

Aktenzeichen: 5 AZR 637/09
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. Juni 2010
- 5 AZR 637/09 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 17. April 2008
- 12 Ca 31/08 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Mai 2009
- 3 Sa 812/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kleine dynamische Bezugnahme Klausel - Tarifsukzession - Tarifpluralität -
ergänzende Vertragsauslegung - Chefarztvergütung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 242, 305c Abs. 2; Tarifvertrag zur Überleitung der
Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur
Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) § 2 Abs. 1, § 4 Abs. 1, § 17
Abs. 2, § 19 Abs. 2; Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen
Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) § 1 Abs. 2, § 16

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

führende Entscheidung zu einer Parallelsache: 9. Juni 2010 - 5 AZR
122/09 -; vgl. auch 9. Juni 2010 - 5 AZR 384/09 -, - 5 AZR 498/09 - und
- 5 AZR 696/09 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 637/09
3 Sa 812/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juni 2010

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 2010 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Haas für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Mai 2009 - 3 Sa 812/08 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 17. April 2008 - 12 Ca 31/08 - zurückgewiesen hat.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 17. April 2008 - 12 Ca 31/08 - abgeändert:

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung Vergütung nach dem zwischen dem Marburger Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) geschlossenen Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 17. August 2006 (*im Folgenden: TV-Ärzte/VKA*) beanspruchen kann.

Der Beklagte ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband Hessen und betreibt ein Kreiskrankenhaus. Der 1942 geborene Kläger war bei ihm vom 1. August 1985 bis zum 31. März 2007 als leitender Abteilungsarzt (*Chefarzt*) der Chirurgischen Abteilung beschäftigt.



Im Arbeitsvertrag vom 2. Juli 1985 vereinbarten die Parteien ua.:

„§ 1

Dienstverhältnis

...

- (3) Das Dienstverhältnis ist bürgerlich-rechtlicher Natur. Neben den Regelungen dieses Vertrages finden auf das Dienstverhältnis die §§ 6 bis 10, 13, 14, 18 Abs. 2 und 3, 48, 52, 60 Abs. 1, 66 und 70 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23.02.1961 in der jeweils geltenden Fassung, die als Anlage beigelegt sind, sowie die vom Krankenhaus-träger erlassenen Satzungen, Dienstanweisungen und Hausordnungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

...

§ 9

Gesamteinkommen

- (1) Das Gesamteinkommen des Arztes aus seinem dienstlichen Aufgabenbereich (§ 9a) und für die Tätigkeiten außerhalb der Dienstaufgaben (§ 19) wird nach Abzug des Nutzungsentgeltes im dienstlichen Bereich (§ 12), des Nutzungsentgeltes im Nebentätigkeitsbereich (§ 3 des Miet- und Dienstbeschaffungsvertrages) und der Mitarbeiterbeteiligung (§ 10) auf höchstens 350.000,00 DM begrenzt. Der diesen Betrag übersteigende Teil fließt dem Krankenhaus-träger zu. Dieser verpflichtet sich, diese Mittel für Zwecke des Krankenhauses bereitzustellen.
- (2) Der vorstehende Betrag erhöht sich jeweils in gleichem Maße und zum gleichen Zeitpunkt, zu dem sich die Vergütung aufgrund tarifrechtlicher Änderungen des jeweiligen Vergütungstarifvertrages zum BAT in der Vergütungsgruppe BAT I ändert.
- Bei der Ermittlung der Summe des jeweiligen Gesamteinkommens bleibt die Leistung nach dem Bundeskindergeldgesetz (Kindergeld) hierbei unberücksichtigt.



§ 9a

Vergütung für die Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich

- (1) Der Arzt erhält für seine Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich (§§ 5 bis 8)

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 maßgebliche 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.

Der Arzt erhält dieselben tariflichen Vergünstigungen (z. B. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) wie die übrigen Bediensteten des Krankenhausträgers in sinngemäßer Anwendung der hierfür jeweils gültigen Tarifverträge. Bemessungsgrundlage für die Weihnachtsgeldzahlung ist die Monatsvergütung.

2. als variable, nicht zusatzversorgungspflichtige Vergütung

- a) das Liquidationsrecht für die gemäß § 6 BPfIV und § 7 der AVB des Krankenhauses gesondert berechenbaren ärztlichen Leistungen bei denjenigen Kranken, die diese Leistungen gewählt, mit dem Krankenhaus vereinbart und in Anspruch genommen haben;
- b) das Liquidationsrecht für das Gutachterhonorar bei Aufnahmen zur Begutachtung (§ 7 BPfIV), soweit die gesonderte Berechnung eines Gutachterhonorars neben dem Pflegesatz nach dem Pflegekostentarif des Krankenhauses in der jeweils



gültigen Fassung zulässig ist.

