



Stellungnahme

des Marburger Bund Bundesverbandes

zu dem

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung**

zu dem

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die
Wissenschaft**

**Reinhardtstraße 36
10117 Berlin
Telefon 030 746846-0
Telefax 030 746846-16
bundesverband@marburger-bund.de
www.marburger-bund.de**

Berlin, 03. Juli 2023

Grundsätzliche Anmerkungen

Der Marburger Bund bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem Referentenentwurf Stellung nehmen zu können.

Bereits in unserer Stellungnahme von Dezember 2015 zur letzten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hatten wir aufgrund des schon damals bestehenden Missstandes in Form von immer mehr Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten, der auch die an Universitätskliniken tätigen Ärztinnen und Ärzte unmittelbar betraf, folgende Forderungen aufgestellt:

- Präzisierung Geltungsbereich des Gesetzes: Konkrete Definition „wissenschaftliches Personal“ und „wissenschaftliche Qualifizierung“, insbesondere in der Medizin (Sonderfall Facharztweiterbildung)
- Konkrete Definition des Begriffs „angemessen“ im Bereich der Qualifizierung und Festschreibung von Vertragslaufzeiten von mindestens 2 Jahren
- Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bei der familienpolitischen Komponente
- Koppelung der Drittmittelbefristung an den Projektzeitraum statt der Mittelbewilligung mit Rechtsanspruch: „Muss“ statt „Soll“
- Aufhebung der Tarifsperre

Einigen der noch offenen Forderungen möchte der Gesetzgeber aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren jetzt zumindest in Teilen nachkommen.

Wir konzentrieren uns im Folgenden auf diejenigen Regelungen, die für Ärztinnen und Ärzte von besonderer Relevanz sind:

1. § 1 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG-neu

Erweiterung der Ausnahmeregelung für tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten

Bereits bei der letzten Novellierung des WissZeitVG hatten sowohl der Marburger Bund als auch der Bundesrat die Aufhebung der ursprünglich aus dem Hochschulrahmengesetz übernommenen Tarifsperre gefordert, die es den zuständigen Gewerkschaften nicht erlaubte, mit den Arbeitgebern eigene Tarifregelungen zu verhandeln. Erneut wird dieser Forderung nicht vollständig nachgekommen, sondern nur die bestehende Ausnahmeregelung erweitert, um den Tarifvertragsparteien mehr Mitbestimmung bei den befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Darüber hinausgehende Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen sollen weiterhin ausgeschlossen sein.

Aus unserer Sicht ist dies jedoch nicht ausreichend und zielführend. Insbesondere Berufsgruppengewerkschaften wie der Marburger Bund könnten für ihre Mitglieder passgenaue Lösungen entwickeln und wesentlich flexibler und schneller reagieren als der Gesetzgeber.

2. **§ 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG-neu in Verbindung mit Artikel 2: Aufhebung § 1 Abs. 6 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)**

Senkung der Höchstbefristungsdauer und Entfallen der Sonderregelung für den medizinischen Bereich sowie gleichzeitig Aufhebung des Anwendungsvorrangs des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG

Der Marburger Bund begrüßt diese Änderungen grundsätzlich mit folgenden Anmerkungen:

Senkung der Höchstbefristungsdauer und Entfallen der Sonderregelung

Eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer bei zeitgleicher Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten von drei, respektive 2 Jahren für Erstverträge in Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion wie auch das Verlassen der medizinischen Sonderregelung sind zumindest Schritte in die richtige Richtung und geeignet, Unsicherheiten über die berufliche Zukunft zumindest besser einzugrenzen als die bisherige Lösung. In diesem Zusammenhang stellt sich allerdings die Frage, warum die Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase entgegen der Eckpunkte des BMBF nun doch nur auf 4 anstatt 3 Jahre gesenkt wird.

Unsere Erfahrung zeigt, dass im medizinischen Bereich das WissZeitVG in erster Linie genutzt wird, um Ärztinnen und Ärzte, die an ihrer Universitätsklinik nicht überwiegend wissenschaftlich arbeiten, sondern in der Krankenversorgung, länger in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, anstatt sie zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entfristen. Diese Verfahrensweise deckt sich mit der in der Begründung des Referentenentwurfs geschilderten Situation, dass bestehende Befristungsmöglichkeiten in der Praxis häufig vollständig ausgeschöpft werden und hierdurch eine erst sehr späte Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive befördert wird.

