

Bezahlten Bildungsurlaub gibt es nicht in jeder Praxis

In der Weiterbildungszeit gibt es viel zu lernen – auch abseits des Arbeitsplatzes. Bezahlter Fortbildungsurlaub ist aber nicht immer klar vertraglich geregelt. Gerade im ambulanten Bereich brauchen Jungärzte Verhandlungsgeschick.

VON MARCO HÜBNER

NEU-ISENBURG. Bezahlter Fortbildungsurlaub ist gerade für Weiterbildungsassistenten, die am Anfang ihrer medizinischen Karriere stehen, ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsvertrages. In Kliniken, die zumeist tariflich gebunden sind, sind die Ansprüche meist vertraglich verankert. Ob Nachwuchsärzte, die im ambulanten Bereich arbeiten wollen, auch Anspruch darauf haben, ist allerdings nicht immer klar.

Grund: Oftmals fehlen entsprechende Klauseln im Vertrag mit der Praxis oder dem Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ). Hinzu kommt, dass Regelungen darüber von Bundesland zu Bundesland verschieden sind. Im dritten Teil, der exklusiv in der App-Ausgabe der „Ärzte Zeitung“ erscheinenden Serie „Wegweiser Weiterbildung“ geben Juristen des Hartmannbundes Hilfestellung.

FRAGE: Ich möchte als Weiterbildungsassistent in einer großen kinderärztlichen Praxis arbeiten. Im Vertragsentwurf findet sich keine Regelung zu bezahltem Fortbildungsurlaub. Gibt es den im ambulanten Bereich nicht?

ANTWORT: Ob gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, um an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zunächst ist entscheidend, in welchem Bundesland der Weiterbildungsassistent überwiegend beschäftigt ist.

Im überwiegenden Teil der Bundesrepublik ist der Anspruch auf Landesebene verbindlich geregelt. Die Regelungen finden sich dann im Bildungsurlaubsgesetz oder, wie es in einigen Ländern auch heißt, im sogenannten Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. In Baden-Württemberg,



Ist der Arbeitgeber nicht tariflich gebunden, muss meist über Fortbildungsansprüche verhandelt werden. © FOVITO / FOTOLIA.COM

APP-EXKLUSIV: WEGWEISER WEITERBILDUNG



Der zweite Beitrag der Serie „Wegweiser Weiterbildung“ ist in der Ausgabe vom 7. Juli, Seite 8, erschienen: **Stellenzusage: Der Chefarzt hat nicht das letzte Wort**. Lesen Sie am Dienstag in zwei Wochen: **Schwanger in der Weiterbildungszeit Keine Panik bei Beschäftigungsverbot**

Bayern und Sachsen fehlen solche Gesetze hingegen, berichtet die Rechtsabteilung des Hartmannbundes.

„Zumeist haben Jungärzte vom Gesetzgeber her fünf Tage im Jahr Anspruch auf bezahlten Fortbildungsurlaub“, erklären die Juristen. Zur Orientierung: Im Zweijahreszeitraum bedeute dies, im Falle einer Fünf-Tage-Woche, zumeist einen zehntägigen, bezahlten Fortbildungsurlaub. Aus der Inanspruchnahme dieser Tage dürfe den Weiterbildungsassistenten keine Benachteiligung am Arbeitsplatz entstehen.

Die Ansprüche müssen allerdings auch auf die Situation in der Praxis oder dem MVZ passen, betonen die Juristen vom Hartmannbund. Abhängig sei die bezahlte Bildungszeit vor allem von der Größe der ambulanten Einrichtung. Dabei muss das Team mindestens zehn Mitarbeiter umfassen, wobei hier auch die Reinigungskräfte mitgezählt werden. Eine weitere Rolle spiele, wie lange der Weiterbildungsassistent bereits beschäftigt ist: sechs Monate Beschäftigungsdauer seien das Minimum.

Hat der Arbeitgeber weniger als zehn Beschäftigte oder findet der Großteil der Beschäftigung in einem Bundesland statt, in dem es keine gesetzliche Grundlage zum bezahlten Fortbildungsurlaub gibt, hängt die Verantwortung am Nachwuchsmediziner. Dann gilt den Juristen zufolge:

„Die Fortbildungsfreistellung kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber selbst ausgehandelt werden.“ Also ist das Verhandlungsgeschick der Weiterbildungsassistenten gefragt. Allerdings sollte vorher geprüft werden, ob eventuell Betriebsvereinbarungen bestehen, die bereits Aussagen über Fortbildungen enthalten. Arbeitgeber würden gerade bei Weiterbildungsassistenten häufig dagegenhalten, dass die Weiterbildungszeit selbst eine zusätzliche Fortbildung entbehrlich mache.

Berufseinsteiger in Praxis und MVZ, die unsicher sind, was Vertragsverhandlungen angeht oder die bei ihren Fortbildungsplänen und damit verbundenen Klauseln im Vertrag unschlüssig sind, müssen aber nicht nächtelang Bücher über Arbeitsrecht wälzen. Der Hartmannbund bietet für solche Fälle eine individuelle Rechtsberatung an.

Wer bereits erfolgreich verhandelt hat und nur nach einem passenden Wortlaut für einen Vertrag suche, brauche dafür nur ins Netz: „Auf unseren Seiten im Internet haben wir Musterformulierungen zum Thema zusammengetragen“, heißt es seitens der Rechtsabteilung. Die seien auch an Weiterbildungsassistenten gerichtet, die gerne im ambulanten Bereich arbeiten wollen.

Weitere Infos und Musterverträge unter:
tinyurl.com/pbeakng