

## **Richtlinie über den Ersatz von Aufwendungen für Beschäftigte der Mitglieder des Landtages Brandenburg**

in der Fassung des Beschlusses des Präsidiums vom 18. Juni 2014, zuletzt geändert durch Beschluss vom 14. Juni 2023 (Inkrafttreten der Änderungen von § 3 Abs. 2 Nr. 10, § 6 Abs. 1 Satz 4 , § 10 Abs. 1 zum 26. Juni 2023)<sup>1</sup>

Zur Durchführung des § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Abgeordnetengesetzes wird die folgende Richtlinie beschlossen:

### **§ 1**

#### **Grundsatz für den Ersatz von Aufwendungen**

(1) Zur Unterstützung bei der Erledigung ihrer mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit werden den Mitgliedern des Landtages auf ihren Antrag die nachgewiesenen Aufwendungen für die Anstellung von Beschäftigten unter den nachfolgenden Voraussetzungen ersetzt. Der Ersatzanspruch ist nicht übertragbar.

(2) Beim Einsatz von Beschäftigten sind die Vorschriften des Parteiengesetzes zu beachten. Steht die regelmäßige Arbeitsstätte der oder des Beschäftigten in einem räumlichen Zusammenhang bei einem Kreisverband oder einer sonstigen politischen Einrichtung einer Partei, hat das Mitglied des Landtages durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die oder der Beschäftigte das Mitglied im vereinbarten Umfang ausschließlich bei seiner mandatsbezogenen Arbeit unterstützt.

### **§ 2**

#### **Beginn des Ersatzanspruchs**

(1) Der Ersatzanspruch entsteht frühestens zum Ersten des Monats, in dem der Antrag auf Erstattung gestellt wird. Die Erstattung wird durch Vorlage des vollständig ausgefüllten und unterzeichneten Formulararbeitsvertrages (eine Ausfertigung) und die weiteren erforderlichen Unterlagen bei der Präsidentin/beim Präsidenten des Landtages (Landtagsverwaltung, Referat V1) beantragt. Dies gilt auch für Änderungsverträge, durch die sich der Ersatzanspruch erhöht. Das Mitglied des Landtages versichert mit seiner Antragstellung, dass Tatbestände gemäß § 4 Absatz 3 (Verwandtschaftsverhältnis) nicht vorliegen, und erklärt sich mit dem durch die Präsidentin/den Präsidenten durchzuführende Abrechnungsverfahren gemäß § 10 einverstanden.

(2) Ein rückwirkender Ersatz über den Monat der Antragstellung hinaus ist nicht zulässig. Im zurückliegenden Zeitraum nicht ausgeschöpfte Mittel verfallen.

---

<sup>1</sup> Mit Wirksamwerden der Mitgliedschaft im VBLU.

(3) In den drei Monaten, die vor dem Monat liegen, in den gemäß Artikel 62 Absatz 1 der Landesverfassung der Wahltag fällt, kann ein Antrag auf Erstattung gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 für Neueinstellungen nicht mehr gestellt werden. Ausgenommen davon sind Einstellungen von Beschäftigten zur Vertretung (siehe Formulararbeitsvertrag).

### **§ 3**

#### **Umfang des Ersatzes von Aufwendungen**

(1) Erstattet werden die nachgewiesenen Aufwendungen für die Anstellung von Beschäftigten bis zum Eineinhalbfachen eines Betrages, der dem Bruttogehalt einer vollzeitbeschäftigten Person des Landes Brandenburg in der Entgeltgruppe E 13 Stufe 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entspricht (Höchsterstattungsbetrag). Der Höchsterstattungsbetrag wird der Einkommensentwicklung bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg angepasst. Über die entsprechenden Änderungen werden die Abgeordneten durch die Präsidentin/den Präsidenten unterrichtet. Im Rahmen des Höchsterstattungsbetrages können bis zu fünf Beschäftigungsverhältnisse zur gleichen Zeit eingegangen werden. Die Aufwendungen werden nur erstattet, soweit die Voraussetzungen nach § 4 vorliegen.

(2) Zusätzlich zum Höchsterstattungsbetrag werden folgende Aufwendungen erstattet:

1. Jahressonderzahlungen in entsprechender Anwendung des § 20 TV-L (ausgenommen sind Verträge nach § 4 Absatz 2 Satz 1),
2. Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen,
3. Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes,
4. Beiträge zur Unfallversicherung,
5. Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen in entsprechender Anwendung des § 23 TV-L,
6. Entgelt im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 22 TV-L,
7. Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Angebote der Vorsorge (Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz),
8. Einmalzahlungen, soweit sie in Tarifverträgen für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten des Landes Brandenburg vorgesehen sind,
9. Abgeltungsansprüche nach § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz, sofern sich nach Prüfung der Urlaubsdokumentation und unter Berücksichtigung der Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch ergibt,
10. Aufwendungen für eine betriebliche Altersvorsorge für einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG über den Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU) in Höhe von 4,6 v. H. des arbeitsvertraglich vereinbarten und nach Absatz 1 erstattungsfähigen monatlichen Brutto-Entgelts, sofern

die oder der Mitarbeitende pflichtversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung ist und es sich um das Hauptbeschäftigungsverhältnis mit einer Mindestdauer von 6 Monaten handelt.

Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens eines Mitglieds des Landtages wird für eine Dauer von höchstens sechs Monaten entsprechend der Bestimmungen des Formulararbeitsvertrages (Nachlaufrist) die Erstattung fortgezahlt.

(3) Mitglieder des Landtages, die das Mandat aufgrund ihrer Behinderung nur unter besonders erschwerten Bedingungen wahrnehmen können, erhalten die Aufwendungen für die Beschäftigung einer Begleitperson erstattet, die gegebenenfalls auch das eigene oder gleichgestellte Kraftfahrzeug bei mandatsbedingten Fahrten des Mitglieds des Landtages führt. Über Erforderlichkeit und Umfang entscheidet die Präsidentin/der Präsident des Landtages nach Stellungnahme des Landesamtes für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg – Integrationsamt. Anstelle der Aufwendungen für eine Begleitperson sind die nachgewiesenen Kosten der notwendigen Taxibenutzung monatlich bis zu dem Betrag erstattungsfähig, der der Vergütung für Mitarbeiter mit Abitur oder Berufsabschluss nach § 4 Absatz 1 entspricht.

(4) Fahrt- und Reisekosten der Beschäftigten und Kosten ärztlicher Untersuchungen auf Veranlassung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers werden nicht ersetzt.

(5) Geeignete Mobilitätsangebote der Nahverkehrsunternehmen und Verkehrsverbünde (z. B. Deutschlandticket – Job) können in einer den für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung geltenden Bedingungen vergleichbaren Weise unterstützt werden, sofern eine für das bestehende Angebot insgesamt ausreichende Anzahl von Wahlkreismitarbeiter(innen) das Angebot in Anspruch nehmen will. Die Landtagsverwaltung kann die Inanspruchnahme des Angebots für die Mitarbeiter(innen) an weitere Bedingungen (wie z. B. Mindestlaufzeit des Abonnements, Ausschluss von geringfügig Beschäftigten) knüpfen.

