RECHT 01.12.2015

Befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung



Weiterbildungsplan Voraussetzung für wirksame Befristung?

Grundsätzliches

Die deutsche Rechtsordnung kennt mehrere Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis befristet zu begründen.

Zu nennen ist hier in erster Linie § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das grundsätzlich eine Befristung ohne Sachgrund für die Dauer von zwei Jahren zulässt, wobei hier innerhalb von zwei Jahren die dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig ist, sodass insgesamt vier Befristungsvereinbarungen innerhalb von zwei Jahren geschlossen werden können (vgl. hierzu Hüttl, Arbeitsrecht im Krankenhaus und Arztpraxis, Seite 67 ff.). Eine Sonderform der Befristung mit Sachgrund und die auch für Ärzte wohl praxisrelevantere Regelung finden sich im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG).

Es handelt sich hierbei um ein Spezialgesetz, das für Ärzte in der Weiterbildung größere Praxisrelevanz hat, wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz und wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das unter bestimmten Voraussetzungen an Hochschulen zur Anwendung kommt.

§ 1 I ÄArbVtrG sieht vor, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt dann sachlich gerechtfertigt ist, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient.

Dabei ist es anerkannt, dass die Befristungsdauer im Zusammenhang mit der Weiterbildung nicht kürzer sein darf als die Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes (vgl. § 1 III ÄArbVtrG).

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden Württemberg

Ein immer wieder aufkommender Streitpunkt ist allerdings die Frage, ob sich die Befristung automatisch verlängert, wenn das Weiterbildungsziel innerhalb der Befristungsdauer nicht erreicht werden kann.

Dabei muss man grundsätzlich feststellen, dass die Weiterbildung Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages ist. Mit der vertraglichen Vereinbarung diese Befristungsgrundes übernimmt aber der Arbeitgeber regelmäßig keine Garantie dafür, dass auch innerhalb der Befristungsdauer die Weiterbildung abgeschlossen werden kann. Denn es verhält sich so, dass der weiterbildende Arzt lediglich standesrechtlich verpflichtet ist, den weiterzubildenden Arzt ordnungsgemäß entsprechend der Weiterbildungsordnung weiterzubilden. Insofern führt auch regelmäßig, dies der bisherige Stand der Rechtsmeinung, die nicht erfolgreiche Weiterbildung nicht dazu, dass sich das Weiterbildungsverhältnis und damit einhergehend der Arbeitsvertrag verlängert. Es ist allerdings anerkannt, dass die Weiterbildung den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausmachen muss. Es genügt daher nicht, dass die Beschäftigung nur diesen Zweck fördert (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 10.10.2006, Az.: 12 Sa 806/06).

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat nunmehr mit Entscheidung vom 10.09.2015 unter dem Aktenzeichen 1 Sa 5/15 in einer noch nicht rechtskräftigen Entscheidung (Revision wurde ausdrücklich zum

Bundesarbeitsgericht zugelassen) entschieden, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages nach dem ÄArbVtrG nur dann zulässig ist, wenn ein *qualifizierter Weiterbildungsplan* vorhanden ist. Die Richter des Landesarbeitsgerichtes vertreten dabei die Auffassung, dass nach § 1 I ÄArbVtrG eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung geschuldet sei. Daraus leiten sie den Anspruch her, dass die Befristung nur dann zulässig ist, wenn eine Planung der Weiterbildung erfolgt. Diese Planung der Weiterbildung muss allerdings nicht notwendiger Bestandteil der Befristungsabrede sein. Wenn aber eine zeitlich und inhaltlich auf die konkrete Weiterbildung zugeschnittene Planung fehlt, so liegt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes keine wirksame Befristung vor. Dies würde bedeuten, dass dann ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen worden wäre.

Dies hat natürlich die negative Folge, dass kein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses eintritt, sondern gegebenenfalls nur dann gekündigt werden kann, wenn ein hinreichender Grund vorliegt. Die Tatsache, dass die Befristung unwirksam ist, wäre kein solcher Grund.

Den objektiven Nachweis für die ordnungsgemäße Weiterbildungsplanung hat der Arbeitgeber zu erbringen. Dabei betonen die Richter des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg allerdings, dass die Vorschrift des § 1 I ÄArbVtrG zwar nicht ausdrücklich von einer Planung der Weiterbildung spricht. Die Vorschrift verlangt aber nach Auffassung des LArbG Baden-Württemberg, das Vorliegen eines rechtfertigenden sachlichen Grundes für die befristete Beschäftigung eines Arztes. Dieser wird eben in der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung gesehen.

Konsequenz für die Praxis

Es empfiehlt sich daher, bis rechtssicher durch das Bundesarbeitsgericht in Erfurt geklärt ist, ob die Rechtsmeinung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg zutreffend ist, den befristeten Arbeitsverträgen eine entsprechende Weiterbildungsplanung beizulegen. Dabei ist derzeit noch unklar, ob die nach der Musterweiterbildungsordnung geschuldete Dokumentation der Weiterbildung ausreicht. Dies insbesondere dann, wenn bereits zu Beginn der Weiterbildung ein entsprechendes Logbuch, wie es auch die Ärztekammern als Muster vorhalten, vorliegt. In diesem Logbuch wird detailliert der jeweilige Weiterbildungsabschnitt beschrieben und es wird auch eine Ablaufskizze der gesamten Weiterbildung gezeichnet. Die Verfasser vertreten daher die Auffassung, dass es sich hierbei um eine der Anforderung an die Planung der Weiterbildung im Sinne der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg ausreichende Planung handeln müsste. Letzte Rechtssicherheit hierzu existiert derzeit aber noch nicht.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg wird sich auch die Kritik gefallen lassen müssen, dass die Weiterbildung als solches keine vertraglich geschuldete Pflicht des Arbeitgebers ist. Da dieser nicht weiterbildungsberechtigt ist, sondern in jedem Fall ein von ihm angestellter Arzt. Wenn die Weiterbildung als solches also keine vertragliche Pflicht ist, kann dies für die Planung nicht anders sein.

Es wird daher mit Spannung die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes in Erfurt zu erwarten sein. Da die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg vom 11.09.2015 datiert ist, ist nicht damit zu rechnen, dass hier alsbald eine entsprechende Entscheidung ergeht. Sobald diese aber vorliegt, wird sie selbstverständlich von den Verfassern besprochen und auch publiziert werden.

Heberer J. / Hüttl P. Befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung. Passion Chirurgie. 2015 Dezember, 5(12): Artikel 05_02.