

# Ärztliche Weiterbildung nach Erlass der Muster-Weiterbildungsordnung 2018

Bernhard Debong, Karlsruhe<sup>1</sup>

Die Bundesärztekammer hat am 16.11.2018 die Muster-Weiterbildungsordnung 2018 (MuWBO 2018) beschlossen. Diese tritt an die Stelle der Muster-Weiterbildungsordnung 2003 (letzter Stand: 23.10.2015).

Die Muster-Weiterbildungsordnung (MuWBO) der Bundesärztekammer ist nicht rechtsverbindlich. Die (Landes-)Ärzttekammern orientieren sich jedoch beim Erlass der jeweiligen Weiterbildungsordnung an dem Muster der Bundesärztekammer. Für den einzelnen Arzt ist nur die Weiterbildungsordnung der jeweils für ihn zuständigen Ärztekammer verbindlich. Nachfolgend wird auf praxisrelevante Rechtsfragen der ärztlichen Weiterbildung unter Berücksichtigung der Muster-Weiterbildungsordnung 2018 eingegangen.

## I. Grundzüge der ärztlichen Weiterbildung

Um in Deutschland den ärztlichen Beruf auszuüben, bedarf es der Approbation als Arzt oder Ärztin (§ 2 Abs. 1 und Abs. 5 BÄO)<sup>2</sup>. Damit wäre zwar eine Niederlassung als Arzt oder Ärztin in freier (Privat-)Praxis möglich. Tatsächlich gibt es aber kaum (noch) Ärzte ohne zusätzliche Weiterbildung, die in der Patientenversorgung tätig werden. Dies liegt vor allem daran, dass die Zulassung zur ambulanten vertragsärztlichen Versorgung den Abschluss einer fachärztlichen Weiterbildung voraussetzt. Der erfolgreiche Abschluss einer fachärztlichen Weiterbildung

ist Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister bei der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung (§ 3 Abs. 2b) Ärzte-ZV). Die Eintragung in das Arztregister ist Voraussetzung für die Zulassung als Vertragsarzt. Diese erfolgt mit einer bestimmten Facharztbezeichnung (§ 24 Abs. 6 Ärzte-ZV).

Der erfolgreiche Abschluss einer ärztlichen Weiterbildung führt zur Facharztbezeichnung in einem Gebiet, zur Schwerpunktbezeichnung im Schwerpunkt eines Gebiets oder zu einer Zusatzbezeichnung (§ 2 Abs. 1 MuWBO). Die MuWBO 2018 regelt die Weiterbildungsgänge für 51 Facharztbezeichnungen, 10 Schwerpunkte und 57 Zusatzweiterbildungen.

Für alle Weiterbildungen gilt: Sind die zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an den jeweiligen Weiterbildungsinhalt nachgewiesen, erfolgt die Zulassung zur Prüfung durch die Ärztekammer. Mit bestandener Prüfung erhält der Arzt von

seiner Ärztekammer die Anerkennungsurkunde für die erfolgreich absolvierte Weiterbildung (§§ 11, 12, 15 Abs. 2 MuWBO).

## II. Überblick über die Neuregelungen in der MuWBO 2018

Die Gebiets- und Facharztbezeichnungen bleiben gegenüber dem bisherigen Weiterbildungsrecht im Wesentlichen unverändert. Die MuWBO 2018 ordnet jedoch die Phoniatrie und Pädaudiologie nicht mehr dem Gebiet Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, sondern den Facharzt für Phoniatrie und Pädaudiologie einem eigenständigen Gebiet zu. Da die Gebietsdefinition die Grenzen für die Ausübung der fachärztlichen Tätigkeit bestimmt (§ 2 Abs. 2 Satz 2 MuWBO), sind Leistungen auf dem Gebiet der Hals-Nasen-Ohrenheilkunde künftig für Phoniater und Pädaudiologen fachfremd (und umgekehrt).