#### **§ 4**

##### **Voraussetzungen für den Ersatz**

(1) Ersatz wird nur geleistet, soweit das vereinbarte Gehalt der Beschäftigten im Verhältnis zu der vereinbarten Wochenstundenzahl angemessen ist und der auszuübenden Tätigkeit unter Berücksichtigung der erforderlichen Ausbildung entspricht. Eine Erstattung erfolgt nur, soweit die vereinbarte Arbeitszeit 40 Wochenstunden (Vollzeit) nicht überschreitet und eine Mindestwochenstundenzahl von 4 Wochenstunden (Teilzeit) nicht unterschreitet. Der/die Beschäftigte ist in Anlehnung an den TV-L und entsprechend der auszuübenden Tätigkeit einer der folgenden Gehaltsfestlegungen zuzuordnen:

<b>Art der Tätigkeit</b>	<b>Erforderliche Qualifikation</b>	<b>Gehaltsfestlegung in Anlehnung an Entgeltgruppe und Stufe nach TV-L</b>
Schreib- und Bürokräfte	Schüler/-innen und Beschäftigte ohne Abitur o. Berufsabschluss	E 5 Stufe 4
Sekretärinnen/Sekretäre und Bürosachbearbeiter/-innen	Abitur oder Berufsabschluss	E 6 Stufe 4 E 8 Stufe 4
Sachbearbeiter/-innen	Bachelorabschluss einer Hochschule oder gleichwertiger Abschluss	E 9b Stufe 3 E 10 Stufe 3 E 11 Stufe 3 E 12 Stufe 3
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Mastergrad einer Hochschule oder gleichwertiger Abschluss	E 13 Stufe 3

Die Zuordnung kann in Anbetracht der auszuübenden Tätigkeit auch in einer niedrigeren Gehaltsfestlegung erfolgen, die nicht der Ausbildung der/des Beschäftigten entspricht.

(2) Abweichend von Absatz 1 besteht die Möglichkeit des Abschlusses von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen durch Vereinbarung eines Festgehalts. In diesem Fall ist der Formulararbeitsvertrag Minijob gemäß Anlage 4 dieser Richtlinie zu verwenden. Dem Mitglied des Landtages obliegt das Führen von Stundennachweisen nach dem Mindestlohngesetz.

(3) Teilzeitverträge können ab einer Mindeststundenzahl von 4 Wochenstunden für die in Absatz 1 aufgezählten Gehaltsfestlegungen in Anlehnung an den TV-L geschlossen werden.

(4) Nicht erstattet werden Aufwendungen eines Mitglieds des Landtages aufgrund von Arbeitsverträgen mit seiner Ehegattin, seinem Ehegatten, seiner eingetragenen Lebenspartnerin oder seinem eingetragenen Lebenspartner oder mit der Ehegattin, dem Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder dem eingetragenen Lebenspartner eines anderen Mitglieds des Landtages oder mit Verwandten oder Verschwägerten bis zum dritten Grad.

## **§ 5 Mehrfachbeschäftigung**

(1) Bei weiteren Beschäftigungsverhältnissen der/des Beschäftigten dürfen diese die Wahrnehmung der Tätigkeiten für das Mitglied des Landtages in zeitlicher Hinsicht nicht berühren und müssen räumlich und inhaltlich getrennt gehalten werden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigungsverhältnisse bei einer Fraktion, einem Parlament, einer Fraktion in einer Kommunalvertretung oder einer Parteiorganisation.

(2) Bei mehreren Arbeitsverhältnissen dürfen sich die Arbeitszeiten nicht überschneiden.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 hat die beschäftigte Person dem Mitglied des Landtages den zeitlichen Umfang ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen offenzulegen. Die zwischen dem Mitglied des Landtages und der/dem Beschäftigten vereinbarte Arbeitszeit darf mit den anderen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen einen zeitlichen Umfang von 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

## **§ 6**

### **Privatrechtliches Arbeitsverhältnis**

(1) Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem Mitglied des Landtages und der/dem bei ihm Beschäftigten geschlossen. Zwischen der/dem Beschäftigten und dem Land Brandenburg oder der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages bestehen keine vertraglichen Beziehungen. Die Beschäftigten sind nicht Angehörige des öffentlichen Dienstes. Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform und ist mittels der bereitgestellten Formulararbeitsverträge (Anlagen 2, 3, 4 und ggfs. 5) zu schließen.

(2) Soweit die Präsidentin/der Präsident des Landtages bei der Abrechnung der Gehälter tätig wird, handelt sie/er in Vollmacht des Mitglieds des Landtages als Arbeitgeber(in).

(3) Das Mitglied des Landtages bestimmt im Rahmen des Vertragszweckes (Unterstützung bei der Erledigung der mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit) die Art der Tätigkeit der/des Beschäftigten. Dies umfasst auch alle notwendigen Vereinbarungen und Dokumentationen zu An- und Abwesenheiten (Arbeitszeiten, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit). Es trägt die alleinige Verantwortung für die bestimmungsgemäße Verwendung der aus öffentlichen Haushaltsmitteln gezahlten Erstattungsleistungen.

(4) Bei Unstimmigkeiten im arbeitsvertraglichen Verhältnis, die in einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Verfahren verhandelt werden, muss das Mitglied des Landtages selbst auftreten bzw. sich vertreten lassen.

## **§ 7**

### **Befristung des Arbeitsverhältnisses, Urlaub**

(1) Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Mitglied des Landtages und der/dem bei ihm Beschäftigten ist längstens bis zum Ende der laufenden Wahlperiode oder bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitglieds des Landtages aus dem Landtag bis zum Ende der Nachlauffrist, die in Abhängigkeit von der vorherigen Dauer der Beschäftigung entsprechend der Vereinbarung im Formulararbeitsvertrag höchstens sechs Monate betragen kann, befristet. Die Arbeitsaufnahme erfolgt frühestens mit Abschluss des befristeten, schriftlich geschlossenen Formulararbeitsvertrages. Sonstige Befristungen (Vertretungen) bedürfen grundsätzlich eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Beschäftigte erhalten bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 30 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Jahr. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage

in der Woche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

(3) Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgeltes sind nur in entsprechender Anwendung von § 29 TV-L zulässig.

## **§ 8**

### **Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, Probezeit**

Als befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt das Beschäftigungsverhältnis bei dem Mitglied des Landtages der Kündigung nach den im Formulararbeitsvertrag bestimmten Kündigungsfristen in Anlehnung an den TV-L. Die Probezeit richtet sich nach den Vorgaben des Formulararbeitsvertrages.

