



Der befristete Chefarzt-Dienstvertrag

Der befristete Chefarzt-Dienstvertrag - Zehn Fragen und Antworten
Reihe „Schacht Krankenhaus-Arbeitsrecht“

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

Befristungen von Chefarzt-Dienstverträgen | Die zehn häufigsten Fragen und Antworten

Krankenhausbetreiber stehen häufig vor der Frage, wie sie sich gegen starke Konkurrenz behaupten und dabei die fachlich besten Ärzte in ihr Haus bekommen.

Andererseits vermissen Krankenhausbetreiber im Rahmen eines Chefarztvertrages häufig Flexibilität.

Der befristete Chefarztvertrag kann im Einzelfall ein passendes Instrument sein, mit dem sich ein Krankenhausbetreiber die erwünschte arbeitsvertragliche Flexibilität erhält.

Unsere Mandanten fragen nach Hürden, Gefahren und Möglichkeiten des befristeten Chefarztdienstvertrags.

Die häufigsten Fragen lauten:

- I. Ist die Befristung eines Chefarzt-Dienstvertrages grundsätzlich möglich?
- II. Ist die Vereinbarung einer Probezeit zulässig?
- III. Ist auf ein befristetes Chefarzt-Dienstvertragsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?
- IV. Ist die Vereinbarung eines zeit- oder sachgrundbefristeten Chefarzt-Dienstvertrages anzuraten?
- V. Können sachgrundbefristete Arbeitsverträge auch über einen längeren Zeitraum vereinbart werden?
- VI. Welcher Zeitpunkt ist entscheidend für das Vorliegen eines Sachgrundes?
- VII. Welche Form ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zu beachten?
- VIII. Gelten besondere Regelungen bei der Befristung in neugegründeten Unternehmen?
- IX. Gibt es Sonderregelungen bei der Befristung von älteren Arbeitnehmern?
- X. Sind die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auch auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen anwendbar?

I. Ist die Befristung eines Chefarzt-Dienstvertrages grundsätzlich möglich?

Ja. Die Befristung eines Chefarztvertrages ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich.

Der Chefarztvertrag ist als Dienstvertrag ein Arbeitsvertrag, in dem neben arbeitsrechtlichen Belangen auch medizinrechtliche Aspekte, wie z. B. das Berufsrecht und die Abrechnung erbrachter medizinischer Leistungen eine wichtige Rolle spielen.

II. Ist die Vereinbarung einer Probezeit zulässig?

Auch die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig.

III. Ist auf ein befristetes Chefarzt-Dienstvertragsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?

Ja. Ein befristeter Chefarzt-Dienstvertrag, in dessen Rahmen auch ein Kündigungsrecht vertraglich vereinbart ist, ist in den ersten sechs Monaten ohne detaillierte Begründung kündbar, ohne eine Abfindung zahlen zu müssen.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist, dass mehr als zehn Arbeitnehmer im Sinn des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden und das Dienstvertragsverhältnis länger als 6 Monate rechtlich besteht.

IV. Ist die Vereinbarung eines zeit- oder sachgrundbefristeten Chefarzt-Dienstvertrages anzuraten?

Nur bei einer Zeitbefristung wird das Arbeitsvertragsverhältnis für eine bestimmte Dauer oder zumindest einen kalendermäßig bestimmbar Zeitraum geschlossen.

Wenn der vorgesehene Beendigungszeitpunkt exakt bestimmt wurde, endet das Arbeitsvertragsverhältnis mit diesem Zeitpunkt.

Bei einer Sachgrundbefristung ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses hingegen nicht kalendermäßig bestimmbar, sondern von vornherein von dem Eintritt eines - von den Vertragsparteien als gewiss angesehenes - Ereignisses abhängig gemacht, wobei lediglich der genaue Zeitpunkt des Eintritts dieses Ereignisses ungewiss ist.

Wenn der Endtermin des befristeten Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer nicht vorauszusehen ist (z. B. Krankheitsvertretung oder Vertretung während der Elternzeit), muss dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Auslaufrist von 2 Wochen, beginnend mit Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, eingeräumt werden.

- Tipp: Zeit- und Sachgrundbefristung können kombiniert werden.

V. Können sachgrundbefristete Arbeitsverträge auch über einen längeren Zeitraum vereinbart werden?

Kettenbefristungen werden einer Missbrauchskontrolle unterzogen.

Zwar werden bei Kettenbefristungen an einen sogenannten institutionellen Rechtsmissbrauch, derzeit noch hohe Anforderungen gestellt.

Es werden jedoch immer die Umstände des Einzelfalls, d. h. Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen, aufeinanderfolgenden, sachgrundbefristeten Verträge berücksichtigt, wie auch die Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung.

VI. Welcher Zeitpunkt ist entscheidend für das Vorliegen eines Sachgrundes?

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Überprüfung der Zulässigkeit der Sachgrundbefristung ist der Abschluss des Arbeitsvertrages. Der Sachgrund muss also bereits zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegen.

VII. Welche Form ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zu beachten?

Befristete Arbeitsverträge und befristete Vertragsverlängerungen sind nur schriftlich wirksam. Der Schriftform unterliegt nicht der ganze Vertrag, sondern nur die Befristungsabrede selbst.

Bei der Zeitbefristung muss die Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht aber der Befristungsgrund schriftlich niedergelegt werden.

Bei der Sachgrundbefristung sollte in jedem Fall der Sachgrund schriftlich, konkret und exakt niedergelegt werden. Ggf. ist auch die Vertretungskette exakt zu beschreiben.

Die Schriftform ist nur gewahrt, wenn die schriftliche Niederlegung vor Vertragsbeginn erfolgt ist.

Eine nach Vertragsbeginn vorgenommene schriftliche Niederlegung einer vor Vertragsbeginn mündlich getroffenen Befristungsvereinbarung ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes unwirksam.

VIII. Gelten besondere Regelungen bei der Befristung in neugegründeten Unternehmen?

Der Gesetzgeber hat eine erweiterte Befristungsmöglichkeit für neugegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung geschaffen. Eine Befristung eines Arbeitsvertrages ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens zulässig.

Für die Neugründung des Unternehmens wird auf den Rechtsträger abgestellt. Das Alter der unternehmenszugehörigen Betriebe ist nicht entscheidend.

Ein neugegründetes Unternehmen ist deshalb in den ersten 4 Jahren nach seiner Gründung auch dann begünstigt, wenn unternehmenszugehörige Betriebe schon länger als 4 Jahre bestehen.

IX. Gibt es Sonderregelungen bei der Befristung von älteren Arbeitnehmern?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes maximal fünf Jahre möglich (incl. mehrfacher Verlängerung), wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses, das 52 Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses

- mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinn des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat
- an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II, III teilgenommen hat.

X. Sind die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auch auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen anwendbar?

Wenn der Arbeitsvertrag eines unbefristet teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers eine befristete Arbeitszeiterhöhung enthält, ist dies rechtmäßig, solange die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsvertrages insgesamt nach § 14 Abs. 1 TZBFG sachlich rechtfertigen kann.

Wir empfehlen deshalb, bei Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages, die Sachgründe detailliert zu prüfen und im Rahmen des Arbeitsvertrages zu beschreiben.

Ich freue mich auf Ihre Fragen!



Rechtsanwalt Stefan Schröter

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Fachanwalt für Versicherungsrecht

Telefon: 09831 6707-14/-15 (Assistenz: Frau Julia Reiser und Frau Lisa Zier)

Mail: s.schroeter@dres-schacht.de

www.schacht-unternehmeranwaelte.de