<sup>1</sup> Rechtsanwalt Dr. jur. Bernhard Debong, Fachanwalt für Medizinrecht und Arbeitsrecht, Kanzlei für ArztRecht, Karlsruhe

<sup>2</sup> Auf die Besonderheiten der Ausübung der Heilkunde aufgrund einer vorläufigen Berufserlaubnis gemäß § 10 BÄO und ärztlicher Tätigkeit durch Staatsangehörige eines EU-Mitgliedstaates soll hier nicht näher eingegangen werden.

Neue Schwerpunkte innerhalb einzelner Facharztbezeichnungen hat die MuWBO nicht eingefügt.

Dagegen enthält die neue MuWBO eine Reihe von neuen Zusatz-Weiterbildungen wie etwa die Dermatopathologie, Immunologie, Klinische Akut- und Notfallmedizin, Sexualmedizin und Spezielle Kardiologie für Erwachsene mit angeborenen Herzfehlern (EMAH).

Kern der Neuregelungen sind aber nicht die jetzt eingeführten neuen Bezeichnungen, sondern die mit der Weiterbildung künftig verbundenen fachlichen Anforderungen und die didaktische Ausrichtung der MuWBO. Die zu erwerbenden Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten werden künftig aufgeteilt in „Kognitive und Methodenkompetenzen“ und in „Handlungskompetenzen“. Diese Kompetenzen werden vier Kategorien zugeordnet: Inhalte, die der Weiterzubildende zu beschreiben hat, Inhalte, die der Weiterzubildende systematisch einordnen und erklären soll, Fertigkeiten, die der Weiterzubildende unter Anleitung erfüllt und solche, die der Weiterzubildende selbstverantwortlich durchführt (§ 2a Abs. 1 in Verbindung mit der Anlage zu Abschnitt A MuWBO).

Neu ist die in § 8 Abs. 1 MuWBO verbindlich vorgesehene kontinuierliche Dokumentation der vorgeschriebenen Weiterbildungsinhalte in einem **elektronischen Logbuch** gemäß § 2a Abs. 7 MuWBO. Weiterbildungsstätten müssen daher künftig die Weiterbildungsdokumentation im elektronischen Logbuch ermöglichen (§ 6 Abs. 2 MuWBO). Das Recht der ärztlichen Weiterbildung ist allerdings Landesrecht. Die Bundesländer müssen daher in ihren Heilberufe- und Kammergesetzen die Rechtsgrundlage dafür schaffen, dass die Ärztekammern in der jeweiligen Weiterbildungsordnung das elektronische Logbuch verpflichtend vorschreiben.

Die Pflicht zur Dokumentation der

Weiterbildung obliegt nach § 8 Abs. 1 Satz 1 MuWBO dem in Weiterbildung befindlichen Arzt. Dieser und nicht etwa der zur Weiterbildung befugte Arzt muss sich also um die kontinuierliche Dokumentation seiner absolvierten Weiterbildungsinhalte kümmern. Letzterer ist jedoch nach § 5 Abs. 3 MuWBO verpflichtet, mit dem in Weiterbildung befindlichen Arzt nach Abschluss eines Weiterbildungsabschnitts, mindestens aber einmal jährlich, ein Gespräch zu führen, in welchem der Stand der Weiterbildung von beiden beurteilt wird. Diese Gespräche sind im Logbuch zu dokumentieren. Gleiches gilt für die mindestens einmal jährlich vorzunehmende Bestätigung des Weiterbildungsstands durch den zur Weiterbildung befugten Arzt.

Über die Dokumentation von Weiterbildungsinhalten und Gesprächen im Logbuch hinaus bleibt der zur Weiterbildung befugte Arzt zur Ausstellung eines Weiterbildungszeugnisses verpflichtet (§ 9 MuWBO).