## **§ 9**

### **Führungszeugnis**

Beschäftigte haben vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis, nicht älter als drei Monate, ist auch dann von Beschäftigten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vorzulegen, wenn sie in der Vergangenheit bei einem Mitglied des Landtages Brandenburg tätig waren und zwischen dem früheren und dem neu abgeschlossenen Arbeitsvertrag eine zeitliche Unterbrechung lag. Das polizeiliche Führungszeugnis kann innerhalb eines Monats nachgereicht werden, sofern das Mitglied des Landtages das Nachreichen bei Antragstellung zusichert. Wird das Führungszeugnis nicht vorgelegt oder enthält es einen Eintrag wegen einer vorsätzlichen Straftat, aufgrund derer eine Gefährdung parlamentarischer Schutzgüter im konkreten Einzelfall nach Abwägung aller Umstände zu befürchten ist, kann eine Erstattung der Kosten nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Abgeordnetengesetzes sowie eine Gehaltsabrechnung nach den §§ 10 und 13 dieser Richtlinie abgelehnt werden. Vor der Entscheidung sind die Beteiligten anzuhören.

## **§ 10**

### **Abrechnung durch die Präsidentin/den Präsidenten des Landtages**

(1) Die Präsidentin/Der Präsident des Landtages führt für die Mitglieder des Landtages die Verwaltung und Abrechnung der Beschäftigtengehälter sowie der betrieblichen Altersvorsorge der Beschäftigten der Abgeordneten über den VBLU durch. Eine Haftung der Präsidentin/des Präsidenten des Landtages gegenüber Dritten ist ausgeschlossen. Sie/Er kann die Abrechnung der Beschäftigtengehälter und damit im Zusammenhang stehende weitere Aufgaben auf die Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg übertragen. Die hierfür erforderliche Verarbeitung der Beschäftigtendaten erfolgt auf der Grundlage von § 34 des Abgeordnetengesetzes.

(2) Das Gehalt wird entsprechend den Regelungen für die Beschäftigten des Landes Brandenburg auf das Konto der/des Beschäftigten überwiesen, sofern die erforderlichen Unterlagen für den Ersatz von Aufwendungen vorliegen. Eine Auszahlung an das Mitglied des Landtages selbst ist nicht zulässig.

**§ 11**  
**Unterlagen für die Abrechnung**

Der Präsidentin/Dem Präsidenten des Landtages sind neben der Ausfertigung des Arbeitsvertrages weitere für die Abrechnung notwendige Unterlagen zu überlassen, die unter Berücksichtigung des Einzelfalles angefordert werden. Dazu gehört für eine gegebenenfalls erforderliche Erstattung der Urlaubsabgeltung die Dokumentation des Urlaubs pro Kalenderjahr.

**§ 12**  
**Gemeinsame Beschäftigung einer/eines Beschäftigten**

(1) Mehrere Mitglieder des Landtages können als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts Beschäftigte gemeinsam anstellen. In diesem Fall ist der Formulararbeitsvertrag gemäß Anlage 3 zu verwenden.

(2) Die Gesellschafter(innen) bestimmen aus ihrer Mitte eine Person, der sie die Führung der Geschäfte übertragen. Sie nimmt die Rechte und Pflichten der Gesellschaft wahr und schließt den Arbeitsvertrag mit dem/der Beschäftigten. Zu seiner Wirksamkeit bedarf der Arbeitsvertrag der Zustimmung aller Gesellschafter(innen).

**§ 13**  
**Verfahren bei Überschreitung des Höchsterstattungsbetrages**

(1) Nach den Maßgaben des § 4 Absatz 1 Satz 3 kann das Mitglied des Landtages Beschäftigungsverhältnisse eingehen, mit deren Aufwendungen der monatliche Höchsterstattungsbetrag gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 überschritten wird, sofern es sich gegenüber der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages einverstanden erklärt, dass die Abrechnung für den Gesamtbetrag gemäß § 10 vorgenommen wird. In diesem Fall hat das Mitglied des Landtages seine Einwilligung zur Verrechnung des übersteigenden Betrages einschließlich der darauf entfallenden Anteile an der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen mit der ihm zustehenden Entschädigung nach § 5 Absatz 1 des Abgeordnetengesetzes zu erklären.

(2) Treten für die vom Mitglied des Landtages eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Anhebungen der Vergütungen gemäß § 3 Absatz 1 Satz 2 nicht von § 3 Absatz 1 Satz 1 umfasste Überschreitungen des monatlichen Höchsterstattungsbetrages ein, wird dies mit der Entschädigung des Mitgliedes gemäß § 20 Absatz 2 Abgeordnetengesetz verrechnet. Die Präsidentin/Der Präsident berät das Mitglied des Landtages zum Eintritt dieses Umstandes vorsorglich.

## **§ 14**

### **Mitteilungspflichten des Mitglieds des Landtages, Haftung**

(1) Das Mitglied des Landtages hat der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrages durch Vorlage einer Ausfertigung des Änderungsvertrages unverzüglich anzuzeigen. Die Kündigung oder sonstige Beendigung des Arbeitsvertrages ist ebenfalls unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

(2) Das Mitglied des Landtages ist ferner verpflichtet, der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages andere das Angestelltenverhältnis betreffende Umstände, die sich auf den Gehaltsanspruch der beschäftigten Person auswirken, unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt insbesondere bei krankheitsbedingter oder unentschuldigter Abwesenheit sowie bei sonstiger vorübergehender oder dauerhafter Nichterfüllung der Arbeitspflichten. Hat sich die beschäftigte Person arbeitsunfähig gemeldet, hat das Mitglied des Landtages der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages Beginn und Ende der Fehlzeiten mitzuteilen.

(3) Das Mitglied des Landtages hat gegenüber der/dem Beschäftigten auf die Einhaltung der Maßgaben für eine Mehrfachbeschäftigung hinzuwirken. Weitere Beschäftigungsverhältnisse der/des Beschäftigten hat das Mitglied des Landtages auf Anforderung der Präsidentin/dem Präsidenten des Landtages mitzuteilen. Das Mitglied des Landtages hat seine(n) Beschäftigte(n) in geeigneter Form aufzufordern, den der/dem Beschäftigten zustehenden Erholungsurlaub anzutreten.

(4) Unterbleibt eine rechtzeitige Mitteilung im Sinne der Absätze 1, 2 und 3 Satz 1 oder nimmt das Mitglied des Landtages seine Verantwortung gemäß § 6 Absatz 3 nicht wahr, so haftet das Mitglied des Landtages bei entstandenen Überzahlungen mit der Entschädigung nach § 5 Absatz 1 des Abgeordnetengesetzes für die ordnungsgemäße Rückerstattung. Bei einer Beschäftigung nach § 12 haften die beteiligten Mitglieder gesamtschuldnerisch.

