

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Weiterbildungsassistenten

Zeitbefristung zulässig, Zweckbefristung unzulässig

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 14. August 2002 – Az.: 7 AZR 266/01



Rechtsanwalt
Dr. Herbert Schiller

Weiterbildung als sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge dürfen bekanntlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) grundsätzlich nur befristet werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt.

Nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG oder kurz auch als – Weiterbildungsbefristungsgesetz – bezeichnet) ist die ärztliche Weiterbildung ein sachlich rechtfertigender Befristungsgrund. Über die Probleme im Zusammenhang mit der Befristung von Verträgen mit Weiterbildungsassistenten hatten wir im Februar-Heft 1996 des *Bayerischen Ärzteblattes* unter der Überschrift „Befristete Verträge mit Assistenzärzten: wann zulässig?“ berichtet¹.

Seither wurde das Weiterbildungsbefristungsgesetz geändert und es wurden – als Konsequenz aus den gemachten Erfahrungen – strengere Anforderungen an die Befristung festgelegt.

Nach der am 20. Dezember 1997 in Kraft getretenen Neuregelung darf die Befristung den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der

weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbezugnis besitzt. Beendet der weiterzubildende Arzt bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt, Bereich sowie für den Erwerb eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung vor, darf auf diesen Zeitpunkt befristet werden.

In der Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung heißt es hierzu wörtlich:

„Die Befristungsmöglichkeit ist daher daran gebunden, dass es sich bei den befristeten Arbeitsverhältnissen immer konkret um Weiterbildung handelt. Tätigkeiten, die nicht der Weiterbildung dienen, können nicht für eine Befristung herangezogen werden. Nur auf diese Weise kann Missbrauch ausgeschlossen werden. Durch die Bindung der Befristung an die Erfordernisse einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung wird sichergestellt, dass die ärztliche Tätigkeit tatsächlich der Weiterbildung dient und dem Arzt die für seine Weiterbildung erforderliche Ableistung der Weiterbildungsabschnitte ermöglicht wird.“

Zeitliche und inhaltliche Strukturierung der Weiterbildung

Im Anschluss an die Gesetzesänderung wurde die Frage diskutiert, ob sich durch das Erfordernis der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung erhöhte Anforderungen für eine rechtsichere Befristung derartiger Arbeitsverträge ergeben. Hierzu ist festzustellen, dass Maßstab für die inhaltliche und zum Teil auch für die zeitliche Strukturierung der Weiterbildung zunächst die von der Landesärztekammer verabschiedete Weiterbildungsordnung ist. Konkret organisiert wird dann die Weiterbildung von dem zur Weiterbildung befugten Arzt im Rahmen der in der Weiterbildungsstätte zur Verfügung stehenden sachlich/personellen Infrastruktur unter Beachtung der Kenntnisse und Fertigkeiten des weiterzubildenden Arztes.

Der weitergehenden Forderung beispielsweise der Bundesärztekammer, dass die Weiterbildungsverpflichtungen des Klinikarbeitgebers

als Bringschuld qua Gesetz festgeschrieben werden sollen, ist der Gesetzgeber bei der Änderung des Weiterbildungsbefristungsgesetzes nicht nachgekommen.

Zweckbefristung unzulässig – Zeitbefristung zulässig

In einer im Herbst letzten Jahres getroffenen Entscheidung hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage befasst, wie konkret die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Weiterbildungsassistentin zu fassen ist, das heißt, ob es ausreicht, wenn der Arbeitsvertrag geschlossen wird „für die Zeit vom ... für die Dauer der Weiterbildung bis zur Facharztanerkennung“.

Das BAG hat eine solche **Zweckbefristung** als unzulässig angesehen und darauf hingewiesen, dass nach dem Weiterbildungsbefristungsgesetz die Dauer einer aufgrund dieses Gesetzes vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein muss (§ 1 Absatz 2 Halbsatz 2 ÄArbVtrG).

Dies setzt voraus, dass das Beendigungsdatum im Arbeitsvertrag ausdrücklich bezeichnet werde oder sich aufgrund der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vorliegenden Angaben anhand eines Kalenders zweifelsfrei feststellen lasse. Bei einer Zweckbefristung – wie sie oben formuliert wurde – sei dies nicht der Fall. Das Beendigungsdatum lasse sich zum maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht anhand eines Kalenders bestimmen, es war nach der getroffenen Vereinbarung vielmehr abhängig von noch ungewissen künftigen Ereignissen, insbesondere von der Anmeldung der Klägerin zur Facharztprüfung sowie von deren erfolgreicher Absolvierung.

Das BAG führt weiter aus, dass sich die Unzulässigkeit solcher Zweckbefristungen aus dem unmissverständlichen Wortlaut des Gesetzes ergebe und auch seinem Sinn und Zweck entspreche. Durch das Erfordernis einer kalendermäßig bestimmten oder zumindest bestimmbar Befristung werde nicht nur gewährleistet, dass sich die Patienten bereits bei Vertragsabschluss über den genauen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen; es werde vor allem

¹ Zur Möglichkeit der Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz – in der vom 1. Mai 1985 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung – und seitdem nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und insbesondere zum Verhältnis der beiden Befristungsmöglichkeiten zueinander darf auf den Aufsatz von Kubla und Schleusener in der Zeitschrift „MedRecht“ 1999, Seite 24 ff. verwiesen werden. Dieser Aufsatz hat den Titel „Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Assistenzärzten – Eine Untersuchung zum Verhältnis von ÄArbVtrG und BeschFG“ und fasst die kontroverse Diskussion wie folgt zusammen: Das BeschFG und das ÄArbVtrG sind grundsätzlich nebeneinander anwendbar, das heißt der Krankenhaussträger kann grundsätzlich zwischen beiden Befristungsmöglichkeiten wählen. Wenn allerdings der Krankenhaussträger die Befristungsmöglichkeit nach dem ÄArbVtrG wählt, muss er auch die dort statuierten Anforderungen einhalten. Insbesondere hat er zu beachten, dass die Befristung im Grundsatz nicht kürzer sein darf als die Weiterbildungsbezugnis des weiterzubildenden Arztes. Die kumulative oder alternative Anwendung beider Gesetze findet weiterhin dort ihre Grenzen, wo die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes allein einer Umgehung des ÄArbVtrG dient.

auch verhindert, dass die zeitlichen Höchstgrenzen des § 1 Absatz 3 ÄArbVtrG überschritten werden.

