

AStA-Rechenschaftsbericht (SR-Sitzung, 10.04.2013)

Vorstand

Personalangelegenheiten

Der Vorstand hat sich im letzten Monat mit folgenden Personalangelegenheiten beschäftigt:

Neuverträge:

- 1 Neuvertrag in der BAföG- und Sozialberatung - die vorübergehende Abwesenheit eines*einer Mitarbeiter*in musste ausgeglichen werden
- 1 Neuvertrag im Kfz-Referat
- 3 Neuverträge im Café Kultur - hier sind die Verträge der Beschäftigten erneut ausgelaufen und mussten erneuert werden. Um die Arbeit besser auf die Belange der Teamarbeit anzupassen, wurde für die Mitarbeiter*innen ein Arbeitszeitkonto eingeführt. Durch diese Neuregelung war es nun auch möglich, die Mitarbeiter*innen unbefristet einzustellen.

Änderungsverträge:

- 1 Änderungsvertrag in der BAföG- und Sozialberatung

Organisation AStA-Party

Am 18. April findet erneut eine AStA-Party im Magazinkeller statt. Der Vorstand war und ist stark in die Organisation der Party eingebunden.

AStA Aktuell

Der Vorstand hat an der zu Semesterbeginn erschienenen Ausgabe des AStA Aktuell inhaltlich und vor allem organisatorisch mitgewirkt.

Kanzlergespräch

Am 18. März fand ein Gespräch mit dem Kanzler, vor allem zum Thema Haushalt und Wirtschaftsprüfbericht, statt. Von Seiten der Uni wurden einige Anmerkungen gemacht, grundsätzlich wurden beide Punkte aber positiv aufgenommen.

Referat für Antidiskriminierung

Ein Treffen mit Prof. Dr. Karakasoglu bezüglich des „Festival Contre le Racisme“ hat stattgefunden. Die Einbindung einer Diskussionsveranstaltung in der Keksdose zum Thema „Rassismus an der Uni Bremen“ wurde besprochen. Bei einem Treffen mit der Hilfswissenschaftlerin von Konrektorin Karakasoglu, Nurten Kurnaz, wurde ein Beitrag zum Thema „Asyl in Bremen“ von Dr. Vogel angedacht.

Das Referat nahm bei einem Roundtable-Treffen vom Konrektorat für Interkulturalität und Internationalität teil. Das Thema „Arbeitsmarkt im Bremer Umfeld für Internationale Studierende“ wurde im großen Umfeld debattiert. Stellvertreter*innen der Jacobs University, Studierendenberatung, Arbeitsagentur usw. haben teilgenommen.

Die „fair a gender (?)“ Ausstellung wurde auf der AStA-Etage gezeigt. Dies beinhaltete 10 Poster mit Interviews/Umfragen von Studierenden der Uni Bremen zu Themen wie „Gleichstellung“, „Diskriminierung“, oder „geschlechtergerechte Universität“. In Zusammenarbeit mit der ZKFF wurde nun geprüft, ob die Ausstellung als schwarz-weißes Sonderheft gedruckt werden kann, da der Farbdruck das Budget der ZKFF überschreiten würde. Von Seiten des AStAs gab es den Vorschlag, dieses Sonderheft für weitere Publikation an den fzs weiter zu schicken. Die Ausstellung soll nun im Mai im Café Kultur stattfinden.

In Zusammenarbeit mit dem „FemRef“ wurde eine queer-orientierte Veranstaltung organisiert und soll in Form eines Kurzfilmtages mit Queer-Themen stattfinden. Das FemRef bietet hierbei Filme aus ihren Archiven an, die Ende April im Café Kultur gezeigt werden. Die „Queer Community Uni Bremen“ hat sich leider nicht gemeldet, wobei noch weiter versucht wird, einen Kontakt aufzubauen.

Eine größere Kooperation mit der „Antidiskriminierungsstelle“ und dem „FemRef“ wurde diskutiert, mit dem Anliegen, einen kleinen Workshop für die Stugen zum Thema „Gender Sensibilisierung“ zu organisieren. Das Treffen hierfür wurde auf die 2. Aprilwoche verschoben.

Die neuen Flyer für die „Kostenlosen Deutschkurse“ wurden gestaltet, sind nun gedruckt und werden geflyert.