Anlage 1 (Leitfaden Tätigkeitsbeschreibung)

Anlage 2 (Formulararbeitsvertrag § 6 Absatz 1/Arbeitsvertrag MdL)

Anlage 3 (Formulararbeitsvertrag § 6 Absatz 1/Arbeitsvertrag mit GbR)

Anlage 4 (Formulararbeitsvertrag § 4 Absatz 2/Arbeitsvertrag Minijob Festgehalt)

Anlage 5 (Mustererklärung und Mustervereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge VBLU: Zusatzvereinbarung zum Musterarbeitsvertrag MdL einschließlich Erklärung zur Datenverwendung, Zusatzvereinbarung zum Musterarbeitsvertrag GbR einschließlich Erklärung zur Datenverwendung, Erklärung zur Altersvorsorge ab Erreichen des 65. Lebensjahres, Antrag des MdL auf kostenlose Mitgliedschaft, Vorabinformation zur Datenverwendung des Mitglieds [MdL] im VBLU)

### Leitfaden Tätigkeitsbeschreibung

Beschreibung der Mitarbeitergruppen (§ 4 Absatz 1 Satz 3 RL Mitarbeiter) als Hilfestellung für die Zuordnung zu einer der Entgeltgruppen im Rahmen des allgemeinen Vertragszweckes „Unterstützung des Abgeordneten bei der mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit“

#### Schreib- und Bürokräfte:

Erforderliche Qualifikation	Gehaltsfestlegung in Anlehnung eine Tarifgruppe des TV-L
Schüler/-innen und Beschäftigte ohne Abitur oder Berufsabschluss	E 5 Stufe 4

Sie führen im Wesentlichen Schreibarbeiten nach Vorlage oder Sprachaufzeichnung durch und werden für einfachere Büroarbeiten herangezogen.

#### Sekretariatskräfte und Bürosachbearbeiter/-innen:

Erforderliche Qualifikation	Gehaltsfestlegung in Anlehnung eine Tarifgruppe des TV-L
Abitur oder Berufabschluss	E 6 Stufe 4
	E 8 Stufe 4

Sie unterstützen vor allem organisatorisch durch

- Entgegennahme und Vermittlung von Telefonaten
- Fertigung von Schreiben
- Terminplanung und –koordinierung
- Aktenverwaltung und Wiedervorlage
- Beschaffung und Verwaltung von Büromaterial
- Erstellen von Statistiken und Grafiken
- Auswertung der Presseberichterstattung
- sonstige organisatorische Tätigkeiten

#### Sachbearbeiter/-innen:

Erforderliche Qualifikation	Gehaltsfestlegung in Anlehnung eine Tarifgruppe des TV-L
Bachelorabschluss einer Hochschule oder gleichwertiger Abschluss	E 9b Stufe 3
	E 10 Stufe 3
	E 11 Stufe 3
	E 12 Stufe 3

Sie leisten insbesondere inhaltliche Zuarbeit, wie z.B.

- Vorbereitung von Sachmaterialien und Beiträgen für Plenar-, Ausschuss- und Fraktionssitzungen
- Beschaffung und Aufbereitung von Informationen
- Dokumentations- und Materialsammlung
- eigenverantwortliche Postbearbeitung (Bürgerbriefe etc.)
- Vor- und Nachbereitung von Gesprächen und Sitzungen
- Erstellen von Pressemitteilungen
- Kontaktpflege zu Behörden, Institutionen, Verbänden und zur Presse

**Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:**

Erforderliche Qualifikation	Gehaltsfestlegung in Anlehnung eine Tarifgruppe des TV-L
Mastergrad einer Hochschule oder gleichwertiger Abschluss	E 13 Stufe 3

Sie unterstützen vor allem wissenschaftlich durch

- Vorbereitung von Reden und Berichterstattungen und Vorbereitung von parlamentarischen Initiativen
- inhaltliche Aufbereitung von Unterlagen für Plenar-, Ausschuss- und Fraktionssitzungen
- Ausarbeitung von Konzepten
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

## Arbeitsvertrag

Zwischen

Herrn/Frau

---

---

---

---

**als Arbeitgeber/in**

und

Herrn/Frau

---

---

---

---

**als Arbeitnehmer/in**

wird der folgende privatrechtliche Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

#### **Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_<sup>2</sup> zur Unterstützung der mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit befristet eingestellt wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1996) in der jeweils geltenden Fassung<sup>3</sup>

bis zum Ende der Nachlaufzeit gemäß § 12 Satz 1 Buchstabe b) nach dem Ausscheiden des Arbeitgebers aus dem Landtag Brandenburg, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die aktuelle Wahlperiode endet.

zur Vertretung von

---

<sup>2</sup> Tätigkeitsbezeichnung (Schreib- u. Bürokräft oder Sekretariatskräfte/Bürosachbearbeiter/in oder Sachbearbeiter/in oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter/in) – siehe Anlage 1 zur RL.

<sup>3</sup> Bitte den zutreffenden Befristungsgrund ankreuzen.

Herr/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und/oder Elternzeit und/oder eines Betreuungsurlaubes nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der jeweils geltenden Fassung bis zum \_\_\_\_\_.

Herr/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer seiner/ihrer Erkrankung bis zum \_\_\_\_\_.

Herr/Frau \_\_\_\_\_ aufgrund \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ bis  
zum \_\_\_\_\_.

bis zum \_\_\_\_\_, aus folgendem Grund:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

(2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Wird zu Beginn der neuen Wahlperiode erneut mit demselben/derselben Arbeitgeber/in ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen, entfällt die Probezeit.

## § 2

### Art und Ort der Tätigkeit

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird zur Unterstützung bei der mandatsbedingten parlamentarischen Arbeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beschäftigt.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in wird durch diesen Arbeitsvertrag nicht Angehörige/r des öffentlichen Dienstes. Soweit in diesem Vertrag der Präsident/die Präsidentin des Landtages Brandenburg erwähnt wird, wird er/sie lediglich unterstützend für den/die Arbeitgeber/in tätig. Unmittelbare Ansprüche gegen oder vertragliche Beziehungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zum Präsidenten/zur Präsidentin des Landtages bzw. zum Land Brandenburg entstehen dadurch nicht.

(3) Der/Die Arbeitgeber/in bestimmt im Rahmen des Direktionsrechts den/die regelmäßigen Arbeitsort/Arbeitsorte. Als Sitz des Betriebs gilt das Wahlkreisbüro in \_\_\_\_\_.

## § 3

### Arbeitszeit

(1) Als Arbeitszeit werden durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich vereinbart und wie folgt verteilt:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
<input type="checkbox"/> .... Std.*				

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

Der /Die Arbeitnehmer/ in verpflichtet sich, Änderungen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages Brandenburg zur Wahrung einer ordnungsgemäßen Abrechnung umgehend mitzuteilen.

(2) Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt die Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden in der Woche. Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171) in der jeweils geltenden Fassung.

#### **§ 4**

##### **Allgemeine Pflichten**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die ihm/ihr übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu wahren.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitgeber/in und dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle Änderungen der bei der Neueinstellung angegebenen persönlichen Daten unverzüglich mitzuteilen.

(3) Ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit nicht angenommen werden.

#### **§ 5**

##### **Entgelt**

(1) Der/Die Arbeitgeber/in zahlt an den/die Arbeitnehmer/in ein monatliches Bruttogehalt nach § 4 Absatz 1 der Richtlinie über den Ersatz von Aufwendungen für Beschäftigte der Mitglieder des Landtages Brandenburg entsprechend der Entgeltgruppe E \_\_\_ Stufe \_\_\_<sup>4</sup> des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L).

