

AStA-Rechenschaftsbericht (SR-Sitzung, 07.11.2012)

Vorstand

Der Vorstand hat sich im letzten Monat vorrangig mit Personalangelegenheiten beschäftigt.

Ausschreibungen:

- Eine Ausschreibung über eine Stelle im Café Kultur.

Bewerbungsgespräche:

- Zwei Bewerbungsgespräche für die Stelle im KFZ-Verleih.
- Drei Bewerbungsgespräche für die Stellen in der EDV.
- Sieben Bewerbungsgespräche für die Stelle im Café Kultur.

Neuverträge:

- Ein Neuvertrag im KFZ-Verleih
- Zwei Neuverträge in der EDV.
- Drei Neuverträge im Café Kultur. (hier wurde nur eine Stelle neu ausgeschrieben, die anderen beiden sind Wiederanstellungen der vor den Semesterferien dort Arbeitenden)
- Ein Neuvertrag im AStA-Büro

Änderungsverträge:

- Ein Änderungsvertrag im Kinderland.

Aufhebungsverträge:

- Ein Aufhebungsvertrag im Kfz-Referat
- Zwei Aufhebungsverträge in der EDV

Druckerei:

- In einem ersten Gespräch mit dem Personalrat wurde über die Probleme und die Zukunft der Druckerei gesprochen und erste Vorschläge wurden diskutiert.

Begehung der Uni durch den Wissenschaftsrat:

- Es wurden Teilnehmer*innen für den TOP 4 ("Gespräch mit Studierenden") bei der Begehung gesucht und bei der Koordination der Vorbereitung geholfen.

Orientierungs-Woche:

- Eine Führung durch den AStA für die Teilnehmer*innen des ESG-First-Time-Seminars wurde durchgeführt.

Schaukästen:

- Wie vom SR beschlossen hat der AStA begonnen, sich für die Errichtung von Schaukästen auf dem Gelände der Universität einzusetzen. Ein Gespräch mit dem Kanzler hat stattgefunden, in dem dieser keine Bedenken geäußert hat, die gegen eine Errichtung sprechen würden.

Finanzen

Im Mittelpunkt der Arbeit der vergangenen Wochen stand die Abrechnung der zahlreichen Anträge der Stugen für die O-Woche. Zudem kamen auch einige Aktionen des AStA in der O-Woche, die abgerechnet werden mussten.

Darüber hinaus habe ich mich mit der Vorbereitung des Antrages zur Anhebung des AStA-Beitrages beschäftigt. Im Anhang ist eine Erläuterung des Haushaltsplans zu finden. Weiteres ist im Antrag zur Anhebung zu finden. Darüber hinaus habe ich zwei Informationsveranstaltungen zu diesem Thema durchgeführt, um möglichst früh eine breite Diskussion über das Thema zu ermöglichen.

Referat für Antidiskriminierung

Das Referat für Antidiskriminierung setzt sich für den Erhalt der *Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt; Expertise und Konfliktberatung* (ADE) ein. Die Arbeitsstelle berät Studierende und Uni-Mitarbeiter*innen bei Konfliktsituationen zum Thema Diskriminierung. Darüber hinaus erfolgt eine Sensibilisierung von Unternehmen in Bezug auf Diskriminierung. Im Zuge der Pensionierung einer hauptamtlichen Mitarbeiterin soll die Stelle nicht neu besetzt werden. Die Arbeit der ADE würde unter diesen Umständen stark eingeschränkt werden, eine effektive Arbeit wäre kaum noch möglich. Es haben Gespräche mit der ADE stattgefunden. Aus diesen Gesprächen ist die Einbeziehung der Presse (Scheinwerfer) geplant, darüber hinaus wird geplant, dieses Problem beim Rektorat vorzustellen.

