



TOP IV Tätigkeitsbericht der Bundesärztekammer

Titel: Wissenschaftszeitvertragsgesetz

EntschlieÙung

Auf Antrag von Rudolf Henke, Dr. Andreas Botzlar, Dr. Christoph Emminger, Dipl.-Med. Sabine Ermer, Dr. Johannes Albert Gehle, Dr. Frank J. Reuther und PD Dr. Andreas Scholz (Drucksache IV - 24) fasst der 119. Deutsche Ärztetag 2016 folgende EntschlieÙung:

Der 119. Deutsche Ärztetag 2016 fordert den Gesetzgeber auf, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erneut zu ändern und zwingende Mindeststandards hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverträgen zu setzen sowie die Tarifsperre aufzuheben.

Begründung:

Im Vorfeld der Novellierung des WissZeitVG 2016 wurde von verschiedener Seite darauf hingewiesen, dass die Befristungspraxis im Hochschulbereich und insbesondere auch bei den Ärztinnen und Ärzten an Universitätsklinik zu überwiegend sehr kurzen Laufzeiten nach dem WissZeitVG führte, und deswegen gefordert, feste Mindeststandards von wenigstens zwei Jahren bei den Vertragslaufzeiten zu normieren. Weiterhin war gefordert worden, die aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) übernommene Tarifsperre aufzuheben, um flexiblere und an die jeweilige Berufsgruppe angepasste Regelungen zu ermöglichen.

Diese Forderungen sind in der jüngsten Novellierung leider nur mangelhaft umgesetzt worden. Nach der Neufassung des Gesetzes 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 setzt.

Einen Sonderfall stellt im Bereich der Universitätsklinik die Befristung von

Angenommen: Abgelehnt: Vorstandsüberweisung: Entfallen: Zurückgezogen: Nichtbefassung:

Stimmen Ja: 0

Stimmen Nein: 0

Enthaltungen: 0



Arbeitsverträgen für Ärztinnen und Ärzte dar, die sich in der Weiterbildung befinden. Der Gesetzgeber hat hier versäumt klarzustellen, ob er den Abschluss der Facharztweiterbildung als Qualifizierungsziel im Sinne des WissZeitVG ansieht. Wenn es sich um ein solches Qualifizierungsziel handeln sollte, muss unbedingt normiert werden, dass die Befristungsdauer dann 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. Anderenfalls kann auch der einzig im Bereich der Medizin auf neun Jahre ausgedehnte Qualifizierungszeitraum in der Postdoc-Phase nicht mehr gerechtfertigt werden. Wenn es sich bei der Facharztweiterbildung nicht um eine Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG handeln soll, kann eine Befristung nur nach dem Ärzte-Arbeitsvertragsbefristungsgesetz (ÄArbVtrG) erfolgen.

Ähnliche Unsicherheiten, die eine Normierung von Mindeststandards bei den Vertragslaufzeiten erfordern, gelten nun bei Drittmittelbefristungen. Künftig "soll" sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages an der Dauer 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.

Es war weiterhin gefordert worden, wie auch der Ausschuss für Kulturfragen in seinen Empfehlungen vom 06.10.2015 an den Bundesrat ausführte, die bereits aus dem HRG übernommene Tarifsperre im WissZeitVG aufzuheben. Auch dies hat der Gesetzgeber nicht aufgegriffen. So wird es den zuständigen Gewerkschaften auch künftig nicht möglich sein, mit den Arbeitgebern eigene Tarifregelungen zu verhandeln. Diese Option würde jedoch nicht zu weniger Verlässlichkeit für die Nachwuchswissenschaftler führen, sondern ermöglichen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und wesentlich flexibler und schneller zu reagieren als der Gesetzgeber.

Im Ergebnis kommt die Novellierung des WissZeitVG über gut gemeinte Ansätze kaum hinaus. Standards, insbesondere zwingende zeitliche Untergrenzen für Befristungen, wurden nicht gesetzt. Stattdessen hat der Gesetzgeber wie so oft einen Teil der Probleme auf die Judikative delegiert. Eine erneute Novellierung des Gesetzes 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.