Referat für Campusleben

Am Wochenende vom 08. bis 10. März 2013 hat Christopher an einem Seminar des „Deutschen Studentenwerk“ in Leipzig teilgenommen. Der Inhalt dieser Veranstaltung bezog sich im Kern auf Basics, sowie Perspektiven in der Gemeinschaftsverpflegung am Hochschulcampus und behandelte unter anderem Themen wie Preisbildung, nachhaltiges Arbeiten des Mensabetriebes und alternative Essensangebote wie etwa vegetarische oder vegane Gerichte. Wichtige Impulse und Ideen sollen dabei dem Studentenwerk Bremen im Dialog empfohlen werden.

Im Tagesgeschäft wurde eine Hochschulgruppe im Hochschulgruppenanerkennungsverfahren betreut, sowie der Personaleinsatz in der Fahrrad-Selbsthilfwerkstatt neu geplant. Das Projekt des studentisch verwalteten Gartens wird auf Wunsch der initiiierenden Person bis auf weiteres pausiert.

Beauftragte für Mensaangelegenheiten und Vegetarismus/Veganismus

Während der Semesterferien fanden weitere Treffen mit den Vertreter*innen des Studentenwerks statt. Ergebnis der Verhandlungen mit dem Studentenwerk in Bezug auf die Einführung einer Pappbechergebühr ist, dass vorläufig doch kein Testlauf in einem der größeren Objekte des Studentenwerks in der Neustadt stattfinden wird. Stattdessen wurde ein externes Unternehmen beauftragt, die verschiedenen Konstellationen für einen Testlauf vorab

zu evaluieren, Ergebnisse werden bis Mitte oder Ende April vorliegen. Die Ergebnisse zur Zufriedenheitsbefragung der Mensa werden im Laufe dieses Semesters allen Studierenden zugänglich gemacht werden. Die Ergebnisse werden wir ebenfalls noch einmal zusammen mit den Vertreter*innen des Studentenwerks evaluieren. Im März nahm ich an einem Studierendenseminar des DSW zu Nachhaltigkeit in der Hochschulgastronomie in Leipzig teil. Für den April ist eine weitere Veranstaltung in Form eines Infostandes oder eines Brunchs geplant.

Referat für hochschulpolitische Vernetzung

AStA

- Teilnahme an den Vorbereitungssitzungen des Tages der offenen Tür der Uni ("Open Campus") am 21. Juni für den AStA und Bekanntmachung u.a. an die Stugen
- Teilnahme an der Sitzung der AS-Haushaltskommission, die sich mit einem Teilbereich des Abbaus der Stellen im Mittelbau befasst hat
- Teilnahme an einem Treffen zur Organisation einer bundesweiten Kampagne zur Bundestagswahl zur Bekämpfung der Unterfinanzierung von Bildung und Wissenschaft in Greifswald vom 14.-16. März
- Teilnahme an einem Treffen zur Organisation von bundesweiten dezentralen Aktionstagen gegen die Beteiligung von Rüstung und Militär in Bildung und Wissenschaft
Treffen mit dem neugewählten hochschulpolitischen Referat des AStA der Hochschule Bremen

fzs

Das Referat hat die Vertretung des AStA bei der Mitgliederversammlung vom 1.-3. März in Mainz sowie bei einer Sitzung des Ausschusses der Student*innenschaften des fzs vom 26.-28. März in Berlin vorbereitet und organisiert.

LAK

Die ASten des Landes wurden zusammen mit der Gesamtschüler_innenvertretung mit der Aufforderung angeschrieben, ein Mitglied und eine Stellvertretung für den Bremer Rat für Integration zu benennen. Die Positionen wurden ausgeschrieben; die LAK wird dafür bis zum 25. April tagen.

Referat für Kritische Wissenschaft

In den letzten Wochen habe ich mich hauptsächlich um die Organisation von „Universität Bremen – Exzellent und divers?!“ gekümmert. Das Seminar läuft im Rahmen von Ex Ini Watch und beschäftigt sich wissenschaftlich mit den Impacts der Exzellenzinitiative auf die Uni.

