

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 14. Juni 2017
- 7 AZR 597/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:140617.U.7AZR597.15.0

I. Arbeitsgericht
Heilbronn

Urteil vom 28. Januar 2015
- 4 Ca 299/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 11. September 2015
- 1 Sa 5/15 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Arzt in der Weiterbildung

Leitsätze:

1. Die Befristung des Arbeitsvertrags 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.

2. Eine im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG vereinbarte Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG 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.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 597/15

1 Sa 5/15

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2017

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Steude und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. September 2015 - 1 Sa 5/15 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. Juni 2014 geendet hat. 1
- Die Beklagte betreibt in privater Trägerschaft Krankenhäuser in H und Umgebung. Die Klägerin ist approbierte Ärztin. Sie absolvierte in der Zeit vom 1. Dezember 2001 bis zum 31. Juli 2006 auf der Grundlage der Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg vom 17. März 1995 (WBO 1995) bei der Beklagten an deren Klinikum „A“ in H ihre Weiterbildung zur „Fachärztin für Innere Medizin“. Im April 2007 erwarb sie die Berechtigung zur Führung dieser Facharztbezeichnung. In der Zeit vom 1. Mai 2007 bis zum 31. Juli 2007 war die Klägerin bei der Beklagten in deren Krankenhaus in M tätig. Vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Juli 2008 stand die Klägerin zum Zweck der Weiterbildung zum Erwerb der Schwerpunktbezeichnung Gastroenterologie in einem Arbeitsverhältnis mit dem Landkreis E und war in dessen Klinikum K tätig. Vom 1. September 2008 bis zum 30. April 2009 war sie bei der S gGmbH beschäftigt. 2
- Am 15. März 2006 war eine neue Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg in Kraft getreten (WBO 2006). Unter dem 13. Juli 2010 erstellte der Chefarzt der Inneren Abteilung des von der Beklagten betriebenen Krankenhauses in B, Dr. B, im Zusammenhang mit der Beantragung einer Weiterbildungsbefugnis ein „gegliedertes Programm (Curriculum) gemäß § 5 Abs. 5 WBO 2006 für die Weiterbildung zum Facharzt für Innere 3

Medizin/Innere Medizin und Allgemeinmedizin“. Mit Schreiben vom 25. Oktober 2010 teilte die Bezirksärztekammer Nordwürttemberg Dr. B ua. mit:

„Vielen Dank für ihr Engagement in der ärztlichen Weiterbildung.

Sie erhalten eine Befugnis in der stationären internistischen Patientenversorgung für 36 Monate und in der Gastroenterologie für 18 Monate.

Der Vorstand ist damit von ihrem Antrag abgewichen.

Begründung:

Aufgrund ihrer gastroenterologischen Untersuchungszahlen erhalten Sie eine Befugnis für 18 Monate in der Gastroenterologie.“

Ende des Jahres 2011 bewarb sich die Klägerin zum Zwecke der Fortsetzung ihrer Weiterbildung im Schwerpunkt Gastroenterologie bei der Beklagten für eine Tätigkeit als Assistenzärztin in der Inneren Abteilung des Krankenhauses B. Am 13./21. Juni 2012 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 30. Juni 2014 nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) über eine Tätigkeit als teilzeitbeschäftigte Ärztin mit 80 % der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin. Darin ist unter § 1 „Befristung/Probezeit“ durch Anbringen eines entsprechenden Kreuzes angegeben, dass die Befristung „zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung“ erfolgt. Welche Absprachen die Klägerin und der weiterbildende Arzt Dr. B zu Beginn des Arbeitsverhältnisses über den Inhalt der Weiterbildung getroffen haben, ist streitig. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kam es zwischen der Klägerin und Dr. B zu Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt und den Verlauf der Weiterbildung und die Gründe für die Anzahl der von der Klägerin durchgeführten Untersuchungen.

