Weiterbildungszeit: Befristung soll speziell auf Ärzte passen

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) bietet einige Vorteile. Allerdings stolpern Ärzte in spe immer wieder über davon abweichende Verträge. Es lohnt sich, diese zu hinterfragen.

Von Marco HÜbner

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist für Weiterbildungsassistenten die Regel. Das kann Tücken haben. © Jeanette Dietl / Fotolia.com

NEU-ISENBURG. Die Verträge von Weiterbildungsassistenten sind in der Regel befristet. Je nachdem, auf welcher Rechtsgrundlage befristet wurde, können sich merkliche Unterschiede ergeben. Für Berufsanfänger ist es allerdings nicht immer leicht, aus den Formulierungen im Vertrag schlau zu werden. Die richtige Befristung sei zudem keine Selbstverständlichkeit in Praxis und Klinik und Unsicherheiten dazu an der Tagesordnung, berichten Juristen des Hartmannbundes.

Der sechste Teil der App-exklusiven Serie „Wegweiser Weiterbildung" zeigt anhand eines Falles aus der Beratungspraxis des Hartmannbundes, welche wichtigen Unterschiede es zwischen den typischen Befristungsmodellen gibt und worauf Jungärzte und Arbeitgeber vertraglich setzen sollten.

Frage: *Ich möchte meinen letzten Weiterbildungsabschnitt in einer allgemeinärztlichen Praxis ableisten. Mein Vertrag ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auf ein Jahr befristet. Es wird an keiner Stelle im Vertrag erwähnt, dass es sich um eine Weiterbildung handelt oder, dass es einen Grund für die Befristung gibt. Ist das eine korrekte und für mich akzeptable Befristung?*

Antwort: Grundsätzlich sind Verträge von Weiterbildungsassistenten immer befristet. Üblicherweise verrichten sie ihre Arbeit schließlich in inhaltlich verschiedenen und eben in zeitlich begrenzten Abschnitten. Grundsätzlich erlaubt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Befristung eines Anstellungsvertrages für die Dauer von maximal zwei Jahren, ohne dass ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegen muss (Paragraf 14 Absatz 2).

„Diese Möglichkeit der Befristung wird nicht nur beim Einstellen von nichtärztlichen Mitarbeitern, sondern auch von Weiterbildungsassistenten gern und häufig genutzt", erklären Juristen aus der Rechtsabteilung des Hartmannbundes. Irritierend dabei für viele Nachwuchsärzte: Zumeist werde an keiner Stelle im Vertrag erwähnt, dass es sich um eine Anstellung im Rahmen der Weiterbildung handelt. Und in der Tat sollten Weiterbildungsassistenten mit solchen TzBfG-Verträgen aufpassen.

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, so die Juristen, seien nicht auf die Besonderheiten der ärztlichen Weiterbildungszeit zugeschnitten. Für Weiterbildungsassistenten habe daher das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) Vorrang gegenüber dem TzBfG. Darauf sollten Arbeitgeber Rücksicht nehmen.

Allerdings gilt das Gesetz ausschließlich für approbierte Ärzte, was Zahnärzte ausschließt. Das ÄArbVtrG bietet ihnen im Vergleich zu anderen Konstrukten zahlreiche Vorteile:

-Die Dauer der Befristung darf die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des Weiterbildenden nicht unterschreiten.

-Der Vertrag muss einen nach dem Kalender bestimmbaren Endzeitpunkt enthalten, also ein Datum. Eine Befristung pauschal auf „das Ende der Weiterbildung" ist nicht zulässig.

-Mutterschutz und Elternzeit werden auf Wunsch des Weiterbildungsassistenten nicht auf die Dauer des befristeten Vertrages angerechnet. Diese Zeiten können nach der Rückkehr „angehängt" werden – auch wenn die Laufzeit des Vertrages bereits vorüber ist. (Mehr dazu in Teil 4 unserer Serie in der App-Ausgabe vom 4. August)

Bei der Auswahl ihres Arbeitgebers während der Weiterbildungszeit sollten Ärzte daher auf die Art der Befristung achten. Ist der Vertrag der Wunschstelle nach TzBfG erstellt, lohne es oft, „auf die richtige Rechtsgrundlage hinzuweisen", heißt es. Denen, die unsicher seien, biete der Hartmannbund eine individuelle Rechtsberatung sowie passende Musterformulierungen für den Vertrag.

Weitere Infos und Hilfen unter www.hartmannbund.de

In Teil 5 vom 18. August lesen Sie: Kündigung in der Weiterbildung: Resturlaub rechtzeitig regeln Teil 7 erscheint am 15. September:Wie Weiterbildungsassistenten ihre Arbeitszeit – etwa zugunsten der Familie – verkürzen können. Das ist an unterschiedliche Bedingungen geknüpft.