

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 298/15

13 Ca 2682/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 22.12.2015

Rechtsvorschriften: § 1 ÄArbVtrG, § 14 Abs. 2 TzBfG

Leitsatz:

1. Die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 1 ÄArbVtrG setzt nicht voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags einen Weiterbildungsplan gefertigt hat.
 2. Liegen die Voraussetzungen des § 1 ÄArbVtrG nicht vor und ist die Befristung deshalb unwirksam, kommt eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG in Betracht.
-

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 16.06.2015 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger trat zum 01.04.2012 in die Dienste der Beklagten.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Dienstvertrag vom 16.02.2012 zugrunde. Darin heißt es:

- 2 -

§ 1

Beginn des Dienstverhältnisses, Tätigkeit, Probezeit

- (1) Herr Dr. phil. R... W... tritt am 01.04.2012 als Assistenzarzt zur Weiterbildung im Fach Psychosomatische Medizin und Psychotherapie mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit . . . in den Dienst . . . ein.
- (2) Das Dienstverhältnis wird befristet mit Ablauf 31.03.2014 abgeschlossen.
- (3) . . .

Als Verantwortlicher für die Weiterbildung des Klägers zeichnete der Chefarzt, Herr Dr. D..., der über eine 24-monatige Weiterbildungsermächtigung verfügte, zusammen mit Herrn Dr. H....

Am 02.04.2012 fand eine Teambesprechung statt, an der neben dem Kläger u.a. der Chefarzt Dr. D... teilnahm. In einem Teamprotokoll darüber heißt es unter Ziffer 3, eine Rotation mit Innerer für Weiterbildung (sei) möglich (Bl. 24 d.A.).

Am 19.03.2013 fertigte Herr Dr. D... eine Dokumentation der jährlichen Gespräche gemäß § 8 Absatz 3 der Weiterbildungsordnung an. Wegen des Inhalts wird auf die vorgelegte Kopie Bezug genommen (Bl. 122 d.A.).

Am 23. Mai 2013 bewarb sich der Kläger klinikintern um die Versetzung ab 01.10.2013 in die Innere Abteilung.

Der Kläger forderte die Beklagte mit Schreiben vom 05.07.2013 auf, ihn für die Zeit ab 01.10.2013 in die Abteilung für Innere Medizin zu versetzen. Die Beklagte beschäftigte den Kläger nicht in der Inneren Abteilung.

Der Kläger erhob am 22.04.2014 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg, mit der er festgestellt wissen möchte, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet über den 31.03.2014 hinaus fortbesteht. Hilfsweise für den Fall der Klageabweisung beantragte er, die Beklagte zu verurteilen, einen Arbeitsvertrag zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 16.02.2012 befristet bis zum Abschluss der Facharztweiterbildung abzuschließen.

Mit Schreiben vom 02.05.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich fristlos. Hiergegen erhob der Kläger am 22.05.2015 im Wege der Klageerweiterung Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 16.06.2015 wies das Arbeitsgericht die Klage ab.

Das Urteil wurde dem Kläger am 08.07.2015 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Urteil am 27.07.2015 Berufung ein und begründete sie am 01.09.2015.

Der Kläger macht geltend, die Befristung des Arbeitsvertrags sei unwirksam. Die Befristung sei am Ärztarbeitsvertragsgesetz zu messen. Daraus resultiere, dass die Weiterbildung den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausmachen und zeitlich und inhaltlich strukturiert sein müsse. Da die Beklagte ihn in den letzten sechs Monaten nicht ausgebildet habe, hätten die Voraussetzungen für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen.

