



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Am Limit: Wie Krankenhäuser rechtlich und wirtschaftlich bestehen können

Restrukturierung von Krankenhäusern aus arbeitsrechtlicher Perspektive

24. März 2026, Dr. Axel Dahms und Pia Pracht

Ein Drittel der Kliniken in Not – Verband fordert höhere Patientenbeiträge

Stand: 19.03.2026 | Lesezeit: 2 Minuten



Viele Kliniken kämpfen mit finanziellen Problemen und sehen Reformbedarf

Quelle: Marlian Murat/daa

Defizite der Krankenhäuser erreichen Milliardengrenze

25. März 2025, 12:25 Uhr | Lesezeit: 1 Min.

Brandenburgs christliche Kliniken sehen sich unter Druck

23. März 2026, 12:27 Uhr | Quelle: dpa Berlin/Brandenburg

Klinik-Lobby fordert 15 Euro Zuzahlung der Patienten

Viele Kliniken in Deutschland machen Verluste. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft will Kosten nun auf die Patienten umlegen.

19.03.2026, 15.05 Uhr

Klinik-Pleiten gab es früher kaum - doch die Zeiten sind vorbei

Der Gesundheitssektor galt lange als krisenresistent. Doch nun verbuchen viele Krankenhäuser Verluste - oder müssen sogar Insolvenz anmelden.

Drei Viertel der Krankenhäuser stecken in roten Zahlen

29.08.2025, 14:20 | Lesezeit: 2 Min.



Wenn die Klinik nicht zu retten ist

Noch bevor die Reform richtig anläuft, machen Stationen dicht, mancherorts auch ganze Häuser. Warum? Und was bedeutet das für die Patienten?

Millionenhilfe gegen Klinik-Insolvenz - Aus in Hennigsdorf

10. April 2025, 17:20 Uhr | Lesezeit: 2 Min.

Krankenhäuser

Minister: Jede zweite Klinik steht vor Problem

16. März 2026, 15:06 Uhr

Die Zeiten der Schwarzwaldklinik sind vorbei



Agenda

I. Restrukturierung mit Personalabbau

1. Restrukturierungsmaßnahmen
2. Mitbestimmung des Betriebsrats
3. Freiwilligenprogramm
4. Transfergesellschaft
5. Massenentlassung
6. Exkurs: Schutzschirmverfahren und Insolvenz

II. Restrukturierung ohne Personalabbau

1. Änderung Tarifstruktur
2. Abschluss Sanierungstarifvertrag

III. Fazit

I. Restrukturierung mit Personalabbau

1. Restrukturierungsmaßnahmen

Restrukturierungsmaßnahmen



- Stilllegung von Kliniken oder einzelnen Bereichen, Abteilungen etc.
- Personalreduzierungen bzw. –anpassung unter Fortsetzung des Betriebs
- Einschränkung unter Auslagerung von Aufgaben oder Bereichen auf Dritte (innerhalb und außerhalb eines Konzerns)

2. Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsänderung

Betriebsänderung (§ 111 S. 3 BetrVG)

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
- Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betriebsteilen
- Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Bsp.: Auslagerung Patiententransport auf Tochtergesellschaft



Mit Beteiligung des Betriebsrats: Betriebsänderung kann Betriebsänderung **nicht verhindern**, sondern **nur verzögern**

Schwellenwerte

Schwellenwerte entsprechend § 17 KSchG (aber mind. 5 % der Belegschaft bei Unternehmen > 600 Arbeitnehmer)

- | | |
|------------------------------|---|
| • Betriebe > 20 und < 60 AN | Entlassung von > 5 Arbeitnehmern |
| • Betriebe ≥ 60 und < 500 AN | Entlassung von mind. 10 % der MA oder > 25 MA |
| • Betriebe ≥ 500 AN | Entlassung von ≥ 30 Arbeitnehmern |



Restrukturierung **unterhalb der Schwellenwerte** ohne Mitbestimmung des Betriebsrats (gem. §§ 111 ff. BetrVG) möglich

Interessenausgleich

Interessenausgleich (§ 112 BetrVG)

= Vereinbarung über die Umsetzung der Betriebsänderung („Wer, wann und wie?“)



- Keine Interessenausgleichspflicht in Krankenhäusern in kirchlicher Trägerschaft
- „Versuch“ Interessenausgleich ausreichend; Interessenausgleich nicht durch Einigungsstelle erzwingbar, aber Scheitern in Einigungsstelle erforderlich
- Dauer Interessenausgleichsverhandlungen beträgt i.d.R. 3 bis 6 Monate
- Mögliche Inhalte: Punkteschema Sozialauswahl, Altersgruppen, Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG)



Betriebsrat rechtzeitig einschalten, um **Unterlassungsansprüche** (per einstweiliger Verfügung!) des Betriebsrats und finanzielle **Nachteilsausgleichsansprüche** der Arbeitnehmer zu vermeiden

Sozialplan

Sozialplan (§ 112 BetrVG)

= Vereinbarung über Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile infolge der Betriebsänderung

