

Gliederung für das Schulpaket

Anschreiben Staatssekretär

1. Rechtliche Grundlagen

- a) Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung vom 13.07.2006
- b) Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes
- c) Erlass zur Anordnung von Mehrarbeit

2. Verträge

- a) Rahmenvereinbarung (pdf)
- b) Befristeter Arbeitsvertrag (pdf)

3. Formulare für Abschluss der Rahmenvereinbarung

- a) Personalbogen aus der Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule
- b) Personalbogen für HBS, ggf. mit Erklärung gem. § 3 Nr. 26 EStG
- c) Erklärung zum Familienstand
- d) Niederschrift über die förmliche Verpflichtung
- e) Erklärung zu Strafen und Disziplinarmaßnahmen sowie zu laufenden Verfahren
- f) Verpflichtung zur Einhaltung des Datenschutzes
- g) Belehrung über die Einhaltung der freiheitlich demokratischen Grundordnung
- h) Protokoll zu gesundheitlichen Anforderungen
- i) Merkblatt mit Empfangsbestätigung zur Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung
- j) Auszug aus dem Strafgesetzbuch (Infoblatt)

4. Info- und Beratungsmaterial

- a) Sozialversicherungsabgaben / Krankenversicherung / Lohnsteuer
- b) Merkblatt für Beschäftigte
- c) Hinzuverdienstgrenzen für pensionierte Lehrkräfte
- d) Personalkarte
- e) Kurzbroschüre als Info für Vertretungskräfte

5. Verwaltungshilfen für Schulleitungen

- a) Formblatt zur Anordnung von Mehrarbeit
- b1) Anleitung zur Nutzung der Budgetüberwachung
- b2) Excel-Sheet zur Budgetüberwachung
- c) Checkliste zur Verwendung der Formulare
- d) Ablauf im Vertretungsfall
- e) Formbrief Beteiligungsverfahren Schulpersonalrat

Hessisches Kultusministerium Postfach 3160 65021 Wiesbaden

Aktenzeichen M 1 WE

An die
Schulleiterinnen und Schulleiter
der hessischen Grundschulen, Förderschulen und
Schulen mit Sekundarstufe I

Bearbeiter Herr Weckler
Durchwahl 0611/368-2041

Datum 02.08.2006

Sehr geehrte Schulleiterin, sehr geehrter Schulleiter,

die letzten Vorbereitungen für unser Projekt „*Unterrichtsgarantie Plus – für eine Verlässliche Schule*“ sind in vollem Gange. Nach der Änderung des Schulgesetzes durch den Hessischen Landtag am 13.07.2006 sowie nach dessen Verkündung im GVBl. am 20.07.2006 werden die bereits seit langem bekannten rechtlichen Rahmenbedingungen mit Veröffentlichung der „*Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes*“ vom 21.07.2006 im Amtsblatt vom 26.07.2006 endgültig rechtswirksam.

Ab sofort können nun auch Rahmenvereinbarungen mit den in Frage kommenden Vertretungskräften Ihrer Schule abgeschlossen werden. Bitte beachten Sie dabei auch das Verfahren zur Beteiligung Ihres örtlichen Personalrates.

Mit meinem heutigen Schreiben erhalten Sie ein Paket mit allen notwendigen Rechtsvorschriften, Informationen und sonstigen Hilfen, die zu Ihrer Unterstützung bei der Umsetzung der „*Verlässlichen Schule*“ dienen sollen.

Im Einzelnen erhalten Sie:


1. Rechtliche Grundlagen
2. Verträge
3. Formulare für Abschluss der Rahmenvereinbarung
4. Info- und Beratungsmaterial
5. Verwaltungshilfen für Schulleitungen

Die Inhalte dieses Pakets können Sie außerdem über unsere Internetseiten www.unterrichtsgarantieplus.hessen.de in der Rubrik „Für unsere Schulen - Materialpool“ abrufen. Dort finden Sie auch laufend aktuelle Informationen.

Ich weiß, dass die Umsetzung dieses Projekts gerade für Sie als Schulleiterin oder als Schulleiter eine besondere Herausforderung darstellt. Um so mehr danke ich Ihnen ausdrücklich für Ihre Mitarbeit für eine „Verlässliche Schule“, die in der Konsequenz allen Beteiligten zu Gute kommt.

Für die Vorbereitung des kommenden Schuljahres ein gutes Gelingen und ein herzliches Dankeschön!

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Joachim Jacobi". The script is cursive and fluid, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Joachim Jacobi

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Gesetz
zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung**

Vom 13. Juli 2006

Artikel 1

Änderung des Hessischen Schulgesetzes

Das Hessische Schulgesetz in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 442)¹ wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe „§ 15 Betreuungsangebote und ganztägige Angebote der Schulen“ eingefügt:

„§ 15a Vertretung bei Unterrichtsausfall (Verlässliche Schule)“

2. Nach § 15 wird als § 15a eingefügt:

„§ 15a

Vertretung bei Unterrichtsausfall (Verlässliche Schule)

(1) Die Schulen treffen in eigener Zuständigkeit Maßnahmen zur Gewährleistung einer vollständigen Unterrichtsversorgung. Dazu können sie auch Vertretungskräfte, die nicht der Schule angehören und für den einzelnen Vertretungsfall für einen Zeitraum bis zu fünf Wochen herangezogen werden können (externe Vertretungskräfte), beschäftigen. Über deren Eignung und Auswahl entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter; Anbieter von Personaldienstleistungen können berücksichtigt werden. Die externen Vertretungskräfte werden in einer Pool-Liste erfasst, aus der die im Einzelfall einzusetzende externe Vertretungskraft ausgewählt wird. Für den jeweiligen Einsatz schließt die Schulleiterin oder der Schulleiter mit ihr im Rahmen der hierfür zur Verfügung stehenden Mittel einen befristeten Arbeitsvertrag. Ein Anspruch auf Aufnahme in die Pool-Liste oder auf Abschluss eines Arbeitsvertrages besteht nicht.

(2) Die Aufnahme einer externen Vertretungskraft in die Pool-Liste unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats. § 77 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Dezember 2005 (GVBl. I S. 843), gilt entsprechend. Weitere Beteiligungsrechte des Personalrates im Hinblick auf den Einsatz externer Vertretungskräfte bestehen nicht.

(3) Auf das Mitbestimmungsverfahren nach Abs. 2 findet § 69 Abs. 1 und 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes Anwendung. Verweigert der Personalrat die erforderliche Zustimmung, können die Schulleiterin oder der Schulleiter die Angelegenheit binnen fünf Werktagen dem Kultusministerium vorlegen. Dieses holt vor seiner Entscheidung eine Empfehlung der Einigungsstelle ein. Hierfür werden beim Kultusministerium eine oder mehrere ständige Einigungsstellen nach § 71 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes ein-

¹ Im Anschluss an die Bekanntmachungsermächtigung durch Art. 9 des Gesetzes vom 29. November 2004 (GVBl. I S. 330) ist durch Gesetz vom 21. März 2005 (GVBl. I S. 218, 236) ein neuer § 184a in das Hessische Schulgesetz eingefügt worden.

gerichtet mit der Maßgabe, dass die Bestellung der Beisitzer durch das Kultusministerium einerseits und den Hauptpersonalrat der Lehrer beim Kultusminister andererseits erfolgt. Werden mehrere ständige Einigungsstellen eingerichtet, wird ihre Zuständigkeit vorab vom Kultusministerium nach allgemeinen Merkmalen bestimmt. Soweit in diesem Absatz nichts anderes geregelt ist, gilt für das Verfahren der Einigungsstelle § 71 Abs. 1 bis 4 und Abs. 7 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend. Die Einigungsstelle gibt binnen zehn Werktagen nach ihrer Anrufung eine Empfehlung an das Kultusministerium ab. Das Kultusministerium entscheidet abschließend. Dies gilt auch, wenn die Einigungsstelle keine Empfehlung oder eine Empfehlung erst nach Ablauf der Frist nach Satz 7 abgibt.

