
Formblatt über Belehrungen und Erklärungen

Name, Vorname der/des Beschäftigten	Geburtsdatum
-------------------------------------	--------------

Dieser Vordruck beinhaltet folgende Belehrungen/Erklärungen/Auszüge/Merkblätter:

- Niederschrift über die Verpflichtung nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes und über die Vereidigung nach Art. 187 BV
- Auszug aus dem Strafgesetzbuch, Auszug aus dem TV-L und Auszug aus dem EFZG
- Fragebogen zu Beziehungen zur Scientology-Organisation
- Belehrung gemäß §§ 34, 35 Infektionsschutzgesetz
- Merkblatt über das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken
- Hinweis auf die tarifliche Ausschlussfrist
- Merkblatt für Tarifbeschäftigte

- Ich wurde gemäß § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz) auf die gewissenhafte Erfüllung meiner Obliegenheiten verpflichtet und auf die strafrechtlichen Folgen eines Verstoßes hingewiesen. Ich gebe hiermit die darin enthaltenen Erklärungen ab.
- Ich wurde über die Bedeutung des Eides auf Grund des Art. 187 der Bayerischen Verfassung belehrt und habe den dort enthaltenen Eid/das dort enthaltene Gelöbnis geleistet.
- Ich wurde über die gesundheitlichen Anforderungen an und von Personen, die an Schulen regelmäßig Tätigkeiten ausüben und Kontakt mit Schülerinnen und Schülern haben, und meine Mitwirkungspflichten belehrt und habe eine Kopie des Protokolls über die Belehrung erhalten.
- Ich habe das Merkblatt über das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken zur Kenntnis genommen und eine Kopie des Merkblatts erhalten.
- Mir wurde der Vordruck mit Auszügen aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Entgeltfortzahlungsgesetz ausgehändigt. Den Hinweis auf die tarifliche Ausschlussfrist gemäß § 37 TV-L habe ich zur Kenntnis genommen und eine Kopie des Hinweises erhalten.
- Eine Kopie des Merkblattes für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die an staatlichen Schulen im Rahmen eines Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind, habe ich erhalten.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten

Unterschrift Schulleitung und Schulstempel

Hinweis für die Schulleitung

Das Original ist beim Bayerischen Landesamt für Schule einzureichen.
Eine Kopie erhält die/der Beschäftigte.
Eine Kopie verbleibt bei der Schule.

Niederschrift über die **Verpflichtung** nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes

Die/Der o.g. Beschäftigte wurde auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer/seiner Obliegenheiten verpflichtet. Ihr/Ihm wurde der Inhalt folgender Strafvorschriften des Strafgesetzbuches (StGB) bekanntgegeben:

- a) § 133 Abs. 3 – Verwahrungsbruch,
- b) § 201 Abs. 3 – Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes,
- c) § 203 Abs. 2, 4, 5 – Verletzung von Privatgeheimnissen,
- d) § 204 – Verwertung fremder Geheimnisse,
- e) §§ 331, 332 – Vorteilsnahme und Bestechlichkeit,
- f) § 353b – Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht,
- g) § 358 – Nebenfolgen.
- h) § 97b Abs. 2 in Verbindung mit §§ 94 bis 97 – Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses
- i) § 120 Abs. 2 – Gefangenenbefreiung,
- j) § 355 – Verletzung des Steuergeheimnisses.

Ich wurde darauf hingewiesen, dass die vorgenannten Strafvorschriften aufgrund der Verpflichtung für mich anzuwenden sind.

Ich wurde vom Inhalt der genannten Bestimmungen unterrichtet.

Diese Niederschrift habe ich nach Vorlesung zum Zeichen der Genehmigung auf der ersten Seite des Formblatts unterschrieben.

Mir werden die oben genannten Vorschriften des Strafgesetzbuches unter www.gesetze-im-internet.de/stgb/ elektronisch zur Verfügung gestellt.