4

Mit ihrer am 18. Juli 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 25. Juli 2014 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2014 geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt, weil ihrer Beschäftigung keine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung zur Erlangung der Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ zugrunde gelegen habe. Es habe keine strukturierte Weiterbildungsplanung unter Berücksichtigung der notwendigen Weiterbildungszeiten und -inhalte vorgelegen. Ein Weiterbildungsplan hätte zudem in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden müssen. Die Anerkennung der Schwerpunktbezeichnung bestimme sich in ihrem Fall noch nach der WBO 1995. Das von der Beklagten vorgelegte, vom 13. Juli 2010 datierende „gegliederte Programm“ nach § 5 Abs. 5 WBO 2006 erfülle die Anforderungen an eine strukturierte Weiterbildungsplanung nicht. Es sei auf eine Weiterbildungszeit von 36 Monaten zugeschnitten und berücksichtige nicht, dass sie bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten eine Vielzahl von Weiterbildungsinhalten erworben hatte. Ihre Weiterbildung habe auch nicht den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausgemacht. Aufgrund ihrer Stationsarbeit und organisatorischer Defizite habe sie die erforderlichen Weiterbildungsinhalte nicht erwerben können.

5

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 21. Juni 2012 geendet hat.

6

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung sei nach § 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt. Ein detaillierter Weiterbildungsplan im Sinne eines Stundenplans sei nach § 1 ÄArbVtrG nicht erforderlich und auch der Weiterbildung nicht dienlich. Es genüge, dass die Ableistung der Weiterbildungsabschnitte im Rahmen der befristeten Beschäftigung ermöglicht werde. Dem Vertragsverhältnis habe der der Landesärztekammer vorgelegte und deren Vorgaben entsprechende „Weiterbildungsplan“ zugrunde gelegen. Der Inhalt sei mit der Klägerin mehrfach besprochen wor-

7

den. Die Weiterbildung habe zudem eine mit der Klägerin besprochene zeitliche Struktur haben sollen. Dies sei von der Klägerin unter Verstoß gegen anderslautende Anordnungen missachtet worden. Es sei für eine Befristung nach § 1 ÄArbVtrG auch nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber in der Lage sei, sämtliche für das Weiterbildungsziel erforderlichen Weiterbildungsinhalte zu vermitteln. Vielmehr sei üblich, dass die Weiterbildung bei verschiedenen Arbeitgebern stattfinde. Die Klägerin habe genügend Zeit für ihre Weiterbildung gehabt. Sie sei von Dr. B und den beiden leitenden Oberärzten unterstützt worden. Sie habe jedoch viel Zeit dafür aufgewandt, sich um andere Aufgaben zu kümmern und die Angebote zur Weiterbildung nicht angenommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Klägerin abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 13./21. Juni 2012 vereinbarten Befristung am 30. Juni 2014 geendet.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die zum 30. Juni 2014 vereinbarte Befristung nicht nach § 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt ist.

10

1. Auf die im Vertrag vom 13./21. Juni 2012 vereinbarte Befristung findet § 1 ÄArbVtrG Anwendung.

11

a) Die Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in § 1 Abs. 1 bis Abs. 4 ÄArbVtrG gelten in persönlicher Hinsicht nur für approbierte Ärzte

12

(vgl. BAG 14. November 2001 - 7 AZR 576/00 - zu B II 2 a bb (2) der Gründe, BAGE 99, 303; APS/Schmidt 5. Aufl. *ÄArbVtrG* § 3 Rn. 1; KR/Treber 11. Aufl. §§ 1 - 3 *ÄArbVtrG* Rn. 8). Nach § 1 Abs. 6 *ÄArbVtrG* gelten die Abs. 1 bis 5 des § 1 *ÄArbVtrG* nicht, wenn der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des *WissZeitVG* fällt. Damit beschränkt sich der sachliche Geltungsbereich der Befristungsmöglichkeit auf die ärztliche Weiterbildung außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der klassische Anwendungsbereich des *ÄArbVtrG* ist die ärztliche Weiterbildung in Krankenhäusern kommunaler, kirchlicher oder freier Träger (vgl. *ErfK/Müller-Glöge* 17. Aufl. § 3 *ÄArbVtrG* Rn. 2). Findet die ärztliche Weiterbildung an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche oder staatlich anerkannte Hochschulen sind, oder an staatlich bzw. institutionell überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen statt, sind die Bestimmungen des *WissZeitVG* anzuwenden.

b) Danach findet auf die vorliegend vereinbarte Befristung § 1 *ÄArbVtrG* Anwendung. Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses approbierte Ärztin. Die Beklagte betreibt Krankenhäuser in privater Trägerschaft. Es handelt sich bei den von der Beklagten betriebenen Kliniken nicht um Einrichtungen, die nach Landesrecht staatlich anerkannte Hochschulen oder Forschungseinrichtungen sind. 13

