

# Arbeits- und berufsrechtliche Auswirkungen der Abschaffung des AiP

## I. Problemstellung

Nachdem nunmehr auch der Bundesrat in seiner Sitzung vom 11.06.2004 der Abschaffung des AIP zugestimmt hat, kann jeder Medizinstudent nach erfolgreicher Ablegung des dritten Examens nunmehr ab dem 01.10.2004 die Erteilung der (Voll-)Approbation beantragen. Das gleiche Recht gilt auch für Ärzte im Praktikum, die ihre Ausbildung nach der alten Regelung bereits begonnen haben. Auch sie können zum 01.10.2004 die Approbation beantragen.

Die in diesem Punkt herrschende rechtliche Klarheit verliert sich aber bereits dann, wenn man sich fragt, was für ein Schicksal den bereits bestehenden AIP-Verträgen bzw. Ärzten im Praktikum droht, wenn keine Vollapprobation beantragt und erteilt wird.

Für bestehende Verträge ist die Rechtslage – wie in jüngster Zeit bei neuen Gesetzen oder Gesetzesänderungen so häufig – unklar und wird äußerst kontrovers diskutiert und deren juristische Folgen unterschiedlich interpretiert. Insbesondere herrscht dabei Uneinigkeit in der Frage des Bestandsschutzes bereits bestehender AIP-Verträge, der zukünftigen Vergütung von Ärzten im Praktikum und nicht zuletzt der Frage der Approbation als solcher. Dies stets im Hinblick darauf, dass keine Approbation zum 01.10.2004 beantragt wird.

Im folgenden soll daher versucht werden, etwas mehr Klarheit zu schaffen. Insbesondere wird ein möglicher Weg aufgezeigt, wie sich Ärzte im Praktikum aus rechtlicher Sicht am besten verhalten und sich damit bestmöglich auf die neuen gesetzlichen Regelungen, wie sie ab dem 01.10.2004 gelten, vorbereiten.

## II. Rechtliche Auswirkungen der Abschaffung des AIP

Wie bereits betont wurde, hat die Abschaffung des AIP unterschiedliche Auswirkungen.

Insbesondere diskutiert wird derzeit die Frage, wie es um den rechtlichen Bestand der bereits geschlossenen AIP-Ausbildungsverträge bestellt ist, wie Ärzte im Praktikum nach dem 01.10.2004 zu vergütet sind, und ob diese überhaupt noch ohne Beantragung der Vollapprobation ärztlich tätig sein können.

1.

Das Schicksal bereits bestehender AIP-Verträge wird von den verschiedenen Organisationen und Interessensverbänden (Marburger Bund, Hartmann Bund, DKG und Gewerkschaft Ver.di) äußerst unterschiedlich beschrieben.

Klarheit besteht allein darin, dass AIP-Verträge, deren Befristung vor dem 01.10.2004 ausläuft, ohne die Notwendigkeit einer Kündigung und ohne

Ansehung der rechtlichen Lage ab dem 01.10.2004 zum Zeitpunkt der Befristung enden. Der Arzt im Praktikum hat in diesen Fällen nach wie vor weder ein Recht noch eine rechtliche Handhabe, hier einen Anschlussvertrag durchzusetzen.

Ob ihm dann eine volle Assistentenstelle angeboten wird bzw. werden kann, hängt nicht zuletzt davon ab, dass Ärzte im Praktikum, die derartige befristete Verträge besitzen, zeitnah die Vollapprobation zum 01.10.2004 beantragen. Dies ist in jedem Fall anzuraten.

Für den Fall der Zweckbefristung, also beispielsweise die Erteilung der Approbation, wäre dies der einzige Fall, bei dem der AIP-Vertrag mit Erteilung der Approbation automatisch endet.

2.

Weit schwieriger zu beantworten ist die Frage, ob bestehende AIP-Verträge gekündigt werden können und ob es überhaupt einer Kündigung zur Beendigung von AIP-Verträgen, die über den 01.10.2004 hinaus Bestand haben, bedarf.

Zunächst einmal ist davon auszugehen, dass die meisten AIP-Verträge sich an dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/ Ärztinnen im Praktikum vom 10.04.1987 und den darin enthaltenen Kündigungsfristen orientiert haben. Dieser wird daher zur Grundlage der folgenden Überlegungen gemacht.

Dies bedeutet, dass innerhalb der Probezeit (diese beträgt regelmäßig vier Monate) mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden kann.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn die erteilte Erlaubnis nach § 10 IV der Bundesärzteordnung widerrufen wird. Darüber hinaus ist auch eine Kündigung aus einem sonstigen wichtigen Grund möglich.

Mit Einhaltung einer Kündigungsfrist kann nach Ende der Probezeit das Ausbildungsverhältnis im ersten Jahr der Tätigkeit als Arzt im Praktikum mit einer Frist von vier Wochen, im zweiten Jahr mit einer Frist von sechs Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

Hier herrscht insoweit auch rechtliche Klarheit.