Hinzu tritt in der Medizin noch die Beobachtung, dass bei denjenigen Ärztinnen und Ärzten, die sich tatsächlich wissenschaftlich über die Promotion hinaus qualifizieren und die man halten möchte, oft trotz aller gesetzlichen Möglichkeiten eine frühzeitige Entfristung praktiziert wird. Es drängt sich daher der Verdacht auf, dass Befristungen auch als Druckmittel gegenüber hauptsächlich in der Patientenversorgung tätigen Ärztinnen und Ärzten – und hier insbesondere Teilzeitbeschäftigten – genutzt werden und zudem ausschließlich die Flexibilität der Arbeitgeber gewährleisten.

Es gilt daher aus unserer Sicht, den Zeitraum, in dem eine Aneinanderreihung befristeter Beschäftigungsverhältnisse gesetzlich ermöglicht wird, so kurz wie möglich zu halten.

Auch vor diesem Hintergrund hat beispielsweise der Marburger Bund Baden-Württemberg seine Forderungen an die Bundes- und Landesregierung aus dem „Stufenplan Entfristung“ kürzlich erneuert:

„In einem ersten Schritt soll die Zahl der unbefristeten Verträge im ärztlichen Dienst an den Universitätskliniken im Land von 20 % auf 40 % verdoppelt werden. In einem zweiten Schritt wird für alle Krankenhäuser im Land, nicht nur für die Unikliniken, gefordert, dass Ärztinnen und Ärzte, die ihre Facharztweiterbildung abgeschlossen haben, unbefristet beschäftigt werden. In einem dritten Schritt sollen alle ärztlichen Arbeitsverträge entfristet werden.“

Diese Ziele müssen langfristig auch bundesweit im ärztlichen Bereich angestrebt werden, um die Attraktivität der Wissenschaft sowie der Universitätskliniken als Arbeitgeber zu erhalten.

Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)

Die genannten Aspekte, insbesondere die Notwendigkeit verlässlicher befristungsrechtlicher Rahmenbedingungen, sind auch und besonders für Berufsanfänger wichtig, die ihre erste Weiterbildung absolvieren möchten.

Die Evaluation des WissZeitVG in den Universitätskliniken hat ergeben, dass als Qualifikationsziel häufig die Facharztweiterbildung genannt wird. Dies deckt sich mit den Ergebnissen einer Umfrage der Marburger Bund Zeitung zu Befristungsbedingungen aus 2015 mit einer Beteiligung von weit über 200 Ärztinnen und Ärzten an Universitätsklinika zu den Auswirkungen des WissZeitVG, die gezeigt hatte, dass insbesondere an dieser Stelle im Hinblick auf die Medizin Nachbesserungsbedarf bestand. Fast die Hälfte der Befragten befand sich in der Weiterbildung zum Facharzt, aber nur bei sieben von ihnen wies der Arbeitsvertrag eine Befristung nach dem ÄArbVtrG auf. In allen anderen Fällen wurde die Befristung entweder gar nicht begründet oder sie erfolgte nach den Vorgaben des WissZeitVG mit kurzen Laufzeiten.

Der Marburger Bund hatte bereits damals eine Klarstellung durch den Gesetzgeber in dem Sinne gefordert, dass die Facharztweiterbildung keine Qualifizierung im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes darstellt (siehe auch Begründung des Regierungsentwurfs des WissZeitVG, BT-Drs. 16/3438, S. 12: „Mediziner, die neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine Facharztweiterbildung oder eine vergleichbare medizinische Weiterbildung absolvieren müssen“) und während der Zeit der Weiterbildung die Regelungen des ÄArbVtrG für die Befristung einschlägig sind. Im universitären Bereich bedeutet dies aufgrund der unbefristeten Weiterbildungsbefugnisse eine Befristung für die komplette Zeit der Facharztweiterbildung bis zu 8 Jahren.

Ärztinnen und Ärzte sind zwar auch wissenschaftlich tätig, da ihnen neben Aufgaben in der Krankenversorgung solche in Forschung und Lehre obliegen. Prägend für die erste berufliche Tätigkeit in der Universitätsklinik, nach Abschluss des Studiums, ist jedoch in der Regel nicht die Promotion, sondern die Facharztweiterbildung. Daher

sollte die Befristung solcher Arbeitsverträge, bei denen zum Zweck der Weiterbildung eingestellt wird, auf Grundlage des ÄArbVtrG erfolgen und nicht auf Grundlage des WissZeitVG.

