

Universität Hannover, Postfach 60 09, 30060 Hannover

Der Präsident

Rundschreiben A Nr. 03/2003

Universitätseinrichtungen
gem. Verteiler 1 2 3 4 5 6 7
hier

Ausdruck für PB 1 bis PB 15

Umlauf in der Verwaltung

bearbeitet von:

Herrn Tappe

Tel + 49(0)511.7 62-4445

Fax + 49(0)511.7 62-5309

e-mail: joerg.tappe

@verwaltung.uni-
hannover.de

02.01.2003

Mein Zeichen:

-22-03210-

(bitte bei Antwort angeben)

Ihre Nachricht vom:

Ihr Zeichen:

Arbeitsverträge mit Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern

Bezug: Rundschreiben A Nr. 44/93 – Vademecum Nr. 2.1
 Rundschreiben A Nr. 34/94 – Vademecum Nr. 2.1
 Rundschreiben A Nr. 22/95 – Vademecum Nr. 2.1
Rundschreiben A Nr. 02/02 – Vademecum Nr. 2.1
Rundschreiben A Nr. 18/02 – Vademecum Nr. 2.1

Anlagen: 4

Die beim Abschluss von Arbeitsverträgen mit Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern zu beachtenden Grundsätze habe ich neu zusammengefasst und aktualisiert.

Ich bitte Sie um Beachtung des nachstehend beschriebenen Einstellungsverfahrens sowie der genannten rechtlichen Grundlagen.

Für weitere Erläuterungen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbüros gern zur Verfügung.

In Vertretung des Vizepräsidenten
für Verwaltung und Finanzen

gez. von Gizycki

Dienstgebäude
Welfengarten 1
30167 Hannover
Stadtbahnlinie 4 und 5
Haltestelle Universität
Tel + 49(0)511.7 62-0
Fax + 49(0)511.7 62-34 56
www.uni-hannover.de

Aufgehoben und zu entfernen:	RdSchr. A 44/93 – Vademecum 2.1 RdSchr. A 34/94 – Vademecum 2.1 RdSchr. A 22/95 – Vademecum 2.1 RdSchr. A 02/02 – Vademecum 2.1 RdSchr. A 18/02 – Vademecum 2.1
------------------------------	---

Bankverbindung:
Nord/LB Hannover
BLZ 250 500 00
Kto 106 027 519

A Ausschreibung und Bewerberauswahl:

1. Ausschreibung

Jede neu zu besetzende etatisierte Stelle bzw. jeder neu zu besetzende, aus Drittmitteln finanzierte Arbeitsplatz ist zumindest hochschulintern auszuschreiben. Dies geschieht im Regelfall durch Aushang der Stellenausschreibung an allen dafür im Universitätsbereich vorgesehenen Stellen. Für den Aushang ist das Sachgebiet 11 (Tel. 34 50) zuständig. Ich bitte dem Sachgebiet 11 hierzu jeweils Exemplare der Stellenausschreibung zuzuleiten. Eine weitergehende öffentliche Ausschreibung kann im Einzelfall zweckmäßig sein. Dabei bitte ich die im Vademecum unter Nr. 1.2 [neue Gliederung: 2.1.8] bekannt gegebenen Regelungen zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen zu beachten. Stellenausschreibungen sind jeweils geschlechtsneutral zu formulieren.

In jeder Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Sollte ausnahmsweise ein Arbeitsplatz für eine/n Behinderte/n nicht geeignet sein, ist dies vor Ausschreibung mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Bei Einstellungen sind Frauen vor allem in Bereichen, in denen sie gegenwärtig nur gering vertreten sind, unter Beachtung des Leistungsprinzips stärker als bisher zu berücksichtigen. Ich bitte folgenden Zusatz in die jeweilige Ausschreibung aufzunehmen: „Die Universität Hannover will Frauen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften besonders fördern und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben“.