In einem Treffen kurz vor den Ferien wurden die letzten Details hinsichtlich Inhalt, Form und Organisation des Seminars besprochen. Anwesend waren Frau Schelhowe, Daniela de Ridder, David, Franzi und Jan vom AStA, sowie Uwe Schimank und Frank Meier, die sich am Institut für Soziologie an der Uni Bremen mit Bildungsforschung und Organisationssoziologie beschäftigen. Beide wirken ebenfalls beratend an dem Projekt mit.

Die erste Seminarsitzung hat bereits am 3. April stattgefunden. Es waren 10 Studierende anwesend. Ab jetzt ist das Feintuning für das Seminar angesagt: das bedeutet etwa Texte bereitstellen, Prüfungsmodalitäten klären, sodass das Seminar reibungslos ablaufen kann.

Noch im April findet weiterhin das erste Strategietreffen für die ForstA Expert*innenkommission stattfinden.

Referat für Kultur & Sport

Im Sport-Bereich des Referats für Kultur und Sport besteht die momentane Referatsarbeit vor allem aus der Vergabe der AStA-Sportzeiten für das Sommersemester 2013. Dies beinhaltet die Koordination der einzelnen interessierten Sportgruppen sowie persönliche Treffen, um die Sporthallen und -plätze zu vergeben. Sehr viel Platz nimmt die Beantwortung der Vielzahl von E-Mailanfragen bezüglich freier Sportzeiten ein. Darüber hinaus findet etwa zweimal wöchentlich eine vorab vereinbarte Sprechstunde statt.

Darüber hinaus wurden die Planungen bezüglich der Uni-Liga mit den entsprechenden Organisator*innen besprochen.

Die momentane Arbeit im Kultur-Bereich des Referats ist vor allem geprägt durch die Arbeit im Café Kultur. Das Café Kultur wird zum neuen Semester wieder eröffnet und die nötigen Schritte hierzu wurden in die Wege geleitet. Hierzu zählt die Versorgung der Arbeitnehmer*innen mit Arbeitsverträgen sowie die Koordination möglicher Nutzungszeiten des Foyers für Veranstaltungen.

Des Weiteren fand ein Gespräch mit dem Interimskanzler sowie weiteren Anwesenden, beispielsweise aus dem Baudezernat, statt, um die Einrichtung eines Wasseranschlusses im Theaterfoyer zu diskutieren.

Referat für Politische Bildung

Aufgrund der vorlesungsfreien Zeit fanden keinerlei Veranstaltungen statt.

Allerdings wurde die Zeit genutzt, mit der Planung und der Vorbereitung für das „Festival Contre le Racisme“ zu beginnen, das Anfang Juni auch wieder in Bremen stattfinden soll. Zu diesem Zweck habe ich noch einmal die Macher des Films „Blut muss fließen- Undercover unter Nazis“ kontaktiert, ein Treffen konnte aber aus terminlichen Gründen und einem Mangel an Kooperationspartner*innen nicht stattfinden. In diesem Zusammenhang von mir und dem Referenten für Antidiskriminierung auch ein Filmtag mit unterschiedlichen Filmen zum Thema Rassismus geplant.

Des Weiteren werde ich mich in den nächsten Tagen mit der Hochschulgruppe YXK Bremen zusammensetzen, um über ihren Wunsch zu reden, in Kooperation mit dem AStA, eine Veranstaltung zur Situation der Kurdinnen und Kurden zu realisieren.

Referat für Soziales

In den vergangenen Wochen habe ich mich insbesondere mit organisatorischen und verwaltungstechnischen Aufgaben befasst. Diese beinhalteten hauptsächlich die Einstellung zweier neuer Pflegekräfte für das Kinderland Ende März. Für die, durch die Bereitstellung weiterer Mittel durch das Studentenwerk und Uni neu geschaffenen Stellen wurde eine

Vielzahl an Bewerber*innen in Erwägung gezogen, bis sich der Vorstand schließlich auf zwei Studierende festgelegt hat.

Des Weiteren habe ich mich weiter mit studentischer Wohnungsnot beschäftigt und ein Konzept zur Aufbereitung einer Kampagne in Zusammenarbeit mit weiteren Kräften erarbeitet. Dieses soll in den nächsten Wochen in die Tat umgesetzt werden. Zu diesem Zweck befindet sich das Referat für Soziales momentan in einer Phase der Vernetzung mit dem Sozialreferenten der Hochschule Bremen, der Wohnungsnotkampagne und in Kürze auch mit weiteren Interessierten.