(4) Ist das Verfahren nach Abs. 2 und 3 noch nicht eingeleitet oder noch nicht abgeschlossen und würde dessen Durchführung voraussichtlich den Einsatz einer externen Vertretungskraft verhindern, so kann die Schulleiterin oder der Schulleiter diese vorläufig bis zur Entscheidung des Kultusministeriums in die Pool-Liste aufnehmen und einsetzen. Der Personalrat ist über die vorläufige Aufnahme in die Pool-Liste unverzüglich zu informieren und das Verfahren nach den Abs. 2 und 3 ist unverzüglich einzuleiten oder fortzusetzen.

(5) Über die in ihrem Zuständigkeitsbereich in Pool-Listen aufgenommenen externen Vertretungskräfte wird die Frauenbeauftragte bei den Staatlichen Schulämtern für die Lehrkräfte in regelmäßigen Abständen informiert. Eine weitere Beteiligung der Frauenbeauftragten findet nicht statt.

(6) Das Nähere über den Einsatz der externen Vertretungskräfte wird durch Rechtsverordnung geregelt, insbesondere zu

1. der Bestimmung der Eignung,
2. dem Verfahren der Aufnahme in die Pool-Listen,
3. der Festlegung von Vergütungsgrundsätzen,
4. der Heranziehung von externen Anbietern von Personaldienstleistungen,
5. den Befugnissen der externen Vertretungskräfte.“

3. Dem § 86 wird als Abs. 6 angefügt:

„(6) Zur Vermeidung des Unterrichtsausfalls können im Rahmen des Vertretungskonzepts nach § 15a auch geeignete Personen, die nicht Lehrkräfte im Sinne des Abs. 1 sind, als Vertretungskräfte im Unterricht eingesetzt werden. Für diese ist die Unterrichtserlaubnis nach § 62 Abs. 1 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 29. November 2004 (GVBl. I S. 330) allgemein durch das Kultusministerium erteilt. Zu Aufgaben über den zu erteilenden Unterricht hinaus sollen sie nicht herangezogen werden. Sie sind zu pädagogischen Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 berechtigt. An den Konferenzen der Lehrkräfte können sie ohne Stimmrecht teilnehmen. Sie nehmen keine Leistungsbewertungen nach § 73 vor und wirken nicht bei Versetzungsentscheidungen nach § 75 mit. Näheres regelt die Verordnung nach § 15a Abs. 6.“

4. § 127a Abs. 2 Satz 5 wird aufgehoben.

5. § 185 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Kultusministerin oder der Kultusminister ist zum Erlass der Rechtsverordnungen und der Anordnungen nach § 4a Abs. 3 und 4, § 5 Abs. 4, § 8 Abs. 5, § 8a Abs. 2, § 9 Abs. 5, § 10 Abs. 2 und 5, § 13 Abs. 7, § 15a Abs. 6, §§ 20, 28 und 33 Abs. 2, §§ 38, 44, 47, 55 und 70 Abs. 4, § 73 Abs. 6, § 74 Abs. 5, § 75 Abs. 7, § 76 Abs. 3, §§ 80, 81 und 82 Abs. 11, § 83 Abs. 9, § 84 Abs. 1, § 85, § 91, § 95 Abs. 1, § 99c, §§ 105 und 121 Abs. 4, § 136, § 143 Abs. 5, § 144a Abs. 5, § 152 Abs. 2, § 153 Abs. 5, § 176 Abs. 4 zuständig.“

b) In Abs. 5 wird die Angabe „§ 144a Abs. 2“ durch die Angabe „§ 144a Abs. 5“ ersetzt.

Artikel 2

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte der Landesregierung sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Wiesbaden, den 13. Juli 2006

Der Hessische Ministerpräsident

Die Hessische Kultusministerin

Koch

Wolff

Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes

Vom 21. Juli 2006

GültVerz. 721

Aufgrund des § 15a Abs. 6 und des § 86 Abs. 6 in Verbindung mit § 185 Abs. 1 des Hessischen Schulgesetzes in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 442), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Juli 2006 (GVBl. I S. 386), wird verordnet:

INHALTSÜBERSICHT

- § 1 Maßnahmen der Schule zur Gewährleistung der vollständigen Unterrichtsversorgung
- § 2 Auswahl externer Vertretungskräfte
- § 3 Eignung externer Vertretungskräfte
- § 4 Aufnahme in die Pool-Liste
- § 5 Einsatz externer Vertretungskräfte im Unterricht
- § 6 Rechte und Pflichten externer Vertretungskräfte
- § 7 Vergütung
- § 8 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 9 Externe Anbieter von Personaldienstleistungen
- § 10 In-Kraft-Treten; Außer-Kraft-Treten

Anlagen

§ 1

Maßnahmen der Schule zur Gewährleistung der vollständigen Unterrichtsversorgung

- (1) Die Schulen treffen in eigener Zuständigkeit Maßnahmen zur Gewährleistung einer vollständigen Unterrichtsversorgung. Dazu können sie auch Vertretungskräfte, die nicht der Schule angehören und für den einzelnen Vertretungsfall für einen Zeitraum von bis zu fünf Wochen herangezogen werden können (externe Vertretungskräfte), beschäftigen.
- (2) Die Maßnahmen der Schule nach Abs. 1 haben die von der ersten bis zur sechsten Unterrichtsstunde der Grundstufe (Primarstufe) und der Mittelstufe (Sekundarstufe I) stundenplanmäßig vorgesehenen Unterrichtszeiten zu gewährleisten.
- (3) Schulen können bis zu zwei Unterrichtstage je Schuljahr aufgrund besonderer Veranstaltungen als Studientag durchführen. Dieser dient dem selbstständigen Arbeiten der Schülerinnen und Schüler. An diesen Tagen endet der Unterricht früher oder entfällt ganz; ein Betreuungsangebot durch die Schule ist sicherzustellen. Die Durchführung des Studientags bedarf eines Beschlusses der Gesamtkonferenz nach vorheriger Anhörung des Schulelternbeirats. Die Schulkonferenz und das Staatliche Schulamt sind zu informieren.

§ 2

Auswahl externer Vertretungskräfte

- (1) Die Schulleiterin oder der Schulleiter soll Bewerberinnen und Bewerber um die Aufnahme in die Pool-Liste auch durch eigene Initiative gewinnen, insbesondere durch Aushänge an geeigneten Orten wie Schulen, Universitäten und Studienseminaren, Verteilen von entsprechendem Informationsmaterial, Anzeigen in regionalen Zeitungen und Informationen auf der schuleigenen Website.
- (2) Bewerberinnen und Bewerber richten eine formlose schriftliche Bewerbung an die Schule, an der sie eingesetzt werden wollen.

- (3) Die Auswahl nach Abs. 4 und die Entscheidung über die Eignung nach § 3 von Bewerberinnen und Bewerbern als externe Vertretungskräfte und deren Einsatz nach § 5 obliegt der Schulleiterin oder dem Schulleiter.
- (4) Die Schulleiterin oder der Schulleiter wählt die Bewerberinnen und Bewerber für die Aufnahme in eine Pool-Liste aus, die die Anforderungen an die Eignung als externe Vertretungskräfte nach § 3 erfüllen. Dazu fordert sie oder er oder ein von ihr oder ihm bestimmtes Mitglied der Schulleitung von der Bewerberin oder dem Bewerber den ausgefüllten Personalbogen nach Anlage 3 sowie gegebenenfalls ergänzende Unterlagen an und überprüft im persönlichen Gespräch deren oder dessen Eignung als externe Vertretungskraft.

