



---

**Ausschussdrucksache 18(18)162 k**

14.12.2015

---

**Bundesverband Marburger Bund -  
Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und  
Ärzte Deutschlands e. V.**

**Stellungnahme**

**zum Gesetzentwurf der Bundesregierung**

**„Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung  
des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

**BT-Drucksache 18/6489**



## 1. Vorsitzender

Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung

Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin

Tel. 030 74 68 46-11

Fax. 030 74 68 46-16

hauptgeschaefsfuehrer@marburger-bund.de  
www.marburger-bund.de

Berlin, 11.12.12015

### **Stellungnahme des Marburger Bund Bundesverbandes**

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 2. Dezember wurden im Ausschuss für Bildung und Forschung und Technikfolgenabschätzung der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz sowie verschiedene Änderungsanträge diskutiert. Das Gesetz soll noch vor Weihnachten verabschiedet werden.

Der Marburger Bund nimmt den Verlauf der Anhörung am 11. November und die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage unter seinen Mitgliedern zum Anlass, um nochmalige Prüfung des Gesetzentwurfes zu bitten. Leider sind wir bisher nicht zu einer Stellungnahme aufgefordert worden, obwohl viele unserer Mitglieder von den Auswirkungen des WissZeitVG besonders betroffen sind und mit der nur in der Medizin geltenden 15-jährigen Höchstbefristungsdauer auch einer anderen Regelung unterfallen als das übrige wissenschaftliche Personal.

Wir erlauben uns daher, aus unserer Sicht bedenkenswerte Aspekte einzubringen und ein Umdenken an einigen Stellen anzuregen. Dazu haben wir Ihnen zunächst den Beschluss Nr. 11 unserer 128. Hauptversammlung (HV) 2015 „Nachbesserung des Gesetzentwurfs zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ als Anlage beigefügt und verweisen auf unsere dortige Argumentation. Diesem ging bereits ein fast gleichlautender Beschluss unserer 126. HV 2014 voraus.

In beiden Beschlüssen haben wir Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren während der Qualifizierungsphase gefordert. Der aus anderen Fächern geschilderte Missstand in Form von immer mehr Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten betrifft auch die an Universitätskliniken tätigen Ärzte unmittelbar. Dies gilt nicht nur im Fall „rechtmäßiger“ Befristungen, sondern faktisch auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nach dem WissZeitVG befristet, der Geltungsbereich des Gesetzes eigentlich aber möglicherweise gar nicht eröffnet ist; etwa wenn eine Qualifizierung gar nicht (mehr) stattfindet und/oder der Arzt in erster Linie klinisch tätig ist. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterfällt ein Beschäftigter bekanntlich nur dann dem Begriff des wissenschaftlichen Personals, wenn die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen prägend für sein Arbeitsverhältnis und er nicht überwiegend mit anderen Tätigkeiten – z. B. in der Krankenversorgung - betraut ist.

Für Drittmittelbefristungen haben wir eine Koppelung an die Dauer der Förderung gefordert und vorgeschlagen, Verlängerungsmöglichkeiten für diejenigen Doktoranden und Habilitanden vorzusehen, die nach Projektende noch zusätzliche Zeit zur Erlangung ihrer Qualifikation benötigen, sowie sicherzustellen, dass Befristungsgrund und Inhalt des Arbeitsvertrages auch tatsächlich die Qualifizierung des Mitarbeiters ist.

Diese Forderungen wurden durch den Gesetzentwurf der Bundesregierung leider nur teilweise umgesetzt. Danach ist die Befristungsdauer so festzulegen, dass sie der angestrebten Qualifizierung – die nicht notwendigerweise eine Promotion sein muss – „angemessen“ ist. Bei diesem auslegungsbedürftigen Rechtsbegriff wird in der Begründung sogar deutlich, dass der Gesetzgeber sich hier wegen der Vielfalt der Qualifizierungsmöglichkeiten und –wege gerade nicht festlegen möchte. Es ist jedoch aus unserer Sicht nicht akzeptabel, dass es die Gerichte sein werden, die im Einzelfall entscheiden, was unter dem im Hinblick auf die Qualifizierung „sinnvollen Zeitraum“ zu verstehen ist. Werden sie nicht angerufen, was gerade im ärztlichen Bereich die Regel ist, wird es wohl im Zweifel nach wie vor der Arbeitgeber sein, der die Bedingungen setzt.

