

Schutz

# Amtliches Mitteilungsblatt der Universität Osnabrück

---

Herausgeber: Präsident und Kanzler der Universität

Redaktion: Dezernat 5040  
Tel. 608-4106, Raum 13/114 (Schloß-Ostflügel)  
Postfach 44 69, 4500 Osnabrück

Herstellung: Hausdruckerei der Universität

Nr. 3 / 1982  
Seiten 25-45

Osnabrück, den  
11.6 1982

---

## INHALT

Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis der wissenschaftlichen  
Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis (wissenschaftliche  
Angestellte)

Seite

3 25

Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis (wissenschaftliche Angestellte)

1. Rechtsgrundlagen sind insbesondere § 65 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 01.06.1978 in der Fassung vom 23.10.1981 (Nds. GVBl. S. 263 ff.) sowie die einschlägigen Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) vom 23.02.1961 in der z.Z. gültigen Fassung. Daneben sind zu einer Reihe von Einzelfragen die in dieser Ausgabe des Amtlichen Mitteilungsblattes abgedruckten Erlasse des Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst (Nds. MWK) anzuwenden.
2. Nach Art und Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses sind folgende Kategorien der wissenschaftlichen Angestellten zu unterscheiden (vgl. den grundlegenden Runderlaß des Nds. MWK vom 14.08.1978 - Nds. MBl. S. 1562-; Anlage 1):
  - (1) Wissenschaftliche Mitarbeiter im unbefristeten Angestelltenverhältnis, denen im wesentlichen wissenschaftliche Dienstleistungen gem. § 65 Abs. 1 NHG obliegen.
  - (2) Wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis:
    - (2.1) Wissenschaftliche Mitarbeiter, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation (§ 65 Abs. 3 Satz 4 NHG) tätig sind; diese sind nach dem Runderlaß des Nds. MWK vom 22.02.1982 - Nds. MBl. S. 270 - (Anlage 2) in der Regel im Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20-28 Stunden zu beschäftigen.
    - (2.2) Lehrer, die im Rahmen einer Beurlaubung aus dem Schuldienst als wissenschaftliche Mitarbeiter in der Lehrerausbildung eingesetzt werden (vgl. Runderlaß des Nds. MWK vom 02.06.1980 - Nds. MBl. S. 859 -; Anlage 3).
    - (2.3) Wissenschaftliche Mitarbeiter, die ausschließlich mit Forschungsaufgaben beschäftigt werden.
      - (2.3.1) Eine Sonderkategorie bilden in diesem Zusammenhang diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis, die in einem Drittmittelprojekt tätig sind (vgl. hierzu den Runderlaß des Nds. MWK vom 26.07.1978 - Nds. MBl. S. 1486 -; Anlage 4).
    - (2.4) Wissenschaftliche Mitarbeiter, deren Angestelltenverhältnis befristet ist, weil sie als Vertretungskraft für einen beurlaubten Hochschulassistenten, Akademischen Rat o.ä. tätig sind.
3. Einstellungsvoraussetzungen
  - a) § 65 Abs. 4 Satz 1 NHG sieht ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang vor.
  - b) Sofern ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt wird, muß daneben im Regelfall die Promotion vorliegen; außerdem wird eine zweijährige wissenschaftliche oder praktisch-fachliche hauptberufliche Tätigkeit vorausgesetzt.

Ausnahmen von den Regelvoraussetzungen bedürfen der Zustimmung des Nds. MWK (vgl. Runderlaß des Nds. MWK vom 23.10.1979 - Nds. MBl. S. 1953 -; Anlage 5).

#### 4. Einstellungsverfahren

Die Organisationseinheiten - in der Regel die Fachbereiche - schlagen die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern vor (vgl. § 95 Abs. 7 Satz 2 NHG). Die Einstellung wird dann durch den Präsidenten vollzogen. Zu den Einzelheiten des Verfahrens vgl. das vom Personaldezernat gefertigte Ablaufschema (Anlage 6).

#### 5. Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag sind auf der Grundlage des BAT die wesentlichen das Beschäftigungsverhältnis betreffenden Fragen zu regeln. Dazu gehören insbesondere: Angabe, ob es sich um ein unbefristetes oder um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis handelt; Beschäftigungsdauer; Angabe, ob Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vorliegt; Befristungsgrund usw. Die Verlängerung eines bestehenden befristeten Arbeitsvertrages ist bis zur Höchstdauer von 5 Jahren zulässig.

Sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation eingestellt wird und das Ziel dieser Weiterqualifikation die Promotion ist, so ist dies im Arbeitsvertrag festzuhalten; diesen Mitarbeitern stehen 30% ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation zur Verfügung (vgl. Erlaß des Nds. MWK vom 22.03.1979; Anlage 7).

#### 6. Befristungsgründe

Nach der Sonderregelung 2y zum BAT (BAT SR 2y) sowie der dazu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommen als sachliche Gründe für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses eines wissenschaftlichen Mitarbeiters insbesondere in Betracht:

- wissenschaftliche Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Mitarbeiters; diese wird im Regelfall in der Promotion bestehen
- Mitarbeit in einem sowohl inhaltlich als auch zeitlich genau umschriebenen Forschungsprojekt (im Sonderfall des Drittmittelbeschäftigten gilt ausnahmsweise auch die Begrenztheit der vorhandenen Mittel als Befristungsgrund)
- Tätigkeit als beurlaubter Lehrer in der Lehrerausbildung (vgl. Runderlaß des Nds. MWK vom 02.06.1980; Anlage 3)
- Tätigkeit als Vertretungs- bzw. Aushilfskraft für einen beurlaubten Hochschulassistenten, Akad. Rat o.ä.

#### 7. Arbeitsplatzbeschreibung

Wie bei allen anderen Angestellten, ist nach BAT auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis eine Arbeitsplatzbeschreibung anzufertigen. Diese enthält eine Konkretisierung und Quantifizierung der Aufgaben des jeweiligen wissenschaftlichen Mitarbeiters. Gleichzeitig erfolgt eine Zuordnung zu der je nach Art der Tätigkeit im BAT vorgesehenen Vergütungsgruppe und Fallgruppe, z.B. werden wissenschaftliche Mitarbeiter in der Nachwuchsförderung der Vergütungsgruppe BAT IIa und der Fallgruppe 1a zugeordnet (vgl. Erlaß des Nds. MWK vom 31.03.1979; Anlage 8). Zuständig für die Fertigung der Arbeitsplatzbeschreibung ist der Dekan bzw. Leiter der Organisationseinheit (vgl. § 97 Abs. 2 Satz 3 NHG). Der Präsident überprüft lediglich, ob die rechtlichen Bestimmungen (NHG, BAT, Erlasse, Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) eingehalten worden sind.

Bei der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibung entsprechend dem abgedruckten Muster sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

(1) Umfang der Lehrverpflichtung

Diese beträgt bei wissenschaftlichen Mitarbeitern im unbefristeten Angestelltenverhältnis und bei beurlaubten Lehrern bis zu 8 Semesterwochenstunden; handelt es sich um einen Studiengang mit Zulassungsbeschränkung, sind 8 Semesterwochenstunden Lehre zu erbringen.

Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern im befristeten Arbeitsverhältnis, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden, beträgt demgegenüber die Lehrverpflichtung bis zu 4 Semesterwochenstunden; in Studiengängen mit Zulassungsbeschränkungen 4 Semesterwochenstunden (vgl. Erlasse des Nds. MWK vom 21.05.1981 (Anlage 9) und 22.07.1981 (Anlage 10)).

Wissenschaftliche Mitarbeiter lehren gem. § 65 Abs. 1 NHG in der Regel unselbständig, d.h. unter Verantwortung eines Professors. Es ist aber nach § 65 Abs. 2 NHG möglich, wissenschaftlichen Mitarbeitern Lehraufträge zur Abhaltung selbständiger Lehre im Umfang von bis zu 4 Semesterwochenstunden zu erteilen.