(2) Folgende Leistungen werden zusätzlich gezahlt:

- Jahressonderzahlungen in entsprechender Anwendung des § 20 TV-L,
- vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen in entsprechender Anwendung des § 23 Absatz 1
- TV-L,
- Einmalzahlungen, soweit sie in Tarifverträgen für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten des Landes Brandenburg vorgesehen sind.

#### **§ 6**

##### **Entgeltzahlung**

(1) Die Zahlung des Entgeltes erfolgt für den/die Arbeitgeber/in durch den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages. Er/Sie kann sich dafür der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg bedienen.

(2) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in benanntes Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag. Fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

---

<sup>4</sup> Stufe entsprechend den Vorgaben von § 4 Absatz 1 Satz 3 (Tabelle): EG 5 Stufe 4, EG 6 Stufe 4, EG 8 Stufe 4, EG 9b Stufe 3, EG 10 Stufe 3, EG 11 Stufe 3, EG 12 Stufe 3, EG 13 Stufe 3.

## **§ 7**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 22 TV-L.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat den/die Arbeitgeber/in und den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle unverzüglich von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu benachrichtigen. Ab dem 4. Tag der Erkrankung ist zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angabe des Zeitraumes sowohl dem/der Arbeitgeber/in (Kopie) als auch dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages (Original) vorzulegen. Falls die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht worden ist, ist dies ebenfalls mitzuteilen.

## **§ 8**

### **Urlaub**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung seines/ihres Entgeltes.

(2) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr und grundsätzlich in der sitzungsfreien Zeit gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen, so geht der Anspruch verloren.

(3) Der Urlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche (siehe § 3 Absatz 1) vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Schwerbehinderte mit einem Grad von mindestens 50 v. H. erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

## **§ 9**

### **Arbeitsbefreiung**

Freistellungen unter Fortzahlung des Entgeltes sind nur in entsprechender Anwendung des § 29 TV-L zulässig.

## **§ 10**

### **Nebentätigkeiten**

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist sowohl dem/der Arbeitgeber/in als auch dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages (Landtagsverwaltung, Referat V 1) als Erstattungsstelle anzuzeigen. Der/Die Arbeitgeber/in kann die Nebentätigkeit ganz oder teilweise untersagen, soweit die Ausübung der Nebentätigkeit die vertraglichen Aufgaben in zeitlicher Hinsicht berührt oder sofern berechnigte Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beeinträchtigt werden. Der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit und der durch diesen Vertrag geregelten Tätigkeit darf insgesamt 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

## **§ 11**

### **Schweigepflicht, Herausgabepflicht**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat über Angelegenheiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Verschwiegenheit zu bewahren. Er/Sie verpflichtet sich, personenbezogene Daten nach (Art. 4 Nr. 1 Datenschutz-

Grundverordnung (DSGVO)), zu denen er oder sie im Rahmen seiner oder ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangt, streng vertraulich zu behandeln, nicht unbefugt zu erheben, zu nutzen, weiterzugeben oder anders als gemäß der Anweisung der/des Arbeitgebers/in zu behandeln (Art. 32 Abs. 4 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)). Diese Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darf der/die Arbeitnehmer/in von Schriftstücken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften oder Ablichtungen verschaffen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in hat auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Schriftstücke des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin herauszugeben sowie alle vorhandenen Dateien, die der/die Arbeitnehmer/in für den/die Arbeitgeber/in erstellt hat, ihm/ihr zu übergeben. Befinden sich derartige Dateien auf einem Datenträger des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, so hat dieser/diese die Dateien nach Übergabe endgültig zu löschen. Ihm/Ihr überlassene Gegenstände hat der/die Arbeitnehmer/in mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und unaufgefordert zurückzugeben.

## § 12

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Mitglied des Landtages Brandenburg aus dem Landtag Brandenburg
  - ein Monat nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr,
  - sechs Wochen nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von über einem Jahr,
  - drei Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren;
  - vier Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 8 Jahren;
  - fünf Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Jahren;
  - sechs Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Jahren;

jeweils zum Monatsschluss.

Bei der Berechnung der Nachlaufzeit ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei dem/derselben Arbeitgeber/in maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei anderen Mitgliedern des Landtages beschäftigt war.

- c) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der/die Arbeitnehmer/in voll oder teilweise erwerbsgemindert ist und der/die Arbeitnehmer/in die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden nicht mehr leisten kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat den/die Arbeitgeber/in von der Zustellung des Bescheids unverzüglich zu unterrichten und ihm/ihr sowie dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle jeweils eine Kopie des Bescheids zu überlassen. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Bescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente auf Zeit gewährt wird, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Soll die Beschäftigung, welche nach Buchstabe a) geendet hat, weitergeführt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.

### § 13

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) zwei Wochen zum Monatschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei dem/derselben Arbeitgeber/in maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei anderen Mitgliedern des Landtages beschäftigt war. Ausgenommen ist die Probezeit; sie beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Mitglied des Landtages begründet.

(3) Gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) wird der/die Arbeitnehmer/in darauf hingewiesen, dass er/sie sich im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der eventuellen Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit persönlich zu melden hat. Der/die Arbeitnehmer/in wird für den Besuch der Agentur für Arbeit freigestellt.

**§ 14  
Zeugnis**

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Zeugnis auszustellen.

**§ 15  
Änderungen und Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Nebenabreden sind nicht getroffen.

**§ 16  
Arbeitnehmerdaten**

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt sich damit einverstanden, dass die für die Entgeltzahlung und die für die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen notwendigen Daten durch den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages Brandenburg und die Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg erhoben, gespeichert, verändert und verarbeitet werden. Hierzu gehören auch die notwendigen Angaben über weitere Teilzeitarbeitsverhältnisse, wie zum Beispiel Beschäftigungsstelle, Gehalt und Arbeitszeit.

**§ 17  
Aushändigung des Arbeitsvertrages**

Dem/Der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in ist jeweils ein Exemplar des Arbeitsvertrages ausgehändigt worden.

Potsdam, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber/in

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer/in

**Arbeitsvertrag**

Zwischen

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (MdL)      Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (MdL)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (MdL)      Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (MdL)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts,

vertreten durch Herrn/Frau<sup>5</sup> \_\_\_\_\_ (MdL)

**– Arbeitgeberin –**

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**– Arbeitnehmer/in –**

wird der folgende privatrechtliche Arbeitsvertrag geschlossen:

\_\_\_\_\_

<sup>5</sup> Ansprechpartner(in) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

**§ 1**

**Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_<sup>6</sup> zur Unterstützung der mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit befristet eingestellt wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl I S. 1996) in der jeweils geltenden Fassung<sup>7</sup>

bis zum Ende der Nachlaufzeit gemäß § 12 Satz 1 Buchstabe b) nach dem Ausscheiden des Arbeitgebers aus dem Landtag Brandenburg, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die aktuelle Wahlperiode endet.

zur Vertretung von

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und/oder Elternzeit und/oder eines Betreuungsurlaubes nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der jeweils geltenden Fassung bis zum \_\_\_\_\_.

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer seiner/ihrer Erkrankung bis zum \_\_\_\_\_.

