

## JUS-Letter

### Juni 2018 | Jahrgang 18 | Ausgabe 2

# BDAktuell

#### In dieser Ausgabe:

Arbeitsvertrag zum Zwecke der Weiterbildung: Befristung wirksam? 351

Übertragung von Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz – Zusatzaufgabe für den Chefarzt rechtens? 353



**Berufsverband  
Deutscher Anästhesisten**

- Justitiare -  
Roritzerstraße 27  
90419 Nürnberg

Telefon: 0911 93378 17  
0911 93378 19  
0911 93378 27

Telefax: 0911 3938195

E-Mail: Justitiare@bda-ev.de  
Internet: www.bda.de

#### Arbeitsvertrag zum Zwecke der Weiterbildung: Befristung wirksam?

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.06.2017, Az. 7 AZR 597/15

**Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg**

Arbeitsverträge sind grundsätzlich unbefristet abzuschließen. Nur ausnahmsweise ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zulässig: § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)<sup>1</sup> enthält eine beispielhafte Aufzählung von sachlichen Gründen, die eine Befristung rechtfertigen; eine sachgrundlose Befristung ist nur unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 2–3 TzBfG (insbesondere Neueinstellungen) zulässig.

#### Gesetzliche Grundlage

Eine spezialgesetzliche Regelung existiert für Weiterbildungsassistenten. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)<sup>2</sup> legt fest, wann und wie lange ein Arbeitsvertrag mit Weiterbildungsassistenten befristet werden kann.

#### § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG

Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt 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.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom Juni 2017 konkretisiert, welche Anforderungen an die geforderte „zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung“ zu stellen sind. Die Beschäftigung darf die Weiterbildung nicht nur fördern, sondern muss sie prägen.

#### Sachverhalt

Eine Fachärztin für Innere Medizin wollte die Schwerpunktbezeichnung Gastroenterologie erwerben. Dafür schloss sie mit einem kommunalen Krankenhaus einen auf 2 Jahre befristeten Arbeitsvertrag ab. Welche Absprachen die Ärztin und der weiterbildende Chefarzt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses über den Inhalt der Weiterbildung getroffen haben, ist streitig. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten über Inhalt und Verlauf der Weiterbildung und die Gründe für die Anzahl der durchgeführten Untersuchungen. Mit der Klage macht die Fachärztin geltend, dass die Befristung nicht nach § 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt ist, weil keine zeitliche und inhaltlich strukturierte Weiterbildung zugrunde gelegen habe. Die Weiterbildung habe auch nicht den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausgemacht, viel-

<sup>1</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/\\_14.html](https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/_14.html)

<sup>2</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/\\_arbvtrg/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/_arbvtrg/index.html)

mehr war es aufgrund der Stationsarbeit und organisatorischen Defizite für sie gar nicht möglich, die erforderlichen Weiterbildungsinhalte zu erwerben. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht war erfolgreich. Die Revision des Krankenhausträgers beim Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos.

### Entscheidung

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes erfüllt der vorliegende Sachverhalt nicht die Voraussetzungen des § 1 ÄArbVtrG, so dass die Befristung unwirksam ist.

Das BAG stellt seiner Entscheidung unter anderem folgenden Leitsatz voran:

*„Die Befristung des Arbeitsvertrages eines Arztes zum Zwecke der Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 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“.*

Wie begründet das BAG seine Entscheidung?

### Angabe des Befristungsgrundes

In dem Arbeitsvertrag war lediglich angegeben, dass die Befristung „zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung“ erfolgt, die Schwerpunktbezeichnung Gastroenterologie war nicht ausdrücklich genannt. Dies ist auch nicht notwendig, so das Bundesarbeitsgericht: *„Die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG erfordert nicht, dass der danach erforderliche Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist. Die Vorschrift enthält – anders als z.B. § 2 Abs. 4 Wissenschaftszeitvertragsgesetz – kein Zitiergebot.... Das gesetzliche Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz findet auf*

*den der Befristung zu Grunde liegenden sachlichen Grund grundsätzlich keine Anwendung... Deshalb ist auch eine von der übereinstimmenden Parteivorstellung abweichende Angabe im Arbeitsvertrag nicht von Bedeutung“.*

Nun könnte man auf die Idee kommen, dass eine sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen – wie sie hier vorlag – nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz gerechtfertigt ist und schon deshalb die Befristungskontrollklage der Ärztin abzuweisen wäre. Das sieht das BAG anders und stellt in dem Leitsatz fest: *„Eine im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG vereinbarte Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz 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“.*