Für das Ende des Semesters ist ein Sommerfest der IG Handicap geplant, das auf die Barriereproblematik der Uni Bremen aufmerksam machen möchte.

Beauftragter für familienfreundliches Studium

Meine Tätigkeit bestand wie gewohnt in der Betreuung des Kinderlands (aktuell Neuanstellungen, Ausschreibungen, Organisatorisches) und der AG familienfreundliches Studium. Darüber hinaus treiben wir aktuell die Kampagne gegen Wohnungsnot stark voran. Unter anderem koordinieren wir unsere Arbeit derzeit mit dem neu gewählten AStA der Hochschule Bremen und stehen mit der senatorischen Behörde sowie Presse in Kontakt.

Referat für Studium und Lehre

Im Referat für Studium und Lehre arbeiteten wir im Februar und März weiterhin an den laufenden Projekten.

Der AK Prüfungswesen traf sich in diesem Zeitraum einige Male, hierbei ging es verstärkt um die Vor- und Nachbereitung der Beiratssitzungen, die zur Zeit etwa einmal pro Monat stattfinden. Nachdem bei der ersten und zweiten Sitzung des Beirates die Zeugnisvergabe verstärkt im Fokus stand, wurde als weiteres Thema die schnellere Noteneintragung diskutiert, wobei sich die Teilnehmer*innen nicht ganz einig darüber zu sein scheinen, an welchen Stellen in den Fachbereichen und im Prüfungsamt es genau hakt und wie man diesen Prozess beschleunigen kann, weshalb hier weiterer Gesprächsbedarf besteht. Außerdem wird auf den Sitzungen über den aktuellen Stand des OE-Prozesses informiert. Der AK Anwesenheitspflicht wurde in den AK Prüfungswesen integriert. Im Moment holen wir uns weitere Informationen über den Stand der Dinge in den einzelnen Fachbereichen ein und rufen hier insbesondere die Stugen zur Mitarbeit auf, um anschließend die Informationen in zielgerechten Aktionen verwerten zu können, die einerseits die Studierenden darüber aufklären sollen, dass im Moment (außer in der Laborarbeit) keine durch eine Prüfungsordnung geregelte Anwesenheitspflicht besteht, die andererseits den praktizierten Status Quo der „latenten Anwesenheitspflicht“ durch Austeilung von Listen und Ausübung von Druck ohne Rechtsgrundlage bekämpfen sollen.

Neben diesen Treffen fand ein weiteres Treffen mit Frau Schelhowe und Frau Vocke statt, auf dem aktuelle Probleme wie das der „latenten Anwesenheitspflicht“ besprochen und Standpunkte ausgetauscht wurden.

Neben diesen Projekten und Treffen arbeitet das Referat für Studium und Lehre im Moment an einem Antrag, der die weitere Flexibilisierung des Prüfungswesens bzw. den weiteren Bürokratieabbau zum Inhalt haben soll.

Zu diesen Tätigkeitsfeldern kam die individuelle Betreuung und Beratung der Studierenden, die auch aufgrund der „latenten Anwesenheitspflicht“ im Moment viel Raum einnimmt.

Beauftragter für Studienanfänger*innen und Studienorganisation

Der Beauftragte für Studienanfänger*innen und Studienorganisation beschäftigte sich wie die letzten Wochen hauptsächlich um die Beratung von Studierenden, welche sich sowohl durch E-Mail-Kontakt, Telefonate und persönliche Gespräche während der Sprechstunden ausdrückte. Es ging wie immer hauptsächlich um die Bekämpfung von verschiedenen Formen der Anwesenheitspflicht und die Forderung von Attesten bei Fehlzeiten. Des Weiteren nahm der Beauftragte erneut an diversen Sitzungen (AK-Treffen, Treffen mit Menschen aus dem Rektorat) teil. Zusätzlich unterstützte der Beauftragte andere Tätigkeiten innerhalb des Referates. Außerdem war auch die Planung der Auftakt-Party des SoSe 2013 ein Thema.

Beauftragter für Stugen

Nachdem auf der letzten StuKo im WS 2012/13 angesprochen wurde, dass die Steckdosen in vielen Gebäuden zu wenig oder defekt sind, wurden Kontakte geknüpft. Auf der ersten Sitzung der StuKo im Sommersemester 2013 wird dies nochmal als gesonderter Punkt behandelt werden und dazu auch ein Vertreter der Universität teilnehmen.