Niederschrift über die **Vereidigung** auf Grund des Art. 187 der Bayerischen Verfassung

Die/Der o.g. Beschäftigte hat heute nach Belehrung über die Bedeutung des Eides auf Grund des Art. 187 der Bayerischen Verfassung den nachstehenden Eid durch Nachsprechen der Worte (unter Aufheben der rechten Hand) geleistet:

„Ich schwöre Treue der Verfassung des Freistaates Bayern - so wahr mir Gott helfe -“¹

Geänderte Beteuerungsformel

¹ Erklärt die/der Beschäftigte, dass sie/er aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten könne, so hat sie/er an Stelle der Worte „ich schwöre“ die Worte „ich gelobe“ zu sprechen oder das Gelöbnis mit einer dem Bekenntnis ihrer/seiner Religionsgemeinschaft oder der Überzeugung ihrer/seiner Weltanschauungsgemeinschaft entsprechenden, gleichwertigen Beteuerungsformel einzuleiten.

Auszug aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

§ 2 TV-L Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(4)¹ Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.² Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 TV-L Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1)¹ Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.² Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3)¹ Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.² Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.³ Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4)¹ Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen.² Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.³ Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(5)¹ Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind.² Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.³ Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6)¹ Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.² Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen.³ Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.⁴ Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden.⁵ Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 4 TV-L Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(1)¹ Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.² Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

§ 22 TV-L Entgelt im Krankheitsfall

(1)¹ Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21.

² Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.³ Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

(2)¹ Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers

und dem Nettoentgelt.² Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen.³ Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3)¹ Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.² Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.³ Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

§ 5 EFZG Anzeige- und Nachweispflichten

(1)¹ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.³ Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.⁴ Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.⁵ Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2)¹ Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen.² Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.³ Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.⁴ Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.⁵ Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann.⁶ Absatz 1 Satz 5 gilt nicht.⁷ Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 24 TV-L Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1)¹ Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist.

² Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union.³ 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.

Fragebogen zu Beziehungen zur Scientology-Organisation

(Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 29. Oktober 1996 – StAnz Nr. 44/96)

Hinweis nach Art. 16 Abs. 3 des Bayerischen Datenschutzgesetzes:

Hinsichtlich des Zweckes der Erhebung wird auf die auf der Rückseite abgedruckte Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 29. Oktober 1996 verwiesen. Ohne die Beantwortung der Fragen wird der Antrag nicht bearbeitet.

Anlässlich meiner Bewerbung um Einstellung beantworte ich folgende Fragen:

1. Stehen Sie in geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen (z. B. ehrenamtlicher oder angestellter Mitarbeiter, Vereinsmitglied, Inhaber eines vertraglichen Nutzungsrechts hinsichtlich der Technologie des Gründers der Scientology-Organisation, L. Ron Hubbard) zu einer Organisation, die nach Ihrer Kenntnis die Technologie von L. Ron Hubbard verwendet oder verbreitet oder nach diesen Methoden arbeitet?

Unter den Begriff „Organisation“ fallen alle Organisationen, Gruppen und Einrichtungen der Scientology-Organisation, d. h. z. B. auch solche, die sich im sozialen und wirtschaftlichen Bereich oder im Bildungsbereich betätigen.

- Nein
 Ja, nämlich

Bezeichnung

2. Unterliegen Sie den Weisungen einer Organisation, die Hubbards Technologie verwendet oder verbreitet?

- Nein
 Ja, nämlich

Bezeichnung

3. Nahmen Sie in den letzten zwölf Monaten oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o.ä. bei o.g. Gruppierungen teil, die die Technologie von L. Ron Hubbard verwenden oder verbreiten oder nach diesen Methoden arbeiten, oder haben Sie sich hierzu bereits angemeldet?

- Nein
 Ja, nämlich

Bezeichnung

4. Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf andere Weise ideell oder finanziell?