- Fehlende Einigung: Sozialplan erzwingbar, Ermessen der Einigungsstelle
Grenze: Wirtschaftliche Vertretbarkeit für Arbeitgeber
- Ggfs. zusätzl. Forderung nach Tarifsozialplan durch Gewerkschaft (ver.di)
= Sozialplanähnliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber + Gewerkschaft



Arbeitgeber Einfluss auf Sozialplanleistungen, aber Gewerkschaft hat **Druckmittel**
Arbeitskampf



Vereinbarung von **Anrechnungsklauseln** zur Vermeidung von Doppelansprüchen

Einigungsstelle

Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)

= Innerbetriebliches Schlichtungsgremium



- Besetzung
Gleiche Anzahl von Beisitzern auf Arbeitgeberseite und Betriebsratsseite (in der Regel je zwei Vertreter) und einem externen Vorsitzenden
 - Ggfs. Verzögerung wegen gerichtlicher Einsetzung und „Terminfindung“
 - Kosten trägt der Arbeitgeber (Vorsitzender 3 bis 6 t-€ pro Tag, zzgl. Beisitzer)
- 
 - Durchführung Betriebsänderung **ohne** Interessenausgleich bei Scheitern der Einigungsstelle
 - **Sozialplan** grds. über Einigungsstelle **erzwingbar** (höhere Schwellenwerte bei reinem Personalabbau, z.B. Betriebe ≥ 500 AN: Entlassung von 10%, aber mind. 60 Arbeitnehmer)

3. | Freiwilligenprogramm

Freiwilligenprogramm

Angebot eines Aufhebungsvertrags, inkl. Abfindung (ggfs. Prämie für Schnellentschlossene)

- ⊕
 - Schnell
 - Rechtssicher
 - Keine Sozialauswahl
 - Keine Berücksichtigung von Sonderkündigungsschutz
 - Ggfs. keine Sperrfrist beim ALG
 - Höhere Akzeptanz in Belegschaft und Öffentlichkeit

- ⊖
 - Abfindungskosten
 - Verlust von Leistungsträgern

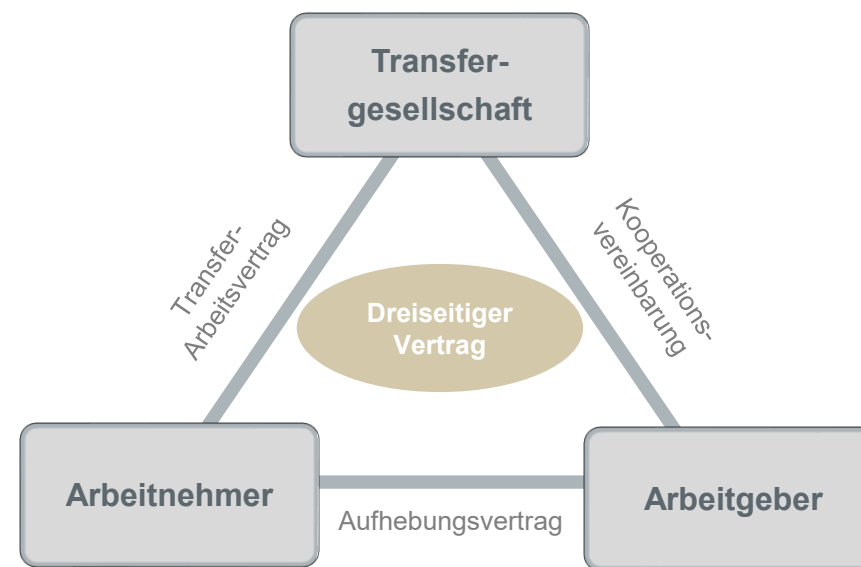


- Doppelter Freiwilligkeitsvorbehalt
- Kurze Annahmefrist (z.B. 1 Monat)
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, sofern Betriebsänderung
- Massentlassungsanzeige inkl. Konsultationsverfahren, sofern Schwellenwerte erreicht

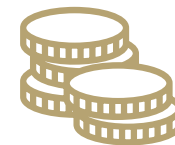
4. Transfersgesellschaft

Transfergesellschaft

- Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen im Falle einer Betriebsänderung
- Freiwilliger Wechsel der Arbeitnehmer in befristetes Arbeitsverhältnis mit Transfergesellschaft
- Beratung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Jobsuche (keine Arbeitspflicht)
- Möglich für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nicht ruht (z.B. nicht möglich für geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer in Elternzeit, Dauerkranke)



Kosten einer Transfergesellschaft



Agentur für Arbeit

Transferkurzarbeitergeld für max. 12 Monate in Höhe von 60 bzw. 67% der Nettovergütung (Deckelung auf die Beitragsbemessungsgrenze)



Beratungsgespräch mit Agentur für Arbeit **vor** Abschluss Interessenausgleich und Transfer-Sozialplan = zwingende Förderungsvoraussetzung

Arbeitgeber

- Remanenzkosten (z.B. Feiertags- und Urlaubsentgelt)
- Ggf. Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes (i.d.R. auf 80 %)
- Profiling- und Qualifizierungspauschalen
- Dienstleistungspauschalen der Transfergesellschaft



