



LPKwiss c/o Universität Duisburg-Essen, 45117 Essen

An das
Bundesministerium für Bildung und Forschung

- per E-Mail -

Geschäftsstelle LPKwiss

Bernadette Stolle
Matthias Neu

31.07.2015

LPKwiss@landespersonalraetekonferenz.de
Tel.: 0201 183-2840
Fax: 0201 183-2841

Altendorfer Str. 7
Raum A 206
45127 Essen

Öffentliche Verkehrsmittel:
U-Bahn 11, 17, 18 Berliner Platz

Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist aus unserer Sicht überfällig, deshalb freuen wir uns darüber, dass dies jetzt angegangen wird.

Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland mit den meisten Hochschulen. Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten NRW (LPKwiss NRW) ist der Zusammenschluss der Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der 14 Universitäten, 6 Universitätskliniken und 16 Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Zu unseren Mitgliedern gehören außerdem die Personalräte von 6 Kunst- und Musikhochschulen und der Personalrat der Deutschen Hochschule der Polizei.

Aus unserer alltäglichen Praxis der Personalratsarbeit sind uns diverse Problemfelder hinsichtlich der Ausgestaltung der jetzigen Befristungspraxis an den Hochschulen bekannt. Aufgrund unserer Erfahrungen möchten wir Ihnen Unterstützung anbieten und Hinweise geben, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz klarer gefasst werden kann, um, wie in der Problembeschreibung des Gesetzesentwurfes gefordert, „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis“ entgegen zu wirken.

Wenn Sie Fragen zu unserer anhängenden Stellungnahme haben, beantworten wir diese gerne und stehen für einen weiteren Austausch zum Thema auch gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle



Stellungnahme zum Referentenentwurf des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) vom 09.07.2015

Die LPKwiss NRW stimmt mit den Aussagen des Eckpunktepapiers der Regierungskoalitionen überein, dass durch eine Novellierung des jetzigen Gesetzes ein „struktureller Wandel“ befördert werden kann und sollte, um Karrierewege an Hochschulen planbarer und verlässlicher zu gestalten. Für die jeweiligen Arbeitgeber (Hochschulen/Länder/Forschungseinrichtungen) sollte ein novelliertes Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Grundlage für ein verantwortungsvolles Personalmanagement schaffen.

In der Fassung des jetzigen Entwurfs bleiben aus unserer Sicht allerdings verschiedene Fragen offen und Problemlagen ungeklärt. Wir möchten Ihnen deshalb hiermit konkrete Vorschläge unterbreiten, um den Zielen von mehr Transparenz und der Beseitigung von Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis näher zu kommen.

Zu § 1 Abs. 1: Konkretisierung des Geltungsbereichs

Vom Geltungsbereich des Gesetzes sollten nicht nur Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, sondern ebenso Beschäftigte, deren überwiegende Tätigkeit in der Lehre liegt, ausdrücklich ausgenommen werden.

Mit einer solchen Konkretisierung könnten die Regelungen zur Qualifizierungsbefristung tatsächlich auf das Personal beschränkt werden, dessen Tätigkeitsschwerpunkt im Forschungsbereich liegt, denn nur solche Tätigkeiten bieten die Grundlage für eigenständige wissenschaftliche Arbeit. Der Gesetzgeber hat in der Begründung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Begrifflichkeit „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ eingeführt, um die zuständigen Landesgesetzgeber bei der Benennung der Personalkategorien nicht einzuschränken. In der damaligen Begründung zum WissZeitVG heißt es (BT Drs. 60/4043, S. 9): „Das ‚Wissenschaftszeitvertragsgesetz‘ soll daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten. Dieser Vorgabe dienen daher zum einen die Ersetzung der Begriffe ‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‘ sowie ‚wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte‘ durch den Begriff ‚wissenschaftliches und künstlerisches Personal‘ sowie zum anderen der Verzicht auf den Begriff ‚studentische Hilfskraft‘.“ Die Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten auf das hauptsächlich lehrende Personal (z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) war damit nicht vorgesehen. Diese inzwischen vielfach praktizierte Fehlentwicklung sollte durch eine ausdrückliche Korrektur des Geltungsbereichs des WissZeitVG wieder bereinigt werden. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Tätigkeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben nur in seltenen Fällen mit einer Promotion in Einklang zu bringen ist, weil für die Lehre ein Großteil der Arbeitszeit aufgewendet werden muss, daneben in zunehmendem Maße organisatorische Aufgaben zu übernehmen sind und damit den Betroffenen kaum Zeit für Tätigkeiten im Rahmen der Promotion verbleibt.