Der zweite wichtige Punkt sind die Kürzungen im Mittelbau des FB08, auch dazu werden auf der ersten Sitzung Vertreter*innen der Studierenden und des Mittelbaus anwesend sein und dieses Problem mit uns erörtern.

Referat für Transparenz und Öffentlichkeit:

In der jüngeren Vergangenheit hat sich das Referat für Transparenz und Öffentlichkeit weiter der Umsetzung der bereits längere Zeit behandelten Projekte „Studentische Presse“, „Mensch-ärgere-dich-nicht-Turnier“ und „Mark Benecke“ gewidmet.

Für das Projekt zur studentischen Presseförderung wurden bislang zwei Redaktionen, zusammen mit Martin Fiebelkorn, durch die Druckerei geführt und in technischen Fragen unterstützt. Weiterhin wurde das Projekt im kürzlich erschienen „AStA aktuell“ beworben. Dort findet sich auch ein Hinweis auf das Mensch-ärgere-dich-nicht-Turnier am 13. April, das darüber hinaus aktuell in den Bremer Medien beworben wird. So erschien, zum Beispiel, am 31. März ein halbseitiger Artikel im *Bremer Anzeiger*. Darüber hinaus gibt es eine Bewerbung des Turniers über die Newsletter der Bremer Volkshochschule, die unter anderem Veranstalter der „Bremer Spieletage“ ist. Die sonstigen Vorbereitungen für das Turnier sind soweit abgeschlossen, Flyer und Plakate entworfen und an der Universität und in der Stadt verteilt und aufgehängt.

Mit Mark Benecke wurde eine thematische Eingrenzung seiner Vortrages vorgenommen, der sich nun auf seine Untersuchungen zu den (vermeintlichen) sterblichen Überresten Adolf Hitlers konzentriert, die er als erster westlicher Wissenschaftler im Auftrags des russischen Inlandsgeheimdiensts, FSB, untersuchte.

Arbeitsvertrag

Zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber*in) und Herr/Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXXX

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der*Die Arbeitnehmer*in wird vom 01.03.2013 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX im Kfz-Referat beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 30 Stunden pro Monat. Die tatsächlich geleisteten Stunden sind durch einen Stundennachweis tagesgenau zu belegen. Der Stundennachweis muss spätestens sieben Bankarbeitstage vor Ende des Monats vorliegen.

§ 4 Vergütung

(1) Der*Die Arbeitnehmer*in erhält für die vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 8,50 EUR pro Stunde. Die Vergütung wird jeweils in der zweiten Monatshälfte fällig.

(2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung oder Freizeitausgleich besteht nur, wenn entsprechendes schriftlich vereinbart worden sind.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 6 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle/Urlaub

Es gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen in Verbindung mit den jeweils aktuellen Dienstvereinbarungen.

§ 7 Bezahlter Urlaub

Abweichend von den gesetzlichen Mindestbestimmungen für einen bezahlten Urlaub gilt die jeweils aktuelle Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr*ihm im Rahmen ihrer*seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebenbeschäftigungen

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unverzüglich anzuzeigen. Nachträgliche Kosten gegenüber dem Sozialversicherungsträger aus nicht angezeigten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, als auch aus nicht angezeigten Veränderungen des sozialversicherungsrechtlichen Status trägt der*die Arbeitnehmer*in.

§ 10 Status der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, spätestens vierzehn Tage nach Beginn eines jeden Semesters ihren*seinen sozialversicherungsrechtlichen Status (z.B. per Immatrikulationsbescheinigung) anzuzeigen. Liegt dem*der Arbeitgeber*in keine Statusanzeige vor, muss die Vergütung bis zur Anzeige des Status ausgesetzt werden.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung bedarf der Schriftform und hat zu ihrer Wirksamkeit die Kündigungsgründe zu enthalten. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.