(2) Selbständige wissenschaftliche Tätigkeit

Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, die einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der zugleich zum Zwecke seiner wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt ist, zur Verfügung steht, beträgt bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 28 Stunden wöchentlich bis zu 8 Stunden pro Woche (vgl. Rund-erlaß des MWK vom 22.02.1982; Anlage 2).

**K. Minister für Wissenschaft und Kunst**

**Durchführung des NHG; hier: Wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis**

RdErl. d. MWK v. 14. 8. 1978 — Z 43 — 03 220/37 (2)

— Gültl. 28/248 —

1. Die vorhandenen Stellen für wissenschaftliche Assistenten sollen nach Inkrafttreten des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 1. 6. 1978 (Nieders. GVBl. S. 473) entsprechend ihrer bisherigen Zweckbindung in Stellen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der neuen Personalstruktur (Hochschulassistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis) umgewandelt werden. Das schließt nicht aus, daß in Einzelfällen solche Stellen auch in eine Stelle für einen Professor, für einen akademischen Rat oder für eine Lehrkraft für besondere Aufgaben umgewandelt werden können, sofern auf diesen Stellen Aufgaben wahrzunehmen sind, für die nach dem NHG das Amt eines Professors, eines akademischen Rates oder einer Lehrkraft für besondere Aufgaben in Betracht kommt.

2. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des NHG freien und die nach diesem Zeitpunkt frei werdenden Stellen für wissenschaftliche Assistenten sind, soweit sie nicht für die Beschäftigung von Hochschulassistenten benötigt werden, in der Regel mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im befristeten Angestelltenverhältnis zu besetzen. Diese Stellen werden in den folgenden Haushaltsjahren in Stellen der VergGr. II a BAT (zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) umgewandelt werden.

3. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die aus den bisherigen Stellen für wissenschaftliche Assistenten bzw. aus den künftig für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgewiesenen Stellen der VergGr. II a BAT vergütet werden, sind mit wissenschaftlichen Aufgaben in der Forschung und Lehre im Sinne von § 65 Abs. 1 NHG zu beschäftigen. Die Beschäftigung dient zugleich ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung.

Für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses gilt im einzelnen folgendes:

3.1 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel für die Dauer bis zu vier Jahren zu befristen. Es kann in Ausnahmefällen bis zu fünf Jahren befristet werden, wenn dies im Interesse der wissenschaftlichen Weiterbildung des wissenschaftlichen Mitarbeiters erforderlich sein sollte. Für einen längeren Zeitraum als fünf Jahren ist die Befristung auch in Ausnahmefällen unzulässig (Nr. 2 Satz 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2 y BAT).

Der „sachliche Grund“, der die Befristung rechtfertigt, ist in Übereinstimmung mit der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (BAG, Urteile vom 31. 10. 1974 und vom 16. 6. 1976 — AP Nrn. 39 und 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag —; LAG Frankfurt, Urteil vom 16. 6. 1976 — 10:2 Sa 1029/75) darin zu erblicken, daß es Aufgabe der Hochschulen des Landes ist, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern (§ 2 Abs. 2 NHG) und daß die Tätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter auch ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dient. Es kommt für die „wissenschaftliche Weiterbildung“ nicht darauf an, daß dem Angestellten während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit Zeit für selbstbestimmte Forschung zur Verfügung steht. Der Zweck der Weiterbildung ist vielmehr bereits dadurch gewährleistet, daß der Angestellte in der Lehre und Forschung mitarbeitet (vgl. das o. a. Urteil des LAG Frankfurt; ferner Wiedemann, RdA 1977, S. 94). Die Vorschrift des § 65 Abs. 3 Satz 3 NHG steht dem nicht entgegen; sie räumt dem in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter lediglich das Recht ein, innerhalb der Arbeitszeit auch eine seiner wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienende selbständige wissenschaftliche Tätigkeit auszuüben, sofern dadurch die Erfüllung der Dienstaufgaben nach § 65 Abs. 1 NHG nicht beeinträchtigt wird.

3.2 Die wissenschaftlichen Mitarbeiter sind Zeitangestellte im Sinne der Nr. 1 a SR 2 y BAT. Die Frist, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll, ist im Arbeitsvertrag anzugeben (Nr. 2 Abs. 2 SR 2 y BAT).

3.3 Im Arbeitsvertrag ist in Form einer Nebenabrede folgendes zu vereinbaren:

„Es besteht Einvernehmen darüber, daß

Herr/Frau .....  
auf einer Stelle geführt wird, die im Haushaltsplan für die zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 2 Abs. 2 NHG) ausgebracht ist und daß seine/ihre Beschäftigung auch seiner/ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung dient.“

3.4 Selbständige Lehrveranstaltungen können nicht im Rahmen der arbeitsvertraglichen Haupttätigkeit, sondern nur auf Grund eines Lehrauftrages als Nebentätigkeit durchgeführt werden (§ 65 Abs. 2 Satz 1 NHG). Sie sind grundsätzlich unter entsprechender Entlastung bei den arbeitsvertraglich zu erbringenden Dienstleistungen zu übertragen. Die Durchführung selbständiger Lehrveranstaltungen darf wissenschaftlichen Mitarbeitern nur insoweit übertragen werden, als die Lehrkapazität der Professoren und Hochschulassistenten nicht ausreicht.

3.5 Der Abschluß eines befristeten Vertrages mit Personen, die bereits als wissenschaftliche Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf stehen oder gestanden haben, ist unzulässig. In diesen Fällen würde die Beschäftigung nicht mehr dem Zweck der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen.

4. Die Bestimmungen dieses RdErl. gelten nicht für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, die als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden.

An die  
wissenschaftlichen Hochschulen.

**K. Minister für Wissenschaft und Kunst**

**Begründung von Teilzeitarbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden**

RdErl. d. MWK v. 22. 2. 1982 — Z 43 — 03 220/37.1.1 (4);  
Z 5 — 04 022 (82)

— Gült. 26/283 —

— Im Einvernehmen mit dem MF —

**Bezug:**

- a) RdErl. vom 14. 8. 1978 (Nds. MBl. S. 1562)
  - b) RdErl. vom 21. 9. 1981 (Nds. MBl. S. 1181)
  - c) RdErl. vom 8. 1. 1982 — Z 43 — 03 220/37.1 (24) (n. v.)
- Gült. 26/248, 278, 282 —

I.

1. Mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis nach dem BAT, das nach seiner Zweckbestimmung zugleich die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen soll, beschäftigt werden sollen, ist im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von grundsätzlich höchstens

28 Stunden wöchentlich zu vereinbaren (Teilzeitarbeitsverhältnis).

2. Vor dem 1. 10. 1981 eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter können bei der Vereinbarung eines zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach dem 30. 9. 1981 mit 40 Stunden wöchentlich weiterbeschäftigt werden, wenn die wissenschaftliche Weiterqualifikation während der Dauer des ersten Vertrages nicht abgeschlossen werden konnte.

3. Eine volle Beschäftigung (mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich) ist unter der Voraussetzung zulässig, daß der wissenschaftliche Mitarbeiter nachweislich Dienstleistungen gemäß § 65 Abs. 1 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) i. d. F. vom 23. 10. 1981 (Nds. GVBl. S. 263) in der Forschung erbringen muß, die seine Beschäftigung in dem zusätzlichen Umfang zwingend erforderlich machen, und der erforderliche Mehrbedarf nach Maßgabe des hierzu ausgebrachten Haushaltsvermerks in den Stellenübersichten der Hochschulkapitel eingespart wird.