Ähnliches gilt bei Drittmittelbefristungen. Künftig „soll“ sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages an der Dauer der Mittelbewilligung bzw. des Projektes orientieren. Aber auch hier bleibt viel Spielraum, da die Vorschrift nicht als zwingende Vorgabe formuliert und ebenfalls bereits in der Begründung vermerkt ist, dass kürzere Befristungen, wenn auch nur im Ausnahmefall, möglich bleiben.

Bei der sogenannten „familienpolitischen Komponente“ wird zwar der Kindbegriff auf Stief- und Pflegekinder erweitert, der zentrale Kernpunkt der Vorschrift, nämlich das erforderliche Einverständnis des Arbeitgebers zur Vertragsverlängerung, aber nicht entschärft. Ausweislich der HIS-Studie 2011 zur Evaluation des WissZeitVG stützen sich nur ein bis zwei Prozent der außerdem zumeist mit männlichen Beschäftigten abgeschlossenen Arbeitsverträge auf diese Regelung. Auch der Bundesrat hat bereits gebeten, die Vorschrift im Sinne der Frauen in der Wissenschaft als festen Rechtsanspruch auszugestalten.

Daneben hat er eine weitere Forderung aufgestellt, die sich ebenfalls in den Hauptversammlungsbeschlüssen des Marburger Bundes findet: Die Aufhebung der bereits aus dem Hochschulrahmengesetz übernommenen Tarifsperrung, die es den zuständigen Gewerkschaften nicht erlaubt, mit den Arbeitgebern eigene Tarifregelungen zu verhandeln. Der Gesetzgeber begründet die Beibehaltung der Tarifsperrung damit, dass eine Öffnung der Befristungsregelungen für Tarifverträge die Funktion des WissZeitVG, verlässliche Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Personal zu schaffen, beeinträchtigen würde. Aus unserer Sicht ist jedoch das genaue Gegenteil der Fall. Insbesondere Berufsgruppengewerkschaften wie der Marburger Bund könnten passgenaue Lösungen entwickeln und wesentlich flexibler und schneller reagieren als der Gesetzgeber.

Im Ergebnis erkennt die Novellierung des WissZeitVG aus unserer Sicht die Notwendigkeit zum Handeln angesichts zahlreicher viel zu kurzer Befristungen klar an. Die konkreten Konsequenzen bleiben aber hinter diesen positiven Ansätzen zu weit zurück. Standards, insbesondere zwingende zeitliche Untergrenzen für Befristungen, werden nicht gesetzt, stattdessen wird ein Teil der Probleme auf die Judikative delegiert. Für Nachwuchswissenschaftler im ärztlichen Bereich ist das keine gute Nachricht. Sie möchten planbare, verlässliche und transparente Karrierewege, auf die sie auch ihr privates Leben abstimmen können.

Eine aktuelle Umfrage der Marburger Bund Zeitung mit einer Beteiligung von bisher weit über 200 Ärztinnen und Ärzten an Universitätsklinika zu den Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat gezeigt, dass insbesondere im Hinblick auf die Medizin Nachbesserungsbedarf am Gesetzentwurf besteht.

Fast die Hälfte der Befragten befindet sich in der Weiterbildung zum Facharzt, aber nur bei sieben von Ihnen findet sich im Arbeitsvertrag eine Befristung nach dem ÄArbVtrG (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung). In allen anderen Fällen wird die Befristung entweder gar nicht begründet oder sie erfolgt nach den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes mit kurzen Laufzeiten.