§ 12 Vertragsänderungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Bremen, den

(Arbeitnehmer*in)

1. oder 2. Vorsitzende*r (Arbeitgeber*in)

Finanzreferent*in (Arbeitgeber*in)

Arbeitsvertrag

(Exemplar für den Arbeitgeber)

Zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber) und Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXX

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der*Die Arbeitnehmer*in wird mit Beginn vom 01.03.2013 an beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.08.2013.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmerin wird als XXX in der BAföG- und Sozialberatung des AStA beschäftigt. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit allen Mitarbeiter*innen der BAföG – und Sozialberatung vorgenommen. Die regelmäßige Öffnung muss dabei gewährleistet sein.

Im Rahmen des Kooperationsvertrages mit dem Zentral- AStA der Hochschule Bremen vom 01.01.2011 wird die Tätigkeit auch in den Räumen der Hochschule Bremen zu den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen ausgeübt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 12 Stunden pro Woche. Zusätzlich stehen der*dem Arbeitnehmer*in 2,25 vergütete Stunden pro Woche zur Vor- und Nachbereitung und zur Weiterbildung zur Verfügung. Die monatliche vergütete Gesamtarbeitszeit beträgt 61,75 Stunden

§ 4 Vergütung

Der*Die Arbeitnehmer*in erhält für die vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 9,73 Euro pro Stunde. Der*Die Arbeitnehmer*in erhält für die vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von **600,83 €**(61,75h x 9,73 €).

Die Vergütung ist jeweils in der zweiten Monathälfte fällig.

Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung oder Freizeitausgleich besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder vereinbart worden sind. Über den Freizeitausgleich oder die Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung ist bei der Anordnung oder Vereinbarung im Sinne von § 12 dieses Arbeitsvertrages eine Nebenabrede zu treffen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 6 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle/Urlaub

Es gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen in Verbindung mit der jeweils gültigen Dienstvereinbarung zur vorübergehenden Dienstverhinderung aufgrund erkrankter Kinder.

§ 7 Bezahlter Urlaub

Abweichend von den gesetzlichen Mindestbestimmungen für einen bezahlten Urlaub gilt die jeweils aktuelle Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebenbeschäftigungen

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unverzüglich anzuzeigen. Nachträgliche Kosten gegenüber dem Sozialversicherungsträger aus nicht angezeigten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, als auch aus nicht angezeigten Veränderungen des soziaversicherungsrechtlichen Status trägt der*die Arbeitnehmer*in.

§ 10 Status der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, zu Beginn eines jeden Semesters ihren sozialversicherungsrechtlichen Status (z.B. per Immatrikulationsnachweis) anzuzeigen. Liegt dem Arbeitgeber in den Monaten März und Oktober eines jeden Jahres keine Statusanzeige oder Statusänderung vor, kann die Vergütung bis zur Anzeige des Status nicht ausgezahlt werden.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung bedarf der Schriftform und hat zu ihrer Wirksamkeit die Kündigungsgründe zu enthalten. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.

§ 12 Vertragsänderungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Bremen, den

(Arbeitnehmer/In)

Vorstand (Arbeitgeber)

Finanzreferent (Arbeitgeber)

Änderungsvertrag

Der zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber*in) und Herr/Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXX

bestehende Arbeitsvertrag vom 01.09.2012 wird zum 01.03.2013 wie nachfolgend geändert.

Zu § 3 Arbeitszeit:

Der § 3 (Arbeitszeit) des Arbeitsvertrages vom 01.09.2012 wird geändert in:

„Die Arbeitszeit beträgt maximal 45,5 Stunden pro Monat. Die Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 9 Stunden pro Woche. Zusätzlich zur Arbeitszeit stehen dem*der Arbeitnehmer*in zur Vor- und Nacharbeit und Weiterbildung 1,5 vergütete Stunde pro Woche zur Verfügung. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit allen BeraterInnen der BAföG & Sozialberatung vorgenommen. Die regelmäßige Öffnungszeit muss dabei gewährleistet werden. Sollte ein Einvernehmen nicht erzielt werden, entscheidet der Arbeitgeber.“

Bremen, den

(Arbeitnehmer*in) 1. oder 2. Vorsitzende*r (Arbeitgeber*in)

Finanzreferent*in (Arbeitgeber*in)

Arbeitsvertrag

Zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber*in) und Herr/Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXX

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der*Die Arbeitnehmer*in wird vom 01.04.2013 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX im Café Kultur beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt **27,0** Stunden pro Monat. Hierzu wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

§ 4 Arbeitszeitkonto

Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten eine Arbeitszeit von insgesamt **81,0** Stunden abzuleisten.

