Befristeter Arbeitsvertrag

Um nicht in juristische Fallen zu stolpern, sollten Ärzte auch Musterverträgen keinesfalls blind vertrauen.

© Pixelot/Fotolia.com

Bei Zeitverträgen lauern Fallen

Drum prüfe, wer sich befristet bindet

Mit Weiterbildungsassistenten werden in der ambulanten und stationären Versorgung regelmäßig befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Die Vertragsgestaltung erscheint einfach, im Internet finden sich zahlreiche Muster für solche Verträge. Aber dennoch gibt es einige Fallen, die jeder weiterbildungsbefugte Arzt kennen sollte.

Rechtliche Grundlage für die Befristung ist das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung, das bundesweit gilt und nur drei Paragraphen umfasst. Voraussetzung für eine Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt in Weiterbildung ist nach § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes, dass die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient.

Diese Zweckbestimmung erfordert es, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Weiterbildungsplanung erstellen muss, die zeitlich und inhaltlich auf die konkrete Weiterbildung zugeschnitten ist. Diese Planung muss nicht Vertragsbestandteil sein, sie muss nicht einmal schriftlich erfolgen. Der weiterbildungsbefugte Arzt muss eine solche, auf den jeweiligen Assistenten zugeschnittene Planung jedoch bei Vertragsschluss erstellen und dies im Streitfall darlegen und beweisen.

Man kann sich bei der Planung an den Inhalten und Richtlinien der jeweiligen Weiterbildungsordnung orientieren, sollte aber die innerhalb der befristeten Weiterbildungsdauer zu vermittelnden Inhalte – und eben nicht den gesamten Inhalt der Weiterbildung – im individuellen Weiterbildungsplan festhalten.

Das zweite Problem kann sich aus der gesetzlichen Regelung ergeben, wonach die Befristung den Zeitraum nicht unterschreiten darf, für den der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. Wer also etwa für 36 Monate zur Weiterbildung befugt ist, dürfte nach dieser Grundregel keine kürzere Befristung im Arbeitsvertrag vereinbaren. Nach der Gesetzesbegründung dient diese Vorschrift dem Schutz der Weiterbildungsassistenten vor „Kettenbefristungen“.

Kürzere Befristungen sind in Ausnahmefällen möglich

Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Das Gesetz erlaubt eine kürzere Befristung als für die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des ausbildenden Arztes in zwei Fällen. Die kürzere Befristung ist zulässig, wenn prognostisch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt oder Bereich oder für den Erwerb eines Fachkundenachweises vorliegen.

Wenn dem Assistenten also zum Beispiel nur noch 18 Monate im Rahmen der Weiterbildung fehlen und er dann die Facharztprüfung absolvieren kann, so kann dieser letzte Abschnitt der Wei-

terbildung auch auf 18 Monate befristet werden.

Darüber hinaus ist eine kürzere Befristung zulässig, wenn der weiterzubildende Arzt in kürzerer Zeit den von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt beendet. Damit nimmt das Gesetz auf die Weiterbildungsordnungen Bezug. Diese gliedern die Weiterbildung in verschiedene Abschnitte. So kann etwa in der Basisweiterbildung zum Allgemeinchirurgen ein Abschnitt von zwölf Monaten im ambulanten Bereich abgeleistet werden. In der Basisweiterbildung Allgemeinmedizin existieren nach der Musterweiterbildungsordnung sogar Drei-Monats-Abschnitte. Beim Abschluss eines so kurz befristeten Arbeitsvertrages muss man jedoch darauf achten, dass der Weiterbildungsassistent zum einen ausdrücklich und belegbar einen solchen kürzeren Weiterbildungsabschnitt nachfragt. Zum anderen muss der Zeitraum der Befristung mit dem in der Weiterbildungsordnung für diesen Abschnitt angegebenen Zeitraum übereinstimmen. In jedem Fall muss das Beendigungsdatum kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Der Arbeitgeber muss also einen konkreten Tag der Beendigung einsetzen oder ein Ende 18 Monate nach Beginn vertraglich vereinbaren und das Datum des Vertragsbeginns aufführen.

Die wirksame Befristung ist kein Buch mit sieben Siegeln. Sie ist jedoch etwas anspruchsvoller, als es manche Vertragsmuster suggerieren.

Dr. Ingo Pflugmacher
Fachanwalt für Medizinrecht
und Verwaltungsrecht,
Partner der Kanzlei Busse & Miessen, Bonn