### III. Der Chefarzt als Weiterbilder

Wer ärztlichen Nachwuchs gewinnen will, muss weiterbilden. Krankenhausträger und Chefarzte haben somit ein gemeinsames Interesse an möglichst umfassenden Weiterbildungsbefugnissen der (Chef-)Ärzte im Krankenhaus. Der Chefarztdienstvertrag verpflichtet daher den Chefarzt regelmäßig<sup>3</sup>, die ärztlichen Mitarbeiter des Krankenhauses aus-, weiter- und fortzubilden. Das ist nicht zu beanstanden und entspricht im Grunde einer Selbstverständlichkeit.

Chefarzte sind somit in der Regel arbeitsvertraglich verpflichtet, die ihnen mögliche Weiterbildungsbefugnis bei der Ärztekammer zu beantragen und die sich aus der jeweils geltenden Weiterbildungsordnung ergebenden Pflichten als Weiterbilder zu erfüllen.

Im Umfang der einem Chefarzt von

der Ärztekammer erteilten Weiterbildungsbefugnis trifft ihn zugleich eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung. Zu dieser öffentlich-rechtlichen Pflicht gehört neben der ordnungsgemäßen Vermittlung der Weiterbildungsinhalte und Mitwirkung an der Dokumentation im elektronischen Logbuch auch die Teilnahme an Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen der Ärztekammer zur ärztlichen Weiterbildung (§ 5 Abs. 7 MuWBO) sowie die rechtzeitige und ordnungsgemäße Erteilung der Weiterbildungszeugnisse.

Kommt ein zur Weiterbildung befugter Chefarzt seinen Pflichten als Weiterbilder nicht nach, kann dies daher nicht nur zu Sanktionen seiner Ärztekammer, sondern auch arbeitsrechtliche Maßnahmen des Krankenhausträgers bis hin zu Abmahnung und/oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

### IV. Weiterbildung in der Praxis eines niedergelassenen Arztes/in einem MVZ

Ärztliche Weiterbildung erfolgt auch in Praxen niedergelassener Ärzte sowie in Medizinischen Versorgungszentren. Voraussetzung für eine Anerkennung der Weiterbildung durch die zuständige Ärztekammer ist neben der Befugnis des Arztes als Weiterbilder die Zulassung der Praxis bzw. des MVZ als Weiterbildungsstätte<sup>4</sup>. Je nach Regelung in der Weiterbildungsordnung der einzelnen Ärztekammer muss die Zulassung als Weiterbildungsstätte gesondert beantragt werden. Dann ergeht hierüber auch ein gesonderter Bescheid. Die Zulassung der Praxis als Weiterbildungsstätte kann aber auch Be-

<sup>3</sup> vgl. dazu Muster eines Chefarztdienstvertrages der Arbeitsgemeinschaft für Arzt-Recht, 11. Auflage 2018, § 5 Abs. 4 Nr. 2, ArztR 2018, 4 ff., 11

<sup>4</sup> Auch Krankenhausabteilungen müssen als Weiterbildungsstätten zugelassen werden; lediglich Universitäts- oder Hochschulkliniken sind ohne Weiteres als Weiterbildungsstätten zugelassen (§ 6 MuWBO).

standteil der Weiterbildungsgenehmigung sein, die die Ärztekammer dem weiterbildenden Arzt erteilt<sup>5</sup>.

Die Beschäftigung von Weiterbildungsassistenten in der Praxis eines niedergelassenen Vertragsarztes oder in einem zugelassenen Medizinischen Versorgungszentrum darf nur mit Genehmigung der Kassenärztlichen Vereinigung erfolgen (§ 32 Abs. 2 Ärzte-ZV). Ermächtigte Krankenhausärzte erhalten keine Genehmigung zur Beschäftigung von Weiterbildungsassistenten. Diese dürfen daher im Rahmen einer Ermächtigungstätigkeit auch dann nicht eingesetzt werden, wenn der ermächtigte (Chef-)Arzt eine Weiterbildungsbefugnis besitzt.

