RECHT 01.05.2010

Außertarifliche Verträge – Aus Sicht des BDC-Justitiars



Die Beschäftigung in einem Krankenhaus fußt regelmäßig auf vertraglichen Grundlagen unterschiedlicher Ausgestaltung. So ist es bei Chefärzten die Regel, dass diese einen außertariflichen Vertrag erhalten, der – wenn überhaupt- nur punktuell Bezug nimmt auf einen der maßgeblichen Tarifverträge. Die Bezugnahme umfasst dann regelmäßig Punkte wie den Verfall von Ansprüchen, die Stellung von Dienstkleidung oder auch, wenn auch in heutiger Zeit seltener, die Vergütung im Sinne der Grundvergütung.

Bei Oberärzten dürfte in Abhängigkeit von der Klinik sich die vertragliche Ausgestaltung zwischen außertariflichem Vertrag und Vertrag mit tarifvertraglicher Bezugnahme in etwa die Waage halten. Hier erfolgt dann die Bezugnahme äußerst umfangreich und lediglich Regelungen wie beispielsweise die Dienstteilnahme, die Verpflichtung zur Erstellung von Gutachten oder Blutentnahmen zum Zwecke der Bestimmung der Alkoholkonzentration werden hier auf wenigen Passagen geregelt.

Die vertraglichen Vereinbarungen für Assistenzärzte sind dann nahezu einheitlich mit Bezugnahme auf den maßgeblichen Tarifvertrag versehen und enthalten nur wenige außertarifliche Regelungen, die sich an dasjenige anlehnen, was im Zusammenhang mit den Oberärzten bereits kund getan wurde.

Es stellt sich also die Frage, inwiefern also ein außertariflicher Vertrag erstrebenswert ist und was aus juristischer Sicht zu beachten sein wird, damit ein außertariflicher Vertrag nicht die Rechte des Angestellten beschneidet.

Sinn eines außertariflichen Vertrages

Auf den ersten Blick verschafft ein außertariflicher Vertrag natürlich viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten, als die starre Bezugnahme auf einen Tarifvertrag. So kann man sicherlich im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung, den Fortbildungstagen, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und schließlich mit der Vergütung variabler verfahren. Zudem bietet sich natürlich für den Krankenhausträger die Möglichkeit mit pauschalen Abgeltungen die administrativ aufwendige Spitzabrechnung von Überstunden und Diensten zu vermeiden. Ein Versuch, der regelmäßig zum Scheitern verurteilt sein wird ist Oberärzte über außertarifliche Verträge aus den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes heraus zu halten. Denn um leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu sein, mit der Folge, dass dieses dann nicht zur Anwendung kommt, muss man sich an den Begriff des Betriebsverfassungsgesetzes anlehnen. Hier sind die Hürden der Art hoch, dass weder im Hinblick auf den Verdienst, noch auf die administrative Einordnung in die Hierarchie-Ebene, der Oberarzt als leitender Angestellter angesehen werden kann.

Im Zusammenhang mit den Chefarztdienstverträgen stellt sich dieses Problem regelmäßig nicht. Zwar werden auch Chefärzte regelmäßig nicht als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes angesehen. Hier findet sich aber im Arbeitszeitgesetz eine ausdrückliche Regelung, dass das Arbeitszeitgesetz nicht für Chefärzte gilt. Insofern ist also ein Hauptargument, welches zunächst für einen außertariflichen Vertrag sprechen würde, nämlich die Umgehung des arbeitszeitlichen Problemkreises, bereits von vornherein zum Scheitern verurteilt. Die Tatsache, dass man mit einer pauschalen Abgeltung beispielsweise sich eine Spitze-Erfassung der Überstunden und der Dienstzeiten ersparen kann, führt ebenfalls nicht dazu, dass man die arbeitszeitrechtliche Problematik entschärft. Denn nach dem Arbeitszeitgesetz ist man bereits verpflichtet, entsprechende Überstunden und Mehrarbeit zu erfassen. Insofern ergibt sich aus der Pauschalregelung nur auf den ersten Blick eine Entschärfung des Problems.

Zudem muss man klar betonen, dass außertarifliche Vergütungen und insbesondere auch die pauschale Abgeltung von Überstunden, Mehrarbeit und Diensten natürlich auch dann möglich ist, wenn man überwiegend auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt. Denn die individuelle Bezugnahme auf einen Tarifvertrag verhindert es ja gerade nicht, dass man vereinzelt vom Tarifvertrag abweicht und eine eigenständige individuelle Regelung sucht und findet. Es ist also gerade im Hinblick darauf, dass man Vergütungsanreize setzen will, nicht notwendig, das Tarifgefüge zu verlassen.

