

Befristungsrecht und Kodex für gute Arbeit

Zur schwierigen Lage des Hochschularbeitsrechts

ULRICH PREIS | Bis heute gibt es keinen Wissenschaftstarifvertrag. Jetzt drohen Irrwege zurück in die 1970er Jahre beschritten zu werden. Eine Rückblick und eine Analyse zu einem für die Hochschulen und die Nachwuchswissenschaftler essenziellen Thema.

Ausgangspunkt der Diskussionen war die Situation in den 1970er Jahren, die davon geprägt war, dass die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in Tateinheit mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Anforderungen an ein flexibles Hochschularbeitsrechts nicht gerecht wurden. Bereits im Jahre 1983 hatte die Bundesregierung der 10. Legislaturperiode einen Gesetzentwurf über die Befristung der Arbeitsverhältnisse aller wissenschaftlichen Mitarbeiter für den Fall angekündigt, dass in absehbarer Zeit keine tarifvertragliche Regelung der Probleme erreichbar sei (BT-Drucks 10/225, S. 20). Im Februar 1984 forderte der Bundestagsausschuss für Bildung und Wissenschaft die Bundesregierung auf, bei Nichteinigung der Tarifparteien eine gesetzliche Regelung zu schaffen (BT-Drucks 10/1121, S. 3 unter Nr. 1). Dem entsprach die Bundesregierung mit Gesetz vom 14. Juni 1985. Es schuf durch Tarifparteien nicht abdingbares Gesetzesrecht.

1996: Bestätigung durch das Bundesverfassungsgericht

Das Bundesverfassungsgericht billigte den mit dem Gesetz verbundenen Eingriff in das Tarifrecht. Kernargument

des Gerichts war dabei die Erhaltung und Verbesserung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch die Befristungstatbestände. Das Ziel, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern, sei anzuerkennen (BVerfGE 35, 79 114f.). Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses sei die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Die Beschäftigungsverhältnisse dienten einer Phase beruflicher Qualifikation. Kontinuierliche Nach-

»Die Beschäftigungsverhältnisse dienten einer Phase beruflicher Qualifikation.«

wuchsförderung in Arbeitsverhältnissen könne nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Überdies sei eine ständige Fluktuation erforderlich, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten.

AUTOR

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität zu Köln.

Gesetz erweist sich als dysfunktional

Die neu eingeführten Befristungstatbestände erwiesen sich aber als dysfunktional. So wurde bemängelt, dass die differenzierte und einzelfallbezogene Betrachtungsweise der Gerichte in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt habe. Die Hochschulverwaltungen hatten zahlreiche Entfristungsprozesse verloren. Mitarbeiterstellen wurden damit langfristig blockiert. Die äußerst kasuistischen Tatbestände der § 57a ff. HRG hatten in der Folge zu mannigfachen Auslegungs- und Abgrenzungstreitigkeiten geführt, die eine Flut von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen auslösten.

2001: Kodifikation des Befristungsrechts

Im Jahre 2001 kam es zu einer Kodifikation des allgemeinen Befristungsrechts im Teilzeit- und Befristungsge setz. Gleichzeitig wurden die §§ 57a HRG grundlegend neu gestaltet auf der Basis eines Gutachtens (Dieterich/ Preis, Befristete Arbeitsverhältnisse in Forschung und Wissenschaft, 2001). Diese Reform sah in ihrem Kern, der bis heute noch gilt, eine großzügige aber auch notwendige Befristungsregelung für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses vor. Die berühmte 6+6-Regel ermöglichte ohne weiteren Sachgrund die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zur Promotion für sechs Jahre und anschließend weitere sechs Jahre in der postdoc-Phase. Parallel dazu wurde in gleicher Zeitphase die Juniorprofessur eingeführt. Nach neuem Recht sollte der Schutz der Beschäftigten durch zeitliche Obergrenzen sichergestellt werden, während bisher der



Schutz durch eine sachgrundorientierte Befristungskontrolle gewährleistet werden sollte. Nach Ablauf der Befristungshöchstgrenzen sollten so die Beteiligten veranlasst werden, über die Entfristung des Wissenschaftlers an der eigenen oder einer anderen Hochschule, bevorzugt in eine Professur, zu entscheiden.