Um den ausufernden Befristungen an den Universitätskliniken entgegenzutreten, ist es aus unserer Sicht allerdings nicht ausreichend, § 1 Abs. 6 ÄArbVtrG aufzuheben. Es muss vielmehr darüber hinaus in geeigneter Form eine Klarstellung erfolgen, dass das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung auch an Universitätskliniken den Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz immer dann als Lex Specialis vorgeht, wenn die Ärztin / der Arzt die Weiterbildung anstrebt und auch zum Zweck der Weiterbildung eingestellt wird. Ein solcher Anwendungsvorrang, wie ihn bis jetzt noch § 1 Abs. 6 ÄArbVtrG für das WissZeitVG zwingend vorgibt, muss nun für das ÄArbVtrG normiert werden.

Andernfalls besteht die sehr große Wahrscheinlichkeit, dass sich an der aktuellen Befristungspraxis nichts ändert. Denn aus den Ausführungen im Referentenentwurf auf den Seiten 14 („Befristungen zum Zweck der Weiterbildung können.....nach dem ÄArbVtrG abgeschlossen werden.“) und der Begründung auf S. 23 („Die Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG bestehen daneben weiter.“) ist ersichtlich, dass nun ein Wahlrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Rechtsgrundlage für die Befristung bestehen soll. Diese Möglichkeit wird nicht für ein Umdenken sorgen, siehe auch die weiter oben erwähnten Ergebnisse der Umfrage der Marburger Bund Zeitung.

Im gleichen Zug ist gesetzlich klarzustellen, dass Zeiten einer Befristung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung auf Zeiten einer Befristung im Rahmen der Qualifizierung vor der Promotion, bzw. weitergehend auf die komplette Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG anzurechnen sind. Ansonsten drohen hier erneut Kettenbefristungen, die weit über 10 Jahre hinaus gehen können.

Der Marburger Bund regt darüber hinaus an, die familien- und sozialpolitische Komponente des § 2 Abs. 5 WissZeitVG mit ihren Vertragsverlängerungsoptionen in das ÄArbVtrG zu übernehmen, damit der vom Gesetzgeber gewünschten besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch hier Rechnung getragen wird. Diese ist insbesondere in den ersten Berufsjahren im Rahmen der Weiterbildung von besonderer Bedeutung. Die Verlängerung des Vertrages um die Dauer der Ausfallzeiten im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bietet den befristet Beschäftigten an dieser Stelle einen wertvollen Schutz.

3. Kommentierung einzelner weiterer Regelungen

§ 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG-neu

Der Marburger Bund begrüßt ausdrücklich die Schaffung eines formalen Vorrangs von Befristungen zur Qualifizierung gegenüber Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung, um letztere entsprechend einzudämmen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In diesem Zusammenhang erneuern wir auch die eingangs aufgeführte Forderung, am Ende von § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG das „soll“ durch ein „muss mindestens“ zu ersetzen und so einen festen Anspruch zu installieren.

Darüber hinaus bittet der Marburger Bund den Gesetzgeber um Prüfung, ob den Überlegungen auf S. 30 des Referentenentwurfs zu einem einheitlichen und verlässlichen befristungsrechtlichen Rahmen für die Qualifizierung nicht noch besser dadurch Rechnung getragen werden könnte, dass statt der Etablierung des nun vorgesehenen formalen zeitlichen Stufenverhältnisses zwischen den beiden Befristungsvarianten sich auch Befristungen im Rahmen von Drittmittelprojekten im Rahmen der Höchstbefristungsdauer von 10 Jahren bewegen müssen und diese nicht verlängern dürfen. Gleiches sollte für Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gelten.

§ 2 Abs. 5 WissZeitVG

Der Marburger Bund fordert zudem, die Begrenzung der Nachholzeiten in § 2 Abs. 5 S. 2 WissZeitVG auf zwei Jahre aufzugeben und im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Verlängerung der jeweiligen Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG um die volle Ausfallzeit auch in diesen Fällen vorzusehen. Es ist nicht ersichtlich, warum die Nachholung der Ausfallzeiten in diesen Fällen auf zwei Jahre beschränkt wird.