausgenommen werden. Dies scheint auch gerechtfertigt, soweit der ausscheidende Arbeitnehmer nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses bspw. Altersrente in Anspruch nehmen kann. Durch derartige Regelungen bleiben die eingeplanten Geldmittel vor allem denjenigen vorbehalten, die hierauf in besonderem Maße angewiesen sind. Zudem lässt sich so das Sozialplanvolumen begrenzen.
- Aus Sicht vieler Mitarbeiter ist die Abfindung die einzige angemessene Kompensation für den Verlust eines Arbeitsplatzes. Deshalb verwundert es nicht, dass diesem Aspekt auch in den Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung erhebliches Gewicht zukommt. Häufig geht es dabei weniger um die anzuwendende Abfindungsformel als vielmehr den Faktor. Bekanntlich wird der Faktor 0,5 („ein halbes Bruttomonatsgehalt je Beschäftigungsjahr“) als Regelfall angesehen. Der Erfolg bzw. Misserfolg einer Mitarbeitervertretung wird daher vor allem daran festgemacht, ob es ihr gelingt, einen höheren Faktor zu verhandeln. Zusätzlich werden in aller Regel Sonderbeträge für besondere Lebenssituationen des Betroffenen (insb. eine zuerkannte Schwerbehinderung oder unterhaltspflichtige Kinder) vorgesehen.

Aus Sicht des Dienstgebers macht es keinen Sinn, sich Gesprächen über Abfindungszahlungen vollkommen zu entziehen. Allerdings sollte man darauf achten, die Regelungen zur Entlassungsentschädigung so auszugestalten, dass das Sozialplanbudget im Rahmen bleibt und die richtigen Anreize gesetzt werden. Denn über die Ausgestaltung eines Sozialplans kann versucht werden, die Reaktionen der Beschäftigten zu steuern. So sollte die maximale Abfindung und schnelle Auszahlung denjenigen vorbehalten sein, die sich gegenüber dem Krankenhaus loyal verhalten und nicht gegen den Personalabbau klagen bzw. einvernehmlich und kurzfristig ausscheiden. Hierzu werden nicht selten so genannte Turboprämien vereinbart.

- Neben den Regelungen zur Abfindung macht es Sinn, auch andere Gestaltungsoptionen zu nutzen. Dies gilt insbesondere für die Einschaltung einer Transfergesellschaft. Ihr Zweck liegt darin, die von einem Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer zu übernehmen, sie für eine Zeitspanne von bis zu 12 Monaten vor Arbeitslosigkeit zu bewahren und gleichzeitig so zu qualifizieren und schulen, dass sie möglichst schnell in ein neues Beschäftigungsverhältnis übertreten können. Dadurch werden auch bei gering qualifizierten oder älteren Arbeitnehmern mitunter erstaunliche Vermittlungserfolge erzielt. Wegen dieser Zielrichtung ist in der Praxis festzustellen, dass der Wunsch nach einer Transfergesellschaft meist von Seiten der Mitarbeiter geäußert wird. Dies verwundert insbesondere deshalb, weil auch der Dienstgeber Vorteile aus der Einschaltung einer Transfergesellschaft hat. Denn der Wechsel dorthin findet immer im Einvernehmen mit dem ausscheidenden Mitarbeiter statt. Dazu schließt er einen Aufhebungsvertrag mit dem Dienstgeber. Das Risiko einer Kündigungsschutzklage besteht dadurch nicht. Allein dieser Effekt hat einen erheblichen Wert. Die Kosten einer Transfergesellschaft sind dabei in aller Regel überschaubar. Dies gilt jedenfalls, sofern bei der Planung der Maßnahme darauf geachtet wird, dass sie die Voraussetzungen für die Förderung mit

Transferkurzarbeitergeld erfüllt und die Mitarbeiter schon vor Ablauf ihrer individuellen Kündigungsfrist freigesetzt werden. Denn nach einer allgemeinen Faustregel können zwei Monate Transferarbeitsverhältnis durch ein Bruttomonatsgehalt des überwechselnden Mitarbeiters finanziert werden. Mittlerweile gibt es viele Anbieter für Transfermaßnahmen. Sie übernehmen für den Dienstgeber sämtliche damit verbundenen Tätigkeiten bzw. unterstützen ihn bei der Beantragung von öffentlichen Zuschüssen.

- Häufig enthalten Sozialpläne darüber hinaus weitergehende Vereinbarungen, die die Überbrückungsfunktion des Sozialplans unterstreichen. So werden interne Stellenbörsen vereinbart, Stellenausschreibungen aus umliegenden Krankenhäusern weitergegeben oder für bestimmte Fälle Wiedereinstellungszusagen erteilt.

