

Vorname Name:

(Hilfskraft)

geb. am:

Wohnanschrift:

wird folgender

Dienstvertrag (SHK-Neueinstellung)

geschlossen:

§ 1

(1) Die Hilfskraft wird entsprechend der Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte an der Universität Paderborn in der derzeit gültigen Fassung

vom bis mit Std. pro Woche als Tutor*in in der Fakultät / im Bereich

a)

b)

c)

als studentische Hilfskraft eingestellt. Dienort ist die Universität Paderborn.

§ 2

(1) Die Dienstobliegenheiten der Hilfskraft werden im Einzelnen von der Hochschullehrerin*dem Hochschullehrer, der Person mit selbständigen Lehraufgaben oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterin*dem wissenschaftlichen Mitarbeiter bestimmt, der*dem sie zugeordnet ist.

(2) Die Hilfskraft verpflichtet sich, die Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze zu wahren. Mit der Unterzeichnung des Dienstvertrages erklärt sie ausdrücklich, dass sie die Grundsätze der freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejaht und die Verfassungsordnung des Staates nicht angreift.

(3) Ist nach § 1 dieses Vertrages eine Tutorentätigkeit i.S.d. Nr. 11 i.V.m. Nr. 2 f) der Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte an der Universität Paderborn vorgesehen, wird diese unter Betreuung von Hochschullehrerinnen*Hochschullehrern wahrgenommen, denen die fachliche Anleitung und Verantwortung obliegt. Die Tutorin*der Tutor ist verpflichtet, sich auf die Erfüllung der ihr*ihm übertragenen Aufgaben hinreichend vorzubereiten. Die Tutorin*der Tutor erstattet in jedem Semester im Anschluss an das Tutorium einen schriftlichen Bericht über ihre*seine Tätigkeiten, der der Fakultät über die Hochschullehrerin*den Hochschullehrern vorzulegen ist.

§ 3

(1) Für die Dauer der Beschäftigung wird monatlich nachträglich eine Pauschalvergütung nach der "Richtlinie für die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher Hilfskräfte und studentischer Hilfskräfte an der Universität Paderborn" i.d. jeweils gültigen Fassungen gezahlt. Die Pauschalvergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Stundensatzes mit der Anzahl der Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit (§ 1) und dem Faktor 4,348. Eine jährliche Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) ist in dem Stundensatz anteilig berücksichtigt. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden werden generell durch Freizeit ausgeglichen. Für die Zeit des Freizeitausgleiches wird die Pauschalvergütung weitergezahlt.

(2) Die Fälligkeit der Vergütungszahlung richtet sich nach § 614 BGB. Die Auszahlung der Vergütung erfolgt auf ein von der Hilfskraft benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union.

(3) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Hilfskraft oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch an dieser Stelle nach dem Gesetz nicht verzichtbar bzw. ausschließbar ist. Dies betrifft z.B. Ansprüche aus der Haftung wegen Vorsatz oder Ansprüche auf gesetzliche Mindestentgelte. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 4

Eine Probezeit wird nicht vereinbart.

Die ersten vier Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit ist das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen kündbar. (§ 622 Abs. 3 BGB)

§ 5

(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Anwendung. Danach hat die Hilfskraft, soweit sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass sie ein Verschulden trifft, Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen jedoch nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus. (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz)

(2) Spätestens am vierten Tag der Abwesenheit durch Krankheit oder Unfall ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Feststellung zu belegen. Auf Verlangen der*des Hochschullehrers*in kann die ärztliche Feststellung auch schon früher vom Arbeitgeber gefordert werden. (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz)

(3) Urlaub wird nach den Vorschriften des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) gewährt.

(4) Ruhepausen und -zeiten bestimmen sich nach den gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

(5) Die Ausübung einer anderen gegen Entgelt ausgeübten Beschäftigung ist nach Maßgabe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) anzuzeigen. Außerdem gelten die für die Landesbeamten jeweils geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht, die Annahme von Belohnungen und Geschenken, die Schadenshaftung, die Gewährung von Reisekostenvergütung und die Einsicht in die Personalakte entsprechend.

(6) Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen werden nicht gewährt.

(7) Für Hilfskräfte steht die Teilnahme am hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsprogramm offen.

§ 6

(1) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der in § 1 angegebenen Beschäftigungszeit, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf.

(2) Es kann zu einem früheren Zeitpunkt mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Monats gekündigt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB). Die Möglichkeit, das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Die Vertragschließenden sind sich einig, dass eine Verletzung der in § 2 Abs. 2 übernommenen Verpflichtung ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung ist.

(3) Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. (§ 623 BGB)

(4) Will die Hilfskraft geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er*sie 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 Kündigungsschutzgesetz). Die Zulassung verspäteter Klagen richtet sich nach § 5 KSchG.

§ 7

(1) Das Dienstverhältnis ist befristet gem. § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

§ 8

(1) Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sollte eine oder mehrere der vorstehenden Bestimmungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.

Paderborn, den

Universität Paderborn
Im Auftrag

Seyfarth / Leifeld

Unterschrift der Hilfskraft

Hinweise:

(1) Studentische Hilfskräfte, die mit einer weiteren Beschäftigung zusammen mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, können den sozialversicherungsrechtlichen Status als Studierende verlieren und voll sozialversicherungspflichtig werden. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Krankenkasse.

(2) Der Vertrag wird nur wirksam, wenn er von der Hochschule gegengezeichnet wurde. Arbeitsleistungen außerhalb des schriftlich festgelegten Vertragszeitraumes und -umfanges werden von der Hochschule vorsorglich abgelehnt.