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die im Arbeitsvertrag vom 13./21. Juni 2012 vereinbarte Befristung sei nicht nach § 1 Abs. 1 *ÄArbVtrG* sachlich gerechtfertigt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Nach § 1 Abs. 1 *ÄArbVtrG* liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund 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. Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. 14

- a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, der Befristung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG stehe nicht entgegen, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 13./21. Juni 2012 nicht ausdrücklich die Durchführung der Weiterbildung zum Erwerb der Schwerpunktbezeichnung Gastroenterologie festgehalten, sondern angegeben haben, die Befristung erfolge „zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung“. Die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG erfordert nicht, dass der danach erforderliche Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist. Die Vorschrift enthält - anders als zB § 2 Abs. 4 WissZeitVG - kein Zitiergebot. Das Zitiergebot in § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG ist nicht entsprechend heranzuziehen (*ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 3 ÄArbVtrG Rn. 5; APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 16; KR/Treber 11. Aufl. §§ 1 - 3 ÄArbVtrG Rn. 15; zu § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG aF bereits BAG 24. April 1996 - 7 AZR 428/95 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 83, 52*). Das gesetzliche Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG findet auf den der Befristung zugrunde liegenden sachlichen Grund grundsätzlich keine Anwendung (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - zu II 2 a der Gründe*). Deshalb ist auch eine von der übereinstimmenden Parteivorstellung abweichende Angabe im Arbeitsvertrag nicht von Bedeutung. 15
- b) Die Befristung des Arbeitsvertrags zum Zwecke des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt erfordert nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Vorbringen der Beklagten lasse nicht erkennen, dass die Beschäftigung der Klägerin ihrer „zeitlich und inhaltlich strukturierten“ Weiterbildung zum Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt diene, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 16
- aa) Das Erfordernis der „zeitlich und inhaltlich strukturierten“ Weiterbildung in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG betrifft trotz der sprachlichen Ungenauigkeit des Wortlauts der Norm, wonach sich die Präposition „zum“ nur auf die Weiterbildung zum Facharzt bezieht, alle in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG angeführten Weiterbildungsziele (Facharzt, Anerkennung für einen Schwerpunkt, Erwerb einer Zusatzbe- 17

zeichnung, Fachkundenachweis, Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung). Die Einführung der Anforderung einer „zeitlich und inhaltlich strukturierter Weiterbildung“ durch das am 20. Dezember 1997 in Kraft getretene Erste Gesetz zur Änderung des ÄArbVtrG vom 16. Dezember 1997 (*BGBI. I S. 2994*) bezweckt ua., strenge Anforderungen für die Befristung festzulegen, weil die Befristung zur Weiterbildung einen genau umrissenen Ausnahmetatbestand darstellt (*vgl. BT-Drs. 13/8668 S. 6*). Zudem soll sichergestellt werden, dass die ärztliche Tätigkeit tatsächlich der Weiterbildung dient und dem Arzt die für seine Weiterbildung erforderliche Ableistung „der Weiterbildungsabschnitte“ ermöglicht wird (*BT-Drs. 13/8668 S. 6*). Mit dieser gesetzgeberischen Absicht wäre eine Beschränkung der Voraussetzung „zeitlich und inhaltlich strukturiert“ auf die Weiterbildung zum Facharzt nicht vereinbar. Der Gesetzgeber hatte vielmehr erkennbar die Absicht, diese Anforderung auf alle in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG angeführten Weiterbildungsziele zu erstrecken.

bb) Das Tatbestandsmerkmal der „zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung“ erfordert, 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 - anders als nach der bis zum 19. Dezember 1997 geltenden Rechtslage - nicht. Nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG in der bis einschließlich 19. Dezember 1997 geltenden Fassung lag ein Sachgrund für die Befristung vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner Weiterbildung zum Gebietsarzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für ein Teilgebiet oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung diene. Das verlangte nicht, dass der Arzt ausschließlich mit der Erledigung von Aufgaben betraut wurde, die seiner Weiterbildung dienten; es reichte vielmehr aus, wenn seine Beschäftigung diesen Zweck förderte (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 428/95 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 83, 52*). Aus der ab dem 20. Dezember 1997 geltenden Ergänzung der Regelung um das Erfordernis der „zeitlich und inhaltlich strukturierten“ Weiterbildung wird deutlich, dass die Tätigkeit des be-