...“

Nach der Ersetzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (*im Folgenden: BAT*) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 (*im Folgenden: TVöD*) zum 1. Oktober 2005 vergütete der Beklagte den Kläger nach Maßgabe dieses Tarifvertrags. Der Kläger erhielt zuletzt Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 15 Ü der Anlage 1 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (*im Folgenden: TVÜ-VKA*) vom 13. September 2005 iHv. 5.625,00 Euro brutto zuzüglich eines in den Gehaltsabrechnungen als „Diff. Vergleichsentg.“ bezeichneten Betrags iHv. 118,28 Euro brutto.

4

Mit seiner Klage hat der Kläger für den Zeitraum August 2006 bis März 2007 Abrechnung und Zahlung der Differenz zwischen der Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA und der erhaltenen Vergütung iHv. monatlich 756,72 Euro brutto begehrt, hilfsweise die Differenz zwischen der Entgeltgruppe II Stufe 4 TVöD-BT-K (5.600,00 Euro brutto) zuzüglich einer Funktionszulage nach § 51 Abs. 3 TVöD-BT-K (750,00 Euro brutto) und der erhaltenen Vergütung iHv. monatlich 606,72 Euro brutto. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach § 9a Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsvertrags seien ab 1. August 2006 die Vergütungsregelungen des TV-Ärzte/VKA anzuwenden. Die Parteien hätten bei Vertragsschluss nicht vorhergesehen, dass an kommunalen Krankenhäusern im Jahre 2006 sowohl die Anwendung des TV-Ärzte/VKA als auch des TVöD-K (= *Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände*) in Betracht kommen könne. Diese Regelungslücke sei durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen. An die Stelle des BAT sei der speziellere TV-Ärzte/VKA getreten. Wäre demgegenüber der TVöD weiter anzuwenden, richte sich die Vergütung ab 1. August 2006 jedenfalls nach § 51 Abs. 1 und 3 TVöD-BT-K und nicht mehr nach der Entgeltgruppe 15 Ü TVöD, die zu diesem Zeitpunkt für Ärzte weggefallen sei.

5



Der Kläger hat, soweit für die Revision noch von Interesse, beantragt,

6

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 6.053,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz aus 756,72 Euro nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen;
2. hilfsweise den Beklagten zu verurteilen, an ihn 4.853,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz aus 606,72 Euro nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger sei aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung zum 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 15 Ü TVöD übergeleitet worden. Mit dem rückwirkenden Inkrafttreten des TV-Ärzte/VKA zum 1. August 2006 sei der TVöD nicht ersetzt worden. Ein Wille der Arbeitsvertragsparteien, von zwei unterschiedlichen Tarifwerken dasjenige zu wählen, welches die höchste Vergütungsgruppe enthalte, lasse sich weder dem Vertrag noch den sonstigen Umständen als hypothetischer Parteiwille entnehmen.

7

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA noch auf Vergütung nach § 51 Abs. 1 und 3 TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser (*im Folgenden: TVöD-BT-K*), dem in der Durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der kommunalen Arbeit-

9



geberverbände vom 7. Februar 2006 (*im Folgenden: TVöD-K*) § 12. 1 Abs. 1 und 3 entspricht.

- I. Weder der TV-Ärzte/VKA noch der TVöD-K finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Unabhängig von der fehlenden beiderseitigen Tarifgebundenheit gilt weder der TV-Ärzte/VKA noch der TVöD-K für Chefärzte, § 1 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA, § 1 Abs. 2 Buchst. a TVöD-K. Chefärzte werden nach ausdrücklicher Regelung vom persönlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge nicht erfaßt. Darüber hinaus sind nach § 16 Buchst. d TV-Ärzte/VKA in Entgeltgruppe IV (*nur*) Leitende Oberärzte, denen die ständige Vertretung des Chefarztes übertragen ist (*zu den Eingruppierungsmerkmalen des § 16 Buchst. d TV-Ärzte/VKA vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 4 AZR 836/08 - ZTR 2010, 294*), nicht aber Chefärzte eingruppiert. Auch § 51 TVöD-BT-K bzw. § 12. 1 TVöD-K enthalten keine Eingruppierungsmerkmale für Chefärzte. 10
- II. Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA (*Hauptantrag*) oder § 51 Abs. 1 und 3 TVöD-BT-K bzw. § 12.1 Abs. 1 und 3 TVöD-K (*Hilfsantrag*) ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag. 11
1. Gemäß § 9a Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsvertrag erhält der Kläger für seine Tätigkeit im dienstlichen Aufgabenbereich als feste Vergütung Grundvergütung und Ortszuschlag entsprechend Vergütungsgruppe I BAT in der für Mitglieder der VKA jeweils gültigen Fassung. Bei Ersetzung des BAT oder des maßgeblichen Vergütungstarifvertrags tritt an die Stelle der Vergütungsgruppe I BAT die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrags unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen. Diese Vereinbarung enthält eine kleine dynamische Bezugnahme. 12
- a) Bei § 9a Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsvertrags handelt es sich nach der vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (*1. März 2006 - 5 AZR 363/05 - Rn. 20 ff., BAGE 117, 155; vgl. auch BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 18, AP BGB § 305c Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 15*) vorgenommenen rechtlichen Wertung um eine Allgemeine 13



Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB), die von dem Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen gleichlautend verwendet und dem Kläger bei Vertragsschluss gestellt wurde. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind 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 werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 126, 198*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist durch das Revisionsgericht uneingeschränkt zu überprüfen (*BAG 26. September 2007 - 5 AZR 808/06 - Rn. 13, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 58 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 13*).

b) Danach enthält § 9a Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsvertrags eine kleine dynamische Bezugnahme. 14

In § 9a Abs. 1 Nr. 1 knüpfen die Parteien die Vergütung, obwohl Leitende Ärzte (*Chefärzte*) nach § 3 Buchst. i BAT von dessen Geltungsbereich ausgenommen sind und dementsprechend die Vergütungsordnungen zum BAT keine Eingruppierungsmerkmale für Chefärzte enthalten, pauschal an die Vergütungsgruppe I der für den Bereich VKA geltenden Vergütungsordnung einschließlich der in § 26 BAT vorgesehenen Struktur einer Gesamtvergütung bestehend aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag an und gestalten sie dynamisch. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Vereinbarung. Die Vergütung soll sich nach der Vergütungsgruppe I des BAT in der jeweils gültigen Fassung richten. Damit wollte der tarifgebundene 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 (*vgl. BAG 16. Dezember 2009*). 15



- 5 AZR 888/08 - Rn. 14, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44). Diese Auslegung entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Bezugnahmen im Arbeitsvertrag auf anderweitige Regelungen in der Regel dynamisch zu verstehen sind (13. November 2002 - 4 AZR 351/01 - zu III 1 b bb der Gründe, BAGE 103, 338; vgl. auch 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - Rn. 22, BAGE 116, 185).

c) Der Wortlaut der Bezugnahmeklausel trägt allerdings neben der Er-
streckung auf den TVöD auch eine solche auf den TV-Ärzte/VKA. Denn beide
haben den BAT durch Tarifsukzession (vgl. dazu BAG 16. Dezember 2009
- 5 AZR 888/08 - Rn. 19 mwN, EZA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag
Nr. 44) ersetzt, § 2 Abs. 1 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der
kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
(im Folgenden: TVÜ-VKA) vom 13. September 2005, § 2 Abs. 1 Tarifvertrag zur
Überleitung der Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Krankenhäusern in den
TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (im Folgenden: TVÜ-
Ärzte/VKA) vom 17. August 2006. Der BAT wurde auf Gewerkschaftsseite nicht
nur von der Gewerkschaft ver.di bzw. deren Rechtsvorgängerinnen ab-
geschlossen, diese handelte aufgrund einer 1994 zwischen der Deutschen
Angestelltengewerkschaft (DAG) und dem Marburger Bund geschlossenen
Vereinbarung zugleich für den Marburger Bund, der im Jahre 2005 gegenüber
der Gewerkschaft ver.di die zum Abschluss von Tarifverträgen erteilte Voll-
macht widerrief, zugleich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberver-
bände zu Tarifvertragsverhandlungen über einen Tarifvertrag für Ärzte auf-
forderte und den BAT zum 31. Dezember 2005 kündigte (vgl. dazu BAG
27. Januar 2010 - 4 AZR 549/08 (A) - Rn. 3, ZIP 2010, 1045; Bayreuther NZA
2009, 935).