- Nein
 Ja, nämlich

Art und Weise der Unterstützung

5. Arbeiten Sie nach Methoden von L. Ron Hubbard oder wurden Sie nach dieser Methode geschult?

- Nein
 Ja, nämlich

Hinweise zur Vereinbarkeit von Beziehungen zur Scientology-Organisation mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst (Scientology-Organisation – ScientOöD)
Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 29. Oktober 1996 – Az. 476 – 1 – 160, geändert durch Bekanntmachung vom 6. November 2001, AllMBI S. 620

Die Scientology-Organisation in allen ihren Erscheinungsformen ist eine Vereinigung, die unter dem Deckmantel einer Religionsgemeinschaft wirtschaftliche Ziele verfolgt und den Einzelnen mittels rücksichtslos eingesetzter psycho- und sozial-technologischer Methoden einer totalen inneren und äußeren Kontrolle unterwirft, um ihn für ihre Zwecke zu instrumentalisieren. Der Absolutheitsanspruch sowie die totale Disziplinierung und Unterwerfung unter die Ziele der Organisation führen zu einem Konflikt mit den Dienstpflichten eines Beamten oder eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst. Sie können Zweifel begründen, ob Personen, die in Beziehungen zu dieser Organisation stehen, die Eignung für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst besitzen.

Aus einer Reihe von Festlegungen und dem Selbstverständnis der Organisation ergeben sich außerdem Anhaltspunkte für Bestrebungen der Organisation, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind und die ungesetzliche Beeinträchtigung der Amtsführung der verfassungsmäßigen Organe zum Ziel haben.

Um diesen Gefahren wirksam begegnen zu können, wird bestimmt:

1. Um dem Dienstherrn die Prüfung zu ermöglichen, ob von einem Bewerber erwartet werden kann, dass er bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis seinen Dienstpflichten, insbesondere auch den in §§ 33 – 35 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) festgelegten Verpflichtungen, nachkommen wird, und ob er die Gewähr der Verfassungstreue im Sinne von § 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamStG bietet, sollen Bewerber nach dem Muster in der Anlage befragt werden, ob sie in Beziehungen zur Scientology-Organisation stehen. Bejaht ein Bewerber derartige Beziehungen, so kann dies Zweifel an seiner Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, § 9 BeamStG) begründen. In einem Gespräch ist - unter Vorhalt von Aussagen und Zielsetzungen der Scientology-Organisation - dem Bewerber Gelegenheit zu geben, diese Zweifel auszuräumen. Distanziert sich der Bewerber im Gespräch nicht hinreichend und glaubhaft von den die Zweifel begründenden Zielen und Aussagen, kann eine Einstellung in den öffentlichen Dienst nicht erfolgen. Ist zur Erreichung eines Berufsziels eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zwingend vorgeschrieben (Monopolausbildungsverhältnis), so ist ihre Ableistung außerhalb eines Beamtenverhältnisses zu ermöglichen. Beziehungen zur Scientology-Organisation in diesem Sinne sind nicht abhängig von einer formellen Mitgliedschaft, sondern können z. B. auch durch die regelmäßige Teilnahme an Schulungen der Scientology-Organisation, die Arbeit nach den Methoden der Scientology-Organisation oder durch Unterstützung der Scientology-Organisation in anderer Weise zum Ausdruck kommen.
2. Wird bekannt, dass ein Beamter in Beziehungen zur Scientology-Organisation steht, ist zu prüfen, ob er in diesem Zusammenhang Dienstpflichten verletzt hat. Ist dies der Fall, so ist gegen ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, das zur Entfernung aus dem Dienst führen kann.
3. Für Arbeitnehmer/innen (Beschäftigte) im öffentlichen Dienst gelten die dargelegten Grundsätze entsprechend.
4. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterliegenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, nach den vorstehenden Bestimmungen zu verfahren. Das Gleiche gilt für die Empfänger einer institutionellen Förderung des Freistaates Bayern im weltanschaulichen Bereich.
5. Diese Bekanntmachung tritt am 1. November 1996 in Kraft.

Der Bayerische Ministerpräsident

Protokoll über die Belehrung gemäß §§ 34, 35 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Ich wurde über folgende gesundheitlichen Anforderungen an und von Personen, die an Schulen regelmäßig Tätigkeiten ausüben und Kontakt mit Schülerinnen und Schülern haben und meine Mitwirkungspflichten belehrt:

