

Nds. MBl. Nr. 52/1983

K. Minister für Wissenschaft und Kunst

Befristung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden

RdErl. d. MWK v. 25. 10. 1983 — Z 43 — 03 220/37.1 (47)

— GültL 26/304 —

Bezug:

- a) RdErl. vom 14. 8. 1978 (Nds. MBl. S. 1562)
 b) RdErl. vom 22. 3. 1979 — Z 43 — 03 220/37 (4) — n. v. —
 c) RdErl. vom 23. 6. 1982 — Z 43 — 03 220/37.1 (37) — n. v. —
 d) RdErl. vom 22. 2. 1982 (Nds. MBl. S. 270)
 — GültL 26/248, 283, 289 —

1. Die im Haushaltsplan in den Stellenübersichten zu den Hochschulkapiteln ausgebrachten Stellen der VergGr. II a BAT — Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses — sind mit wissenschaftlichen Mitarbeitern zu besetzen, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden sollen. Die Arbeitsverträge dieser wissenschaftlichen Mitarbeiter sind für die Dauer der wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu befristen. Bei der Befristung der Arbeitsverträge sind die Bestimmungen der SR 2 y BAT und die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zu beachten. Da das BAG diese Grundsätze hinsichtlich der wissenschaftlichen Weiterqualifikation als sachlicher Grund für eine Befristung in seiner neueren Rechtsprechung geändert bzw. weiterentwickelt hat, ist es erforderlich, die durch den Bezugsverlaß zu gegebenen Hinweisen zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge an diese Rechtsentwicklung anzupassen.

2. Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteile vom 7. 3. 1980 — 7 AZR 177/78 —, 19. 8. 1981 — 7 AZR 252/79 — und 30. 9. 1981 — 7 AZR 467/79 —, AP Nrn. 54, 60 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, ferner Urteil vom 11. 2. 1982 — 2 AZR 368/81 —, AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten) sind Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung 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. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Hochschule ständig anfallen und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung des Arbeitsvertrages in zeitlich oder prozentual bestimmtem Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird.

Die allgemeine Fort- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule verbunden ist, rechtfertigt nicht eine Befristung. Eine außerdienstliche Weiterbildung (außerdienstliche Anfertigung einer Dissertation) vermag die Befristung ebenfalls nicht zu rechtfertigen (BAG, Urteile vom 11. 2. 1982 a. a. O., 29. 9. 1982 — 7 AZR 91/80 — und vom 15. 12. 1982 — 7 AZR 270/80 —).

3. Nach Abschluß des Promotionsverfahrens kann einen die Befristung sachlich rechtfertigenden Grund auch eine wissenschaftliche Dienstleistung darstellen, die als zielgerichtete zeitlich begrenzte Zwischen- oder Vorbereitungsphase zur Qualifikation für eine spätere Tätigkeit außerhalb der Universität dient (vgl. BAG, Urteil vom 19. 8. 1981 a. a. O.).

4. Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Die vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Ist eine Prognose nicht möglich, so ist die Befristung unzulässig (vgl. BAG, Urteile vom 19. 8. 1981 und 30. 9. 1981, a. a. O.).

Prognosen über die mögliche Dauer des Promotionsverfahrens sind auf Grund von Tatsachen zu stellen, die sich entweder aus den besonderen Umständen des Einzelfalles oder aus der Übunglichkeit des betreffenden Promotionsverfahrens ergeben (vgl. BAG, Urteil vom 7. 3. 1980, a. a. O.). Es kommt dabei auf die Gegebenheiten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages an. Die Dauer der Befristung gründet sich auf die Erwartung, daß die Promotion innerhalb der prognostizierten Zeit zum Abschluß gebracht wird (vgl. BAG, Urteile vom 19. 8. 1981 und 30. 9. 1981, a. a. O.). Dabei ist auf den Tag der mündlichen Prüfung abzustellen. Die Prognosen sind grundsätzlich auf eine schriftliche Stellungnahme des zuständigen Fachbereichs über die voraussichtliche Dauer des Promotionsverfahrens zu stützen. Die Stellungnahme des Fachbereichs ist zur Personalakte zu nehmen.

