

Дата поступления рукописи в редакцию: 15.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-3-591-597

Дата принятия рукописи в печать: 03.04.2026 г.

САДОВСКИЙ Ян Владимирович,
 ассистент кафедры теории права и государства
 ФГАОУ ВО «Российский Университет Дружбы Народов
 имени Патриса Лумумбы»,
 e-mail: sadovskiy-yav@rudn.ru

ПРЕКАРИЗАЦИЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация. Статья посвящена комплексному анализу правового регулирования трудовых отношений в системе высшей школы Федеративной Республики Германия, находящейся на пересечении публичного и частного права, тарифного регулирования и специального законодательства о науке. Исследуется дуализм правового регулирования, обусловленный разграничением компетенций между федеральным центром и землями, а также сосуществованием двух категорий работников — тарифных служащих, чьи условия труда определяются коллективными соглашениями (TV-L, TVÜ-L, TVöD, AVR), и государственных чиновников (Beamte), правовое положение которых регулируется нормами публичного служебного права. Подробно рассматриваются механизмы Закона о срочных трудовых договорах в науке (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). В заключение формулируется вывод о том, что преодоление структурного кризиса трудовых отношений в немецкой образовательных учреждениях невозможно без радикального пересмотра модели финансирования науки в пользу увеличения окладов для контрактов на неопределённый срок.

Ключевые слова: трудовые отношения, ФРГ, образование, тарифное регулирование, срочные трудовые договоры, государственная служба, охрана труда, научные сотрудники.

SADOVSKY Yan Vladimirovich,
 Assistant Professor,
 Department of Theory of Law and State,
 Patrice Lumumba Peoples' Friendship University of Russia

PRECARIZATION OF ACADEMIC LABOR IN GERMANY: LEGAL ISSUES OF FIXED-TERM EMPLOYMENT OF RESEARCHERS

Annotation. This article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of labor relations in the higher education system of the Federal Republic of Germany, which lies at the intersection of public and private law, wage rate regulation, and specialized legislation on science. It examines the duality of legal regulation, conditioned by the delimitation of competencies between the federal center and the Länder, as well as the coexistence of two categories of employees: wage rate employees, whose working conditions are determined by collective agreements (TV-L, TVÜ-L, TVöD, AVR), and civil servants (Beamte), whose legal status is regulated by the norms of public service law. The mechanisms of the Act on Fixed-Term Employment Contracts in Science (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) are examined in detail. The conclusion is that overcoming the structural crisis of labor relations in German educational institutions is impossible without a radical revision of the research funding model in favor of increasing salaries for indefinite-term contracts.

Key words: labor relations, Germany, education, tariff regulation, fixed-term employment contracts, civil service, labor protection, researchers.

Трудовые отношения в высшей школе Германии образуют сложную, многоуровневую и непрерывно развивающуюся

систему, находящуюся на пересечении публичного и частного права, тарифного регулирования и специального законодательства о

науке. Данная сфера трудовой деятельности традиционно характеризуется глубоким дуализмом: с одной стороны, действует конституционно закрепленный принцип свободы научного творчества и преподавания [1], а с другой — жесткие рамки трудового законодательства, находящегося в совместной компетенции земель и федерации, стремящегося обеспечить социальные гарантии работников.

Рассматривая фундаментальные правовые основы регулирования трудовых отношений академического и вспомогательного персонала, необходимо подчеркнуть, что подавляющее большинство договоров научно-педагогических работников государственных вузов в Германии регулируется тарифными соглашениями земель (TV-L). В то же время система оплаты и условий труда постоянно претерпевала значительные изменения, что обусловило необходимость внедрения промежуточного правового регулирования для отдельных категорий работников, чаще всего возрастных профессоров.

Рассмотрим систему регулирования условий труда на основании тарифных соглашений подробнее. Всего в ФРГ на данный момент применяются четыре основных соглашения об урегулировании трудовых прав работников: TV-L, TVÜ-L, TVöD, AVR.

Основное регулирование трудовых отношений работников образовательных и некоторых других организаций на уровне земель осуществляется с помощью TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) [2]. Этот соглашение распространяется на служащих 15 из 16 федеральных земель Германии. Земля Гессен и создала собственное соглашение - TV-H. Создание TV-L является следствием желания академического сообщества субъектов отказаться от общего государственного регулирования для экономии и проведения самостоятельной финансовой политики. По этой причине тарифная сетка, оклады, надбавки, предусмотренные TV-L менее выгодны, чем предусмотренные TVöD. Базовые оклады могут быть немного ниже, а рабочая неделя на земельном уровне во многих случаях чуть длиннее (обычно от 39,2 до 39,8 часов в неделю в зависимости от конкретной земли). Регулирование условий труда посредством TV-L является основным в Германии.