Des Weiteren wird das Projekt „Theater & Theorie zu Fremdheit und Diskriminierung“ helfend begleitet. Das Projekt ist eine theoretische und theaterpraktische Auseinandersetzung mit Diskriminierungs- und Fremdheitserfahrung und wird im WiSe 2012/13 als Seminar angeboten. Im Rahmen der Referatsarbeit wurde eine Kooperation mit dem Theaterbremen in die Wege geleitet. Darüber hinaus wurde eine Zusammenarbeit mit AISA und INTERNATIONAL OFFICE vorgeschlagen.

Im Rahmen der kostenlosen Deutschkurse wurde ein Treffen mit dem DBP MädchenKulturHaus organisiert. Es wird darauf hingearbeitet, Deutschkurse speziell für Frauen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus und demzufolge ohne Anspruch auf einen Integrationskurs, einzurichten. Eine Zusammenarbeit mit dem FemRef ist hierbei geplant.

Referat für Campusleben

Die bereits auf der letzten SR-Sitzung angekündigten Gespräche mit Vertreter*innen der Verpflegungsbetriebe des Studentenwerkes fanden am 17.10.2012 in den Büros des AStA statt. Das Ziel der Gespräche bestand im gegenseitigen Informationsaustausch zwischen Studentenwerk und AStA, damit einerseits dem AStA grundlegende Informationen zur aktuellen Situation der Beschaffung von Lebensmitteln für die gastronomischen Betriebe des Studentenwerkes vorliegen. Auf dessen Basis soll die weitere Planung der Arbeit zur Verbesserung der Versorgung mit vegetarischem bzw. veganem Essen bezüglich des Umfangs und der Art der Tätigkeiten geplant werden. Auf der anderen Seite wurden dem Studentenwerk die Forderungen des AStA-Arbeitsprogrammes vorgestellt und erläutert. Ebenfalls thematisiert wurden die Punkte Nachhaltigkeit in Bezug auf Regionalität und Saisonalität der Einkaufsplanung. Aufgrund des zufriedenstellenden Verlaufes des Gespräches sowie der Offenheit der Gesprächsteilnehmer*innen, wird ein weiterer Informationsaustausch zwischen AStA und Studentenwerk angestrebt.

Beauftragte für Mensaangelegenheiten und Vegetarismus/Veganismus

Die letzten Wochen waren hauptsächlich der Planung mehrerer Veranstaltungen im Rahmen der Mensakampagne gewidmet. Am 1. November wird anlässlich des Welt-Vegan-Tages in Kooperation mit der Regionalgruppe des Vegetarierbundes ein veganer Brunch im Café Kultur stattfinden, nachmittags wird zudem der Film „We Feed the World“ mit anschließender Diskussion vorgeführt. Ein erstes Treffen mit einigen Aktivist*innen hat stattgefunden, um einen Workshop zu veganer Ernährung zu konzipieren. Eine weitere Veranstaltung in Form eines Vortrages ist ebenfalls in Planung, hierzu befinde ich mich noch auf der Suche nach einem Referenten bzw. einer Referentin. Zudem wurde Kontakt mit dem Studentenwerk aufgenommen, um die Mensakampagne mit den Verantwortlichen dort soweit es geht abzustimmen und Informationen auszutauschen.

Referat für hochschulpolitische Vernetzung

LAK: Die LAK sollte - nach Fertigstellung dieses Berichts - am 26. Oktober tagen. Es sollte um Themen gehen wie z.B. die Begutachtung durch den Wissenschaftsrat (s.u.), die Bibliothekskommission sowie mögliche Aktionen gegen Studiengebühren.

fzs: Vom 5. bis 7. Oktober hat der Ausschuss Hochschulfinanzierung und -struktur des fzs getagt. Dort ging es vor allem um die Entwicklungen in Sachsen, die Abschaffung des Kooperationsverbots und eine mögliche Kampagne zur Bundestagswahl 2013. Am Wochenende vom 26. bis 28. Oktober sollten der AS und der Ausschuss Sozialpolitik in Bremen tagen.

