

Privat-Arbeitsvertrag

Zwischen

als Leiter/in der Forschungsarbeit

und

(Mitarbeiter/in), geboren am

wohnhaft in

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 (1) Der/die Mitarbeiter/in wird gem. § 3 i.V.m.

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (Befristungen innerhalb der Höchstbefristungsdauer, s. Hinweis 2)

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG (s. Hinweis 3)

als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in

nichtwissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in

vorübergehend beschäftigte(r) Arbeiter/in

für die Zeit vom _____ bis _____ unter nachstehenden Bedingungen eingestellt.

(2) Die Mittel für die Beschäftigung des/der Mitarbeiters/in werden von der DFG aufgrund der Bewilligung vom _____ für das Forschungsvorhaben DFG-Gz.: _____ zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen dieses Forschungsvorhabens hat der/die Mitarbeiter/in folgende Aufgaben:

§ 2 Das Arbeitsverhältnis richtet sich - soweit dieser Vertrag nichts anderes bestimmt – nach den beim Institutsträger des Leiters der Forschungsarbeit geltenden Bestimmungen; das ist im Hochschulbereich der Humboldt-Universität zu Berlin der Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (Anwendungstarifvertrag Humboldt-Universität zu Berlin) vom 27. Februar 2004 in der jeweils geltenden Fassung bzw. die ihn ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge.

§ 3 (1) Der/Die Angestellte ist in Vergütungsgruppe _____ der Anlage 1a/1b zum BAT-O eingruppiert.

Die Vergütung richtet sich nach Lohngruppe _____ des Lohngruppenverzeichnisses zum Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G-O.

(2) Bei Vollbeschäftigten: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist die im § 3 Abs. 1 des Anwendungstarifvertrages festgelegte Arbeitszeit (z.Z. 36,65 Stunden/Woche).

Bei Nichtvollbeschäftigten mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. BAT-O/BMT-G-O:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ % der im Anwendungstarifvertrag festgelegten Arbeitszeit für Vollbeschäftigte (vgl. Hinweis Nr. 9).

Bei Nichtvollbeschäftigten mit max. der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. BAT-O/BMT-G-O:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ % der im BAT-O/BMT-G-O festgelegten Arbeitszeit für Vollbeschäftigte (vgl. Hinweis Nr. 9).

(3) Bei einer Arbeitszeit von z.Z. mehr als 20 Wochenstunden wird die Vergütung/der Lohn gem. § 4 Abs. 2 des Anwendungstarifvertrages gekürzt (vgl. Hinweis Nr. 9).

§ 4 Der/die Mitarbeiter/in hat die ihm/ihr übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft wahrzunehmen. Verletzt er/sie vorsätzlich oder fahrlässig seine/ihre Arbeitspflicht, so haftet er/sie für den daraus entstehenden Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 5 Bei Nebentätigkeiten finden die entsprechenden Bestimmungen für Beamte des Sitzlandes Anwendung, die beim Institutsträger des Leiters der Forschungsarbeit gelten; ansonsten gelten die Bestimmungen des Bundes.

§ 6 Für die Sozialversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung nach Maßgabe der umseitig abgedruckten Zusatzvereinbarung.

§ 7 Für Angestellte gelten die ersten 3 Monate der Beschäftigung, für Lohnempfänger die ersten 4 Wochen der Beschäftigung als Probezeit.

§ 8 Ein Arbeitsverhältnis, das für 1 Jahr oder kürzer begründet wird, kann mit 4-wöchiger Kündigungsfrist zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden; wird es für einen längeren Zeitraum begründet, gelten die Kündigungsfristen des § 53 Abs. 2 BAT-O bzw. des § 50 Abs. 2 BMT-G-O.

§ 9 Die nach diesem Vertrag anzuwendenden hochschulrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung künftiger Änderungen und Ergänzungen in ihrer jeweiligen Fassung; die an die Stelle dieser Vorschriften tretenden Regelungen finden mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen in ihrer jeweiligen Fassung von ihrem Inkrafttreten an ebenfalls Anwendung.