Die Frage ist jedoch, ob mit der Abschaffung des AIP zum 01.10.2004 auch eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich ist.

Grundsätzlich könnte man daran denken, dass mit der Abschaffung des AIP auch die Erlaubnis nach § 10 IV der Bundesärzteordnung automatisch widerrufen wird. Nach § 10 IV Bundesärzteordnung erhalten Personen, die die ärztliche Prüfung bestanden haben, auf Antrag eine auf die Tätigkeit als Arzt im Praktikum beschränkte Erlaubnis.

Diese Erlaubnis darf jedoch nur widerruflich und bis zu einer Gesamtdauer der Tätigkeit erteilt werden, deren es zum Abschluss der Ausbildung bedarf.

Wenn nunmehr darin geregelt wird, dass die Erteilung der Erlaubnis stets widerruflich ist, ist die Frage, ob durch die Abschaffung des AIP konkludent ein Widerruf zu sehen sein wird.

Dies ist wohl zu verneinen. Denn ein Widerruf setzt einen Gestaltungsakt voraus.

Da jedoch ab dem 01.10.2004 die rechtliche Existenz des AIP abschafft wird, könnte man davon ausgehen, dass damit auch automatisch die entsprechende Erlaubnis erlischt, ohne dass es eines ausdrücklichen Widerrufs bedarf. Dies hätte dann wiederum zur Folge, dass man einen außerordentlichen Kündigungsgrund aufgrund der gleichsam widerrufenen Erlaubnis nach § 10 IV Bundesärzteordnung hat.

Die rechtliche Beurteilung ist in diesem Punkt heftig umstritten.

Jedenfalls kann man m. E. wohl davon ausgehen, dass die Abschaffung des AIP zur Folge hat, dass ab dem 01.10.2004 die Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen Berufes erlischt.

Mit anderen Worten dürfen Ärzte im Praktikum ab dem 01.10.2004 nicht mehr ärztlich tätig sein, es sei denn, sie beantragen und erhalten die Approbation.

Die Unzulässigkeit der Tätigkeit des AIP nach dem 01.10.2004 scheint m. E. ein sonstiger wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne des § 20 des Tarifvertrages zur Regelung des Rechtsverhältnisses der Ärzte/ Ärztinnen im Praktikum zu sein.

Es ist daher m. E. davon auszugehen, dass eine Kündigung aufgrund der jetzt vorliegenden Gesetzeslage auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich ist.

Dies jedoch nur unter Zugrundelegung des bestehenden Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/ Ärztinnen im Praktikum. Diese Einschätzung steht unter dem Vorbehalt der individualvertraglichen Regelungen.

3.

Mehrfach wird auch diskutiert, ob der Arbeitgeber nach der Kündigung nicht eine Vertragsanpassung schuldet.

Dies kann aber gerade nur greifen, wenn der Arbeitgeber von seinem Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht. Denn mit der Kündigung, sofern sie wirksam ist, wird der bestehende Vertrag aufgelöst, es existiert dann nichts mehr, was angepasst werden könnte.

Eine Anpassung scheitert bereits auch dann, wenn den zukünftigen Assistenzärzten die notwendige Approbation zum 01.10.2004 fehlt.

Sollte jedoch zum 01.10.2004 eine Approbation vorliegen und eine Kündigung noch nicht ausgesprochen sein, so ist sicherlich darüber zu diskutieren, ob hier nicht im Wege einer Vertragsanpassung entsprechende Neuverträge geschlossen werden müssten.

Durch den Wegfall des Arztes im Praktikum ist den Ausbildungsverträgen die Geschäftsgrundlage i.S.d. § 313 BGB entzogen worden.

Die Geschäftsgrundlage kann infolge nachträglicher Ereignisse wegfallen oder wesentlich erschüttert werden. Mit anderen Worten müssen Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, sich nach Abschluss des Vertrages verändert haben.<sup>1</sup>

Auch wenn dies nur bei schwerwiegenden Veränderungen zulässig sein soll, so kann man im Falle des Wegfalls des AIP sicher davon ausgehen. Denn maßgeblicher Bestandteil eines entsprechenden Ausbildungsvertrages war die Beschäftigung als AIP. Wenn diese reale Beschäftigungsmöglichkeit wegfällt, so ist hier die Geschäftsgrundlage gestört.

Dies führt nach der ständigen Rechtsprechung dazu, dass der Vertrag grundsätzlich nicht aufgelöst ist, sondern eine Anpassung seines Inhaltes an die veränderten Verhältnisse notwendig wird.<sup>2</sup>

Ein maßgebliches Kriterium für die Anpassung ist aber die Zumutbarkeit. Dabei ist eine umfassende Interessenabwägung erforderlich.<sup>3</sup> Da eine Umwandlung des AIP-Vertrages unmittelbar in einen Assistenzarztvertrag mit erheblichen finanziellen Mehrbelastungen einhergehen wird, wird hier sicherlich die Uneinheitlichkeit der Interpretation der Rechtslage ab dem 01.10.2004 ihren Höhepunkt finden.

