

## **Befristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in Weiterbildung**

Datum: 11.09.2015

Die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt in Weiterbildung ist nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung nur dann zulässig, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient.

Die Klägerin ist approbierte Ärztin. Im April 2007 erwarb sie die Gebietsbezeichnung „Fachärztin für innere Medizin“. Im weiteren Verlauf setzte sie ihre Weiterbildung fort, um die Anerkennung für die Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ zu erwerben.

Zu diesem Zweck schloss sie mit dem beklagten Krankenhausträger einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.07.2012 bis 30.06.2014. Welche Abreden die Klägerin mit dem verantwortlichen Chefarzt über die Durchführung der Weiterbildung getroffen hat, ist zwischen den Parteien streitig geblieben. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kam es zwischen der Klägerin und dem Chefarzt zu Unstimmigkeiten. Die Klägerin hielt dem Chefarzt vor, er mache es ihr durch die Dienstplangestaltung unmöglich, die erforderlichen Weiterbildungsinhalte zu erwerben. Der Chefarzt hielt der Klägerin vor, sie setze die falschen Schwerpunkte und kümmere sich nicht selbst um ihre Weiterbildung.

Die Beklagte entsprach dem Wunsch der Klägerin, das Arbeitsverhältnis zur Beendigung der Weiterbildung über den 30.06.2014 hinaus zu verlängern, nicht. Mit ihrer Klage beehrte die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht geendet hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber müsse bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem Arzt in Weiterbildung eine Weiterbildungsplanung erstellen, die zeitlich und inhaltlich auf die konkrete Weiterbildung zugeschnitten sei. Nur unter dieser Voraussetzung diene die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung. Die Weiterbildungsplanung müsse zwar nicht Inhalt der (schriftlichen) Befristungsabrede sein; sie müsse aber objektiv vorliegen und im Prozess dargelegt werden.

Da die Beklagte im Prozess keine derartige Weiterbildungsplanung darlegen konnte, war die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, weil die entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat.

*Quelle: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.09.2015 - 1 Sa 5/15*