Der Kläger trägt vor, er habe, um die zur Facharztprüfung erforderlichen Zeiten und Inhalte zu vervollständigen, neben Tätigkeiten im Bereich Psychosomatischer Medizin und Psychotherapie noch eine Weiterbildung von sechs Monaten in der Inneren Medizin oder Allgemeinmedizin benötigt. Er macht geltend, die Verpflichtung der Beklagten, ihn weiterzubilden, habe sich auf den gesamten Zeitraum von zwei Jahren bezogen. Dies habe auch den Bereich der Inneren Medizin umfasst. Der Arbeitsvertrag sei im Lichte der Ziffer 28 der Weiterbildungsordnung der Bayerischen Landesärztekammer auszulegen. Unter Bezug auf die von Herrn Dr. D... gefertigte Dokumentation der jährlichen Gespräche gemäß § 8 Absatz 3 der Weiterbildungsordnung führt der Kläger aus, die Weiterbildung in der Psychosomatischen Abteilung habe bis 30.09.2013 fertig sein sollen. Diese Zeiteinteilung ergebe nur vor dem Hintergrund einen Sinn, dass das noch verbleibende halbe Jahr in der Abteilung für Innere Medizin habe abgeleistet werden sollen. Der Kläger trägt vor, anlässlich seiner Bewerbung im Mai 2013 habe ihm der Chefarzt der Inneren Abteilung, Herr Dr. S..., bei einem Rundgang durch die Abteilung eine Beschäftigung ab 01. Oktober 2013 zugesagt. Diese Zusage sei kurzfristig zurückgezogen worden.

Es sei daher festzuhalten, dass er nur zu drei Viertel seiner Beschäftigungszeit ausgebildet worden sei. Dies stelle eine eklatante Vertragsverletzung dar. Die Beklagte sei daher

schadensersatzpflichtig. Im Wege der Naturalrestitution sei sie verpflichtet, ihm die erforderliche Weiterbildung im Rahmen eines weiteren Arbeitsvertrags zu ermöglichen.

Der Kläger beantragt,

das erstinstanzliche Urteil dahingehend abzuändern dass,

1. festgestellt wird, dass das zwischen den Parteien bestehende befristete Arbeitsverhältnis nicht am 31.03.2014 geendet hat, sondern darüber hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
2. hilfsweise die Beklagte verurteilt wird, mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 16.02.2012 in der Form des Änderungsvertrages vom 20.08.2012 befristet bis zum Abschluss der Facharztweiterbildung abzuschließen.
3. hilfsweise festgestellt wird, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die vorsorglich ausgesprochene, außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 02.05.2014 nicht aufgelöst wurde.

Die Beklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger habe sich auf die Stelle in der Klinik für Psychosomatische Medizin für zwei Jahre beworben. Herr Dr. D... und Herr Dr. H... hätten eine Weiterbildungsbefugnis für den Bereich Psychosomatische Medizin und Psychotherapie gehabt. Eine Zusage, den Kläger in der Inneren Medizin weiterzubilden, habe sie, die Beklagte, nicht gemacht. Abgesehen davon, dass bestritten werde, dass Herr Dr. D... oder Herr Dr. S... ihm Zusagen hinsichtlich eines Einsatzes in der Inneren Medizin gemacht hätten, seien beide hierzu nicht befugt gewesen. Sie hätten daher nicht rechtlich verpflichtend für sie, die Beklagte, handeln können.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger sei weitergebildet worden. Die Weiterbildung habe in Supervisionsstunden und Fallbesprechungen bestanden. Die Fallbesprechungen seien regelmäßig durchgeführt worden. Es habe von verschiedenen Mitarbeitern für die gesam-

te Klinik ausgeführte Referate gegeben, in denen zu neueren wissenschaftlichen Erkenntnissen im Bereich der Psychosomatischen Medizin und der Neurosenlehre Ausführungen gemacht worden seien. Darüber hinaus hätten externe Weiterbildungen stattgefunden. Dreimal jährlich seien diese durch Herrn Dr. M... E... und zweimal jährlich durch Herrn Dr. Wo... Sch... abgehalten worden. Ebenso habe es Einzelveranstaltungen, beispielsweise mit Herrn Professor Dr. Sp... aus Ulm und Herrn Professor Dr. Wa... aus Baltimore gegeben.