### Förderung der Weiterbildung genügt nicht

Nach Auffassung des BAG erfordert das Tatbestandsmerkmal der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung, 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 genügt ... nicht. Die beabsichtigte Weiterbildung muss daher der im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgeübten Beschäftigung des Arztes das Gepräge geben“.* Dabei ist es nach Ansicht des BAG nicht ausgeschlossen, dass der Arzt auch andere Aufgaben (z.B. Stationsarbeit) übernimmt, doch *„dürfen diese nach zeitlichem Umfang und Intensität das Arbeitsverhältnis nicht insgesamt prägen“.*

### Weiterbildungsplanung

Eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung verlangt zudem, *„dass der Beschäftigung des Arztes eine auf seinen konkreten Weiterbildungsbedarf*

*zugeschnittene Planung über die während des Arbeitsverhältnisses zu vermittelnden Weiterbildungsinhalte und die Durchführung der Weiterbildung zu Grunde liegt... Ein im Detail ausgearbeiteter schriftlicher Weiterbildungsplan ist dazu ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in den Arbeitsvertrag“* wie das BAG feststellt.

Entscheidend sind dabei nicht die tatsächlich erfolgten Beschäftigungen während der Vertragslaufzeit, sondern die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages insoweit bestehenden Planungen und Prognosen.

Zur Darlegungs- und Beweislast führt das BAG in den Entscheidungsgründen aus: *„Die bei Vertragsabschluss bestehenden Planungen und Prognoseüberlegungen hat der Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen. Nachträglich während der Vertragslaufzeit eintretende Abweichungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass die Prognose unzutreffend war und dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist“.* Doch was muss der Arbeitgeber nachweisen? Dazu das BAG: *„Dazu ist anzugeben, welches Weiterbildungsziel mit welchem nach der anwendbaren Weiterbildungsordnung vorgegebenen Weiterbildungsbedarf für den befristet beschäftigten Arzt im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angestrebt wurde und jedenfalls grob umrissen darzustellen, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte auf welche Weise in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten... Aus dem Vorbringen des Arbeitgebers muss sich ergeben, dass entsprechende Planungen und Überlegungen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses objektiv vorlagen“.*

Das BAG gibt dazu auch einen Tipp für die Praxis: *„Regelmäßig wird der Arbeitgeber mit den Angaben aus dem für die Beantragung der Weiterbildungsbefugnis bei der Ärztekammer einzureichenden ‚gliederten Programm‘ und dem Vorbringen, dieses habe der Weiterbildung zugrunde liegen sollen, im Befristungskontrollklageprozess jedenfalls in den Fällen die dargestellten Anforderungen an den Befristungszeitpunkt bestehenden*

Planungen erfüllen, in denen das ‚gegliederte Programm‘ mit dem angestrebten Weiterbildungsziel und dem nach der Weiterbildungsordnung danach zu vermittelnden Weiterbildungsbedarf des befristet beschäftigten Arztes übereinstimmt“.

Dieser Darlegungs- und Beweislast konnte der Arbeitgeber im Streitfall nicht genügen, so konnte er nicht nachweisen, wie die bereits an einer anderen Klinik absolvierten Weiterbildungszeiten und -inhalte einbezogen wurden. Das gegliederte Programm ging daher an den Weiterbilderfordernissen der Klägerin vorbei; es müssen notwendige Überlegungen zum individuellen Weiterbildungsbedarf und der zeitlichen Umsetzung gemacht werden.

### Tipps für die Praxis

Weiterbildungsbefugte Ärzte sollten bei Vertragsabschluss eine grobe Planung der für den Bildungsassistenten erforderlichen Weiterbildungsinhalte und des zeitlichen Rahmens für die Umsetzung erstellen. Dieser mit dem Bildungsassistenten besprochene Plan kann im Arbeitsvertrag aufgenommen werden oder als Anlage zum Arbeitsvertrag beigelegt werden – zwingend notwendig ist dies nicht. Zumindest aber sollte dieses Papier auch dem Krankenhausträger zur Kenntnis gebracht werden, damit es im Streitfall als Beweisstück vorgelegt werden kann.