Uni: Für den AStA hat die Vorbereitung auf den Ortsbesuch des Wissenschaftsrates um 19. und 20. November zur Begutachtung der Bremer Wissenschaftslandschaft begonnen. Es gab Treffen mit Uni-Vertreter*innen. Ferner wurde in der StuKo besprochen, dass die Zeit, die den Studierenden im Ablaufplan eingeräumt wird, als deutlich zu gering eingeschätzt wird. StuKo und AStA haben einen gemeinsamen Beschwerdebrief an den Wissenschaftsrat formuliert.

Am 23. Oktober war ich mit dem Referenten für Kritische Wissenschaften zusammen von der Evangelischen Studierenden Gemeinde zu einer Podiumsdiskussion über den Exzellenzstatus der Uni eingeladen. Wir haben zusammen mit der Konrektorin Heidi Schelhowe und dem FDP-Landesvorsitzenden Hauke Hilz vor leider sehr wenig Publikum debattiert.

Last but not least habe ich bei verschiedenen AStA-Aktivitäten mitgeholfen wie der Party im Magazinkeller und der O-Woche, wo ich mit dem Referenten für politische Bildung zusammen die Veranstaltung zur Einführung in die Hochschulpolitik gegeben habe.

Referat für kritische Wissenschaft

In den vergangenen Wochen (seit der letzten SR-Sitzung) gab es kaum Veränderungen.

Die Vorbereitungen für das die Exzellenzinitiative begleitende Seminar laufen weiter an. Daniela de Ridder ist an der Stelle interessiert, weitere Gespräche finden statt. Bis jetzt hat sie ihr Interesse bekundet, bei dem Projekt mitzuwirken und einige konkrete Ideen geäußert, wie zum Thema Auswirkungen der Exzellenzinitiative geforscht werden könnte.

Das Seminar könnte somit noch in diesem Semester (die letzten beiden Januarwochen) als Block anlaufen.

Für den Termin des Förderungsbeginns der Exzellenzinitiative (01. November) und die dazugehörige Kick-Off Veranstaltung mit dem Rektor sind eine „Aktion“ und ein Flyer geplant. Ziel ist es, eine hohe Beteiligung der Studierendenschaft bei der Veranstaltung zu generieren und eine Atmosphäre zu schaffen, die über „wir hören zu, was der Rektor erzählt“ hinausgeht.

Außerdem habe ich zusammen mit Jan Cloppenburg an einer Podiumsdiskussion der ESG teilgenommen, in der es inhaltlich um die Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf die Lehre an der Uni Bremen ging.

Des Weiteren hat das KriWi Referat in diesem Monat Pressearbeit zum Thema Raumnot an der Uni Bremen geleistet, um auf die verheerende Situation zu Semesterbeginn hinzuweisen und eine Diskussion in der Öffentlichkeit zu schaffen.

Referat für Kultur & Sport

Im Sport-Bereich des Referats besteht die momentane Referatsarbeit vor allem aus der Vergabe der AStA-Sportzeiten für das Wintersemester 2012/13. 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.

Die momentane Arbeit im Kultur-Bereich des Referats ist vor allem geprägt durch die Arbeit im Café Kultur. Eine weitere, dritte Arbeitskraft wurde zum Wintersemester 2012/13 eingestellt und muss nun eingearbeitet werden. Darüber hinaus wird der tägliche Betrieb des Cafés koordiniert und organisiert. Hierzu zählen das Tätigen von Einkäufen sowie die wöchentliche Buchführung über die Einnahmen und Ausgaben des Cafés.

Derzeit sind im Café Kultur verschiedene Veranstaltungen in Planung. Hierzu zählen eine Veranstaltung zur Exzellenzinitiative, ein Punk-Reggae-Konzert sowie ein Brunch und eine Filmvorführung zum Weltvegantag. Über weitere Veranstaltungen zum Bedingungslosen Grundeinkommen sowie einer Ringveranstaltung zur Exzellenz-Initiative wird derzeit diskutiert.

Des Weiteren wird der derzeitige Arbeitskreis des Café Kultur im Laufe der nächsten Wochen zu einem aktiven Arbeitskreis für Interessierte umgestaltet. Die Planungen und Vorbereitungen hierfür sind in vollem Gange.