Personen, die an Cholera, Diphtherie, Enteritis durch enterohämorrhagische E.coli (EHEC), virusbedingtem hämorrhagischen Fieber, Haemophilus influenzae Typ b-Meningitis, Impetigo contagiosa (ansteckende Borkenflechte), Keuchhusten, ansteckungsfähiger Lungentuberkulose, Masern, Meningokokken-Infektion, Mumps, durch Orthopockenviren verursachte Krankheiten, Paratyphus, Pest, Poliomyelitis, Röteln, Skabies (Krätze), Scharlach oder sonstigen Streptococcus pyogenes-Infektionen, Shigellose, Typhus abdominalis, Virushepatitis A oder E und Windpocken erkrankt oder dessen verdächtig oder die verlaust sind, dürfen in Schulen keine Lehr- und Erziehungs-, Pflege-, Aufsichts oder sonstige Tätigkeiten ausüben, bei denen sie Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern haben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder der Verlaustung durch sie nicht mehr zu befürchten sind.

Dies gilt entsprechend für Personen, in deren Wohngemeinschaft nach ärztlichem Urteil eine Erkrankung an oder ein Verdacht auf Cholera, Diphtherie, Enteritis durch enterohämorrhagische E.coli (EHEC), virusbedingtem hämorrhagischen Fieber, Haemophilus influenzae Typ b-Meningitis, ansteckungsfähiger Lungentuberkulose, Masern, Meningokokken-Infektion, Mumps, Paratyphus, Pest, Poliomyelitis, Röteln, Shigellose, Typhus abdominalis, Virushepatitis A oder E und Windpocken aufgetreten ist. Ausscheider von Vibrio cholerae O1 und O139, Corynebacterium spp., Toxin bildend, Salmonelle Typhi, Salmonella Paratyphi, Shigella sp. und enterohämorrhagischen E.coli (EHEC) dürfen nur mit Zustimmung des Gesundheitsamtes und unter Beachtung der gegenüber dem Ausscheider und der Schule verfügbaren Schutzmaßnahmen die Schulräume betreten, Einrichtungen der Schule benutzen und an Schulveranstaltungen teilnehmen.

Wenn einer der genannten Tatbestände aufgetreten ist, so hat die/der Beschäftigte der Schulleitung hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Merkblatt über das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch die Bediensteten des Freistaates Bayern

I. Rechtslage bei Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Nach § 42 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) dürfen Beamtinnen und Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihr Amt nur mit Zustimmung der zuständigen Dienstbehörde annehmen. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift stellt bei Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen dar (§ 47 Abs. 1 BeamtStG). Bei Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen mit Versorgungsbezügen oder früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es nach § 47 Abs. 2 BeamtStG als Dienstvergehen, wenn sie gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken in Bezug auf ihr früheres Amt verstoßen.

II. Rechtsfolgen

- 1 Freiheits- bzw. Geldstrafe**

Beamtinnen oder Beamte, die für eine im Zusammenhang mit ihrem Amt stehende, an sich nicht pflichtwidrige Handlung einen Vorteil annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, machen sich der Vorteilsannahme strafbar, die nach § 331 StGB mit Geldstrafe oder mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren bestraft wird. Enthält die Handlung, für die Beamtinnen oder Beamte einen Vorteil annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, eine Verletzung ihrer Dienstpflichten, so ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 StGB eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren androht; bereits der Versuch ist strafbar.
- 2 Weitere Rechtsfolgen**

Neben der Verhängung einer Geld- oder Freiheitsstrafe sind weitere Rechtsfolgen gesetzlich vorgesehen, z. B. dass das Eigentum an dem aus der rechtswidrigen Tat Erlangten auf den Staat übergeht (Verfall, §§ 73 ff StGB). Werden Beamtinnen oder Beamte wegen Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder längerer Dauer verurteilt, so endet das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes mit der Rechtskraft des Urteils (§ 24 Abs. 1 BeamtStG). Dies gilt auch bei einer Verurteilung wegen Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten, soweit sich die Tat auf eine Diensthandlung im Hauptamt bezieht. Sind Beamtinnen oder Beamte nach Begehung der Tat in den Ruhestand getreten, so verlieren sie mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre Rechte als Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte (Art. 80 des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes - BayBeamtVG). Wird eine geringere Strafe verhängt, so wird in der Regel ein Disziplinarverfahren durchgeführt, bei dem Beamtinnen und Beamte mit der Entfernung aus dem Dienst, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte mit der Aberkennung des Ruhegehalts rechnen müssen. Darüber hinaus haften Beamtinnen und Beamte für den durch ihre rechtswidrige und schuldhaft Tat entstandenen Schaden (§ 48 BeamtStG).

