



Überleitung der Chefarztvergütung auf den TV-Ärzte – Auslegung der Vergütungsvereinbarung im Chefarztvertrag anhand der Unklarheitenregelung gemäß § 305 c Abs. 2 BGB

Inhalt

1. **Einführung**
2. **Bisherige Vertragsgestaltung**
3. **Bisherige Rechtsprechung**
4. **LAG Berlin-Brandenburg - Urteil vom 19.01.2010**
5. **Allgemeine Geschäftsbedingung gem. § 305 Abs. 1 BGB**
6. **Unklarheitregelung gem. § 305 c Abs. 2 BGB**
7. **Fazit und Ausblick**

1. Einführung

Seit dem Wegfall des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) und dem Inkrafttreten des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie des ersten arzt spezifischen Tarifvertrags im Jahr 2006 (TV-Ärzte) sind sich die Krankenhausträger und ihre Chefarzte uneins darüber, welcher der genannten Tarifverträge nunmehr bzgl. der Festvergütung der Chefarzte Anwendung findet. Inzwischen beschäftigt diese Problematik eine Vielzahl von Arbeits- bzw. Landesarbeitsgerichten. Eine abschließende Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist bislang noch nicht ergangen.

2. Bisherige Vertragsgestaltung

Chefarztverträge, die vor dem Wegfall des BAT abgeschlossen wurden, enthalten hinsichtlich der Höhe der Festvergütung regelmäßig einen Verweis auf die Vergütungsgruppe I BAT. Zudem findet sich typischerweise folgende Klausel in den Chefarztverträgen:

„...Wird der BAT oder der maßgebende Vergütungstarifvertrag im Bereich der Vka durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt, so tritt an die Stelle der Vergütungsgruppe I BAT die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrags unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen.“

Nach Wegfall des BAT und damit der in Bezug genommenen Vergütungsgruppe besteht nunmehr Rechtsstreit darüber, ob es sich bei dem TVöD oder dem TV-Ärzte um einen den BAT ersetzenden Ta-

rifvertrag im Sinne dieser arbeitsvertraglichen Ersetzungsklausel handelt. Dies wird zwischen den Krankenhausträgern und Chefärzten bzw. ihren jeweiligen Rechtsvertretern kontrovers diskutiert. Entsprechend einer Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) vertreten viele Krankenhausträger die Ansicht, das Chefarztgehalt sei auf den für sie vergleichsweise finanziell wesentlich günstigeren TVöD überzuleiten. Die Chefärzte hingegen beanspruchen gleichlaufend mit der Überleitung der ihnen nachgeordneten Oberärzte ihrerseits eine Überleitung des Chefarztgehaltes auf den TV-Ärzte. Während einige Chefärzte gegen eine Überleitung ihrer Festvergütung auf den TVöD den direkten Klageweg bestreiten, machen andere Chefärzte ihren Anspruch auf Vergütung nach dem TV-Ärzte bislang nur außergerichtlich gegenüber ihren Krankenhausträgern geltend, um dadurch einerseits die Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten, andererseits aber auch die tarifvertragliche bzw. arbeitsvertragliche Ausschlussfrist für die Geltendmachung der Vergütungsansprüche zu wahren.

3. Bisherige Rechtsprechung

Inzwischen liegt eine Vielzahl erstinstanzlicher Entscheidungen sowie einige Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte über die Frage der Überleitung der Chefarztvergütung auf den TVöD oder den TV-Ärzte vor, vgl. LAG Schleswig-Holstein - Urteil v. 20.01.2009 (Az.: 5 Sa 101/08), LAG Niedersachsen - Urteil v. 12.12.2008 (Az.: 16 Sa 901/08), LAG Hamm - Urteil v. 22.01.2009 (Az.: 16 Sa 1079/08), LAG Hessen - Urteil v. 15.08.2008 - (Az.: 3 Sa 1798/07). In der Summe sind die Urteile fast ausschließlich zugunsten der Chefärzte und damit im Sinne einer Überleitung auf den TV-Ärzte ergangen. Die Gerichte argumentieren in ihren Entscheidungen überwiegend dahingehend, dass der TV-Ärzte im Fall der Chefarztvergütung gegenüber dem TVöD eine größere Sachnähe habe und im Übrigen in den zugrunde liegenden Sachverhalten auch alle anderen Ärzte nach dem TV-Ärzte vergütet würden. Eine Entkopplung der Chefärzte von den tarifvertraglichen Gehaltssteigerungen des TV-Ärzte würde daher dazu führen, dass die Chefärzte eine geringere Grundvergütung erzielen würden, als die ihnen nachgeordneten Oberärzte.