§ 3

Eignung externer Vertretungskräfte

- (1) Bewerberinnen und Bewerber müssen Gewähr für einen angemessenen Umgang mit Schülerinnen und Schülern bieten und bei einem Einsatz im Fachunterricht über die notwendige Sachkompetenz verfügen.
- (2) Voraussetzung für die Eignung ist die Gewähr, dass die Bewerberin oder der Bewerber jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintritt und im Unterricht die politische, religiöse und weltanschauliche Neutralität wahrt. Bewerberinnen oder Bewerber, bei denen ein früheres Dienst- oder Arbeitsverhältnis durch das Land Hessen wegen der Verletzung von dienst- oder arbeitsvertraglichen Pflichten beendet wurde, sind nicht geeignet.

§ 4

Aufnahme in die Pool-Liste

- (1) Die nach § 2 ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber werden in einer von der Schule geführten Pool-Liste erfasst, aus der die im Einzelfall einzusetzende externe Vertretungskraft nach Maßgabe des § 5 ausgewählt wird.

- (2) Die Aufnahme in die Pool-Liste unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats sowie der Beteiligung der Frauenbeauftragten nach § 15a Abs. 5 des Hessischen Schulgesetzes. Das Verfahren zur Aufnahme in die Pool-Liste richtet sich nach § 15a Abs. 2 bis 5 des Hessischen Schulgesetzes. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juni 2001 (BGBl. I S. 1045) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.
- (3) Nach Aufnahme in die Pool-Liste wird zwischen der externen Vertretungskraft und dem Land Hessen eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1 abgeschlossen.

§ 5

Einsatz externer Vertretungskräfte im Unterricht

- (1) Vor dem Einsatz in einem Vertretungsfall nach § 1 Abs. 1 Satz 2 wird mit der externen Vertretungskraft ein befristeter Arbeitsvertrag nach Anlage 2 abgeschlossen.
- (2) Ein Einsatz im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich ist nur zulässig, wenn die externe Vertretungskraft die entsprechenden fachlichen Qualifikationen nach Anlage 2 der Verordnung über die Aufsicht über Schüler vom 28. März 1985 (ABl. S. 185) in der jeweils geltenden Fassung oder einen vergleichbaren beruflichen Abschluss aufweist. Experimente dürfen nur durchgeführt werden, wenn die externe Vertretungskraft über die Sicherheitsanforderungen informiert wurde und die fachlichen Qualifikationen vorliegen. Über die Information ist ein Aktenvermerk zu fertigen.
- (3) Beim Vertretungseinsatz im Sportunterricht ist zu beachten, dass externe Vertretungskräfte, die nicht die Lehrbefähigung für das Fach Sport besitzen, Sportunterricht nur erteilen dürfen, wenn sie im Besitz einer entsprechenden Lizenz des Landessportbundes sind. Diejenigen, die im Besitz einer Lizenz eines Sportverbandes sind, dürfen nur in dieser Sportart eingesetzt werden. Bei Sportarten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind wie Trampolinspringen, Wassersport, Skifahren und Klettern, ist der Nachweis entsprechender Qualifikationen erforderlich.

Die Sicherheitsbestimmungen der Anlage 3 der Verordnung über die Aufsicht über Schüler vom 28. März 1985 (ABl. S. 185) in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

- (4) Ein Einsatz im Religionsunterricht ist nur zulässig, wenn der externen Vertretungskraft durch die jeweilige Kirche oder Religionsgemeinschaft die Befähigung zur Erteilung von Religionsunterricht zuerkannt wurde.

§ 6

Rechte und Pflichten externer Vertretungskräfte

- (1) Die Unterrichtstätigkeit der externen Vertretungskräfte erfolgt in Abstimmung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter und der Klassenlehrkraft. Zu Aufgaben über die eigentliche Unterrichtstätigkeit mit entsprechender Vor- und Nachbereitung des Unterrichts hinaus sollen sie nicht herangezogen werden. Im Rahmen des Unterrichtseinsatzes obliegt ihnen die Aufsichtspflicht über die anwesenden Schülerinnen und Schüler; sie sind zu pädagogischen Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 des Hessischen Schulgesetzes berechtigt.
- (2) Externe Vertretungskräfte dürfen keine zu bewertenden schriftlichen Arbeiten (Klassen- und Kursarbeiten sowie Lernkontrollen) anfertigen lassen und nehmen auch darüber hinaus keine Leistungsbewertungen vor.
- (3) Externe Vertretungskräfte sind an den Konferenzen der Lehrkräfte mit Ausnahme der Versetzungskonferenzen nach § 11 der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses vom 20. Juni 2000 (ABl. S. 602) in der jeweils geltenden Fassung mit Zustimmung der Schulleiterin oder des Schulleiters teilnahmeberechtigt. Sie haben kein Stimmrecht.

§ 7

Vergütung

Die Vergütung der externen Vertretungskraft beträgt je erteilter Unterrichtsstunde einschließlich der Vor- und Nachbereitung

- | | | |
|----|---|----------|
| 1. | für Personen ohne Befähigung für ein Lehramt,
aber mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule
im Sinne des § 1 des Hochschulrahmengesetzes in der
Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999
(BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Gesetz vom
27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835), mit Abschluss
einer Fachhochschule oder abgeschlossener Berufsausbildung,
oder Studierende für ein Lehramt, die bereits ein Praktikum im
Rahmen der schulpraktischen Studien nach § 15 Abs. 1 des
Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. November 2004
(GVBl. I S. 330) abgeschlossen haben, | 20, 00 € |
| 2. | für Personen mit der Befähigung für ein Lehramt | 26, 00 € |
| 3. | für Personen, auf die die Voraussetzungen der Nr. 1 oder 2
nicht zutreffen | 15, 00 € |

Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

§ 8

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Vertretungskraft gegen den grundsätzlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule (§ 2 des Hessischen Schulgesetzes) verstößt.
- (2) Über die Kündigung nach Abs. 1 entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter nach vorheriger Anhörung der Vertretungskraft sowie des Personalrats nach § 78 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103) in der jeweils geltenden Fassung im Einvernehmen mit dem zuständigen Staatlichen Schulamt. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen.

§ 9

Externe Anbieter von Personaldienstleistungen

- (1) Anbieter von Personaldienstleistungen können im Rahmen der Maßnahmen nach § 1 berücksichtigt werden. Die Schulleiterin oder der Schulleiter schließt dabei im Rahmen der dafür zur Verfügung gestellten Mittel mit dem Anbieter einen Vertrag über Personalvermittlung oder Arbeitnehmerüberlassung. Der Vertrag ist vor Abschluss dem zuständigen Staatlichen Schulamt zur rechtlichen Prüfung vorzulegen.

- (2) Im Fall der Personalvermittlung und der Arbeitnehmerüberlassung wird die vermittelte oder zu überlassende Person bei Eignungsfeststellung durch die Schulleiterin oder den Schulleiter in der Pool-Liste erfasst. Bei der Personalvermittlung erfolgt der Einsatz der vermittelten Person entsprechend den §§ 4 bis 8. Bei der Arbeitnehmerüberlassung gelten die §§ 4 Abs. 3, 5 Abs. 1, 7 und 8 nicht.

§ 10

In-Kraft-Treten; Außer-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am 1. August 2006 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft.