5. Kann ein Promotionsverfahren nicht während der Dauer des ersten Arbeitsvertrages abgeschlossen werden, bestehen keine Bedenken gegen den Abschluß eines zweiten befristeten Arbeitsvertrages, wenn sich die Durchführung des Promotionsverfahrens aus nicht vorhersehbaren Gründen verzögert hat. Entsprechendes gilt für eine andere spezielle Weiterbildung.

Mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge dürfen auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer für jeden Vertrag gegeben sein (vgl. BAG, Urteile vom 19. 8. 1981 und 30. 9. 1981, a. a. O.).

6. Die Befristungsdauer darf, auch bei Abschluß eines weiteren Vertrages, insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten (Protokollnotiz 2 Satz 1 zu Nr. 1 der SR 2 y BAT). Vorhergehende Arbeitsverhältnisse, die nicht dem BAT unterlagen oder deren Befristung auf einem anderen sachlichen Grund beruhte, bleiben bei der Berechnung der vorgenannten Höchstdauer außer Betracht (vgl. BAG, Urteil vom 4. 3. 1980 — 6 AZR 323/78 — AP Nr. 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, ferner Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 in DB 1981, S. 5).

7. Mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zugleich zum Zwecke der Promotion beschäftigt werden sollen, ist in § 1 des Arbeitsvertrages als Zusatz folgendes zu vereinbaren:

„Herr/Frau ... wird auf einer Stelle der VergGr. II a BAT — Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses — geführt. Die Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin dient neben der Erfüllung der wissenschaftlichen Dienstleistungen zugleich der wissenschaftlichen Weiterqualifikation mit dem Ziel der Promotion. Ihm/Ihr wird auch innerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit gegeben, sofern dadurch die Erfüllung der Dienstaufgaben nach § 65 Abs. 1 NHG nicht beeinträchtigt wird (§ 65 Abs. 3 Satz 4 NHG).“

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages gründet sich auf die Erwartung, daß das Promotionsverfahren nach dem zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegenden Erkenntnissen bis zum ... abgeschlossen sein wird.“

Der Ablauf der Befristung ist kalendermäßig zu bestimmen.

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 anzugeben. Entsprechendes gilt für die sachliche Berechtigung der Befristungsdauer.

8. Dieser RdErl. tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Die Bezugsverlässe zu a, b und c treten gleichzeitig außer Kraft.

An die wissenschaftlichen Hochschulen.

— Nds. MBl. Nr. 52/1983 S. 950

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Postanschrift:

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

Universität Oldenburg

2900 Oldenburg

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
 Mein Zeichen
 106 G 3 - 241 28 - 1/2
 (Bitte bei Antwort angeben)
 (09 11)
 Bearbeiter
 120- 8881/ Hannover
 120- 8754 21.10.1983
 Vermittlung
 120-1

Vereinbarung zwischen der Universität Oldenburg und dem Niedersächsischen Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung (NLI) über die Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme für das Unterrichtsfach Arbeit/Wirtschaft bzw. eines weiterbildenden Studiums im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft (Weiterbildung) gemäß § 2 Abs. 6 NHG

Bezug: Ihr Bericht vom 16.11.1982

Meine Zwischennachricht vom 14.12.1982 - 106 G 3 - 241 28 - 1

/ Als Anlage übersende ich die von Ihnen mit Bericht vom 14.10.1982 vorgelegte Vereinbarung mit Genehmigungsvermerk.

ANLAGE 1

Vereinbarung
zwischen
der Universität Oldenburg
und

dem Niedersächsischen Landesinstitut für Lehrerfortbildung,
Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung (NLI)

Über die Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme für das Unterrichtsfach Arbeit/Wirtschaft bzw. eines weiterbildenden Studiums im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft (Weiterbildung) gemäß § 2 Absatz 6 NHG