Zu § 2 Abs. 1: Konkretisierung des Beginns der Qualifizierungsphase und des Inhalts der wissenschaftlichen Qualifikation

Wir regen hiermit an, § 2 Abs. 1 in folgender Weise zu fassen (Änderungen zur bisher geltenden Regelung sind durch Unterstreichungen hervorgehoben):

¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation dient.
²Voraussetzung für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals gem. Satz 1 ist die Promotionsbefähigung; das Qualifikationsziel für das wissenschaftliche Personal ist die Erlangung der Promotion. ³Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend darauf ausgerichtet ist, die Berufungsbefähigung zur Professur zu erlangen. ⁴Die zulässige Befristungsdauer gem. Satz 3 verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 2 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 2 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. ⁵Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. ⁶Die nach den Sätzen 1 und 3 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. ⁷Satz 6 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen. ⁸Die nach den Sätzen 1 und 3 zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung gem. § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung gem. der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Umsetzung der Regelungen in § 62 SGB V um zwei Jahre. ⁹Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich.

Begründungen für die o.g. Umformulierung von § 2 Abs. 1

Das Normalarbeitsverhältnis ist gemäß der europäischen und bundesdeutschen Gesetzeslage und der zugehörigen Rechtsprechung ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis. Von diesem Grundsatz darf nur abgewichen werden, wenn diese Abweichung begründet werden kann. Sonderregelungen, mit denen ausschließlich Abweichungen von diesem Grundsatz für Hochschulen und Forschungseinrichtungen geschaffen werden, müssen sich zudem auch aus den Besonderheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergeben.

zu Satz 1: Konkretisierung der Tätigkeiten des zu qualifizierenden Personals

Der Grund für die Schaffung eines Sonderbefristungstatbestands liegt in der hochschul- bzw. forschungsspezifischen Qualifizierung der Beschäftigten. Die Qualifizierung soll aus diesem Grund auch prägender Bestandteil der auszuübenden Tätigkeit sein.

zu Satz 2: Konkretisierung der ersten wissenschaftlichen Qualifizierungsphase nach Studienabschluss

Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung in der ersten Phase nach dem Masterabschluss ist die Promotion. In der Begründung des Gesetzentwurfes ist zu lesen, dass neben der „wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne [...] es vielmehr auch um den Erwerb von Fähig-



keiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung“ gehen solle. Der Erwerb von Fähigkeiten auf solchen Gebieten eignet sich jedoch nicht, einen Sonderbefristungstatbestand für Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu begründen, weil der Erwerb solcher Fähigkeiten nicht spezifisch für die Arbeitgeber Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist. Es handelt sich um Kenntnisse und Fähigkeiten, die auch in anderen Arbeitszusammenhängen erlernbar sind. Zwar können Befristungen aufgrund solcher Qualifizierungsvorhaben erfolgen, allerdings nur auf allgemeiner Basis, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Der folgende Hinweis sollte zur Klarstellung in die Begründung des WissZeitVG aufgenommen werden: Medizinerinnen und Mediziner sind gemäß der landeshochschulgesetzlichen Regelungen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum überwiegenden Teil ist bei diesen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jedoch die Facharztausbildung prägender für die Beschäftigung als die Promotion. Die Facharztausbildung erstreckt sich in der Regel auch über einen längeren Zeitraum als die Promotion, daher sollte die Befristung solcher Arbeitsverträge auf Grundlage des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) erfolgen und nicht auf Grundlage des WissZeitVG.