2. Anfrage nach geeigneten schwerbehinderten Bewerber(innen) beim Arbeitsamt Hannover und beim Berufsförderungswerk Bad Pyrmont bzw. Bookholzberg

Um den Belangen beschäftigungsloser schwerbehinderter Menschen in der vorgeschriebenen Weise gerecht zu werden, ist es bei Besetzung der unter 1. genannten Stellen und Arbeitsplätze zwingend geboten, über eine Ausschreibung hinaus zusätzlich beim Arbeitsamt Hannover und bei Arbeitsplätzen im nicht-technischen Verwaltungsdienst beim Berufsförderungswerk Bad Pyrmont schriftlich unter Verwendung des anliegenden Vordrucks (Anlage 1) anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Bewerber(innen) vermittelt werden können.

Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) ist eine Anfrage bei den Berufsförderungswerken entbehrlich.

Der Vordruck ist nach Beantwortung durch die o. g. Stellen dem Einstellungsantrag beizufügen. Erhalten Sie innerhalb von acht Tagen keine Antwort, können Sie davon ausgehen, dass geeignete Schwerbehinderte nicht zur Verfügung stehen. Ich bitte Sie, dies jeweils auf dem Einstellungsvordruck zu vermerken.

3. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und solchen nach § 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) gleichgestellten.

Gem. § 81 SGB IX ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Über Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes oder Berufsförderungswerks und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung ist beim Auswahlverfahren zwingend zu beteiligen.

Sollen schwerbehinderte Bewerber(innen) wegen offensichtlicher Nichteignung nicht zum Bewerbungsgespräche geladen werden, ist dieses mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. An Bewerbungsgesprächen mit schwerbehinderten Bewerber(innen) ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, der/die schwerbehinderte Bewerber(in) lehnt deren Beteiligung ausdrücklich ab.

Auf die Vorschrift des § 81 Abs. 2 SGB IX, wonach ein(e) schwerbehinderte Bewerber(in) bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht wegen ihrer/seiner Behinderung benachteiligt werden darf, weise ich besonders hin. Denn wenn im Streitfall die/der schwerbehinderte Bewerber(in) Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen ihrer/seiner Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Wird gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, kann die/er hierdurch benachteiligte Bewerber(in) eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Zur Vermeidung von Regressansprüchen mache ich Sie hiermit hierauf nachdrücklich aufmerksam.

Ich bitte Sie deshalb, bei Bewerbung schwerbehinderter Menschen die Bewerberauswahl eingehend zu begründen.

Die Vorschrift gilt auch für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Auszubildende!

Um die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu informieren und eine Beteiligung am Auswahlverfahren zu ermöglichen, bitte ich um Verwendung des als Anlage 1 beigefügten Vordrucks.

Bei der Universität sind z.Z. folgende Vertrauensleute gewählt:

- | | |
|--|---|
| a) Gesamtvertrauensmann: | Herr Matthias Stümper
Institut für Angewandte Genetik
Tel.: 36 10 |
| b) Vertrauensperson für den Bereich
Personalrat der UH
Gleichzeitig zuständig für den Fach-
bereich Erziehungswissenschaften I
und das Regionale Rechenzentrum | Frau Sabine Hoppenberg
Engelbosteler Damm 7
Tel.: 32 44 |
| c) Vertrauensperson für den Bereich
der Universitätsbibliothek und Techn.
Informationsbibliothek | Herr Hans Behrend
UB/TIB
Tel.: 89 83 |
| d) Vertrauensperson für den Bereich
Herrenhausen und Sarstedt/Ruthe | Frau Sabine Hoppenberg
Engelbosteler Damm 7
Tel.: 32 44 |

4. Bewerbungen von Frauen

Gem. § 42 Abs. 2 NHG nimmt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte) die Belange der Hochschulfrauen wahr und wirkt insbesondere bei Personalentscheidungen mit. Bei bevorstehenden Personalmaßnahmen ist sie rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Dazu gehört auch die Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen.

Um die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu informieren und ggf. eine Beteiligung am Auswahlverfahren zu ermöglichen, bitte ich um Verwendung des als Anlage 2 beigefügten Vordrucks.

5. Bewerbungen von Universitätsbediensteten

Hausbewerbungen sind grundsätzlich in die engere Wahl einzubeziehen. Angestellte, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen (Sonderregelungen 2 y zum BAT). Es besteht insoweit aber keine Einstellungsverpflichtung.

