

M e r k b l a t t

über die Pflichten der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Für Beschäftigte, auf die seit dem 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 anzuwenden ist, ergeben sich die Pflichten aus dem oben genannten Tarifvertrag und aus den gesetzlichen Regelungen.

Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Allgemeine Pflichten

Nach § 3 Abs.1 TV-L ist die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Beschäftigte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

2. Schweigepflicht

Nach § 3 Abs. 2 TV-L haben Beschäftigte 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. Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

Nach § 3 Abs. 3 TV-L dürfen Beschäftigte von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Auf die Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 19. Dezember 2000 (Brem.Abl. 2001 S. 25) in der jeweils geltenden Fassung und auf die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen (Verpflichtungsgesetz) wird besonders hingewiesen.

4. Anzeigepflicht für die Ausübung einer Nebentätigkeit

Nach § 3 Abs. 4 TV-L haben die Beschäftigten Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann der Arbeitgeber eine Ablieferungspflicht zur Auflage machen.

5. Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Maßgebend sind die Bestimmungen des § 5 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Danach ist die/der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechnigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich die/der Beschäftigte 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. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist die/der Beschäftigte, wenn sie/er

Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt eine/ein arbeitsunfähig erkrankte(r) Beschäftigte(r) in das Inland zurück, so ist sie/er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse ihre/seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Nach § 9 Abs. 2 EFZG ist die/der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen.

Nach § 3 Abs. 5 TV-L ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

6. Forderungsübergang bei Dritthaftung

Mit § 6 EFZG ist bestimmt, dass, wenn die/der Beschäftigte auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen kann, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber übergeht, als dieser nach dem EFZG Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

Die/Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

Nach § 7 EFZG ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, solange die/der Beschäftigte die ärztlichen Bescheinigungen über die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlegt oder wenn die/der Beschäftigte den Übergang eines Schadenersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert.

7. Arbeitsversäumnis

Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ist nur im Rahmen der in § 29 TV-L aufgeführten Anlässe vorgesehen.

Die/Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben.

Verstöße gegen die vorstehenden Arbeitspflichten können gegebenenfalls zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.