



Stellungnahme

des Marburger Bund Bundesverbandes

zu dem

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung,
Forschung, Technologie und Raumfahrt**

zu dem

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts
im Wissenschaftsbereich**

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

Berlin, 18. Juni 2026

Grundsätzliche Anmerkungen

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

Bereits in dem Anhörungsverfahren 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 an den Gesetzgeber aufgestellt:

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

Drei dieser zentralen Forderungen werden im aktuellen Referentenentwurf bedauerlicherweise nicht aufgegriffen: Dies ist zum einen die Präzisierung des Geltungsbereichs insbesondere im Bereich der Medizin mit einer klaren Definition der Begriffe „wissenschaftliches Personal“ und „wissenschaftliche Qualifizierung“. Diese nicht gelöste Abgrenzungsproblematik führt immer wieder zu Streitigkeiten auch vor den Gerichten (beispielhaft LAG Mecklenburg-Vorpommern, Az. 5 S La 80/24 v. 27.03.2025 zur Befristungsabrede in der Facharztweiterbildung an einer Universitätsklinik).

Des Weiteren gibt es weiterhin keine zwingende Koppelung der Drittmittelbefristungen an den jeweiligen Projektzeitraum.

Aus unserer Sicht besonders problematisch ist, dass die Tarifsperre in § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG weiterhin vollständig unangetastet bleibt und damit Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit genommen wird, die Arbeits- und Befristungsbedingungen im Sinne der wissenschaftlichen Beschäftigten zu gestalten. In dem Referentenentwurf der letzten Legislaturperiode wurde durch eine Neugestaltung von § 1 Abs. 1 S.3 WissZeitVG die bestehende Regelung zumindest erweitert, um den Tarifvertragsparteien mehr Mitbestimmung bei den befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Aus unserer Sicht war dies zwar noch nicht ausreichend, aber zumindest ein Schritt in die richtige Richtung. Sogar dieser Ansatz wird im aktuellen Referentenentwurf nicht aufgegriffen. Wir setzen uns nach wie vor für eine vollständige Aufhebung der Tarifsperre ein. Insbesondere Berufsgruppengewerkschaften wie der Marburger Bund könnten für ihre Mitglieder passgenaue Lösungen entwickeln und wesentlich flexibler und schneller reagieren als der Gesetzgeber.

Wir begrüßen, dass die Idee des Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung bei der familienpolitischen Komponente im WissZeitVG und auch im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) aufgegriffen wurde. Bei unserer weiteren Forderung der Festschreibung von Mindestvertragslaufzeiten gibt es im Referentenentwurf Zugeständnisse, die aus unserer Sicht allerdings nicht ausreichend sind.

Zu den wesentlichen Inhalten des Entwurfs im Einzelnen

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

Mindestvertragslaufzeiten

Die vorgesehenen Mindestvertragslaufzeiten für die Befristung von Erstverträgen von – in der Regel – 3 Jahren in der Phase vor der Promotion und zwei Jahren in der Phase nach abgeschlossener Promotion sind ein erster Schritt, aber nicht annähernd ausreichend, um verlässliche Karrierewege zu bieten. Aus unserer Sicht muss zumindest in der Zeit nach der Promotion spätestens nach der ersten Befristung als Orientierungsphase die unbefristete Beschäftigung der Regelfall werden, mit möglichen Ausnahmen für Tenure-Track-Stellen mit klaren Kriterien für einen Anspruch auf Entfristung.

Die Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge vor der Promotion und in der Postdoc Phase sind im Referentenentwurf zudem nicht bindend ausgestaltet, sondern nur als Soll-Vorschriften. Dazu wird in der Begründung ausgeführt, dass eine Unterschreitung dieser Mindestlaufzeiten in begründeten Ausnahmefällen erfolgen kann. Exemplarisch werden die Fälle genannt, bei denen wesentliche Teile einer Qualifizierung bereits im Vorfeld erfolgt sind oder die konkrete Art der Qualifizierung eine kurze Befristung rechtfertigt, etwa der Erwerb von spezifischen Kenntnissen und Kompetenzen im Ausland. Nicht zulässig sein soll eine Verkürzung des Erstvertrags aus anderen, insbesondere in der Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses liegenden oder der Anpassung an ein kürzere Projektzeit geschuldeten Gründen.

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass hiermit den Arbeitgebern ein weiterer Ermessensspielraum eingeräumt wird, den sie auch außerhalb der Beispiele in der Begründung nutzen werden, da letztere nicht in Rechtskraft erwächst, sondern lediglich Auslegungshilfe ist.

Um ein solches Vorgehen zu vermeiden, muss in § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG das „soll“ durch ein „darf“ ersetzt werden.

Grundsätzlich muss zusätzlich aus unserer Sicht gelten, dass Daueraufgaben auch Dauerstellen erfordern. Im Bereich der Medizin hatten wir bereits in unserer letzten Stellungnahme vom 3.7.2023 gefordert, dass Ärztinnen und Ärzte, die ihre Facharztweiterbildung abgeschlossen haben, unbefristet beschäftigt werden. Dies ist unabdingbar, um die Attraktivität der Wissenschaft wie auch der Uniklinika zu erhalten.

Höchstbefristungsdauer

Wir begrüßen grundsätzlich das Verlassen der bisherigen medizinischen Sonderregelung und die einheitliche Geltung einer Höchstbefristungsdauer von insgesamt 12 Jahren.