III. Erläuterungen

Zur Erläuterung des § 42 BeamtStG wird im Einzelnen auf Folgendes hingewiesen:

- 1 „Belohnungen“ oder „Geschenke“** im Sinn des § 42 BeamtStG sind alle unentgeltlichen Zuwendungen, auf die Beamtinnen und Beamte keinen gesetzlich begründeten Anspruch haben und die sie materiell oder auch immateriell objektiv besser stellen (Vorteil). Unentgeltlich ist eine Zuwendung auch dann, wenn zwar

eine Gegenleistung erfolgt, diese aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Leistung steht.

Ein derartiger Vorteil kann liegen in

- der Zahlung von Geld,
- der Überlassung von Gutscheinen oder von Gegenständen (z. B. Baumaschinen, Fahrzeuge) zum privaten Gebrauch),
- besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften,
- der Gewährung von Rabatten, die nicht allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes oder einer allgemeinen Berufsgruppe, der die oder der Bedienstete angehört, generell eingeräumt werden,
- der Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für - auch genehmigte - private Nebentätigkeiten (z. B. Gutachten, Erstellung von Abrechnungen),
- der Mitnahme auf Urlaubsreisen,
- Bewirtungen,
- der Gewährung von Unterkunft,
- dem Bedenken mit einem Vermächtnis sowie
- sonstigen Zuwendungen jeder Art. Es kommt nicht darauf an, ob der Vorteil von der zuwendenden Person unmittelbar oder in ihrem Auftrag von Dritten gewährt wird.

Für die Anwendbarkeit des § 42 BeamtStG ist es auch ohne Bedeutung, ob der Vorteil den Beamtinnen oder Beamten unmittelbar oder – z. B. bei Zuwendungen an Angehörige – nur mittelbar zu Gute kommt. Die Weitergabe von Vorteilen an Dritte, z. B. Verwandte, Bekannte, andere Bedienstete oder soziale Einrichtungen, „rechtfertigt“ nicht deren Annahme; auch in diesen Fällen ist die Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich.

- 2 „In Bezug auf das Amt“** im Sinn des § 42 BeamtStG ist ein Vorteil immer dann gewährt, wenn die zuwendende Person sich davon leiten lässt, dass Beamtinnen oder Beamte ein bestimmtes Amt bekleiden oder bekleidet haben. Ein Bezug zu einer bestimmten Amtshandlung ist nicht erforderlich. Zum „Amt“ gehören auch jedes Nebenamt und jede sonstige auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ausgeübte oder im Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben der Beamtinnen und Beamten stehende Nebentätigkeit. Vorteile, die ausschließlich mit Rücksicht auf Beziehungen innerhalb der privaten Sphäre der Beamtinnen oder Beamten gewährt werden, sind nicht „in Bezug auf das Amt“ gewährt. Derartige Beziehungen dürfen aber nicht mit Erwartungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit der Beamtinnen oder Beamten verknüpft sein. Erkennen Beamtinnen oder Beamte, dass an den persönlichen Verkehr derartige Erwartungen geknüpft werden, dürfen sie weitere Vorteile nicht mehr annehmen. Die unter Nummer 3 dargestellte Verpflichtung, die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten von versuchten Einflussnahmen auf die Amtsführung zu unterrichten, gilt auch hier.
- 3 Beamtinnen und Beamte** dürfen eine nach § 42 BeamtStG zustimmungsbedürftige Zuwendung, die nicht nach Nummer 5 als stillschweigend genehmigt anzusehen ist, erst annehmen, wenn die Zustimmung der zuständigen Behörde vorliegt. Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so dürfen Beamtinnen und Beamte die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig annehmen, müssen aber um die Zustimmung unverzüglich nachsuchen. Haben Beamtinnen oder Beamte Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils unter § 42 BeamtStG fällt oder stillschweigend genehmigt ist, so haben sie die Genehmigung nach § 42 BeamtStG zu beantragen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, über jeden Versuch, ihre Amtsführung durch das Angebot von Geschenken oder Belohnungen zu beeinflussen, ihre Dienstvorgesetzte oder ihren Dienstvorgesetzten zu unterrichten.