6. Beteiligung der Personalvertretungen

Gem. § 60 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) ist einem vom Personalrat benannten Mitglied die Teilnahme bei Vorstellungsgesprächen im Rahmen von Auswahlverfahren zu gestatten.

Ich bitte deshalb, vor Beginn eines Auswahlverfahrens dafür Sorge zu tragen, dass der Personalrat/Gesamtpersonalrat der Universität Hannover nach Eingang der Bewerbungen die sich aus dem als Anlage 3 beigefügten Vordrucks ergebenden Informationen sowie den Text der Stellenausschreibung erhält.

Eine Durchschrift des Beteiligungsvordrucks ist dem Antrag auf Einstellung beizufügen.

B Abschluss von Arbeitsverträgen

1. Anträge der Universitätseinrichtungen in Personalangelegenheiten

Für Anträge auf Abschluss von Arbeitsverträgen bitte ich ausschließlich die gültigen Antragsvordrucke zu verwenden, die als Dateien unter <http://www.uni-hannover.de/personal/service.htm> hinterlegt sind.

2. Zeitpunkt der Antragstellung

Ich bitte, Anträge auf Abschluss von Arbeitsverträgen wie auch Anträge für andere Personalmaßnahmen mindestens 4 bis 6 Wochen vor dem jeweiligen Termin, an dem die Personalmaßnahme wirksam werden soll, dem Personaldezernat vorzulegen. Nur bei einer solchen rechtzeitigen Vorlage kann ich die noch vor Abschluss eines Arbeitsvertrags erforderlichen Arbeiten (Prüfung der tarifgerechten Eingruppierung, Besetzbarkeit von Stellen, Vorlage des Führungszeugnisses, Mitbestimmung des Personalrats etc.) durchzuführen.

Für den Abschluss eines (weiteren) Arbeitsvertrages mit einem/r bereits an der Universität beschäftigten Angestellten oder Arbeiter/in („Weiterbeschäftigung“) kann im Einzelfall ein kürzerer Vorlaufzeitraum ausreichend sein.

3. Vorlage der Bewerbungsunterlagen

Bei Anträgen auf Neueinstellungen im technischen und Verwaltungsdienst sind mir die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen vorzulegen. Bewerbungsunterlagen sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für Gesundheitsdaten.

Den Unterlagen ist eine ausführliche Auswahlbegründung beizufügen, aus der die Gründe für die von der Einrichtung getroffene Personalentscheidung zu entnehmen ist.

4. Erteilung von Einstellungszusagen, Aufnahme der Beschäftigung

Verbindliche Einstellungszusagen können nur von mir erteilt werden. Ich bitte daher, bei Einstellungsgesprächen den/die Bewerber/in unbedingt und nachdrücklich darauf hinzuweisen, dass diese Vorgespräche weder eine Zusage einer bestimmten Eingruppierung noch sonstige sich auf das Arbeitsverhältnis beziehende verbindliche Aussagen enthalten. Wenn dennoch Zusagen der Institute pp. erfolgen, die von den Bewerbern/innen im Rahmen der Anscheinsvollmacht als verbindlich angesehen werden mussten, muss im Falle eines Schadens für das Land Niedersachsen derjenige/diejenige, welche/r die Zusage abgegeben hat, in Regress genommen werden.

Aus rechtlichen Gründen darf eine Einstellung und damit eine Beschäftigung erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgen.

Die Beschäftigung eines/r einzustellenden Arbeitnehmers/in vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages untersage ich hiermit.

Das Personaldezernat wird dem/der Bewerber/in nach Eingang des Einstellungsantrages mitteilen, wenn alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sind.

5. Beteiligung der Personalvertretung

Gem. § 65 NPersVG hat der zuständige Personalrat bei Einstellungen und Eingruppierungen sowie bei Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern/innen und Auszubildenden (ausgenommen wiss. Personal) ein Mitbestimmungsrecht. Die Zustimmung des Personalrates ist von mir vor jeder Maßnahme einzuholen. Ein Beteiligungsverfahren wie unter A 6 beschrieben, ersetzt das förmliche Mitbestimmungsrecht nicht.