Zur Kontrolle der Arbeitszeit hat die Arbeitnehmer*in Arbeitszeiterfassung durchzuführen.

Die Abrechnung des Arbeitszeitkontos erfolgt quartalsweise. Nach dem Ende eines Quartals wird spätestens zur Mitte des Folgemonats ein schriftlicher Vergleich der geleisteten mit der vereinbarten Arbeitszeit vorgenommen (Arbeitszeiterfassung).

Angefallene Mehrarbeitsstunden werden ganz oder teilweise in das nächste Quartal übertragen.

Ergeben sich Unterstunden, werden auf das nächste Quartal maximal **81,0**

Unterstunden übertragen.

Angefallene Mehrarbeitsstunden können (insbesondere bei Vertragsbeendigung) auf Verlangen ausgezahlt werden.

Für Urlaub und/oder Krankheit sowie gesetzliche Feiertage werden **1,25** Stunden je Arbeitstag dem Arbeitszeitkonto innerhalb der regelmässigen Arbeitwoche montags bis freitags gutgeschrieben.

§ 5 Vergütung

Die Arbeitnehmer*in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von **229,50** Euro (€ 8,50 pro Stunde).

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle/Urlaub

Es gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen in Verbindung mit den jeweils aktuellen Dienstvereinbarungen.

§ 8 Bezahlter Urlaub

Abweichend von den gesetzlichen Mindestbestimmungen für einen bezahlten Urlaub gilt die jeweils aktuelle Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr*ihm im Rahmen ihrer*seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Nebenbeschäftigungen

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unverzüglich anzuzeigen. Nachträgliche Kosten gegenüber dem Sozialversicherungsträger aus nicht angezeigten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, als auch aus nicht angezeigten Veränderungen des soziaversicherungsrechtlichen Status trägt der*die Arbeitnehmer*in.

§ 11 Status der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, spätestens vierzehn Tage nach Beginn eines jeden Semesters ihren*seinen sozialversicherungsrechtlichen Status (z.B. per Immatrikulationsbescheinigung) anzuzeigen. Liegt dem*der Arbeitgeber*in keine Statusanzeige vor, muss die Vergütung bis zur Anzeige des Status ausgesetzt werden.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung bedarf der Schriftform und hat zu ihrer Wirksamkeit die Kündigungsgründe zu enthalten. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.

§ 13 Vertragsänderungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Bremen, den

(Arbeitnehmer*in)

1. oder 2. Vorsitzende*r (Arbeitgeber*in)

Finanzreferent*in (Arbeitgeber*in)

Arbeitsvertrag

Zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber*in) und Herr/Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXX

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der*Die Arbeitnehmer*in wird vom 01.04.2013 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX im Café Kultur beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt **21,0** Stunden pro Monat. Hierzu wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

§ 4 Arbeitszeitkonto

Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten eine Arbeitszeit von insgesamt **63,0** Stunden abzuleisten.

Zur Kontrolle der Arbeitszeit hat die Arbeitnehmer*in Arbeitszeiterfassung durchzuführen.

Die Abrechnung des Arbeitszeitkontos erfolgt quartalsweise. Nach dem Ende eines Quartals wird spätestens zur Mitte des Folgemonats ein schriftlicher Vergleich der geleisteten mit der vereinbarten Arbeitszeit vorgenommen (Arbeitszeiterfassung).

Angefallene Mehrarbeitsstunden werden ganz oder teilweise in das nächste Quartal übertragen.

Ergeben sich Unterstunden, werden auf das nächste Quartal maximal **63,0** Unterstunden übertragen.

Angefallene Mehrarbeitsstunden können (insbesondere bei Vertragsbeendigung) auf Verlangen ausgezahlt werden.

Für Urlaub und/oder Krankheit sowie gesetzliche Feiertage werden **1,0** Stunden je Arbeitstag dem Arbeitszeitkonto innerhalb der regelmässigen Arbeitwoche montags bis freitags gutgeschrieben.

§ 5 Vergütung

Die Arbeitnehmer*in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von **178,50** Euro (€ 8,50 pro Stunde).

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle/Urlaub

Es gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen in Verbindung mit den jeweils aktuellen Dienstvereinbarungen.