Wichtiger Inhalt eines außertariflichen Vertrages

Da der Arbeitnehmer mit der Unterzeichnung eines außertariflichen Vertrages aus dem Tarifgefüge heraus fällt, muss er umso mehr darauf achten, dass zumindest die Essentialia Bestandteil des Vertrages sind. Hier zu nennen sind in erster Linie Regelungen des Urlaubes, der Entgeltfortzahlung und der Kündigungsfristen. Gerade im Zusammenhang mit den Kündigungsfristen gilt es auch zu beachten, dass die dann individuell vereinbarten Kündigungsfristen nicht kürzer sind, als der sich aufgrund der bisherigen Geltung eines Tarifvertrages erarbeitete Status Quo. Keinesfalls hinnehmbar aus Sicht des Arbeitnehmers ist es aber, wenn man beispielsweise keine explizite Regelung zu den Kündigungsfristen trifft, da dann immer die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten. Diese sind aber denkbar kurz und die nachteiligste Regelung, die man außertariflich vereinbaren könnte.

Im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung ist in Abhängigkeit vom Lebensalter des Mitarbeiters darauf zu achten, dass hier erworbene Rechte nicht verloren gehen. Denn gerade ältere Mitarbeiter haben oftmals einen längeren Entgeltfortzahlungszeitraum zu beanspruchen, als die gesetzlichen sechs Wochen.

Wenn nur ein außertarifliches Gehalt vereinbart wird, so fällt man ebenfalls aus dem Tarifgefüge heraus. Zukünftige Gehaltssteigerungen im Hinblick auf die Grundvergütung, aber auch im Hinblick auf die Dienstgelder und Überstundenvergütungen kommen dann dem aus dem Tarifgefüge herausfallenden Mitarbeiter nicht mehr zugute. Eine automatische Anpassung des Gehaltes oder Berücksichtigung neuer Tarifabschlüsse erfolgt dann ebenfalls nicht. Es ist daher dringend anzuraten, dass man sich zumindest im Hinblick auf die Dynamisierung an denjenigen Tarifvertrag anlehnt, der im Krankenhaus für die Ärzteschaft gilt. Denn sonst läuft man Gefahr, dass die finanzielle Attraktivität Jahr für Jahr schwindet.

Ein Hauptaugenmerk ist sicherlich auch darauf zu richten, dass die Haftpflichtversicherung geregelt ist bzw. klar aufgenommen wird, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von Haftungsansprüchen Dritter freistellt. Nach den Tarifverträgen verhält es sich zudem so, dass Ärzte regelmäßig nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit haften. Wenn man das Tarifgefüge verlässt, so haftet man dann wiederum nach allgemeinen arbeitsvertraglichen Grundsätzen, mithin auch für einfache Fahrlässigkeit, zumindest dann anteilig. Insofern muss man also auch darauf achten, dass nicht nur die Schadensersatzansprüche Dritter, sondern auch der Arbeitgeberregress mitversichert ist. Denn der Arbeitgeber hat im Falle der Haftung, die durch ein Verschulden des Arbeitnehmers eintritt, die Möglichkeit, beim Arbeitnehmer zu regressieren. Dies, wie bereits ausgeführt, bei außertariflichen Verträgen ohne entsprechende Regelung auch schon bei einfacher Fahrlässigkeit.

Die vorbenannten Essentialia gelten gleichbedeutend auch für Chefärzte, wenngleich hier eine ausschließliche Tarifbezugnahme eigentlich nicht möglich sein dürfte. Denn bei Chefärzten gibt es so viele Dinge zu regeln, die tarifvertraglich nicht vorgesehen sind, dass eine Bezugnahme in wesentlichen Teilen auf den Tarifvertrag eigentlich nicht sachdienlich ist. Chefärzte müssen entsprechende Personalkompetenzen haben, sie werden eine Budgetverantwortung erhalten, haben sehr viele organisatorische Verpflichtungen, die sich allesamt in den Tarifverträgen nicht wiederspiegeln. Insofern ist ein außertariflicher Vertrag für einen Chefarzt zwingend geboten.

Abschließende Betrachtung

Zusammenfassend kann man also festhalten, dass außertarifliche Verträge eigentlich nur bei Chefärzten ihre Daseinsberechtigung haben. Sofern leitende Oberärzte die eigenständige Leitung einer Sektion innerhalb einer Klinik innehalten, ist aus den vorgenannten Gründen unter Hinweis auf die Chefarztdienstverträge sicherlich auch hier Raum für außertarifliche Vertragsgestaltungen. Denn dann muss der individuelle Charakter der Tätigkeit berücksichtigt werden. Für eine Vielzahl von ärztlichen Mitarbeitern abgeschlossene Tarifverträge tragen dann dem individuellen Notwendigen keine Rechnung.

Für darüber hinaus gehende außertarifliche Vertragsgestaltungen ist eigentlich keine Notwendigkeit gegeben. Die zentralen Probleme lassen sich mit einem solchen außertariflichen Vertrag nicht umgehen. Sofern man sich für einen außertariflichen Vertrag entscheidet, müssen aber die vorbenannten Kriterien berücksichtigt werden. Insbesondere empfiehlt sich aber zusätzlich, den vorgelegten Vertrag auf seine möglicherweise beinhalteten juristischen Fallstricke zu überprüfen.