

(Org.-einheit)

Oldenburg, den

An die  
Organisationsabteilung  
im Hause

Betr.: Amtliche Mitteilungen

Der/Die anl. Text(e) sollten in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht werden.

Angaben zum Text

Fundstelle:

Sind urheberrechtliche Fragen geprüft/nach zu prüfen:

Begründung der Notwendigkeit zur Veröffentlichung:

evtl. Zusätze oder Erläuterungen zum Text (z. B. Abkürzungen):

Unter welchem Stichwort soll der Text veröffentlicht werden:

Falls aus redaktionellen Gründen eine Kürzung des Textes erforderlich ist, welche Textteile müssen auf jeden Fall veröffentlicht werden:

Unterschrift

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER  
FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Z 43 - o3 220/3.2 (9)

3000 HANNOVER 1, den 18.3.1982

Prinzenstraße 14

Postfach

Fernsprecher: (0511) 190-

Vermittlung: (0511) 19 01

Sprechzeiten: Montag bis Freitag 9-13 Uhr

Telex  
0922408

Der Nieders. Minister f. Wissenschaft u. Kunst, Prinzenstr. 14, 3000 Hannover 1

Technische Universität Braunschweig  
3300 Braunschweig

Technische Universität Clausthal  
3392 Clausthal-Zellerfeld

Universität Göttingen

3400 Göttingen

Universität Hannover

3000 Hannover

Medizinische Hochschule Hannover

3000 Hannover

Tierärztliche Hochschule Hannover

3000 Hannover

Hochschule Hildesheim

3200 Hildesheim

Hochschule Lüneburg

2120 Lüneburg

Universität Oldenburg

2900 Oldenburg

Universität Osnabrück

4500 Osnabrück

Angestellte, die aus Mitteln Dritter vergütet werden;

hier: Befristung von Arbeitsverträgen

- GUStL 26/284 -

Bezug: RdErl. vom 26.7.1978 - (Nds. NB1. S. 1486)

- GUStL 26/245 -

Zur Klarstellung und Ergänzung des Bezugserlasses weise ich auf folgendes hin:

Zu Nr. 3.3

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 29.8.1979

- 2 -

- 4 AZR 863/77 - (AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und vom 25.1.1980 - 7 AZR 69/78 - (AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen sind, wenn sie auf die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden. Auch die Unsicherheit, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsehe, könne aus Rechtsgründen kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sein; denn das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes habe keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis.

Als sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird dagegen vom BAG anerkannt, wenn eine Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeit bewilligt worden ist und anschließend in Fortfall kommt.

Diese Grundsätze gelten, wie das BAG in der o.a. Entscheidung vom 25.1.1980 feststellt, auch im Bereich der sogenannten Drittmittelfinanzierung im Hochschulbereich. Es sei, wie das BAG ausführt, nicht entscheidend, daß zunächst Ungewißheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel bestehe, sondern allein, daß für eine vorübergehende Beschäftigung vom Tatsächlichen her ein sachlicher Grund gegeben sei. Nur wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt sei und sie anschließend in Fortfall komme, müsse auch im Bereich der Drittmittelfinanzierung diese haushaltsrechtliche Entscheidung hingenommen werden. Die im Bezugserlaß unter Bezugnahme auf BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag vertretene Ansicht, eine Befristung sei auch dann gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit großer Wahrscheinlichkeit damit gerechnet werden müsse, daß nach Ablauf der Befristung Mittel für die Vergütung des Angestellten nicht mehr zur Verfügung stehen, kann im Hinblick auf die vorgenannte Entscheidung des BAG nicht mehr aufrechterhalten werden.

Zu Nr. 4:

In der Forschung aus Mitteln Dritter wird als sachlicher Grund

- 3 -

für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Regel nur die zeitliche Begrenzung der Aufgabe (Nr. 1 Buchst. b der SR 2 y BAT) in Betracht kommen. Die zeitliche Begrenzung der Aufgabe kann sich dabei sowohl aus der Dauer des Forschungsvorhabens, für das der Angestellte eingestellt werden soll, als auch aus dem Zeitraum ergeben, in dem er eine spezielle Aufgabe im Rahmen des Forschungsvorhabens wahrnehmen soll. Wird die Befristung auf das Forschungsvorhaben abgestellt, dann kommt es allein auf die Dauer dieses Forschungsvorhabens an. Für ein zeitlich nachfolgendes Forschungsvorhaben muß ggf. ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden (vgl. Nr. 7 des Bezugserlasses). Mehrere hintereinandergeschaltete Verträge dürfen auch hinsichtlich der Zeitdauer nicht als Einheit angesehen werden. Der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer muß für jeden einzelnen Vertrag gegeben sein (vgl. BAG, Urteil vom 19.8.1981 - 7 AZR 252/79 -).

Eine dem Angestellten speziell übertragene Aufgabe kann auch in mehreren parallel laufenden oder zeitlich aufeinanderfolgenden Forschungsvorhaben wahrgenommen werden. Es muß jedoch bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages feststehen, daß diese Aufgabe - ohne Rücksicht auf die Dauer der Forschungsvorhaben, bei denen sie anfällt - innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren erledigt werden kann (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT). Stellt sich erst im Laufe des befristeten Arbeitsverhältnisses heraus, daß die vorgesehene Aufgabe entgegen der ursprünglichen Annahme nicht innerhalb von 5 Jahren seit Vertragsbeginn erledigt werden kann, muß die Aufgabe innerhalb von 5 Jahren seit dieser Feststellung erledigt werden können. Der Angestellte muß zur Feststellung des erneuten Fristbeginns aktenkundig von der Verzögerung der Erledigung der Aufgabe unterrichtet werden. Wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die Aufgabe - unabhängig von der Dauer der Forschungsvorhaben - nicht innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren erledigt werden kann, kann nur, sofern die Aufgabe, weil dies sachgerecht ist, von demselben Angestellten ausgeführt werden soll, ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesen Fällen ist eine Nebenabrede entsprechend Nr. 8.1 Abs. 2 des Bezugserlasses in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Abkürzungen: BAG = Bundesarbeitsgericht  
GültL = Liste der geltenden Verwaltungsvorschriften