Поскольку TV-L вступил в силу только в 2006 году, то для решения вопросов, касающихся правового статуса работников, которые начали свою трудовую деятельность на иных условиях и до вступления указанного соглашения в силу было разработано TVÜ-L «Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur

Regelung des Übergangsrechts» [3]. Этот документ был подписан в 2006 году, когда на смену устаревшим тарифным договорам BAT (для служащих) и MTArb (для рабочих) пришел современный и единый договор TV-L. Главная цель TVÜ-L заключалась в том, чтобы обеспечить плавный переходный период для сотрудников, которые уже работали в государственных земельных учреждениях до 1 ноября 2006 года.

Основным принципом этого документа стала защита ранее приобретённых прав и гарантий (Besitzstandswahrung). Перед законодателем стояла задача обеспечить гарантии того, что из-за смены тарифной системы никто из действующих работников не станет получать меньше денег или по иным другим основаниям ухудшит свое положение. Для этого в TVÜ-L были прописаны механизмы расчета «сравнительной зарплаты» (Vergleichsentgelt), это специальный механизм коэффициентов, позволяющий справедливо обеспечить уровень зарплаты, на который работник мог претендовать до вступления в силу TV-L. Старый механизм BAT (Федеральный тарифный договор) уровень дохода сильно зависел от возраста сотрудника и его семейного положения (выплачивались надбавки за брак и наличие детей). TVÜ-L позволил трансформировать эти индивидуальные суммы в новую систему TV-L, где оклад зависит исключительно от должности и профессионального опыта. Если по новым правилам выходила сумма меньше старой, сотруднику назначалась специальная сохраняющая надбавка.

Кроме сохранения уровня дохода, TVÜ-L регламентирует перевод старых категорий оплаты труда в новые группы (Entgeltgruppen). Также договор устанавливает специальные переходные правила для повышения в должности и учета выслуги лет для сотрудников, нанятых до реформы.

На сегодняшний день TVÜ-L актуален главным образом для кадров с многолетним стажем, которые непрерывно трудятся в земельных структурах с периода до конца 2006 года. Для новых работников, подписавших контракт после вступления в силу реформы, эти переходные положения не играют роли — их трудовые отношения регулируются исключительно нормами актуального договора TV-L.

На земельном уровне тарифное регулирование осуществляется с помощью TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Этот договор охватывает служащих 15 из 16 федеральных земель Германии. Исключением является земля Гессен, которая вышла из общего союза и создала собственный, но очень похожий договор — TV-H. По этому тарифу работают сотрудники земельных министерств, полиции (гражданский персонал),

земельных судов, администрация государственных школ и, что очень важно, сотрудники и научные работники государственных университетов и университетских клиник.

Исторически TV-L возник после того, как земли решили отделиться от общего государственного тарифа из-за желания сэкономить и проводить собственную финансовую политику. В результате этого тарифная сетка TV-L часто бывает чуть менее выгодной финансово, чем TVöD. Базовые оклады могут быть немного ниже, а рабочая неделя на земельном уровне во многих случаях чуть длиннее (обычно от 39,2 до 39,8 часов в неделю в зависимости от конкретной земли). Структура зарплатных групп и ступеней (E1–E15, Stufen 1–6) здесь практически идентична TVöD, как и наличие дополнительной пенсии (VBL) и годовой премии.

В ФРГ распространены и религиозные образовательные учреждения, для них действуют особые правила заключения трудовых договоров с работниками. AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) [4]. AVR Caritas (для католических учреждений) и аналогичный ему AVR Diakonie (для евангелических учреждений) юридически не являются «тарифными договорами» в классическом светском понимании. Из-за исторически сложившегося конституционного права церквей в Германии на самоуправление, в этой сфере действует так называемый «Третий путь» (Dritter Weg) трудового права. Главное его отличие — полный запрет на проведение забастовок. Любые споры между работодателем и работниками решаются исключительно путем переговоров в специальных паритетных комиссиях.

