

Marburger Bund erkämpft Erfolg für Ärzte in der Weiterbildung

Die Weiterbildung zum Facharzt muss zeitlich und inhaltlich so strukturiert sein, dass sie das Beschäftigungsverhältnis des Arztes „prägt“ - sonst ist die Befristung des Arbeitsvertrages angreifbar. Dies hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einer wegweisenden Entscheidung jetzt klargestellt und damit ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11.09.2015 bestätigt (7 AZR 597/15).

Mit rechtlicher Unterstützung durch den Landesverband Baden-Württemberg des Marburger Bundes hatte eine Fachärztin für Innere Medizin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages zum Erwerb der Anerkennung für den Schwerpunkt „Gastroenterologie“ geklagt. Der Erfolg der Klage könnte Tausenden von Ärztinnen und Ärzten die Perspektive eröffnen, ihre Befristung überprüfen zu lassen und gleichzeitig eine strukturierte Weiterbildung zum Facharzt einzufordern.

Ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund liegt nur dann vor, wenn Arbeitgeber und Arzt beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses festgelegt haben, welches Weiterbildungsziel angestrebt und welcher Weiterbildungsbedarf durch die Vorgaben der Weiterbildungsordnung entstehen wird. In groben Umrissen muss auch erkennbar sein, welche Weiterbildungsinhalte in einem spezifischen zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollen. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, kann – wie im vorliegenden Fall – eine Befristung nachträglich für unwirksam erklärt werden. Bisher gingen viele Arbeitsrechtler davon aus, dass die Vorgabe des Ärztevertragsgesetzes – das Beschäftigungsverhältnis muss der Weiterbildung „dienen“ – bereits dann erfüllt ist, wenn im Grunde nur eine „Förderung“ der Weiterbildung vorliegt.

Zwar erklärte das Gericht, dass ein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan ebenso wenig erforderlich sei wie die Aufnahme eines solchen Plans in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Ohne einen solchen Weiterbildungsplan geht der Arbeitgeber aber das aus seiner Sicht unkalkulierbare Risiko ein, dass die Befristung im Klagefall keinen Bestand hat. Mit anderen Worten: Fehlt es an einer belegbaren Weiterbildungsplanung, ist eine wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses nach dem Ärztevertragsgesetz zukünftig kaum mehr möglich.

Da die schriftliche Urteilsbegründung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vorliegt, bleibt abzuwarten, ob das BAG auch eine Rechtsfortbildung zur Frage des Verhältnisses von Teilzeit- und Befristungsgesetz zum Ärztevertragsgesetz vorgenommen hat.