Das alte Recht hatte im Übermaß Kettenbefristungen ermöglicht. Die Problematik zeigte sich insbesondere mit Blick auf die Nichtanrechnungsregeln für Beschäftigungszeiten von wissenschaftlichen Hilfskräften. Auch konnte durch einen Wechsel der Hochschule immer wieder neu auf die Befristungsregeln zurückgegriffen werden, so dass theoretisch funktionswidrige, verfassungsrechtlich problematische Befristungen bis ins Rentenalter denkbar waren.

Trotz der bis heute validen und weitgehend akzeptierten Grundkonzeption hatte das Wissenschaftszeitvertragsrecht manchen Sturm zu überstehen. Das 5. HRG-Änderungsgesetz erklärte das BVerfG für verfassungswidrig. Obwohl die Rüge nur die Juniorprofessur betraf, die nach Auffassung des BVerfG landesrechtlich geregelt werden musste, wurden die Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte in Überinterpretation gleich mit für nichtig erklärt. Der Gesetzgeber hat in der Folge die arbeitsrechtlichen Befristungsregelungen sofort wieder in Kraft gesetzt. Die Juniorprofessuren wurden weitgehend im jeweiligen Landesrecht geregelt.

Drittmittel

Nach Überwindung der durch das Bundesverfassungsgericht verursachten Turbulenzen bewegte sich das Hochschulbefristungsrecht nur kurz in ruhigeres Fahrwasser. Denn nunmehr kam die Forderung der Forschungseinrichtungen und Hochschulen auf den Plan, einen gesonderten Befristungstatbestand für Drittmittel zu regeln, weil man meinte, mit dem allgemeinen Befristungsrecht nicht klar zu kommen. Dem Druck gab der Gesetzgeber im nachfolgenden WissZeitVG nach und fügte in das Gesetz einen gesonderten Drittmittelstatbestand ein, dessen Bedeutung groß ist. Denn ein immer größer werdender Teil der Tätigkeit der Hochschulen wird aus Drittmitteln (weit über 30 Prozent) finanziert. Da Drittmittel na-

turgemäß immer nur befristet fließen, leiten die Forschungseinrichtungen und Hochschulen daraus die Berechtigung zur befristeten Beschäftigung ab.

2007: WissZeitVG und Föderalismusreform

Das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12. April 2007 mit der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bildet einen weiteren Markstein. Das Gesetz ist explizit auf das Arbeitsrecht beschränkt, denn zwischenzeitlich hatte der Bund durch die Föderalismusreform I in 2006 seine Rahmenkompetenz im Hochschulrecht und Beamtenrecht verloren, ein Schritt, den heute viele bedauern. Bestätigt wird das durch die absehbare Grundgesetzänderung durch Aufhebung des sog. Kooperationsverbotes zwischen Bund und Ländern auf dem Bereich der

»Fatal ist, dass das WissZeitVG und das Landesbeamtenrecht nicht aufeinander abgestimmt sind.«

Hochschulpolitik. Fortan entwickelte sich das Hochschulrecht zum alleinigen Spielfeld der Länder, die sich insbesondere berühmten, eigene Personalkategorien zu schaffen. Im Ergebnis führt das dazu, dass die Länder nunmehr ihr wissenschaftliches Personal auf Basis des WissZeitVG befristen können. Allerdings ist dabei nach wie vor nur das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professorenebene einbezogen. Das hat nach jüngster Rechtsprechung die Konsequenz, dass Professoren nicht durch das Bundesgesetz erfasst sind und durch die jeweiligen Länder auf der Basis ihrer Hochschul- und Beamtenge setze befristet beschäftigt werden können. Die Landesgesetzgeber seien insfern – anders als mit Blick auf das sonstigen wissenschaftliche Personal – berechtigt, so das Bundesarbeitsgericht (7 AZR 843/11), die Voraussetzungen für eine befristete Beschäftigung zu regeln.

