

Überleitung von Chefärzten in ärztespezifische Tarifverträge – Aktuelles Urteil

Als erstes Gericht bestätigt das Arbeitsgericht Darmstadt den Anspruch eines Chefarztes auf die Eingruppierung in die Entgeltgruppe IV Stufe 1 des TVÄ / VKA.

1. Problemstellung

Seit Gültigkeit der neuen ärztespezifischen Tarifverträge mit Wirkung zum 01.08.2006 war umstritten, ob auf Chefärzte dieser Tarifvertrag Anwendung findet und diese somit in die höchste Entgeltgruppe des TVÄ / VKA eingruppiert werden. Fest stand lediglich, dass nach dem ausdrücklichen Wortlaut der ärztespezifischen Tarifverträge diese auf Chefärzte, die einen individuellen Vertrag in Händen halten, nicht zur Anwendung kommen. Dies führte zu der Praxis der Krankenträger, dass Chefärzte zwar vom BAT in den TVöD übergeleitet wurden. Eine Überleitung in den TVÄ / VKA oder vergleichbare ärztespezifische Tarifverträge ist dann jedoch unterblieben.

2. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Darmstadt

Als erstes Arbeitsgericht hat nunmehr das Arbeitsgericht Darmstadt sich in seiner Entscheidung vom 19. September 2007 mit der Frage der Überführung der Chefärzte auseinandergesetzt.

Im Ergebnis hat das Arbeitsgericht Darmstadt in der bezeichneten Entscheidung dem klagenden Chefarzt seinen Eingruppierungsanspruch in die Entgeltgruppe IV Stufe 1 des TVÄ-VKA zugebilligt.¹

Maßgeblich für die Beurteilung des Überführungsanspruches durch das Gericht war die arbeitsvertragliche Regelung zur Vergütung im dienstlichen Aufgabenbereich. Hierzu fand sich folgende Klausel im Dienstvertrag

„Vergütung für die Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich

(1) Der Arzt erhält für seine Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich (§§ 3–5)

1. als feste Vergütung

Grundvergütung und Ortszuschlag entsprechend Vergütungsgruppe I des BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag vom 17.05.1976 in der für Mitglieder der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils gültigen Fassung. Die Gewährung von Kindergeld richtet sich nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) vom 31.01.1975, BGBl. I S. 412, in der jeweils gültigen Fassung.

Wird der BAT oder der maßgebende Vergütungstarifvertrag im Bereich der VKA durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt, so tritt an die Stelle der

¹ vgl. Urteil Arbeitsgericht Darmstadt, Az.: 5 Ca 34/07 vom 19.09.2007, derzeit unveröffentlicht

Vergütungsgruppe I BAT die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrages unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen. Der Arzt erhält dieselben tariflichen Vergünstigungen (z. B. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) wie die übrigen Bediensteten des Krankenhausträgers in sinnvoller Anwendung der hierfür jeweils gültigen Tarifverträge. Bemessungsgrundlage für die Weihnachtsgeldzahlung ist die Monatsvergütung.“

Darüber hinaus fanden sich noch Regelungen zum Liquidationsrecht und zur Abgeltung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Ferner wurde dem Chefarzt ein Mindestgehalt garantiert.

Das Arbeitsgericht sah es als notwendig an, den Vertrag auszulegen. Hierzu führt es in den Urteilsgründen aus:

„Nach den §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, aber zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie den Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Dies gilt auch für dynamische Verweisungsklauseln (so etwa BAG, Urteil vom 18. April 2007, NZA 2007, 965, 967).“

Das Arbeitsgericht Darmstadt hat dann unter Zugrundelegung der geschuldeten Auslegung festgestellt, dass vorliegend eine Überführung in die Entgeltgruppe IV Stufe 1 des TVÄ-VKA geschuldet ist.

Der Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens durch das Arbeitsgericht Darmstadt lagen folgende Überlegungen zugrunde:

„Im Rahmen der Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens der Arbeitsvertragsparteien ist ferner von Bedeutung, dass diese bei Abschluss des Arbeitsvertrages vernünftigerweise eine ausgewogene Gehaltsstruktur im Hinblick auf das gesamte Krankenhauspersonal gewollt hätten. Dieser Überlegung würde es widersprechen, wenn sich die Grundvergütung des Chefarztes nicht nach der für alle leitenden Oberärzte des Krankenhauses des Beklagten geltenden Entgeltgruppe IV/Stufe 1 der Tabelle TV-Ärzte/VkA Tarifgebiet West, sondern nach der Entgeltgruppe 15 Ü TVÜ-VkA richten würde.“

Bereits aus der Position als Chefarzt ergibt sich, dass eine dynamische Verweisung auf die höchste Entgeltgruppe des TV-Ärzte/VkA gewollt wäre, wenn die Arbeitsvertragsparteien an ein Auseinanderfallen der Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite gedacht hätten. Der Chefarzt weist in jedem Fall höhere Eingruppierungsmerkmale als ein leitender Oberarzt auf, der ihn selbst sogar nur vertritt. Auch die Vergütungsgruppe I des BAT, auf die im Arbeitsvertrag ausdrücklich Bezug genommen wird, war die höchste für Ärzte vorgesehene Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages.“

Dabei ist es unerheblich, ob es überhaupt Überleitungsvorschriften in die Vergütungsgruppe IV des TV-Ärzte/VkA gibt. Gemäß § 7 (1) Ziffer 1 Absatz 2 des Dienstvertrages werden nur „etwaige“ Überleitungsbestimmungen berücksichtigt. Ihr Fehlen führt jedoch nicht dazu, dass eine Eingruppierung des Klägers in den TV-Ärzte/VkA unterbleibt.“

Das Argument des Arbeitgebers, dass es keine Überleitungsvorschriften in der Vergütungsgruppe IV des TVÄ-VKA gibt, wurde vom Arbeitsgericht Darmstadt nicht für stichhaltig erachtet. Dem ist zuzustimmen; denn wie sich aus dem Ausdruck „etwaige“ Überleitungsbestimmungen ergibt, führt das Fehlen von Überleitungsbestimmungen nicht dazu, dass eine Eingruppierung in den TVÄ-VKA unterbleibt.

Auch die Tatsache, dass im vorliegenden Fall ein festes Garantiegehalt vereinbart wurde, ändert nach Auffassung der erkennenden Kammer nichts am Ergebnis, da sich daraus keine Rückschlüsse auf die Grundvergütung selbst ziehen lassen.

Entscheidend war vielmehr, dass der klagende Chefarzt der Berufsgruppe der Ärzte angehört.

Fazit

Das Arbeitsgericht Darmstadt hat als erstes Arbeitsgericht nunmehr über die seit langem strittige Frage der Eingruppierung von Chefarzten in den TVÄ / VKA entschieden.

Es handelt sich dabei jedoch um eine Einzelfallentscheidung, die unter konkreter Berücksichtigung des Chefarztdienstvertrages und der darin beinhalteten Vergütungsstruktur ergangen ist.

Man kann dieser Entscheidung aber entnehmen, dass ein Überførungsanspruch zumindest dann gegeben ist, wenn sich das Grundgehalt an den BAT anlehnt, und sich folgende Klausel findet:

„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 Tarifvertrages unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen.“

Somit kann bei einer solchen arbeitsvertraglichen Regelung mit einiger Zuversicht einem Klageverfahren gegen den Arbeitgeber entgegengesehen werden.

Dr. jur. Jörg Heberer / Peter Hüttl
Justitiar Berlin,
Rechtsanwälte München