4. LAG Berlin-Brandenburg - Urteil vom 19.01.2010

Auch in dem der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 19.01.2010 (Az.: 19 Sa 1681/09) zugrundeliegenden Verfahren streiten die Parteien über die Anwendbarkeit des TV-Ärzte im Hinblick auf die Grundvergütung des Chefarztes. Der Kläger ist Chefarzt einer Radiologie, dem bislang auf Basis seines Arbeitsvertrags von 1994 eine Festvergütung entsprechend der Vergütungsgruppe I des BAT-West zugestanden hat. Die entsprechende Vertragsklausel lautet wie folgt:

„Der Arzt erhält für seine Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich eine Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe I BAT-West der Anlage 1 a zum BAT-West, d.h., Grundvergütung nach § 27 BAT-West, Ortszuschlag nach Maßgabe des § 29 BAT-West sowie eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld entsprechend den tariflichen Regelungen zum BAT-West in der jeweils gültigen Fassung.“

Mit seiner Klage macht der Chefarzt zum einen Vergütungs-differenzansprüche ab Juni 2007 bis September 2008 geltend, zum anderen begehrt er die Feststellung, dass ab Oktober 2008 ihm eine Grundvergütung nach der Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte zusteht. Zur Begründung beruft er sich darauf, dass mit Wegfall des BAT die vorgenannte arbeitsvertragliche Regelung lückenhaft geworden sei, da zum Zeitpunkt des Vertragschlusses die tarifliche Entwicklung mit einer Aufspaltung in den TVöD, abgeschlossen von ver.di, und den TV-Ärzte, abgeschlossen vom Marburger Bund, nicht vorhersehbar gewesen sei. Nach Auffassung des Chefarztes hätten die Parteien die höchste Vergütungsgruppe des nachfolgenden Tarifvertrags gewollt, sodass die Regelung der Vergütungszahlung nunmehr durch eine Zahlung nach der Entgeltgruppe IV gem. § 16 TV-Ärzte ersetzt worden sei. Andernfalls sei die arbeitsvertragliche Vereinbarung unklar, mit der Folge, dass für ihn die günstigere Regelung gelten würde. Ergänzend trägt der Chefarzt vor, er habe auch in der Vergangenheit immer eine höhere Grundvergütung erhalten als die ihm nachgeordneten Ärzte, auf deren Arbeitsverhältnisse nach Wegfall des BAT der TV-Ärzte Anwendung finde. Des Weiteren hat der Chefarzt den Feststellungsantrag gestellt, dass ihm auch bei einer Anwendbarkeit des TV-Ärzte die bisherige Erhöhung seiner Grundvergütung um 15 %, die aus einer vertraglichen Abstandssicherung zwischen

einem Chefarzt und einem leitenden Oberarzt resultiere, weiterhin zustehe.

Der beklagte Krankenhausträger hingegen vertritt die Ansicht, dass durch den Wegfall des BAT keine Änderung der Vertragsregelung eingetreten sei, sodass dem Chefarzt weiterhin eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe I BAT-West zustehe. Eine tarifvertragsübergreifende Dynamisierung sei nicht vereinbart worden. Selbst wenn eine Regelungslücke anzunehmen sei, so müsse diese nach der Entgeltgruppe 15 Ü des TVöD geschlossen werden.

In erster Instanz hat das Arbeitsgericht Brandenburg in seinem Urteil vom 04.06.2009 - Az.: 1 Ca 840/08 festgestellt, dass dem Chefarzt ab dem 01.10.2008 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV des TV-Ärzte zusteht. Ferner hat das Arbeitsgericht Brandenburg den Krankenhausträger zur Zahlung einer Differenzvergütung für November 2007 bis September 2008 verurteilt. Die von Seiten des Chefarztes geltend gemachten Vergütungsdifferenzansprüche für den Zeitraum vom Juni 2007 bis Oktober 2007 hat das Arbeitsgericht auf Grund eingetretener Verfristung nach § 70 BAT abgewiesen. Auch der Feststellungsantrag des Chefarztes bzgl. des 15 %igen Aufschlags im Sinne eines sogenannten Abstandsgebots hat das Arbeitsgericht als unbegründet zurückgewiesen, da weder der Arbeitsvertrag noch die Tatsache, dass der Chefarzt seit 2007 keinen leitenden Oberarzt als ständigen ärztlichen Vertreter mehr hat, keine Anhaltspunkte für ein solches Abstandsgebot hergebe. Das LAG Berlin-Brandenburg hat in seiner Entscheidung vom 19.01.2010 dieses erstinstanzliche Urteil vollumfänglich bestätigt.