2. Diese „Regelungspluralität“ auf vertraglicher Ebene ist nicht zugunsten
und im Sinne des Klägers gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu lösen.

a) Eine Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB auf
arbeitsvertragliche Klauseln, die auf ein Tarifwerk Bezug nehmen, scheitert in
der Regel schon daran, dass die Frage der Günstigkeit für den Arbeitnehmer

16

17

18



nicht abstrakt und unabhängig von der jeweiligen Fallkonstellation beantwortet werden kann (*BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 27, BAGE 128, 73*). Das gilt nicht nur dann, wenn arbeitsvertraglich auf ein Tarifwerk insgesamt Bezug genommen wird, sondern auch, wenn die Parteien nur für einen Regelungsgegenstand - hier: Vergütung - auf ein Tarifwerk verweisen. Denn es ist nicht zwingend, dass eine Vergütung nach dem einen Tarifvertrag für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses günstiger ist als eine nach dem anderen Tarifvertrag. Die Frage, welcher Tarifvertrag in Bezug genommen ist, kann aber nicht jeweils abhängig vom Zeitpunkt der Geltendmachung unterschiedlich bestimmt werden. Ansonsten käme man von Fall zu Fall zu unterschiedlichen Auslegungsergebnissen hinsichtlich ein und derselben vertraglichen Bezugnahmeregelung. Je nachdem, welcher Tarifvertrag gerade eine für den Arbeitnehmer günstigere (*also höhere*) Vergütung vorsieht, käme es zu unterschiedlichen Auslegungsergebnissen und einem in der Praxis nur schwer handhabbaren „Hin und Her“ der Tarifier Anwendung (*so zutreffend Bayreuther NZA 2009, 935*).

b) Zudem ist die Bezugnahmeklausel in § 9a Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsvertrag anders als in dem der Entscheidung des Senats vom 9. November 2005 (- 5 AZR 128/05 - *BAGE 116, 185*) zugrunde liegenden Fall, in dem zweifelhaft war, ob eine statische oder dynamische Verweisung vorlag, selbst nicht unklar, sondern eindeutig. Im Fall der Ersetzung des BAT oder der maßgeblichen Vergütungstarifverträge im Bereich der VKA soll an die Stelle der Vergütungsgruppe I BAT „die entsprechende Vergütungsgruppe des neuen Tarifvertrages unter Berücksichtigung etwaiger Überleitungsbestimmungen“ treten. „Unklar“ wurde lediglich und erst im Nachhinein aufgrund der bei Vertragsschluss nicht vorhersehbaren Tarifpluralität, welcher der den BAT ersetzenden Tarifverträge vertraglich in Bezug genommen sein soll.

3. Eine Auflösung der nach Vertragsschluss und bedingt durch die Tarifpluralität auf tariflicher Ebene eingetretene Regelungspluralität hat durch ergänzende Vertragsauslegung zu erfolgen.

19

20



a) Die Parteien wollten mit der Klausel des § 9a Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsvertrag den den vereinbarten Tarifvertrag ersetzenden in Bezug nehmen, haben aber bei Abschluss des Arbeitsvertrags aufgrund der damaligen Tarifpraxis nicht bedacht (*und auch nicht bedenken können*), dass später auf tariflicher Ebene Tarifpluralität eintreten könnte. Die Vergütung kann sich nach dem Wortlaut nach mehreren unterschiedlichen Tarifverträgen richten, während die Parteien die Orientierung ihrer Vergütung an (*nur*) einem Tarifwerk gewollt haben. Damit ist nachträglich ein regelungsbedürftiger Sachverhalt entstanden, denn die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung bestimmt nicht, nach welchem Tarifwerk sich die Vergütung richten soll, wenn es durch den späteren Abschluss mehrerer Tarifverträge nachträglich mehrere mögliche Bezugsnahmeobjekte gibt.

21

b) Mithin ist die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung nach dem ihr zugrunde liegenden Regelungsplan zu vervollständigen und zu ermitteln, nach welchem Tarifwerk die Parteien ihre Vergütung gerichtet hätten, wenn sie bei Vertragsschluss bedacht hätten, dass der BAT durch mehrere Tarifverträge ersetzt werden könnte. Als redliche Vertragsparteien (*vgl. zum Maßstab der ergänzenden Vertragsauslegung bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 26, BAGE 122, 182*) hätten die Parteien dasjenige ersetzende Tarifwerk gewählt, das überhaupt 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 der Vergütungsordnung zum BAT erfolgte nur durch die Entgeltgruppe 15 Ü TVöD (§ 4 Abs. 1 Satz 1 in Verb. mit der Anlage 1 TVÜ-VKA, § 19 Abs. 2 TVÜ-VKA). Damit erhält der Kläger genau die Vergütung, die er arbeitsvertraglich vereinbart hat.

