

# Der Chefarzt als leitender Angestellter

Bernhard Debong, Karlsruhe<sup>1</sup>

**Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über die Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Chefarzt als leitender Angestellter anzusehen ist. Dabei wird insbesondere aufgezeigt, wo der Begriff des leitenden Angestellten eine Rolle spielt und welche Kriterien für den Chefarzt als leitenden Angestellten im Rechtssinne entscheidend sind.**

## I. Der Begriff des leitenden Angestellten

Der Begriff des leitenden Angestellten ist ein schillernder Rechtsbegriff. Dies liegt daran, dass im Anwendungsbereich unterschiedlicher Gesetze jeweils andere Begriffsbestimmungen für den „leitenden Angestellten“ gelten. So ist beispielsweise der leitende Angestellte im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne nicht identisch mit dem leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes.

Ist ein Arbeitnehmer als leitender Angestellter im jeweils einschlägigen Rechtskreis zu qualifizieren, bedeutet dies in der Regel den Verlust von Arbeitnehmerschutz, der (nur) den nicht leitenden Angestellten zugute kommt. Dahinter steht die Überlegung, dass Angestellte mit entsprechenden Leitungsfunktionen der Unternehmensleitung und damit der Arbeitgeberseite so nahe stehen, dass sie den vollen Arbeitnehmerschutz nicht verdienen oder Interessensgegensätze bestünden, die eine Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Anwendungsbereich bestimmter Regelungen erfordern.

Ob ein Chefarzt leitender Angestellter im Sinne einer der in Be-

tracht kommenden Regelungen ist, lässt sich nicht generell mit ja oder nein beantworten. Dies gilt schon deswegen, weil es den Chefarzt aufgrund der individuellen Ausgestaltung der Chefarztverträge nicht gibt. Generelle Aussagen zu dieser Frage etwa des Inhalts, dass in Rechtsprechung und Literatur umstritten sei, ob Chefarzte leitende Angestellte seien<sup>2</sup>, sind daher schlichtweg verfehlt. Es ist hier jeweils eine Einzelfallprüfung erforderlich.<sup>3</sup> Allenfalls lässt sich sagen, dass bei üblicher Vertragsgestaltung Chefarzte in der Regel keine leitenden Angestellten sind.<sup>4</sup>

Hinzu kommt, dass gerade im Arbeitsrecht ungeachtet der Vertragsgestaltung für die Frage, ob ein Chefarzt als leitender Angestellter anzusehen ist, die tatsächliche Vertragshandhabung von entscheidender

Bedeutung ist. Insbesondere ist die bloße Bezeichnung des Chefarztes im Chefarztdienstvertrag als leitender Angestellter für sich genommen rechtlich unbeachtlich.

## II. Wo spielt der Begriff des leitenden Angestellten eine Rolle?

In erster Linie spielt der Begriff des leitenden Angestellten eine Rolle bei der Frage, ob der betroffene Arbeitnehmer (Chefarzt) aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen ist. Ein Chefarzt als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG hat weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht zum Betriebsrat. Für die Wirksamkeit der Kündigung eines solchen Chefarztes kommt es nicht auf die vorherige Anhörung des Be-

1 Rechtsanwalt Dr. Bernhard Debong, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Medizinrecht, Kanzlei für ArztRecht, Karlsruhe

2 so z.B. Wern in Weth/Thomae/Reichold, Arbeitsrecht im Krankenhaus, 2007, Teil 5 A Rz. 77

3 LAG Hamm, Beschluss vom 10.10.2008 - 10 TaBV 24/08 - ArztR 2008, 235 - nicht rechtskräftig

4 so zutreffend LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.2.1992 - 11 Sa 79/91 - ArztR 1993,

115; Weth in Weth/Thomae/Reichold, Arbeitsrecht im Krankenhaus, 2007, Teil 11 Rz. 86; Debong/Andreas, Der Chefarztdienstvertrag, ArztR 1998, 11; Rieger, Der Chefarzt als leitender Angestellter, DMW 2000, 988; Dahm/Lück, Der Chefarzt- „Leitender Angestellter“ im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG oder nur „leitender Abteilungsarzt“?, MedR 1992, 1 ff.; a.A. LAG Köln, Urteil vom 20.11.1990 - 9 Sa 452/90; Diringer, Der Chefarzt als leitender Angestellter, NZA 2003, 890

etriebsrats an. Vielmehr ist eine beabsichtigte Personalmaßnahme bei einem leitenden Angestellten dem Betriebsrat lediglich gemäß § 105 BetrVG rechtzeitig mitzuteilen.

Im Kündigungsschutzgesetz geht es primär um die Frage, ob der Arbeitgeber (Krankenhaussträger) beim Arbeitsgericht den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Begründung stellen kann. Darüber hinaus können die Anforderungen an die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung bei einem leitenden Angestellten wegen dessen erhöhter Treuepflicht weniger gewichtig sein als bei einem nicht leitenden Angestellten.<sup>5</sup>

Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht für leitende Angestellte und Chefarzte (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG).