Применяется AVR в огромном количестве клиник, домов престарелых, детских садов, приютов и консультационных центров, принадлежащих церкви. В финансовом плане AVR тесно ориентируется на TVöD, однако зачастую предлагает даже более выгодные условия для сотрудников. Например, в AVR Caritas традиционно выплачивается специальная надбавка на детей (Kinderzulage), которой нет в светских договорах, а также предусмотрена мощная система дополнительного церковного пенсионного страхования (KZVK). Однако от сотрудников (особенно на руководящих постах или в воспитательной сфере) часто ожидается лояльность базовым церковным ценностям, а иногда и принадлежность к конфессии, хотя в последние годы из-за нехватки кадров эти требования стали гораздо мягче.

Дуализм правового регулирования трудовых отношений в высшей школе в Германии обусловлен тем, что он находится в сфере федеральной власти и компетенции земель. В то же время,

обнаруживаются и некоторые специфичные черты такого регулирования на уровне земель. Так, в земле Северный Рейн-Вестфалия в классических университетах и высших технических школах работодателем выступает непосредственно само высшее учебное заведение как корпорация публичного права, тогда как в художественных и музыкальных академиях эту функцию берет на себя непосредственно земля в лице профильного министерства. Высшим должностным руководителем сотрудника в подавляющем большинстве случаев является ректор или президент образовательного учреждения, в то время как научное руководство осуществляет заведующий кафедрой или руководитель исследовательского проекта. Важно отметить, что в 2023 и 2024 годах в рамках масштабных тарифных переговоров в базовый договор TV-L были внесены существенные коррективы, включая выплаты для компенсации инфляции и базовое повышение окладов, что несколько улучшило финансовое положение научных сотрудников.

Параллельно с работниками, занятыми по тарифным договорам (Tarifbeschäftigte), в немецкой системе высшей школы продолжает существовать, хотя и в значительно меньшем объеме, особая категория государственных служащих — чиновников (Beamte). К их числу относятся подавляющее большинство штатных профессоров, академические советники, библиотечные директора и некоторые категории административного персонала. Их правовое положение определяется не трудовым договором, а нормами публичного законодательства о государственной службе (Beamtenrecht) и фундаментальным принципом алиментации, согласно которому государство обязано обеспечивать чиновнику и членам его семьи надлежащий уровень жизни на протяжении всего периода службы и после выхода на пенсию, вне зависимости от внешних, в том числе экономических условий. Вместе с тем, приобретение статуса чиновника строго ограничено законодательными рамками, включая жесткие возрастные пороги при приеме на службу. Для высшей должностной группы этот порог в земле Северный Рейн-Вестфалия был повышен в соответствии с решениями судебных инстанций и требованиями адаптации к демографическим изменениям. Для всех же остальных категорий вузовского персонала ключевую роль неизменно играет договор TV-L, который устанавливает обязательные минимальные стандарты в области оплаты труда, нормирования рабочего времени, предоставления отпусков, социальных льгот и строгого порядка расторжения контракта.

При подготовке настоящей статьи и изучении правоприменительной практики было установлено, что в образовательных организациях высшей школы ФРГ до сих пор остается актуальным вопрос сроков контрактов и трудовых договоров. В правоприменительной практике критически важно понимать, что любые требования работника могут основываться исключительно на условиях, закрепленных в письменном трудовом договоре, заключенном с кадровой службой университета. Составляют большую проблему изначально слишком маленькие сроки контрактов.

Ситуация в рассматриваемой в настоящей статье области приобрела особую остроту в последние десятилетия и продолжает оставаться предметом интенсивных профессиональных и общественных дискуссий вплоть до настоящего времени. Доля научных сотрудников докторантского и постдокторантского уровня, занятых на основе срочных трудовых договоров, в среднем по стране стабильно держится на критической отметке в 80–90 процентов. При этом значительная часть таких контрактов заключается на срок менее одного года, что делает академическую карьеру крайне нестабильной. Подобное положение влечет за собой целый комплекс серьезных социальных и профессиональных последствий: от невозможности долгосрочного планирования жизни и семьи, ослабления правовой защиты и психологического выгорания работников до общего снижения привлекательности академической профессии и масштабного оттока наиболее квалифицированных молодых ученых за рубеж или в частный корпоративный сектор. Реакцией на эти деструктивные тенденции стали как общенациональные инициативы снизу, в частности, получившее широкий резонанс движение академических работников против прекаризации их труда, так и законодательные изменения на федеральном и региональном уровнях. Ключевым региональным ориентиром остается «Рамочный кодекс хороших условий занятости», принятый в земле Северный Рейн-Вестфалия в 2015 году и впоследствии неоднократно дополнявшийся подзаконными актами вузов. На федеральном уровне после принятия спорной новеллы 2016 года к Закону о срочных трудовых договорах в науке в настоящее время реализуется масштабный пересмотр этого закона, направленный на установление минимальной продолжительности контрактов для докторантов и сокращение сроков допустимой прекарной занятости для постдоков.