Die Beklagte führt aus, es könne sein, dass in einem Gespräch vor dem 30.09.2013 die Möglichkeit formal ins Auge gefasst worden sei, die Weiterbildung unter Umständen auch früher abschließen zu können. Dies sei beim Kläger aber nicht der Fall gewesen.

Die Beklagte macht geltend, die Befristung sei auch gemäß § 14 Absatz 2 TzBfG wirksam.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Das zum 01.04.2012 begründete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist zum 31.03.2014 beendet worden. Es endete aufgrund der vereinbarten Befristung zu diesem Zeitpunkt, § 15 Absatz 1 TzBfG.

Die Parteien haben am 16.02.2012 einen schriftlichen Vertrag geschlossen, in dessen § 1 Absatz 2 festgelegt ist, dass das Arbeitsverhältnis befristet bis 31.03.2014 abgeschlossen werde.

Die Befristungsvereinbarung ist wirksam.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist die Befristung bereits wirksam, weil der Sachgrund des § 1 Absatz 1 ÄArbVtrG vorliegt.

Die Bestimmung setzt, soweit hier von Bedeutung, voraus, dass die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt dient. Hierfür ist nicht erforderlich, dass ein (schriftlicher) Weiterbildungsplan in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Eine solche Verpflichtung lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Auch in dem vom Kläger zitierten Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11.09.2015 (1 Sa 5/15) wird eine derartige Verpflichtung verneint.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist der Arbeitgeber auch nicht gehalten, bei Abschluss des Vertrags einen Weiterbildungsplan zu erstellen. Insbesondere hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, ob der Arbeitgeber überhaupt einen förmlichen Weiterbildungsplan angefertigt hat. Auch eine derartige Verpflichtung lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Allerdings ist die vom Gesetzgeber in § 1 ÄArbVtrG eröffnete, gegenüber § 14 Absatz 1 TzBfG erweiterte Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen, an den Zweck der Weiterbildung gebunden. Dies bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls auch den Inhalt haben, insbesondere dem Zweck dienen muss, den Arzt in einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Form weiterzubilden. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich nach objektiven Kriterien, wobei die Prüfung in der Regel nachträglich erfolgt, nämlich dann, wenn die Parteien über die Wirksamkeit der Befristung in Streit geraten und hierüber einen Prozess führen. Das mit dieser Frage befasste Gericht hat zu prüfen, ob die Voraussetzungen des Sachgrundes vorgelegen haben, d.h., ob der Arzt tatsächlich in der vom Gesetz vorgegebenen Weise weitergebildet worden ist. Insoweit unterscheidet sich die Rechtslage nicht von der Prüfung, ob ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 Absatz 1 TzBfG vorliegt.

Dass vorliegend die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Zweck der Weiterbildung erfolgen sollte, ist unstrittig und ergibt sich im Übrigen aus § 1 des Dienstvertrags.

Der Kläger wurde auch weitergebildet.

Dass dies im Zeitraum 01.04.2012 bis 30.09.2013 der Fall war, bestreitet der Kläger nicht. Er trägt vielmehr selbst vor, dass er alle notwendigen Weiterbildungsinhalte in der Psy-

chosomatik bis 30.09.2013 abgeschlossen gehabt habe. Sein Einwand bezieht sich darauf, die Beklagte habe ihn im Anschluss daran nicht in der Abteilung Innere Medizin weitergebildet.

Dies stellt die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht nachträglich in Frage.

Das erkennende Gericht geht zum einen davon aus, dass die Beklagte den Kläger auch nach dem 30.09.2013 auf dem Gebiet Psychosomatische Medizin und Psychotherapie weitergebildet hat. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten, den der Kläger im Einzelnen nicht bestreitet.

