

Weiterbildungszeugnis gleicht einem Fachgutachten

Am Ende von Weiterbildungsabschnitten haben Ärzte das Recht auf ein Arbeits- und Weiterbildungszeugnis. Beide lassen sich auch kombinieren. Von großer Bedeutung für die jungen Mediziner ist dabei der Eignungsvermerk.

Von Marco Hübner



Zankapfel Weiterbildungszeugnis? Ein Anrecht auf eine gute Bewertung haben Arbeitnehmer nicht. © [M] sba | klickermint / fotolia.com

NEU-ISENBURG. Am Ende des Arbeitsverhältnisses bekommen auch Ärzte ein Arbeitszeugnis. Nicht immer gibt es beim Blick darauf allerdings auch ein freudestrahlendes Gesicht, wenn etwa die Bewertung nicht angemessen erscheint oder Leistungen, die erbracht wurden, gar nicht auftauchen. Außerdem lässt so manches Zeugnis sehr lange auf sich warten, was zu Schwierigkeiten bei den folgenden Karriereschritten führen kann.

Der elfte Teil der Serie „Wegweiser Weiterbildung“, die in Kooperation mit dem Hartmannbund entsteht, zeigt, wann Ärzte in Weiterbildung ihr Zeugnis lieber noch einmal mit dem ehemaligen Arbeitgeber besprechen sollten. Denn: Das Zeugnis muss bestimmte Kriterien zwingend erfüllen, so gehört zum letzten Weiterbildungszeugnis unter anderem ein Eignungsvermerk vom Chef.

Frage: Ich habe vor knapp zweieinhalb Monaten meine Weiterbildung beendet. Aber das Arbeitszeugnis habe ich immer noch nicht bekommen. Das steht mir doch aber zu, oder? Und was, wenn ich mit dem Inhalt dann nicht einverstanden bin?

Antwort: Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, auch Ärzte in Weiterbildung. Festge-

halten ist das in Paragraph 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches und Paragraph 109 der Gewerbeordnung. Das Besondere in der Weiterbildungszeit ist, dass es noch einen zusätzlichen und vom Arbeitszeugnis unabhängigen Anspruch gibt – nämlich den auf das Weiterbildungszeugnis. Grundlage dafür ist die Musterberufsordnung für Ärzte (§ 25) und die Musterweiterbildungsordnung (§ 9 Absatz 1). Der weiterbildungsermächtigte Arzt ist demnach grundsätzlich dazu verpflichtet, das Weiterbildungszeugnis auf Antrag des Weiterbildungsassistenten oder auf Anforderung durch die Ärztekammer innerhalb von drei Monaten auszustellen. „Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Vertrag muss das sogar unverzüglich geschehen“, berichten Juristen aus der Rechtsabteilung des Hartmannbundes. Daher sollte der Chef der Praxis, Klinik oder des MVZ rechtzeitig an seine Pflicht erinnert werden, bevor es zu Problemen kommt.

Der Arbeitgeber muss allerdings das Arbeitszeugnis und das Weiterbildungszeugnis nicht separat erstellen. In der Praxis wird gern ein kombiniertes Zeugnis erstellt, das die Elemente beider Urkunden vereint. Dabei muss der Arbeitgeber darauf achten, dass die Dokumente, mit denen sich die jungen Ärzte um eine künftige Anstellung bemühen, auch den vorgegebenen Mindestanforderungen entsprechen.

„Grundsätzlich hat das Weiterbildungszeugnis die erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten detailliert darzulegen“, betonen die Juristen. Das Zeugnis muss also ausführlich zur fachlichen Eignung des Arztes Stellung nehmen. Im Unterschied zum konventionellen Arbeitszeugnis solle es den Charakter eines Fachgutachtens haben. Das bedeutet, dass es unter anderem zeigen muss, welche Eingriffe oder Untersuchungen der Assistent durchgeführt hat. Außerdem wie oft das war und ob er dabei selbstständig gearbeitet oder nur zugeschaut hat. Neben dieser Auflistung ist im letzten Weiterbildungszeugnis vor Zulassung zur Facharztprüfung der sogenannte Eignungsvermerk von großer Bedeutung.

Mit seinen Formulierungen gibt der Weiterbilder darin eine Einschätzung zur fachlichen Eignung im angestrebten Fachgebiet ab. Anders als im Arbeitszeugnis hat der Weiterbilder hier nicht nur das Recht, sondern sogar die Pflicht, unmissverständlich darzulegen, ob eine Eignung vorliegt – oder eben nicht. Darüber hinaus müssen Angaben über die Dauer, den zeitlichen Umfang der Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit) und eventuelle zeitliche Unterbrechungen gemacht werden – etwa Elternzeit oder längere Krankheitsausfälle. Auf den Internetseiten der Landesärztekammern gibt es oftmals Musterzeugnisse, an denen zu sehen ist, was im Einzelnen jeweils genau gefordert ist.

Bei der Bewertung des Arbeitnehmers, die ein Arbeits- und Weiterbildungszeugnis auch enthalten muss, gibt es oft Unsicherheiten. Einen Anspruch auf eine bestimmte Bewertung gibt es den Juristen zufolge nicht, dennoch komme es deswegen häufig zu Streit vor Gericht. Knackpunkt dabei ist die Wertung „befriedigend“. Will der Assistenzarzt eine bessere Leistungseinschätzung als diese, trägt er im Fall einer Rechtsstreitigkeit die Beweislast – der Arbeitgeber bei einer schlechteren Bewertung, so der Weiterbildungsassistent auf eine bessere vor Gericht besteht. „Eine Änderung der Benotung in einem etwaigen Zeugnisrechtsstreit ist aufgrund der schwierigen Beweislage meist sehr verzwickelt“, berichtet die Rechtsabteilung des Hartmannbundes.

Soll das Zeugnis beanstandet werden, sollte das möglichst zeitnah nach der Kenntnisnahme des Inhalts geschehen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind nämlich Beanstandungen nach mehr als zehn Monaten nicht mehr zulässig. Bevor es zu zermürenden Rechtsstreitigkeiten kommt, sollten Weiterbildungsassistenten allerdings zuerst den Dialog mit dem Arbeitgeber suchen, um eine Einigung zu erzielen.

„Wegweiser Weiterbildung“ ist **eine gemeinsame Serie von „Ärzte Zeitung“ und dem Hartmannbund**, die auf anonymisierten Fällen aus der Beratungspraxis des Verbandes basiert.

In Teil 10 vom 27. Oktober: „Kündigung wegen Krankheit: Soziale Rechtfertigung nötig“ Teil 12 erscheint am 24. November: Viele Überstunden als Arzt in Weiterbildung? Darauf kommt es bei der Vergütung an.