Специфика труда в высшей школе нашла отражение в специальных параграфах тарифного соглашения. Эти нормы делают исключения из общих тарифных правил, допуская большую гиб-

кость в распределении рабочего времени и учитывая ненормированный характер исследовательской работы. Однако, несмотря на изначально творческий и автономный характер научного труда, жесткие нормы рабочего времени де-юре в полной мере применяются ко всем категориям сотрудников. Для государственных служащих стандартная рабочая неделя на данный момент составляет 41 час, с поэтапным снижением по мере достижения сотрудником возраста 55 лет и старше. Для научных работников, трудоустроенных по контрактам в рамках TV-L, базовая недельная норма составляет 39 часов 50 минут. Впрочем, реальная продолжительность рабочего времени исследователей, как правило, значительно превышает эти нормативы из-за высокой конкуренции и необходимости постоянной публикации научных результатов.

Одной из проблемных областей академического администрирования является учебная нагрузка, регламентируемая специальными актами на уровне земель, например, Постановлением об учебной нагрузке. Именно этот нормативный документ традиционно служит главным источником скрытых и явных конфликтов в университетской среде. Конкретные объемы обязательной преподавательской деятельности колоссально варьируются в зависимости от занимаемой должности. Стандартные академические преподаватели, как правило, обязаны проводить около четырех академических часов контактной аудиторной работы в неделю, тогда как нагрузка профильных преподавателей-практиков и сотрудников технических школ может достигать чудовищных для исследователя двадцати четырех часов в неделю. Принципиальный дефект действующего законодательства кроется в том, что хронометраж одного зачетного учебного часа официально не соотносится с реальными затратами времени на подготовку материала, проверку студенческих работ и организационное сопровождение курса.

Анализируя правовой режим срочных трудовых договоров, нужно констатировать, что массовая временная занятость является не просто отклонением, а структурной основой современной немецкой высшей школы. Данная ситуация находится в глубочайшем противоречии с общим духом трудового права Европейского Союза, согласно которому трудовые отношения должны носить преимущественно бессрочный характер. Краеугольным камнем регулирования в этой сфере выступает Закон о срочных трудовых договорах в науке (*Wissenschaftszeitvertragsgesetz*) [5]. Его базовая архитектура опирается на так называемое правило «шесть плюс шесть»: исследователю дается максимум шесть лет до успешной

защиты кандидатской диссертации и аналогичный период после защиты для завершения процесса habilitation или достижения иного уровня квалификации, позволяющего претендовать на должность профессора. Таким образом, совокупный лимит временной занятости обычно составляет двенадцать лет, а в сфере клинической медицины этот срок расширен до пятнадцати лет. Внесенные в последние годы коррективы, в частности новеллизация закона, существенно ужесточили требования к целеполаганию таких контрактов. Теперь работодатель обязан доказать, что ограниченный срок договора неразрывно связан с содействием в получении сотрудником дополнительной научной квалификации, причем продолжительность контракта должна быть соразмерна поставленной цели. Это положение было призвано искоренить порочную практику заключения трехмесячных или полугодовых контрактов, однако на практике администрации университетов по-прежнему находят лазейки для дробления ставок.

Помимо указанного специального закона, в университетах также применяется общая нормативная база о неполном рабочем времени и срочных контрактах. В соответствии с ее положениями, работодатель может заключить срочный договор без указания объективной причины на срок до двух лет, однако любая процессуальная ошибка, такая как несоблюдение обязательной строгой письменной формы до фактического начала работы, карается законом автоматическим признанием данного трудового договора бессрочным.