Zwar sind die Parteien sich nicht darüber einig, ob der Kläger am 30.09.2013 die Weiterbildung beendet hatte. Während der Kläger, wie ausgeführt, davon ausgeht, er habe am 30.09.2013 alle notwendigen Weiterbildungsinhalte in der Psychosomatik abgeschlossen gehabt, bestreitet dies die Beklagte und macht ihrerseits geltend, beim Kläger habe die Ausbildung nicht früher (im Sinne einer vom Arbeitsvertrag abweichenden Beendigung) abgeschlossen werden können. Die Beklagte trägt darüber hinaus vor, der Kläger sei auch im letzten halben Jahr wie vorher weitergebildet worden. Die Weiterbildung bestand demnach in Supervisionsstunden und Fallbesprechungen sowie internen und externen Fortbildungsveranstaltungen.

Der Kläger bestreitet dies nicht. Das erkennende Gericht wertet vielmehr den Sachvortrag des Klägers in der Weise, dass aus seiner Sicht die Weiterbildung auf dem Gebiet der Psychosomatik abgeschlossen war und demgemäß eine tatsächliche Weiterbildung auf diesem Gebiet überflüssig war bzw. ins Leere ging.

Darüber hinaus stünde eine (frühere) Beendigung der Weiterbildung der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. Die Weiterbildung zum Facharzt besteht, wie sich aus Ziffer 28 der Weiterbildungsordnung der Bayerischen Ärztekammer ergibt, aus mehreren Elementen, die, um den Status eines Facharztes zu erlangen, kumulativ erfüllt sein müssen. Zum einen ist eine bestimmte Weiterbildungszeit zu absolvieren. Zum anderen ist erforderlich, dass ein bestimmter Weiterbildungsinhalt vermittelt sein muss. Daraus ergibt sich, dass sich die Weiterbildungszeit über die in der Weiterbildungsordnung festgelegten Mindestzeiten hinaus verlängern kann, nämlich dann, wenn diese nicht ausreichen, um die not-

wendigen Weiterbildungsinhalte zu vermitteln. § 1 ÄArbVtrG sieht entsprechende flexible Regelungsmöglichkeiten bezüglich der Dauer der Befristung vor. So bestimmt § 1 Absatz 3 Satz 5 ÄArbVtrG, dass die Befristung die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterzubildenden Arztes nicht unterschreiten darf, lässt aber im nächsten Satz eine Ausnahme hiervon für den Fall zu, dass der weiterzubildende Arzt den nachgefragten Weiterbildungsabschnitt zu einem früheren Zeitpunkt erreicht. Umgekehrt sehen § 1 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 ÄArbVtrG die Möglichkeit der Verlängerung der Befristung vor, wenn die Weiterbildungszeiten faktisch dadurch verkürzt werden, dass der Arbeitnehmer in Teilzeit arbeitet oder die vorgesehene Zeit durch andere Umstände, beispielsweise Beurlaubung, nicht zur Weiterbildung verwendet werden kann.

Es ist nicht ersichtlich, dass die Weiterbildung des Klägers auf dem Gebiet der Psychiatrie und Psychotherapie zum 30.09.2013 beendet sein sollte. Dies ergibt sich insbesondere nicht aus dem Dienstvertrag. Dort wurde lediglich geregelt, dass der Kläger zur Weiterbildung im Fach Psychosomatische Medizin und Psychotherapie bei der Beklagten eintrete. Dies schließt zwar begrifflich auch einen Einsatz in der Inneren Medizin nicht aus. Wie der Kläger zu Recht ausführt, enthält Ziffer 28 der Weiterbildungsordnung den Begriff Facharzt für Psychomedizinische Medizin und Psychotherapie. Die Weiterbildung zu diesem Facharzt setzt eine Weiterbildungszeit in der Inneren Medizin voraus. Indem die Parteien im Vertrag den Facharztbegriff verwendeten, ist darin begrifflich auch ein Einsatz in der Inneren Medizin enthalten. Der Vertrag enthält aber keine Regelung darüber, dass und wann die Weiterbildung in der Klinik der Beklagten für Psychomedizinische Medizin beendet sein sollte. Entsprechendes ergibt sich auch nicht aus der Dokumentation der jährlichen Gespräche gemäß § 8 Absatz 3 der Weiterbildungsordnung. Dort heißt es, angestrebt werde bis 30.09.2013 die Durchführung bzw. Beendigung und Bescheinigung von u.a. 14 Langzeittherapiefällen. Dann folgt die Feststellung, welche Therapiestunden und Fortbildungsmaßnahmen bis 19.03.2013 bereits anerkannt werden könnten.