18

fristet beschäftigten Arztes tatsächlich der Weiterbildung dienen und diesem die für seine Weiterbildung erforderliche Ableistung der einzelnen Weiterbildungsabschnitte ermöglicht werden muss (*BT-Drs. 13/8668 S. 1, 6; vgl. auch APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 15*). Die beabsichtigte Weiterbildung muss daher der im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgeübten Beschäftigung des Arztes das Gepräge geben (*allg. Ansicht, vgl. nur Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 667a; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 23 Rn. 51; Schaub ArbR-HdB/Koch 17. Aufl. § 38 Rn. 8; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 3 ÄArbVtrG Rn. 4; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 23 Anhang 2 ÄArbVtrG Rn. 6; APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 15; KR/Treber 11. Aufl. §§ 1 - 3 ÄArbVtrG Rn. 18*). Die Übernahme anderer Aufgaben ist zwar auch nach der neuen Gesetzesfassung nicht ausgeschlossen, doch dürfen diese nach zeitlichem Umfang und Intensität das Arbeitsverhältnis nicht insgesamt prägen (*NK-GA/Boemke § 1 ÄArbVtrG Rn. 6; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 3 ÄArbVtrG Rn. 4; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 23 Anhang 2 ÄArbVtrG Rn. 6; APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 15; KR/Treber 11. Aufl. §§ 1 - 3 ÄArbVtrG Rn. 18*).

cc) Das Bestehen einer zeitlichen und inhaltlichen Struktur der Weiterbildung iSv. § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG 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 zugrunde liegt. Dies entspricht dem vom Gesetzgeber mit der Einführung des Tatbestandsmerkmals der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung verfolgten Zweck sicherzustellen, dass der Arzt während des Arbeitsverhältnisses die für seine Weiterbildung erforderlichen Weiterbildungsabschnitte absolvieren kann und dass die Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG nicht für weiterbildungsfremde Zwecke genutzt wird (*vgl. BT-Drs. 13/8668 S. 5, 6*). Auch § 1 Abs. 3 Satz 6 ÄArbVtrG erwähnt den vom weiterzubildenden Arzt „nachgefragten Weiterbildungsabschnitt“, was Überlegungen über den Inhalt der beabsichtigten Weiterbildung voraussetzt. Ein Sachgrund für die Befristung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG

19

liegt daher nur dann vor, wenn 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. Diesem Verständnis von § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG steht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entgegen, dass andere Vorschriften - im Gegensatz zu § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG - ausdrücklich Regelungen zum Erfordernis einer Ausbildungsplanung enthalten (§ 11 BBiG, § 5.1 TVöD-K). Das Erfordernis einer Weiterbildungsplanung ergibt sich bei der Weiterbildung von Ärzten aus dem Tatbestandsmerkmal der „zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung“ in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG.

dd) Bei der Beurteilung, ob die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient, ist nicht auf die tatsächlich erfolgte Beschäftigung während der Vertragslaufzeit abzustellen, sondern auf die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags insoweit bestehenden Planungen und Prognosen. Dies beruht darauf, dass für die Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend sind (*BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 - Rn. 21, BAGE 155, 227; 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 - Rn. 41; 22. November 1995 - 7 AZR 248/95 - zu III 2 der Gründe, BAGE 81, 300*). Ist daher bei Vertragsschluss nicht die Prognose gerechtfertigt, dass die beabsichtigte Beschäftigung des Arztes durch eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung zum jeweiligen Weiterbildungsziel geprägt sein wird, besteht kein nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG anerkanntes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags. Die bei Vertragsschluss 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 der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (*vgl. BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 - Rn. 21, aaO zur „überwiegend*

20

zweckentsprechenden Beschäftigung“ bei der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG; 16. November 2005 - 7 AZR 81/05 - Rn. 41).