Negativ zu bewerten ist, dass der aktuelle Referentenentwurf keine Regelungen zur Verkürzung der Höchstbefristungsdauer enthält. Dies war in der letzten Legislatur grundsätzlich vorgesehen, auch wenn die Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase entgegen der damaligen Eckpunkte des BMBF nur auf 4 anstatt 3 Jahre gesenkt werden sollte.

Unsere Erfahrung zeigt, dass im medizinischen Bereich das WissZeitVG häufig genutzt wird, um Ärztinnen und Ärzte, die an ihrer Universitätsklinik nicht überwiegend wissenschaftlich arbeiten, länger in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, anstatt sie zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entfristen. Bestehende Befristungsmöglichkeiten werden in der Praxis häufig vollständig ausgeschöpft, wodurch eine erst sehr späte Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive befördert wird.

Befristungen können auch als Druckmittel gegenüber hauptsächlich in der Patientenversorgung tätigen Ärztinnen und Ärzten – und hier insbesondere Teilzeitbeschäftigten - genutzt werden, wie wir bereits beobachtet haben, und zudem Flexibilität einseitig für die 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. Insofern begrüßen wir es als einen richtigen Schritt, dass der Übertrag nicht in Anspruch genommener Zeiten vor der Promotion in den Zeitraum nach der Promotion nach dem bisherigen § 2 Abs. 1 S. 2 2. HS WissZeitVG entfallen und es die Möglichkeit geben soll, die Mindestvertragslaufzeit in begründeten Ausnahmefällen zu unterschreiten, etwa wenn das Qualifizierungsziel eher erreicht werden kann. Dies schafft zumindest mehr Flexibilität.

Verhältnis von Qualifizierungsbefristung und Drittmittelbefristung

Der Marburger Bund begrüßt ausdrücklich die nur für die Zeit der Höchstbefristungsdauer geltende Schaffung eines formalen Vorrangs von Befristungen zur Qualifizierung gegenüber Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung, um letztere angesichts der aktuellen Befristungspraxis entsprechend einzudämmen. Dies trägt zudem den Überlegungen auf S. 23 des Referentenentwurfs zu einem einheitlichen und verlässlichen befristungsrechtlichen Rahmen Rechnung.

In diesem Zusammenhang erneuern wir auch unsere Forderung, in § 2 Abs. 2 2. HS WissZeitVG das „soll“ durch ein „muss mindestens“ zu ersetzen und so einen festen Anspruch auf die Vereinbarung einer Befristungsdauer zu installieren, die den Projektzeitraum nicht unterschreitet.

Studienbegleitende Beschäftigung

Wir begrüßen die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach § 6 WissZeitVG von 6 auf 8 Jahre und die damit einhergehende Absicherung bei Überschreiten der Regelstudienzeit. Dies entlastet die betroffenen Studierenden auch in der Medizin.

Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im medizinischen Bereich

Zur der aus unserer Sicht positiven Schaffung einer einheitlichen Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren nach der Promotion über alle Fachrichtungen hinweg hatten wir uns bereits unter dem Aspekt „Höchstbefristungsdauer“ geäußert.

Es ist zudem auch eine langjährige Forderung des Marburger Bundes, den Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse mit Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung aufzuheben, insofern begrüßen wir grundsätzlich die geplante Änderung als wichtigen Baustein.

Um den ausufernden Befristungen an den Universitätskliniken entgegenzutreten, ist es aus unserer Sicht allerdings nicht ausreichend, § 1 Abs. 6 ÄArbVtrG aufzuheben und § 1 Abs. 1 und 1a ÄArbVtrG sowie § 2 Abs. 4 S. 1 WissZeitVG zu ändern. 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 bzw. 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 in der Begründung des Referentenentwurfs auf Seite 26 ist ersichtlich, dass künftig ein Wahlrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Rechtsgrundlage für die Befristung bestehen soll: „Der neue Abs. 1 S.2 stellt klar, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages nach dem ÄArbVtrG zum Zwecke der Weiterbildung auch dann *möglich* ist, wenn der beschäftigte Arzt während seiner Weiterbildung auch Tätigkeiten durchführt, die seiner wissenschaftlichen Qualifizierung dienen.“

Für die Annahme einer Beibehaltung der bisherigen Befristungspraxis mit einer regelhaften Anwendung des WissZeitVG spricht, dass die Rechtsprechung bisher keine klaren Grenzen gezogen hat (beispielhaft LAG M-V, a.a.O. zur Anwendbarkeit des WissZeitVG bei ausschließlichem Einsatz während der Facharztweiterbildung in der Patientenversorgung und ohne jede wissenschaftliche Tätigkeit) und die Deutsche Hochschulmedizin mit Blick auf den Referentenentwurf lediglich davon ausgeht, dass die beiden Gesetze „besser aufeinander abgestimmt werden“.

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.

Evaluation

Wir begrüßen, dass die Auswirkungen der mit diesem Gesetz erfolgenden Änderungen und insbesondere die Befristungspraxis wissenschaftlich evaluiert werden sollen. Wir würden uns allerdings einen kürzeren Zeitraum als den von 6 Jahren nach Inkrafttreten wünschen, insbesondere zu den Auswirkungen der Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im medizinischen Bereich.