Wiesbaden, den 21. Juli 2006

DIE HESSISCHE KULTUSMINISTERIN

Wolff

Anlage 1 (zu § 4 Abs. 3)

Rahmenvereinbarung

Zwischen dem Lande Hessen, endvertreten durch den Leiter/die Leiterin der _____-Schule,

Herrn/Frau _____

und Herrn/Frau _____ (im Folgenden: „externe Vertretungskraft“)

wird im Hinblick auf eine mögliche kurzfristige Unterrichtsvertretung auf der Grundlage von § 15a des Hessischen Schulgesetzes in Verbindung mit der Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes vom 21. Juli 2006 (ABl. S. 620) an der oben genannten Schule Folgendes vereinbart:

1. Zweck der Rahmenvereinbarung

Zur Vermeidung eines Unterrichtsausfalls, insbesondere auf Grund kurzfristiger, zeitlich begrenzter z.B. krankheitsbedingter Ausfälle von regulären Lehrkräften, werden an den Schulen des Landes Hessen Vertretungskräfte jeweils befristet für kurzfristige Unterrichtsvertretung eingesetzt. Dazu werden bei den Schulen Pool-Listen geführt, auf denen die für eine kurzfristige Unterrichtsvertretung grundsätzlich in Betracht kommenden Vertretungskräfte aufgeführt sind.

Die externe Vertretungskraft ist auf der Pool-Liste für die oben genannte Schule geführt. Für den Fall des Zustandekommens einer kurzfristigen befristeten Unterrichtsvertretung vereinbaren die Vertragsparteien in dieser Rahmenvereinbarung nachfolgend die für das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, den Schulleiter oder die Schulleiterin zu informieren, falls sie bereits eine Rahmenvereinbarung für kurzfristige Unterrichtsvertretung an einer anderen Schule des Landes abgeschlossen hat. Eventuelle weitere Abschlüsse von Rahmenvereinbarungen wird sie dem Schulleiter oder der Schulleiterin unverzüglich anzeigen.

2. Keine Verpflichtung zum Abschluss eines Arbeitsvertrags

Die externe Vertretungskraft ist nicht verpflichtet, Angebote zur Übernahme einer kurzfristigen Unterrichtsvertretung anzunehmen. Ebenso besteht für die Schule bzw. das Land Hessen keine Verpflichtung, der externen Vertretungskraft bei einem kurzfristigen Ausfall einer regulären Lehrkraft eine kurzfristige Unterrichtsvertretung anzubieten.

3. Zustandekommen eines Arbeitsvertrages

Durch die Aufnahme in die Pool-Liste und den Abschluss dieser Rahmenvereinbarung wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Ein Arbeitsvertrag kommt zwischen den Vertragsparteien jeweils erst durch ein schriftliches Angebot über eine kurzfristige Unterrichtsvertretung und dessen schriftliche Annahme durch die externe Vertretungskraft zustande. Dieser Arbeitsvertrag ist jeweils befristet für die Dauer des vereinbarten Einsatzzeitraums. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, keinen Unterricht zu leisten, bevor sie nicht einen entsprechenden schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet hat, dessen Inhalte sich aus dem beigefügten Muster ergeben.

4. Vergütung

Das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis wird nach der Anzahl der vereinbarten und geleisteten Unterrichtsstunden vergütet. Die Vergütung beträgt pro geleisteter Unterrichtsstunde einschließlich Vor- und Nachbereitung EUR _____ brutto. Die Vergütung wird nach Ableistung der jeweiligen Unterrichtsstunde jeweils nachträglich monatlich bargeldlos, spätestens am Ende des übernächsten Kalendermonats auf das folgende Konto der externen Vertretungskraft ausgezahlt:

Weitere Vergütungsansprüche oder Ansprüche auf finanzielle Nebenleistungen bestehen nicht.

5. *[Streichen, wenn nicht einschlägig] Geringfügige Beschäftigung*

Es besteht Einvernehmen, dass die Unterrichtsvertretungen im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werden, d.h. dass die Vergütung aus den einzelnen Arbeitsverträgen die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit regelmäßig EUR 400,00 im Monat nicht übersteigen soll. Die externe Vertretungskraft versichert, keine weitere geringfügige Beschäftigung auszuüben.

6. Inhalt der Unterrichtsvertretung

Die Unterrichtsvertretung beschränkt sich auf die Durchführung der für den jeweiligen Vertretungsfall vereinbarten Unterrichtseinheiten und Unterrichtsinhalte. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, die Unterrichtsvertretung persönlich auszuüben.

Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes vereinbart wird, besteht keine über die Unterrichtszeit einschließlich der Vor- und Nachbereitung hinausgehende Arbeitsverpflichtung. Insbesondere übernimmt die externe Vertretungskraft nicht das Amt einer Klassenlehrerin/eines Klassenlehrers, erledigt keine Elternarbeit, ist nicht in die mittel- und langfristige Unterrichtsplanung eingebunden, nimmt keine Leistungsbewertungen vor und wirkt nicht bei Versetzungsentscheidungen mit.

Der externen Vertretungskraft ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als zu dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Die externe Vertretungskraft ist insbesondere verpflichtet, über alle ihr im Zusammenhang mit den Schülerinnen und Schülern bekannt werdenden Daten sowie über sonstige vertrauliche Angelegenheiten auch nach Vertragsbeendigung Stillschweigen zu bewahren. Alle Unterlagen über Schülerinnen und Schüler sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Körperliche Züchtigungen von Schülerinnen und Schülern sind verboten.

7. Tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen

Auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis findet kein Tarifvertrag Anwendung. Die gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitnehmer finden nur und insoweit Anwendung, als die Voraussetzungen des jeweiligen Gesetzes für das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis erfüllt sind. Dies gilt insbesondere für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub etc..

8. Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus den jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnissen sind innerhalb von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so muss der Anspruch innerhalb einer Frist von drei Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden, andernfalls ist er ebenfalls verwirkt. Die Ausschlussfristen gelten nicht bei Haftung wegen Vorsatz.

Ort, Datum

Schulleiter/Schulleiterin

Herr/Frau

Mit einer Speicherung meiner persönlichen Daten durch das Land Hessen im Rahmen der Zwecksetzung dieser Rahmenvereinbarung und der jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnisse bin ich einverstanden.

Herr/Frau

Anlage 2 (zu § 5 Abs. 1)

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen dem Lande Hessen, endvertreten durch den Leiter/die Leiterin der _____-Schule,

Herrn/Frau _____

und Herrn/Frau _____ (im Folgenden: „externe Vertretungskraft“)

Aus Anlass der Übernahme kurzfristiger Unterrichtsvertretung wird zwischen den Vertragsparteien ein befristeter Arbeitsvertrag als Aushilfsangestellte oder Aushilfsangestellter geschlossen, dessen Einzelheiten nachfolgend geregelt sind.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Beschäftigung lediglich befristet zur Vertretung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG für den/die unten genannte/n vorübergehend ausfallende/n Kollegen/in im unten genannten Zeitraum erfolgt.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung für kurzfristige Unterrichtsvertretung an der _____-Schule zwischen der externen Vertretungskraft und dem Land Hessen.

Schule	zu vertretende Lehrkraft	Unterrichtsfach	vereinbarte Stundenzahl insgesamt davon Monat.....Monat.....	befristet von / bis	Datum	Unterschrift Schulleiter/in	Unterschrift Vertretungskraft
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				

- Es ist die insgesamt vereinbarte Stundenzahl einzutragen. Bei Laufzeit des Vertrages über einen Monatswechsel hinweg ist zusätzlich die Aufteilung der Gesamtstundenzahl auf die einzelnen Monate einzutragen.
- Bei Änderungen der Angaben gegenüber dem Rahmenvertrag in Bezug auf Krankenkasse und Kontenverbindung sind die neuen Angaben bei Weitergabe des Vertrages an das Staatliche Schulamt auf einem gesonderten Bogen formlos beizufügen.

