

# Privat-Arbeitsvertrag

Zwischen \_\_\_\_\_ als Leiter/in der Forschungsarbeit  
und \_\_\_\_\_ (Mitarbeiter/in), geboren am \_\_\_\_\_  
wohnhaft in \_\_\_\_\_

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1(1) Der/die Mitarbeiter/in wird

- als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in i.S. von § 57a HRG gemäß
- § 57c, § 57b Abs. 1 HRG
  - §§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. SR 2 y Nr. 1 b i.V.m. § 14 I TzBfG
  - §§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. SR 2 y Nr. 1 c i.V.m. § 14 I TzBfG
  - §§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. Protokoll-Notiz Nr. 6 zu SR 2 y Nr. 1 i.V.m. § 14 II TzBfG
- als nichtwissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in – Zeitangestellte(r) -
- als vorübergehend beschäftigte(r) Arbeiter/in

für die Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ unter nachstehenden Bedingungen als

eingestellt.

- (2) Die Mittel für die Beschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin werden von der DFG aufgrund der Bewilligung vom \_\_\_\_\_

für das Forschungsvorhaben DFG-Gz.: \_\_\_\_\_ zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen dieses Forschungsvorhabens hat der Mitarbeiter folgende Aufgaben:

## § 2 Das Arbeitsverhältnis richtet sich - soweit dieser Vertrag nichts anderes bestimmt - nach den <sup>1</sup> jeweils beim Institutsträger des Leiters der Forschungsarbeit geltenden Bestimmungen des

- Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT)
- Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb)

und den sie ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

## § 3(1) Der/Die Angestellte ist in Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ der Anlage 1a/1b zum BAT eingruppiert.

- (2) Die Vergütung richtet sich nach Lohngruppe \_\_\_\_\_ MTArb.

- (3)  Bei Vollbeschäftigung: Die regelmäßige Arbeitszeit ist die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit.  
 Bei Nichtvollbeschäftigten: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt  die Hälfte  2/3  3/4 der tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit für Vollbeschäftigte.

## § 4 Der/die Mitarbeiter/in hat die ihm/ihr übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft wahrzunehmen. Verletzt er/sie vorsätzlich oder fahrlässig seine/ihre Arbeitspflicht, so haftet er/sie für den daraus entstehenden Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

## § 4a Bei Nebentätigkeiten finden die entsprechenden Bestimmungen für Beamte des Sitzlandes Anwendung, die beim Institutsträger des Leiters der Forschungsarbeit gelten; ansonsten gelten die Bestimmungen des Bundes.

## § 5 Die Beihilfetarifverträge finden grundsätzlich keine Anwendung. Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1.8.1998 in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis begründet werden, auf das der BAT, der MTArb oder der BMT-G angewendet worden ist, werden weiterhin in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen auf Antrag Beihilfen nach den Beihilfavorschriften des öffentlichen Dienstes, die beim Institutsträger des Leiters der Forschungsarbeit Anwendung finden, ansonsten nach dem Bundesrecht, gewährt.

## § 6 Für die Sozialversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung nach Maßgabe der umseitig abgedruckten Zusatzvereinbarung.

## § 7 Für Angestellte gelten die ersten 3 Monate der Beschäftigung, für Lohnempfänger die ersten 4 Wochen der Beschäftigung als Probezeit.

## § 8 Ein Arbeitsverhältnis, das für 1 Jahr oder kürzer begründet wird, kann mit 4-wöchiger Kündigungsfrist zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Im übrigen gelten die Kündigungsfristen der Sonderregelung 2y zum BAT.

## § 9 Nebenabreden zu diesem Vertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind; sie bedürfen der Zustimmung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, wenn deren Leistungen berührt werden.

## § 10 Je eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten die abschließenden Parteien.

Berlin, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Leiter/in der Forschungsarbeit)

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter/in)

## Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom .....

Für die Laufzeit des umseitigen Arbeitsvertrages bzw. für die Zeit vom ..... bis zum ..... wird für den Mitarbeiter eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung im Rahmen des bei dem Versorgungsverbandes bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) bestehenden Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen.

Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 6,1 % und der des Arbeitnehmers 0,8 % des der Berechnung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass die nach dieser Vereinbarung von ihm geschuldeten Beiträge einbehalten und in seinem Namen und für seine Rechnung vom Arbeitgeber an den VBLU weitergeleitet werden.

Es besteht Einvernehmen zwischen den Partnern dieser Vereinbarung, dass die Erstattung des durch Beiträge zum Versorgungswerk VBLU angesammelten Deckungskapitals nach Beendigung des laufenden Arbeitsverhältnisses beim VBLU nur möglich ist, wenn die im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichte monatliche Rentenanwartschaft 50,- EUR nicht übersteigt, im übrigen jedoch nur, wenn sichergestellt ist, dass das Deckungskapital unverzüglich wieder für eine der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung dienende Versicherung Verwendung findet.