§ 10 Nebenabreden zu diesem Vertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind; sie bedürfen der Zustimmung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, wenn deren Leistungen berührt werden.

§ 11 Je eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten die abschließenden Parteien.

Berlin, den _____

(Leiter/in der Forschungsarbeit)

(Mitarbeiter/in)

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____
(für den Fall des Abschlusses einer neuen Direktversicherung (nach dem 01.01.2005) mit steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG)

1. Für die Laufzeit des umseitigen Arbeitsvertrages bzw. für die Zeit vom _____ bis _____ wird für den Mitarbeiter im Rahmen des mit dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) bestehenden Gruppenversicherungsvertrages eine Direktversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen.
Dazu wendet der Arbeitgeber Mittel in Höhe von 1,5 % des jeweils maßgebenden Bruttoarbeitsentgelts auf. Maßgebliches Bruttoarbeitsentgelt ist das jeweilige Arbeitsentgelt, das der Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu Grunde liegt oder zu Grunde zu legen wäre, wenn der Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig wäre. Die Beitragsbemessungsgrenze bleibt jedoch unberücksichtigt.
Zusätzlich wird ein Teil des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von 0,8 % in einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Versicherungsschutz in Form von Beiträgen zur VBLU-Direktversicherung umgewandelt (Entgeltumwandlung). Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Zahlungen bleibt das Arbeitsentgelt bezüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.
Der Arbeitgeber zahlt diese Beiträge so lange, wie der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungsschutzes kann der Arbeitnehmer in diesem Fall die Versicherungsbeiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – aus privaten Mitteln zahlen, andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.
Der steuerfreie Beitrag für die Direktversicherung ist auf die Höchstgrenze nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) begrenzt, da durch die unterschiedliche Besteuerung im Leistungsfall steuerfreie und besteuerte Beiträge nicht in einer Versicherung geführt werden können.
2. Für das Versicherungsverhältnis gilt der Gruppenversicherungsvertrag 2005 mit dem VBLU e.V. einschließlich der zu Grunde liegenden Versicherungsbedingungen. Nähere Einzelheiten enthält die Aufnahmebestätigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Abschluß der Direktversicherung aushändigt.
3. Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Rentenzahlung beendet wird, erklärt der Arbeitgeber sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem VBLU und dem geschäftsführenden Versicherer des Konsortiums, der Allianz Lebensversicherungs-AG, gemäß § 2 (2) Satz 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung schon jetzt, daß die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers auf die Versicherungsleistungen begrenzt sind, die auf Grund der insgesamt gezahlten Beiträge einschließlich Überschussbeteiligung fällig werden. Der Arbeitgeber wird innerhalb von 3 Monaten nach Ausscheiden des Arbeitnehmers etwaige Beitragsrückstände ausgleichen. Die Versicherung kann dann beitragspflichtig als Einzelversicherung oder beitragsfrei im Gruppenversicherungsvertrag fortgeführt werden.
4. Eine Abtretung, Beleihung oder Verpfändung des Versicherungsvertrages bzw. des unwiderruflichen Bezugsrechts ist durch jeden Vertragspartner ausgeschlossen.
5. Nach Beendigung des laufenden Arbeitsverhältnisses kann eine Erstattung des durch Beiträge zum Versorgungswerk VBLU angesammelten Deckungskapitals nur beantragt werden, soweit noch keine gesetzliche Unverfallbarkeit der monatlichen Rentenansprüche eingetreten ist und die erreichte monatliche Rentenanswartschaft 50,00 € nicht übersteigt. Im übrigen kann – immer vorausgesetzt die gesetzliche Unverfallbarkeit ist noch nicht eingetreten - im Einzelfall ausnahmsweise eine Abfindung nur dann beantragt werden, wenn sichergestellt ist, dass das Deckungskapital unverzüglich wieder für eine der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung dienende Versicherung Verwendung findet.