Anlage 3 (zu § 2 Abs. 4)

Personalbogen zum Einsatz im Rahmen der „Verlässlichen Schule“

Bitte alle Schreibfelder in Maschinen- oder Druckschrift ausfüllen. Soweit Platz nicht ausreicht, neutralen Bogen benutzen.

Die Angaben sind im Hinblick auf § 107 Abs. 4 HBG bzw. § 34 Abs. 1 HDSG erforderlich. Eine Nichtbeantwortung kann zur Nichteinstellung in den öffentlichen Dienst führen. Bei den besonderen Kenntnissen unter Ziffer 6 handelt es sich um eine freiwillige Angabe.

1.				Name							
				Vornamen (bitte sämtliche Vornamen in der Schreibweise der Geburtsurkunde angeben, Rufnamen unterstreichen)							
				Geburtsname							
		Geburtsdatum		Geburtsort, Kreis, Land							
		Staatsangehörigkeit		sonstige Staatsangehörigkeit							
		<input type="checkbox"/> Deutsche(r)									
				Anschrift (Straße und Hausnummer, Postleitzahl und Ort, ggf. auch 2. Wohnsitz)							
				(Lichtbild)							
				Jahr der Aufnahme							
				Telefonisch erreichbar unter (Vorwahl und Rufnummer)							
				privat		dienstlich					
2.				Bankverbindung							
		Bankleitzahl		Kontonummer							
				Name des Kreditinstitutes							
3.				Familienstand		geschieden seit		verwitwet seit		getrennt lebend seit	
		verheiratet		seit							
		<input type="checkbox"/> nein		<input type="checkbox"/> ja							
4.				Schulausbildung, Hoch- und Fachhochschulstudium		von - bis		Bezeichnung und Datum der Abschlussprüfung oder Abgang aus Klasse		Note der Abschlussprüfung	
				Schulart, Studienrichtung, Ausbildungsstätte							
				Staatliche Anerkennung							
5.				Sonstige Prüfungen (z.B. Laufbahnprüfungen)				Datum		Note	
				Bezeichnung der Prüfung							

Hessisches Kultusministerium Postfach 3160 65021 Wiesbaden

Aktenzeichen I.1 Le - 400.000.000-

An die
Staatlichen Schulämter

Bearbeiterin Frau Fr. Lenz
Durchwahl 2125

Gemäß Verteiler 1.2

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 27. Juni 2006

**Durchführung der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)
Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit
Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 10. Dezember 2003 (StAnz. 2004, S.2)**

**Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 02. März 2004,
Az.: I A 4.1 – 052.003.000 –11-**

hier: Unterrichtsgarantie Plus – Verlässliche Schule

In Ergänzung des Erlasses vom 02. März 2004 wird für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit im Rahmen der Unterrichtsgarantie Plus folgende Regelung erlassen:

Die Zuständigkeit für die Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit im Rahmen der den Schulen zugewiesenen Mittel für die Unterrichtsgarantie Plus übertrage ich auf die Schulleiterinnen und Schulleiter.

Im Auftrag

Vaupel

Rahmenvereinbarung

Zwischen dem Lande Hessen, endvertreten durch den Leiter/die Leiterin der _____-Schule,

Herrn/Frau _____

und Herrn/Frau _____ (im Folgenden: „externe Vertretungskraft“)

wird im Hinblick auf eine mögliche kurzfristige Unterrichtsvertretung auf der Grundlage von § 15a des Hessischen Schulgesetzes in Verbindung mit der Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes vom 21. Juli 2006 (ABl. S. 620) an der oben genannten Schule Folgendes vereinbart:

1. Zweck der Rahmenvereinbarung

Zur Vermeidung eines Unterrichtsausfalls, insbesondere auf Grund kurzfristiger, zeitlich begrenzter z.B. krankheitsbedingter Ausfälle von regulären Lehrkräften, werden an den Schulen des Landes Hessen Vertretungskräfte jeweils befristet für kurzfristige Unterrichtsvertretung eingesetzt. Dazu werden bei den Schulen Pool-Listen geführt, auf denen die für eine kurzfristige Unterrichtsvertretung grundsätzlich in Betracht kommenden Vertretungskräfte aufgeführt sind.

Die externe Vertretungskraft ist auf der Pool-Liste für die oben genannte Schule geführt. Für den Fall des Zustandekommens einer kurzfristigen befristeten Unterrichtsvertretung vereinbaren die Vertragsparteien in dieser Rahmenvereinbarung nachfolgend die für das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, den Schulleiter oder die Schulleiterin zu informieren, falls sie bereits eine Rahmenvereinbarung für kurzfristige Unterrichtsvertretung an einer anderen Schule des Landes abgeschlossen hat. Eventuelle weitere Abschlüsse von Rahmenvereinbarungen wird sie dem Schulleiter oder der Schulleiterin unverzüglich anzeigen.

2. Keine Verpflichtung zum Abschluss eines Arbeitsvertrags

Die externe Vertretungskraft ist nicht verpflichtet, Angebote zur Übernahme einer kurzfristigen Unterrichtsvertretung anzunehmen. Ebenso besteht für die Schule bzw. das Land

Hessen keine Verpflichtung, der externen Vertretungskraft bei einem kurzfristigen Ausfall einer regulären Lehrkraft eine kurzfristige Unterrichtsvertretung anzubieten.

3. Zustandekommen eines Arbeitsvertrages

Durch die Aufnahme in die Pool-Liste und den Abschluss dieser Rahmenvereinbarung wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Ein Arbeitsvertrag kommt zwischen den Vertragsparteien jeweils erst durch ein schriftliches Angebot über eine kurzfristige Unterrichtsvertretung und dessen schriftliche Annahme durch die externe Vertretungskraft zustande. Dieser Arbeitsvertrag ist jeweils befristet für die Dauer des vereinbarten Einsatzzeitraums. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, keinen Unterricht zu leisten, bevor sie nicht einen entsprechenden schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet hat, dessen Inhalte sich aus dem beigefügten Muster ergeben.

4. Vergütung

Das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis wird nach der Anzahl der vereinbarten und geleisteten Unterrichtsstunden vergütet. Die Vergütung beträgt pro geleisteter Unterrichtsstunde einschließlich Vor- und Nachbereitung EUR _____ brutto. Die Vergütung wird nach Ableistung der jeweiligen Unterrichtsstunde jeweils nachträglich monatlich bargeldlos, spätestens am Ende des übernächsten Kalendermonats auf das folgende Konto der externen Vertretungskraft ausgezahlt:

Weitere Vergütungsansprüche oder Ansprüche auf finanzielle Nebenleistungen bestehen nicht.

5. *[Streichen, wenn nicht einschlägig] Geringfügige Beschäftigung*

Es besteht Einvernehmen, dass die Unterrichtsvertretungen im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werden, d.h. dass die Vergütung aus den einzelnen Arbeitsverträgen die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit regelmäßig EUR 400,00 im Monat nicht übersteigen soll. Die externe Vertretungskraft versichert, keine weitere geringfügige Beschäftigung auszuüben.

6. Inhalt der Unterrichtsvertretung

Die Unterrichtsvertretung beschränkt sich auf die Durchführung der für den jeweiligen Vertretungsfall vereinbarten Unterrichtseinheiten und Unterrichtsinhalte. Die externe Vertretungskraft verpflichtet sich, die Unterrichtsvertretung persönlich auszuüben.

Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes vereinbart wird, besteht keine über die Unterrichtszeit einschließlich der Vor- und Nachbereitung hinausgehende Arbeitsverpflichtung. Insbesondere übernimmt die externe Vertretungskraft nicht das Amt

einer Klassenlehrerin/eines Klassenlehrers, erledigt keine Elternarbeit, ist nicht in die mittel- und langfristige Unterrichtsplanung eingebunden, nimmt keine Leistungsbewertungen vor und wirkt nicht bei Versetzungsentscheidungen mit.