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ aufgrund \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

bis zum \_\_\_\_\_, aus folgendem Grund:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

(2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Wird zu Beginn der neuen Wahlperiode erneut mit derselben Arbeitgeberin ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen, entfällt die Probezeit.

**§ 2**

**Art und Ort der Tätigkeit**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird zur Unterstützung bei der mandatsbedingten parlamentarischen Arbeit der Gesellschafter der Arbeitgeberin beschäftigt.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in wird durch diesen Arbeitsvertrag nicht Angehörige/r des öffentlichen Dienstes. Soweit in diesem Vertrag der Präsident/die Präsidentin des Landtages Brandenburg erwähnt wird, wird er/sie lediglich unterstützend für die Arbeitgeberin tätig. Unmittelbare Ansprüche gegen oder Rechtsbeziehungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zum Präsidenten/zur Präsidentin des Landtages bzw. zum Land Brandenburg entstehen dadurch nicht.

<sup>6</sup> Tätigkeitsbezeichnung (Schreib- u. Bürokräft oder Sekretariatskräfte/Bürosachbearbeiter/in oder Sachbearbeiter/in oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter/in) – Siehe Anlage 1 zur RL.

<sup>7</sup> Bitte den zutreffenden Befristungsgrund ankreuzen.

(3) Die Arbeitgeberin bestimmt im Rahmen des Direktionsrechts den/die regelmäßigen Arbeitsort/ Arbeitsorte. Als Sitz des Betriebs gilt das Wahlkreisbüro in \_\_\_\_\_.

**§ 3  
Arbeitszeit**

(1) Als Arbeitszeit werden insgesamt durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich vereinbart. Diese setzen sich folgendermaßen zusammen:

MdL \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Stunden, welche wie folgt verteilt sind:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
<input type="checkbox"/> .... Std.*				

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

MdL \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Stunden, welche wie folgt verteilt sind:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
<input type="checkbox"/> .... Std.*				

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

MdL \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Stunden, welche wie folgt verteilt sind:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
<input type="checkbox"/> .... Std.*				

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

und

MdL \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Stunden, welche wie folgt verteilt sind:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
<input type="checkbox"/> .... Std.*				

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, Änderungen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages Brandenburg zur Wahrung einer ordnungsgemäßen Abrechnung umgehend mitzuteilen.

(3) Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt die Arbeitszeit durchschnittlich insgesamt 40 Stunden in der Woche. Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171) in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 4**  
**Allgemeine Pflichten**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die ihm/ihr übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, der Arbeitgeberin und dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle Änderungen der bei der Neueinstellung angegebenen persönlichen Daten unverzüglich mitzuteilen.

(3) Ohne Zustimmung der Arbeitgeberin dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit nicht angenommen werden.

**§ 5**  
**Entgelt**

(1) Die Arbeitgeberin zahlt an den/die Arbeitnehmer/in ein monatliches Bruttogehalt nach § 4 Absatz 1 der Richtlinie über den Ersatz von Aufwendungen für Beschäftigte der Mitglieder des Landtages Brandenburg entsprechend der Entgeltgruppe E \_\_\_ Stufe \_\_\_<sup>8</sup> des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L).

(2) Folgende Leistungen werden zusätzlich gezahlt:

- Jahressonderzahlungen in entsprechender Anwendung des § 20 TV-L,
- vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen in entsprechender Anwendung des § 23 Absatz 1 TV-L,
- Einmalzahlungen, soweit sie in Tarifverträgen für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten des Landes Brandenburg vorgesehen sind.

**§ 6**  
**Entgeltzahlung**

(1) Die Zahlung des Entgeltes erfolgt für die Arbeitgeberin durch den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages. Er/Sie kann sich dafür der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg bedienen.

(2) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in benanntes Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag. Fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

**§ 7**  
**Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 22 TV-L.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Arbeitgeberin und den Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle unverzüglich von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu benachrichtigen. Ab dem 4. Tag der Erkrankung ist zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angabe des Zeitraumes sowohl der Arbeitgeberin (Kopie) als auch dem Präsidenten/der Präsidentin

---

<sup>8</sup> Stufe entsprechend den Vorgaben von § 4 Absatz 1 Satz 3 (Tabelle): EG 5 Stufe 4, EG 6 Stufe 4, EG 8 Stufe 4, EG 9b Stufe 3, EG 10 Stufe 3, EG 11 Stufe 3, EG 12 Stufe 3, EG 13 Stufe 3.

des Landtages (Original) vorzulegen. Falls die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht worden ist, ist dies ebenfalls mitzuteilen.

### **§ 8 Urlaub**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung seines/ihrer Entgeltes.

(2) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr und grundsätzlich in der sitzungsfreien Zeit gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen, so geht der Anspruch verloren.

(3) Der Urlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche (siehe § 3 Absatz 1) vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Schwerbehinderte mit einem Grad von mindestens 50 v. H. erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

### **§ 9 Arbeitsbefreiung**

Freistellungen unter Fortzahlung des Entgeltes sind nur in entsprechender Anwendung des § 29 TV-L zulässig.

### **§ 10 Nebentätigkeiten**

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist sowohl der Arbeitgeberin als auch dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages (Landtagsverwaltung, Referat V1) als Erstattungsstelle anzuzeigen. Sie bedarf der Zustimmung der Arbeitgeberin. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben in zeitlicher Hinsicht nicht berührt oder berechnete Interessen der Arbeitgeberin nicht beeinträchtigt werden. Der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit und der durch diesen Vertrag geregelten Tätigkeit darf insgesamt 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

### **§ 11 Schweigepflicht, Herausgabepflicht**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat über Angelegenheiten der Arbeitgeberin Verschwiegenheit zu bewahren. Er/Sie verpflichtet sich, personenbezogene Daten nach (Art. 4 Nr. 1 DatenschutzGrundverordnung (DSGVO)), zu denen er oder sie im Rahmen seiner oder ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangt, streng vertraulich zu behandeln, nicht unbefugt zu erheben, zu nutzen, weiterzugeben oder

anders als gemäß der Anweisung der Arbeitgeberin zu behandeln (Art. 32 Abs. 4 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)). Diese Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(2) Ohne Genehmigung der Arbeitgeberin darf der/die Arbeitnehmer/in von Schriftstücken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften oder Ablichtungen verschaffen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in hat auf Verlangen der Arbeitgeberin Schriftstücke der Arbeitgeberin und ihrer Gesellschafter herauszugeben sowie alle vorhandenen Dateien, die der/die Arbeitnehmer/in für die Arbeitgeberin oder ihre Gesellschafter erstellt hat, ihr zu übergeben. Befinden sich derartige Dateien auf einem Datenträger des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, so hat dieser/diese die Dateien nach Übergabe endgültig zu löschen. Ihm/Ihr überlassene Gegenstände hat der/die Arbeitnehmer/in mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und unaufgefordert zurückzugeben.