Die Aufnahme einer Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung ohne vorherige Zustimmung der Personalvertretung ist durch § 63 Nr. 1 NPersVG verboten.

Verstöße gegen dieses gesetzliche Verbot können dienstrechtliche Maßnahmen sowie Regresse zur Folge haben, wenn dem Land ein Schaden entsteht.

6. Unterzeichnung des Arbeitsvertrages

Das Personaldezernat wird bei rechtzeitiger und vollständiger Antragstellung das Einstellungsschreiben und den Arbeitsvertrag zum beantragten Einstellungstermin vorbereiten.

Ich bitte sicherzustellen, dass alle neu einzustellenden Angestellten und Arbeiter/innen sowie alle solche Bediensteten der Universität, mit denen ein weiterer Arbeitsvertrag geschlossen werden soll, spätestens am ersten Beschäftigungstag bzw. am ersten Tag des Folgearbeitsverhältnisses, noch vor Arbeitsaufnahme, im Personaldezernat vorsprechen. Dort wird das Einstellungsschreiben ausgehändigt und der Arbeitsvertrag unterzeichnet.

7. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Werden höherwertige Tätigkeiten übertragen, entsteht zwangsläufig der Anspruch auf eine höhere Vergütung (Tarifautomatik). Die personalrechtliche Befugnis, höherwertige Tätigkeiten zu übertragen, liegt ausschließlich bei mir und darf nicht von anderen Mitgliedern der Hochschule ausgeübt werden.

Deshalb untersage ich, diesen Personenkreis mit höherwertigen Tätigkeiten zu beschäftigen, als die Bewertung der jeweiligen Stelle es zulässt.

8. Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen

8.1 Wissenschaftliches Personal

8.1.1 Rechtsgrundlagen

Mit Inkrafttreten des 6. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) am 15.08.2002 haben sich die Zeitvertragsregelungen für das wissenschaftliche Personal grundlegend verändert. Die §§ 57 a ff HRG habe ich in der Anlage 4 beigefügt.

8.1.2 Sachliche Gründe für die Befristung

Eines sachlichen Grundes für die Befristung bedarf es im Rahmen der Neuregelung der §§ 57 a ff HRG zukünftig nicht mehr. Einer Ausuferung befristeter Arbeitsverträge wird allein durch die Festlegung verbindlicher Höchstfristen entgegen gewirkt.

8.1.3 Dauer der Befristung

Nach dem neuen Befristungsrecht sind zwei verschiedene Zeitphasen zu unterscheiden, nämlich die Phase vor Abschluss einer Promotion und die Phase nach deren Abschluss.

8.1.3.1 Vor Abschluss einer Promotion

In der Phase vor Abschluss einer Promotion ist nach § 57 b Abs. 1 i. V. m. § 57 a Abs. 1 Satz 1 HRG die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zu einer Dauer von sechs Jahren ohne weiteren Sachgrund zulässig. Das Anstreben des Abschlusses einer Promotion ist dabei keine Voraussetzung. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer können mehrere befristete Arbeitsverträge geschlossen werden. Die zulässige Befristungsdauer kann sich aus den in § 57 b Abs. 3 HRG genannten vorwiegend sozialen Gründen verlängern.

Auf die Befristungsdauer von sechs Jahren sind aber nach § 57 b Abs. 2 Satz 1 HRG alle befristeten Arbeitsverhältnissen (ggf. auch als wissenschaftliche Hilfskraft) mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit (irgend-)einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i. S. d. § 57 d HRG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit, Privatdienstverträge nach § 57 c HRG anzurechnen.

8.1.3.2 Nach Abschluss einer Promotion

Nach Abschluss einer Promotion ist eine Befristung des Arbeitsvertrages gem. § 57 b Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz HRG wiederum bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Auch innerhalb dieser Dauer ist der Abschluss mehrerer Arbeitsverträge möglich. Die Anrechnungs- und Verlängerungsvorschriften in § 57 b Abs. 2 und 4 HRG sind auch insoweit anzuwenden, auch Zeiten einer Juniorprofessur sind anzurechnen.