Die richtige Ausgestaltung eines Sozialplans ist geeignet, die Akzeptanz des Personalabbaus auch bei den Betroffenen zu erhöhen und sie gleichzeitig von Klagen abzuhalten.

### *3. Beteiligung bei Massenentlassungen nach § 17 KSchG, § 30a MAVO*

Der Gesetzgeber hat in § 17 KSchG Regelungen zur so genannten Massenentlassung aufgenommen. Sie ist der zuständigen Arbeitsagentur frühzeitig anzuzeigen, damit die Arbeitsverwaltung ihren Vermittlungsaufgaben möglichst effektiv nachkommen kann. Welche Maßnahmen als Massenentlassung anzusehen sind, ergibt sich aus § 17 Abs. 1 KSchG. So ist das Krankenhaus zur Anzeige verpflichtet, wenn

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- in den Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden.

Wird die vorgenannte Schwelle überschritten, sind der Mitarbeitervertretung vor der Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Der Dienstgeber muss sie in diesem Zusammenhang schriftlich über die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiter sowie der in der Regel beschäftigten Mitarbeiter, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die vorgesehenen Kriterien für die Sozialauswahl und die für die Berechnung der Abfindung vorgesehenen Kriterien informieren. Diese Pflichten korrelieren mit den Anhörungs- und Beratungspflichten nach § 17 KSchG.

Die Beratungs- und Anzeigepflichten aus § 17 KSchG sind eine formale Hürde, führen aber nur zu einer kurzzeitigen Verzögerung und stellen keine erheblichen Probleme dar. Denn viele der Angaben werden im Rahmen der vorgenannten Beteiligungen ohnehin erteilt. Gleichwohl muss hierauf große Sorgfalt gelegt werden, da sowohl die unterlassene als auch fehlerhafte Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit der anschließend erklärten Kündigungen oder geschlossenen Aufhebungsverträge führen kann.

### *III. Betriebsbedingte Kündigungen*

Die Gespräche und Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung nehmen in der Praxis viel Raum ein. Das kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Kern des Personalabbaus auf den nachfolgenden Entlassungen liegt. Deshalb sind auch sie sorgfältig vorzubereiten. Das gilt insbesondere für das unternehmerische Konzept und die Sozialauswahl.

#### *1. Dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 KSchG*

Hat ein Arbeitnehmer die Wartefrist des § 1 KSchG erfüllt, bedarf das Krankenhaus zu seiner Kündigung in aller Regel eines sozial rechtfertigenden Grundes. Bei einem Personalabbau liegt er meist in betriebsbedingten Gründen. Deren Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- der Arbeitsplatz des zu Kündigenden bzw. der Beschäftigungsbedarf für ihn aufgrund des unternehmerischen Konzeptes ersatzlos entfallen ist,
- keine freien gleich- oder geringerwertigen Arbeitsplätze im Unternehmen vorhanden sind, auf denen der zu kündigende Mitarbeiter nach Versetzung oder Änderungskündigung weiterbeschäftigt werden könnte und
- eine betriebsweite Sozialauswahl zu seinen Lasten ausgefallen ist.

Während die ersten beiden Voraussetzungen allein der Sphäre des Dienstgebers zuzuordnen sind, d.h. er ihr Vorliegen alleine beeinflussen kann und muss, findet die Sozialauswahl häufig im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung statt. Zu diesem Zweck wird die Mitarbeitervertretung häufig nicht nur nach § 30 MAVO angehört; im Vorfeld wird vielmehr ein Punkteschema vereinbart, anhand dessen eine Vorauswahl der zu kündigenden Mitarbeiter getroffen wird. In diesen Schemata wird die Gewichtung der nach § 1 Abs. 3 KSchG abzuwägenden Sozialkriterien (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) fixiert. Geschieht dies im Rahmen einer Dienstvereinbarung, kann sich der Dienstgeber auf die Vermutungswirkung nach § 1 Abs. 4 KSchG berufen. Seine Auswahl ist dann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu prüfen. Ob darüber hinaus mit der Mitarbeitervertretung eine Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG vereinbart werden kann, die darüber hinaus die Vermutung auslöst, dass betriebsbedingte Gründe vorgelegen haben, ist höchstrichterlich noch nicht geklärt. Den Versuch einer solchen Liste sollte der Dienstgeber jedoch unternehmen.

