

## **„Nichts ist so beständig wie der Wandel“ – zur vertraglichen Vergütungsabrede zwischen Chefärzten und kommunalen Klinikträgern nach Ersetzung des Bundesangestelltentarifvertrages durch andere Tarifverträge**

*„Die Chefärztin erhält für ihre Tätigkeit als feste Vergütung Grundvergütung und Ortszuschlag entsprechend Vergütungsgruppe I des Bundesangestelltentarifvertrages...“ – solche oder ähnliche Klauseln finden sich in einer Vielzahl von Dienst- bzw. Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Oktober 2005 zwischen Chefärzten und Klinikträgern geschlossen wurden. Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurde im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA) ersetzt, der mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat. Der Marburger Bund und die VKA schlossen zudem den Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) ab, der seit dem 1. August 2006 gilt und ebenfalls den BAT ersetzt. Diese beiden Tarifverträge enthalten unterschiedliche Vergütungsregelungen, so dass nach Inkrafttreten der beiden Tarifverträge vielerorts darüber gestritten wurde, welche tarifvertragliche Regelung nunmehr anzuwenden sei. Der fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in seinem Urteil vom 9. Juni 2010 – 5 AZR 637/09 (Parallelentscheidungen vom gleichen Tage: 5 AZR 122/09, 5 ARZ 384/09, 5 AZR 498/09, 5 AZR 696/09) umfassend zu dieser Fragestellung geäußert.*

### **Sachverhalt**

Der Kläger war von August 1985 bis März 2007 als leitender Abteilungsarzt (Chefarzt) der Chirurgischen Abteilung eines Kreiskrankenhauses tätig. Der Träger des Kreiskrankenhauses ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband Hessen.

Die Parteien vereinbarten als feste Vergütung im Arbeitsvertrag vom 2.7.1985 u. a. die Grundvergütung und den Ortszuschlag entsprechend Vergütungsgruppe I des BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag vom 17.5.1976 in der für Mitglieder der VKA jeweils gültigen Fassung. Bei Ersetzung des BAT oder des maßgeblichen Vergütungstarifvertrages im Bereich der VKA durch einen anderen

Tarifvertrag sollte an die Stelle der Vergütungsgruppe I BAT die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrages unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen treten.

Nach Ablösung des BAT durch den TVöD/VKA zum 1. Oktober 2005 leitete der Beklagte den Kläger in die Entgeltgruppe 15 Ü der Anlage 1 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ/VKA) über. Mit seiner Klage begehrt der Kläger für den Zeitraum von August 2006 bis März 2007 Abrechnung und Zahlung der Differenz zwischen der Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA und der erhaltenen Vergütung. Die Differenz beträgt 756,72 Euro brutto pro Monat. Hilfsweise macht der Kläger die Differenz zwischen der Entgeltgruppe II Stufe 4 TVöD-K (TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser) zuzüglich einer Funktionszulage und der erhaltenen Vergütung geltend.

Das Arbeitsgericht Darmstadt hat dem Hauptantrag des Klägers stattgegeben; das Landesarbeitsgericht Hessen hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klinikträgers zurückgewiesen. Der Beklagte verfolgt mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision sein Klageabweisungsbegehren weiter.

### **Keine unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifverträge**

Zunächst macht der fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts deutlich, dass weder der TV-Ärzte/VKA noch der TVöD-K auf das Arbeitsverhältnis mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung finden. Zur Begründung führt der Senat aus, dass sowohl der TV-Ärzte/VKA als auch der TVöD-K Chefärztinnen und Chefärzte ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt. Ferner beinhalteten die in beiden Tarifverträgen enthaltenen Vergütungsregelungen keinerlei Eingruppierungsmerkmale für Chefärzte.