Hinzu kommt: Wer innerhalb **oder außerhalb** eines Beschäftigungsverhältnisses schneller als in sechs Jahren zum Abschluss einer Promotion gelangt, kann die eingesparte Zeit in der post-doch-Phase entsprechend anhängen. Beendet als jemand

in der vom Gesetzgeber als Durchschnittswert angesehenen Zeit von drei Jahren, beispielsweise ein Jahr außerhalb und zwei Jahre innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses seine Promotion, dann werden ihm praktisch drei weitere Jahre gutgeschrieben, um die sich dann die sechsjährige Frist nach der Promotion verlängert. Die zweite Befristungsphase darf dann für ihn statt sechs neuen Jahre dauern.

Die Gesamtdauer der Höchstfristen für die beiden Qualifizierungsphasen beträgt im günstigsten Fall sechs plus sechs Jahre plus ggf. Verlängerung nach § 57 b Abs. 4 HRG. Nach Ausschöpfung der HRG-Fristen werde ich weitere befristete Arbeitsverträge wegen des allseits bekannten Entfristungsrisikos grundsätzlich nicht abschließen.

8.1.4 Gesetzliche Übergangsregelung

Nach § 57 f Abs. 2 HRG können mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie wissenschaftlichen Hilfskräften, die am 23.02.2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied i. S. v. § 57 c oder einer Forschungseinrichtung i. S. v. § 57 d standen und die den nach dem neuen Recht maßgeblichen Befristungsrahmen bereits vor dem 28.02.2005 ausgeschöpft haben, befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit bis zum 28.02.2005 abgeschlossen werden. Diese Regelung bezieht auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten ein.

Die zulässige Befristungshöchstdauer kann sich auch hier aus den in § 57 b Abs. 4 HRG genannten vorwiegend sozialen Gründen verlängern. Eines sachlichen Grundes für die Befristung bedarf es im Rahmen der Übergangsregelung des § 57 f Abs. 2 und 3HRG nicht.

8.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

8.2.1 Rechtsgrundlagen

Für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für diesen Personenkreis sind insbesondere die Sonderregelungen 2 y zum BAT, das Gesetz über Teilzeit und befristete (TzBfG) und die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich.

8.2.2 Sachliche Gründe für die Befristung

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Befristung ist, dass dafür ein sachlicher Grund vorliegt.

Zur Arbeitserleichterung sind in dem Vordruck, mit welchem der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zu beantragen ist, solche sachlichen Gründe bereits vorgegeben. Ein sachlicher Grund liegt immer dann vor, wenn die Einstellung für Aufgaben von begrenzter Dauer erfolgt. Diese Aufgaben können identisch mit einem Forschungsprojekt sein. Bei der Aufteilung eines Gesamtforschungsprojektes in Teilprojekte kann das Teilprojekt nur dann als Aufgabe von begrenzter Dauer die Befristung rechtfertigen, wenn es sich bei dem Teilprojekt um eine verselbstständigte, in sich abgrenzbare Aufgabe handelt. Die Beschäftigung darf nur für die im Arbeitsvertrag genannten Aufgaben erfolgen. Mittelerwägungen sind kein sachlicher Grund, es kommt vielmehr losgelöst davon nur auf die von der Sache her befristet notwendige Beschäftigung an.

Sachliche Gründe sind auch gegeben, wenn die Befristung für eine zeitlich begrenzte Aushilfs- bzw. Vertretungstätigkeit erfolgt. Hiermit darf nur ein vorübergehender zusätzlicher Bedarf an Personal abgedeckt werden. Dieser Bedarf ist zu begründen.

Andere zulässige Befristungsgründe bitte ich im Zweifelsfall bei dem zuständigen Personalbüro zu erfragen.

