

Befristeter Arbeitsvertrag über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

zwischen
der Universität Bielefeld, vertreten durch den Rektor, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld

- nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn _____

Name, Vorname _____

Straße, PLZ, Ort _____

Nationalität _____

Land (bei ausländischen AN) _____

Sozialversicherungsnummer _____

bei ausländischen AN, wenn
keine Sozialversicherungsnr.
angegeben werden kann
Geburtsort/-Land _____

- nachfolgend Arbeitnehmer*in genannt-

§ 1

Der*die Arbeitnehmer*in wird ab für die Zeit bis eingestellt.

Der Einsatz des*der Arbeitnehmer*in erfolgt als

Der regelmäßige Arbeitsort ist Bielefeld, sofern keine anderweitige schriftliche Regelung erfolgt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG befristet und endet mit Ablauf des, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 4

Der*die Arbeitnehmer*in ist insbesondere mit den folgenden Arbeiten betraut:

.....

§ 5

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zur Zeit Stunden/Woche. Pausen werden hierbei nicht als Arbeitszeit angerechnet. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach dem dienstlichen Bedarf.

Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt über ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG. Es wird monatlich eine gleichbleibende Vergütung gezahlt, die Anzahl der geleisteten Stunden kann allerdings monatlich leicht variieren und wird bezogen auf den Zeitraum eines Jahres, bzw. - sollte diese geringer oder abweichend sein - der gesamten Vertragslaufzeit gerechnet.

Die vereinbarte Anzahl von Stunden darf monatlich höchstens um die Hälfte überschritten werden (§ 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG). Ein Ausgleich soll innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten stattfinden; bei kürzerer Restlaufzeit des Vertrages spätestens bis zu dessen Beendigungsdatum.

Zur Erfassung der monatlichen Stunden ist das anliegende Arbeitszeitkontoformular zu nutzen.

§ 6

Der*die Arbeitnehmer*in erhält einen Stundenlohn von zur Zeit€.

In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind die Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.

Überstunden sind nur nach vorheriger Absprache mit der vorgesetzten Person und dem Dezernat P/O zu vergüten.

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig. Beträgt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses weniger als einen Monat, so ist die Vergütung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die Auszahlung der Vergütung erfolgt grundsätzlich unter der Voraussetzung, dass zum Monatsende bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein ausgefüllter Stundennachweis im Dezernat P/O über die Fakultäts-/Instituts-/Dezernatsleitung eingereicht wurde.

Soll von der Möglichkeit des (Jahres-)Arbeitszeitkontos Gebrauch gemacht werden, so ist auf jedem monatlichen Stundenzettel die Anzahl von Stunden zu vermerken, um die die Arbeitszeit in diesem Monat von der in § 5 S. 1 vorgesehenen Stundenzahl abweicht. Zusätzlich zu den monatlichen Stundenzetteln ist zum Jahresende bzw. Vertragsende eine Gesamtübersicht des Arbeitszeitkontos einzureichen.

Die Vergütung wird auf ein dem Arbeitgeber zu nennendes Konto ausbezahlt, mit Angabe von IBAN-Nummer, Geldinstitut und Kontoinhaber.

§ 7

Der*die Arbeitnehmer*in versichert, derzeit keine/folgende weitere Beschäftigungen/selbständige Tätigkeiten auszuüben:

Arbeitgeber:

Datum der Arbeitsaufnahme:

Entgelt pro Monat:

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 520 € monatlich.

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und Arbeitgeber zu informieren.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des*der Arbeitnehmer*in über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

§ 8

Der*die Arbeitnehmer*in hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

Über die persönlichen Konsequenzen der Befreiung kann sich der*die Arbeitnehmer*in bei der Deutschen Rentenversicherung beraten lassen.

§ 9

Die Lohnsteuer wird in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber pauschal entrichtet. In dem Pauschalbetrag sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

§ 10

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (Bundesurlaubsgesetzes i.V.m. TV-L).

§ 11

Im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Fortzahlung der Vergütung nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ist vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Erkrankung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 12

Der*die Arbeitnehmer*in wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm*ihr im Rahmen oder aus Anlass der Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, Stillschweigen bewahren, auch nach dem Ausscheiden.

§ 13

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Will die*der Beschäftigte geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss sie*er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis

durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Auf den abweichenden Fristbeginn nach § 4 Satz 4 KSchG wird hingewiesen.

§ 14

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Anderenfalls erlöschen sie. Die Regelung gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche, die kraft Gesetzes einer vertraglichen Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 15

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Der Vertrag wird mit den Unterschriften des*der Arbeitnehmer*in und des Personaldezernats gültig. Mündliche Nebenabreden gelten nicht.

Bei Vertragsabschluss ist eine Kopie des Sozialversicherungsausweises einzureichen.

Bielefeld, den _____

Arbeitnehmer*in

für den Rektor, der Kanzler, im Auftrag
Dezernat Personal und Organisation