

Kündigungsausschluss im ärztlichen Weiterbildungsverhältnis

Eine approbierte Ärztin schloss mit einem medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) ein Arbeitsverhältnis zur Weiterbildung zur Fachärztin für Dermatologie und Venerologie ab. Die vereinbarte Vergütung lag bei 4.435 Euro brutto monatlich und entsprach damit in etwa der Anfangsvergütung der Ärzte in der untersten Tarifgruppe. Die Weiterbildung zum Facharzt dauert 60 Monate. Während ihrer Weiterbildung nahm die Ärztin im ambulanten Dienst eine Sprechstunde wahr. Die ausbildenden Ärzte standen ihr bei Bedarf unterstützend zur Verfügung. Außerdem überwachten sie die Angaben in den Weiterbildungsnachweisen, was in etwa einen zeitlichen Aufwand von maximal zehn Stunden monatlich bedeutete. Im Anstellungsvertrag hatten die Parteien vereinbart, dass die ordentliche Kündigung nach Ablauf einer Probezeit von fünf Monaten für 42 Monate ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, und dass eine Vertragsstrafe zu bezahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin das Dienstverhältnis vertragswidrig nach Ablauf der Probezeit löst. Zwei Jahre nach Beginn der Weiterbildung kündigte die Ärztin aufgrund von familiären Umständen (Wohnortwechsel zu ihrem Ehemann) das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat. Das MVZ akzeptierte die Kündigung nicht und machte die Vertragsstrafe wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses geltend. Ebenso wie die Vorinstanz gab das LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 10.5.2021 – 1 Sa 12/21) dem Arbeitgeber nicht Recht.

Es hielt die Beschränkung der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses begrenzt auf 37 Monate ab Probezeitende für unwirksam. Diese benachteilige die Klägerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und sei daher gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die rechtlichen Maßstäbe ergaben sich einerseits aus der Regelung des § 622 BGB, andererseits aus § 15 Abs. 4 TzBfG. Die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB ebenso wie die verlängerten Kündigungsfristen bei zunehmender Betriebszugehörigkeit zugunsten des Arbeitnehmers stellen das Ergebnis einer Abwägung zwischen den grundrechtlichen Positionen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers aus Art. 12 GG (Freiheit der Berufsausübung) dar. Soweit eine beiderseitige Verlängerung der Kündigungsfrist vereinbart wird, setzt dies voraus, dass für den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart wird als für die Arbeitgeberseite. Nach § 15 Abs. 4 TzBfG kann ein Arbeitsverhältnis, das für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen worden ist, von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Dabei beträgt die Kündi-

gungsfrist sechs Monate. Hieraus ergibt sich eine gesetzliche Höchstgrenze für die Bindung eines Arbeitnehmers von 5½ Jahren. Unter Berücksichtigung dieser Wertungsmaßstäbe nimmt das Gericht folgende Interessenabwägung vor:

Zwar stellt der Ausschluss der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit für den weiterzubildenden Arzt einen gewissen Vorteil dar, weil er davon ausgehen kann, die Weiterbildung auch absolvieren zu können. Andererseits wird er dadurch gehindert, den Weiterbildungsträger zu wechseln, wenn er über den Verlauf der Weiterbildung unzufrieden ist. Schließlich beeinträchtigt sie den Arzt auch in seinen familiären Verhältnissen, da ein Ortswechsel nicht mehr in Frage käme. Auf Seiten des Weiterbildungsträgers fällt ins Gewicht, dass die Überwachung der Weiterbildung keinen hohen zeitlichen Aufwand bedeutet, so dass die „Investition“ in den Arzt nicht so erheblich ist, dieser außerdem deutlich geringer vergütet wird als ein Facharzt und dennoch eine zunehmende Berufserfahrung erwirbt. Die tariflichen Kündigungsfristen sehen nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres vor und tragen damit der Honorierung des Weiterbildungsaufwands hinreichend Rechnung. Schließlich rekurriert das Gericht auf die vom BAG entwickelten typisierenden Regelungen für die maximale Bindung des Arbeitnehmers für vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildungen. Hier ist bei einer bezahlten Ausbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als drei Jahre zulässig.

Das Gericht sah daher für eine Bindung des Arztes über die üblichen Kündigungsfristen hinaus keinen Anlass. Es ließ die Revision zu.

Anspruch auf Überlassung erforderlicher Arbeitsmittel

Ein bei einem Lieferdienst angestellter Fahrradlieferant lieferte Speisen und Getränke aus, wobei ihm die Einsatzpläne und die Adressen der Restaurants und der Kunden per App auf sein Smartphone mitgeteilt werden. Die App verbraucht ein Datenvolumen von 2 GB. In einem zusätzlich zum Arbeitsvertrag bestehenden „Pfandvertrag“ vereinbarten die Parteien die Überlassung bestimmter Arbeitsmaterialien (Mütze, Handyhalterung für das Fahrrad) an den Kläger, nicht jedoch die Überlassung eines Dienstfahrrads und eines Mobiltelefons. Der Arbeitsvertrag regelte, dass ausschließlich das im Pfandvertrag erwähnte Equipment für den Einsatz während der Schichten zur Verfügung gestellt wird. Der Fahrradkurier klagte vor dem Hessischen LAG (Urt. v. 12.3.2021 – 14 Sa 306/20) die Überlassung eines Dienstfahrrads und eines Mobilfunkgeräts mit einem Nutzungsvertrag im Umfang von einem Datenvolumen von 2 GB monatlich ein und erhielt Recht.

Das Gesetz geht davon aus, dass der Arbeitnehmer lediglich seine Arbeitsleistung schuldet und der Arbeitgeber die dafür notwendigen Betriebsmittel zu stellen hat (§§ 611a, 615 Satz 1, 618 BGB). Abweichende vertragliche Vereinbarungen dergestalt, dass der Arbeitnehmer die Betriebsmittel einzubringen hat, sind zwar grundsätzlich zulässig. Die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung war jedoch unwirksam, weil sie den Fahrradkurier entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligte (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Die Regelung, die den Kläger zur Nutzung seines eigenen Fahrrads und Mobiltelefons verpflichtete, weicht vom wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab. Eine solche Vereinbarung, die den Arbeitnehmer zur Stellung von Betriebsmitteln verpflichtet, ist nur wirksam, wenn er hierfür eine Gegenleistung erhält. Zwar hatte das Unternehmen im Wege der Gesamtzusage versprochen, dass der Arbeitnehmer pro gearbeiteter Stunde 0,25 Euro für Fahrradreparaturen bei einem Vertragspartner abrufen könne. Dies änderte jedoch nichts an der Unwirksamkeit der Regelung, da damit keine ausreichende Kompensation für die Nutzung des eigenen Fahrrads liegt. Sowohl ein Fahrrad als auch ein Mobiltelefon stellen erhebliche Vermögenswerte dar und der Wertverlust durch Abnutzung und die Gefahr von Beschädigungen und Verlust dürfen nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Schließlich kann dieser auch nicht darauf verwiesen werden, dass sich die Beklagte in Annahmeverzug befindet, solange sie ihm die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlichen Betriebsmittel nicht zur Verfügung stellt, so dass ihm sein Vergütungsanspruch erhalten bleibt. Denn der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung, der entwertet würde, wenn er nicht die Möglichkeit hätte, die Stellung der Arbeitsmittel einzuklagen.

Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu (unter dem Az. 5 AZR 334/21 anhängig).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München