

Sie erhalten ferner eine Zuwendung, ein Urlaubsgeld und eine allgemeine Zulage in entsprechender Anwendung der für die Angestellten des Landes jeweils geltenden Tarifverträge.

9. Die Arbeitszeit richtet sich nach den für Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Beamtenverhältnis jeweils geltenden Vorschriften.

10. Das Arbeitsverhältnis kann, unbeschadet der Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit, zum Ende eines Semesters unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden. Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 626 BGB).

11. Das Arbeitsverhältnis endet durch Ablauf der Befristung, durch Kündigung oder wenn die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert oder widerrufen wird.

12. Der Arbeitsvertrag ist nach dem Muster der Anlage abzuschließen.

IV.

Übergangs- und Schlußbestimmungen

13. Dieser RdErl. gilt nicht für die vollbeschäftigten Lektoren, die nach den Bestimmungen des § 9 der Niedersächsischen Lektorenordnung (Bezugserlaß zu a) eingestellt worden sind. Auf das Arbeitsverhältnis dieser Lektoren finden die Bezugserlasse in der bis zum 31. 12. 1982 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

14. Dieser RdErl. tritt am 1. 1. 1983 in Kraft. Die Bezugserlasse treten vorbehaltlich Nr. 13 gleichzeitig außer Kraft.

An die wissenschaftlichen Hochschulen.

- Nds. MBl. Nr. 74/1982 S. 2179

Anlage

Zwischen

dem Land Niedersachsen vertreten durch.....

und

Herrn/Frau..... wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Herr/Frau geboren am wird an der als Lektor(in) im außertariflichen Angestelltenverhältnis für die Fremdsprache..... eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis beginnt am..... und endet am.....

Das Arbeitsverhältnis der Lektoren für die Ausbildung in lebenden Fremdsprachen wird befristet, um ihre Entfremdung vom Herkunftsland zu vermeiden und hierdurch sicherzustellen, daß sie einen aktualitätsbezogenen Unterricht erteilen, sowie um einen laufenden kulturellen Austausch zu gewährleisten.

Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der Befristung oder einer Kündigung, wenn die Arbeitserlaubnis nicht verlängert oder widerrufen wird.

§ 3

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 4

Die Vergütung wird entsprechend der VergGr. II a BAT gewährt.

§ 5

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

§ 6

Das Arbeitsverhältnis regelt sich im übrigen nach dem RdErl. betr. das Beschäftigungsverhältnis der Lektoren vom 23. 11. 1982 (Nds. MBl. S. 2179 - GültL 76/294).

..... den 1982

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Postanschrift: Der Nieders. Minister f. Wissenschaft u. Kunst, Postfach 261, 3000 Hannover 1

An die Hochschulen

gem. Verteiler MWK 2 Nrn. 1 bis 20

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom (Bitte bei Antwort angeben) Mein Zeichen Hannover 19. November 1982 Z 44 - 03 501(26) 190- 8830 oder 190-1

Reisen der Professoren zur Erledigung von Dienstgeschäften

Aus gegebenem Anlaß weise ich auf folgendes hin: Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften sind gemäß § 2 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes (ERKG) nur dann Dienstreisen im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie von der zuständigen Stelle schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind. Dies gilt auch für Reisen der Professoren zur Erledigung von Aufgaben, die sie gemäß § 55 Abs. 1 Satz 1 NHG selbständig wahrnehmen und für die sie an sich aus allgemeinen dienstrechtlichen Gründen einer Genehmigung nicht bedürfen (z. B. Reisen im Rahmen von Forschungsvorhaben). Auch in diesen Fällen kann gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 2 ERKG eine Reisekostenvergütung nur gewährt werden, wenn die Reisen genehmigt worden und damit Dienstreisen im Sinne des ERKG sind. Dabei ist es unerheblich, ob die Reisekostenvergütung aus Landesmitteln oder Beiträgen Dritter zu bestreiten ist. Die Genehmigung kann in dringenden Fällen ausnahmsweise nachträglich erteilt werden.

- 2 -

Für die Durchführung von Reisen, die zwar der Erledigung von Dienstgeschäften dienen, jedoch mangels einer Genehmigung keine Dienstreisen im Sinne des BRKG sind, kommt die Erteilung von Sonderurlaub nicht in Betracht. Die Professoren haben jedoch der Hochschule Dauer und Zweck solcher Reisen rechtzeitig vor Beginn der Reise anzuzeigen. Die Reisen sind zeitlich so zu legen, daß die übrigen Dienstaufgaben, insbesondere die Durchführung der vorgesehenen Lehrveranstaltungen, nicht beeinträchtigt werden. Zweifel, ob die Tätigkeit, die Anlaß der Reise ist, der Erledigung von Dienstgeschäften dient, sind durch Rückfrage bei der für die Genehmigung von Sonderurlaub zuständigen Stelle zu klären. Eine derartige Klärung erscheint auch im Hinblick auf die Frage, ob ein etwaiger Unfall als Dienstunfall gemäß § 31 Abs. 1 BeamtVG anzuerkennen ist, sinnvoll. Ich verweise hierzu auf die Ausführungen in Tz. 31.1 des RdErl. des MF vom 29.5.1981 (Nds. MBl. S. 573).

Für die Durchführung von Reisen, die nicht der Erledigung von Dienstgeschäften dienen, ist dagegen Sonderurlaub zu beantragen, wenn die Reisen die Abwesenheit des Professors vom Dienstort an üblichen Arbeitstagen erfordern. Sofern die Reisen nicht auch dienstlichen Interessen dienen, kann Sonderurlaub nur unter Wegfall der Dienstbezüge gewährt werden. Im übrigen wird auf die für die Erteilung von Sonderurlaub geltenden Vorschriften verwiesen. Die Gewährung von Unfallfürsorge richtet sich nach § 31 Abs. 5 BeamtVG.

Im Auftrage
K n i e s



Beglaubigt:

[Handwritten signature]
Kanzlei-Angestellte

Durchschrift

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Postanschrift:

Der Nieders. Minister f. Wissenschaft u. Kunst, Postfach 261, 3000 Hannover 1

Universität Göttingen

3400 Göttingen

(Bitte bei Antwort angeben)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

☎ (0511)

Hannover

Z 43 - 03 284/2.2 (5)

190-

14. Dez. 82

oder 190-1

Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften;
hier: Befristung der Arbeitsverhältnisse

Bezug: Bericht vom 19.11.82 - 50/605000-

Die Vorschrift der Nr. 4 Abs. 2 der Richtlinien über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften (RdErl. des MK vom 4.2.1970 - Nds. MBl. S. 168) ist keine arbeitsrechtliche Regelung. Sie bestimmt zwar, daß wissenschaftliche Hilfskräfte mit einer durch Prüfung abgeschlossenen Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule längstens zwei und bei Vorliegen besonderer Gründe bis zu vier Jahren beschäftigt werden dürfen; über die arbeitsrechtliche Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Hilfskräften sagt die Vorschrift jedoch nichts aus.

Bei der Prüfung, ob es arbeitsrechtlich zulässig ist, mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, sind die in der Rechtsprechung des BAG aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zugrunde zu legen. Das BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 16.6.1976 - 2 AZR 630/74 - (AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) auf den Standpunkt gestellt,

- 2 -