Der externen Vertretungskraft ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als zu dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Die externe Vertretungskraft ist insbesondere verpflichtet, über alle ihr im Zusammenhang mit den Schülerinnen und Schülern bekannt werdenden Daten sowie über sonstige vertrauliche Angelegenheiten auch nach Vertragsbeendigung Stillschweigen zu bewahren. Alle Unterlagen über Schülerinnen und Schüler sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

Körperliche Züchtigungen von Schülerinnen und Schülern sind verboten.

7. Tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen

Auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis findet kein Tarifvertrag Anwendung. Die gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitnehmer finden nur und insoweit Anwendung, als die Voraussetzungen des jeweiligen Gesetzes für das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis erfüllt sind. Dies gilt insbesondere für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub etc..

8. Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus den jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnissen sind innerhalb von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so muss der Anspruch innerhalb einer Frist von drei Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden, andernfalls ist er ebenfalls verwirkt. Die Ausschlussfristen gelten nicht bei Haftung wegen Vorsatz.

Ort, Datum

Schulleiter/Schulleiterin

Herr/Frau

Mit einer Speicherung meiner persönlichen Daten durch das Land Hessen im Rahmen der Zwecksetzung dieser Rahmenvereinbarung und der jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnisse bin ich einverstanden.

Herr/Frau

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen dem Lande Hessen, endvertreten durch den Leiter/die Leiterin der _____-Schule,

Herrn/Frau _____

und Herrn/Frau _____ (im Folgenden: „externe Vertretungskraft“)

Aus Anlass der Übernahme kurzfristiger Unterrichtsvertretung wird zwischen den Vertragsparteien ein befristeter Arbeitsvertrag als Aushilfsangestellte oder Aushilfsangestellter geschlossen, dessen Einzelheiten nachfolgend geregelt sind.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Beschäftigung lediglich befristet zur Vertretung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG für den/die unten genannte/n vorübergehend ausfallende/n Kollegen/in im unten genannten Zeitraum erfolgt.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung für kurzfristige Unterrichtsvertretung an der _____-Schule zwischen der externen Vertretungskraft und dem Land Hessen.

Schule	zu vertretende Lehrkraft	Unterrichtsfach	vereinbarte Stundenzahl insgesamt davon Monat.....Monat.....	befristet von /bis	Datum	Unterschrift Schulleiter/in	Unterschrift Vertretungskraft
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				
			insgesamt Std: Monat: Std: Monat: Std:				

- Es ist die insgesamt vereinbarte Stundenzahl einzutragen. Bei Laufzeit des Vertrages über einen Monatswechsel hinweg ist zusätzlich die Aufteilung der Gesamtstundenzahl auf die einzelnen Monate einzutragen.
- Bei Änderungen der Angaben gegenüber dem Rahmenvertrag in Bezug auf Krankenkasse und Kontenverbindung sind die neuen Angaben bei Weitergabe des Vertrages an das Staatliche Schulamt auf einem gesonderten Bogen formlos beizufügen.

Personalbogen zum Einsatz im Rahmen der „Verlässlichen Schule“

Bitte alle Schreibfelder in Maschinen- oder Druckschrift ausfüllen. Soweit Platz nicht ausreicht, neutralen Bogen benutzen.

Die Angaben sind im Hinblick auf § 107 Abs. 4 HBG bzw. § 34 Abs. 1 HDSG erforderlich. Eine Nichtbeantwortung kann zur Nichteinstellung in den öffentlichen Dienst führen. Bei den besonderen Kenntnissen unter Ziffer 6 handelt es sich um eine freiwillige Angabe.

1.	Name			(Lichtbild)	
	Vornamen (bitte sämtliche Vornamen in der Schreibweise der Geburtsurkunde angeben, Rufnamen unterstreichen)				
	Geburtsname				
	Geburtsdatum	Geburtsort, Kreis, Land			
	Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Deutsche(r)		sonstige Staatsangehörigkeit		
	Anschrift (Straße und Hausnummer, Postleitzahl und Ort, ggf. auch 2. Wohnsitz)				
	Telefonisch erreichbar unter (Vorwahl und Rufnummer) privat _____ dienstlich _____				
Jahr der Aufnahme					
2.	Bankverbindung				
	Bankleitzahl	Kontonummer			
	Name des Kreditinstitutes				
3.	Familienstand verheiratet seit _____ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		geschieden seit _____	verwitwet seit _____	getrennt lebend seit _____
4.	Schulbildung, Hoch- und Fachhochschulstudium		von - bis	Bezeichnung und Datum der Abschlussprüfung oder Abgang aus Klasse	Note der Abschlussprüfung
	Schulart, Studienrichtung, Ausbildungsstätte				
Staatliche Anerkennung					
5.	Sonstige Prüfungen (z.B. Laufbahnprüfungen)			Datum	Note
	Bezeichnung der Prüfung				
6.	Besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten			Führerschein (Klasse)	
	Sprachkenntnisse (Schulkenntnisse = 1, gute Kenntnisse = 2, sehr gute Kenntnisse, Sprachdiplome = 3)				

Personalbogen für die Einstellung im Rahmen der „Verlässlichen Schule“
zur Vorlage bei der Hessischen Bezügestelle

Angaben zur Person:

<u>Name</u>	<u>Vorname</u>		
Geschäftszeichen bei der HBS (von ADMIN zu ergänzen)	Dienststellennummer	Schulnummer	SAP-Nummer

Angaben zur Sozialversicherung:

Weitere Beschäftigungsverhältnisse im lfd. Kalenderjahr	<input type="checkbox"/> JA bitte nachfolgende Fragen beantworten	<input type="checkbox"/> NEIN
Von/ bis	Von/ bis	Von/ bis
Vollständiger Name und Anschrift des Arbeitgebers		
Wöchentliche Stundenzahl		
Durchschnittlicher Verdienst monatlich (Brutto)		

Ich übe eine selbstständige Beschäftigung aus	<input type="checkbox"/> JA (bitte nachfolgende Fragen beantworten)	<input type="checkbox"/> NEIN
zeitlicher Aufwand wöchentlich	Stunden	
durchschnittlicher Verdienst monatlichEuro	
Ich habe Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN

Ich bin Mitglied folgender Krankenkasse			
als	<input type="checkbox"/> Pflichtmitglied *	<input type="checkbox"/> freiwilliges Mitglied *	<input type="checkbox"/> privat Versicherte *
* zuletzt bei folgender Krankenkasse als Pflichtmitglied:			

Meine Sozialversicherungsnummer lautet:	
---	--

Ich bin als Student an einer Hochschule immatrikuliert	<input type="checkbox"/> JA (bitte Studienbescheinigung beifüge)n	<input type="checkbox"/> NEIN
Vollzeitstudium <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Teilzeitstudium <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

Ich bin Versorgungsempfänger	<input type="checkbox"/> JA, bitte Anschrift und Personalnummer der Pensionsregelungsbehörde angeben	<input type="checkbox"/> NEIN
Pensionsregelungsbehörde		

Ich bin Bezieher einer Rente (bitte Rentenbescheid beifügen)	<input type="checkbox"/> Altersrente	<input type="checkbox"/> Erwerbsminderungsrente	<input type="checkbox"/> NEIN
---	--------------------------------------	---	-------------------------------

Ich bin bei der Agentur für Arbeit als Arbeitssuchender gemeldet, und beziehe von dort Leistungen	<input type="checkbox"/> JA, bitte Nachweis beifügen	<input type="checkbox"/> NEIN
---	--	-------------------------------

- Lohnsteuerkarte für das **laufende** Kalenderjahr ist beifügt / wird nachgereicht
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse ist beifügt / wird nachgereicht
- Sonstige Mitteilungen / Nachweise
- Es wird die Versteuerung gem. **§ 3 Nr. 26 EStG** gewünscht. Ja / Nein Erklärung ist beifügt

.....
 Ort, Datum Unterschrift

(Name; Vorname; Geschäftszeichen)

Urschriftlich zurück

Hessische Bezügestelle
Postfach 10 41 29

34041 Kassel

**Erklärung zur Berücksichtigung der steuerfreien Aufwandsentschädigung
gem. § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG)**
(zur Vorlage bei der Hessischen Bezügestelle)

Ich erkläre hiermit, dass die steuerfreie Aufwandsentschädigung gem. § 3 Nr. 26 EStG für das Kalenderjahr nicht bereits bei einem anderen Dienst – oder Auftragsverhältnis berücksichtigt wird oder berücksichtigt worden ist.