## § 12

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der Arbeitgeberin endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) bei vorzeitigem Ausscheiden eines Gesellschafters/einer Gesellschafterin der Arbeitgeberin als Mitglied des Landtages Brandenburg aus dem Landtag Brandenburg
  - ein Monat nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr,
  - sechs Wochen nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von über einem Jahr,
  - drei Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren;
  - vier Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 8 Jahren;
  - fünf Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Jahren;
  - sechs Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Jahren

jeweils zum Monatsschluss.

Bei der Berechnung der Nachlaufzeit ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei derselben Arbeitgeberin maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei einem anderen Mitglied des Landtages oder einer anderen Gesellschaft aus Mitgliedern des Landtages beschäftigt war.

- c) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der/die Arbeitnehmer/in voll oder teilweise erwerbsgemindert ist und der/die Arbeitnehmer/in die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden nicht mehr leisten kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Bescheids unverzüglich zu unterrichten und ihr sowie dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle jeweils eine Kopie des Bescheids zu überlassen. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Bescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente auf Zeit gewährt wird, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Soll die Beschäftigung, welche nach Buchstabe a) geendet hat, weitergeführt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.

### § 13

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei derselben Arbeitgeberin maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei anderen Mitgliedern des Landtages Brandenburg beschäftigt war. Ausgenommen ist die Probezeit; sie beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Mitglied des Landtages begründet.

(3) Bei Kündigung der Gesellschaft bürgerlichen Rechts durch einen Gesellschafter/eine Gesellschafterin endet das Arbeitsverhältnis wie durch Kündigung nach Absatz 1. Als Tag, an dem die Kündigung erfolgt, gilt der Tag, an dem die Kündigung der Gesellschaft bürgerlichen Rechts dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich mitgeteilt wird.

(4) Gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) wird der/die Arbeitnehmer/in darauf hingewiesen, dass er/sie sich im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der eventuellen Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit persönlich zu melden hat. Der/Die Arbeitnehmer/in wird für den Besuch der Agentur für Arbeit freigestellt.

#### **§ 14 Zeugnis**

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Zeugnis auszustellen.

#### **§ 15 Vertretung der Arbeitgeberin**

(1) Soweit nach diesem Vertrag der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet ist, Mitteilungen, Benachrichtigungen oder Anzeigen gegenüber der Arbeitgeberin abzugeben oder ihr Unterlagen vorzulegen (vgl. insbes. § 4 Absatz 3, § 7 Absatz 2, § 10 Absatz 1 und § 11 Absatz 3), hat er/sie diese Pflichten gegenüber dem/der geschäftsführenden Gesellschafter/in der Arbeitgeberin, Herrn/Frau \_\_\_\_\_ zu erfüllen.

(2) Erklärungen der Arbeitgeberin nach diesem Vertrag (insbesondere Zustimmungen, Genehmigungen und Kündigung – vgl. § 4 Absatz 3, § 10 Satz 2, § 11 Absatz 2 und 3, § 13 Absatz 1, 3 und 4) kann nur der/die geschäftsführende Gesellschafter/in der Arbeitgeberin (vgl. Absatz 1) wirksam für die Arbeitgeberin abgeben. Davon unberührt bleibt das Weisungsrecht jedes Gesellschafters/jeder Gesellschafterin bezüglich der auf ihn/sie anteilig entfallenden Arbeitszeit und des entsprechenden Anteils an der Arbeitsleistung.

#### **§ 16 Änderungen und Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Nebenabreden sind nicht getroffen.

#### **§ 17 Arbeitnehmerdaten**

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt sich damit einverstanden, dass die für die Entgeltzahlung und die für die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen notwendigen Daten durch den Präsidenten/der Präsidentin des Landtages Brandenburg und die Zentrale Bezügestelle erhoben, gespeichert, verändert und verarbeitet werden. Hierzu gehören auch die notwendigen Angaben über weitere Teilzeitarbeitsverhältnisse, wie zum Beispiel Beschäftigungsstelle, Gehalt und Arbeitszeit.

**§ 18**

**Wirksamkeit des Arbeitsvertrages, Aushändigung**

(1) Dieser Vertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung aller Gesellschafter der Arbeitgeberin.

(2) Dem/Der Arbeitnehmer/in und der Arbeitgeberin ist jeweils ein Exemplar des Arbeitsvertrages ausgehändigt worden.

Potsdam, den \_\_\_\_\_

Für die Arbeitgeberin:

Arbeitnehmer/in

\_\_\_\_\_ (MdL)

\_\_\_\_\_

Dem Arbeitsvertrag mit Herrn/Frau \_\_\_\_\_ vom \_\_\_\_\_ stimme ich zu.

Potsdam, den \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (MdL)

Potsdam, den \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (MdL)

Potsdam, den \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (MdL)

## Arbeitsvertrag

Zwischen

Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

als Arbeitgeber/in

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

als Arbeitnehmer/in

wird der folgende privatrechtliche Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

#### Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab \_\_\_\_\_ zur Unterstützung der mandatsbezogenen parlamentarischen Arbeit befristet eingestellt wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung<sup>1</sup>

- bis zum Ende der Nachlaufzeit gemäß § 12 Satz 1 Buchstabe b) nach dem Ausscheiden des Arbeitgebers aus dem Landtag Brandenburg, spätestens jedoch mit dem Ablauf des Monats, in dem die aktuelle Wahlperiode endet.
- zur Vertretung von
- Herrn/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und/oder Elternzeit und/oder eines Betreuungsurlaubes nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der jeweils geltenden Fassung bis zum \_\_\_\_\_.
- Herrn/Frau \_\_\_\_\_ für die Dauer seiner/ihrer Erkrankung bis zum \_\_\_\_\_.
- Herrn/Frau \_\_\_\_\_ aufgrund \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Bitte den zutreffenden Befristungsgrund ankreuzen.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

bis zum \_\_\_\_\_.

bis zum \_\_\_\_\_, aus folgendem Grund:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

(2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Wird zu Beginn der neuen Wahlperiode erneut mit demselben/derselben Arbeitgeber/-in ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen, entfällt die Probezeit.

## § 2 Art und Ort der Tätigkeit

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird zur Unterstützung bei der mandatsbedingten parlamentarischen Arbeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beschäftigt.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in wird durch diesen Arbeitsvertrag nicht Angehörige/r des öffentlichen Dienstes. Soweit in diesem Vertrag der Präsident/die Präsidentin des Landtages Brandenburg erwähnt wird, wird er/sie lediglich unterstützend für den/die Arbeitgeber/in tätig. Unmittelbare Ansprüche gegen oder vertragliche Beziehungen des Arbeitgebers/der Arbeitnehmerin zum Präsidenten/zur Präsidentin des Landtages bzw. zum Land Brandenburg entstehen dadurch nicht.

(3) Der/Die Arbeitgeber/in bestimmt im Rahmen des Direktionsrechts den/die regelmäßigen Arbeitsort/Arbeitsorte. Als Sitz des Betriebs gilt das Wahlkreisbüro in \_\_\_\_\_.

## § 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 10 Wochenstunden<sup>2</sup> und wird wie folgt verteilt<sup>3</sup>:

Mo		Di		Mi		Do		Fr	
<input type="checkbox"/>	Std.*								

\* tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Std.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Änderungen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages Brandenburg zur Wahrung einer ordnungsgemäßen Abrechnung umgehend mitzuteilen.