4. Die nach Nr. 1 zulässige Arbeitszeit kann bis zu 40 Stunden wöchentlich dadurch erhöht werden, daß ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in dem entsprechenden zeitlichen Umfang von bis zu 12 Stunden wöchentlich in einem aus Mitteln Dritter finanzierten Forschungsvorhaben beschäftigt wird. Diese Teiltätigkeit, die zusammen mit der der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienenden Tätigkeit ein einheitliches Arbeitsverhältnis bildet, ist als Ergänzung zu dem Arbeitsvertrag, der über die zugleich der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienenden Tätigkeit abgeschlossen wurde, schriftlich zu vereinbaren.

In dem Ergänzungsvertrag über die Teiltätigkeit in einem aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben ist im einzelnen folgendes zu regeln:

- a) Herr/Frau ..... wird neben seiner/ihrer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter, die nach Maßgabe des Arbeitsvertrages vom ..... zugleich seiner/ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation dient, in der Zeit vom ..... bis zum ..... in dem aus Mitteln ..... finanzierten Forschungsvorhaben ..... beschäftigt.
- b) Für die Dauer der Beschäftigung in der Drittmittelforschung erhöht sich die im o. a. Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit von 28 Stunden auf ..... Stunden wöchentlich.
- c) Die Beschäftigung in der Drittmittelforschung erfolgt im Rahmen der im o. a. Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütungsgruppe. Der auf diese Tätigkeit entfallende Anteil der Vergütung wird aus den für das Forschungsvorhaben zur Verfügung stehenden Drittmitteln gezahlt.

d) Es besteht Einvernehmen, daß die Tätigkeit in der Drittmittelforschung aus den folgenden Gründen befristet ist:

Der Ergänzungsvertrag über die Teiltätigkeit in einem aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben kann nicht gesondert gekündigt werden; es ist jeweils das gesamte Arbeitsverhältnis im Wege der Änderungskündigung unter Beachtung der Nr. 7 SR 2 y BAT zu kündigen.

5. Den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist innerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit zu geben, sofern dadurch die Erfüllung der Dienstaufgaben nach § 65 Abs. 1 NHG nicht beeinträchtigt wird (§ 65 Abs. 3 Satz 4 NHG). Für die selbständige wissenschaftliche Tätigkeit können zur Verfügung gestellt werden

- a) bei einer Beschäftigung mit 28 Stunden sowie in den Fällen einer Erhöhung der Arbeitszeit durch eine zusätzliche Tätigkeit in der Drittmittelforschung nach Nr. 4 im Durchschnitt höchstens 8 Stunden wöchentlich,
- b) bei einer vollen Beschäftigung nach Nr. 2 und Nr. 3 im Durchschnitt höchstens 30 v. H. der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit.

Auf Nr. 2 meines RdErl. vom 22. 3. 1979 — Z 43 — 03 220/37 (4) — (n. v.) weise ich in diesem Zusammenhang hin.

6. Es ist nicht zulässig, mit den in einem Teilzeitarbeitsverhältnis nach dem BAT beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern ein zweites Teilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen, Komm. zum BAT, Bd. 1, Erl. 15 zu § 3). Die an der vollen Arbeitszeit fehlenden Arbeitsstunden können ferner weder als Überstunden (§ 17 Abs. 1 BAT) noch als Mehrstunden im Sinne von § 36 Abs. 1 Satz 2 BAT geleistet werden.

II.

1. Bei der Anwendung der Regelungen des Abschnitts I ist der in den Stellenübersichten der Hochschulkapitel zu den Stellen der BesGr. A 13 — Wissenschaftliche Assistenten — sowie der Stellen der VergGr. II a BAT — Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses — ausgebrachte entsprechende Haushaltsvermerk zu beachten.

2. Zur Ausführung des Haushaltsvermerks weise ich auf folgendes hin:

2.1 Eine Maßnahme nach Absatz 2 Satz 2 des Haushaltsvermerks führt nicht zu einer Verminderung der Aufnahmekapazität.

2.2 Ein Ausgleich durch das Hinausschieben der Besetzung derselben Stelle kommt nur in dem Jahr der Besetzung in Betracht; in den auf die Besetzung folgenden Jahren müssen zum Ausgleich andere Stellen herangezogen werden.

2.3 Wird durch das Hinausschieben des Besetzungszeitpunktes einer Stelle ein über den auszugleichenden Mehrbedarf hinausgehender Betrag erwirtschaftet, so kann der verbleibende Differenzbetrag für andere Ausnahmefälle oder im Rahmen der Mittelbewirtschaftung nach den jeweils geltenden haushaltsrechtlichen Vorschriften in Anspruch genommen werden.

2.4 Bei der Verwendung der veranschlagten, jedoch zeitweilig nicht in Anspruch genommenen Ausgaben für Stellen der BesGr. A 13 — Wissenschaftliche Assistenten — sowie der Stellen der VergGr. II a BAT — Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses — dürfen nur 70 v. H. der nach den Durchschnittstabellen für die jeweiligen Stellen veranschlagten Mittel zugrunde gelegt werden.

3. Der auf die Beschäftigung in der Drittmittelforschung nach Abschn. I Nr. 4 entfallende Anteil der Vergütung wird bei Titel 425 (Titelgruppe) nachgewiesen.

III.

Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1982 in Kraft.

Die Bezugserlasse zu b und c treten gleichzeitig außer Kraft. Soweit nach diesen Erlassen bisher verfahren wurde, verbleibt es dabei.

An die wissenschaftlichen Hochschulen.

## K. Minister für Wissenschaft und Kunst

**Lehrer, die im Rahmen einer Beurlaubung aus dem Schuldienst als wissenschaftliche Mitarbeiter in der Lehrerbildung beschäftigt werden; hier: Einstellungs Voraussetzungen, Eingruppierung und Befristung des Arbeitsverhältnisses**

RdErl. d. MWK v. 3. 8. 1980 — Z 43 — 63 220/37.2 (1)

— Im Einvernehmen mit dem MF und dem MK —

**Bezug:**

RdErl. vom 23. 10. 1978 (Nds. MBl. S. 1953)

— Gültl. 82/59 —

1. Die Bestimmungen dieses RdErl. gelten für Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen, Sonderschulen oder Realschulen, die für die Dauer einer entsprechenden Beurlaubung aus dem Schuldienst als wissenschaftliche Mitarbeiter eingestellt werden, um die Ausbildung der Studenten für die Lehramter an Grund- und Hauptschulen, Sonderschulen und Realschulen praxisnah und ausgerichtet am jeweils neuesten Entwicklungsstand in der Schule mitzugestalten, und die nach Beendigung dieser Tätigkeit in den Schuldienst zurückzukehren. Sie finden keine Anwendung auf Lehrer, die zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion eingestellt werden.

2. Von einem abgeschlossenen Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang als Regeleinstellungs Voraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter (§ 65 Abs. 4 Satz 1 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 1. 6. 1978, Nds. GVBl. S. 473, geändert durch Gesetz vom 1. 12. 1978, Nds. GVBl. S. 801) kann ausnahmsweise in den Fällen abgesehen werden, in denen die Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nur zur vorübergehenden Wahrnehmung (in einem befristeten Angestelltenverhältnis) übertragen werden sollen. Ob eine Ausnahme von der Regeleinstellungs Voraussetzung in Betracht kommen kann, hängt grundsätzlich davon ab, ob auf Grund des Werdegangs des Bewerbers angenommen werden kann, daß er auch ohne abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang in der Lage ist, die Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters sachgerecht zu erfüllen (vgl. Nr. 4 Abs. 2 des Bezugs-erlasses).

Die aus dem Schuldienst beurlaubten Lehrer können der ihnen in der Lehrerbildung gestellten Aufgabe nur gerecht werden, wenn sie eine in der Regel mindestens dreijährige Schulpraxis nach der Anstellung und überdurchschnittliche Leistungen im Schuldienst nachweisen können sowie die Prüfung für das Lehramt mit einem überdurchschnittlichen Ergebnis abgelegt haben. In den Anträgen auf Erteilung meiner Zustimmung zu einer Ausnahme von der Regeleinstellungs Voraussetzung bitte ich auf diese Kriterien einzugehen und die Personalakte des Bewerbers über seine Tätigkeit im Schuldienst beizufügen.