4 Die Zustimmung zur Annahme eines Vorteils darf nur erteilt werden, wenn nach Lage des Falles nicht zu besorgen ist, dass die Annahme die objektive Amtsführung der Beamtinnen oder Beamten beeinträchtigt oder bei dritten Personen, die von der Zuwendung Kenntnis erlangen, den Eindruck ihrer Befangenheit entstehen lassen könnte. Die Zustimmung darf insbesondere nicht erteilt werden, wenn mit der Zuwendung von Seiten der zuwendenden Person erkennbar eine Beeinflussung des amtlichen Handelns beabsichtigt ist oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen. Die Zustimmung kann mit der Auflage erteilt werden, die Zuwendung an eine soziale Einrichtung, an den Dienstherrn oder eine sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts weiterzugeben; in der Regel wird es zweckmäßig sein, die zuwendende Person von der Weitergabe der Zuwendung zu unterrichten. Eine Zustimmung soll schriftlich erteilt werden. Die Zustimmung der zuständigen Behörde zur Annahme eines Vorteils schließt jedoch die Strafbarkeit der Tat nicht aus, wenn der Vorteil von Beamtinnen oder Beamten gefordert worden ist oder die Gegenleistung für eine vergangene oder künftige pflichtwidrige Amtshandlung darstellt.

5 Die Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten sowie von Geschenken aus dem Mitarbeiterkreis der Beamtinnen und Beamten (z. B. aus Anlass eines Dienstjubiläums) im herkömmlichen Umfang kann allgemein als stillschweigend genehmigt angesehen werden.

Das Gleiche gilt für übliche und angemessene Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beamtinnen und Beamte im Rahmen ihres Amtes, in dienstlichem Auftrag oder mit Rücksicht auf die ihnen durch ihr Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen, z. B. Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offizielle Empfänge, gesellschaftliche Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfeste, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen sowie Sitzungen von Organen wirtschaftlicher Unternehmungen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist. Die gesellschaftliche Vertretung einer Behörde beschränkt sich auf die Behördenleitung und die von ihr beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als stillschweigend genehmigt kann auch die Teilnahme an Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen angesehen werden, die der Vorbereitung oder Ausführung bestimmter Maßnahmen der Verwaltung dienen, wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Beamtinnen und Beamte nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen. Hierzu gehört auch die Annahme von Vorteilen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z. B. die Abholung einer Beamtin oder eines Beamten mit einem Kraftfahrzeug vom Bahnhof).

IV. Rechtslage bei Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Auszubildenden

Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigten) des öffentlichen Dienstes dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstlichen Tätigkeiten nur

mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen; sie haben entsprechende Angebote unverzüglich und unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen (vgl. § 3 Abs. 3 TV-L). Das Gleiche gilt für in Ausbildung stehende Personen, für die ein tarifvertragliches Verbot zur Annahme von Belohnungen oder Geschenken besteht. Die Verletzung dieser Pflichten kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses darstellen. Soweit Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu Dienstverrichtungen bestellt sind, die der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung dienen, sind sie Beamtinnen und Beamten im Sinn des Strafrechts gleichgestellt. Sie werden daher, wenn sie für dienstliche Handlungen Vorteile annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, ebenso wie Beamtinnen und Beamte nach den §§ 331 und 332 StGB bestraft. Den Beamtinnen und Beamten strafrechtlich gleichgestellt sind ferner Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes verpflichtet worden sind bzw. nach § 2 des Verpflichtungsgesetzes diesen Personen gleichgestellt sind; vgl. auch Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen (FMBek) vom 19. Februar 1975 betreffend Durchführung des Verpflichtungsgesetzes (StAnz Nr. 9, FMBl S. 110, in der Fassung der FMBek vom 29. Dezember 1980, StAnz 1981 Nr. 1/2, FMBl 1981 S. 56). Die Ausführungen unter Punkt II. Nummer 2 zum Verfall und zur Haftung gelten auch für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende. Bei der Handhabung des § 3 Abs. 3 TV-L und entsprechender Bestimmungen sind die unter Punkt III. dargestellten Grundsätze sinngemäß anzuwenden.

V. Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten

Die Beamtinnen, Beamten, Beschäftigten und die in Ausbildung stehenden Personen des Freistaates Bayern sind auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die sich aus § 42 BeamStG oder den entsprechenden tarifvertraglichen Vorschriften ergeben. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Bediensteten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen gegen § 42 BeamStG und §§ 331 bis 334 StGB nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen (z. B. unangekündigte Kontrollen, Personalrotation, „Vieraugenprinzip“). Bedienstete, deren wirtschaftliche Verhältnisse nicht geordnet sind, sollen im Beschaffungswesen sowie auf Dienstposten, auf denen sie der Gefahr einer unlauteren Beeinflussung durch Dritte besonders ausgesetzt sind, nicht beschäftigt werden.

VI. Ergänzende Anordnungen

Die obersten Dienstbehörden können im Benehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen ergänzende Anordnungen treffen, insbesondere um speziellen Gegebenheiten in ihren Bereichen oder einzelnen Verwaltungszweigen gerecht zu werden. Den obersten Dienstbehörden wird empfohlen, Bediensteten in bestimmten Aufgabengebieten (z. B. Vergabe, Beschaffungswesen), in denen besondere Gefährdungen gesehen werden, für bestimmte Zeiträume aufzugeben, Zuwendungen von Personen, mit deren Angelegenheiten die Bediensteten dienstlich befasst sind, schriftlich anzuzeigen.

Hinweis auf die tarifliche Ausschlussfrist

Auf Ihr Arbeitsverhältnis ist der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** anwendbar. Der TV-L sieht für die Geltendmachung bestimmter Ansprüche Ausschlussfristen vor. Die Ausschlussfrist bewirkt, dass die nicht fristgerecht oder nicht formgerecht geltend gemachten Ansprüche erlöschen. Zu Ihrer Information weisen wir Sie deshalb auf folgende Bestimmungen des TV-L hin:

§ 37 TV-L Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

Erläuterung

Durch die sechsmonatige Ausschlussfrist soll das Durchsetzen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt werden. Zweck der Ausschlussfrist ist, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur alsbaldigen Geltendmachung und Klärung ihrer jeweiligen Ansprüche zu veranlassen. Der Zeitpunkt, von dem an die Ausschlussfrist zu laufen beginnt, richtet sich nach der **Fälligkeit der Leistung**. Die monatliche Vergütung ist gemäß § 24 Abs. 1 TV-L grundsätzlich am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat fällig.

Merkblatt für Tarifbeschäftigte, die an staatlichen Schulen im Rahmen eines Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind

(Stand 01.06.2023)

1. Art des Dienstverhältnisses

- a) **Nebenamtlich** ist eine Lehrkraft tätig, wenn sie anderweitig hauptamtlich mit **Dienstbezügen** als **Beamter/Beamtin, Richter/Richterin oder Soldat/Soldatin** im öffentlichen Dienst beschäftigt ist und der Unterricht nicht im Rahmen der hauptamtlichen Verpflichtung erteilt wird. Nebenamtliche Lehrkräfte dürfen grundsätzlich nur mit (Nebentätigkeits-) Genehmigung ihres Dienstherrn eingesetzt werden. Für hauptamtliche Lehrkräfte des Freistaates Bayern gilt die Nebentätigkeitsgenehmigung für nebenamtlichen Unterricht im Umfang von höchstens einem Fünftel ihrer Unterrichtspflichtzeit allgemein als erteilt, soweit dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden und die Lehrkraft keine andere genehmigungspflichtige Nebentätigkeit ausübt (s. § 13 Abs. 3 Lehrerdienstordnung).
- b) **Kirchliche Religionslehrkräfte** erteilen den Religionsunterricht an staatlichen Schulen in der Regel im Rahmen eines sog. **Abstellungsvertrages** (Gestellungsvertrag).
- c) Auf alle Lehrkräfte, die nicht nebenamtlich tätig bzw. nicht im Rahmen eines Abstellungsvertrages beschäftigt sind, findet seit 01.11.2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (**TV-L**) Anwendung.