Aus unserer Sicht muss hier eine Klarstellung im Gesetz oder wenigstens seiner Begründung erfolgen, ob die Facharztweiterbildung als Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG anzusehen sein soll. Wenn dies der Fall ist, muss festgelegt werden, dass die Befristungsdauer bei Zeitverträgen zwingend so zu bemessen ist, dass die „für eine selbstständige Vertretung des Fachs Medizin in der Lehre erforderliche“ Facharztweiterbildung (BAG, 02.09.2009 – 7 AZR 291/08) auch abgeschlossen werden kann.

Erachtet der Gesetzgeber die Facharztweiterbildung nicht als eine Qualifizierung im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, muss dies klargestellt und normiert werden, dass während der Zeit der Weiterbildung die Regelungen des ÄArbVtrG für die Befristung einschlägig sind (siehe auch Stellungnahme der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW vom 03.11.2015, Ausschussdrucksache 18(18)144 a).

Auch die Ergebnisse unserer Umfrage zu den Vertragslaufzeiten sprechen für sich: Von 178 befristeten Verträgen wiesen 86 eine Laufzeit von zwei Jahren und weniger auf, 27 sogar von einem Jahr und weniger. Besonders pikant wird dieses Ergebnis dadurch, dass nur bei 67 Verträgen als Befristungsgrund überhaupt das WissZeitVG bzw. das HRG angegeben ist. In den restlichen mehr als 100 Verträgen ist nach Angaben der Befragten überhaupt kein Grund angegeben bzw. dieser unbekannt. Freitextangaben enthalten Aussagen zur Befristung wie „strukturell bedingt“, „ist bei allen so“ oder „Studiengelder sind nicht bewilligt worden“.

206 gegenüber 27 Befragten haben angegeben, dass sie bereits mehrere befristete Verträge hatten, davon 37 Ärztinnen und Ärzte drei und mehr Verträge, 57 der Befragten 5 und mehr Verträge und 12 sogar 10 und mehr Verträge. Spitzenreiter sind einige Ärzte, die bisher mit 20 und mehr befristeten Verträgen beschäftigt waren.

Aufgrund dieses Gesamtbildes ist es wenig erstaunlich, dass auf die Frage, ob aufgrund der Befristungssituation ein Wechsel oder sogar die Aufgabe der wissenschaftlichen Karriere geplant sei, 120 und damit über die Hälfte der Antworten ein „Ja“ waren. Ein Teil der Ärztinnen und Ärzte, die wechseln möchten, meint damit nur das Krankenhaus als Arbeitgeber, immerhin 33 von ihnen haben jedoch vor, ins Ausland zu gehen.

Die Ergebnisse der Umfrage sind aus Sicht des Marburger Bundes für den Wissenschafts- aber auch den Beschäftigungsstandort Deutschland kein positives Signal. Der Gesetzentwurf bietet die Chance, hier die notwendigen Korrekturen vorzunehmen.

Wir bitten daher, insbesondere folgende Punkte des Gesetzentwurfs zu überarbeiten:

- 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 Festsetzung von Mindestvertragslaufzeiten 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

Mit freundlichen Grüßen



R. Henke

1. Vorsitzender

**Anlage**

Beschluss Nr. 11 der 128. Hauptversammlung des Marburger Bundes am 06./07.11.2015 in Berlin

## **128. Hauptversammlung 06./07.11.2015 in Berlin**

### **Beschluss Nr. 11      Nachbesserung des Gesetzentwurfs zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**

Die 128. Hauptversammlung des Marburger Bundes hat beschlossen:

Der Marburger Bund fordert den Gesetzgeber auf, den im Kabinett bereits beschlossenen Entwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu ändern und zwingende Mindeststandards hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverträgen zu setzen, sowie die Tarifsperre aufzuheben.

Der Marburger Bund hatte ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Befristungspraxis im Hochschulbereich und insbesondere auch bei den Ärztinnen und Ärzten an Universitätsklinika zu überwiegend sehr kurzen Laufzeiten nach dem WissZeitVG führte, und hatte deswegen gefordert, feste Mindeststandards von wenigstens zwei Jahren bei den Vertragslaufzeiten zu normieren. Weiterhin hatte der Marburger Bund sich dafür eingesetzt, die aus dem Hochschulrahmengesetz übernommene Tarifsperre aufzuheben, um flexiblere und an die jeweilige Berufsgruppe angepasste Regelungen zu ermöglichen (Beschluss Nr. 10, 126. HV 2014).