Für einen optimalen Betrieb des Café Kultur ist es notwendig, das Theaterfoyer an das Wasser- und Abwassersystem der Universität anzuschließen sowie einen barrierefreien Zugang zum Theaterfoyer zu schaffen. Gespräche diesbezüglich fanden mit Herrn Kück statt, der nun folgende Schritt ist eine Einschätzung des Dezernats 4 bezüglich Durchführbarkeit und Kosten dieser Maßnahmen.

Referat für Politische Bildung

Bündnis für Politik und Meinungsfreiheit (bpm): Am 29.9 habe ich an der Mitglieder- und Vollversammlung des bpm in Bielefeld teilgenommen. Bei dem Treffen ging es größtenteils darum, das Bündnis zu restrukturieren, da es in den vergangenen Monaten teilweise inaktiv war.

O-Woche: Neben der Arbeit am AStA-Stand habe ich zusammen mit dem Referenten für hochschulpolitische Vernetzung am 18.10. die Veranstaltung „Einführung in die Hochschulpolitik“ für Erstsemester durchgeführt. Die Beteiligung an der Veranstaltung war nicht zufriedenstellend, jedoch entwickelte sich über 90min ein heiterer Austausch über die hochschulpolitischen dezentralen, zentralen, selbstverwalteten und universitären Strukturen.

Bologna: Für die geplante Podiumsdiskussion zum Thema Bologna gibt es nun Ort und Datum. Die Veranstaltung findet am 24.01.2013 zwischen 19 Uhr und 21 Uhr im kleinen Saal des Haus der Wissenschaft statt.

„Blut muss fließen“: Wegen der geplanten Filmvorführung der Dokumentation „Blut muss fließen“ habe ich mich am 24.10 mit dem Regisseur des Filmes Peter Ohlendorf am Rande einer Filmvorführung im Weserstadion getroffen. Herr Ohlendorf begrüßt die Idee, seine Dokumentation an der Uni Bremen zu zeigen. Als potentiellen Termin haben wir uns auf den Zeitraum von Mitte April bis Ende April geeinigt, um eine zeitliche Distanz zu den vergangenen und anderen geplanten Filmvorführungen in Bremen zu haben.

Referat für Soziales

Im Referat für Soziales arbeiteten der Referent und der Beauftragte im vergangenen Monat gemeinsam an den Aufgaben.

Es wurde sich primär mit dem Kinderland des AStA beschäftigt. Die dortigen Beschäftigten klagten über Probleme mit dem Email-Account des Kinderlands, in Folge dessen wir sie mit der dafür zuständigen Person aus der Informatik der Uni Bremen in Verbindung gesetzt haben. Des Weiteren haben wir gemeinsam dafür gesorgt, verloren gegangene Schlüssel des Kinderlandes wieder zu besorgen und somit einen uneingeschränkten Zugang wiederherzustellen. Nach einigen Klagen über mangelhafte Säuberung des Kinderlandes haben wir mit den zuständigen Reinigungskräften gesprochen und überprüfen nun, ob Besserung eintritt oder nicht. Schließlich haben wir den Wunsch des KiLa-Vorstandes nach zusätzlichen Stunden für weitere Hilfskräfte wahrgenommen und Gespräche mit der Frauenbeauftragten des Studentenwerkes und dem Kanzler der Universität geführt. Beide sicherten uns Unterstützung bzw. die Bereitschaft zur Bewilligung weiterer Stunden zu. Ein weiteres Gespräch mit dem Vorsitzenden des Studentenwerkes wird geführt.

Mit der IG Handicap planen wir das Treffen mit dem Baudezernat und darin inbegriffen das Sammeln jeglicher Barrieren an der Uni. Bei Treffen der AG Familienfreundliches Studium nahmen wir regelmäßig teil.