2. Zuständigkeiten

Arbeitgeber der unter Nr. 1c genannten Lehrkräfte ist der Freistaat Bayern, vertreten durch das Bayerische Landesamt für Schule (LAS). Nebenamtliche Lehrkräfte üben mit Genehmigung ihres Dienstherrn eine Nebentätigkeit beim Freistaat Bayern aus. Die Auswahl und der dienstliche Einsatz der Lehrkräfte obliegen den Schulleitern. Für den Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. Abstellungsvertrages und die Beauftragung bei nebenamtlichem Unterricht ist das **Bayerische Landesamt für Schule** zuständig. Die Entgeltabrechnung, Entgeltauszahlung (ggf. auch Abschlagsanweisung), Feststellung der Sozialversicherungspflicht, Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse (ggf. auch bei der Zusatzversicherung) und der Jahressonderzahlung erfolgt durch das Landesamt für Finanzen - Bezügestelle. (Bei Schreiben an das Landesamt für Finanzen bitte unbedingt das Geburtsdatum bzw. – falls bekannt - die VIVA-Personalnummer angeben).

3. Entgelt

- a) Der Unterricht von **nebenamtlichen Lehrkräften** wird nach „Einzelstunden“ vergütet. Es werden nur die tatsächlich erteilten Unterrichtsstunden vergütet. Die Stundenabrechnungen (Formular ist im Schulsekretariat erhältlich) sind monatlich an das LAS zu schicken. Die Vergütungshöhe bemisst sich nach den jeweiligen für die Mehrarbeit im Schuldienst geltenden Sätzen.
- b) **Lehrkräfte im Geltungsbereich des TV-L**, werden nach den Regelungen des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder und dessen Anlage eingruppiert und vergütet. Der TV-L sieht auch eine Jahressonderzahlung vor. Die Voraussetzungen für den Erhalt der Jahressonderzahlung sowie deren Höhe regelt § 20 TV-L.

Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)

Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Lehrkraft dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

4. Steuerpflicht

Lohnsteuerabzug und Einkommensteuer-Erklärungspflicht richten sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Anträge auf Steuerbefreiung von Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit nach § 3 Nr. 26 des Einkommenssteuergesetzes finden Sie neben weiteren Anträgen auf der Internetseite des Landesamts für Finanzen (<https://www.lff.bayern.de/formularcenter/>).

5. Sozialversicherungspflicht/Sozialversicherungsfreiheit Die Sozialversicherungspflicht/-freiheit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Informationen zur geringfügigen Beschäftigung (kurzfristige Beschäftigungen bzw. geringfügig entlohnte Beschäftigungen) finden Sie in der Richtlinie für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinie). Auch zu finden auf der Internetseite der Minijobzentrale (www.minijob-zentrale.de).

6. Weitere Ausführungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Die tariflichen Bestimmungen sind sehr umfangreich. Das Tarifwerk ist im Internet, etwa auf der Seite der Tarifgemeinschaft der Länder (<https://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>) in der aktuellen Fassung einsehbar:

Probezeit

Nach § 2 Abs. 4 TV-L gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Nach § 30 Abs. 4 S. 1 TV-L gelten bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund die ersten sechs Wochen der Beschäftigung als Probezeit.

Während dieser Zeit kann unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen von beiden Vertragsparteien zum Monatsschluss gekündigt werden.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
Der/Die Beschäftigte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird längstens bis zur Dauer von 6 Wochen gezahlt.

Anzeige- und Nachweispflichten

Der/Die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Arbeitszeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (qualifiziertes Zeugnis). Aus triftigen Gründen kann der/die Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis). Das Zeugnis ist bei der Schulleitung zu beantragen und wird vom LAS.