Möchte der betroffene Bildungsassistent die Unwirksamkeit der Befristung geltend machen, so muss er innerhalb von 3 Wochen nach dem offiziellen Befristungsende Klage bei dem Arbeitsgericht einreichen. Versäumt der Bildungsassistent die Frist, dann ist auch eine an sich unwirksame Befristung nicht mehr angreifbar. BDA-Mitglieder sind für Prozesse vor dem Arbeitsgericht automatisch rechtsschutzversichert<sup>3</sup>; es empfiehlt sich, im Vorfeld mit dem BDA-Versicherungsreferat Kontakt aufzunehmen, um eine zeitnahe Entscheidung über die Deckungszusage zu erhalten.

## Übertragung von Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz – Zusatzaufgabe für den Chefarzt rechtens?

RA Stefan Griebeling, München\*  
Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Immer wieder versuchen Krankenhaus-träger, ihre originären Arbeitgeberpflichten auf den Chefarzt zu übertragen. Dies betrifft vor allem den Arbeitsschutz. Doch kann der Arbeitgeber tatsächlich den Chefarzt gegen seinen Willen zu dieser Zusatzaufgabe verpflichten? Wie sollte der Chefarzt reagieren? Die Antwort des Juristen lautet: Es kommt darauf an – insbesondere auf die Regelungen im Arbeitsvertrag.

### Gesetzliche Rahmenbedingungen

Nach dem Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG)<sup>4</sup> obliegt die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeitsschutzrechte originär dem Arbeitgeber.

Dieser kann allerdings gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG „zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen“.

#### § 3 Abs. 1 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

#### § 13 ArbSchG

##### Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandels-gesellschaft,
4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Dabei ist schon fraglich, ob ein Chefarzt per se und ohne entsprechende Fortbildungsmaßnahmen als „fachkundig“ für den Arbeitsschutz angesehen werden kann. Denn das Pflichtenheft nach § 3 ff. ArbSchG ist umfangreich; dazu gehören grundlegende Aufgaben bei der Gestaltung und der laufenden Kontrolle, z.B.

- Definition der Arbeitsschutzaufgaben und gegebenenfalls weitergehende Übertragungsmöglichkeit auf geeignete Mitarbeiter,
- Planung und Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsinhalten, Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln bzw. -stoffen,
- Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt,

\* Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht, Ulsenheimer-Friederich Rechtsanwälte München

3 Weis E: Berufsrechtsschutzversicherung für BDA-Mitglieder, Anästh Intensivmed 2017;58:650-652

4 <http://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/index.html>

- Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei Planung, Beschaffung und Instandhaltung,
- Erstellen von Gefahrstoff-/Ersatzstofflisten, Betriebsanweisungen,
- laufende Unterweisung, Kontrolle sowie Überprüfung der Umsetzungen, Information des Arbeitgebers (z.B. Durchführung einer einmal jährlich stattfindenden Schulung),
- Beseitigung von sicherheitswidrigen und gesundheitsgefährdenden Zuständen sowie Einstellung von gefährlichen Arbeiten.

Im Übrigen ist zu bedenken, dass die Verletzung etwaiger sich aus dem Bereich des Arbeitsschutzes ergebender Pflichten bußgeld- und strafbewehrt ist (§ 25 f. ArbSchG), d.h. der Chefarzt in eigener Verantwortung ein Haftungsrisiko übernimmt.

### Direktionsrecht des Arbeitgebers?

Diese gesetzliche Regelung des § 13 ArbSchG ist aber nicht isoliert zu betrachten. Die Vorschrift ermächtigt den Arbeitgeber nicht, die Verantwortung nach diesem Gesetz auf andere Personen – ohne Berücksichtigung individuell vertraglicher Regelungen – zu übertragen. Vielmehr sind die arbeitsrechtlichen Grundlagen zu berücksichtigen, die das Direktionsrecht des Arbeitgebers begrenzen.

Eine einseitige Übertragung von über die bisherigen Pflichten hinausgehenden Aufgaben im Wege einer Dienstanweisung (Direktionsrecht) ist daran zu messen, ob im Rahmen der bestehenden vertraglichen Rechte und Pflichten eine nähere Konkretisierung und individuelle Ausgestaltung möglich ist. Unzulässig wäre eine solche Dienstanweisung dann, wenn weitere, also über die bestehenden vertraglich geregelten Pflichten hinausgehende Aufgaben, übertragen werden soll.