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

Hinweis

Auszug aus dem Einkommensteuergesetz (EStG) des § 3 EStG
Steuerfrei sind

26. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke ([§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung](#)) bis zur Höhe von insgesamt 1.848 Euro im Jahr. Überschreiten die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von [§ 3c](#) nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen

Name		Vorname	
------	--	---------	--

Dienststellennummer		Personalnummer falls vorhanden	
---------------------	--	-----------------------------------	--

Erklärung

Mir ist bekannt, dass ich verpflichtet bin, meiner Beschäftigungsbehörde alle Veränderungen anzuzeigen, die die Höhe meiner Bezüge einschl. des Kindergeldes, der vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Krankenversicherungsbeitrag gem. § 257 SGBV beeinflussen können (z. B. Familienstandsänderungen, Aufnahme einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst durch den Ehegatten).

Mir ist ferner bekannt, dass ich alle Beträge, die ich infolge unterlassener, verspäteter oder fehlerhafter Anzeige zuviel erhalten habe, zurückzahlen muss.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

**Niederschrift
über die förmliche Verpflichtung nach § 1 Abs. 1 bis 3
des Verpflichtungsgesetzes.**

HESSEN



Vor dem zuständigen Unterzeichnenden erscheint heute zum Zwecke der Verpflichtung nach § 1 Abs. 1 bis 3 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (Bundesgesetzblatt I S. 469, 547) in der jeweils geltenden Fassung

Frau / Herr geb. am

beschäftigt beim

tätig an der

Die/der Erschienene wird auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten verpflichtet. Ihr wird der Inhalt der folgenden §§ des Strafgesetzbuches bekannt gegeben:

§ 133 Abs. 3	(Verwahrungsbruch)
§ 201 Abs. 3	(Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes)
§ 203 Abs. 2, 4, 5	(Verletzung von Privatgeheimnissen)
§ 204	(Verwertung fremder Geheimnisse)
§§ 353 b	(Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht)
§ 358	(Nebenfolgen)
§ 97 b Abs. 2 i.V.m. §§ 94 und 97	(Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses)
§ 120 Abs. 2	(Gefangenenerleichterung)
§ 355	(Verletzung des Steuergeheimnisses)

Die/der Erschienene wird darauf hingewiesen, dass sie/er aufgrund der Verpflichtung unter die vorstehenden Strafvorschriften fallen kann.

Sie/er erklärt, dass sie/er über den Inhalt der vorstehenden Strafvorschriften und die Bedeutung der Verpflichtung unterrichtet worden ist.

Die Niederschrift wird der/dem Verpflichteten vorgelesen, genehmigt und unterschrieben. Gleichzeitig bestätigt die/der Verpflichtete, dass sie/er eine Abschrift der Niederschrift und der vorstehenden Strafvorschriften erhalten hat.

.....
Unterschrift der/s Verpflichtenden /
Vertreter/in der Dienststelle

.....
Unterschrift der/des Verpflichteten

Name		Vorname	
Geburtsname		Geburtsdatum	

**Erklärung
zu Strafen und Disziplinarmaßnahmen sowie zu laufenden Verfahren**

Hinsichtlich nicht getilgter gerichtlicher Verurteilungen und nicht getilgter Disziplinarmaßnahmen sowie anhängiger Straf-, Ermittlungs- oder Disziplinarverfahren mache ich folgende Angaben (Gericht / Ermittlungsbehörde, Aktenzeichen, Art der Straftat / des Dienstvergehens, Datum, Höhe der Bestrafung, Art der Disziplinarmaßnahme):

Ich erkläre, dass die vorstehenden Angaben vollständig sind.

Ich verpflichte mich, von jedem gegen mich eingeleiteten Straf- oder Ermittlungsverfahren und jeder gerichtlichen Verurteilung Mitteilung zu machen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Hinweis:

Die nicht der Offenbarungspflicht unterliegenden Verurteilungen ergeben sich aus § 53 Bundeszentralregistergesetz i.d.F. der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. 1 S. 1229, 1985 S. 195), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Juni 1995 (BGBl. 1 S. 818). Straferlass durch Begnadigung oder Amnestie ist nicht gleichbedeutend mit einer Tilgung der Strafe.



V e r h a n d e l t

Vor dem Unterzeichner erschien heute zum Zwecke der Verpflichtung nach § 9
des Hessischen Datenschutzgesetzes

Frau / Herr.....

Die/der Erschienene wurde auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach § 9 HDSG verpflichtet. Sie/Er wurde darauf hingewiesen, dass es untersagt ist, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen und dass diese Pflichten auch nach Beendigung der Tätigkeit fortbestehen. Sie/er wurde weiter darüber belehrt, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis nach § 32 HDSG und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden können; eine disziplinarrechtliche Verfolgung wird dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.

Sie/er erklärt nunmehr hinreichend über die auferlegten Pflichten nach § 9 HDSG und die Folgen ihrer Verletzung unterrichtet zu sein. Sie/er unterzeichnet dieses Protokoll nach Verlesung zum Zeichen der Genehmigung und bestätigt gleichzeitig den Empfang einer Abschrift der Niederschrift.

....., den

.....
Unterschrift der/des Verpflichteten

.....
Unterschrift der/des Verpflichtenden /
Vertreter/in der Dienststelle

Auszug aus dem gemeinsamen Runderlass des Ministers des Innern, zugleich im Rahmen des Ministerpräsidenten, der Fachminister und des Direktors des Landespersonalamtes vom 09.09.1979 – StAnz S. 1544



Belehrung:

Bewerber für den öffentlichen Dienst müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten. Sie bekräftigen ihre Pflicht zur Verfassungstreue (§ 7 Abs. HBG) mit Ihrer Eidesleistung (Gelöbnis), dass sie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die Verfassung des Landes Hessen sowie alle in Hessen geltenden Gesetze wahren werden (Abschn. II der Grundsätze und Verfassungsregeln).

Nach § 67 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) ist der Beamte verpflichtet, sich durch sein gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.

Dementsprechend darf gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 2 HBG in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer die Gewähr bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen eintritt. Die Pflicht, sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen, gilt entsprechend für Angestellte.

Freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteile vom 23. Oktober 1952 - BverfGE 2, S.1 (12f) und vom 17. August 1956 BverfGE 5, S.85) eine Ordnung, die unter Ausschluss jeglicher Gewalt- und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind insbesondere zu rechnen:

- Die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit, auf Leben und freie Entfaltung,
- die Volkssouveränität,
- die Gewaltenteilung,
- die Verantwortlichkeit der Regierung gegenüber der Volksvertretung,
- die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung,
- die Unabhängigkeit der Gerichte,
- das Mehrparteienprinzip,
- die Chancengleichheit für alle politischen Parteien,
- das Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition.