Fehler: Landesrecht contra Bundesrecht

Fatal an der Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz im Hochschulrecht auf die Länder ist, dass das WissZeitVG und das Landesbeamtenrecht nicht aufeinander abgestimmt sind. Das bedeutet, dass durch die fehlende Einheitlichkeit die Befristungstatbestände zwei

Rechtsregime kumulieren. Am Beispiel des nordrhein-westfälischen Rechts: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter könnte, Promotion vorausgesetzt, 12 Jahre nach dem WissZeitVG als wissenschaftlicher Mitarbeiter und weitere 6 Jahre als Akademischer Rat und weitere vier Jahre als Akademischer Oberrat beschäftigt werden (§ 44 Abs. 7 und 8 HZG NRW). Das Befristungskarussell kann sich auch anders und weiter drehen. Denkbar ist, dass ein Akademischer Rat nach sechsjähriger Beschäftigung – funktionswidrig – auf eine Juniorprofessur für die Dauer von 6-7 Jahren berufen wird (§ 39 Abs. 5 HZG NRW) und danach noch eine Berufung auf die Stelle eines akademischen Ober rats erfolgt. Unterhalb der Professur gelangt man so leicht auf zulässige Befristungszeiträume von 22 bis 25 Jahren! Wenn der „Jungwissenschaftler“ dann von der Hochschule entlassen wird, fällt der Mitarbeiter ins Bodenlose (keine gesetzliche Krankenversicherung, kein Arbeitslosengeld). Dann kann er – mit den Einstellungs voraussetzungen eines Professors versehen – als

Lehrbeauftragter (§ 43 HZG NRW) oder Lehrstuhlvertreter (§ 39 Abs. 2 HZG NRW) beliebig oft in „öffentl iche Rechtsverhältnisse eigener Art“, die nach dem Gesetz kein Dienstverhältnis begründen, berufen werden. Das bedeutet, dass man Wissenschaftler nach dem geltenden Bundes- und Landesrecht von der Wiege bis zur Bahre von Befristungstatbestand zu Befristungstatbestand schieben kann. Verschärft wurde diese Rechtslage durch die Föderalismusreform. Wir sind also im Hochschuldienstrecht bei der legalen, aber wohl kaum legitimen Kettenbefristung ohne Ende angelangt. Von diesen extremen Möglichkeiten wird in der Praxis bislang nur selten Gebrauch gemacht. Die Akteure scheinen diese Möglichkeiten auch noch nicht zu überschauen. Doch von Fall zu Fall suchen verzweifelte Lehrstuhlvertreter im Alter 50 plus Rat, der damit endet, dass das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eigener Art ihnen praktisch keinen Rechtsschutz bietet. Dann bleibt noch als letzter Anker die Beschäftigung in einem oder mehreren Drittmittelprojekten bis zur Rente. Dies ist eine Rechtslage, die mit Unionsrecht und Verfassungsrecht nur schwer vereinbar sein dürfte. Der Missbrauch ist in der gesetzlichen Konzeption angelegt.

2013: Der Koalitionsvertrag

In dieser und der letzten Legislaturperiode hat es wiederholte Bemühungen gegeben, das WissZeitVG zu reformieren. Der Koalitionsvertrag der Großen Koalition führt nunmehr aus: „Befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich befristeten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen liegen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs; ihr Anteil – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – hat in den letzten Jahren ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt. An erster Stelle ist ein aktives Gegensteuern Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Wir begrüßen entsprechende Aktivitäten der Wissenschaftsorganisationen und werden deren Bemühungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes flankieren. Wir wollen für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karrierewege schaffen.

»Man versucht, mehr oder weniger hilflos, sogenannte Missbräuche zu bekämpfen.«

Der Bund wird im Rahmen seiner Förderung und bei Vereinbarungen zu neuen Instrumenten auf angemessene Laufzeiten der Anstellungsverträge achten.“

Grundproblem nicht gelöst

Das hier geschilderte Grundproblem wird aber bei alldem nicht erfasst. Die Große Koalition versucht etwas in den Griff zu bekommen, was gar nicht mehr ausschließlich in der Kompetenz des Bundes liegt. Vielmehr versucht man, mehr oder weniger hilflos, sogenannte Missbräuche zu bekämpfen. Dabei liegt die größte Missbrauchsanfälligkeit in den Tatbeständen des Landesbeamten- und Hochschulrechts. Dass funktionswidrig befristete Professorenstellen (nach der ohnehin schon langen Qualifizierungsphase) und die quasi rechtlose Beschäftigung von Lehrstuhlvertretern und Lehrbeauftragten in einem „öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sui generis“ ermöglicht werden, liegt in den Händen der Länder. Dass die große Masse der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft funktionsadäquat ist, wird nicht erwähnt. Schließlich ist die seitens der Politik befeuerte unauskömmliche Grundausstattung der Hochschulen kombiniert mit weitrei-

chender Drittmittelfinanzierung das Hauptproblem der Hochschulen.

