



1. Allgemeine Informationen zum Beschäftigungsverhältnis

- Gemäß § 95 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) können Absolventen eines Studiengangs und fortgeschrittene Studierende als wiss. Assistenten beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, das wiss. Personal der Hochschule durch Dienstleistungen in Forschung und Lehre und als Tutoren Studierende in ihrem Studium zu unterstützen.
- Das Beschäftigungsverhältnis stellt ein befristetes Arbeitsverhältnis dar, welches nicht vom Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erfasst ist.
- Die Befristung des Arbeitsverhältnisses beruht in der Regel auf den Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bei Assistenten.

Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach § 2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zulässige Befristungsdauer als wiss. Personal nicht anzurechnen.

- Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich zum 1. oder 15. eines Monats begonnen oder weitergeführt. Ausnahmen sind nur in Zusammenhang mit der Verlängerung eines Aufenthaltstitels möglich.
- Das Arbeitsverhältnis wird erst mit fristgerechter Unterzeichnung des Arbeitsvertrages wirksam begründet. Eine Aufnahme der Beschäftigung vor Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. vor dem vereinbarten Vertragsbeginn darf nicht erfolgen!
- Ihr Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf des vertraglich festgelegten Zeitraumes. Eine vorzeitige Beendigung kann durch eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung oder durch einen Auflösungsvertrag mit Zustimmung Ihrer/Ihres Vorgesetzten erfolgen. Die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ist im Arbeitsvertrag geregelt. Eine Kündigung ist fristgerecht im Personaldezernat vorzulegen.

2. Arbeitspflichten

Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages verpflichten Sie sich, Ihre Arbeitsleistung gewissenhaft, im vereinbarten Umfang (monatliche Arbeitszeit), zu der mit den Vorgesetzten vereinbarten Zeit und in Form der arbeitsvertraglich vereinbarten bzw. von den Vorgesetzten konkret zugewiesenen Tätigkeiten zu erbringen. Es ist ein Arbeitszeitkonto über die erbrachten Stunden zu führen, das von den Vorgesetzten abzuzeichnen und aufzubewahren ist.

3. Vertraulichkeit

Sie sind dazu verpflichtet, über sämtliche dienstlich bekannt gewordene Angelegenheiten der Hochschule Stillschweigen zu bewahren; insbesondere dürfen Daten nicht unbefugt Dritten offenbart werden.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt gegenüber jedermann, also auch gegenüber anderen Beschäftigten der Hochschule, soweit diese nicht bereits mit den Vorgängen befasst sind. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Ein Verstoß gegen die vorgenannte Vertraulichkeitsverpflichtung kann eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen. Darüber hinaus stellt ein unzulässiger Umgang mit schutzbedürftigen Informationen in bestimmten Fällen auch eine Straftat nach § 42 Bundesdatenschutzgesetz und § 23 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen dar.



Gesetzesauszüge:

§ 42 BDSG Strafvorschriften

1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer wissentlich nicht allgemein zugängliche personenbezogene Daten einer großen Zahl von Personen, ohne hierzu berechtigt zu sein,

1. einem Dritten übermittelt oder
2. auf andere Art und Weise zugänglich macht und hierbei gewerbsmäßig handelt.

(2) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer personenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, ohne hierzu berechtigt zu sein, verarbeitet oder durch unrichtige Angaben erschleicht und hierbei gegen Entgelt oder in der Absicht handelt, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. Antragsberechtigt sind die betroffene Person, der Verantwortliche, die oder der Bundesbeauftragte und die Aufsichtsbehörde.

(4) Eine Meldung nach Artikel 33 der Verordnung (EU) 2016/679 oder eine Benachrichtigung nach Artikel 34 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 darf in einem Strafverfahren gegen den Meldepflichtigen oder Benachrichtigenden oder seine in § 52 Absatz 1 der Strafprozessordnung bezeichneten Angehörigen nur mit Zustimmung des Meldepflichtigen oder Benachrichtigenden verwendet werden.

§ 23 GeschGehG Verletzung von Geschäftsgeheimnissen

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber eines Unternehmens Schaden zuzufügen,

1. entgegen § 4 Absatz 1 Nummer 1 ein Geschäftsgeheimnis erlangt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a ein Geschäftsgeheimnis nutzt oder offenlegt oder
3. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 3 als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäftsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Beschäftigungsverhältnisses offenlegt.

(2) Ebenso wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber eines Unternehmens Schaden zuzufügen, ein Geschäftsgeheimnis nutzt oder offenlegt, dass er durch eine fremde Handlung nach Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 3 erlangt hat.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs oder aus Eigennutz entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 2 oder Nummer 3 ein Geschäftsgeheimnis, das eine ihm im geschäftlichen Verkehr anvertraute geheime Vorlage oder Vorschrift technischer Art ist, nutzt oder offenlegt.



(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. in den Fällen des Absatzes 1 oder des Absatzes 2 gewerbsmäßig handelt,

2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 oder Nummer 3 oder des Absatzes 2 bei der Offenlegung weiß, dass das Geschäftsgeheimnis im Ausland genutzt werden soll, oder

3. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 oder des Absatzes 2 das Geschäftsgeheimnis im Ausland nutzt.

(5) Der Versuch ist strafbar.