8.2.3 Dauer der Befristung

Die gewählte Dauer eines befristeten Vertrages muss sich am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die kalendermäßige Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Bei Vorliegen einer Aufgabe von begrenzter Dauer ist die bei Vertragsabschluss abgegebene Prognose von maßgeblicher Bedeutung, in voraussichtlicher Zeitdauer die Aufgabe erledigt werden soll. Diese Prognose darf sich nicht ausschließlich auf Mittelerwägungen beziehen. Die Begründung der Prognose muss nachvollziehbar sein.

Für die befristete Aushilfstätigkeit gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend. Eine Vertretungstätigkeit wird sich im Regelfall an der Dauer der Abwesenheit des/der zu Vertretenden orientieren (z. B. Beurlaubung, Mutterschutz, Kur usw.). bei einer Krankheitsvertretung ist nach Möglichkeit von der/dem Erkrankten eine Prognose des behandelnden Arztes über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit einzuholen. Während die Beschäftigung einer Aushilfs- bzw. Vertretungskraft insgesamt die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten darf, ist diese Zeitgrenze bei Angestellten mit Aufgaben von begrenzter Dauer nur für die einzelne Aufgabe (Befristung) vorgegeben. Wenn es sich bei dem zweiten befristeten Arbeitsvertrag um neue abgrenzbare Aufgaben handelt, kann die Gesamtbeschäftigung auch fünf Jahre überschreiten.

Ich bitte jedoch zu bedenken, dass die Rechtsprechung an den sachlichen Grund für eine Befristung mit wachsender Beschäftigungszeit immer höhere Anforderungen stellt. Die Wirksamkeit der Befristung wird in solchen Fällen zunehmend in Frage gestellt und deshalb von mir besonders intensiv überprüft.

8.2.4 Drittmittelbedienstete

Auch Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung, die aus Drittmitteln vergütet werden, dürfen grundsätzlich nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis erfolgen.

Der sachliche Grund für die Befristung wird im Regelfall eine Aufgabe von begrenzter Dauer sein. Diese Aufgabe ist genau zu bezeichnen; sie wird Vertragsinhalt. Da auch der Befristungszeitraum sachlich gerechtfertigt sein muss (siehe 8.2.3) ist der Abschluss der Aufgabe sorgfältig und für mich nachvollziehbar unter Beifügung des Projektantrages, des Bewilligungsbescheides oder eines entsprechenden Auszugs zu prognostizieren. Die Prognose für den Befristungszeitraum bitte ich auf der Rückseite des Antragsvordrucks ausführlich zu begründen. Kann die Prognose an

hand des Projektantrages oder Bewilligungsbescheids zweifelsfrei belegt werden, reicht es auch, wenn anstelle der ausführlichen Begründung der Projektantrag, der Bewilligungsbescheid oder ein Auszug aus beidem übersandt wird. Die Befristung eines Arbeitsvertrages wird durch das Personaldezernat entsprechend der von dem / der jeweiligen Leiter/in des Forschungsvorhabens zu verantwortenden Prognose vorgenommen. Die Tatsache, dass im Einzelfall zunächst nur für einen kürzeren Zeitraum Mittel bewilligt sind, ist arbeitsrechtlich unbeachtlich.

9. Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen mit Drittmittelpersonal

Der Beauftragte für den Haushalt (BfdH) muss in allen Fällen mitentscheiden, in denen zu Lasten des Landes Rechtsverpflichtungen eingegangen werden sollen, für die Haushaltsmittel (einschließlich Drittmittel) nicht mit Sicherheit vollständig zur Verfügung stehen. Das Personaldezernat legt dem BfdH daher die Fälle aus dem Bereich der Drittmittelforschung zur Entscheidung vor, in denen die Hochschuleinrichtungen den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen beantragen. (Anträge der Hochschuleinrichtungen auf Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, bei denen die Befristung nicht gerechtfertigt ist, werden vom Personaldezernat an die Hochschuleinrichtung zurückgegeben).

Für weitere Rückfragen zum Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge stehen Ihnen Herr Tappe (Tel. 44 45) und Herr Ott (Tel. 22 35) gern zur Verfügung.

(Universitätseinrichtung)

Hannover,
☎

An die
Schwerbehindertenvertretung
Frau/Herrn

Beteiligung an Bewerbungsgesprächen gem. § 81 SGB IX

Ich möchte Sie darüber unterrichten, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingegangen sind.