Übrigens führt nicht allein das Vorliegen einer Massenentlassung dazu, dass der Dienstgeber unter erleichterten Voraussetzungen kündigen darf. Dem Maßstab des § 1 KSchG muss die betriebsbedingte Kündigung in jedem Fall genügen. Die Massenentlassung löst lediglich die Pflichten nach § 17 KSchG aus. Insbesondere ist sie rechtzeitig anzuzeigen. Die Einhaltung dieser Vorgaben ist zugleich Wirksamkeitsvoraussetzung für etwaige Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge.

#### *2. Ordentliche Unkündbarkeit nach § 14 Abs. 5 AVR*

Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und auf eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückblicken, gelten nach § 14 Abs. 5 AVR als ordentlich unkündbar. Ihnen kann in der Regel nur noch außerordentlich aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Betriebsbedingte Kündigungen sind damit nahezu ausgeschlossen.

Etwas anderes gilt jedoch, sofern die Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, geschlossen oder erheblich eingeschränkt wird. Denn in diesem Fall kommt nach § 15 Abs. 1 AVR ausnahmsweise doch eine Kündigung in Betracht. Ob die Voraussetzungen dieser Regelung erfüllt sind, ist anhand der oben (siehe II.) geschilderten Kriterien zu ermitteln. Ein Personalabbau, der den Umfang einer Massenentlassung nach § 17 KSchG erreicht und überdies die Beratungspflichten nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO auslöst, erreicht die Schwelle des § 15 Abs. 1 AVR.

### 3. Sonderkündigungsschutztatbestände

Neben den allgemeinen Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung muss der Dienstgeber auch etwaigen Sonderkündigungsschutztatbeständen Rechnung tragen. So ist vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters das Integrationsamt zu hören. Dieser Schritt ist vor allem Technik, muss jedoch Ernst genommen und eingehalten werden.

## IV. Zusammenfassung

Ist ein Personalabbau im Krankenhaus unausweichlich, kann allein die kirchliche Trägerschaft ihm nicht entgegen stehen. Allerdings werden kirchliche Arbeitgeber besonders darauf achten müssen, dass der Abbau sozialverträglich stattfindet und den ausscheidenden Mitarbeitern ein gleitender Übertritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis erleichtert wird. Diesem Ziel kann man durch eine geeignete Gestaltung des Sozialplans Vorschub leisten und gleichzeitig die eigenen Interessen in zulässiger Weise unterstützen. Denn durch Anreize kann auch die Bereitschaft zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefördert werden. Die Einschaltung einer Transfergesellschaft ist hierfür ein gutes Argument. In jedem Fall müssen neben dem unternehmerischen Konzept auch die für das Personal ins Auge gefassten Maßnahmen abgewogen und geplant werden, um einerseits alle Gestaltungsspielräume auszunutzen und andererseits Risiken im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden.

### Zum Autor

Sebastian Witt wurde 1975 geboren, ist verheiratet und Vater von zwei Söhnen.

Herr Witt ist seit annähernd 10 Jahren ausschließlich im Bereich des Arbeitsrechts anwaltlich tätig. Er ist Fachanwalt und geschäftsführender Partner der Sozietät MEYER-KÖRING Rechtsanwälte Steuerberater in Bonn. Dort berät und vertritt er überwiegend Krankenhäuser, vor allem in katholischer Trägerschaft. Den Schwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Betreuung von Umstrukturierungen, insbesondere Personalabbaumaßnahmen, Outsourcings und Schließungen von Abteilungen oder Einrichtungen.

Daneben ist Herr Witt Referent und Autor in verschiedenen arbeitsrechtlichen Handbüchern. Bspw. hat er im Handbuch Krankenhaus-Arbeitsrecht neben anderen Beiträgen auch das Kapitel „Outsourcing und Betriebsübergang“ verfasst. U.a. hierzu hält er regelmäßig Vorträge vor Fachpublikum.



Kontakt: Tel. +49 (0) 228 72636-0 | [witt@meyer-koering.de](mailto:witt@meyer-koering.de)

**MEYER-KÖRING**

Anwaltstradition seit 1906

**Meyer-Köring | Rechtsanwälte und Steuerberater**

Büro Bonn  
Oxfordstraße 21  
53111 Bonn

Telefon +49 (0) 228 72636-0  
Telefax +49 (0) 228 72636-77

[bonn@meyer-koering.de](mailto:bonn@meyer-koering.de)  
[www.meyer-koering.de](http://www.meyer-koering.de)

Büro Berlin  
Schumannstraße 18  
10117 Berlin

Telefon +49 (0) 30 206298-6  
Telefax +49 (0) 30 206298-89

[berlin@meyer-koering.de](mailto:berlin@meyer-koering.de)  
[www.meyer-koering.de](http://www.meyer-koering.de)