22

Die Entgeltgruppe 15 Ü TVöD ist - jedenfalls bislang - auch dynamisch, ihre Tabellenwerte wurden zum 1. Januar 2008, 1. Januar 2009, 1. Januar 2010 sowie 1. Januar und 1. August 2011 erhöht, § 19 Abs. 2 TVÜ-VKA idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 und des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010. Dagegen enthält der TV-Ärzte/VKA über-

23



haupt keine der Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT entsprechende Entgeltgruppe und hat zudem ein gegenüber dem früheren BAT vollständig neues Eingruppierungssystem für die von ihm erfassten Ärztinnen und Ärzte (*also nicht für Chefärzte*) geschaffen, §§ 16 ff. TV-Ärzte/VKA. § 51 TVöD-BT-K bzw. § 12.1 TVöD-K enthält ebenfalls eine gegenüber der Vergütungsordnung zum BAT vollständig neue Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte, die keine Chefärzte sind (*vgl. § 4 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA*). Einer derartigen diskontinuierlichen Ersetzung ihrer Vergütungsabrede hätten redliche Vertragsparteien nicht den Vorzug gegenüber der mit einer Vergütung entsprechend Entgeltgruppe 15 Ü TVöD kontinuierlichen Entwicklung gegeben (*ähnlich Anton ZTR 2009, 2, 5*). Es wäre keine angemessene Lösung, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die Vergütungsvereinbarung und die Vergütung der Parteien auf ein „neues System“ umzustellen, wenn ein die Kontinuität der bisherigen Vergütungsabrede wahrendes Vergütungssystem zur Verfügung steht. Dass über die von den Parteien gewollte Dynamisierung der Vergütung hinaus der Kläger auch an strukturellen Änderungen der tariflichen Vergütungsregelungen oder an neuen Entgeltsystemen für Ärzte, die nicht Chefärzte sind, teilhaben soll, lässt sich dem Regelungsplan des § 9a Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsvertrag nicht entnehmen. Dafür hat der Kläger auch keine durchgreifenden Anhaltspunkte vorgebracht.

c) Ein anderes Auslegungsergebnis lässt sich nicht damit begründen, der TV-Ärzte/VKA sei der „speziellere“ Tarifvertrag. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob dem tatsächlich so ist (*verneinend etwa Bayreuther NZA 2009, 935: „tarifrechtlich () gleichwertig“*). Jedenfalls für Chefärzte ist der TV-Ärzte/VKA schon deshalb nicht „spezieller“, weil er für sie ebenso wie der TVöD nicht gilt, § 1 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA, und keine Regelungen für die Berufsgruppe der Chefärzte enthält. Zudem handelt es sich bei dem Prinzip der Sachnähe oder Spezialität um eine tarifrechtliche Kollisionsregel, die dazu dient, eine Tarifkonkurrenz aufzulösen (*vgl. dazu ErfK/Franzen 10. Aufl. § 4 TVG Rn. 65 ff. mwN; BAG 9. Dezember 2009 - 4 AZR 190/08 - Rn. 49, NZA 2010, 712*). Eine Tarifkonkurrenz kann aber bei der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nicht entstehen (*BAG 29. August 2007 - 4 AZR 767/06 - Rn. 20,*

24



BAGE 124, 34; 27. Januar 2010 - 4 AZR 549/08 (A) - Rn. 99, NZA 2010, 645).
Für die ergänzende Vertragsauslegung ist deshalb das tarifrechtliche Prinzip der Spezialität ohne Belang, sofern sich nicht aus dem Regelungsplan des Vertrags Gegenteiliges ergibt.

d) Eine Vergütung entsprechend dem TV-Ärzte/VKA hätten die Parteien 25
nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien auch nicht deshalb vereinbaren müssen, weil Chefärzte stets mehr verdienen müssten, als ihr in Entgeltgruppe IV TV-Ärzte/VKA eingruppierter ständiger Vertreter.

Einen allgemeinen Grundsatz, ein Vorgesetzter sei stets höher zu ver- 26
güten als seine ihm unterstellten Mitarbeiter, gibt es im Arbeitsrecht ebenso wenig wie ein „Abstandsgebot“ (*vgl. für tarifliche Vergütungsregelungen BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 665/08 - ZTR 2010,190*). Überdies erzielt ein Chefarzt aufgrund der Einräumung des Liquidationsrechts als variablen weiteren Vergütungsbestandteil neben der Festvergütung in der Regel ein höheres Einkommen als die ihm unterstellten Ärzte.

III. Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu 27
tragen.

Laux

Biebl

Spelge

Zoller

Haas



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