In dem bisher vorliegenden Gesetzentwurf sind diese Forderungen nur mangelhaft umgesetzt. Nach diesem Entwurf ist künftig die Befristungsdauer so festzulegen, dass sie der angestrebten Qualifizierung „angemessen“ ist. Dieser Rechtsbegriff ist auslegungsbedürftig und wird nicht zu einer Änderung der Befristungspraxis insbesondere von Ärztinnen und Ärzten führen. Der Gesetzgeber macht in der Begründung sogar deutlich, dass er sich hier wegen der Vielfalt der Qualifizierungsmöglichkeiten und -wege gerade nicht festlegen möchte. So werden es künftig wie so oft die Arbeitsgerichte sein, die im Einzelfall entscheiden, was unter dem „sinnvollen Zeitraum“ im Hinblick auf die Qualifizierung zu verstehen ist. Werden die Arbeitsgerichte nicht angerufen, wird es im Zweifel nach wie vor der Arbeitgeber sein, der die Bedingungen setzen wird.

Einen Sonderfall stellt im Bereich der Universitätsklinik die Befristung von Arbeitsverträgen für Ärztinnen und Ärzte dar, die sich in der Weiterbildung befinden. Sollte der Gesetzgeber hier den Abschluss der Facharztweiterbildung als Qualifizierungsziel im Sinne des WissZeitVG ansehen, muss normiert werden, dass die Befristungsdauer dann zwingend so zu bemessen ist, dass die „für eine selbständige Vertretung des Fachs Medizin in der Lehre erforderliche“ Facharztweiterbildung (BAG, 02.09.2009 – 7 AZR 291/08) auch abgeschlossen werden kann. Anderenfalls kann auch der einzig im Bereich der Medizin auf neun Jahre ausgedehnte Qualifizierungszeitraum in der Postdoc-Phase nicht mehr gerechtfertigt werden.

Ähnliche Unsicherheiten, die eine Normierung von Mindeststandards bei den Vertragslaufzeiten erfordern, gelten nach dem Änderungsgesetz bei Drittmittelbefristungen. Künftig „soll“ sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren. Aber auch hier bleibt viel Spielraum, da die Vorschrift nicht als zwingende Vorgabe formuliert und ebenfalls bereits in der Begründung vermerkt ist, dass kürzere Befristungen, wenn auch nur im Ausnahmefall, möglich bleiben.

Der Marburger Bund hatte weiterhin gefordert, wie auch der Ausschuss für Kulturfragen in seinen Empfehlungen vom 6. Oktober 2015 an den Bundesrat, die bereits aus dem Hochschulrahmengesetz übernommene Tarifsperre im WissZeitVG aufzuheben. Auch dies hat der Gesetzgeber bisher nicht aufgegriffen. So wäre es den zuständigen Gewerkschaften auch künftig nicht möglich, mit den Arbeitgebern eigene Tarifregelungen zu verhandeln. Diese Option würde jedoch entgegen der Ansicht der Großen Koalition nicht zu weniger Verlässlichkeit für die Nachwuchswissenschaftler führen, sondern insbesondere Berufsgruppengewerkschaften wie dem Marburger Bund ermöglichen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und wesentlich flexibler und schneller reagieren zu als der Gesetzgeber. Im Ergebnis kommt die Novellierung des WissZeitVG über gutgemeinte Ansätze kaum hinaus. Standards, insbesondere zwingende zeitliche Untergrenzen für Befristungen, werden nicht gesetzt, stattdessen delegiert der Gesetzgeber wie so oft einen Teil der Probleme auf die Judikative. Die Nachbesserung des Gesetzentwurfs hinsichtlich der Mindeststandards ist unabdingbar, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlern im ärztlichen Bereich planbare, verlässliche und transparente Karrierewege, auf die sie auch ihr privates Leben abstimmen können, zu bieten.