

# Der Arbeitsvertrag

Arbeitsrechtliche Hinweise für angestellte Ärztinnen und Ärzte.

von Dirk Schulenburg

**R**echtliche Grundlage für die Tätigkeit des angestellten Arztes ist der Arbeitsvertrag. Ergänzend sind die jeweils einschlägigen tarifrechtlichen Bestimmungen von Bedeutung.

## Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages bedarf grundsätzlich keiner besonderen Form. Deshalb sind auch mündlich geschlossene Verträge sowie Arbeitsverträge, die durch schlüssiges Verhalten zu Stande kommen, gültig. Gleichwohl sollten Arbeitsverträge und eventuelle Nebenabreden stets schriftlich geschlossen werden.

## Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten in der Regel als Probezeit.

## Befristung

Nach § 14 Abs. 2 *Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)* ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung gilt das *Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)*. Nach § 1 Abs. 1 liegt ein rechtfertigender sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt, dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt, einer Zusatzweiterbildung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann auf die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer

Zusatzweiterbildung, höchstens aber bis zur Dauer von acht Jahren geschlossen werden. Die Befristung darf zudem den Zeitraum nicht unterschreiten, für die der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbezugnis besitzt. Die Zeiten des Mutterschutzes, von Beschäftigungsverboten beziehungsweise die Elternzeit werden nicht angerechnet (§ 1 Abs. 4 *ÄArbVtrG*).

## Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit tariflich angestellter Ärzte beträgt – je nach Tarifvertrag – zwischen 38,5 und 42 Stunden. Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten, kann jedoch bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt demnach 48 Stunden.

## Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Einzelheiten zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind den jeweiligen Tarifverträgen zu entnehmen.

## Vergütung

Die Vergütung orientiert sich in der Regel an dem einschlägigen Tarifvertrag.

## Entgeltfortzahlung

Im Krankheitsfall besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen.

## Teilzeit

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden

hat, kann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 *TzBfG*).

## Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz gewährt einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen (§ 3 Abs. 1 *BUrlG*). Der tarifvertragliche Urlaubsanspruch geht zumeist darüber hinaus.

## Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf – auch wenn sie vom Arbeitnehmer ausgesprochen wird – der Schriftform.

Die Kündigungsfristen sind, soweit nicht längere Fristen arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart wurden, wie folgt zu bemessen: das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für die Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist mit der Beschäftigungsdauer (§ 622 Abs. 1 *BGB*).

Nach § 1 Abs. 1 *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)* ist die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers, im Verhalten des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (§ 1 Abs. 2 *KSchG*). Das *KSchG* ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als zehn – für Arbeitnehmer, die bis 31.12.2003 eingestellt wurden fünf – Arbeitnehmer beschäftigt, wobei Auszubildende nicht mitgerechnet werden (§ 23 *KSchG*).

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