

Befristung von Arbeitsverträgen

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bei Ärzten in der Weiterbildung ist nur bei Vorliegen eines „sachlichen gerechtfertigten Grundes“ zulässig.

von Dirk Schulenburg*

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung richtet sich nach dem „Gesetz über die befristeten Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)“ vom 15. Mai 1986 (BGB I. I S.742), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 1997 (BGB I. I S.2994).

Nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Assistenzarzt 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.

Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen

Nach § 620 Abs. 1 BGB endet ein Dienstverhältnis grundsätzlich mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist. Der gesetzliche Regelfall ist demnach das befristete Arbeitsverhältnis.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat demgegenüber wegen der mit der Befristung verbundenen Gefahr einer Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und anderer zwingender Kündigungsschutzvorschriften festgestellt, daß für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ein „sachlich gerechtfertigter Grund“ vorliegen muß.

Das ÄArbVtrG sieht als sachlichen Grund die Weiterbildung des Arztes an. Die Befristung nach dem ÄArbVtrG ist nur mit dem Zweck der Weiterbildung eines Arztes möglich. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nach dem ÄArbVtrG auf die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder einer Zusatzbezeichnung, höchstens bis zu acht Jahren, abgeschlossen werden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 ÄArbVtrG). Für den Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder für den Erwerb 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 (§ 1 Abs. 3 Satz 2 ÄArbVtrG).

Wird die Weiterbildung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung abgeleistet und verlängert sich der Weiterbildungszeitraum hierdurch über die zeitlichen Grenzen des § 1 Abs. 3 Satz 1 und 2 ÄArbVtrG hinaus, so können diese um die Zeit dieser Verlängerung überschritten werden (§ 1 Abs. 3 Satz 3 ÄArbVtrG). Erfolgt eine Weiterbildung eines Arztes im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, so dürfen sie insgesamt die zeitlichen Grenzen nach § 1 Abs. 3 Satz 1 – 3 ÄArbVtrG nicht überschreiten (§ 1 Abs. 3 Satz 4 ÄArbVtrG).

Dauer der Befristung

Die Befristung darf den Zeitraum nicht unterschreiten, für den

der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt (§ 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG). Diese durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ vom 16. Dezember 1997 eingefügte Bestimmung ist für die Praxis besonders wichtig: Bisher war es üblich, mit Ärzten nicht gleich einen Arbeitsvertrag über den gesamten Zeitraum der Weiterbildungsbefugnis zu schließen, um die Eignung des Arztes zu prüfen. Derartige Befristungen sind nach der Gesetzesänderung nicht mehr zulässig.

Beendet der weiterzubildende Arzt bereits zu einem früheren Zeitpunkt den 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 (§ 1 Abs. 3 Satz 6 ÄArbVtrG).

Nicht anrechenbare Zeiten

Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages sind im Einvernehmen mit dem zur Weiterbildung beschäftigten Arzt nicht anzurechnen zum Beispiel Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen gewährt worden sind, soweit die Beurlaubung oder die Ermäßigung der Arbeitszeit die

*Dr. iur. Dirk Schulenburg ist Justitiar der Ärztekammer Nordrhein

Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet. Auch sind Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Ausland nicht anzurechnen, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet, sowie Zeiten einer Beurlaubung nach § 8a MuSchG oder § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG).

Ist das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen, so endet

es nach Ablauf der Zeit automatisch ohne Rücksicht auf etwaige Kündigungsbeschränkungen.

Im Arbeitsrecht besteht eine Auslegungsregel, daß während des Laufes der Befristung nach dem Willen der Parteien das Recht zur ordentlichen Kündigung im Zweifel ausgeschlossen sein soll. Diese Auslegungsregel kann aber durch die Umstände widerlegt werden, insbesondere durch ein vertraglich vorbehaltenes Kündigungsrecht.

daß Streß unter den Mitarbeitern ein wichtiger krankmachender Faktor war. Vielen Führungskräften in den Betrieben war nicht bewußt, daß sich zum Beispiel Termindruck auch auf die Mitarbeiter übertrage, sagte Heinz Kowalski, Direktor des BGF, das früher der AOK Rheinland angegliedert war. Der psychische Druck lasse den Adrenalin Spiegel im Blut ansteigen. Dadurch würden Streßbeschwerden entstehen, die zu Herz-Kreislauf-, Magen-Darm-, Atemwegs- und Hauterkrankungen führen können.

Drucker und Buchbinder macht Streß krank

Prävention am Arbeitsplatz ist mehr als der ergonomisch geformte Schraubenzieher.

von Jürgen Brenn

Die Gesundheit der Mitarbeiter von Buchbindereien wird durch Lärm und Streß an ihrem Arbeitsplatz belastet. Auch leiden Buchbinder und Drucker häufig unter Muskel- und Skeletterkrankungen, deren Ursachen im langen Stehen sowie Tragen und Anheben von Lasten zu finden sind. Dies hat eine Untersuchung der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung (BG) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH (BGF) ergeben, deren Ergebnisse kürzlich in Köln vorgestellt wurden.

Betriebsbesichtigung und Umfrage

Im Rahmen des Pilotprojekts „Binde Deine Gesundheit ein!“ nahmen sechs Mitarbeiter von BG und BGF zwölf Buchbindereien im Rheinland unter die Lupe. Sie besichtigten die Betriebe, werteten die Arbeitsunfähigkeitsdaten aus und fragten die rund 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels eines

anonymisierten Fragebogens, was aus ihrer Sicht in bezug auf Gesundheitsförderung im Betrieb verbessert werden könne.

Das 90.000 Mark teure Kooperationsvorhaben verfolgte mehrere Ziele, erklärte Albrecht H. Glöckle, Leiter des Technischen Aufsichtsdienstes der BG Druck und Papierverarbeitung. Zum ersten Mal seien Klein- und Mittelbetriebe einer ganzen Branche untersucht worden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz seien in Firmen mit einer kleinen Belegschaft ohne Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte sehr viel schwieriger umzusetzen als in Großbetrieben. Auch war fraglich, ob sich mit der Untersuchung vergleichbare Daten erheben ließen und ob die Betriebe für Präventionsmaßnahmen zu gewinnen seien.

Neben der Ergonomie am Arbeitsplatz waren auch Fragen des Führungsstils, Mobbing und psychische Faktoren Themen der Fragebogenaktion. Die Befragung ergab,

20 Milliarden Mark Einsparpotential

Der Direktor des BGF schätzt, daß sich durch Prävention am Arbeitsplatz die Kosten für Fehltage um ein Drittel senken ließen. Kowalski rechnete vor, daß sich in der Bundesrepublik Deutschland jährlich rund 20 Milliarden Mark für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf diese Weise einsparen ließen. „Das Einsparpotential ist auch in Kleinbetrieben enorm“, sagte Kowalski. Allein in den untersuchten Betrieben fielen 1997 fast 3.500 Fehltage an, die rund 1,4 Millionen Mark kosteten.

Die mit der Untersuchung gewonnenen Daten werden weiter ausgewertet. Daraus wollen die BG und das BGF Vorschläge erarbeiten, mit denen die Betriebe gegen die Mißstände effektiv angehen können.

Zu den Vorschlägen gehöre zum Beispiel eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, sagte Kowalski. Als Zukunftsprojekt nannte er, in den Betrieben das Bewußtsein für krankmachende Faktoren zu schärfen, so daß sie aus eigenem Antrieb auf Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter achten.

Auch müsse sich die Erkenntnis durchsetzen, daß Investitionen in die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz keine „Unkosten“ sind, sondern sich durch niedrigeren Krankenstand und höhere Produktivität der Mitarbeiter positiv auf die Bilanz auswirke.