Darüber hinaus spielt der Begriff des leitenden Angestellten eine Rolle u.a. in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder, den kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen, dem Sprecherausschussgesetz sowie im Arbeitsgerichtsgesetz bei der Besetzung der ehrenamtlichen Richter.

### III. Der Chefarzt als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG

Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz – mit Ausnahme einiger besonderer Bestimmungen – keine Anwendung auf leitende Angestellte.

§ 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG unterscheidet drei Fallgruppen von leitenden Angestellten:

- zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern Berechtigte (Nr. 1)
- Prokuristen und Arbeitnehmer mit Generalvollmacht (Nr. 2)
- Arbeitnehmer, die regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst (Nr. 3)

Selbstständige Personalbefugnisse im Sinne der Nr. 1 hat ein Chefarzt nur, wenn er diese Befugnis sowohl im Innenverhältnis zum Krankenhaussträger als auch im Außenverhältnis gegenüber den ihm unterstellten Arbeitnehmern hat. Hieran fehlt es, wenn er die vorherige Zustimmung der Krankenhausleitung einholen muss.<sup>6</sup>

Die Personalkompetenz darf aber nicht nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit für das Unternehmen sein. So lässt beispielsweise die Ausübung selbstständiger Personalbefugnisse gegenüber noch nicht einmal einem Prozent der Gesamtbelegschaft den

Chefarzt nicht als Repräsentanten des Krankenhaussträgers gegenüber dem Betriebsrat erscheinen.<sup>7</sup> Besteht die selbstständige Personalbefugnis nur für eine kleine Anzahl von Arbeitnehmern, kann von einer unternehmerischen Personalverantwortung nur die Rede sein, wenn die Personalbefugnisse gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht.<sup>8</sup> Dies ist für einen Chefarzt mit Personalbefugnissen im Hinblick auf die nachgeordneten Ärzte seiner Abteilung nicht der Fall.

Chefarzte gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Vollmachtinhaber nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG.

Problematisch ist im Einzelfall die Frage, ob ein Chefarzt leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist.<sup>9</sup> Dies bedarf einer sorgfältigen Prüfung im Einzelfall anhand der vom Chefarzt im Dienstvertrag übernommenen Aufgaben. Entscheidend ist dabei die Wahrnehmung typisch unternehmerischer Aufgaben, wobei grundsätzlich Tätigkeiten aus dem Bereich der wirtschaftlichen, technischen, kaufmännischen, organisatorischen, personellen und wirtschaftlichen Leitung des Unternehmens in Betracht kommen.<sup>10</sup> Um von einer unternehmerischen Aufgabe zu sprechen, muss dem Arbeitnehmer (Chefarzt) rechtlich und tatsächlich ein eigener, erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung stehen, d.h., er muss mit weitgehender Weisungsfreiheit oder Selbstbestimmung im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs versehen sein und kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben.<sup>11</sup>

Die ärztliche Fachkompetenz eines Chefarztes macht ihn nicht zum leitenden Angestellten. Die hierfür erforderliche „unternehmerische“ Funktion übt ein Chefarzt vielmehr nur dann aus, wenn ihm neben der rein ärztlich-medizinischen Leitung

5 vgl. dazu näher BAG, Urteil vom 26.11.1964, DB 1965, 519; Urteil vom 14.10.1970, DB 1971, 52; LAG Nürnberg, Urteil vom 5.9.1990, DB 1990, 2330

6 BAG, Urteil vom 18.11.1999 - 2 AZR 903/98 - ArztR 2000, 102

7 so BAG, Beschluss vom 10.10.2007 - 7 ABR 61/06 - ArztR 2008, 235; im Ergebnis ebenso LAG Hessen, Beschluss vom 31.7.2008 - 9 TaBV 267/07 - im Falle einer Chefarztin einer Klinik für Stimm- und Spracherkennung

8 so BAG a.a.O. Fn 5

9 Hierzu ist demnächst eine Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts in dem dort unter dem Aktenzeichen 7 ABR 97/08 in der Rechtsbeschwerde anhängigen Verfahren zu erwarten.

10 so BAG, Beschluss vom 29.1.1980 - 1 ABR 45/79 - NJW 1980, 2724

11 LAG Hamm, Beschluss vom 10.10.2008 - 10 TaBV 24/08- nicht rechtskräftig

seiner Abteilung weitere Befugnisse übertragen sind, etwa auf dem Gebiet der Wirtschaftsführung des Unternehmens, der Budgetverantwortung (im Sinne einer eigenverantwortlichen Festlegung des Budgets oder der budgetrelevanten Daten so, dass die Unternehmensleitung hieran nicht vorbeigehen kann), der Unternehmensorganisation oder aber im Bereich der Personalangelegenheiten.<sup>12</sup> Letztlich ist eine Würdigung der Gesamtumstände vorzunehmen.