In den Chefarztverträgen beziehen sich die Dienstaufgaben und die Führungspflichten des Chefarztes im Wesentlichen auf den medizinischen Bereich. Auch wenn in dem Chefarztvertrag vorgesehen ist, dass der Arzt auf Verlangen des Arbeitgebers darüber hinaus

„alle sonstigen ärztlichen Tätigkeiten auszuüben hat“, ist die Übertragung der weitergehenden Verantwortung zur Einhaltung der Arbeitsschutzrechte wohl nicht möglich. Die Übernahme der Verantwortung zum Arbeitsschutz bezieht sich auf nicht-ärztliche Unternehmerpflichten, die eben nicht originär zu den Dienstaufgaben zu zählen sind. Daher ergibt sich diese Verantwortung nicht aus der vertraglich vereinbarten Chefarzt-tätigkeit schlechthin. Dies hätte zur Konsequenz, dass jedenfalls ohne Zustimmung von Ihnen als betroffenem Arzt eine einseitige Übertragung der Verantwortung zur Einhaltung der Arbeitsschutzrechte nicht ohne Weiteres möglich ist.

Insofern hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Verbindung mit der Bestellung des Mitarbeiters zum Beauftragten für den Datenschutz festgestellt, dass *„die Übertragung des Amtes und der damit verbundenen Aufgaben ... gegenüber dem Arbeitnehmer regelmäßig nicht durch die Ausübung des Direktionsrechts möglich (ist). Es bedarf vielmehr einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, dass die Wahrnehmung des Amtes und der damit verbundenen Tätigkeit Teil der vertraglich geschuldeten Leistung werden soll. Diese Vereinbarung kann konkludent geschlossen werden, indem der Arbeitnehmer das angetragene Amt annimmt. Damit erweitern sich seine arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten um die Tätigkeit eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten.“*<sup>5</sup>

Nach alledem kann sich daher die Pflicht des Chefarztes allenfalls auf die Mitwirkung beim Arbeitsschutz beschränken, nicht aber auf die eigenverantwortliche Wahrnehmung dieser Verantwortung.

### Reaktionsmöglichkeiten des Chefarztes

Der Chefarzt hat verschiedene Möglichkeiten, um auf das Ansinnen des Arbeit-

gebers zu reagieren: Zustimmung oder Ablehnung der Zusatzaufgabe.

Wenn der Chefarzt erwägt, der Übertragung zuzustimmen, so sollte eine nähere Konkretisierung des sich ergebenden Aufgaben- und Verantwortungsbereiches erfolgen und zudem auch etwaige erforderliche personelle und/oder materielle Ressourcen ebenso wie Fortbildungsmöglichkeiten festgeschrieben werden, die zur Aufgabenerfüllung notwendig sind. Ferner könnte man – sozusagen als Gegenleistung für die Ausweitung der Leistungspflichten – auch eine weitergehende finanzielle Kompensation verlangen.

Die Verletzung etwaiger sich aus dem Bereich des Arbeitsschutzes ergebender Pflichten ist – wie oben dargestellt – bußgeld- und strafbewehrt und kann auch haftungsrechtliche Konsequenzen haben. Daher sollte ein ausreichender Versicherungsschutz von dem Arbeitgeber (schriftlich) bestätigt werden. Der Chefarzt sollte sorgfältig abwägen, ob er diese Zusatzaufgabe annimmt.

Lehnt der Chefarzt diese Zusatzaufgabe ab (u.a. weil er keine „fachkundige Person“ i.S.d. § 13 ArbSchG ist), so sollte dies ebenfalls schriftlich erfolgen. Wenn der Krankenträger dennoch die Auffassung vertritt, er könne im Wege des Direktionsrechts diese Weisung erteilen, so besteht die Möglichkeit einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte<sup>6</sup>. Wie ein Arbeitsgericht den Sachverhalt beurteilen wird, kann man zwar nicht sicher vorhersagen, aber die Erfolgsaussichten einer Klage des Chefarztes sind – nicht zuletzt im Hinblick auf die oben erwähnte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – durchaus positiv einzuschätzen.

Ob die Zustimmung oder Ablehnung der Zusatzaufgabe aus juristischer Sicht empfehlenswert ist, hängt von der Formulierung der Aufgabenübertragung und den Regelungen im Chefarztvertrag ab.

5 BAG, Urteil v. 23.03.2011, Az. 10 AZR 562/09, <https://www.bda.de/service-recht/rechtsfragen/urteilssammlung-public.html>

6 BDA-Mitglieder sind u.U. arbeitsgerichtsrechtsschutzversichert, Konditionen s. Berufsrechtsschutzversicherung für BDA-Mitglieder, Anästh Intensivmed 2017;58, S. 651 und <https://www.bda.de/service-recht/versicherungs-service/rechtsschutzversicherung/bda-gruppenrechtsschutz.html>