Die Befristung des Dienstvertrags vom 16.02.2012 steht somit im Einklang mit den Voraussetzungen des § 1 ÄArbVtrG.

Letztlich kann dahinstehen, ob die Befristung gemäß § 1 (ÄArbVtrG) wirksam ist.

Sollte dies nicht der Fall sein, ist die Befristung jedenfalls gemäß § 14 Absatz 2 TzBfG wirksam.

Die Anwendung des § 14 TzBfG ist nicht durch § 1 ÄArbVtrG ausgeschlossen.

Zwar stellt § 1 ÄArbVtrG eine gesetzliche Sonderregelung für Ärzte in der Weiterbildung dar. Die Bestimmung schafft einen eigenen Sachgrund im Sinne des § 14 Absatz 1 TzBfG. Gemäß § 1 Absatz 5 ÄArbVtrG sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur anzuwenden, soweit sie den Vorschriften des § 1 Absatz 1 bis 4 ÄArbVtrG nicht widersprechen. Eine in diesem Sinne widersprechende Regelung stellt § 14 Absatz 2 TzBfG dar, da dort zum einen die Dauer der möglichen Befristung auf zwei Jahre beschränkt ist, andererseits § 1 ÄArbVtrG hinsichtlich der Dauer der Befristungen Vorgaben macht, die in § 14 Absatz 2 TzBfG nicht enthalten sind.

Wenn aber, worauf sich der Kläger beruft, der Befristungsgrund des § 1 ÄArbVtrG nicht zum Tragen kommt, weil eine Weiterbildung in diesem Sinne nicht vorliegt, steht der Anwendung des § 14 Absatz 2 TzBfG nichts entgegen.

Bereits zu § 1 Absatz 1 BeschFG 1996 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass, ist eine auf einen Sachgrund gestützte Befristung unwirksam, weil der geltend gemachte Sachgrund nicht vorgelegen hat, eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich möglich ist (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 05.06.2002 – 7 AZR 241/01; juris). Im konkreten Fall hat das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, dass die Befristung unwirksam gewesen sei. Dies wurde indes nicht damit begründet, dass eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen sei, sondern damit, dass die dortigen Parteien die Anwendbarkeit des § 1 Absatz 1 BeschFG 1996 konkludent ausgeschlossen hätten. Das Ergebnis wurde mit den besonderen Umständen, insbesondere mit den vorher abgeschlossenen Arbeitsverträgen begründet.

Im vorliegenden Fall besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass die Parteien die Anwendung des § 14 Absatz 2 TzBfG ausschließen wollten.

Im Gegenteil war es zunächst nicht das Anliegen der Beklagten, eine auf einen Sachgrund, den der Weiterbildung, gestützte Befristung zu vereinbaren. Der Kläger trägt selbst vor, es sei ihm zunächst ein auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag angeboten worden, der seine Weiterbildung nicht vorgesehen habe. Erst auf seinen Wunsch sei aufgenommen worden, dass der Kläger zur Weiterbildung eingestellt werde. In Anbetracht dieser Umstände kann nicht angenommen werden, der Kläger habe das Vertragsangebot der

Beklagten so verstehen können und müssen, eine Berufung der Beklagten auf eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG habe ausgeschlossen werden sollen.

Die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 TzBfG liegen vor. Insbesondere bestand keine Vorbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten, die zulässige Höchstdauer der Befristung von zwei Jahren wurde nicht überschritten.

Da der Kläger mit seinem Hauptantrag unterlegen ist, fällt der Hilfsantrag (Antrag 2) zur Entscheidung an.

