



\_\_\_\_\_  
Name, Vorname  
(in Druckbuchstaben)

## **Belehrung über die Dienstpflichten der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte**

Die §§ 3, § 23 Abs. 4 und § 37 TV-L des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) finden sinngemäß Anwendung:

### **§ 3 TV-L Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>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. 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.

### **§ 23 Abs. 4 TV-L Besondere Zahlungen**

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

### **§ 37 TV-L Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche 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. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **Hinweise**

#### **a) Arbeitsunfähigkeit**

Alle studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte sind verpflichtet, eine auf Krankheit oder Unfall beruhende Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern ihrem/ihrer Vorgesetzten anzuzeigen; dabei ist deren voraussichtliche Dauer anzugeben. Dauert diese länger als drei Kalendertage, ist spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, besteht die Verpflichtung zur Vorlage einer Folgebescheinigung.

Bei Anzeige der Arbeitsunfähigkeit ist zusätzlich

anzugeben, ob sie auf einer Krankheit oder einem Unfall (Unfälle im privaten Bereich eingeschlossen) beruht, damit die Universitätsverwaltung eventuelle Schadensersatzansprüche gegen Dritte verfolgen kann.

Die Vorlage hat an den unmittelbaren Vorgesetzten zu erfolgen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist die Personalabteilung unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigungen zu informieren.

#### **b) Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung**

Mir ist bekannt, dass Korruption bzw. korruptes Verhalten schwerwiegende strafrechtliche Konsequenzen haben kann und darüber hinaus für mich als Hilfskraft zu arbeitsrechtlichen Folgen bis hin zu einer fristlosen Kündigung führen kann.

#### **c) Durchführung des Schwerbehindertengesetzes**

Ich bin darüber belehrt worden, dass ich im Falle einer Behinderung einen entsprechenden amtlichen Nachweis unverzüglich der Personalabteilung vorlegen muss.

Mir ist bekannt gegeben worden, dass ich jede Veränderung meiner Behinderung unverzüglich und unaufgefordert der Personalabteilung mitzuteilen habe.

#### **d) Datengeheimnis**

Ich verpflichte mich, das Datengeheimnis gemäß § 8 des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) vom 05.07.1994 in der jeweils gültigen Fassung zu wahren.

Mir ist bekannt, dass es untersagt ist, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als zu dem zur **jeweiligen Aufgabenerfüllung** gehörenden Zweck zu verarbeiten oder unbefugt zu offenbaren. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung meiner Tätigkeit fort.

Geheimhaltungspflichten aufgrund anderer Bestimmungen (z.B. des Beamten- und Tarifrechts) bleiben von der Verpflichtung nach § 8 LDSG unberührt.

Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen die Verpflichtung zur Wahrung des Datengeheimnisses disziplinar- und strafrechtlich geahndet werden können.

Der Text des Landesdatenschutzgesetzes sowie der Dienstanweisung über den Datenschutz und die Datensicherheit an der Universität Trier ist jederzeit im WWW über die Homepage der Verwaltung unter "Informationen"/ "Beschäftigte"/ "Dienstanweisungen" abrufbar und liegt darüber hinaus beim Datenschutzbeauftragten zur Einsicht aus.

#### **e) Durchführung des Personalvertretungsgesetzes**

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte besitzen das aktive und passive Wahlrecht, sowie die Möglichkeit, die Personalvertretung an ihren personellen Angelegenheiten zu beteiligen. Die Beteiligungs- und Vertretungsrechte des Personalrates sind jedoch antragsgebunden, d.h. eine Beteiligung erfolgt nur, wenn diese seitens der Beschäftigten ausdrücklich gewünscht wird. Sofern

eine Beteiligung des Personalrates grundsätzlich gewünscht oder in einer konkreten Situation als erforderlich erachtet wird, ist dies der Personalabteilung schriftlich mitzuteilen.

#### **f) Durchführung des Bundesurlaubsgesetzes**

Der gesetzliche Urlaubsanspruch der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

#### **g) Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Mindestlohngesetz**

besteht bei Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 SGB IV (geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte), die Pflicht, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Dokumentation der geleisteten Stunden erfolgt im Rahmen eines von der Hilfskraft zu führenden Monatsberichts. Dieser ist dem/der Vorgesetzten spätestens am 5. Kalendertag des auf die Beschäftigung folgenden Monats zur Unterschrift vorzulegen.

#### **h) Folgendes gilt nur bei Verträgen mit Abschluss:**

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, bereits bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung eigenverantwortlich nach einer weiteren Beschäftigung zu suchen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Weiterhin besteht die Verpflichtung, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes eines bestehenden Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird (§ 38 SGB III).

Eine verspätete Meldung bei der Agentur für Arbeit zieht eine Sperrzeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld von einer Woche nach sich (§ 144 Abs. 6 SGB III).

Die Kenntnisnahme über die Belehrung der Dienstpflichten bestätige ich.

Trier, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift stud./wiss. Hilfskraft)