3. Bewerber mit der in Nr. 1 genannten Befähigung erfüllen nicht die im Tätigkeitsmerkmal der VergGr. II a Fallgr. 1 a (Teil I der Anlage 1a zum BAT) gestellten Anforderungen. Dies gilt nicht nur für die „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“, sondern auch für die alternative Anforderung der „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“, da diese für eine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht im Schuldienst, sondern nur durch Wahrnehmung entsprechender Aufgaben an einer wissenschaftlichen Hochschule erworben werden können. Im Hinblick darauf, daß den beurlaubten Lehrern eine besondere Aufgabe in der Lehrerbildung gestellt ist und für die Mitarbeit berufserfahrener Lehrer in der Lehrerbildung ein besonderes sachliches Bedürfnis besteht, erkläre ich mich damit einverstanden, daß diese Lehrer als wissenschaftliche Mitarbeiter übertariflich in die VergGr. II a BAT eingruppiert werden.

4. Die Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter soll in der Regel die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten; sie kann in Ausnahmefällen längstens fünf Jahre betragen. Der sachliche Grund für die Befristung ergibt sich aus der besonderen Aufgabenstellung, die nur eine vorübergehende Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter rechtfertigt und daher lediglich im Rahmen einer zeitlich begrenzten Beurlaubung aus dem Schuldienst ausgeübt werden kann. Die Frage der Beurlaubung von Lehrern aus dem Schuldienst bleibt dabei weiterhin ausschließlich unter schulischen Gesichtspunkten zu beurteilen.

In einer Nebenabrede ist im Arbeitsvertrag folgendes zu vereinbaren:

„Es besteht Einvernehmen, daß Herr/Frau ..... im Rahmen der durch den MK mit Erlaß vom ..... erfolgten Beurlaubung aus dem Schuldienst als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt wird, um die Ausbildung der Studenten für das Lehramt an Grundschulen/ Hauptschulen/Sonderschulen/Realschulen praxisnah und ausgerichtet am neuesten Entwicklungsstand in der Schule mitzugestalten.“

5. Die durch RdErl. vom 14. 8. 1978 (Nds. MBl. S. 1562 — Gültl. 26/248) getroffene Regelung für wissenschaftliche Mitarbeiter, deren Beschäftigung zugleich ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung dient, findet keine Anwendung.

An die  
Universitäten Göttingen, Hannover, Oldenburg, Osnabrück,  
Technische Universität Braunschweig,  
Hochschulen Hildesheim, Lüneburg.

## K. Minister für Wissenschaft und Kunst

### Angestellte, die aus Mitteln Dritter vergütet werden; hier: Befristung von Arbeitsverträgen

RdErl. d. MWK v. 26. 7. 1978 — Z 43 — 03 220/27.1 (3)

— GültL 26/245 —

— Im Einvernehmen mit dem MF —

Zur Frage des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen bzw. Zeitverträgen mit Angestellten, die aus Mitteln Dritter vergütet werden, gebe ich die folgenden Hinweise:

1. Angestellte, die zur Wahrnehmung von Aufgaben eines aus Mitteln Dritter finanzierten Forschungsvorhabens eingestellt und aus diesen Mitteln vergütet werden, sind grundsätzlich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen (vgl. Nr. 2.3 Abs. 2 des RdErl. des MF über die „Grundsätze der Haushaltsführung im personalwirtschaftlichen Bereich“ vom 20. 6. 1977, Nds. MBl. S. 639; ferner § 35 Abs. 7 Satz 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, NHG, vom 1. 6. 1978, Nds. GVBl. S. 473<sup>\*)</sup>). Dieser Grundsatz steht unter dem Vorbehalt, daß die arbeits- und tarifrechtlichen Voraussetzungen für eine Befristung des Arbeitsvertrages im Einzelfall gegeben sind.

2. Die tarifrechtlichen Voraussetzungen, unter denen der Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach dem BAT zulässig ist, sind in den in der Anlage 2y zum BAT enthaltenen „Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte“ (SR2y BAT) geregelt.

Die SR2y BAT unterscheiden zwischen

- Zeitangestellten (Nr. 1a SR2y),
- Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR2y) und
- Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR2y).

Diese Unterscheidung ist insofern von Bedeutung, als die Nrn. 2 ff. der SR2y BAT zum Teil unterschiedliche Regelungen für diese Gruppen vorsehen.

3. Zeitangestellte sind Angestellte, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Nr. 1a SR2y BAT). Die Frist, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll, ist im Arbeitsvertrag anzugeben (Nr. 2 Abs. 2 SR2y BAT).

3.1 Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem Zeitangestellten ist nur für die Dauer bis zu 5 Jahren zulässig (Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1a SR2y BAT). Dieser Zeitraum darf auch beim Abschluß mehrerer befristeter Arbeitsverträge (sogenannte Kettenarbeitsverträge) nicht überschritten werden.

3.2 Die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Zeitangestellten ist nur zulässig, wenn hierfür „sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe“ vorliegen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1a SR2y BAT).

Der Begriff des „sachlichen Grundes“ ist weder im BAT noch gesetzlich näher bestimmt. Er ist von den Tarifvertragsparteien aus der Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge übernommen worden (vgl. hierzu insbesondere die Grundsatzentscheidung des Großen Senats des BAG vom 12. 10. 1960 sowie die BAG-Urteile vom 5. 5. 1961, 3. 5. 1962, 15. 3. 1966, 3. 7. 1970, 31. 10. 1974 und 16. 6. 1976 (AP Nrn. 16, 17, 23, 28, 33, 39 und 40 zu § 620 BCG Befristeter Arbeitsvertrag).

Der sachliche Grund für die Befristung muß sich aus den konkreten Umständen des betreffenden Arbeitsverhältnisses selbst (nicht etwa aus den Interessen Dritter, die keine konkreten Beziehungen zu dem Arbeitsplatz haben) ergeben. Es kommt nur auf die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien zur Zeit des Vertragsschlusses an, die daraufhin zu beurteilen sind, ob sie einen verständig denkenden Arbeitgeber zu einer Befristung veranlassen könnten (BAG,

AP Nr. 33 a. a. O.). Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist (BAG, AP Nr. 40 a. a. O.).

3.3 Bei der Beurteilung der Frage, ob sachliche Gründe für die Befristung vorliegen, können auch haushaltsplanmäßige Erwägungen eine Rolle spielen. Sie können eine Befristung jedoch nicht allein rechtfertigen. Wenn nur die entfernte Möglichkeit besteht, daß im neuen Haushaltsplan die für die Vergütung notwendigen Mittel nicht vorgesehen sind, ist dies noch kein sachlicher Grund für eine Befristung. Die Befristung ist dagegen dann gerechtfertigt, wenn sie erfolgt ist, weil die Mittel für die Vergütung eben nur für die Zeit der Befristung bewilligt sind oder wenn im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit großer Wahrscheinlichkeit damit gerechnet werden muß, daß nach Ablauf der Befristung Mittel für die Vergütung des Angestellten nicht mehr zur Verfügung stehen (vgl. BAG, AP Nrn. 17 und 34 zu § 620 BCG Befristeter Arbeitsvertrag). Ein Arbeitsverhältnis kann danach z. B. für einen Zeitraum von drei Jahren befristet werden, wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages feststeht, daß Mittel zur Durchführung des Forschungsvorhabens nach Ablauf dieses Zeitraums nicht mehr zur Verfügung gestellt werden. Dabei ist jedoch zu beachten, daß eine Befristung in den Fällen, in denen die Mittel von vornherein für einen Zeitraum von mehr als 5 Jahren bewilligt worden sind, nicht möglich ist. Denn Befristungen für einen Zeitraum von mehr als 5 Jahren sind in jedem Fall unzulässig (Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Nr. 1 der SR2y).