Daumenregel: 1 Bruttomonatsgehalt (Arbeitgeberbrutto) = 2 Monate in der Transfergesellschaft

➤ Verweildauer = Doppelte Kündigungsfrist (max. 12 Monate)



Zwingende Bereitstellung vollständigen Arbeitgeberanteils **vor** Einrichtung Transfergesellschaft

Vorteile aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

Arbeitgebersicht

- Minimale Kosten wegen Finanzierung mit eingesparten Gehältern
- Vermeidung von Kündigungen
- Rechtssicherheit
- Schnelle Umsetzung
- Abwicklung außerhalb des Unternehmens
- Positive Außendarstellung (Sozialverträglichkeit)



Arbeitnehmersicht

- Verzögerung Arbeitslosigkeit (ggf. „Brücke in die Rente“)
- Weitgehende finanzielle Absicherung
- Keine Schmälerung von Höhe und Bezugsdauer des Arbeitslosengelds
- Bewerbung aus bestehendem Beschäftigungsverhältnis
- Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen
- Möglichkeit vorzeitiger Beendigung oder Ruhendstellung

5. | Massenentlassung

Massenentlassung



- Unwirksamkeit der Kündigungen bei kleinsten formalen Fehlern der Massenentlassungsanzeige möglich
- Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen im Zweifel auch anzeigepflichtig

1. Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit

- | | |
|-----------------------------------|---|
| • Betriebe > 20 und < 60 AN | Entlassung von > 5 Arbeitnehmern |
| • Betriebe $\geq$ 60 und < 500 AN | Entlassung von 10 % der Arbeitnehmer oder > 25 Arbeitnehmer |
| • Betriebe $\geq$ 500 AN | Entlassung von $\geq$ 30 Arbeitnehmern |

2. Konsultationsverfahren

= Unterrichtung und Beratung mit Betriebsrat über geplante Entlassungen



Ausdrückliche Erwähnung von Durchführung und Abschluss Konsultationsverfahrens im Interessenausgleich

6. Exkurs: Schutzschirmverfahren und Insolvenz

Exkurs: Besonderheiten in Schutzschirmverfahren und Insolvenz

1. Insolvenzgeld (§ 165 Abs. 1 Nr. 1 SGB III)

- Absicherung der Arbeitnehmer durch Zahlung von Insolvenzgeld max. 3 Monate

2. Verkürzte Kündigungsfrist (§ 113 Abs. 1 InsO)

- Kündigungsfrist max. 3 Monate

3. Sozialplandeckelung (§ 123 InsO)

- Begrenzung des Sozialplanvolumens (Summe von 2,5 Monatsverdiensten der betroffenen Arbeitnehmer, aber max. 1/3 der Insolvenzmasse) zur Sicherung der Insolvenzmasse und Gleichbehandlung der Gläubiger

4. Betriebsänderung ohne Einigungsstellenverfahren (§ 122 InsO)

- Zustimmung durch Gericht ohne vorheriges Einigungsstellenverfahren, wenn Betriebsänderung wegen wirtschaftlicher Lage geboten

II. Restrukturierung ohne Personalabbau

1. Änderung Tarifstruktur

- „Flucht“ aus dem Tarifvertrag durch Auslagerung von Betriebsteilen/ betrieblichen Aktivitäten auf Tochtergesellschaften ohne Tarifbindung
- Im Krankenhaussektor bspw. Auslagerung von nicht-ärztlichen bzw. nicht-pflegerischen Bereichen (z.B. Gebäudemanagement, Reinigungskräfte, Essensversorgung, Patiententransport)

Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag



- Ggfs. weiterhin statische/ dynamische Tarifbindung für Bestandsarbeitnehmer
- Keine Tarifbindung für Neueinstellungen
- „Rauswachsen“ aus dem Tarifvertrag = langfristiger Prozess
- Interesse von ver.di an einheitlicher Tarifbindung und -anwendung, siehe zuletzt/aktuell Vivantes und Charité

2. Abschluss Sanierungstarifvertrag

Abschluss Sanierungstarifvertrag

Sanierungstarifvertrag

= Temporäre Abweichung vom Verbandstarifvertrag (ca. 1-4 Jahre)



Sanierungstarifvertrag ist **nicht** erzwingbar

- Partieller oder vollständiger Verzicht auf Sonderzahlungen oder
- Verzicht auf künftige Tariflohnerhöhungen oder
- Absenkung von Zuschlägen oder Zulagen oder
- Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich



z.B. Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen



Vereinbarung Ende der Gültigkeit des Sanierungstarifvertrags im Insolvenzfall

III. | Fazit

Fazit

- ✓ Restrukturierung auch ohne Personalabbau möglich
- ✓ Restrukturierung mit Personalabbau ggfs. ohne Mitbestimmung des Betriebsrats gem. §§ 111 ff. BetrVG
- ✓ Nur Verzögerung, keine Verhinderung der Restrukturierung durch Betriebsrat

Vielen Dank für Ihre Zeit & Aufmerksamkeit!



Dr. Axel Dahms

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Kantstraße 164
10623 Berlin

T: +49 30 884503 122
adahms@goerg.de



Pia Pracht

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Standort

T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de