## V. Der Arzt in der Weiterbildung

Die Weiterbildung ist nach § 4 Abs. 5 Satz 1 MuWBO grundsätzlich ganzzeitig und in hauptberuflicher Stellung durchzuführen. Sie ist nach § 4 Abs. 6 MuWBO aber auch in Teilzeit möglich, wenn die „Teilzeit-Weiterbildung“ hinsichtlich Gesamtdauer, Niveau und Qualität den Anforderungen eines geregelten Kompetenzerwerbs einer ganztägigen Weiterbildung entspricht. Dies ist in der Regel (nur) gewährleistet, wenn die Teilzeittätigkeit mindestens die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt. Die Weiterbildungszeit verlängert sich entsprechend.

Um möglichst vielen Ärztinnen und Ärzten eine Weiterbildung zu ermöglichen, besteht ein Bedürfnis für den erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung. Dem trägt das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung Rechnung. Nach dessen § 1 Abs. 1 liegt ein rechtfertigender sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt dann vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner

zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt, dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer fakultativen Weiterbildung dient. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich nach den Planungen und Prognosen bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber (Krankenhausträger) muss diese Planungen und Prognosen anhand konkreter Tatsachen darlegen. Ein im Detail ausgearbeiteter schriftlicher Weiterbildungsplan ist aber ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in den Arbeitsvertrag<sup>6</sup>.

Um einen Arbeitsvertrag nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung wirksam zu befristen, ist es nicht erforderlich, dass der Arzt ausschließlich zu seiner Weiterbildung beschäftigt wird. Es genügt, dass die Beschäftigung diesen Zweck fördert<sup>7</sup>.

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung regelt nicht nur die höchstzulässige Befristungsdauer, sondern auch die Mindestfrist, die bei einer Befristung des Arbeitsvertrages nach diesem Gesetz nicht unterschritten werden darf. Nach § 1 Abs. 3 Satz 5 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung darf die Befristung den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. Dieser Zeitraum darf nur unterschritten werden, wenn bei Vertragsabschluss absehbar ist, dass die Weiterbildung innerhalb der vereinbarten kürzeren Vertragslaufzeit beendet werden kann<sup>8</sup>.

Wird die nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vorgesehene Mindestfrist unterschritten oder die nach diesem Gesetz zulässige Höchstfrist überschritten, besteht ein unbe-

fristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Arzt in der Weiterbildung rechtzeitig, d.h. spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages, beim Arbeitsgericht eine sogenannte Entfristungsklage gemäß § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz erhebt.

Entsprechendes gilt für eine sogenannte Zweckbefristung, also eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerb der Weiterbildungsqualifikation endet<sup>9</sup>. Solche Zweckbefristungen sind nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung unzulässig.

Erreicht der Arzt das vorgesehene Weiterbildungsziel während des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht, kann er in der Regel nicht vom Arbeitgeber als Schadensersatz den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages verlangen<sup>10</sup>. Es genügt jedenfalls nicht zu behaupten, der Krankenhausträger habe es nicht ermöglicht, alle für das Weiterbildungsziel erforderlichen ärztlichen Eingriffe oder Behandlungsmaßnahmen vorzunehmen. Der Arbeitgeber (Krankenhausträger) ist grundsätzlich nur verpflichtet, dem Arzt Gelegenheit zu geben, sich weiterzubilden. Die Durchführung der Weiterbildung selbst obliegt den zur Weiterbildung ermächtigten Ärzten als Mitglieder der Ärztekammer. Diese sind insoweit nicht Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers<sup>11</sup>.

5 so z.B. § 6 Abs. 2 WBO Landesärztekammer Baden-Württemberg

6 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.6.2007 – 7 AZR 700/06 – ArztlR 2008, 163

7 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.4.1996 – 7 AZR 428/95 – ArztlR 1997, 296 ff.

8 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.6.2007 – 7 AZR 700/06, a.a.O.

9 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.8.2002 – 7 AZR 266/01 – ArztlR 2003, 213 ff.