Настоящим вызовом для трудового права является проблема срочной занятости, обусловленной финансированием исследовательских проектов из средств внешних грантодателей, таких как национальные научные фонды или отраслевые министерства. Закон о срочных контрактах в науке намеренно исключает эту категорию договоров из-под действия общего двенадцатилетнего лимита. Это означает, что если заработная плата специалиста более чем наполовину обеспечивается за счет грантовых траншей, университет получает законное право заключать с ним временные договоры практически бесконечно, перебрасывая специалиста из одного проекта в другой. Это привело к формированию целого класса так называемых «вечных постдоговов», которые десятилетиями переходят от одного срочного контракта к другому. Федеральный суд по трудовым делам Германии постановил, что непрерывные и бесконечно продлеваемые цепочки срочных договоров могут быть признаны незаконными и квалифицированы как злоупотреб-

ление правом, однако доказать это в суде крайне сложно из-за дифференцированной природы каждого отдельного научно-исследовательского проекта.

Неотъемлемым аспектом карьерного планирования остается система тарифных разрядов и ступеней финансового развития научного работника. Лица с законченным высшим образованием уровня магистратуры или традиционного специалитета, выполняющие независимую исследовательскую или преподавательскую работу, автоматически попадают в тарифный разряд тринадцать. Если к должности предъявляются особо высокие требования по управлению коллективом или реализации уникальных научных задач, возможно присвоение четырнадцатого или даже пятнадцатого разрядов. Поступательный рост дохода внутри одного разряда обеспечивается системой ступеней опыта. Переход на вторую ступень происходит через год работы, на третью — после двух лет пребывания на второй ступени, и так далее, вплоть до достижения максимальных уровней, требующих многих лет непрерывного стажа. При смене места работы или переходе из одного университета в другой, что неизбежно в условиях краткосрочных контрактов, критически важной задачей становится признание работодателем так называемого релевантного профессионального опыта. Если кадровое управление вуза отказывается засчитывать годы, проведенные за рубежом или в независимых исследовательских институтах, сотрудник рискует при каждом новом трудоустройстве снова сталкиваться с падением своего дохода до базового уровня первой ступени. Современная тарифная сетка TV-L полностью отказалась от ранее существовавших надбавок за выслугу лет просто по факту долголетия или семейного статуса, переориентировавшись на функциональный подход, хотя в ней и сохранились механизмы для выплаты целевых премий за удержание ценных кадров или реализацию особо значимых научных разработок.

Законодатель внедрил в структуру права ряд адаптивных механизмов, призванных защитить родительство. В частности, предусмотрена так называемая семейно-политическая компонента, которая искусственно расширяет максимальный допустимый срок временной занятости на два года за каждого находящегося на иждивении ребенка в возрасте до восемнадцати лет. Вдобавок к этому, закон гарантирует право на продление действующего срочного договора на срок, эквивалентный периоду, когда работник физически не мог заниматься своей научной и диссертационной активностью из-за предписаний по охране материнства, нахождения в отпуске по

уходу за ребенком, тяжелой продолжительной болезни свыше периода продолжения выплаты заработной платы или из-за необходимости постоянного ухода за тяжелобольным членом семьи.

За пределами действия стандартных тарифных договоров располагается огромный, по сути прекарный, сегмент вспомогательного персонала и приглашенных преподавателей. Научные вспомогательные сотрудники, преимущественно аспиранты без полноценной ставки или студенты старших курсов, выполняют колоссальный объем черновой исследовательской и организационной работы, однако их договоры выводятся за рамки жесткого тарифного регулирования. Ставки их вознаграждения диктуются региональными министерствами в одностороннем порядке и часто находятся на границе установленного государством минимального размера оплаты труда. Кроме того, функционирование факультетов во многом держится на внештатных преподавателях, которые привлекаются для ведения узкоспециализированных семинаров или закрытия брешей в учебных планах. Их взаимоотношения с университетом лежат в плоскости публично-правового контракта об оказании услуг, не предоставляющего ни защиты от увольнения, ни права на оплачиваемый отпуск, ни компенсации по болезни. Вознаграждение таких коллег рассчитывается исключительно за фактически проведенные в аудитории часы, при этом предполагается, что многочасовая подготовка к семинару априори включена в скудный гонорар. Региональные соглашения лишь пытаются ограничить максимальный объем нагрузки для таких работников, чтобы не позволять вузам замещать ими полноценные штатные единицы, однако проблема скрытой эксплуатации внештатников остается одним из самых позорных аспектов современной академической системы.