Auch insoweit ist die Berufung unbegründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag abzuschließen, um die Facharztausbildung abzuschließen.

Insbesondere besteht ein entsprechender Schadensersatzanspruch nicht, §§ 280 Absatz 1 Satz 1, Absatz 3, 281 Absatz 1, 249 BGB.

Die Beklagte hat bereits eine Pflichtverletzung nicht begangen.

Zwar ist zwischen den Parteien unstreitig, dass die Beklagte den Kläger nicht in der Inneren Medizin weitergebildet hat. Wie bereits oben ausgeführt, schließt der Wortlaut des § 1 des Dienstvertrags vom 16.02.2012 es zwar nicht aus, den Kläger auch auf dem Gebiet der Inneren Medizin weiterzubilden. Nach dem, von der Beklagten allerdings bestrittenen, Vorbringen des Klägers wäre es der Beklagten auch möglich gewesen, ihn in der Inneren Medizin weiterzubilden. Der Dienstvertrag begründete indes nicht eine entsprechende Verpflichtung.

Dies ergibt sich aus den Umständen, unter denen der Dienstvertrag zustande gekommen ist, §§ 133, 157 BGB.

Der Kläger hatte sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle in der Klinik für Psychosomatische Medizin beworben. Diese Stelle war auf zwei Jahre befristet. Das erkennende Gericht stützt sich insoweit auf das Vorbringen der Beklagten, das der Kläger nicht bestritten hat und das daher als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO.

In der Klinik für Psychosomatische Medizin hatte der Chefarzt, Herr Dr. D..., zusammen

mit Herrn Dr. H... die auf zwei Jahre befristete Weiterbildungsbefugnis für das Fachgebiet Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, hingegen nicht für das Gebiet der Inneren Medizin. Nach dem Sachvortrag des Klägers bestand bis zum Abschluss des Dienstvertrags auch kein Kontakt zu einem der anderen Chefärzte, insbesondere nicht mit dem Chefarzt der Inneren Medizin, Herrn Dr. S.... Aus diesen Umständen ergibt sich, dass die Weiterbildung durch die beiden Ärzte in der Klinik für Psychosomatische Medizin erfolgen sollte. Dies schließt eine Weiterbildung auf dem Gebiet der Inneren Medizin jedenfalls nicht mit ein. Der Kläger hat, jedenfalls nicht substantiiert, vorgetragen, er habe der Beklagten vor Abschluss des Arbeitsvertrags im Einzelnen mitgeteilt, welche Weiterbildungszeiten und Weiterbildungsinhalte ihm noch gefehlt hätten.

Dass die Weiterbildung des Klägers in der Inneren Medizin nicht Gegenstand der Erörterungen zwischen den Parteien vor dem Abschluss des Dienstvertrags war, wird letztlich dadurch bestätigt, dass der Kläger sich darum bemühte, in die Innere Medizin versetzt zu werden und sich am 23. Mai 2013 klinikintern um die Versetzung in die Innere Medizin bewarb. In seinem Bewerbungsschreiben führte der Kläger aus, er werde spätestens zum 30.09.2013 die Weiterbildungsinhalte für den Bereich Psychosomatische Medizin und Psychotherapie abgeschlossen haben und ihm würden dann für die Zulassung zur Facharztprüfung allein noch sechs Monate Weiterbildung in der Inneren Medizin fehlen. Wäre die Weiterbildung in der Inneren Medizin bereits bei Abschluss des Vertrags besprochen und beschlossen gewesen, hätte es einer Bewerbung um eine Assistentenstelle in der Inneren Medizin nicht bedurft.

Dem Kläger ist eine verbindliche Zusage der Beklagten, er werde in der Inneren Medizin weitergebildet, nach Abschluss des Dienstvertrags nicht erteilt worden.