Nach dieser differenzierten Bestimmung kann ein befristeter Arbeitsvertrag für die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung höchstens bis zur Dauer von acht Jahren abgeschlossen werden. Zum Zweck des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung, kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für den Zeitraum, der für den Erwerb vorgeschrieben ist, vereinbart werden. Wird die Weiterbildung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung abgeleistet und verlängert sich der Weiterbildungszeitraum hierdurch über die zeitlichen Grenzen der Sätze 1 und 2 hinaus, so können diese um die Zeit dieser Verlängerung überschritten werden. Erfolgt die Weiterbildung nach Absatz 1 im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, so dürfen sie insgesamt die zeitlichen Grenzen nach den Sätzen 1, 2 und 3 der hier wiedergegebenen Regelung nicht überschreiten.

Bei einer **Zeitbefristung** lässt sich – wie das BAG herausstellt – die Einhaltung der gesetzlich bestimmten Höchstgrenzen bereits bei Vertragsabschluss feststellen. Bei einer **Zweckbefristung** sei dies nicht der Fall. Viel-

mehr bestehe die Gefahr, dass die zeitlichen Höchstgrenzen dadurch überschritten werden, dass der Zweck nicht rechtzeitig erreicht wird.

Rechtsfolge der unzulässigen Zweckbefristung ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Was ist nun aber die Rechtsfolge, wenn – wie im geschilderten Fall – statt der zulässigen Zeitbefristung eine unzulässige Zweckbefristung vereinbart wurde? An die Stelle des unwirksam befristeten Arbeitsverhältnisses tritt nach dem Urteil des BAG im Regelfall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die unzulässige Vereinbarung einer Zweckbefristung führe auch nicht zu einer Auslauffrist, sondern zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dies entspreche den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle.

Fazit: Auch wenn es nicht immer einfach sein wird, die Weiterbildungszeit in dem Arbeitsvertrag zeitlich exakt zu fixieren, ist doch im Hinblick auf diese höchstrichterliche Entscheidung dringend eine datumsmäßige Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Weiterbildungsassistenten zu empfehlen.

Das vollständige Urteil des BAG ist im Internet unter www.bundesarbeitsgericht.de (Entscheidungen) nachzulesen.

Dr. Herbert Schiller, Justiziar
(KVB und BLÄK)



Zeichnung: Dr. Markus Oberbauer, St. Gallen

Nicht zufällig heißt es Sprechstunde

Deutsche und Spanier, wir haben anscheinend mehr Gemeinsamkeiten als so manch einer denken mag! Trotz der vielen Unterschiede. Trotz Monarchie-Klatsch, Stierkampf und der Urlaubsinsel Mallorca, was wir ja alles so missen. Nein, nein. Wir sind beide so genannte „Kurzsprecher-Nationen“! Jawohl!

Mein Hausarzt hat Zeit für mich. Für die Mehrheit der Patientinnen und Patienten ist dieser Satz wohl eine absolute (Wunsch-) Vorstellung. Ergebnisse der eben ausgewerteten europäischen Vergleichsstudie EUROCOM zur Hausarzt-Patient-Kommunikation belegen deutliche länder- und system-spezifische Unterschiede. Demnach hätten in Deutschland, Belgien und der Schweiz die Patientinnen und Patienten eine deutlich höhere Erwartung an ihre Hausarzt-Kommunikation als in Ländern, die eine primär-ärztliche Versorgung aufweisen, wie die Niederlande, England oder Spanien.

Dominieren bei den einen häufige und kurze Gespräche, so gibt es in anderen Ländern eher seltener, längere, problembeladene Konsultationen. Weiterhin zeigt die Studie auch Zusammenhänge mit sozialen Parametern wie Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Bildungsgrad sowie zum Gesundheitszustand auf. Auch die Hausarztliche spielt eine wichtige Rolle.

Wir Deutsche leben laut EUROCOM in einem „Kurzsprecherland“ und das ist unsere Gemeinsamkeit mit den Spaniern. Auch Spanier zählen in Sachen Sprechstunde zur Spezies der „Kurzsprecher“. Acht Minuten dauert es im Schnitt bei uns beim Doktor bis es heißt: Der nächste bitte. 25 Minuten Arzt-Patienten-Gespräch gilt hierzulande schon als „epische Länge“. „Ausquatschen“ kann man sich anscheinend in Belgien und in der Schweiz ganz gut, wo die Arztkonsultation mit 15 bzw. 16 Minuten durchschnittlich doppelt so lange dauert. Es ist dort genau umgekehrt: Die 25 Prozent kürzesten Gespräche entsprechen den „Normalgesprächen“ (neun bis zehn Minuten) etwa in den Niederlanden und in England.

Na denn, fassen Sie sich europakonform bitte durchschnittlich in zehn Minuten

meint Ihr

MediKuss