

**Anlage 2 y**  
**Sonderregelungen**  
**für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben**  
**von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte**  
**(SR 2 y BAT-KF)**

**Nr. 1**  
**Zu §§ 1 und 2**  
**– Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

*Protokollnotiz:*

1. *Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.*
2. *1Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. 2Mit Ärzten, Zahnärzten ... können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.*
3. *Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.*
4. *Angestellte, die unter Nummer 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.*
5. ...
6. *1Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. 2Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.*

*Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG gilt folgendes:*

- a) *Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.*
- b) *Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens sechs Monate betragen.*
- c) *Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen*
  - aa) *von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,*
  - bb) *von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.*
- d) *Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist*
  - aa) *in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,*
  - bb) *nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.*
- e) *1Ein Arbeitsverhältnis das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. 2Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.*

*1Ein Arbeitsverhältnis, dass für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.*  
*2Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslauffrist erzielt werden.*
- f) *Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.*
- g) *1Die Nrn. 2, 3 und 7 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung. 2§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.*

## **Nr. 2**

### **Zu § 4**

#### **– Schriftform, Nebenabreden –**

- (1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.
- (2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

**Nr. 3**

**Zu § 8**

**– Allgemeine Pflichten –**

1Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. 2In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

**Nr. 4**

**Zu § 36**

**– Auszahlung der Bezüge –**

Abweichend von § 36 Abs. 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden, solange das Arbeitsverhältnis noch nicht mindestens ein Jahr bestanden hat.

**Nr. 5**

*(gestrichen)*

**Nr. 6**

*(gestrichen)*

**Nr. 7**

**Zu Abschnitt XII**

**– Beendigung des Arbeitsverhältnisses –**

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt:

- a) während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats,
- b) im übrigen in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt bis zu 1 Jahr	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

1Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlasst war. 2Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) 1Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. 2Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

### **Sonderregelungen 2 z 1 bis 2 z 3**

...