§ 8 Bezahlter Urlaub

Abweichend von den gesetzlichen Mindestbestimmungen für einen bezahlten Urlaub gilt die jeweils aktuelle Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr*ihm im Rahmen ihrer*seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Nebenbeschäftigungen

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unverzüglich anzuzeigen. Nachträgliche Kosten gegenüber dem Sozialversicherungsträger aus nicht angezeigten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, als auch aus nicht angezeigten Veränderungen des sozialversicherungsrechtlichen Status trägt der*die Arbeitnehmer*in.

§ 11 Status der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, spätestens vierzehn Tage nach Beginn eines jeden Semesters ihren*seinen sozialversicherungsrechtlichen Status (z.B. per Immatrikulationsbescheinigung) anzuzeigen. Liegt dem*der Arbeitgeber*in keine Statusanzeige vor, muss die Vergütung bis zur Anzeige des Status ausgesetzt werden.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung bedarf der Schriftform und hat zu ihrer Wirksamkeit die Kündigungsgründe zu enthalten. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.

§ 13 Vertragsänderungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Bremen, den

(Arbeitnehmer*in)

1. oder 2. Vorsitzende*r (Arbeitgeber*in)

Finanzreferent*in (Arbeitgeber*in)

Arbeitsvertrag

Zwischen dem AStA der Universität Bremen (im folgenden Arbeitgeber*in) und Herr/Frau (im Folgenden Arbeitnehmer*in)

XXX

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der*Die Arbeitnehmer*in wird vom 01.04.2013 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX im Café Kultur beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt **21,0** Stunden pro Monat. Hierzu wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

§ 4 Arbeitszeitkonto

Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten eine Arbeitszeit von insgesamt **63,0** Stunden abzuleisten.

Zur Kontrolle der Arbeitszeit hat die Arbeitnehmer*in Arbeitszeiterfassung durchzuführen.

Die Abrechnung des Arbeitszeitkontos erfolgt quartalsweise. Nach dem Ende eines Quartals wird spätestens zur Mitte des Folgemonats ein schriftlicher Vergleich der geleisteten mit der vereinbarten Arbeitszeit vorgenommen (Arbeitszeiterfassung).

Angefallene Mehrarbeitsstunden werden ganz oder teilweise in das nächste Quartal übertragen.

Ergeben sich Unterstunden, werden auf das nächste Quartal maximal **63,0** Unterstunden übertragen.

Angefallene Mehrarbeitsstunden können (insbesondere bei Vertragsbeendigung) auf Verlangen ausgezahlt werden.

Für Urlaub und/oder Krankheit sowie gesetzliche Feiertage werden **1,0** Stunden je Arbeitstag dem Arbeitszeitkonto innerhalb der regelmässigen Arbeitwoche montags bis freitags gutgeschrieben.

§ 5 Vergütung

Die Arbeitnehmer*in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von **178,50** Euro (€ 8,50 pro Stunde).

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle/Urlaub

Es gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen in Verbindung mit den jeweils aktuellen Dienstvereinbarungen.

§ 8 Bezahlter Urlaub

Abweichend von den gesetzlichen Mindestbestimmungen für einen bezahlten Urlaub gilt die jeweils aktuelle Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr*ihm im Rahmen ihrer*seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Nebenbeschäftigungen

Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, weitere Beschäftigungsverhältnisse zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unverzüglich anzuzeigen. Nachträgliche Kosten gegenüber dem Sozialversicherungsträger aus nicht angezeigten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen, als auch aus nicht angezeigten Veränderungen des sozialversicherungsrechtlichen Status trägt der*die Arbeitnehmer*in.

§ 11 Status der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, spätestens vierzehn Tage nach Beginn eines jeden Semesters ihren*seinen sozialversicherungsrechtlichen Status (z.B. per Immatrikulationsbescheinigung) anzuzeigen. Liegt dem*der Arbeitgeber*in keine Statusanzeige vor, muss die Vergütung bis zur Anzeige des Status ausgesetzt werden.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung bedarf der Schriftform und hat zu ihrer Wirksamkeit die Kündigungsgründe zu enthalten. Es gelten die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.

§ 13 Vertragsänderungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Bremen, den

(Arbeitnehmer*in)

1. oder 2. Vorsitzende*r (Arbeitgeber*in)

Finanzreferent*in (Arbeitgeber*in)