Referat für Studium und Lehre

Im Referat für Studium und Lehre setzte sich die Arbeit an den begonnenen Projekten fort, daneben traten neue Tätigkeitsfelder, die bearbeitet werden mussten oder die noch bearbeitet werden.

Die Arbeitstreffen mit Frau Schelhowe und die Betreuung des AK Prüfungswesen wurden fortgesetzt, ein neues Treffen mit den Verantwortlichen des ZPA ist in Vorbereitung, um weitere Problemfelder und die Fortschritte der vorgeschlagenen Verbesserungen zu besprechen.

Auch die Betreuung der Diplom-/Magisterstudierenden aus den auslaufenden Studiengängen hat sich fortgesetzt. Zur Situation dieser ist zu sagen, dass es in einigen Fällen Probleme mit der Kommunikation der Fristen und mit der Betreuung der Studierenden seitens der Studiengänge gibt. Da die betroffenen Studiengänge sich bisher nicht sehr kooperationsbereit gezeigt haben, es darüber hinaus teilweise nur unzureichende Härtefallregelungen gibt und den Studierenden als Alternative nur der Wechsel in einen Bachelorstudiengang (nicht aber in die Masterstudiengänge) in Aussicht gestellt wird, wird sich der AStA diesem Thema in den nächsten Wochen verstärkt annehmen und die Öffentlichkeit einbeziehen.

Des Weiteren wird im Referat gerade die Vorbereitung zur Begutachtung des Wissenschaftsstandortes Bremen durch den Wissenschaftsrat (19./20.November) gebündelt,

hierzu wird u.a. ein Paper zum Studium und zur Studiensituation an der Uni Bremen erarbeitet.

Neben diesen Tätigkeitsfeldern nahm die individuelle Betreuung und Beratung der Studierenden auch in diesem Monat viel Zeit ein.

Beauftragter für Studienanfänger*innen und Studienorganisation

Der Beauftragte für Studienanfänger*innen und Studienorganisation hat sich hauptsächlich um die Organisation und Durchführung der O-Woche und der Beratung von Studienanfänger*innen gekümmert.

Zu der Durchführung der O-Woche gehörte folgendes: Organisation und Durchführung der Auftakt-Party, Verteilung der zuvor erstellten AStA-Auftaktbroschüre, Planung, Organisation und Durchführung der Angebote innerhalb der O-Woche, sowie des AStA-Stands. Die Beratung der Erstis lief meist durch Beantwortung von E-Mails und vor Ort und Stelle. Zusätzlich zu diesen eigenständigen Aufgabenbereichen beteiligte sich der Beauftragte ebenfalls an weiteren Themen im Referat für Studium und Lehre und dem bevorstehenden Treffen mit dem Wissenschaftsrat.

Beauftragter für Stugen

Der Stugenbeauftragte betreut sowohl die StuKo als auch die Interessenvertretung Lehramt; nach der Sommerpause starteten hier die regulären Sitzungen.

Die StuKo hat sich getroffen, die O-Woche resümiert und das anstehende Gespräch des Wissenschaftsrates mit Studierenden besprochen. Sie ist dabei zu dem Schluss gekommen, dass ein Gespräch während einer 30- minütigen Kaffeepause gegenüber den Studierenden unangemessen sei. In diesem Sinne kümmert sich der AStA um ein Schreiben im Auftrag der StuKo. Interessierte Studierende, die an diesem Gespräch teilnehmen wollen, treffen sich zu einer Vorbesprechung am 07.11. 2012, 12 Uhr, GW 2 B2770.

Die Interessensvertretung Lehramt hat sich erneut zu einer Besprechung zusammengefunden, es wurden Ideen und Vorhaben für die Zukunft besprochen, so zum Beispiel die Einbindung des ZfL in die Interessensvertretung.