10 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.2.1990 – 8 AZR 584/88 – NJW 1990, 2955

11 so ausdrücklich Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.2.1990 – 8 AZR 584/88 – NJW 1990, 2955

Erfolgt die Weiterbildung an einer Universitätsklinik, ist die Weiterbildung häufig mit der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung (in der Regel mit dem Ziel der Promotion) verbunden. In diesem Fall schließen die Hochschulen befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Für Arbeitsverträge, die unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fallen, gilt das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung nicht (§ 1 Abs. 6 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung). Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung gilt daher vor allem für die Ärzte an Krankenhäusern in kommunaler, kirchlicher oder privater Trägerschaft<sup>12</sup>; auch wenn es sich dabei um akademische Lehrkrankenhäuser handelt.

Beruhet die Befristung eines Arbeitsvertrages auf den Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, muss dies im Arbeitsvertrag angegeben werden. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gestützt werden (§ 2 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

## VI. Das Weiterbildungszeugnis

Die Anforderungen an den Inhalt eines Weiterbildungszeugnisses ergeben sich aus § 9 Abs. 1 MuWBO. Danach hat der befugte Arzt dem in Weiterbildung befindlichen Arzt über die unter seiner Verantwortung abgeleistete Weiterbildungszeit ein Zeugnis auszustellen, das im Einzelnen die erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten darlegt und zur Frage der fachlichen Eignung ausführlich Stellung nimmt. Das Zeugnis muss auch Angaben

über den zeitlichen Umfang von Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Weiterbildung enthalten.

Für Arbeitszeugnisse hat die Rechtsprechung den sogenannten Wohlwollensgrundsatz aufgestellt. Danach sind Formulierungen in Arbeitszeugnissen verboten, die das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers ungerechtfertigt erschweren<sup>13</sup>. Da die Ärztekammer auf der Grundlage des Weiterbildungszeugnisses über die Zulassung des in Weiterbildung befindlichen Arztes zur Prüfung entscheidet, ergibt sich aus diesem Sinn und Zweck des Weiterbildungszeugnisses, dass für dieses der Grundsatz der wohlwollenden Zeugnissprache nicht gilt.

Die Weiterbildungsordnungen der Ärztekammern enthalten relativ enge zeitliche Vorgaben für die Ausstellung eines Weiterbildungszeugnisses. Wenn der in Weiterbildung befindliche Arzt das Weiterbildungszeugnis ausdrücklich beantragt oder die Ärztekammer das Zeugnis anfordert, muss es grundsätzlich innerhalb von drei Monaten erteilt werden. Scheidet der in Weiterbildung befindliche Arzt aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das Weiterbildungszeugnis unverzüglich auszustellen. Werden diese Fristen nicht eingehalten, drohen dem zur Weiterbildung befugten Arzt nicht nur Sanktionen der Ärztekammer, sondern gegebenenfalls auch Schadensersatzansprüche des in Weiterbildung befindlichen Arztes, wenn dieser wegen verzögerter Zulassung zur Prüfung einen Schaden erleidet.

§ 9 Abs. 1 Satz 3 MuWBO stellt klar, dass die Pflicht zur rechtzeitigen Erteilung eines Weiterbildungszeugnisses auch nach Beendigung der Weiterbildungsbefugnis fortbesteht.

Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über das Arbeitszeugnis sind vor dem Arbeitsgericht auszutragen. Für Streitigkeiten über das Weiterbildungszeugnis

zwischen dem in Weiterbildung befindlichen Arzt und dem zur Weiterbildung befugten Arzt ist das Verwaltungsgericht zuständig.

ArztR

<sup>12</sup> vgl. dazu auch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.6.2017 - 7 AZR 597/15 -, ArztR 2018, 69 ff.

<sup>13</sup> vgl. dazu näher Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Auflage 2017, § 147 Rdnr. 28 mit Nachweisen zur Rechtsprechung