Ort, Datum

Leiter/in der Forschungsarbeit (Arbeitgeber/in)

Mitarbeiter/in (Arbeitnehmer/in)

Falls ein bereits bestehender VBLU-Versicherungsvertrag mit *steuerpflichtigen Beiträgen* (Abschluss grds. bis 31.12.2004) fortgeführt werden soll, verwenden Sie bitte die nachfolgend abgedruckte Zusatzvereinbarung und fordern Sie bitte die dazugehörigen Anmelde- und Informationsunterlagen direkt bei der Geschäftsstelle des VBLU an.

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____
(für den Fall der Fortführung einer bereits bestehenden Direktversicherung mit steuerpflichtigen Beiträgen)

Für die Laufzeit des umseitigen Arbeitsvertrages bzw. für die Zeit vom _____ bis zum _____ wird für den Mitarbeiter eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung im Rahmen des bei dem Versorgungsverbandes bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) bestehenden Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen.
Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 1,5 % und der des Arbeitnehmers 0,8 % des der Berechnung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass die nach dieser Vereinbarung von ihm geschuldeten Beiträge einbehalten und in seinem Namen und für seine Rechnung vom Arbeitgeber an den VBLU weitergeleitet werden.
Es besteht Einverständnis zwischen den Partnern dieser Vereinbarung, dass die Erstattung des durch Beiträge zum Versorgungswerk VBLU angesammelten Deckungskapitals nach Beendigung des laufenden Arbeitsverhältnisses beim VBLU nur möglich ist, wenn die im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichte monatliche Rentenanswartschaft 50,- EUR nicht übersteigt, im übrigen jedoch nur, wenn sichergestellt ist, dass das Deckungskapital unverzüglich wieder für eine der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung dienende Versicherung Verwendung findet.
Ist ein Versicherungsverhältnis bereits vor dem 1.1.1978 über die DFG oder bei einem anderen Beteiligten des VBLU abgeschlossen, gelten die Bedingungen des alten Vertrages, soweit die Auszahlung des Deckungskapitals betroffen ist.
Der Arbeitgeber erklärt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem VBLU und dessen geschäftsführender Vertragsgesellschaft der Allianz-Lebensversicherungs-AG gemäß § 2 (2) Satz 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung schon jetzt, dass die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers auf die Versicherungsleistungen begrenzt sind, die aufgrund der insgesamt gezahlten Beiträge einschließlich Gewinnanteile fällig werden.
Sofern Unverfallbarkeit eingetreten ist, wird im Hinblick auf die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung festgelegt, zugleich mit Wirkung für und gegen den Versicherer, dass eine Abtretung, Beleihung oder ein Rückkauf insoweit ausgeschlossen ist, als es sich um Ansprüche handelt, die aufgrund der insgesamt gezahlten Beiträge und der Gewinnbeteiligung im Gruppenversicherungsvertrag entstanden sind.

Ort, Datum

Leiter/in der Forschungsarbeit (Arbeitgeber/in)

Mitarbeiter/in (Arbeitnehmer/in)