Особое внимание в последние годы уделяется вопросам охраны труда и поддержания здоровья сотрудников в условиях нарастающего стресса. Современное трудовое законодательство бескомпромиссно требует от администраций университетов проведения не только физического, но и психосоциального анализа рисков на каждом рабочем месте. Это подразумевает оценку уровня стресса, вызываемого ненормированным рабочим днем, давлением сроков сдачи проектов и страхом перед непродлением контракта. В случае длительной утраты трудоспособности сотрудником закон предписывает запуск обязательной процедуры производственной реинтеграции. Ее суть заключается в поиске путей сохранения занятости за счет изменения организационных условий: предоставления ортопедической мебели,

перевода на режим частичной удаленной работы, снижения учебной нагрузки или пересмотра целевых показателей грантового проекта. Процедура проводится исключительно на добровольной основе с соблюдением максимальных стандартов защиты медицинской тайны. Для сотрудников с тяжелой инвалидностью или приравненных к ним лиц предусмотрены дополнительные уровни правовой протекции. Они обладают правом на дополнительные дни оплачиваемого отдыха, могут претендовать на пропорциональное снижение обязательной преподавательской аудиторной нагрузки и получают дополнительные годы к максимально возможному сроку временной занятости, что позволяет хоть в какой-то мере нивелировать стартовое неравенство и создавать инклюзивную академическую среду, отвечающую современным стандартам социальной ответственности государства.

Подводя итог настоящей работы, необходимо констатировать, что система трудовых отношений в высшей школе Германии и контурно, и сущностно находится в состоянии перманентного поиска баланса между экономико-исследовательской эффективностью и социальной справедливостью. Регулярные попытки реформирования тарифных соглашений, изменения федеральных законов о срочных контрактах и внедрение региональных кодексов свидетельствуют о признании государством насущной необходимости остановить процесс маргинализации академического труда. Тем не менее, фундаментально преодолеть сложившийся кризис и обеспечить университетам статус привлекательных работодателей на мировой арене будет невозможно без радикального пересмотра структуры финансирования науки, предполагающего отказ от краткосрочной проектной модели в пользу увеличения базовых бюджетов учебных заведений и планомерного создания бессрочных рабочих позиций для высококвалифицированных специалистов всех уровней.

Список литературы:

- [1] Основной закон Федеративной Республики Германия 1949 года // Избранные конституции зарубежных стран / Сост. Б.А. Страшун. М.: Юрайт, 2011. Ст. 5.
- [2] Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder // Tarifgemeinschaft deutscher Länder. URL: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/TV-L/TV-L__i.d.F._des_ÄTV_Nr._13_VT_Neu.pdf (дата обращения: 11.01.2026).
- [3] Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts. // Tarifgemeinschaft deutscher

Länder URL: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/TV-L/Überleitungsrecht/TVÜ-L_i.d.F._des_ÄTV_Nr._11__VT.pdf (дата обращения: 11.01.2026).

[4] Arbeitsvertragsrichtlinien // Wolfram Schiering. URL: <https://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr.htm> (дата обращения: 11.01.2026).

[5] Wissenschaftszeitvertragsgesetz // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (дата обращения: 11.01.2026).

References:

[1] Basic Law of the Federal Republic of Germany of 1949 // Selected Constitutions of Foreign Countries / Comp. B.A. Strashun. Moscow: Yurait, 2011. Art. 5.

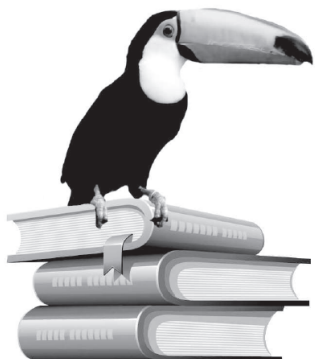
[2] Tax Law for the Federal Republic of Germany // Tax Law of the German Federal Republic. URL: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/TV-L/TV-L_i.d.F._des_ÄTV_Nr._13_VT_Neu.pdf (accessed: 11.01.2026).

[3] Tax Law for the General Regulation of the Constitution of the Federal Republic of Germany in the TV-L and for the Regulation of Foreign Laws. // Tarifgemeinschaft deutscher Länder URL: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/TV-L/Überleitungsrecht/TVÜ-L_i.d.F._des_ÄTV_Nr._11__VT.pdf (access date: 01/11/2026).

[4] Arbeitsvertragsrichtlinien // Wolfram Schiering. URL: <https://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr.htm> (access date: 01/11/2026).

[5] Wissenschaftszeitvertragsgesetz // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (accessed: 11.01.2026).





Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
 учебных и методических
 пособий, монографий,
 научных статей.

Профессионально.

В максимально
 короткие сроки.

Размещаем
 в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru