

Anstellungsvertrag

Wählen Sie eine Kennziffer aus:

zwischen Arbeitnehmer/Angestellte (AN)**):

Name	Vorname	
Titel, akademischer Grad		Straße
Geburtsname	PLZ	Ort
Geburtsdatum	Telefon*)	
Geburtsort	E-Mail*)	

*) freiwillig

**) Die Formulierung Arbeitnehmer oder nachfolgende ähnliche Formulierungen werden geschlechtsneutral gebraucht und bezeichnen im gleichen Maße Personen jeglichen Geschlechts.

Wichtig: Alle angestellten Mitarbeiter werden im Bereich Personal der Steinbeis-Zentrale abgerechnet. Der Anstellungsvertrag sowie die entsprechenden Unterlagen **müssen vor Arbeitsbeginn in der Steinbeis-Zentrale** vorliegen.



Steinbeis

und Arbeitgeber (AG):

Transfer GmbH an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Zentrale: Adornostraße 8, 70599 Stuttgart
vertreten durch SU (Nr./Stempel/Adresse)

SU-Nr.

1. Vertragskonditionen der Anstellung bei Steinbeis

Tätigkeit des AN				
Projekt-Nr.				
Projektbezeichnung				
Betriebsstätte			Mobiles Arbeiten möglich – innerhalb Deutschland	☐ ja ☐ nein
An welcher Betriebsstätte erbringt der Mitarbeiter seine Arbeitsleistungen überwiegend? Betriebsstätte ist die feste Geschäftseinrichtung, Zweigniederlassung, Geschäftsstelle, an der der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung erbringt. Bitte tragen Sie die PLZ und den Ort hier ein. Home Office ist keine eigene Betriebsstätte – in diesem Fall tragen Sie bitte den Ort Ihres Steinbeis-Unternehmens ein.				
Beschäftigungszeitraum		Entgelt¹⁾ Stundenlohn oder Monatsgehalt		
vom	bis	EUR/Stunde ¹⁾ Bezahlung im Folgemonat, nach den geleisteten Stunden	EUR/Monat ²⁾ Bezahlung nach gleichbleibendem Monatslohn im laufenden Monat	
Probezeit		Arbeitszeit^{2) 3)}		
von	bis	täglich	wöchentlich	Arbeitstage/Stunden pro Tag Mo ☐ Di ☐ Mi ☐ Do ☐ Fr ☐
Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.		Ergänzende Vereinbarungen zur Arbeitszeit		

- 1) Es gilt der Mindestlohn von 13,90 pro Stunde. Ein Minijobber kann maximal 10 Stunden in der Woche/43,3 Stunden im Monat arbeiten. Die wöchentliche Arbeitszeit wird mit dem Faktor 4,33 auf die monatliche Arbeitszeit multipliziert.
- 2) Bei einem monatlichen Entgelt wird die wöchentliche Arbeitszeit mit dem Faktor 4,33 multipliziert. Dies ergibt die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit. Diese wird dann mit dem vereinbarten Stundenlohn multipliziert, woraus sich das monatliche Entgelt ergibt.
- 3) Die Arbeitszeitregelungen und -vereinbarungen müssen für den Mitarbeiter eindeutig sein.
- Besondere Dokumentationspflicht:** Arbeitnehmer unterliegen der Dokumentationspflicht. Das bedeutet, dass eine genaue Aufzeichnung über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Pausen erfolgen muss. Diese Aufzeichnung muss innerhalb von sieben Kalendertagen nach Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer dem SUN vorgelegt werden. Eine monatliche Aufzeichnung der Arbeitszeiten muss bis zum fünften des darauffolgenden Monats in der Steinbeis-Zentrale vorliegen. Diese Aufzeichnungen sind Bestandteil der Personalunterlagen.

2. Für ein Praktikum/eine Abschlussarbeit (bei Anstellungsarten zu 2.3/2.4/2.7/2.8) bitte ausfüllen

☐ vorgeschriebenes Praktikum der Uni/Hochschule _____ vom _____ bis _____

☐ Abschlussarbeit der Uni/Hochschule _____ zum Thema _____

Startdatum _____ Abgabedatum _____

**Bestätigung der Uni/Hochschule
alternativ: Bescheinigung liegt bei**

Immatrikulationsbescheinigung bitte beifügen

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel

3. Informationen des Mitarbeiters

Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich ☐ divers

bei Werkstudenten - auch im Minijob: ☐ Immatrikulationsbescheinigung bitte beifügen

Staatsangehörigkeit: _____

☐ Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bei ausländischen Arbeitnehmern – bitte Bescheinigungen, ggf. Meldebescheinigung, beifügen.
Dieser Anstellungsvertrag wird unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen, dass der Angestellte eine gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nachweist.

Rentenversicherungsnummer: _____

Krankenversicherung ☐ gesetzl.vers.pflichtig ☐ gesetzlich freiwillig ☐ privat - legen Sie bitte eine aktuelle Bescheinigung Ihrer Versicherung bei.

Gesetzliche Krankenkasse: _____

bei privat Versicherten: letzte gesetzl. Krankenkasse: _____

Bankverbindung IBAN: _____ BIC: _____

☐ Steuer-Identifikations-Nummer: _____

4. Informationen zu Ausbildung/Vorbeschäftigungen/weiteren Beschäftigungen des Mitarbeiters

Ausbildung: _____
Schulbildung _____ Berufsausbildung/abgeschlossenes Studium _____

☐ Selbständiger ☐ Beamter ☐ Rentner ☐ Schüler (Schulbescheinigung liegt bei)

Ist der AN bei der Agentur für Arbeit als Stellensuchender gemeldet? ☐ ja ☐ nein

Wurden schon mehrere kurzfristige, sozialversicherungsfreie Beschäftigungen ausgeübt? ☐ ja ☐ nein

Wenn ja, in welchen Zeiträumen? von _____ bis _____ von _____ bis _____

Bei weiteren Zeiträumen erstellen Sie bitte eine separate Aufstellung.

Werden weitere Beschäftigungen ausgeübt: ☐ nein ☐ ja (nachfolgend zu benennen)

(Veränderungen sind umgehend an Steinbeis GmbH & Co. KG für Technologietransfer, Personal, Adornostraße 8, 70599 Stuttgart zu melden.)

Arbeitgeber (Name/Firma/Ort)	Monatliches Entgelt in EUR (brutto)	Wöchentliche Arbeitszeit in Std.	Versicherungspflicht ¹⁾		
			KV/PV	RV	AV
			☐	☐	☐
			☐	☐	☐

¹ KV/PV = Kranken- und Pflegeversicherung, RV= Rentenversicherung, AV = Arbeitslosenversicherung

Hauptarbeitgeber (Name/Firma/Anschrift)	
---	--

5. Anstellungsarten

(1) Geringfügige Beschäftigungen – Minijob bis monatlich 603,00 €

Kennziffer	Monatsentgelt (EUR)	Steuer	Krankenkasse	Rentenversicherung
1.1	≤ 603,00	Pauschbetrag 2%	13 %	15 % pauschal vom AGA ⁴⁾
1.2	≤ 603,00	Bescheinigung der Lohnsteuermerkmale	13 %	15 % pauschal vom AGA ⁴⁾

⁴⁾ Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (603,00-Euro-Minijob) ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %) und dem jeweils vollen Beitrag zur Rentenversicherung. Als Arbeitsentgelt gilt eine Mindestbemessungsgrundlage von 175 EUR.

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen.

Fristen: Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Antrags bei der Steinbeis-Zentrale, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

Datum, Unterschrift Arbeitnehmer

(2) **Studenten** (Es wird jeweils die Steuer-Identifikationsnummer und die Immatrikulationsbescheinigung benötigt)

Kennziffer	Kennzeichen	Rentenversicherung (es gelten die jeweils aktuellen Beitragssätze der Sozialversicherung)
2.1	Arbeitsverhältnis bis maximal 20 Std./Woche	aktueller Beitragssatz RV ^{5) 6)}
2.2	Arbeitsverhältnis mehr als 20 Std./Woche; die 20 Std./Woche überschreitende Arbeitszeit entfällt auf Abend- und Wochenendzeiten ⁵⁾	aktueller Beitragssatz RV ^{5) 6)}
2.3	Arbeitsverhältnis nur während des Praxissemesters (Bestätigung vorgeschriebenen Praktikums) (kein Mindestlohn)	frei
2.4	Arbeitsverhältnis nur während der Abschlussarbeit mit Projektstätigkeit (Anmeldebestätigung zur Abschlussarbeit)	aktueller Beitragssatz RV ⁶⁾
2.5	Arbeitsverhältnis nur während der Semesterferien	aktueller Beitragssatz RV ^{5) 6)}
2.6	Arbeitsverhältnis auf maximal 3 Monate befristet	frei, wenn Kriterien von (3) erfüllt
2.7	ausschließliche Erstellung einer Abschlussarbeit - Anmeldebestätigung zur Abschlussarbeit (kein Mindestlohn)	frei
2.8	Vor- und Anerkennungspraktika (max. 6 Monate)	volle Sozialversicherungspflicht ⁶⁾
2.9	Orientierungspraktikum – nicht vorgeschrieben - soll zur Orientierung der grundsätzlichen Berufswahl dienen. Ziele/Inhalte des Praktikums bitte als Ergänzung beifügen (bis drei Monate ohne Mindestlohn) Orientierungspraktikum ist nach Abschluss eines Bachelorstudiums nicht mehr möglich.	volle Sozialversicherungspflicht ⁶⁾ oder Kennziffer 1.2

⁵⁾ Midijob/Übergangsbereich § 20 Abs. 2 SGB IV (Arbeitsentgelt monatlich zwischen 603,01 EUR bis 2.000,00 EUR), bei mehreren Beschäftigungen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend. Bitte auf Seite 2 alle weiteren Beschäftigungen angeben.

⁶⁾ Die Sozialversicherungsbeiträge sind grds. je zur Hälfte vom AG und AN zu tragen.
Beim Midijob zahlt der Arbeitnehmer reduzierte SV-Beiträge. Der Arbeitgeber zahlt den vollen AG-Beitrag.

(3) **Kurzfristig Beschäftigte** (Kennziffer: 3)

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Der Abschluss und die Dokumentation des Vertrages und damit die versicherungsrechtliche Entscheidung müssen vor dem Start des Einsatzes erfolgen - nach Abschluss des Einsatzes ist dies nicht mehr möglich. Im Vertrag müssen die tatsächlichen Tage des Einsatzes, das Entgelt und die Arbeitsstunden eingetragen werden – aus dem Vertrag muss die Kurzfristigkeit hervorgehen. Die gearbeiteten Stunden und die Arbeitstage sind schriftlich nachzuweisen.

Weitere Bedingung: Keine Berufsmäßigkeit. Berufsmäßig ist die Beschäftigung dann, wenn sie für die Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Betrachtung ist, z. B. bei beschäftigungslosen Personen, die eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz suchen. Personen, die in einer Hauptbeschäftigung in der Elternzeit sind. Schüler zwischen Schulentlassung und Beginn Ausbildung/Anstellung Studierende zwischen Ende Studium und Beginn der ersten Anstellung. Studenten zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium.

6. Steinbeis

- Steinbeis ist ein ziel- und werteorientierter, projektbezogener Dienstleister auf dem Gebiet des Wissens- und Technologietransfers, dessen eigenständiger Dienstleistungsprozess auf Forschung und Entwicklung, Beratung, Aus- und Weiterbildung sowie Analysen und Expertisen basiert. Kern des Systems sind die dezentralen Steinbeis-Unternehmen (SU) als organisatorische Systemeinheiten und Anbieter sowie Realisierer der konkreten kundenorientierten Dienstleistungen.
- Die dezentralen SU werden in der Regel auf Initiative eines SUNs gegründet. Der SUN organisiert sein SU selbst, sorgt für die personelle und sachliche Ausstattung seines SU und führt sein SU nach kaufmännischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben eigenverantwortlich. Die SU werden durch Dienstleistungen der Steinbeis-Zentrale unterstützt.
- Die SUN übernehmen die selbständige Planung, Akquisition, Ausführung und Abwicklung von Projekten im Einklang mit den mit der Marke Steinbeis verbundenen Werten.
- Die SUN und Angestellten haben die Geschäfte und Projekte des SU sorgfältig und gewissenhaft nach Maßgabe der Gesetze zu führen.
- Die SUN und Angestellten arbeiten zum Wohle und im Interesse von Steinbeis untereinander vertrauensvoll und loyal zusammen. Sie sind verpflichtet, das Ansehen von Steinbeis zu achten.
- Die Steinbeis-Zentrale wird gegenüber den SUN und Angestellten durch die Geschäftsführung oder die von ihr bevollmächtigten Mitarbeiter vertreten.

7. Arbeitsversäumnis

- Von jeder vorauszusehenden Arbeitsverhinderung hat der AN schriftlich, verbunden mit dem Antrag auf Freizeitgewährung, dem Vorgesetzten Kenntnis zu geben. Ist der AN durch Erkrankung oder aus unvorhergesehenem Anlass am Erscheinen verhindert, so ist der Vorgesetzte unverzüglich zu benachrichtigen.
- Bei Erkrankung an mehr als drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen hat der AN ohne besondere Aufforderung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Vorgesetzten unverzüglich nachzuweisen (eAU).
- Bei den Anstellungsarten 2.3 und 2.7 gilt kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsversäumnis und bei Arbeitsunfähigkeit.

8. Urlaub

- Der Angestellte erhält kalenderjährlich den gesetzlichen Mindesturlaub, derzeit im Umfang von 20 Arbeitstagen bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Im Jahr des Eintritts und Austritts wird der vertragliche Mindesturlaub anteilig nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes berechnet.
- Bei Teilzeitbeschäftigung, die nicht an 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird, wird der Urlaubsanspruch anteilig ermittelt.
- Bei den Anstellungsarten 2.3 und 2.7 besteht kein Anspruch auf Urlaub.

9. Verschwiegenheitspflicht

- Der AN verpflichtet sich, über alle ihm während seiner Tätigkeit bekanntwerdenden geschäftlichen und betrieblichen Vorgänge innerhalb und außerhalb des Betriebes - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - absolute Vertraulichkeit gegenüber Nichtbefugten zu bewahren. Vertrauliche Unterlagen dürfen auch im Betrieb niemand anderem als den Personen, für die sie bestimmt sind, zugänglich gemacht werden.
- Akten, Urkunden, Korrespondenz, Berichte, Materialien, Statistiken und alle sonstigen Geschäftsunterlagen dürfen auch nicht als Kopie aus den Betriebsräumen entfernt werden, es sei denn, dass sie im Rahmen dienstlicher Aufgaben außerhalb des Hauses benötigt werden.

10. Dienstleistungen und Urheberrechte

- (1) Für Dienstleistungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitnehmererfindungen.
- (2) Im Übrigen stehen sämtliche Arbeitsergebnisse im Zusammenhang mit der Tätigkeit des AN ausschließlich Steinbeis zu. Soweit Arbeitsergebnisse Urheberrechte genießen, räumt der AN Steinbeis das ausschließliche und unbeschränkte Nutzungsrecht für alle derzeitigen und künftigen Nutzungsarten ein. Ein Nutzungsrecht besteht auch über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus fort. Ein Anspruch auf gesonderte Vergütung für die eingeräumten Nutzungsrechte besteht nicht; die Nutzungsrechte sind vielmehr durch die in diesem Vertrag vereinbarte Vergütung abgegolten.

11. Schadenersatzabtretung

Der AN tritt bereits jetzt seine Schadenersatzansprüche für den Fall und insoweit ab, als er durch einen Dritten schuldhaft verletzt wird und während der daraus folgenden Arbeitsunfähigkeit seine Bezüge ganz oder teilweise vom AG weiter erhält.

12. Entgeltzahlung

- (1) Bei gleichbleibendem Entgelt erhält der AN am 20. des laufenden Monats seine Auszahlung, wenn die Unterlagen komplett bis zum 5. des laufenden Monats vorliegen.
- (2) Bei Stundenabrechnungen müssen die Stundennachweise monatlich bis zum 5. des Folgemonats in der Zentrale vorliegen.
- (3) Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und begründet auch dann keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.

13. Datenschutz

Sie haben im Steinbeis-Verbund ein Anstellungsverhältnis. Wir führen bei der Zentrale des Steinbeis-Verbundes für die Mitarbeiter die elektronische Entgeltabrechnung durch und führen die Personalakten. Für diese Aufgaben ist die Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten erforderlich.

Der Schutz Ihrer Daten ist uns sehr wichtig. Ein sorgfältiger Umgang mit Ihren Daten – im Rahmen Ihres Anstellungsverhältnisses – ist für uns selbstverständlich.

Nach § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i. V. mit §§ 6, 88 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für dessen Begründung, Durchführung und Beendigung erforderlich ist.

Mit diesem Vertrag teilen Sie uns die erforderlichen persönlichen Daten für diese Aufgaben mit. In der Anlage (1) informieren wir Sie über den Zweck und die jeweilige Rechtsgrundlage mit der die Daten erhoben werden. Daten, die Sie freiwillig angeben, sind besonders gekennzeichnet.

Bitte geben Sie uns Ihre Erlaubnis zur Speicherung der Daten:

Ich habe davon Kenntnis genommen, dass mit meiner Beschäftigung bei Steinbeis meine persönlichen Daten gespeichert werden. Die Daten werden solange sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind gespeichert. Nach dem Beschäftigungsverhältnis werden sie im Rahmen der gesetzlichen Fristen gespeichert und gelöscht.

Diese Einwilligung kann ich jederzeit schriftlich widerrufen. Eine Weitergabe der Daten an Dritte über die gesetzlichen Pflichten – z. B. Finanzamt, Sozialversicherungsträger – hinaus erfolgt nicht.

Ich versichere die Richtigkeit meiner Angaben. Ich bin mir bewusst, dass ich für die Folgen einer Unrichtigkeit selbst aufkommen muss. Ich bin verpflichtet, jede Änderung der angegebenen Daten dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Datum, Ort	Unterschrift
------------	--------------

Unabhängig von der Erhebung der oben angegebenen Daten für Verwaltungszwecke, erkläre ich mich mit meiner Unterschrift auch damit einverstanden, dass die von mir angegebenen Adressen für an mich gerichtete Benachrichtigungen und Informationen von und über den Steinbeis-Verbund (z.B. Einladungen, Transfermagazin) per Post oder elektronischer Post durch die Steinbeis GmbH & Co. KG für Technologietransfer und die mit ihr verbundenen Unternehmen verarbeitet und genutzt werden.

Datum, Ort	Unterschrift
------------	--------------

14. Ausschlussfristen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht worden sind.
- (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Auf Ansprüche, die aus einer schuldhaften Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit durch eine Pflichtverletzung von Steinbeis oder dessen gesetzlichen Vertretern oder Erfüllungsgehilfen resultieren sowie auf sonstige Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung von Steinbeis oder dessen gesetzlichen Vertretern oder Erfüllungsgehilfen beruhen und auf Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn und sonstige gesetzliche Mindestentgeltansprüche finden die Ausschlussfristen keine Anwendung.

Der Arbeitnehmer versichert die Richtigkeit der obigen Angaben und ist sich bewusst, dass er für die Folgen einer Unrichtigkeit selbst aufkommen muss. Dies gilt insbesondere für die Entrichtung von Steuern und Beitragsanteilen zur Sozialversicherung. Sollten dem AG, aufgrund einer Doppelbeschäftigung, die nicht mehr im Rahmen der vereinbarten Sozialversicherungsfreiheit liegt, Mehrkosten entstehen, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer, diese voll zu übernehmen. Der Arbeitnehmer wurde davon unterrichtet, dass er jede Änderung der oben genannten Daten unverzüglich an die Steinbeis-Zentrale melden muss: Steinbeis GmbH & Co. KG für Technologietransfer, Personalwesen, Adornostraße 8, 70599 Stuttgart – personal@stw.de.

Datum, Unterschrift SUN

Datum, Unterschrift Arbeitnehmer

Datum, Unterschrift gesetzlicher Vertreter (bei Minderjährigen)

14. Verpflichtungserklärung des Angestellten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit verarbeiten Sie möglicherweise personenbezogene Daten. Sie sind im Umgang mit diesen Daten zur Beachtung des Datenschutzes verpflichtet.

Die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften verlangen, dass personenbezogene Daten so verarbeitet werden, dass die Rechte der durch die Verarbeitung betroffenen Personen auf Vertraulichkeit und Integrität ihrer Daten gewährleistet werden. Es ist Ihnen daher nur gestattet, personenbezogene Daten in dem Umfang und in der Weise zu verarbeiten, wie es zur Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

Sie dürfen personenbezogene Daten nicht unbefugt oder unrechtmäßig verarbeiten oder vorsätzlich oder fahrlässig die Sicherheit der Verarbeitung in einer Weise verletzen, die zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugten Offenlegung oder unbefugtem Zugang führt.

Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften können eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat darstellen und ggf. mit Geldbuße, Geldstrafe oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Wenn die betroffene Person durch die unzulässige Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einen materiellen oder immateriellen Schaden erleidet, kann zudem ein Schadenersatzanspruch entstehen.

Ein Verstoß gegen die Vertraulichkeits- und Datenschutzvorschriften stellt darüber hinaus einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, der entsprechend geahndet werden kann.

Die Verpflichtung auf die Vertraulichkeit besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fort.

Sie erklären sich in Bezug auf die Vertraulichkeit und Integrität personenbezogener Daten belehrt worden zu sein und die Vorgaben der geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten.

Eine Auswahl der relevanten gesetzlichen Vorschriften ist dieser Verpflichtungserklärung als Anlage beigefügt. Die Darstellung erfolgt exemplarisch und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie zugleich den Empfang einer Kopie dieser Verpflichtungserklärung nebst Anlage (2).

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Anlage (1) zum Vertrag - für Ihre Unterlagen

Erhebung Ihrer Daten für die Zwecke Ihres Beschäftigungsverhältnisses

Daten	Zweck	Rechtsgrundlage
Vorname/n Name Titel, akademischer Grad Adresse: Straße Hausnummer PLZ, Wohnort	Vertragserstellung Entgeltabrechnung Führen im zentralen Datenbankverzeichnis Kontaktaufnahme Versand Steinbeis-Unterlagen (Transfermagazin, Einladungen zu Veranstaltungen, Informationsmaterial) Weitergabe der Daten bei der bAV und bei Bescheinigungen z.B. in der Sozialversicherung	§ 26 BDSG
Telefonnummer – Festnetz und Mobil	freiwillig Kontaktaufnahme	§ 26 BDSG
E-Mail-Adresse	freiwillig Kontaktaufnahme Versand Steinbeis-Unterlagen (Transfermagazin, Einladungen zu Veranstaltungen, Informationsmaterial)	§ 26 BDSG
Geburtsname	Anfordern/Überprüfen der Rentenversicherungsnummer	§ 26 BDSG
Geburtsdatum	Anfordern/Überprüfen der Rentenversicherungsnummer/Steuermerkmale Ermittlung des Pflegeversicherungsbeitrages Feststellen des Renteneintrittsalters Korrespondenz mit Sozialversicherungsträgern Führen im zentralen Datenbankverzeichnis	§ 26 BDSG § 28a SGB IV
Geschlecht	Anmeldung bei der Sozialversicherung Anfordern der Rentenversicherungsnummer	§ 26 BDSG § 28a SGB IV
Geburtsort	Überprüfen/Anfordern der Arbeitserlaubnis/ Aufenthaltserteilung Anfordern der Rentenversicherungsnummer	Aufenthaltsgesetz
Staatsangehörigkeit	Überprüfen/Anfordern der Arbeitserlaubnis/ Aufenthaltserteilung	Aufenthaltsgesetz

Daten	Zweck	Rechtsgrundlage
Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID)	Zum Abrufen der Steuermerkmale (ELStAM), Meldungen Hauptarbeitgeber/Nebenarbeitgeber	§ 39e Abs. 4 bis 6 EStG
Steuermerkmale (Steuerklasse, Faktor, Kinderfreibeträge, Religion)	Berechnung Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer vom Bruttoentgelt, Abführung von Lohnsteuer Weitergabe an SV-Träger bei Bescheinigungen	§ 39e Abs. 4 bis 6 EStG
Bankverbindung IBAN/BIC	Überweisung des monatlichen Entgelts	§ 26 BDSG
Rentenversicherungsnummer	Durchführung des Meldewesens in der Sozialversicherung	§ 28a SGB IV § 28h SGB IV
Krankenkasse Name, Ort	Abführung der Sozialversicherungsbeiträge	§ 28h SGB IV
Bescheinigung private Kranken- /Pflegeversicherung	Nachweis, dass keine Krankenversicherungs- beiträge gezahlt werden müssen (beim Minijob)	§ 249b SGB V
Schwerbehinderung/ Gleichstellung > Kopie Schwerbehindertenausweis	Schutzvorschriften anwenden	SGB IX
Weitere Arbeitsverhältnisse Arbeitgeber/monatliches Entgelt/wöchentliche Arbeitszeit	Bestimmung Haupt-/Nebenarbeitgeber für die Steuerabführung sowie die Ermittlung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge als Mehrfachbeschäftigter	§ 22 SGB IV
Schulbildung	Melden des Tätigkeitsschlüssels an die Einzugsstelle	§ 28a SGB IV
Berufsausbildung/abgeschlossenes Studium	Melden des Tätigkeitsschlüssels an die Einzugsstelle	§ 28a SGB IV
Eintrittsdatum im Steinbeis-Verbund	Ermittlung von Jubiläen Ermittlung der Kündigungsfristen	§ 26
Vertragslaufzeiten	Ermittlung der Beendigung Ermittlung der Kündigungsfristen Bestimmung der Befristungsmöglichkeiten	TzBefG
Arbeitszeiten	Berechnung des Arbeitsentgelts Bestimmung eines Arbeitszeitguthabens Überprüfung der Arbeitspflicht Zur Überprüfung des Stundenentgelts Zur Ermittlung der Stunden für die Sozialversicherung	TzBfG ArbZG MiLoG SGB VII

Anlage (2): Auszüge aus der DS-GVO, dem BDSG (neu) und dem StGB

EU Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO – Stand 27.04.2016)

Art. 4 Ziff. 1 und 2 DS-GVO – Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:

1. „**personenbezogene Daten**“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;
2. „**Verarbeitung**“ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;

Art. 5 Abs. 1 Buchst. a – c und f DS-GVO – Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („**Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz**“);
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; eine Weiterverarbeitung für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gilt gemäß Artikel 89 Absatz 1 nicht als unvereinbar mit den ursprünglichen Zwecken („**Zweckbindung**“);
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („**Datenminimierung**“); [...]
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („**Integrität und Vertraulichkeit**“);

Art. 6 Abs. 1 DS-GVO – Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) Die betroffene Person hat ihre **Einwilligung** zur Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
- b) die Verarbeitung ist für die **Erfüllung eines Vertrags**, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
- c) die Verarbeitung ist zur **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung** erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
- d) die Verarbeitung ist erforderlich, um **lebenswichtige Interessen** der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
- e) die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die **im öffentlichen Interesse** liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- f) die Verarbeitung ist **zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen** oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

Art. 29 DS-GVO – Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters

Der Auftragsverarbeiter und jede dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter unterstellte Person, die Zugang zu personenbezogenen Daten hat, dürfen diese Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, dass sie nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet sind.

Art. 32 Abs. 2 DS-GVO – Sicherheit der Verarbeitung

(2) Bei der Beurteilung des angemessenen Schutzniveaus sind insbesondere die Risiken zu berücksichtigen, die mit der Verarbeitung verbunden sind, insbesondere durch – ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig – Vernichtung, Verlust, Veränderung oder unbefugte Offenlegung von beziehungsweise unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten, die übermittelt, gespeichert oder auf andere Weise verarbeitet wurden.

Art. 33 Abs. 1 DS-GVO – Meldung von Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten an die Aufsichtsbehörde

(1) Im Falle einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten meldet der Verantwortliche unverzüglich und möglichst binnen 72 Stunden, nachdem ihm die Verletzung bekannt wurde, diese der [...] zuständigen Aufsichtsbehörde, es sei denn, dass die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten voraussichtlich nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen führt. Erfolgt die Meldung an die Aufsichtsbehörde nicht binnen 72 Stunden, so ist ihr eine Begründung für die Verzögerung beizufügen.

Art. 82 Abs. 1 DS-GVO – Haftung und Recht auf Schadenersatz

(1) Jede Person, die wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.

Art. 83 DS-GVO – Allgemeine Bedingungen für die Verhängung von Geldbußen

(1) Jede Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass die Verhängung von Geldbußen gemäß diesem Artikel für Verstöße gegen diese Verordnung [...] in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.

Bundesdatenschutzgesetz 2017 (BDSG (neu) – Stand 28.05.2017)

§ 42 Abs. 1 und 2 BDSG (neu) – Strafvorschriften

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer wesentlich 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,

1. ohne hierzu berechtigt zu sein, verarbeitet oder
2. durch unrichtige Angaben erschleicht und hierbei gegen Entgelt oder in der Absicht handelt, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen.

Strafgesetzbuch (StGB – Stand 30.10.2017)

§ 202a Abs. 1 StGB – Ausspähen von Daten

(1) Wer unbefugt sich oder einem anderen Zugang zu Daten, die nicht für ihn bestimmt und die gegen unberechtigten Zugang besonders gesichert sind, unter Überwindung der Zugangssicherung verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 303a Abs. 1 und 2 StGB – Datenveränderung

(1) Wer rechtswidrig Daten (§ 202a Abs. 2) löscht, unterdrückt, unbrauchbar macht oder verändert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Der Versuch ist strafbar.