

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER
FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Z 43 - 03 220/37.1 (37)

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

Technische Universität
Braunschweig
Technische Universität
Clausthal
Universität Göttingen
Universität Hannover
Medizinische Hochschule
Hannover
Tierärztliche Hochschule
Hannover
Hochschule Hildesheim
Hochschule Lüneburg
Universität Oldenburg
Universität Osnabrück

Befristung der Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden
- GültL 26/289 -

Bezug: a) RdErl. vom 14.8.1978 (Nds. MBl. S. 1562),
b) RdErl. vom 8.12.1978 (Nds. MBl. 1979, S.10)
c) RdErl. vom 22.3.1979 - Z 43 - 03 220/37 (4) - n.-

1. In den Bezugserlassen zu a) und b) wird in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung des BAG die Auffassung vertreten, der sachliche Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse ergebe sich daraus, daß es Aufgabe der Hochschulen des Landes sei, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und daß die Tätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter auch ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung diene (vgl. Nr. 3.1 Abs. 2 des RdErl. vom 14.8.1978 und Nr. 4.1 des RdErl. vom 8.12.1978). Diese Auffassung kann auf Grund der neueren Rechtsprechung des BAG in dieser allgemeinen Aussage nicht aufrechterhalten werden. Das BAG hat in seinen Urteilen vom 19.8.1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30.9.1981 - 7 AZR 467/79 - festgestellt, daß die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder Tätigkeit eines

3000 HANNOVER, den 23. Juni 1982

Prinzenstraße 14

Postfach

Fernsprecher: (05 11) 190-

Vermittlung: (05 11) 19 01

Sprechzeiten: Montag bis Freitag 9-13 Uhr

Telefax
09 22 408

- 2 -

wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, noch nicht einen die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grund darstellt, sondern daß es sich um einen speziellen Fort- oder Weiterbildungszweck handeln muß.

Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung sind nach der o.a. Rechtsprechung des BAG als "Typen zulässiger Zeitverträge" anerkannt, "wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation (wie z.B. Promotion) oder zu einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird". Es komme dabei nicht darauf an, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach Gestaltung des Arbeitsvertrages in zeitlich oder prozentual bestimmtem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt werde. Dies sei arbeitsrechtlich ohne Bedeutung.

Die Ausführungen in Nr. 3.1 Abs. 2 des Bezugserlasses zu a) sowie in Nr. 4.1 des Bezugserlasse zu b) sind hiermit als überholt anzusehen.

2. Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß nach ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteile vom 2.8.1978 - 4 AZR 58/77 -, vom 7.3.1980 - 7 AZR 177/78 -, vom 19.8.1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30.9.1981 - 7 AZR 467/79 -) auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Die vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des Vertrages ersichtlich sein, daß die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist.

Die Frage, welche Zeitdauer bei einem Vertrag zu wählen ist,

hängt von der Prognose des Arbeitgebers ab, wenn der Grund für die Befristung bzw. die entscheidenden Umstände in der Zukunft liegen. Bei Arbeitsverhältnissen, die zugleich die wissenschaftliche Weiterqualifikation mit dem Ziel der Promotion ermöglichen sollen, ist hinsichtlich der Vertragsdauer auf die Prognose des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages abzustellen, wann mit dem Abschluß der Promotion zu rechnen ist (vgl. BAG, Urteil vom 30.9.1981 - 7 AZR 467/79 -). Prognosen über die mögliche Dauer des Promotionsverfahrens sind auf Grund von solchen Tatsachen durchzuführen, die sich entweder aus den besonderen Umständen des Einzelfalles oder aus der Üblichkeit des betreffenden Promotionsverfahrens ergeben (vgl. BAG, Urteil vom 7.3.1980 - 7 AZR 177/78 -).

Bei der Prognose über die Zeitdauer der Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zugleich zum Zwecke der Promotion beschäftigt werden sollen, ist danach u.a. auch zu berücksichtigen, ob der betreffende wissenschaftliche Mitarbeiter bereits vor seiner Einstellung Gelegenheit hatte, Promotionsleistungen zu erbringen und ggf. in welchem Umfang dies der Fall war. Als Vertragsdauer kann im Rahmen der Höchstdauer nach Nr. 3.1 Abs. 1 des RdErl. vom 14.8.1978 und nach Nr. 4.2 des RdErl. vom 8.12.1978 nur der Zeitraum vereinbart werden, der nach der Prognose auf Grund der Gegebenheiten zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch für die Durchführung des Promotionsverfahrens benötigt wird.

- 3. Anstelle der in Nr. 3.3 des Bezugserlasses zu a) und in Nr. 4.3 des Bezugserlasses zu b) vorgesehenen Nebenabrede ist im Hinblick auf die vorstehenden Ausführungen ab sofort der folgende Zusatz in § 1 des Arbeitsvertrages aufzunehmen:

"Herr/Frau

wird in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, das nach seiner Zweckbestimmung zugleich die wissenschaftliche Weiterqualifikation mit dem Ziel der Promotion ermöglichen soll.

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages gründet sich auf die Erwartung, daß die Promotion nach den derzeit vorliegenden Erkenntnissen bis zum zum Abschluß gebracht wird."

In den Fällen, in denen nicht die Promotion, sondern ausnahmsweise ein anderer spezieller Weiterbildungszweck die Befristung sachlich rechtfertigen soll, ist das Ziel dieser speziellen Weiterbildung im o.a. Zusatz des Arbeitsvertrages genau anzugeben. Entsprechendes gilt für die sachliche Berechtigung der Befristungsdauer in Absatz 2 des Zusatzes.

- 4. Von einer formellen Änderung der Bezugserlasse zu a) und b) wird abgesehen, da beabsichtigt ist, diese Erlasse in absehbarer Zeit zu überarbeiten und neuzufassen. Der Bezugserlaß zu c) ist als überholt anzusehen und daher nicht mehr anzuwenden.
- übersandt.

Im Auftrage
Knies



Beglaubigt:

[Handwritten signature]
Kanzlei-Angestellte