Nur wenn nach der Würdigung der Gesamtumstände noch Zweifel am Auslegungsergebnis bleiben, ist ein Rückgriff auf die Auslegungsregeln des § 5 Abs. 4 BetrVG gerechtfertigt. Diese Bestimmung ist nämlich lediglich eine Orientierungshilfe in Grenzfällen.<sup>13</sup>

Während Chefärzte danach im Regelfall keine leitenden Angestellten sind, ist jedoch der an der Betriebsleitung beteiligte Ärztliche Direktor leitender Angestellter im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn, wenn er als Mitglied der Betriebsleitung maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung hat.<sup>14</sup>

#### IV. Der Chefarzt als leitender Angestellter im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG

Nach § 14 Abs. 2 KSchG bedarf der Antrag des Arbeitgebers gemäß § 9 KSchG, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, bei Geschäftsführern, Betriebsleitern und ähnlichen leitenden Angestellten, soweit diese zur selbstständigen Einstellung **oder** Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, keiner Begründung.

Dies bedeutet für Angestellte mit selbstständigen Personalbefugnissen im Ergebnis den Verlust effektiven Kündigungsschutzes.<sup>15</sup>

Bei einem leitenden Angestellten nach dem Kündigungsschutzgesetz

müssen drei Erfordernisse erfüllt sein<sup>16</sup>:

- Eigenschaft als leitender Angestellter
- Funktion als oder ähnlich wie ein Geschäftsführer oder Betriebsleiter
- Berechtigung zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern

Zur Beantwortung der Frage, ob ein Chefarzt die Eigenschaften eines leitenden Angestellten erfüllt, ist auf die unter III. dargestellten Grundsätze zurückzugreifen.

Selbst wenn ein Chefarzt als ärztlicher Leiter einer Klinik oder Abteilung im Einzelfall eine Funktion ähnlich wie ein Betriebsleiter ausüben sollte, fehlt es doch meist an den notwendigen selbstständigen Personalbefugnissen, die einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Chefarztes ausmachen müssen, um relevant im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG zu sein.<sup>17</sup>

#### V. Besonderheiten der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen

Kirchliche Einrichtungen und damit auch kirchliche Krankenhäuser sind gemäß § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. In Krankenhäusern in kirchlicher Trägerschaft werden daher keine Betriebsräte gewählt, sondern Mitarbeitervertretungen (MAV) nach der jeweils einschlägigen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Diese eröffnet den Dienstgebern regelmäßig die Befugnis, Chefärzte als sonstige Mitarbeiter in leitender Stellung aus dem Geltungsbereich der MAVO auszugrenzen (Exemtionsbefugnis). Für die ordnungsgemäß aus dem Geltungsbereich der MAVO ausgegrenzten Chefärzte gelten die Mitwirkungsrechte der MAV – etwa im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – nicht.<sup>18</sup>

#### VI. Personalvertretungsgesetze des öffentlichen Dienstes

Beschäftigte in den Einrichtungen/ Krankenhäusern des Bundes, der Länder und Kommunen sowie sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts unterliegen den jeweils einschlägigen Personalvertretungsgesetzen des Bundes bzw. der Länder. Danach sind Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind, für die Personalvertretung der Dienststelle nicht wählbar (z.B. § 14 Abs. 3 BPersVG und § 12 Abs. 3 PersVG Ba-Wü). Im Übrigen sind von den Mitbestimmungsrechten des Personalrats die Beschäftigten ab einer Vergütung der Besoldungsgruppe A 16 oder vergleichbar ausgenommen. Die Personalvertretungsgesetze knüpfen also im Gegensatz zum BetrVG nicht an den Begriff eines leitenden Angestellten, sondern an die Eingruppierung bzw. Planstelle an (vgl. z.B. § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG oder § 81 PersVG Ba-Wü).

12 so LAG Thüringen, Beschluss vom 6.7.2000 - 1 TaBV 16/99 - ArztR 2002, 101; LAG Hamm, Beschluss vom 10.10.2008 a.a.O.

13 BAG, Urteil vom 6.12.2001 - 2 AZR 733/00 - AP Nr. 3 zu § 263 ZPO

14 zum Ärztlichen Direktor vgl. Debong, Die Rechtsstellung des Ärztlichen Direktors heute und in Zukunft, ArztR 1993, 141ff

15 zum Kündigungsschutz des Chefarztes vgl. Debong, Der Kündigungsschutz des Chefarztes, ArztR 1987, 318 ff

16 vgl. Kiel in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2009, § 14 KSchG Rdnr. 9

17 vgl. dazu näher Kiel in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2009, § 14 KSchG Rdnr. 15

18 zur Exemtionsbefugnis und der Frage, inwieweit die interne Exemtionsentscheidung des Dienstgebers manifest geworden sein muss vgl. BAG, Urteil vom 26.7.1995 - 2 AZR 578/94 - ArztR 1996, 268