Weil aber durch die Refinanzierungsregelungen im GKV-Modernisierungsgesetz die Personalmehrkosten für die Krankenhäuser durch die Kassen erstattet werden sollen, sollte es an der Zumutbarkeit nicht fehlen.

Da insbesondere die niedergelassenen Ärzte von der Möglichkeit der Refinanzierung ausgeschlossen werden, gilt diese Möglichkeit ohnehin nur bei den Ärzten im Praktikum, die derzeit in Krankenhäusern und Kliniken beschäftigt werden.

Es kann daher festgestellt werden, dass die bereits unbefristet bestehenden Verträge mit Ärzten im Praktikum in jedem Fall gekündigt werden können und müssen. Werden sie nicht gekündigt und wird eine Vollapprobation beantragt und erteilt, müsste es zu einer Vertragsanpassung durch den Arbeitgeber kommen.

Wird der bestehende Vertrag nicht gekündigt und keine neue Approbation beantragt, so darf der ehemalige AIP nicht über den 30.09.2004 hinaus ärztlich tätig sein. Da aber in jedem Fall mit der einen oder anderen Reaktion zu rechnen sein wird, ist diese Möglichkeit allenfalls in der Theorie zu bedenken.

4.

Zur Frage der Vergütung der Assistenzärzte ab dem 01.10.2004 kann festgehalten werden, dass ein Assistenzarzt ab dem 01.10.2004 keine Garantie dafür hat, ein volles Assistentengehalt, wie es nach dem BAT geregelt wird, zu erhalten.

Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Vertragsparteien traifgebunden sind bzw. wenn entsprechende Bezugnahmeklauseln auf den BAT im Vertrag beinhaltet sind. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass bei Neuassistentenverträgen hier ein gewisser finanzieller Abschlag gemacht wird. Zwar wurde das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG), das Krankenhaus-

---

<sup>1</sup> Heinrichs, in Parlandt, Bürgerliches Gesetzbuch, § 313 Rdn. 14, 63. Auflage

<sup>2</sup> vgl. BAG DB 00, 2171/74

<sup>3</sup> Bay. Oberlandesgericht, NJW RR 89, 1296

Entgeltgesetz (KHEnTG) und die Bundespflegesatzverordnung (BPfIV) zur finanziellen Abfederung verändert, dies bedeutet im Umkehrschluss jedoch nicht, dass eine hundertprozentige Assistentenvergütung geschuldet ist.

### **III. Fazit**

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass die Bundesärzteordnung die arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse ab dem 01.10.2004 nicht geregelt hat, und somit weitgehend Unklarheit besteht. Man kann aber davon ausgehen, dass die AIP-Verträge sicherlich nicht automatisch zum 30.09.2004 auslaufen, wohl aber mit der Möglichkeit eines Sonderkündigungsrechts aus wichtigem Grund zu rechnen ist. Aber auch wenn die Verträge nicht auslaufen oder gekündigt werden, endet in jedem Fall die Möglichkeit der ärztlichen Tätigkeit.

Es gibt im Gegenzug dazu auch keine garantierte Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis als Ärztin oder Arzt. Dies kann lediglich aus den vorgenannten Gründen im Einzelfall bejaht werden.

Auch wenn es keine Garantie dafür gibt, dass mit der beantragten und erteilten Vollapprobation auch tatsächlich die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses möglich bzw. angeboten werden wird, sollte jeder AIP-ler m. E. rechtzeitig die Vollapprobation beantragen, um dafür Gewähr zu leisten, dass er ab dem 01.10.2004 als Assistenzarzt zumindest dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

Nur die Vollapprobation bietet insoweit die Sicherheit, ab dem 01.10.2004 zumindest die persönlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigung als Assistenzarzt in jedem Falle zu erfüllen.

Da sich jedoch in der Vergangenheit gezeigt hat, dass der Gesetzgeber umfassend und nicht immer nachvollziehbar nachgebessert hat, stehen die vorbenannten Ausführungen unter einem gewissen Vorbehalt.

Eine rechtlich eindeutige Beurteilung wird daher erst dann möglich sein, wenn entsprechende gesetzliche Änderungen nachgeliefert werden bzw. wenn hierzu höchststrichterliche Rechtsprechung vorliegt. Es ist daher in jedem Fall bereits jetzt jedem AIP-ler anzuraten, auf seinen Arbeitgeber zuzugehen und die rechtliche Situation und das persönliche berufliche Schicksal ab dem 01.10.2004 zu besprechen und sich gegebenenfalls eine schriftliche Zusicherung einer Assistentenstelle zum 01.10.2004 für den Fall des Vorliegens der Approbation einzuholen.

Dr. jur. Jörg Heberer  
Justitiar/Berlin  
Rechtsanwalt/München