## Vertragsauslegung

Aus dem Wortlaut des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags ergibt sich eine dynamische Gestaltung der Vergütung, da diese sich nach der Vergütungsgruppe I des BAT in der jeweils gültigen Fassung richten sollte. Hiermit wollte der Beklagte das in seinem Krankenhaus geltende Vergütungssystem des öffentlichen Dienstes auch für die Vergütung der Chefärzte im dienstlichen Aufgabenbereich anwenden und die dort stattfindende Vergütungsentwicklung nachvollziehen. Der Wortlaut der Bezugnahmeklausel trägt jedoch neben der Erstreckung auf den TVöD auch eine solche auf den TV-Ärzte/VKA. Denn beide Tarifverträge haben den BAT ersetzt. Durch ergänzende Vertragsauslegung hat eine Auflösung der nach Vertragsschluss eingetretenen Regelungspluralität zu erfolgen. Zu fragen ist nunmehr, nach welchem Tarifwerk die Parteien ihre Vergütung gerichtet hätten, wenn sie bei Vertragsschluss bedacht hätten, dass der BAT durch mehrere Tarifverträge ersetzt werden könnte. Nach Ansicht des Senats hätten die Parteien als redliche Vertragsparteien den ersetzenden Tarifvertrag gewählt, der eine Vergütungsgruppe enthält, die die im Arbeitsvertrag benannte Vergütungsgruppe I des BAT ersetzt oder ihr am nächsten kommt. Eine Überleitung bzw. Ersetzung der Vergütungsgruppe I des BAT erfolgte lediglich durch die Entgeltgruppe 15Ü TVöD/VKA. Der Kläger erhält somit genau die Vergütung, die er nach Ansicht des Senats vereinbart hat.

Der TV-Ärzte/VKA dagegen enthält keine der Vergütungsgruppe I des BAT entsprechende Entgeltgruppe und hat zudem ein vollständig neues Eingruppierungssystem für die von ihm erfassten Ärztinnen und Ärzte – also nicht für Chefärzte – geschaffen. Es wäre somit keine angemessene Lösung, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die Vergütungsvereinbarung auf ein anderes System umzustellen, wenn ein die Kontinuität der bisherigen Vergütungsabrede währendes Vergütungssystem zur Verfügung steht.

### Tarifrechtliches Prinzip der Spezialität

Ein anderes Auslegungsergebnis lässt sich nach Ansicht des Senats nicht damit begründen, dass der TV-Ärzte/VKA der speziellere Tarifvertrag sei. Jedenfalls für Chefärzte ist der TV-Ärzte/VKA schon des-

halb nicht „spezieller“, weil er für sie ebenso wie der TVöD nicht anwendbar ist, und keine Regelungen für die Berufsgruppe der Chefärzte enthält. Zudem handelt es sich bei diesem Prinzip der Sachnähe oder Spezialität um eine tarifrechtliche Kollisionsregel, die dazu dient, eine Tarifkonkurrenz aufzulösen. Eine solche Tarifkonkurrenz kann jedoch bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nicht entstehen. Deshalb ist für die ergänzende Vertragsauslegung das tarifrechtliche Prinzip der Spezialität ohne Belang, sofern sich nicht aus den Regelungen des Vertrags Gegenteiliges ergibt.

### Kein „Abstandsgebot“ im Arbeitsrecht

Eine Vergütung entsprechend dem TV-Ärzte/VKA hätten die Parteien als redliche Vertragspartner nach Ansicht des Senats auch nicht deshalb vereinbaren müssen, weil Chefärzte stets mehr verdienen müssten, als ihr in Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA eingruppiert ständiger Vertreter. Einen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz, ein Vorgesetzter sei stets höher zu vergüten als seine ihm unterstellten Mitarbeiter, existiert im Arbeitsrecht ebenso wenig wie ein „Abstandsgebot“. Überdies erzielen Chefärzte bei Einräumung des Liquidationsrechts als variablen weiteren Vergütungsbestandteil neben der Festvergütung in der Regel ein höheres Einkommen als die ihnen unterstellten Ärzte.

### Fazit

Der fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit seinen Urteilen vom 9. Juni 2010 nunmehr die seit 2006 bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt, die im Hinblick auf die Auslegung der mit Chefärzten geschlossenen Vergütungsvereinbarungen mit Bezugnahme auf die Vergütungsgruppe I BAT bestand. Nunmehr steht fest, dass die vielerorts vorgenommene Überleitung in die Entgeltgruppe 15Ü TVöD/VKA bei entsprechenden vertraglichen Bezugnahmeklauseln rechtmäßig erfolgt ist.

*Prof. Dr. Annette Rabe, Sindelfingen  
Rechtsanwältin & Mediatorin  
rabe@rpmed.de*

[www.rpmed.de](http://www.rpmed.de)

#### Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte  
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen  
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen  
USt.-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:  
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: [redaktion@rpmed.de](mailto:redaktion@rpmed.de)  
Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.