Mit der Einfügung der Voraussetzung der Promotionsbefähigung wird der Personenkreis auf die wissenschaftlich Beschäftigten beschränkt, die entweder über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen oder als sogenannte „Fast-Track-Promovierende“ oder aufgrund anderer Regelungen von Promotionsordnungen die Voraussetzungen für eine Promotion mitbringen.

Bisher bestand an den Hochschulen eine große Unsicherheit, wann die 6-Jahres-Frist für die Promotionsphase beginnt. So werden derzeit an Hochschulen sämtliche Beschäftigungszeiten mit einer Wochenstundenzahl von 10 oder mehr Stunden bereits ab dem Bachelorabschluss auf die Höchstbefristungszeit gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG angerechnet. Der eigentlich für die Promotion vorgesehene Höchstbefristungszeitraum ist zum großen Teil schon genutzt oder teilweise gänzlich ausgeschöpft, bevor die Voraussetzung für die Annahme einer Promotionsstelle überhaupt vorliegt. Eine ausdrückliche gesetzliche Verankerung des Beginns der Qualifizierungsphase schafft die notwendige Rechtssicherheit.

zu Satz 3: Präzisierung der Postdoc-Phase

Die hochschul- und forschungsspezifische Weiterqualifizierung ist die Vorbereitung auf die Aufgabe, eine Professur zu übernehmen. Es gibt inzwischen diverse Wege, um die Berufungsbefähigung zu erlangen, deshalb sollten diese unterschiedlichen Wege nicht beschrieben, sondern nur das Ziel der Qualifikation in der Postdoc-Phase benannt werden.

zu Satz 5: Befristungsdauer in Abhängigkeit vom Qualifizierungsziel

Mit dieser Regelung, die im vorliegenden Gesetzentwurf enthalten ist, will der Gesetzgeber sicherstellen, dass häufige Kurzbefristungen insbesondere während der Promotionsphase ausgeschlossen werden. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Frage, welche Laufzeiten jeweils angemessen sind, kann allerdings nicht mit allgemein gefassten Leitlinien der Arbeitgeberseite beantwortet werden, sondern hier ist auf fachspezifische Erfahrungswerte zur tatsächlichen Laufzeit solcher Qualifizierungsverfahren abzustellen.



zu Satz 7: Konkretisierung der sog. familienpolitischen Komponente

Die Konkretisierung, die im Referentenentwurf vorgesehen ist, verbessert die Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte, die Kinder betreuen, und ist ausdrücklich zu begrüßen.

zu Satz 8: Einbeziehung einer Inklusionsregelung in das WissZeitVG

Eine zunehmende Zahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung¹ strebt nach wissenschaftlicher Weiterqualifizierung (Promotion). Dies ist vermutlich bereits eine positive Folge der wirksam institutionalisierten Förderung von Studierenden mit einer Behinderung.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat diese jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bisher jedoch noch nicht als besondere Gruppe in den Blick genommen, es sieht insbesondere keine Ausweitung des zeitlichen Höchstbefristungsrahmens für sie vor. Dies widerspricht den Vorgaben und dem Geist der UN-Behindertenrechtskonvention.

In Analogie zur Ausweitung des Befristungsrahmens bei Wahrnehmung von Familienpflichten (Familienpolitische Komponente), welche die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ermöglichen soll, soll eine inklusionspolitische Komponente die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Behinderung bzw. schwerwiegender chronischer Erkrankung ermöglichen.

zu § 2 Abs. 2

Abzustellen ist hier nicht auf die Bewilligungszeiträume sondern auf die Projektlaufzeit, für die die Drittmittel vorgesehen sind.

zu § 2 Abs. 3

Wir schlagen für die Formulierung der letzten beiden Sätze dieses Absatzes folgendes vor:

„Dies gilt generell nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Promotionsbefähigung gemäß Absatz 1 Satz 1 sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer für wissenschaftlich Beschäftigte nicht anzurechnen.“

Diese Erweiterung dient der Klarstellung, dass befristete Beschäftigung vor Erlangung der Promotionsbefähigung in keinem Fall auf die Höchstbefristungszeiten für die Promotion angerechnet werden darf. Wenn nur auf § 6 verwiesen wird, würden Arbeitsverhältnisse vor Erreichen der Promotionsbefähigung, die auf Grundlage anderer Gesetze (z.B. TzBfG) befristet worden sind, auf die Höchstbefristungszeit angerechnet werden.

zu § 2 Abs. 5

Wir regen an, § 2 Abs. 5 folgendermaßen zu ändern (Textänderungen sind unterstrichen):

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich, wenn die entsprechende Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der beabsichtigten Verlängerung nicht schriftlich widerspricht.