Bezeichnung der Stelle:	Bes.-/Verg.-/LohnGr.:	Funktion:

Ausschreibung in:	öffentlich am:	hochschulöffentlich am:

Anzahl der Bewerbungen:
Anzahl der Bewerbungen Von schwerbehinderten Menschen:

Ort und Termin zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen:

Anlage: Stellenausschreibung

(Unterschrift)

bitte wenden

Schwerbehindertenvertretung

Hannover,



An die
Universitätseinrichtung

- Eine Beteiligung ist vorgesehen. Sie erhalten weitere Mitteilungen.**
- Bitte stimmen Sie Ort und Termin der Bewerbungsgespräche mit mir ab.**
- Eine Beteiligung ist nicht vorgesehen.**
- Im Falle von Nachladungen bzw. einer erneuten Ausschreibung bitte ich Sie, mich zu informieren.**

(Unterschrift)

 (Universitätseinrichtung)

 Hannover,

 Frauenbeauftragte

Beteiligung an Bewerbungsgesprächen gem. § 42 Abs. 2 NHG

Bezeichnung der Stelle:	Bes.-/Verg.-/LohnGr.:	Funktion:

Ausschreibung in:	öffentlich am:	hochschulöffentlich am:

Anzahl der Bewerbungen:	davon weiblich:	davon männlich:
Anzahl der Hausbewerbungen:	davon weiblich:	davon männlich:
Anzahl der Hausbewerbungen mit befristeten Arbeitsverträgen:	davon weiblich:	davon männlich:

Ort und Termin zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen:

Anlage: Stellenausschreibung

 (Unterschrift)

bitte wenden

Frauenbeauftragte

Hannover,



An die
Universitätseinrichtung

- Eine Beteiligung ist vorgesehen. Sie erhalten weitere Mitteilungen.**
- Bitte stimmen Sie Ort und Termin der Bewerbungsgespräche mit mir ab.**
- Eine Beteiligung ist nicht vorgesehen.**
- Im Falle von Nachladungen bzw. einer erneuten Ausschreibung bitte ich Sie, mich zu informieren.**

(Unterschrift)

 (Universitätseinrichtung)

 Hannover,

 **Personalrat
der Universität Hannover**
 **Gesamtpersonalrat
der Universität Hannover**
Beteiligung an Bewerbungsgesprächen gem. § 60 Abs. 3 NPersVG

Bezeichnung der Stelle:	Bes.-/Verg.-/LohnGr.:	Funktion:

Ausschreibung in:	öffentlich am:	hochschulöffentlich am:

Anzahl der Bewerbungen:	davon weiblich:	davon männlich:
Anzahl der Hausbewerbungen:	davon weiblich:	davon männlich:
Anzahl der Hausbewerbungen mit befristeten Arbeitsverträgen:	davon weiblich:	davon männlich:

Ort und Termin der Bewerbungsgespräche:

Anlage: Stellenausschreibung

 (Unterschrift)

HOCHSCHULRAHMENGESETZ (HRG)

in der Fassung der Bekanntmachung v. 19. Januar 1999 (BGBl. I, S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I, S. 3138)

§ 57 (weggefallen)

§ 57a **Befristung von Arbeitsverträgen**

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 57b **Befristungsdauer**

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 57c Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

§ 57d Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

§ 57e Studentische Hilfskräfte

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte), ist bis zur Dauer von vier Jahren

zulässig. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

§ 57f **Erstmalige Anwendung**

(1) Die §§ 57a bis 57e in der ab 23. Februar 2002 geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 23. Februar 2002 abgeschlossen werden. Für vor dem 23. Februar 2002 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d die §§ 57a bis 57e in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften am 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 57c oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 57d standen, ist auch nach Ablauf der in § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 57b Abs. 4 gilt entsprechend.

(3) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 57e Satz 1 mit Personen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften am 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis nach § 57e Satz 1 standen, ist auch nach Ablauf der in § 57e Satz 1 geregelten zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2003 zulässig.