3.4 Die Frage, ob die wissenschaftliche Fortbildung als Befristungsgrund für aus Mitteln Dritter vergütete Angestellte in Betracht kommen kann, kann nicht generell beantwortet werden. Es wird im Einzelfall zu prüfen sein, ob sich die Tätigkeit in der Erbringung von Dienstleistungen erschöpft oder zugleich auch der wissenschaftlichen Weiterbildung dient.

3.5 Mehrfach befristete Arbeitsverträge bzw. mehrere aneinandergereihete befristete Arbeitsverträge sind zwar nicht unzulässig; bei der Prüfung, ob sachliche Gründe für eine weitere Befristung vorliegen, sind jedoch besonders strenge Maßstäbe anzulegen (Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, BAT-Kommentar, Anm. 4 a zu Nr. 1 SR2y BAT und die dort zitierte Rechtsprechung des BAG). Sachliche Gründe, mehrere jeweils für die Dauer eines Kalenderjahres befristete Arbeitsverträge abzuschließen, sind z. B. dann nicht gegeben, wenn die Finanzierung eines Forschungsvorhabens bereits bei der Einstellung des Angestellten für die Gesamtdauer von 3 Jahren gesichert ist. In einem solchen Fall sind die Arbeitsverträge von vornherein für die gesamte Dauer des Forschungsvorhabens (soweit die Dauer nicht mehr als 5 Jahre beträgt) zu befristen.

3.6 Aus „in der Person des Angestellten liegenden Gründen“ kann eine Befristung z. B. gerechtfertigt sein, wenn sich der betreffende Angestellte selbst nur auf bestimmte Zeit binden will (Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, Anm. 8 a. a. O.). Dieser Bindungswille müßte durch eine entsprechende Nebenabrede im Arbeitsvertrag nachweisbar gemacht werden.

Der „Wunsch des Angestellten“ kann indessen nur dann als Befristungsgrund in Betracht kommen, wenn sich die Vertragsparteien als gleichstarke Vertragspartner gegenüberstehen, d. h. der Angestellte von vornherein nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis treten will, obwohl er an sich die Möglichkeit hätte, auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen (vgl. BAG, Urt. vom 22. 3. 1973 — 2 AZR 274/72).

<sup>\*)</sup> In Kraft ab 1. 10. 1978.

4. Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer sind Angestellte, die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer beschäftigt werden und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Die Frist oder das Ereignis sind im Arbeitsvertrag anzugeben (Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR2y BAT). Im Arbeitsvertrag ist ferner die Aufgabe von begrenzter Dauer genau zu bezeichnen, ungenaue oder allgemeine Umschreibungen genügen nicht (Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, Anm. 9 a. a. O.).

4.1 Der Abschluß eines Arbeitsvertrages für Aufgaben von begrenzter Dauer ist unzulässig, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von 5 Jahren erledigt werden können (Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1b SR2y BAT). Ein für die Dauer eines Forschungsvorhabens befristeter Arbeitsvertrag darf danach nicht abgeschlossen werden, wenn das Forschungsvorhaben von vornherein für einen längeren Zeitraum als 5 Jahre geplant ist.

4.2 Die Frage der Befristung muß indessen nicht in jedem Fall auf die gesamte Dauer des Forschungsvorhabens abgestellt werden. Es ist zulässig, einen Angestellten auch nur für eine bestimmte Einzelaufgabe innerhalb eines Forschungsvorhabens einzustellen und die Befristung entsprechend der Dauer dieser Aufgabe vorzunehmen.

5. Aushilfsangestellte sind Angestellte, die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Nr. 1c SR2y BAT). Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob und für welche Dauer der Angestellte zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird (Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR2y BAT).

5.1 Bei den Aufgaben, die einem Aushilfsangestellten übertragen werden können, kann es sich sowohl um ständige Aufgaben der Dienststelle als auch um Aufgaben von begrenzter Dauer handeln. Das Aushilfsangestelltenverhältnis ist seinem Sinn und Zweck entsprechend für eine verhältnismäßig kurze Dauer gedacht. Es kann daher, obwohl die SR2y BAT keine zeitliche Grenze enthalten, in keinem Fall länger als 5 Jahre dauern (Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, Anm. 11 a. a. O.).

5.2 Der Mehranfall von Verwaltungsaufgaben, der sich aus der Durchführung eines aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhabens ergibt, kann z. B. die Einstellung eines Aushilfsangestellten rechtfertigen. Die Verwaltung der Mittel obliegt der Hochschule (§ 35 Abs. 7 Satz 1 NHG).

6. Bei der Gestaltung der Arbeitsverträge ist in allen Fällen allgemein folgendes zu beachten:

6.1 Die Aufgabe, die den Angestellten im Rahmen des Forschungsvorhabens übertragen wird, ist nicht nur bei den Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer, sondern auch bei den Zeitangestellten und den Aushilfsangestellten präzise zu beschreiben.

6.2 In den Arbeitsverträgen sind ferner das Forschungsvorhaben und die das Forschungsvorhaben finanzierende juristische Person zu benennen sowie die Dauer der Finanzierung anzugeben.

6.3 Es ist ferner die folgende Klausel in Form einer Nebenabrede in den Arbeitsvertrag aufzunehmen:

„Es besteht Einvernehmen, daß der Befristung des Arbeitsverhältnisses der folgende Tatbestand als Befristungsgrund zugrunde liegt:

.....“

(Der Befristungstatbestand ist in kurzer, aber eindeutiger Formulierung darzustellen.)

6.4 Bei den Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei den Aushilfsangestellten, deren Arbeitsverhältnis mit Auslaufen des Forschungsvorhabens oder der ihnen speziell übertragenen Aufgabe enden soll, ist der folgende Zusatz im Arbeitsvertrag aufzunehmen:

„Das Arbeitsverhältnis besteht jedoch längstens für die Dauer der Finanzierung der Aufgabe/des Forschungsvorhabens.“

7. Die Übertragung einer eindeutig abgegrenzten neuen Aufgabe kann den Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages rechtfertigen, wenn beim ersten Vertragsabschluß der spätere Aufgabenwechsel weder beabsichtigt noch vorhersehbar war. Voraussetzung ist jedoch, daß die ursprüngliche Arbeitsaufgabe im ersten Arbeitsvertrag präzise formuliert worden ist, so daß zweifelsfrei erkennbar ist, daß es sich bei der zweiten Aufgabe um eine andere, neue Aufgabe handelt. In diesen Fällen liegen keine unzulässigen Kettenarbeitsverträge vor.

8. Sind die arbeits- und tarifrechtlichen Voraussetzungen für die Befristung des Arbeitsvertrages (Einstellung als Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder Aushilfsangestellter) nicht gegeben, kann nur eine Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Betracht kommen.

8.1 Ein unbefristeter Arbeitsvertrag darf erst dann abgeschlossen werden, wenn nach sorgfältiger Prüfung (die aktenkundig zu machen ist) festgestellt wird, daß eine Befristung unzulässig ist. Unbefristete Arbeitsverträge sollen grundsätzlich eine Ausnahme darstellen.

Im Arbeitsvertrag ist die folgende Nebenabrede zu vereinbaren:

„Es besteht Einvernehmen darüber, daß die Einstellung ausschließlich für eine Mitarbeit an dem Forschungsvorhaben/Projekt.....erfolgt. Bei Beendigung oder teilweiser Beendigung des Vorhabens oder bei Kürzung oder Wegfall der Mittel für das Vorhaben kann das Arbeitsverhältnis durch fristgerechte „betriebsbedingte“ Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet werden.“

8.2 Das Arbeitsverhältnis von Angestellten mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist „betriebsbedingt“ (§ 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes i. d. F. vom 25. 8. 1969, BGBl. I S. 1317, zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. 4. 1978, BGBl. I S. 550) zu kündigen, wenn für den Angestellten durch Auslaufen oder teilweises Auslaufen der Aufgabe bzw. des Forschungsvorhabens oder infolge Kürzung oder Wegfalls der Mittel eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr gegeben ist.