In seinen Entscheidungsgründen führt das LAG aus, dass sowohl der TVöD als auch der TV-Ärzte nach der Definition ihres persönlichen Geltungsbereichs keine unmittelbare Anwendung für Chefarzte finde. Maßgeblich für die Frage, ob und welcher der beiden Tarifverträge nach Wegfall des BAT nunmehr gelte, sei somit primär die Auslegung der entsprechenden Vertragsklausel, in welcher hinsichtlich der Grundvergütung auf die tarifvertragliche Vergütung nach dem BAT Bezug genommen wird.

5. Allgemeine Geschäftsbedingung gem. § 305 Abs. 1 BGB

Nach dem LAG Berlin-Brandenburg handele es

sich bei der bereits oben genannten Vergütungsklausel unstreitig um eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), die einseitig vom Krankenhausträger dem Chefarzt gestellt worden sei. Allgemeine Geschäftsbedingungen seien nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden würden. Dem Wortlaut der gewählten vertraglichen Vergütungsregelung zu Folge haben die Vertragsparteien eine zeitdynamische Vergütungsklausel vereinbart, wonach eine Vergütung nach der jeweiligen Fassung der Vergütungsgruppe I BAT zu zahlen sei. Diese Vergütungsregelung sei seit dem Inkrafttreten des TVöD und des TV-Ärzte nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg gegenstandslos und daher unanwendbar für das streitige Arbeitsverhältnis geworden. Ergebnis einer weiteren Anwendung der Vergütungsgruppenregelung im BAT über den Zeitpunkt des Wegfalls des BAT hinaus würde, so das LAG, zu einem Einfrieren der Vergütung auf dem Stand der zuletzt gültigen Vergütungshöhe führen. Diese statische Fortgeltung sei jedoch nach dem Wortlaut der Vertragsregelung zwischen den Parteien gerade nicht vereinbart worden.

Zu Recht weist das LAG in seinen Entscheidungsgründen ferner darauf hin, dass anders als in vergleichbaren Fällen die Vertragsparteien nicht geregelt haben, dass die Vergütungsregelung des BAT-West durch die Vergütungsregelung eines anderen den BAT ersetzenden Tarifvertrags abgelöst wird. Folglich käme es nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg in diesem zu entscheidenden Fall nicht darauf an, ob nun der TVöD oder der TV-Ärzte an die Stelle des BAT getreten sei. Mithin weise die hier streitige Vergütungsregelung eine Regelungslücke auf, die es gelte, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Im Rahmen dessen sei zu ermitteln, was die Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Regelungslücke bekannt gewesen wäre. Dabei sei maßgeblich, welche Regelung die Parteien bei angemessener Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner getroffen hätten. Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung sei aber, dass der Vertrag bzw. die bisherige Vertragspraxis Anhaltspunkte für den hypothetischen Parteiwillen erkennen ließe. Wie das LAG in seinen Entscheidungsgründen ausführt, sei dies vorliegend je-

doch nicht der Fall. Denn die jahrelang durchgeführte Dynamisierung der Vergütung entspreche allein der Jeweiligkeitsregelung der Vergütungsklausel und auch die von den Parteien im Klageverfahren vertretenen unterschiedlichen Ansichten würden nur zeigen, welche verschiedenen Möglichkeiten es gäbe, die Vergütungsklausel an die aktuelle Tarifvertragssituation anzupassen.