Hinweise zum Privat-Arbeitsvertrag

1. Dieses Vertragsmuster ist für Privatarbeitsverträge vorgesehen, die nach Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wirksam werden. Das Gesetz stellt eine Befristungsgrundlage für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal dar.
2. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal sind innerhalb der Höchstbefristungsdauer (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (sachgrundlose Befristung) zu befristen .
3. Nach Ablauf der im Hinweis 2 genannten Fristen können ggf. gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Verträge mit wissenschaftlichem Personal abgeschlossen werden. Nach dieser Vorschrift können auch befristete Verträge mit nichtwissenschaftlichem Personal abgeschlossen werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Eine Beschäftigungshöchstdauer enthält diese Vorschrift nicht.
4. Das Vertragsmuster gilt nur für Angestellte und Lohnempfänger/innen, die bei Sachbeihilfeempfängern der DFG im Bereich der Humboldt-Universität zu Berlin beschäftigt werden; sie fallen somit unter den Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (Anwendungstarifvertrag Humboldt-Universität zu Berlin) in Verbindung mit dem BAT-O (Angestellte) bzw. dem BMT-G-O (Arbeiter/innen). Für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschlussprüfung, die nicht auf der Grundlage des BAT beschäftigt werden, sowie für studentische Hilfskräfte usw., die nach der speziellen landesrechtlichen Regelung für diesen Personenkreis vergütet werden, ist das beim Institutsträger übliche Vertragsmuster zu verwenden.
5. Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsrechts ist nicht die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), sondern die/der Sachbeihilfeempfänger/in (Leiter/in der Forschungsarbeit). Die/der Mitarbeiter/in erhält arbeitsrechtliche Weisungen ausschließlich von seinem Arbeitgeber bzw. einer/einem von diesem Bevollmächtigten.
6. Die Laufzeit des Arbeitsvertrages darf den Bewilligungszeitraum nicht übersteigen. Nach Ablauf der Befristung darf der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin - soweit keine Fortsetzungsbewilligung vorliegt - nicht weiter im Projekt beschäftigt werden.
7. Die Aufgabe des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin in dem von der DFG geförderten Vorhaben ist in § 1 Abs. 2 stichwortartig zu bezeichnen.
8. Der/die Mitarbeiter/in ist nach den Tätigkeitsmerkmalen von BAT bzw. BMT-G-O einzugruppieren. Welche Vergütungs-/ Lohngruppe im Arbeitsvertrag vorzusehen ist, ist v o r Abschluss des Arbeitsvertrages im Einvernehmen mit der Personalstelle des Institutsträgers festzulegen, höchstens jedoch bis zu der bewilligten Vergütungs-/Lohngruppe (Obergrenze).
9. zu § 3 Abs. 2 und 3 des Privatarbeitsvertrages:
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S. des Anwendungstarifvertrages beträgt z.Z. 36,65 Stunden/Woche. Bei Teilzeitbeschäftigung mit z.Z. mehr als 20 Stunden/Woche ist das entsprechende (mittlere) Kästchen in Abs. 2 anzukreuzen. Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf die verminderte Arbeitszeit gem. Anwendungstarifvertrag. In diesen Fällen wird die Vergütung/der Lohn gekürzt. Die Beträge ergeben sich aus den Vergütungs-/Lohntabellen zum Anwendungstarifvertrag. Urlaubsgeld wird nicht gewährt; die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) beträgt für Vollbeschäftigte 640 € (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) und zusätzlich 25,56 € für jedes kindergeldberechtigtes Kind.
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S. des BAT-O/BMT-G-O beträgt z.Z. 40 Stunden/Woche. Bei Teilzeitbeschäftigung mit z.Z. 20 Stunden/Woche und weniger ist das untere Kästchen in Abs. 2 anzukreuzen. Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf 40 Stunden/Woche. Die Beträge entsprechen denen der Vergütungstabelle zum BAT/BMT-G bezogen auf die anteilige Arbeitszeit. Urlaubsgeld und Zuwendung werden anteilig nach den entsprechenden Tarifverträgen gewährt.
10. Bitte beachten Sie im Zusammenhang mit dem Abschluss von Privatarbeitsverträgen auch die gesetzlich vorgeschriebene Anmeldung bei der zuständigen **Berufsgenossenschaft** zur Durchführung des **Unfallversicherungsschutzes** der PAV-Arbeitnehmer/innen. Diese obliegt der/dem Projektleiter/in.
11. Es ist erforderlich, der Geschäftsstelle der DFG eine Ausfertigung dieses Vertrages zuzuschicken.