Nunmehr versuchen einige Bundesländer in Überdehnung ihrer Zuständigkeit hochschularbeitsrechtliche Rahmenvorgaben zu schaffen, die aber mit der Bundeszuständigkeit für das Hochschularbeitsrecht kollidieren.

Verfehlte Entwicklung am Beispiel des Landes NRW

Das soll am Lande Nordrhein-Westfalen exemplifiziert werden. Dort werden, auf der Basis des seit 1. Oktober 2014 geltenden Hochschulzukunftsgesetzes (HZG NRW) Eingriffe in das Arbeitsrecht versucht, um das bundesrechtliche abschließend geregelte Kündigungs- und Befristungsrecht durch die kalte Küche hochschulrechtlicher Landesgesetzgebung und direktive Vorgaben aus der Ministerialbürokratie zu unterlaufen.

Dabei handelt man auf Geheiß der Gewerkschaften und Landespersonalvertretungen, die – bemerkenswerterweise – ganz unten, beim Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn ansetzen und primär im Blick haben, sachwidrig jene zu entfristen, die wissenschaftlich noch gar nicht qualifiziert sind. Das bedeutet: Dort, wo die Flexibilität tragbar und wichtig ist, wird versucht, sie einzuschränken. Dort aber, wo die Missbräuche evident werden, nämlich bei den bereits wissenschaftlich Qualifizierten, schafft man alle möglichen prekären Befristungen. Es wäre geboten, vor der eigenen Türe zu kehren, und das eigene Beamten- und Hochschulrecht auf prekäre Befristungstatbestände zu durchforsten.

Absoluter Kündigungsschutz an Hochschulen?

Schließlich bekämpft man die Geister der eigenen Fehler, nämlich der überbordenden Drittmittelfinanzierung, mit einer einzigartigen Norm in der deutschen Rechtsordnung: In den Hochschulen Nordrhein-Westfalens besteht ab dem ersten Tag der Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnissen Kündigungsschutz. Es heißt in § 34 Abs. 4 Satz 1 HZG NRW: „Betriebsbedingte Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Hochschulen sind ausgeschlossen.“ Dieser gesetzliche Kündigungsschutz geht weit über den Schutz der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (dort 15jährige Beschäftigung; Altersgrenze 40) hinaus.

Eine sachliche Rechtfertigung für eine solche Regelung ist nicht erkennbar. Ein so weit reichender Kündigungsschutz übertrumpft sogar die sprichwörtlichen früheren „griechischen Verhältnisse“. Wie kommt der Gesetzgeber in NRW darauf, nur an den Hochschulen ein solches Sonderrecht zu schaffen? Man kann die nordrhein-westfälischen Hochschulen freilich auch damit trösten, dass diese Landesrechtsnorm mangels Gesetzgebungskompetenz verfassungswidrig ist, weil das Recht der betriebsbedingten Kündigung bundesrechtlich (§ 1 Kündigungsschutzgesetz) abschließend geregelt ist. Schlimmer noch: Erkennbar wird diese Norm Vermeidungsverhalten an den Hochschulen fördern und das Gegenteil des Intendierten bewirken. Man wird, solange es geht, Befristungen wählen, um den bei Entfristungen drohenden absoluten Kündigungsschutz zu vermeiden.

Der Beschäftigungskodex als verfassungswidriges Hochschularbeitsrecht

Das Bedenkliche an der Entwicklung ist, dass sich die Politik selbst hinsichtlich der Hochschulfinanzierung flexibel hält, gleichzeitig aber versucht, die Beschäftigungsbedingungen möglichst unflexibel zu gestalten. Das neue „Hochschulzukunftsgesetz“ will das „Hochschulfreiheitsgesetz“ der Vorgängerregierung insoweit weitgehend konterkarieren.