Eine solche Zusage ergibt sich nicht aus dem von Herrn Dr. D... gefertigten Teamprotokoll vom 02.04.2012. Darin heißt es lediglich: „Rotation mit Innerer für Weiterbildung mögl.“. Schon dem Wortlaut nach ist dies keine verbindliche Zusage in dem Sinn, dass Herr Dr. D... eine Erklärung mit Rechtsbindungswillen abgeben wollte. Vielmehr liegt darin nur die Feststellung einer Möglichkeit. Darüber hinaus war Herr Dr. D... nicht berechtigt, für die Beklagte derartige Erklärungen abzugeben. Vertretungsberechtigt für die Beklagte sind die beiden Geschäftsführer. Der Kläger hat keine Umstände dargetan, aus denen sich ergibt, dass die Voraussetzungen für eine Anschein- oder Duldungsvollmacht

vorliegen.

Auch der Sachvortrag des Klägers, Herr Dr. S... habe bei dem Bewerbungsgespräch eine Zusage erteilt, begründet keine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger in der Inneren Medizin weiterzubilden. Auch insoweit gilt, dass Herr Dr. S... nicht berechtigt war, die Beklagte rechtsgeschäftlich zu vertreten.

Schließlich wäre der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags auch nicht begründet, wenn der Beklagten eine Pflichtverletzung anzulasten wäre, weil sie den Kläger nicht in der Inneren Medizin weiterbildete.

Allerdings ist der Schädiger grundsätzlich zur Naturalrestitution verpflichtet, § 249 BGB. Es handelt sich bei der Naturalrestitution um einen Herstellungsanspruch, d.h., der Schädiger hat den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre, § 249 BGB.

Der Inhalt des Herstellungsanspruchs ist zu ermitteln, indem der Zustand, der ohne die Schädigung bestehen würde, mit dem Zustand verglichen wird, der aufgrund der Schädigung eingetreten ist. Die Naturalrestitution ist darauf gerichtet, den fiktiven Zustand herzustellen. Dies gilt indes nur, soweit dies möglich ist.

Gemessen an diesen Grundsätzen macht der Kläger mit der Klage auf Abgabe einer Willenserklärung nicht einen Zustand geltend, der ohne die (behauptete) Pflichtverletzung eingetreten wäre. Hätte die Beklagte ihre nach Ansicht des Klägers bestehende Verpflichtung, ihn in der Inneren Medizin weiterzubilden, erfüllt, befände sich der Kläger in der Lage, die Prüfung zum Facharzt antreten zu können. Dagegen hätte nicht der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit der Beklagten im Raum gestanden. Das Klagebegehren ist demnach nicht auf einen (gleichwertigen) Ersatz dessen gerichtet, was der Kläger aufgrund des von ihm geltend gemachten Vertragsverstoßes eingebüßt hat.

Die Prüfungsreife des Klägers wäre zwar in der Weise zu erreichen, dass die Beklagte den Kläger weiterbildet. Dies ist indes wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich. Im Übrigen ist das Verlangen, weitergebildet zu werden, auf die Erfüllung des Dienstvertrags vom 16.02.2012 gerichtet. Der Erfüllungsanspruch ist indes, wenn Schadensersatz verlangt wird, gemäß § 281 Absatz 4 BGB ausgeschlossen.

Die Berufung des Klägers ist daher insgesamt zurückzuweisen.

Der hilfsweise gestellte Kündigungsschutzantrag ist, da der Kläger mit den beiden vorherigen Anträgen erfolglos bleibt, nicht zur Entscheidung angefallen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde gemäß § 72 Absatz 2 Nrn. 1 und 2 ArbGG zugelassen. Es geht dabei zum einen um die Frage, ob und inwieweit § 14 Absatz 2 TzBfG anzuwenden ist, wenn eine Befristung nach § 1 ÄArbVtrG fehlgeschlagen ist. Zum anderen wird in der vorliegenden Entscheidung insoweit vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 11.09.2015 – 1 Sa 5/15) abgewichen, als dieses für § 1 ÄArbVtrG verlangt, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine Weiterbildungsplanung erstellen muss.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Arnold
Ehrenamtlicher
Richter

Weiß
Ehrenamtlicher
Richter