<sup>2</sup> Festgelegte Wochenstunden unter Einhaltung des Mindestlohngesetzes (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

<sup>3</sup> Bitte entsprechende Wochentage unter Angabe der Stunden ankreuzen.

**§ 4  
Allgemeine Pflichten**

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die ihm/ihr übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu wahren.
- (2) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitgeber/in und dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle Änderungen der bei der Neueinstellung angegebenen persönlichen Daten unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit nicht angenommen werden.

**§ 5  
Entgelt**

- (1) Der/Die Arbeitgeber/in zahlt an den/die Arbeitnehmer/in ein monatliches Bruttogehalt nach § 4 Absatz 2 der Richtlinie über den Ersatz von Aufwendungen für Beschäftigte der Mitglieder des Landtages Brandenburg in Höhe von 520 Euro.
- (2) Es wird vereinbart, dass ein Anspruch auf Jahressonderzahlung entfällt.

**§ 6  
Entgeltzahlung**

- (1) Die Zahlung des Entgeltes erfolgt für den/die Arbeitgeber/in durch den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages. Er/Sie kann sich dafür der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg bedienen.
- (2) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in benanntes Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

**§ 7  
Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 22 TV-L.
- (2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat den/die Arbeitgeber/in und den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle unverzüglich von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu benachrichtigen. Ab dem 4. Tag der Erkrankung ist zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angabe des Zeitraumes sowohl dem/der Arbeitgeber/in (Kopie) als auch dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages (Original) vorzulegen. Falls die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht worden ist, ist dies ebenfalls mitzuteilen.

## **§ 8 Urlaub**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung seines/ihres Entgeltes.

(2) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr und grundsätzlich in der sitzungsfreien Zeit gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen, so geht der Anspruch verloren.

(3) Der Urlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche (siehe § 3 Absatz 1) vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Schwerbehinderte mit einem Grad von mindestens 50 v. H. erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

## **§ 9 Arbeitsbefreiung**

Freistellungen unter Fortzahlung des Entgeltes sind nur in entsprechender Anwendung des § 29 TV-L zulässig.

## **§ 10 Nebentätigkeiten**

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist sowohl dem/der Arbeitgeber/in als auch dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages (Landtagsverwaltung, Referat V 1) als Erstattungsstelle anzuzeigen. Der/Die Arbeitgeber/in kann die Nebentätigkeit ganz oder teilweise untersagen, soweit die Ausübung der Nebentätigkeit die vertraglichen Aufgaben in zeitlicher Hinsicht berührt oder sofern berechnigte Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beeinträchtigt werden. Der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit und der durch diesen Vertrag geregelten Tätigkeit darf insgesamt 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

## **§ 11 Schweigepflicht, Herausgabepflicht**

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat über Angelegenheiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Verschwiegenheit zu bewahren. Er/Sie verpflichtet sich, personenbezogene Daten nach (Art. 4 Nr. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)), zu denen er/sie im Rahmen seiner oder Ihrer Tätigkeit Zugang erhalten

oder Kenntnis erlangt, streng vertraulich zu behandeln, nicht unbefugt zu erheben, zu nutzen, weiterzugeben oder anders als gemäß der Anweisung der/des Arbeitgebers/in zu behandeln (Art. 32 Abs. 4 DSGVO). Diese Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darf der/die Arbeitnehmer/in von Schriftstücken weder sich noch einem Anderen Kenntnis, Abschriften oder Ablichtungen verschaffen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in hat auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Schriftstücke des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin herauszugeben sowie alle vorhandenen Dateien, die der/die Arbeitnehmer/in für den/die Arbeitgeber/in erstellt hat, dem/der Arbeitgeber/in zu übergeben. Befinden sich derartige Dateien auf einem Datenträger des Arbeitgebers/der Arbeitnehmerin, so hat dieser/diese die Dateien nach Übergabe endgültig zu löschen. Ihm/Ihr überlassene Gegenstände hat der/die Arbeitnehmer/in mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und unaufgefordert zurückzugeben.

## **§ 12**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitgebers als Mitglied des Landtages Brandenburg aus dem Landtag Brandenburg
  - ein Monat nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr,
  - sechs Wochen nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von über einem Jahr,
  - drei Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren,
  - vier Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 8 Jahren;
  - fünf Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Jahren;
  - sechs Monate nach dessen Ausscheiden bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Jahren

jeweils zum Monatsschluss.

Bei der Berechnung der Nachlaufzeit ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei dem-/derselben Arbeitgeber/in maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei anderen Mitgliedern des Landtages beschäftigt war.

- c) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der/die Arbeitnehmer/in voll oder teilweise erwerbsgemindert ist und der/die Arbeitnehmer/in die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden nicht mehr leisten kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat den/die Arbeitgeber/in von der Zustellung des Bescheids unverzüglich zu unterrichten und ihm/ihr sowie dem Präsidenten/der Präsidentin des Landtages als Erstattungsstelle jeweils eine Kopie des Bescheids zu überlassen. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Bescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente auf Zeit gewährt wird, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Soll die Beschäftigung, welche nach Buchstabe a) geendet hat, weitergeführt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.

### **§ 13 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) zwei Wochen zum Monatschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	- einen Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	- 6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	- 3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	- 4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	- 5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	- 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei dem/derselben Arbeitgeber/in maßgeblich. Die Beschäftigungszeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ohne zeitliche Unterbrechung bei anderen Mitgliedern des Landtages beschäftigt war. Ausgenommen ist die Probezeit; sie beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der/die Arbeitnehmer/in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Mitglied des Landtages begründet.

(3) Gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III wird der/die Arbeitnehmer/in darauf hingewiesen, dass er/sie sich im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der eventuellen Inanspruchnahme

von Leistungen der Arbeitsförderung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit persönlich zu melden hat.  
Der/die Arbeitnehmer/in wird für den Besuch der Agentur für Arbeit freigestellt.

**§ 14  
Zeugnis**

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Zeugnis auszustellen.

**§ 15  
Änderungen und Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Nebenabreden sind nicht getroffen.

**§ 16  
Arbeitnehmerdaten**

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt sich damit einverstanden, dass die für die Entgeltzahlung und die für die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen notwendigen Daten durch den Präsidenten/die Präsidentin des Landtages Brandenburg und die Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg erhoben, gespeichert, verändert und verarbeitet werden. Hierzu gehören auch die notwendigen Angaben über weitere Teilzeitarbeitsverhältnisse, wie zum Beispiel Beschäftigungsstelle, Gehalt und Arbeitszeit.

**§ 17  
Aushändigung des Arbeitsvertrages**

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist ein Exemplar des Arbeitsvertrages ausgehändigt worden.

Potsdam, den \_\_\_\_\_

---

Arbeitgeber/in

---

Arbeitnehmer/in

Vom Abdruck der Anlage 5 (Betriebliche Altersvorsorge/VBLU)  
wurde abgesehen (siehe hierfür Information der Präsidentin Drs. 7/251/Anlage).