[...]

6. Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht bestanden hat.

¹ Zur Definition von schwerwiegender chronischer Krankheit dient die sog. „Chroniker-Richtlinie“, die im Bundesanzeiger veröffentlicht wird (https://www.g-ba.de/downloads/62-492-278/Chr-RL_2008-06-19.pdf)



Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 bis 6 werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. [...]

Begründung für diese Änderungsvorschläge (§ 2 Abs. 5):

Die Verlängerungsoptionen sind vielen Beschäftigten nicht bekannt. Einige Hochschulen verzichten auf die Nachfrage bei den Betroffenen, so dass diese aus Unkenntnis die Verlängerungsoptionen nicht wahrnehmen. Geschieht die Verlängerung automatisch, wenn die Betroffenen nicht widersprechen, bleibt die vom Gesetzgeber beabsichtigte individuelle Entscheidung der/des Beschäftigten erhalten, aber die Verlängerungsoption kann dann den Beschäftigten nicht vorenthalten werden.

Längerfristige Krankheitsphasen finden derzeit keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Höchstbefristungszeiten. Chronische Krankheiten, aber auch Akuterkrankungen (z.B. Krebserkrankungen oder Unfallfolgen) führen aber dazu, dass Beschäftigte das Qualifizierungsziel in der vorgesehenen Höchstbefristungszeit unter Umständen nicht erreichen können. Die Einführung einer Verlängerungsoption für Krankheitszeiten, in denen die Krankenkassen und nicht die jeweiligen Arbeitgeber die Lohnfortzahlungskosten tragen, wäre eine Möglichkeit, um die krankheitsbedingten Ausfallzeiten jedenfalls teilweise wieder auszugleichen.

zu § 6 Bedingungen für Beschäftigung neben dem Studium

Die Aufnahme von Befristungsbedingungen für Beschäftigungsverhältnisse neben dem Studium findet auch unsere Unterstützung, weil dies derzeit bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt. Die im Referentenentwurf vorgesehene Formulierung des § 6 negiert allerdings die gestufte Studienstruktur und die teilweise unterschiedlichen Aufgaben von BA-Absolventinnen und -Absolventen auf der einen und von Studierenden ohne Studienabschluss auf der anderen Seite. Die Formulierung im Referentenentwurf lehnen wir deshalb ausdrücklich ab.

In der Begründung des Gesetzentwurfs ist zu lesen, dass damit die Grundlage geschaffen werden soll, damit „auch Studierende in einem Masterstudium als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden können, obwohl sie bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen.“ Die vorgesehene Fassung von § 6 geht aber weit über dieses Ziel hinaus; denn damit wird die mögliche Beschäftigungsform ausschließlich auf eine Tätigkeit als Hilfskraft festgelegt und die tarifliche Beschäftigung dieser Hochschulabsolventinnen und -absolventen rechtlich ausgeschlossen. Derzeit bestehen insbesondere an den Fachhochschulen, aber auch an einigen Universitäten befristete Arbeitsverträge mit Masterstudierenden auf tariflicher Basis. **Die Verdrängung solcher Beschäftigungsverhältnisse zugunsten nicht-tariflicher Vertragsgestaltungen lehnen wir mit Nachdruck ab.** Eine solche Entwicklung würde auch dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Ziel der „Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen“ entgegenstehen.