6. Unklarheitsregelung gem. § 305 c Abs. 2 BGB

Auf Grund dessen sei aus Sicht des LAG Berlin-Brandenburg in einem solchen Fall der Lückenhaftigkeit des Vertrags die Auslegungsregelung des § 305 c Abs. 2 BGB anzuwenden. Diese Unklarheitsregelung gelte immer dann, wenn die Auslegung einer allgemeinen Geschäftsbedingung mindestens 2 Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt, von denen keines den klaren Vorzug verdiene. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt § 305 c Abs. 2 BGB gerade auch für den Fall, dass die Tragweite einer Verweisung auf Tarifnormen zweifelhaft ist, vgl. BAG Urteil v. 09.11.2005 - Az.: 5 AZR 128/05. Vorliegend käme nach Wegfall des BAT für die Bezugnahme in der arbeitsvertraglichen Vergütungsklausel sowohl die Entgeltgruppe 15 Ü des TVöD bzw. Entgeltgruppe II gem. § 51 Abs. 1 TVöD-BT-K als auch die Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte infrage. Gemäß der anzuwendenden Unklarheitsregelung des § 305 c Abs. 2 BGB gelte hinsichtlich der hier streitigen Grundvergütung des Chefarztes die Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte, da dies die für ihn günstigere Entgeltgruppe darstelle. Dies folge daraus, dass nach § 305 c Abs. 2 BGB nicht behebbare Zweifel bei der Auslegung von allgemeinen Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders und damit in diesem Fall zulasten des Krankenhausträgers gehen würden.

Abschließend stellt das LAG in seinem Urteil vom 19.01.2010 klar, dass Vergütungsansprüche unabhängig davon, ob sich die Vergütung nach den Regelungen des TVöD oder des TV-Ärzte richtet, innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind. Diese Ausschlussfrist des § 70 BAT ist nach Wegfall des BAT gleichbleibend sowohl in § 37 TVöD als auch in § 37 TV-Ärzte übernommen worden.

7. Fazit und Ausblick

Die hier dargestellte Entscheidung des LAG reiht sich in die Liste der bereits ergangenen zweitinstanzlichen Urteile zur Frage der Überleitung der Chefarztvergütung auf den TV-Ärzte ein, die zugunsten der Chefarzte ergangen sind. Allerdings wurde auch gegen dieses Urteil beim BAG inzwischen Revision eingelegt (anhängiges Az.: 5 AZR 186/10). Es bleibt weiterhin abzuwarten, wann und mit welchem Ergebnis das BAG abschließend zu den in den verschiedenen Revisionsverfahren aufgeworfenen Rechtsfragen Stellung nehmen wird. Auch wenn eine Tendenz in der bisherigen Rechtsprechung zur Überleitung der Chefarztvergütung auf den TV-Ärzte besteht, zeigt das hier besprochene Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 19.01.2010, dass die Rechtslage bzgl. der Chefarztgrundvergütung nach Wegfall des BAT weiterhin nicht eindeutig geklärt ist und sich aufgrund der Vielfältigkeit der möglichen Vertragsklauseln auch immer wieder neue Einzelfallprüfungen ergeben werden. Selbst wenn in den kommenden Monaten mit einer Entscheidung des BAG zur Überleitung des Festgehalts der Chefarzte zu rechnen ist, empfiehlt es sich daher auch zukünftig, in jedem Einzelfall zu überprüfen, ob die arbeitsvertragliche Vergütungsklausel einer der vom BAG beurteilten Klausel entspricht. Im Ergebnis wird es somit noch geraume Zeit und weitere Revisionsverfahren in Anspruch nehmen, in diesem Bereich umfassend Rechtsklarheit und Rechtssicherheit durch das BAG eintritt.

Unabhängig davon ist allerdings zwingend zu raten, schnellstmöglich eventuell bestehende Vergütungsdifferenzansprüche schriftlich gegenüber dem Krankenhausträger außergerichtlich geltend zu machen, um eine Verjährung der Ansprüche aufgrund der tarifvertraglichen 6-monatigen Ausschlussfrist zu verhindern. Gegebenenfalls kann auch im Hinblick auf die noch ausstehenden Entscheidungen des BAG ein schriftlicher Verjährungsverzicht des Krankenhausträgers angestrebt werden. ■

Impressum

Dr. Peter Wigge,
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Ulrike Tonner,
Rechtsanwältin

Rechtsanwälte Wigge
Scharnhorststr. 40
48 151 Münster
Tel.: (0251) 53 595-0
Fax: (0251) 53 595-99
Internet: www.ra-wigge.de
E-Mail: kanzlei@ra-wigge.de