8.3 Muß ein Angestellter ausnahmsweise bis zum Erreichen der Unkündbarkeit (§ 53 Abs. 3 BAT) beschäftigt werden, so ist rechtzeitig dafür Sorge zu tragen, daß ihm ein Arbeitsplatz übertragen wird, für den eine Stelle im Haushaltsplan ausgewiesen ist.

8.4 Angestellte, die für Forschungsvorhaben bzw. Aufgaben eingestellt werden, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, sind grundsätzlich auch nur in diesem Forschungsvorhaben bzw. für die Durchführung dieser Aufgaben einzusetzen. Das schließt nicht aus, daß ein Angestellter in geringem Umfang auch mit allgemeinen Institutsaufgaben beschäftigt wird. Diese Beschäftigung darf jedoch nicht zu einer Stellenanforderung in einem der kommenden Haushaltsjahre führen (§ 35 Abs. 2 Satz 1 NHG).

An die  
Hochschulen.

— Nds. MBl. Nr 38 / 1978 S. 1486

**Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche  
Mitarbeiter**

RdErl. d. MWK v. 23. 10. 1979 — Z 42 — 03 112/4 (16)

— Gült. 92/59 —

1. Wissenschaftliche Mitarbeiter können sowohl im Beamten- als auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden (§ 65 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, NHG, vom 1. 6. 1978, Nds. GVBl. S. 473, geändert durch Gesetz vom 1. 12. 1978, Nds. GVBl. S. 801). Sofern sie zu Beamten ernannt werden sollen, sind sie in die Laufbahnen der Akademischen Räte einzustellen.

Einstellungsvoraussetzung ist für wissenschaftliche Mitarbeiter nach § 65 Abs. 4 Satz 1 NHG neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang. Zur Klarstellung weise ich darauf hin, daß das Studium für die Lehrämter an Grund- und Hauptschulen, Sonderschulen und Realschulen nicht als ein Studium in einem wissenschaftlichen Studiengang im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.

2. Bei der Einstellung von Bewerbern in das Beamtenverhältnis in den Laufbahnen der Akademischen Räte gilt über die Voraussetzungen des § 65 Abs. 4 Satz 1 NHG hinaus die Regelung des § 18 der Besonderen Niedersächsischen Laufbahnverordnung (Bes. NLVO) i. d. F. vom 12. 2. 1979 (Nds. GVBl. S. 61).

3. Angestellte, denen Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters i. S. von § 65 Abs. 1 NHG **auf Dauer** (Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit) übertragen werden sollen, müssen dieselben Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, wie sie für die Bewerber für die Laufbahnen der Akademischen Räte in § 18 Bes. NLVO bestimmt sind.

4. Soweit Angestellte die Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nur **vorübergehend** wahrnehmen sollen (im befristeten Angestelltenverhältnis), müssen sie ebenfalls in der Regel gemäß § 65 Abs. 4 Satz 1 NHG ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang nachweisen.

Eine Ausnahme von dieser Einstellungsvoraussetzung ist dann möglich, wenn auf Grund des Werdegangs des Bewerbers angenommen werden kann, daß er auch ohne abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang in der Lage ist, die Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters sachgerecht zu erfüllen. Die Feststellung darüber, ob diese Voraussetzungen erfüllt werden, ist von der Hochschule im Einzelfall zu treffen; sie bedarf meiner Zustimmung.

An die  
wissenschaftlichen Hochschulen.

— Nds. MBl. Nr. 60 / 1979 S. 1953

Einstellungsverfahren

- Angestellte, Arbeiter -

Nr.	Beschreibung des Verfahrens	Bearbeitung durch
1.	<u>Ausschreibung der Stelle</u>	
1.1.	Antrag einschl. Textentwurf (Stellenbezeichnung ...)	Org.-Einheit
1.2	Veröffentlichung (Tageszeitung, Zeitschriften, Berufsförderungswerk, Arbeits- amt, Personalrat, Vertrauens- mann der Schwerbehinderten)	Dez. 5021
2.	<u>Auswahlverfahren</u>	
2.1	Erfassen der eingegangenen Be- werbungen nach Eingangsdatum, Name, Vorname, Anschrift, Aus- bildung, derzeitige Tätigkeit, Schwerbehinderung u.a. - Muster s.Anlage -	Org.-Einheit
2.2	Vorauswahl und Vorstellungs- gespräche unter Beteiligung Personalrates und des Vertrauens- mannes der Schwerbehinderten -soweit erforderlich-	Org.-Einheit
2.3	Erörterung mit dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten - Bestätigung nach Muster, s. Anlage -	Org.-Einheit
2.4	Entscheidung über die Besetzung	Org.-Einheit
3.	<u>Einstellungsverfahren</u>	
3.1	Antrag auf Einstellung nach beigefügtem Vordruck - s. Anl. - unbedingt beizufügen: - Arbeitsplatzbeschreibung - Bewerbungsunterlagen	Org.-Einheit
3.2	Mitteilung an den Erstplazierten - keine verbindliche Zusage, Formulierungshilfe s. Anl. -	Org.-Einheit
3.3	Zwischenbescheid an Zweit- und Drittplazierten	Org.-Einheit
3.4	Absage an übrige Bewerber (ggf. auch später, dann jedoch Zwischennachricht)	Org.-Einheit

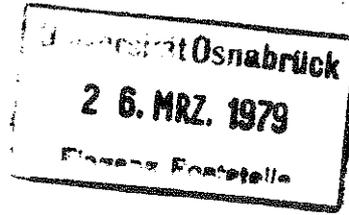
Nr.	Beschreibung des Verfahrens	Bearbeitung durch
3.5	Zustimmung zur Einstellung - erfolgt auf dem Vordruck "Einstellungsantrag"	Präsident
3.6	Prüfung der Besetzbarkeit der Stelle, Mittelüberwachung	Dez. 5021
3.7	<u>Einstellungsbearbeitung</u>	
3.71	Prüfung der Rechtmäßigkeit des Besetzungsverfahrens	Dez. 5022/ Dez. 5080
3.72	Einstellungszusage nach beige- fügtem Vordruck - s. Anl. - ggf. unter Vorbehalten, z.B. - Eingruppierung - amtsärztliche Untersuchung - Führungszeugnis - BE-Anfrage (ab BAT Vb) - Zustimmung Personalrat - Zustimmung vorgesetzte Dienstbehörde	Dez. 5022
3.73	Ø der Einstellungszusage für Org.-Einheit	Dez. 5022
3.74	Anforderung fehlender Unterlagen - mit Einstellungszusage -	Dez. 5022
3.75	Antrag auf Zustimmung zur Ein- stellung beim Personalrat	Dez. 5022
3.76	Prüfung der tarifrechtlichen Voraussetzungen (pers. und sachl. Merkmale anhand der Arbeitsplatzbeschreibung	Dez. 5022
3.77	Vereinbarung des Einstellungs- termines im Einvernehmen mit der Org.-Einheit	Dez. 5022
3.78	Prüfung der Vollständigkeit der Unterlagen	Dez. 5022
3.79	Vertragsausfertigung - Arbeitsvertrag einschl. Nebenabreden -	Dez. 5022
3.80	Begleitschreiben mit evtl. zusätzlichen Hinweisen (z.B. Fallgr. )	Dez. 5022
3.9	<u>Vertragsaushändigung</u>	
3.91	Vereinbarung eines Termines	Dez. 5022
3.92	Abwicklung (Unterschrift, Aus- händigung des Vertrages, Ge- löbnis, Verpflichtung u.a.)	Dez. 5022
3.93	Dienstantrittsbestätigung	Org.-Einheit
3.94	Informationen über z.B. Trennungs- geld, Umzugskosten, Beihilfen, Reisekosten	Dez. 5024

# DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Anlage 7

Postanschrift.