Referat für Transparenz und Öffentlichkeit:

Das Referat für Transparenz und Öffentlichkeit hat sich im Oktober weiterhin der Entwicklung eines Konzepts zur studentischen Presse gewidmet. Das besondere Augenmerk lag in der Bemühung, Ideen auszuarbeiten, die sowohl die Möglichkeit bieten, Inhalte zu prüfen, als auch eine weitestgehende Pressefreiheit (Ausnahmen wären z.B. diskriminierende Texte) zu garantieren. Die Frage des Drucks und die Finanzierung werden derzeit vom Gesamt-AStA diskutiert.

Die Planung von Veranstaltungen ist ebenfalls fortgeschritten. Aktuell wird versucht, für die Mensch-ärgere-dich-Weltmeisterschaft die Mensa zu mieten, angepeilt ist ein Termin im April. Die Gespräche mit dem Moderator und Sprecher William Cohn sind weit fortgeschritten, auch ein Finanzrahmen seines Auftritts wurde festgelegt, allerdings gibt es derzeit Probleme mit der Terminfindung. Ein von Cohn favorisierter Termin im November war nicht umsetzbar.

Zusammen mit dem Referat für Politische Bildung wird derzeit ein Info-Newsletter umgesetzt. Dieser soll im Printerzeugnis „AStA aktuell“ beworben werden und den einzelnen Referaten die Möglichkeit geben, zeitnah Informationen an Interessierte weiterzugeben. Die Informationen erreichen die Studierenden so besser, als wenn sie nur auf der Homepage publiziert werden. Der Info-Newsletter soll nicht den AStA-Newsletter ersetzen, sondern eine zusätzliche, zeitlich ungebundene, Alternative bieten.

Um die zahlreichen Servicebereiche des AStA besser zu bewerben, werden aktuell einzelne Flyer erstellt, die anschließend im Mensa- und Cafétériabereich verteilt werden sollen. Mit einzelnen Servicebereichen wurde bereits über den Inhalt gesprochen, im Zuge dieser Recherche sollen auch die zugehörigen Texte auf der AStA-Homepage aktualisiert werden.

Aufhebungsvertrag

Hiermit wird der Arbeitsvertrag vom 01.08.2011 zwischen

XXXX

und dem **AStA der Uni Bremen** in beiderseitigem Einverständnis zum

15.10.2012

aufgehoben.

Bremen,

(Arbeitnehmer/In)

(AStA Vorstand)

(Finanzreferent)

Aufhebungsvertrag

Hiermit wird der Arbeitsvertrag vom 01.08.2011 zwischen

XXXX

und dem **AStA der Uni Bremen** in beiderseitigem Einverständnis zum

15.10.2012

aufgehoben.

Bremen,

(Arbeitnehmer/In)

(AStA Vorstand)

(Finanzreferent)

Aufhebungsvertrag

Hiermit wird der Arbeitsvertrag vom 01.08.2011 zwischen

XXXX

und dem **AStA der Uni Bremen** in beiderseitigem Einverständnis zum

15.10.2012

aufgehoben.

Bremen,

(Arbeitnehmer/In)

(AStA Vorstand)

(Finanzreferent)

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 15.10.2012 bis zum 31.01.2013 beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

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

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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

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 15.10.2012 bis zum 31.01.2013 beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

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

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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

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 15.10.2012 bis zum 31.01.2013 beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

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

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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

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 15.10.2012 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

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

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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 Monathälfte 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

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 15.10.2012 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX in der EDV beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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

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 15.10.2012 an unbefristet beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX in der EDV beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 20 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 Monathälfte 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)

Änderungsvertrag

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

XXX

bestehende Arbeitsvertrag vom 01.08.2011 wird zum 15.10.2012 wie nachfolgend geändert.

Zu: § 3 Arbeitszeit

Der § 3 (Arbeitszeit) des Arbeitsvertrages vom 01.08.2011 wird geändert in:

„Die Arbeitszeit beträgt 47 Stunden pro Monat. Die tatsächlich geleisteten Stunden sind durch einen Stundennachweis tagesgenau zu belegen.“

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 01.11.2012 bis zum 30.09.2013 beschäftigt.

§ 2 Tätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in wird als XXX im AStA-Büro beschäftigt.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 47 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)