Die NRW-Wissenschaftsministerin möchte die Hochschulen wieder steuern, ohne formal die Verselbständigung der Hochschulen abzuschaffen. Ihre Beamten haben dafür als Steuerknüppel die „Rahmenvorgaben“ kreiert. Nach § 6 Abs. 5 HZG NRW kann das Ministerium im Bereich der Personalverwaltung für die Hochschulen verbindliche Rahmenvorgaben schaffen. Sofern die Hochschulen aber bereit sein sollten, für sogenannte „gute Beschäftigungsbedingungen“ einen Rahmenkodex zu schaffen, wird auf die direktive Rahmenvorgabe verzichtet. Diese Normfassung zeigt unmissverständlich das schwer gestörte Verhältnis zwischen Ministerium und Hochschulen in NRW. Warum sollte eine Hochschule einen solchen Kodex unterschreiben, dessen Inhalte Seit an Seit von Ministerium und den Landespersonalvertretungen diktiert werden? Die Gesetzgebung ähnelt dem Prinzip: „Und bist Du nicht willig, so brauch ich Gewalt...“ (Goethe, Erlkönig). Das Ministerium lässt näm-

lich keinen Zweifel daran, dass es seine Vorstellungen von guten Beschäftigungsbedingungen durchsetzen will. In der Gesetzesbegründung werden nämlich schon die Inhalte des Kodex vorgegeben. Diesen Kodex haben die Hochschulen nach dem Wortlaut des § 34a HZG NRW mit den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium zu vereinbaren. Für die Hochschulen, die den Rahmenkodex unterzeichnet haben, gilt er unmittelbar und zwingend. Der Gesetzgeber bedient sich im Folgenden in § 34a Abs. 1 Satz 3 HZG NRW aus dem Arbeitsrecht entlehnter Begrifflichkeiten. Das Ministerium kann den Rahmenkodex „für allgemeinverbindlich erklären, sobald die Landespersonalrätekonferenzen sowie mindestens die Hälfte der Hochschulen den Rahmenkodex abgeschlossen haben. Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt der Rahmenkodex auch für die Hochschulen, die ihn bislang nicht abgeschlossen haben, und deren Personalräte unmittelbar und zwingend.“ Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, bleibt noch immer die Möglichkeit der direktiven Rahmenvorgabe. Das sind keine Verhandlungen auf Augenhöhe. Es wird offenbar ein Ersatzinstrument für den fehlenden Wissenschaftstarifvertrag gesucht. Es finden quasi „Tarifverhandlungen“ mit den Hochschulen statt, die von vornherein paritätsgestört sind. Denn das Land droht, wenn die Hochschulen nicht willig sind, einseitige Vorgaben und Mittelentzug an.

Sachwidrige Zwecksetzung des Beschäftigungskodex

Schaut man sich die Gegenstände des gegenwärtigen Entwurfs zum Rahmenkodex an, so werden die Defizite erkennbar. Es scheint ausschließlich darum zu gehen, irgendwie hauptberufliches unkündbares Personal zu rekrutieren. Deshalb versucht man, die für den Hochschulbetrieb unverzichtbaren studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zurückzudrängen, um Beschäftigung für unbefristet und tariflich beschäftigtes (Verwaltungs-)Personal zu schaffen. Studentische Hilfskräfte sollen nach dem Kodex nicht mit Aushilfsarbeiten beschäftigt werden dürfen. Auch wissenschaftliche Hilfskräfte sollen nicht mit Aufgaben des hauptberuflichen Personals beschäftigt werden dürfen. Deren höchstzulässige Arbeitszeit soll auf 9,5 Wochenstunden beschränkt werden, obwohl das soeben verabschiedete Gesetz in NRW die Beschäftigung

mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zulässt. Das verstehe, wer will. Den Verfassern des Kodexentwurfs ist die Wissenschaft offenbar völlig gleichgültig. Dass die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zumeist Förderstellen für die Heranführung an die wissenschaftliche Tätigkeit sind, die von Studenten und Doktoranden händeringend gesucht werden, scheint nicht im Blick zu stehen. Wieso die Begrenzung der Stundenzahl Ausdruck „guter Beschäftigungsbedingungen“ sein soll, bleibt das Geheimnis der Verfasser. Die Regelung verhindert, dass auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse, etwa für Doktoranden, begründet werden