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



Universität Braunschweig  
 Technische Universität Clausthal  
 Universität Göttingen  
 Universität Hannover  
 Medizinische Hochschule Hannover  
 Tierärztliche Hochschule Hannover  
 Hochschule Hildesheim  
 Hochschule Lüneburg  
 Universität Oldenburg  
 Universität Osnabrück (Bitte bei Antwort angeben)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

Z 43 - 03 220/37 (4)

☎ (0511)

1908831  
oder 190-1

Hannover

22. März 1979

Wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung;

hier: Berücksichtigung von vor der Einstellung zurückgelegten Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung und in der Lehre

Bezug: a) RdErl. vom 14.8.1978 (Nds. MBl. S. 1562)  
b) RdErl. vom 7.11.1978 - Z 43 - 03 220/37 (4) - n.v.

1. In der Dienstbesprechung der Leiter und Kanzler der wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen am 18.1.1979 ist von der Universität Braunschweig unter Bezugnahme auf den o.a. Runderlaß vom 7.11.1978 die Frage gestellt worden, ob Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung, die der Einstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung vorangegangen sind, in den Fällen bei der Bemessung der Befristungsdauer nach Nr. 3.1 des RdErl. vom 14.8.1978 unberücksichtigt bleiben können, in denen die Befristungsdauer durch Anrechnung dieser Zeiten so stark gekürzt werden würde, daß eine Promotion (oder eine andere Qualifikation) nicht mehr möglich wäre.

Zu dieser und anderen Fragen, die sich für die Beurteilung des Befristungsgrundes der wissenschaftlichen Weiterbildung und der Befristungsdauer bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern im befristeten Angestelltenverhältnis nach den Bestimmungen des RdErl. vom 14.8.1978 daraus ergeben, daß die betreffenden Personen bereits Tätigkeiten in der Forschung oder in der Lehre in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach Abschluß des Studiums ausgeübt haben, nehme ich wie folgt Stellung:

- 1.1 Der Zweck, wissenschaftliche Mitarbeiter durch Tätigkeiten in der Forschung und in der Lehre in ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung zu fördern, kann die Befristung dann nicht mehr sachlich rechtfertigen, wenn die betreffenden Personen bereits im Rahmen anderer Dienst- oder Arbeitsverhältnisse nach Beendigung des Studiums hinreichend Gelegenheit hatten, sich bei der Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung und ggf. in der Lehre zugleich auch wissenschaftlich weiterzubilden. Hinsichtlich der Tätigkeit der wissenschaftlichen Assistenten ist dies in Nr. 3.5 des RdErl. vom 14.8.1978 ausdrücklich festgestellt worden.

Es können hier auch Tätigkeiten in Betracht kommen, die in einem - auch mit einem Professor vereinbarten - Arbeitsverhältnis als Mitarbeiter bei aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben ausgeübt wurden. Tätigkeiten in einem solchen Arbeitsverhältnis dürften der Begründung eines befristeten Angestelltenverhältnisses nach den Bestimmungen des RdErl. vom 14.8.1978 dann nicht entgegenstehen, wenn die betreffenden Personen nachweislich keine Gelegenheit hatten, sich bei der Ausübung dieser Tätigkeiten auch wissenschaftlich weiterzubilden, z.B. auch weil die Art oder die Qualität dieser Tätigkeit für eine wissenschaftliche Weiterbildung nicht geeignet waren.

Es wird empfohlen, hierzu eine schriftliche dienstliche Erklärung zu verlangen und diese zu den Personalakten zu nehmen.

- 1.2 Wenn der Zweck der wissenschaftlichen Weiterbildung im Hinblick auf die Dauer der vorangegangenen Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung oder Lehre noch nicht als erfüllt angesehen werden kann, bestehen in diesen Fällen keine Bedenken, Arbeitsverträge für einen Zeitraum abzuschließen, der zusammen mit der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung die in Nr. 3.1 des RdErl. vom 14.8.1978 festgelegte Höchstdauer für die Befristung nicht überschreitet.
  - 1.3 Bei den Personen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion eingestellt werden sollen, werden Zeiten einer früheren Tätigkeit in der Forschung insoweit unberücksichtigt bleiben können, als die betreffenden Personen in diesen Zeiten keine Dienstleistungen erbracht haben, die zugleich auch unmittelbar ihrer Promotion dienen. Nr. 1.1 letzter Satz gilt entsprechend.
2. In den Arbeitsverträgen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion eingestellt werden, ist in Ergänzung der Nebenabrede nach Nr. 3.3 des RdErl. vom 14.8.1978 folgendes zu vereinbaren:

"Die wissenschaftliche Weiterbildung soll mit dem Ziel der Promotion durchgeführt werden. Dem/Der Angestellten wird innerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit gegeben. Für die selbständige wissenschaftliche Tätigkeit stehen durchschnittlich 30 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung. Die Dienstaufgaben nach § 65 Abs. 1 NHC dürfen dadurch nicht beeinträchtigt werden."

In Vertretung  
Prof. Dr. Frhr. v. Campenhausen



Beglaubigt:

*Ziegl*  
Kanzlei-Angestellte

# DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Postanschrift:

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

Anlage 8

Universität Braunschweig  
 Technische Universität Clausthal  
 Universität Göttingen  
 Universität Hannover  
 Medizinische Hochschule Hannover  
 Tierärztliche Hochschule Hannover  
 Hochschule Hildesheim  
 Hochschule Lüneburg  
 Universität Oldenburg  
 Universität Osnabrück (Bitte bei Antwort angeben)



Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom Mein Zeichen  
Z 43 - 03 220/37 (4)

☎ (0511)  
 1908831  
 oder 190-1

Hannover  
 22. März 1979

Wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung;

hier: Berücksichtigung von vor der Einstellung zurückgelegten Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung und in der Lehre

Bezug: a) RdErl. vom 14.8.1978 (Nds. MBl. S. 1562)  
 b) RdErl. vom 7.11.1978 - Z 43 - 03 220/37 (4) - n.v.

1. In der Dienstbesprechung der Leiter und Kanzler der wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen am 18.1.1979 ist von der Universität Braunschweig unter Bezugnahme auf den o.a. Runderlaß vom 7.11.1978 die Frage gestellt worden, ob Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung, die der Einstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im befristeten Angestelltenverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung vorangegangen sind, in den Fällen bei der Bemessung der Befristungsdauer nach Nr. 3.1 des RdErl. vom 14.8.1978 unberücksichtigt bleiben können, in denen die Befristungsdauer durch Anrechnung dieser Zeiten so stark gekürzt werden würde, daß eine Promotion (oder eine andere Qualifikation) nicht mehr möglich wäre.

Zu dieser und anderen Fragen, die sich für die Beurteilung des Befristungsgrundes der wissenschaftlichen Weiterbildung und der Befristungsdauer bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern im befristeten Angestelltenverhältnis nach den Bestimmungen des RdErl. vom 14.8.1978 daraus ergeben, daß die betreffenden Personen bereits Tätigkeiten in der Forschung oder in der Lehre in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach Abschluß des Studiums ausgeübt haben, nehme ich wie folgt Stellung:

- 1.1 Der Zweck, wissenschaftliche Mitarbeiter durch Tätigkeiten in der Forschung und in der Lehre in ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung zu fördern, kann die Befristung dann nicht mehr sachlich rechtfertigen, wenn die betreffenden Personen bereits im Rahmen anderer Dienst- oder Arbeitsverhältnisse nach Beendigung des Studiums hinreichend Gelegenheit hatten, sich bei der Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung und ggf. in der Lehre zugleich auch wissenschaftlich weiterzubilden. Hinsichtlich der Tätigkeit der wissenschaftlichen Assistenten ist dies in Nr. 3.5 des RdErl. vom 14.8.1978 ausdrücklich festgestellt worden.