Wir schlagen deshalb die Neuformulierung des § 6 vor:

§ 6 Beschäftigung neben dem Studium, vor Erlangung der Promotionsfähigkeit

(1) Verfügen Studierende, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, nicht über einen für die Tätigkeit einschlägigen Hochschulabschluss, ist die auch mehrmalige zeitlich befristete Beschäftigung dieser Studierenden für unterstützende Tätigkeiten in Forschung und Lehre während der Studiendauer bis zum Ende dieses Studiums möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Personen, die über einen ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss verfügen, ist bis zu einer Dauer von vier Jahren zulässig, wenn sie
1. in einem Masterstudiengang eingeschrieben sind und dieser Masterstudiengang eine fachliche Nähe zur auszuübenden Tätigkeit hat
oder

2. aufgrund der jeweiligen Promotionsordnung weitere Studienleistungen zu erbringen haben, um zur Promotion zugelassen zu werden.

(3) Erfolgt die Tätigkeit im zeitlichen Rahmen einer Nebentätigkeit, sind die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 AufenthG für eine studentische Nebentätigkeit erfüllt. Dies gilt auch für tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung für diesen Formulierungsvorschlag von § 6

zu Absatz 1: Regelungen für studentische Beschäftigte ohne Studienabschluss

Durch die Regelungen in Absatz 1 wird die Grundlage für die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte in einem ersten Studium geschaffen. Die ausdrückliche Benennung einer Höchstbefristungsgrenze ist verzichtbar, weil dieser Beschäftigungszeitraum durch Studienabschluss oder Exmatrikulation in jedem Fall beendet wird.

zu Absatz 2: Regelungen für befristete Beschäftigungen neben einem Masterstudium oder zur Erlangung der Promotionsbefähigung

Die Regelstudienzeit für die meisten Masterstudiengänge beträgt vier Semester, also zwei Jahre. Um Masterstudium und Berufstätigkeit miteinander verbinden zu können, erscheint der Zeitraum von vier Jahren, also der doppelten Regelstudienzeit, sinnvoll.

Die Grundlage für die Schaffung eines Sonderbefristungstatbestands ergibt sich aus der fachlichen Nähe. Die inhaltlich-fachliche Verbindung von Masterstudium und Berufstätigkeit an der Hochschule stellt eine Form der Qualifizierung dar, mit der die Festsetzung eines Höchstbefristungszeitraums für dieses besondere Arbeitsverhältnis begründet werden kann.

Die fachliche Nähe soll aber auch einen gewissen Grad an Flexibilität zulassen, so dass beispielsweise die Beschäftigung eines Soziologen mit BA-Abschluss in fachlich nahen gesellschaftlichen Fächern (z.B. Politikwissenschaften) möglich ist; während die Verbindung von einer Tätigkeit in der Bibliothek mit einem Masterstudium der Mathematik in der Regel nicht auf Grundlage dieses Gesetzes befristet werden dürfte.

Einige Promotionsordnungen sehen besondere Leistungsnachweise vor, die an der Hochschule zu erbringen sind, bevor ein Promotionsverfahren beginnen darf. Dies betrifft die sog. „Fast-Track-Promovierenden“, aber auch einige Absolventinnen und Absolventen von Masterstudiengängen, wenn mit der Promotion eine Richtung eingeschlagen wird, die fachlich nicht exakt dem Masterabschluss entspricht (z.B. die angestrebte Promotion im Fachbereich Informatik



durch einen Wirtschaftsinformatiker oder die angestrebte Mathematik-Promotion einer Absolventin im Bereich der theoretischen Physik).

zu Absatz 3: Hinweis auf § 16 Aufenthaltsgesetz

Während deutsche Staatsangehörige, EU-Ausländer oder sonstige bevorrechtigte Ausländerinnen und Ausländer mit BA-Abschluss während des Masterstudiums derzeit durchaus als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit tarifbasierten Arbeitsverträgen beschäftigt werden (z.B. auf Grundlage von § 45 HG NRW), führen die starren täglichen Arbeitszeitregelungen in § 16 Abs. 3 AufenthG dazu, dass Nicht-EU-Ausländer faktisch nur als Hilfskräfte (d.h. nicht tariflich) beschäftigt werden. Dies erscheint uns in unzulässiger Weise diskriminierend.