§ 1

- (1) Die Universität Oldenburg richtet im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft Weiterbildungsstudiengänge ein, die abschließen können
- mit einer Erweiterungsprüfung nach § 19 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen,
 - mit der Erweiterungsprüfung nach § 19 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Realschulen,
 - mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen im Fach Arbeit/Wirtschaft nach § 25 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Realschulen.
- (2) Bei der Entwicklung, Evaluation und Revision der Weiterbildung wirken die Universität Oldenburg und das NLI mit dem Ziel zusammen, die weiterbildenden Maßnahmen des NLI und das Studium der Universität so aufeinander abzustimmen, daß der Charakter eines Gesamtcurriculums gewährleistet ist.
- (3) Die Zuständigkeit für die verwaltungsmäßige Organisation der Gesamtmaßnahme liegt beim NLI. Die Zuständigkeiten der Universität gemäß § 95 und § 100 NHG bleiben unberührt. Dazu wird ein gemeinsamer Gesprächskreis gebildet.
- (4) Die inhaltliche Zuständigkeit für das weiterbildende Studium liegt unbeschadet der Zuständigkeit des Kultusministers für den Erlaß von Prüfungsordnungen bei der Universität Oldenburg.

§ 2

Die Weiterbildung erstreckt sich auf einen Zeitraum von bis zu vier Jahren und ist in zwei Abschnitte von je vier Einheiten untergliedert.

§ 3

(1) Die Immatrikulation für

- den Weiterbildungsstudiengang im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft gemäß § 19 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen (Erweiterungsprüfung) erfolgt jeweils zum ... *
- den Weiterbildungsstudiengang im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft gemäß § 19 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Realschulen (Erweiterungsprüfung) erfolgt jeweils zum ... *
- den Weiterbildungsstudiengang im Lehrgebiet Arbeit/Wirtschaft gemäß § 25 der Ordnung der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Realschulen (Weiterbildung) erfolgt jeweils zum ... *

(2) Die Vertragspartner vereinbaren, daß die bereits abgeleisteten Kompaktseminare auf das Studium angerechnet werden.

§ 4

Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluß der vierten Einheit einen Leistungsnachweis des NLI (Zertifikat) zu erlangen. Der Leistungsnachweis wird im Rahmen eines Kolloquiums erbracht; dabei wirken Universität und NLI zusammen.

§ 5

Die Universität Oldenburg stellt im Rahmen der ihr nach Maßgabe des Haushalts zur Verfügung stehenden Ausgaben (Haushaltsmittel) die für die Durchführung des Weiterbildungsstudiums erforderlichen personellen und sächlichen Mittel bereit. Über die Teilnehmerzahl werden sich die Universität Oldenburg und das NLI unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazität rechtzeitig verständigen.

§ 6

Im Falle der Vergabe von Lehraufträgen kann auch das NLI der Universität Oldenburg Vorschläge unterbreiten, die sich insbesondere auf für die Dauer der Kompaktseminare als Kursleiter freizustellende Lehrkräfte beziehen.

§ 7

Die Teilnehmer an der Weiterbildung werden im Rahmen des dienstlich Möglichen für die Dauer der Kompaktseminare von ihren sonstigen Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang freigestellt.

§ 8

Vor den jeweiligen Immatrikulationsterminen gemäß § 3 Absatz 1 muß über Form und Inhalt zukünftiger Zusammenarbeit zwischen der Universität Oldenburg und dem NLI hinsichtlich der Weiterbildung nach § 1 auf Verlangen eines Vertragspartners neu beraten werden.

§ 9

- (1) Dieser Vertrag tritt am Tage nach der Genehmigung durch den Niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kunst in Kraft.
- (2) Sechs Monate vor einem Immatrikulationstermin kann der Vertrag mit Wirkung zu dem betreffenden Immatrikulationstermin gekündigt werden. Teilnehmer, die bereits immatrikuliert sind, sind berechtigt, ihr Studium zu Ende zu führen.

Oldenburg, den

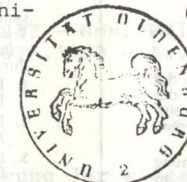
Hildesheim, den 16.9.82

K. Jepsen

J. Jepsen

(Der Präsident der Universität Oldenburg)

(Der Präsident des NLI)



Vorstehende Vereinbarung wird hiermit gemäß § 77 Abs. 4 Nr. 5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes i.d.F. vom 23.10.1981 (Nds. GVBl. S. 263), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Artikels II des Gesetzes über die einstufige Juristenausbildung in Niedersachsen vom 2.6.1983 (Nds. GVBl. S. 125) genehmigt.

Hannover, den 21.10. 1983

DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Im Auftrage

Körner

(Körner)