Es können hier auch Tätigkeiten in Betracht kommen, die in einem - auch mit einem Professor vereinbarten - Arbeitsverhältnis als Mitarbeiter bei aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben ausgeübt wurden. Tätigkeiten in einem solchen Arbeitsverhältnis dürften der Begründung eines befristeten Angestelltenverhältnisses nach den Bestimmungen des RdErl. vom 14.8.1978 dann nicht entgegenstehen, wenn die betreffenden Personen nachweislich keine Gelegenheit hatten, sich bei der Ausübung dieser Tätigkeiten auch wissenschaftlich weiterzubilden, z.B. auch weil die Art oder die Qualität dieser Tätigkeit für eine wissenschaftliche Weiterbildung nicht geeignet waren.

Es wird empfohlen, hierzu eine schriftliche dienstliche Erklärung zu verlangen und diese zu den Personalakten zu nehmen.

- 1.2 Wenn der Zweck der wissenschaftlichen Weiterbildung im Hinblick auf die Dauer der vorangegangenen Zeiten einer Tätigkeit in der Forschung oder Lehre noch nicht als erfüllt angesehen werden kann, bestehen in diesen Fällen keine Bedenken, Arbeitsverträge für einen Zeitraum abzuschließen, der zusammen mit der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung die in Nr. 3.1 des RdErl. vom 14.8.1978 festgelegte Höchstdauer für die Befristung nicht überschreitet.
- 1.3 Bei den Personen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion eingestellt werden sollen, werden Zeiten einer früheren Tätigkeit in der Forschung insoweit unberücksichtigt bleiben können, als die betreffenden Personen in diesen Zeiten keine Dienstleistungen erbracht haben, die zugleich auch unmittelbar ihrer Promotion dienen. Nr. 1.1 letzter Satz gilt entsprechend.
2. In den Arbeitsverträgen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziel der Promotion eingestellt werden, ist in Ergänzung der Nebenabrede nach Nr. 3.3 des RdErl. vom 14.8.1978 folgendes zu vereinbaren:

"Die wissenschaftliche Weiterbildung soll mit dem Ziel der Promotion durchgeführt werden. Dem/Der Angestellten wird innerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit gegeben. Für die selbständige wissenschaftliche Tätigkeit stehen durchschnittlich 30 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung. Die Dienstaufgaben nach § 65 Abs. 1 NHC dürfen dadurch nicht beeinträchtigt werden."

In Vertretung  
Prof. Dr. Frhr. v. Campenhausen



Beglaubigt:

Ziegler  
Kanzlei-Angestellte

# DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

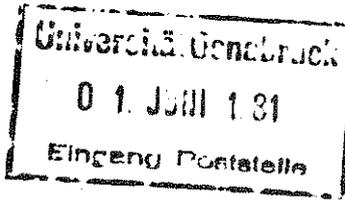
Postanschrift

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

Anlage 9

— Wissenschaftliche Hochschulen  
des Landes

gem. Verteiler MWK 2  
lfd. Nr. 1 - 10



(Bitte bei Antwort angeben)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

(0511)

Hannover

Z 42 - 03 108 (13) 190- 8832/8835

21. 5.1981

oder 190-1

Dienstaufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter

Bezug: Mein Erlaß vom 29.7.1980 - Az. w. o. -

Zur Klarstellung weise ich auf folgendes hin:

Wissenschaftlichen Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis obliegen nach § 65 Abs. 1 NHG ebenso wie den entsprechenden Beamten wissenschaftliche Aufgaben in der Forschung und in der Lehre. Einem Angestellten, der arbeitsvertraglich allgemein, d. h. ohne nähere Festlegung der auszuübenden Tätigkeiten, für die Dienstleistungsfunktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters eingestellt wird bzw. eingestellt worden ist, kann danach auch die Durchführung von Lehrveranstaltungen unter der Verantwortung eines Professors übertragen werden, sofern dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist (§ 65 Abs. 1 S. 3 und 4 NHG). In Studiengängen mit Zulassungsbeschränkungen bitte ich daher, eine Lehrverpflichtung von 8 Semesterwochenstunden in den Fällen festzusetzen, in denen Angestellten allgemein die Dienstleistungsfunktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters übertragen worden ist. Ob diese Angestellten in einem unbefristeten oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, ist dabei unerheblich. Sofern künftig wissenschaftliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, ist in Studiengängen mit

Zulassungsbeschränkung der Höchstumfang an Lehre von  
8 Semesterwochenstunden zu verlangen. Ausnahmen hiervon sind  
nur in besonders begründeten Ausnahmefällen möglich.

Zusatz für die Universität Göttingen:

Dieser Erlaß ergeht auf Ihren Bericht vom 20.8.1980 - 50/60 8000 -

In Vertretung

M ö l l e r



Beglaubigt:

*U. Mey*  
Kanzlei-Angestellte

# DER NIEDERSÄCHSISCHE MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

Postanschrift:

Der Nieders. Minister f. Wissenschaft u. Kunst, Postfach 281, 3000 Hannover 1

Anlage 10

Wissenschaftliche Hochschulen  
des Landes  
gem. Verteiler MWK 2  
- lfd. Nrn. 1 - 10 -



(Bitte bei Antwort angeben)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen

☎ (0511)

Hannover

Z 42 - 03 108 (13)

190- 8832/8835

22.7.1981

oder 80-1

Dienstaufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter;  
hier: Umfang der Lehrverpflichtung

Bezug: Mein Erlaß vom 21.5.1981 - Az.: w. o. -

Durch den Bezugserlaß habe ich klargestellt, daß bei Angestellten, die arbeitsvertraglich allgemein, d.h. ohne nähere Festlegung der auszuübenden Tätigkeiten, für die Dienstleistungsfunktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters eingestellt werden bzw. eingestellt worden sind, in Studiengängen mit Zulassungsbeschränkung eine Lehrverpflichtung von acht Semesterwochenstunden festzusetzen ist.

Ich weise darauf hin, daß diese Regelung nicht für diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter im befristeten Arbeitsverhältnis gilt, die nach Maßgabe des RdErl. vom 14.8.1978 (Nds. MBl. S. 1562) zugleich zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden. Die künftige Verordnung über eine Regellehrverpflichtung wird für diesen Personenkreis eine Lehrverpflichtung von bis zu vier Lehrveranstaltungsstunden vorsehen. Von diesem Umfang an Lehre ist schon jetzt bei der Festlegung der Lehrverpflichtung auszugehen.

Für wissenschaftliche Mitarbeiter, die zum Zwecke ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis gem. RdErl. vom 19.6.1981 - 2011 - B II 17 - 7/78 - beschäftigt

werden sollen, ist bis auf weiteres ebenfalls eine Lehrverpflichtung von bis zu vier Lehrveranstaltungsstunden vorzusehen.

Der gleiche Umfang an Lehre gilt auch für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, die nach den Nrn. 2 bis 4 des RdErl. vom 8.12.1978 (Nds. MBl. 1979 S. 10) in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

In Studiengängen mit Zulassungsbeschränkungen ist für die obengenannten Personengruppen grundsätzlich der Höchstumfang an Lehre von vier Lehrveranstaltungsstunden zu verlangen. Ausnahmen sind nur in besonders begründeten Fällen zulässig.

Zusatz für die Medizinische Hochschule Hannover:

Ihren Bericht vom 23.6.1981 - 9210 - By/Schl. - sehe ich hiermit als erledigt an.

In Vertretung  
M ö l l e r



Beglaubigt:

*Uay*

Kanzlei-Angestellte