(6) Beihilfehandlungen einer in § 53 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 der Strafprozessordnung genannten Person sind nicht rechtswidrig, wenn sie sich auf die Entgegennahme, Auswertung oder Veröffentlichung des Geschäftsgeheimnisses beschränken.

(7) § 5 Nummer 7 des Strafgesetzbuches gilt entsprechend. Die §§ 30 und 31 des Strafgesetzbuches gelten entsprechend, wenn der Täter zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs oder aus Eigennutz handelt.

4. Anzeigepflichten

Sämtliche beschäftigungsrelevante Änderungen zeigen Sie bitte den zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern im Personaldezernat an, gern auch per E-Mail an hiwi@uni-jena.de mit entsprechender Angabe im Betreff.

Dies betrifft insbesondere:

- Krankenversicherung
- Änderung der Bankverbindung und Adresse
- Personenstandsänderung (z.B. Namensänderung bei Eheschließung)
- Schwangerschaft & Geburt Ihres Kindes
- Änderung des Studierendenstatus
- Änderungen bzgl. eines Aufenthaltstitels nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

Eine bestehende Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich bei Ihren Vorgesetzten bzw. bei der von mit dieser Aufgabe beauftragten Person anzuzeigen.

5. Beschäftigungsumfang

Die Beschäftigung erfolgt nebenberuflich*, d. h. es werden Verträge mit einer monatlichen Arbeitszeit von **maximal 80** (bei Verträgen von Masterabsolventen maximal 43) **Stunden** vereinbart. Dieses Maximum gilt für auch die Summe aller Verträge an der Universität. Ferner sollen Arbeitskraft und Zeit immatrikulierter Studierender überwiegend in das Studium investiert werden. Beginnt oder endet der Arbeitsvertrag im Laufe eines Monats ist in diesem Monat die Arbeitsleistung nur anteilig zu erbringen. Es erfolgt für diesen Monat eine anteilige Vergütung.

* Der hier verwendete Begriff der Nebenberuflichkeit ist nicht gleichbedeutend mit dem der Nebenbeschäftigung in der Erklärung zur steuerlichen Behandlung, die im Sinne eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses neben einem Hauptarbeitsverhältnis zu verstehen ist.



6. Vergütung

Die Höhe der Vergütung wird auf der Grundlage der „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“ hochschulintern festgelegt. Die monatliche Bruttovergütung entnehmen Sie bitte Ihrem Arbeitsvertrag.

7. Gehaltszahlung

Die erstmalige Gehaltszahlung kann nur nach Vorlage aller geforderten Unterlagen erfolgen. Voraussetzung für die Zahlung im laufenden Monat ist weiterhin, dass alle Unterlagen sowie der unterzeichnete Arbeitsvertrag bis spätestens 1 Woche vor Beginn des Abrechnungsmonats im Personaldezernat vorliegen. Zahltag ist der jeweilig letzte Werktag eines Monats.

8. Sozialversicherungspflicht

Ob die von Ihnen aufgenommene Beschäftigung der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Fragen zur Sozialversicherungs- und Steuerpflicht werden bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit den zuständigen Personalsachbearbeiterinnen geklärt.

Die Geringfügigkeitsgrenze, unterhalb der Sie mit Ausnahme der Rentenversicherungspflicht sozialversicherungsfrei sind, liegt derzeit bei einem monatlichen Bruttoentgelt von 450,00 € (Achtung: mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind für die Beurteilung der Versicherungspflicht zusammenzurechnen).

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch, dass Ihr Arbeitsverhältnis u.a. auch Auswirkungen auf eine bestehende Familienversicherung in der Krankenkasse sowie dem Bezug von Bafög oder Stipendien haben kann.

9. Ruhepausen

Bei mehr als sechs Stunden ununterbrochener Arbeitszeit haben Sie einen Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause (bzw. auf 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden). Zu beachten ist, dass die tägliche Arbeitszeit nach den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) maximal 10 Stunden betragen darf.

10. Urlaubsanspruch

Nach Abschluss des Vertrages haben Sie Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der Urlaub ist bei Ihrer/Ihrem Vorgesetzten zu beantragen, von dieser/diesem zu genehmigen und zu gewähren. Die Höhe Ihres Urlaubsanspruchs wird im Arbeitsvertrag ausgewiesen.

11. Arbeitsunfähigkeit

Sollten Sie in der Zeit, in der die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten vereinbart wurde, arbeitsunfähig erkrankt sein, ist dies unverzüglich über Ihren Vorgesetzten dem Personaldezernat anzuzeigen und spätestens nach drei Kalendertagen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.



Nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer Ihres Beschäftigungsverhältnisses entsteht im Falle unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG, § 3 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3). Danach erhalten Sie bei ordnungsgemäß angezeigter Arbeitsunfähigkeit die vertraglich vereinbarte Vergütung bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit und müssen keine Arbeitsstunden nacharbeiten. Bitte beachten Sie, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus besteht.

12. Mutterschutz und Elternzeit

Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gelten auch bei Schwangerschaft einer Assistentin. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) gilt für Assistentinnen und Assistenten. Bitte zeigen Sie die Schwangerschaft oder Elternzeit jeweils im Personaldezernat an.

Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter
des Personaldezernates zur Verfügung.