ee) Die vom Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen darzulegenden Planungen und Prognosen haben sich darauf zu beziehen, dass die der inhaltlich und zeitlich strukturierten Weiterbildung dienenden Beschäftigungsinhalte die Tätigkeit des befristet beschäftigten Arztes prägen. 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 (*ähnlich HK-TzBfG/Boecken 4. Aufl. § 1 ÄArbVtrG Rn. 8*). Aus dem Vorbringen des Arbeitgebers muss sich ergeben, dass entsprechende Planungen und Überlegungen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv vorlagen. 21

ff) Diese Anforderungen an den in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG geregelten Sachgrund für die Befristung sind entgegen der Auffassung der Beklagten mit § 35 des Heilberufe-Kammergesetzes des Landes Baden-Württemberg (HBKG BW) vereinbar. Dadurch werden dem weiterbildenden Arzt keine „fachfremden“ Weisungen dahingehend erteilt, wie der Weiterbildung gedient werden soll. Mit den Anforderungen an die Darlegungen des Arbeitgebers zur Planung der Weiterbildung sind keine inhaltlichen Vorgaben verbunden. Die Darlegungsanforderungen beinhalten entgegen der Ansicht der Revision deshalb auch keinen Eingriff in die Ausbildungskompetenz des weiterbildenden Arztes. 22

Entgegen der Auffassung der Beklagten werden mit den Prognoseerfordernissen auch keine überzogenen Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers gestellt. Regelmäßig wird der Arbeitgeber mit den Angaben aus dem für die Beantragung der Weiterbildungsbefugnis bei der Ärztekammer einzureichenden „gegliederten Programm“ und dem Vorbringen, dieses habe der Weiterbildung zugrunde liegen sollen, im Befristungskontrollprozess jedenfalls in den Fällen die dargestellten Anforderungen an die im Befristungszeitpunkt bestehenden Planungen erfüllen, in denen das „gegliederte Programm“ 23

mit dem angestrebten Weiterbildungsziel und dem nach der Weiterbildungsordnung danach zu vermittelnden Weiterbildungsbedarf des befristet beschäftigten Arztes übereinstimmt.

gg) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Darlegungen der Beklagten zur Weiterbildungsplanung genügten vorliegend den bestehenden Anforderungen nicht, lässt keine Rechtsfehler erkennen. 24

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dem Vorbringen der Beklagten lasse sich bereits nicht entnehmen, dass die Beklagte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses konkrete Überlegungen dazu angestellt hatte, welcher Weiterbildungsbedarf nach welcher anwendbaren Weiterbildungsordnung für die Klägerin zur Erlangung des Weiterbildungsziels der Anerkennung der Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ noch bestand und der beabsichtigten Beschäftigung zugrunde liegen sollte. Das hätte zunächst Erwägungen dazu erfordert, welche Weiterbildungsordnung für die von der Klägerin angestrebte Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ überhaupt Anwendung fand und welche Anforderungen danach bestanden. Denn die WBO 1995 und die WBO 2006 unterscheiden sich im Hinblick auf die notwendigen Weiterbildungsinhalte für die Anerkennung der angestrebten Schwerpunktbezeichnung. Außerdem hätten in die Planungen einer „zeitlich und inhaltlich strukturierten“ Weiterbildung für die Anerkennung der Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“ die von der Klägerin bei anderen Arbeitgebern bereits absolvierten Weiterbildungszeiten und -inhalte einbezogen werden müssen. Des Weiteren hätte prognostiziert werden müssen, dass die Klägerin während des Arbeitsverhältnisses weitere wesentliche Weiterbildungsinhalte erwerben konnte. Den Darlegungen der Beklagten kann nicht entnommen werden, dass derartige Überlegungen angestellt wurden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend gewürdigt, dass das Vorbringen der Beklagten, dem Vertragsverhältnis habe der Landesärztekammer vorgelegte und deren Vorgaben entsprechende „Weiterbildungsplan“ in Form des unter dem 13. Juli 2010 erstellten „gegliederten Programms gemäß § 5 Abs. 5 WBO 2006“ zugrunde gelegen, den Anforderungen an die Prognose im vorliegenden Fall nicht genügt. Daraus ergibt sich nicht, auf 25

welche Weise der Weiterbildungsbedarf der Klägerin bedient werden sollte. Das „gegliederte Programm“ bezieht sich auf die Weiterbildung zum „Facharzt für Innere Medizin“, nicht jedoch auf das von der Klägerin, die diese Facharztbezeichnung bereits 2007 erworben hatte, angestrebte Weiterbildungsziel der Anerkennung der Schwerpunktbezeichnung „Gastroenterologie“. Es ersetzt zudem nicht die notwendigen Überlegungen zum individuellen Weiterbildungsbedarf der Klägerin. Das „gegliederte Programm“ geht daher an den Weiterbildungserfordernissen der Klägerin vorbei. Daran ändert nichts, dass die Bezirksärztekammer Dr. B eine Weiterbildungsbefugnis für den Schwerpunkt Gastroenterologie erteilt hat.