Ist ein Versicherungsverhältnis bereits vor dem 1.1.1978 über die DFG oder bei einem anderen Beteiligten des VBLU abgeschlossen, gelten die Bedingungen des alten Vertrages, soweit die Auszahlung des Deckungskapitals betroffen ist.

Der Arbeitgeber erklärt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem VBLU und dessen geschäftsführender Vertragsgesellschaft der Allianz-Lebensversicherungs-AG gemäß § 2 (2) Satz 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung schon jetzt, dass die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers auf die Versicherungsleistungen begrenzt sind, die aufgrund der insgesamt gezahlten Beiträge einschließlich Gewinnanteile fällig werden.

Sofern Unverfallbarkeit eingetreten ist, wird im Hinblick auf die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung festgelegt, zugleich mit Wirkung für und gegen den Versicherer, dass eine Abtretung, Beleihung oder ein Rückkauf insoweit ausgeschlossen ist, als es sich um Ansprüche handelt, die aufgrund der insgesamt gezahlten Beiträge und der Gewinnbeteiligung im Gruppenversicherungsvertrag entstanden sind.

Berlin, den .....

\_\_\_\_\_  
(Leiter/in der Forschungsarbeit)

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter/in)

### Hinweise zum Privat-Arbeitsvertrag

1. Dieses Vertragsmuster ist nur für BAT-Angestellte und für Lohnempfänger nach dem MTArb zu verwenden. Für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschlussprüfung, die nicht auf der Grundlage des BAT beschäftigt werden, sowie für studentische Hilfskräfte usw., die nach der speziellen landesrechtlichen Regelung für diesen Personenkreis vergütet werden, ist das beim Institutsträger übliche Vertragsmuster zu verwenden.
2. Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsrechts ist nicht die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), sondern der Sachbeihilfeempfänger (Leiter der Forschungsarbeit). Der Mitarbeiter erhält arbeitsrechtliche Weisungen ausschließlich von seinem Arbeitgeber bzw. einem von diesem Bevollmächtigten.
3. Die Laufzeit des Arbeitsvertrages darf den Bewilligungszeitraum nicht übersteigen. Nach Ablauf der Befristung darf der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin - soweit keine Fortsetzungsbewilligung vorliegt - nicht weiter im Projekt beschäftigt werden. Auf §§ 57a bis 57f HRG, die Sonderregelung 2y zum BAT bzw. 2k zum MTArb sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird verwiesen.

§§ 57c, 57b Abs. 1 HRG gelten für wiss. Mitarbeiter/innen, die sich während der gesamten Laufzeit des Vertrages innerhalb der Qualifizierungsphase im Sinne des § 57b Abs. 1 HRG befinden.

Im Anschluss an diese Qualifizierungsphase ist der Vertrag gemäß §§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. SR 2y Nr. 1b und § 14 Abs. 1 TzBfG (bis max. 5 Jahre) zu befristen, wenn der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in innerhalb eines - inhaltlich hinreichend klar umrissenen und von allgemeinen Daueraufgaben klar abgrenzbaren - DFG-Projektes arbeitet. Erforderlich ist eine schlüssige Prognose, dass das Projekt oder Teilprojekt nach Ablauf der vorgesehenen Zeit endet. Das heißt, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass es sich um eine nur zeitweise zu erledigende Aufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall, wenn es bereits zu diesem Zeitpunkt hinreichend wahrscheinlich ist, dass im Anschluss an das Projekt eine Beschäftigung in einem weiteren Projekt mit nicht durchweg anders gelagerter Thematik erfolgt.

Eine Befristung gemäß §§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. SR 2y Nr. 1c und § 14 Absatz 1 TzBfG ist möglich, wenn der/die Mitarbeiter/in als Vertreter/in für eine/n andere/n im Projekt beschäftigte/n Mitarbeiter/in arbeiten soll (z. B. als Elternzeitvertretung).

§§ 57c, 57b Abs. 2 Satz 3 HRG i.V.m. Protokoll-Notiz Nr. 6 zu SR 2y Nr. 1 und § 14 Abs. 2 TzBfG kommen bei wiss. Mitarbeiter/innen in Betracht, die sich außerhalb der Qualifizierungsphase befinden und mit denen zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

DFG-finanzierte Verträge dürfen Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion nur außerhalb der Arbeitszeit geben.

4. Die Aufgabe des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin in dem von der DFG geförderten Vorhaben ist in § 1 Abs. 2 stichwortartig zu bezeichnen.
5. Der/die Mitarbeiter/in ist nach den Tätigkeitsmerkmalen von BAT bzw. MTArb einzugruppieren. Welche Vergütungs-/Lohngruppe im Arbeitsvertrag vorzusehen ist, ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages im Einvernehmen mit der Personalstelle des Institutsträgers festzulegen, höchstens jedoch bis zu der bewilligten Vergütungs-/Lohngruppe (Obergrenze).
6. Es ist erforderlich, der Geschäftsstelle der DFG eine Ausfertigung dieses Vertrages zuzuschicken.