

Befristung des Arbeitsverhältnisses eines in Weiterbildung beschäftigten Arztes

von Christoph von Drachenfels

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung Grundsätze zur Befristung von Arbeitsverträgen im Bereich der Weiterbildung aufgestellt (Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 597/15).

Leitsätze

1. Die Befristung des Arbeitsvertrags eines Arztes zum Zwecke der Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) setzt voraus, dass die Beschäftigung durch eine inhaltlich und zeitlich strukturierte Weiterbildung geprägt ist. Das erfordert, dass der Arbeitgeber dem weiterzubildenden Arzt die Ableistung erforderlicher Weiterbildungsabschnitte auf der Grundlage einer strukturierten Planung nach dem konkreten Weiterbildungsbedarf ermöglicht. Ein im Detail ausgearbeiteter schriftlicher Weiterbildungsplan ist dazu ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in den Arbeitsvertrag.

2. Eine im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG vereinbarte Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gestützt werden, wenn in dem Arbeitsvertrag vereinbart ist, dass die Beschäftigung des Arztes der Weiterbildung zu einem der in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG genannten Weiterbildungsziele dienen soll.

Sachverhalt

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin hatte bei der Beklagten in der Zeit von 2001 bis 2006 auf der Grundlage der Weiterbil-

dungsordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg vom 17. März 1995 (WBO 1995) ihre Weiterbildung zur „Fachärztin für Innere Medizin“ absolviert. Im April 2007 erwarb sie die Berechtigung zur Führung dieser Facharztbezeichnung. Im Anschluss an die Weiterbildung war sie dann bei anderen Arbeitgebern beschäftigt.

Nach Inkrafttreten einer neuen Weiterbildungsordnung bewarb die Klägerin sich Ende des Jahres 2011 bei der Beklagten zum Zwecke der Fortsetzung ihrer Weiterbildung im Schwerpunkt Gastroenterologie für eine Tätigkeit als Assistenzärztin in der Inneren Abteilung. Die Parteien schlossen einen befristeten Arbeitsvertrag nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG). Darin ist unter § 1 „Befristung/Probezeit“ durch Anbringen eines entsprechenden Kreuzes angegeben, dass die Befristung „zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung“ erfolgt. Welche Absprachen die Klägerin und der weiterbildende Arzt Dr. B. zu Beginn des Arbeitsverhältnisses über den Inhalt der Weiterbildung getroffen haben, ist streitig. Im Rahmen einer sogenannten Befristungskontrollklage hat die Ärztin die Unwirksamkeit der Befris-



Christoph
von Drachenfels
Justiziar des BVA
bva@augeninfo.de

tung geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt, weil ihrer Beschäftigung keine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung zur Erlangung der Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ zugrunde gelegen habe. Es habe keine strukturierte Weiterbildungsplanung unter Berücksichtigung der notwendigen Weiterbildungszeiten und -inhalte vorgelegen. Das BAG hat ihr Recht gegeben.

Entscheidungsgründe

Das BAG hat zunächst festgestellt, dass eine wirksame Befristung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG nicht vorliegt. Nach dieser Bestimmung liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund vor, 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. Diese Voraussetzungen sah das BAG hier nicht als erfüllt an.

Das Tatbestandsmerkmal der „zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung“ erfordere, dass die Beschäftigung erfolgt, um eines der in der Vorschrift genannten Weiterbildungsziele erreichen

zu können und dass der Arzt während des Arbeitsverhältnisses für das jeweilige Weiterbildungsziel erforderliche Weiterbildungsabschnitte absolvieren kann. Eine bloße Förderung der Weiterbildung im Rahmen der befristeten Beschäftigung genüge nicht. Die beabsichtigte Weiterbildung müsse daher der im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgeübten Beschäftigung des Arztes das Gepräge geben. Die Übernahme anderer Aufgaben sei zwar nicht ausgeschlossen, doch dürfen diese nach zeitlichem Umfang und Intensität das Arbeitsverhältnis nicht insgesamt prägen.

Bei der Beurteilung, ob die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient, sei nicht auf die tatsächlich erfolgte Beschäftigung während der Vertragslaufzeit abzustellen, sondern auf die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags insoweit bestehenden Planungen und Prognosen. Dies beruhe darauf, dass für die Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend sind. Dazu hat der Arbeitgeber konkrete Tatsachen darzulegen. Dies konnte die Beklagte im hiesigen Fall nicht tun.

Darüber hinaus hat das BAG festgestellt, dass eine Befristung auch nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestellt werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG befristet wurde. § 1 ÄArbVtrG ent-

halte Sonderregelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen zur Weiterbildung von Ärzten, die die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausschließen. Lediglich außerhalb der Weiterbildung können angestellte Ärzte nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristet beschäftigt werden.

Daraus folgt: Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG sind nur erfüllt, wenn die beabsichtigte Weiterbildung die Beschäftigung des Arztes prägt. Für die Beantwortung dieser Frage ist auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Planungen und Prognosen des Arbeitgebers abzustellen. Dieser muss dafür konkrete Tatsachen darlegen. Die Vorlage eines detaillierten schriftlichen Weiterbildungsplanes ist zwar nicht notwendig; der Arbeitgeber sollte aber zumindest grob umrissen darstellen können, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten.

Die Entscheidung erschwert es also Arbeitgebern, unter dem Aushängeschild der Weiterbildung befristete Arbeitsverträge zu schließen; es stärkt den Arbeitnehmer, der im Wege einer Befristungskontrollklage erreichen kann, dass das befristete Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortzuführen und nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes nur erschwert kündbar ist. ◀