(2) Die weiteren Darlegungen der Beklagten zu den im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung vorliegenden Planungen genügen den dargestellten Anforderungen ebenfalls nicht. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt. Die Beklagte hat insoweit vorgebracht, die Weiterbildung hätte eine tägliche Struktur haben sollen, die von der Klägerin eigenmächtig nicht eingehalten worden sei. Die Klägerin hätte zu bestimmten Tageszeiten bestimmte im Einzelnen benannte Tätigkeiten (zB Durchführung von Magenspiegelungen, Teilnahme an Visiten, gastroenterologische Weiterbildung in der Endoskopie, Röntgen-Demo) ausführen sollen. Dieses Vorbringen lässt zwar auf eine gewisse zeitliche Struktur der Beschäftigung zum Zwecke der Weiterbildung schließen. Es genügt den dargestellten Anforderungen gleichwohl nicht, weil sich aus dem Vorbringen nicht ergibt, welche nach dem konkret ermittelten Weiterbildungsbedarf der Klägerin erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Dem Vortrag der Beklagten ist nicht zu entnehmen, welche Weiterbildungsinhalte für die Klägerin zur Erreichung des angestrebten Weiterbildungsziels notwendig waren und inwieweit die dargestellte Planung damit in Einklang stand.

26

(3) Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe den in der Berufungsverhandlung angebotenen Beweis für ihren Vortrag übergangen, der weiterbildende Arzt habe über die vorgelegten schriftlichen Pläne hinaus kon-

27

krete Vorstellungen angestellt bzw. sonstige Pläne zur Weiterbildung gehabt, greift nicht durch.

(a) Bei einer auf § 286 ZPO gestützten Rüge übergangenen Beweisantritts müssen das Beweisthema und das Beweismittel angegeben werden. Es muss ausgeführt werden, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft eine an sich gebotene Beweisaufnahme unterlassen haben soll und welches Ergebnis die Beweisaufnahme erbracht hätte. Erforderlich ist weiter die Angabe der Fundstelle des übergangenen Beweisantrags nach Schriftsatz und - jedenfalls bei umfangreichen Schriftsätzen - nach Seitenzahl. Schließlich muss dargelegt werden, dass die Unterlassung der Beweisaufnahme für die Entscheidung kausal war (*BAG 27. September 2012 - 8 AZR 826/11 - Rn. 29; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d aa der Gründe, BAGE 109, 145*). 28

(b) Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung nicht. Die Rüge ist schon deshalb unzulässig, weil es an der Angabe eines hinreichend konkreten Beweisthemas fehlt. Die Beklagte legt nicht dar, in der Berufungsverhandlung unter Beweisantritt vorgetragen zu haben, welche konkreten Überlegungen und Planungen der weiterbildende Arzt bei Vertragsschluss hinsichtlich der von der Klägerin noch zu absolvierenden Weiterbildungsinhalte aufgestellt haben soll. Dies ergibt sich auch nicht aus dem Sitzungsprotokoll über die Berufungsverhandlung. Dort findet sich der behauptete Beweisantritt nicht. Ein Protokollberichtigungsantrag wurde nicht gestellt. Zudem fehlt es an Vorbringen dazu, zu welchem Ergebnis die unterbliebene Beweisaufnahme geführt hätte sowie an der Darlegung der Kausalität der unterlassenen Beweisaufnahme für die Entscheidung des Berufungsgerichts. 29

II. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. Juni 2014 ist auch nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. 30

1. § 14 Abs. 2 TzBfG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber in einem mit einem approbierten Arzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Beschäftigung des Arztes seiner Weiterbildung zu einem der in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG genannten Weiterbildungsziele dient (*vgl. etwa* 31

Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 674; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 3 ÄArbVtrG Rn. 2; HK-ArbR/Ahrendt/Tillmanns 4. Aufl. § 23 TzBfG Rn. 9; Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR 10. Aufl. § 1 ÄArbVtrG Rn. 5; KR/Treber 11. Aufl. §§ 1 - 3 ÄArbVtrG Rn. 13; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 23 Anhang 2 ÄArbVtrG Rn. 2; MüKoBGB/Hesse 7. Aufl. TzBfG § 23 Rn. 9; NK-GA/Boemke § 1 ÄArbVtrG Rn. 33; Schaub ArbR-HdB/Koch 17. Aufl. § 38 Rn. 8; LAG Hamm 2. Oktober 2008 - 17 Sa 816/08 -; aA APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 8 für die Erstanstellung; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 23 Rn. 54). § 1 ÄArbVtrG enthält Sonderregelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen zur Weiterbildung von Ärzten, die die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausschließen. Lediglich außerhalb der Weiterbildung können angestellte Ärzte nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristet beschäftigt werden.

a) Nach § 1 Abs. 5 ÄArbVtrG sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge - und damit auch die Regelungen zur sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 TzBfG - nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften von § 1 Abs. 1 bis 4 ÄArbVtrG nicht widersprechen. Erfolgt die befristete Beschäftigung zur Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG, widersprechen die Regelungen in § 14 Abs. 2 TzBfG insbesondere den Mindestbefristungsbestimmungen in § 1 Abs. 3 Satz 5 und Satz 6 ÄArbVtrG. Nach § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG darf die Befristung des Arbeitsvertrags den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der weiterzubildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. Beendet der weiterzubildende Arzt bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt oder Bereich vor, darf nach § 1 Abs. 3 Satz 6 ÄArbVtrG auf diesen Zeitpunkt befristet werden. Derartige Mindestzeiträume sieht § 14 Abs. 2 TzBfG nicht vor. Die Vorschrift ermöglicht vielmehr den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags bis zu einer Dauer von zwei Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die dreimalige Vertragsverlängerung. Dies steht im Widerspruch zu dem in § 1 ÄArbVtrG zum Ausdruck kommenden Zweck, die

32

Weiterbildung möglichst in längeren, zusammenhängenden, der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes entsprechenden und am jeweiligen Weiterbildungsziel orientierten Zeiträumen durchzuführen.

b) Für dieses Verständnis sprechen auch Sinn und Zweck der Regelungen zur sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 TzBfG und zur Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Ärzten in der Weiterbildung in § 1 ÄArbVtrG. 33

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 2 TzBfG soll ua. für den Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung bilden (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 13 f.; BAG 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 22, BAGE 137, 275*). Die Beschäftigung von Ärzten in der Weiterbildung hingegen erfolgt regelmäßig nicht in der Erwartung, in eine Daueranstellung bei dem weiterbildenden Arbeitgeber zu münden. Anlass für die Einführung des ursprünglich bis zum 31. Dezember 1997 geltenden ÄArbVtrG war vielmehr gerade die Förderung der Fluktuation von Ärzten im Krankenhausbereich durch Eröffnung zusätzlicher Befristungsmöglichkeiten (*vgl. BT-Drs. 10/3559 S. 3 und 13/8668 S. 6; Dreher DB 1999, 1396, 1397; Haage MedR 1998, 109, 110; APS/Schmidt 5. Aufl. ÄArbVtrG § 3 Rn. 3*). Mit dem Ersten Änderungsgesetz vom 16. Dezember 1997 wollte der Gesetzgeber durch die Bindung der jeweiligen Befristungsdauer an die Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes auch einer missbräuchlichen Verwendung der Befristungsmöglichkeiten zum Abschluss kurzfristiger Arbeitsverträge entgegenwirken (*BT-Drs. 13/8668 S. 6*). Dadurch soll vermieden werden, dass Ärzte zur Weiterbildung willkürlich kurzen Befristungen ausgesetzt sind (*BT-Drs. 13/8668 S. 6*). Der Verwirklichung dieses Regelungsziels würde es zuwiderlaufen, Ärzte zum Zwecke der Weiterbildung im Rahmen sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu beschäftigen. 34

2. Danach kann die streitige Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, da die Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart haben, dass die Beschäftigung der Klägerin zum Zweck der Weiterbildung zum Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt iSv. § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG erfolgen soll. 35

III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 36

Gräfl

Für die wegen
Krankheit ver-
hinderte Richterin
Dr. Rennpferdt

Waskow

Gräfl

Steude

Merten