»Die prekäre Situation der Lehrstuhlvertreter und Lehrbeauftragten wird nicht angegangen.«

können, wo keine Planstellen vorhanden sind. Die wirklich prekäre Situation der Lehrstuhlvertreter und Lehrbeauftragten wird weder vom Gesetzgeber noch von den Kodexverfassern angegangen. Das hat wieder die Logik, dass sich die Personalvertretungen hier keinen Kompetenzzuwachs erhoffen, wenn die Stellen statt mit Vertretern mit beamteten Professoren besetzt werden.

Kompetenzwidrige Bundespolitik auf Länderebene

Schließlich wird erkennbar, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung mit den bundesrechtlichen Regelungen zum arbeitsrechtlichen Befristungsrecht unzufrieden ist. Statt jetzt die Änderungswünsche dort zu adressieren, wo sie verantwortlich geändert werden können, nämlich beim Bund, versucht man durch den Umweg über erzwungene Vereinbarungen oder Rahmenvorgaben, das Bundesrecht abzubenden. Das verstößt gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes.

Nach dem jüngsten Kodex-Entwurf von Oktober 2014 soll von folgenden bundesrechtlichen Regelungen abgewichen werden: Abweichend von § 8 TzBfG sollen Teilzeitbeschäftigte nur noch mit sachlichem Grund möglich sein. Damit versucht man die Vertragsfreiheit der Hochschule sachwidrig einzuschränken. Besonders intensiv sind die Eingriffe in das Befristungsrecht. Grundsätzlich soll die bundesrechtliche Möglichkeit sachgrundloser

Befristungen nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 TzBfG ausgeschlossen werden, sofern die vorgesehene Beschäftigung eine Daueraufgabe ist. Damit soll im Ergebnis weitreichend der Rückgriff auf die wichtige bundesrechtliche Befristungsmöglichkeit verhindert werden. Ferner wird für alle befristeten Verträge eine Mindestdauer von zwölf Monaten festgelegt. Auch dies verstößt gegen die bundesrechtlichen Vorgaben, die eine solche Mindestbefristungsdauer aus guten Gründen nicht vorsehen. Die vorgeschlagene Regelung verhindert die Einstellung von vorübergehend benötigtem Personal zur Abdeckung kurzzeitiger Beschäftigungsbedarfe, etwa wegen Erkrankung von Mitarbeitern. Schließlich soll vorgeschrieben werden, dass Beschäftigungen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, grundsätzlich drei Jahre beträgt und bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sich die Beschäftigungsdauer nach dem Bewilligungszeitraum richtet.

Zusammenfassend sind die Vorstellungen des NRW-Ministeriums wegen Eingriffs in die Bundeskompetenz verfassungswidrig. Sollten sie sich lediglich als Organisationsrecht ohne Außenwirkung verstehen wollen, produzieren die Leitlinien sachwidrige Bürokratie durch Erweiterung der Kontrollrechte der Personalvertretungen.

Fazit

Deutlich geworden dürfte sein, dass die Diskussion um das Hochschularbeitsrecht nach wie vor von Konzeptionslosigkeit geprägt ist. Es ist an der Zeit, dass Bundesministerin Johanna Wanka (vgl. ihren Beitrag dazu in der FAZ v. 23.10.2014) die Zügel in die Hand nimmt und versucht, die Rechtslagen und die Fragestellungen zu koordinieren. In der Tat geht es insbesondere um verlässliche Perspektiven für junge, qualifizierte Wissenschaftler. Dass man in diesem Zusammenhang auch danach fragen kann, ob man die eine oder andere Bestimmung des WissZeitVG revidiert, ist selbstverständlich. So sind etwa kurzzeitige Befristungsketten unproblematisch einzudämmen. Dass die Grundsatzfragen im föderalen Staat nicht leicht lösbar sind, ist unser Schicksal. Das Hochschularbeitsrecht sollte nicht zweckwidrig als Spielweise und Experimentierfeld für organisationalpolitische Interessen genutzt werden.