Die Teilnahme an Bestrebungen, die sich gegen diese Grundsätze richten, ist unvereinbar mit den Pflichten eines Angehörigen des öffentlichen Dienstes. Verschweigt ein Bewerber die Teilnahme an solchen Bestrebungen, so wird die Ernennung bzw. der Abschluss des Arbeitsvertrages als durch arglistige Täuschung herbeigeführt angesehen. Arglistige Täuschung führt zur Zurücknahme der Ernennung bzw. Anfechtung des Arbeitsvertrages.

Gegen Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die sich einer solchen Pflichtverletzung schuldig machen, wird ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst, gegen Beamte auf Probe oder auf Widerruf ein Entlassungsverfahren eingeleitet.

Angestellte müssen in diesen Fällen mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen.

Die Kenntnisnahme wird hiermit bestätigt:

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift)

Gesundheitliche Anforderungen und Mitwirkungspflichten an und von Lehrkräften

Personen, die an

Cholera, Diphtherie, Enteritis durch enterohäorrhagische E.coli (EHEC), virusbedingtem hämorrhagischem Fieber, Haemophilus influenza Typ b-Meningitis, Impetigo contagiosa (ansteckende Borkenflechte) Keuchhusten, ansteckungsfähiger Lungentuberkulose, Masern, Meningokokkeninfektion, Mumps, Paratyphus, Pest, Poliomyelitis, Scabies (Krätze), Scharlach oder sonstigen Streptococcus, Pyrogenesinfektionen, 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 auch für Lehrkräfte, in deren Wohngemeinschaft nach ärztlichem Urteil eine Erkrankung an oder ein Verdacht auf

Cholera, Diphtherie, Enteritis durch enterohäorrhagische E.coli (EHEC), virusbedingten hämorrhagischem Fieber, Haemophilus influenza Typ b-Meningitis, ansteckungsfähiger Lungentuberkulose, Masern, Meningokokkeninfektion, Mumps, Paratyphus, Pest, Poliomyelitis, Shigellose, Typhus abdominalis, Virushepatitis A oder E

aufgetreten ist.

Ausscheider von

Vibrio cholerae O1 und O139, Corynebacterium diphtheriae, Toxin bildend, Salmonella 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 Lehrkraft der Schule hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Schulstempel

Protokoll
über die Belehrung der Lehrkraft
über die gesundheitlichen Anforderungen und Mitwirkungspflichten
der Lehrkraft

Die oben genannte Belehrung habe ich zur Kenntnis genommen und bin über die gesundheitlichen Anforderungen an Lehrkräfte und meine Mitwirkungspflichten informiert worden.

....., den

.....
Name der Lehrkraft in Druckschrift

.....
Unterschrift der Lehrkraft

Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung

(StAnz. 4/1996 S. 334, Erlass des HMDILFN vom 03.01.1996 - I B 1 - 8 b 28 - 03 -)

Merkblatt für Beschäftigte des Landes über die Annahme von Belohnungen und Geschenken

Vorfälle von Korruption in der öffentlichen Verwaltung geben Anlass, auf die geltenden Regelungen über die Annahme von Belohnungen und Geschenken in einem Merkblatt hinzuweisen und Verhaltensempfehlungen zu geben.

1. Grundsatz

Beschäftigte des Landes dürfen Belohnungen und Geschenke in bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Tätigkeit, auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, nur mit Zustimmung der zuständigen Stelle annehmen (§§ 84 Satz 1 HBG, 10 Abs. 1 MTL II). Welche Stelle dies ist, erfahren Sie bei Ihrer Dienststelle.

2. Zustimmung

Werden Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke von Personen angeboten, mit denen sie dienstlich zu tun haben, wird es sich häufig um Belohnungen oder Geschenke in bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Tätigkeit handeln.

In diesem Falle haben sie die Zustimmung der zuständigen Stelle vor der Annahme einzuholen, wenn nicht die Annahme nach Nr. 4 allgemein genehmigt ist. Kann die Zustimmung nicht vor der Annahme eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich zu beantragen.

Sind Beschäftigte ausnahmsweise der Ansicht, dass es sich um eine private Zuwendung (Belohnung oder Geschenk) handelt, wird empfohlen, sich gleichwohl an ihre Dienststelle zu wenden, damit geklärt wird, ob eine Zustimmung erforderlich ist. Nur auf diese Weise lassen sich Zweifel von vornherein vermeiden. Nehmen Beschäftigte von Personen, mit denen sie dienstlich zu tun haben, Belohnungen oder Geschenke an, ohne eine Zustimmung eingeholt zu haben, geht das Risiko einer Fehleinschätzung der Sach- und Rechtslage allein zu ihren Lasten und kann für die schwerwiegenden Folgen haben (vgl. unten Nr. 7) Geschenke aus dem Kollegen- oder Mitarbeiterkreis im üblichen Rahmen (z.B. aus Anlass des Geburtstages, eines Dienstjubiläums o.ä.) sind Geschenke im privaten Rahmen, für deren Annahme keine Zustimmung erforderlich ist.

3. Generelles Annahmeverbot

3.1. Die Annahme folgender Leistungen ist untersagt:

- Bargeld
- Überlassung von Gegenständen (z.B. Kraftfahrzeug, Unterkunft) ohne oder zu einem geringerem als dem üblichen Entgelt,
- Gewährung von Leistungen (z.B. durch Überlassung von Fahrkarten, Flugtickets, Mitnahme auf Urlaubsreisen) ohne oder zu einem geringerem als dem üblichen Entgelt,
- Gewährung besonderer Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z.B. zinslose oder zinsgünstige Darlehen, verbilligter Einkauf).

3.2. Die Annahme von Zuwendungen die der oder dem Beschäftigten nur mittelbar (z.B. bei Zuwendungen an Angehörige, Vereine usw.) zukommen oder zukommen sollen, ist ebenfalls untersagt.

3.3. Das Angebot von Leistungen nach dem Nrn. 3.1 und 3.2 ist der für die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

4. Allgemeine Zustimmung zur Annahme

- 4.1. Zur Verwaltungsvereinfachung gilt die Annahme der nachstehend aufgeführten Zuwendungen als allgemein genehmigt, soweit den Beschäftigten nicht ausdrücklich etwas anderes mitgeteilt wurde:
- übliche und nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandende geringwertige Aufmerksamkeiten (z.B. Reklameartikel in einfacher Ausführung wie Kalender, Kugelschreiber oder Schreibblocks), sofern der Wert insgesamt 15 DM nicht übersteigt,
 - geringfügige Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen, z.B. die Abholung mit einem Wagen am Bahnhof,
 - einfache Erfrischungen (z.B. Kaffee, Tee, Mineralwasser, Säfte), die bei Gelegenheiten dienstlicher Handlungen (z.B. Besprechungen mit mehreren Personen) angeboten werden, sowie verbilligte Kantinenmahlzeiten gegen Entrichtung des üblichen Entgelts,
 - eine übliche Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beschäftigte im Rahmen ihres Amtes oder in dienstlichem Auftrag teilnehmen (z.B. Empfänge, Einweihungen).
- 4.2. Bei Annahme einer Bewirtung besteht die Verpflichtung, unentgeltlich gewährte Verpflegung in der Reisekostenabrechnung nach § 12 des Hessischen Reisekostengesetzes anzugeben.

5. Zustimmung im Einzelfall

Im Übrigen wird die Entscheidung über die Annahme von Belohnungen und Geschenken nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der Umstände des Einzelfalls getroffen. Deshalb haben die betroffenen Beschäftigten die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen. Der Annahme von Belohnungen und Geschenken kann nur zugestimmt werden, wenn ausgeschlossen ist, dass

- durch die Zuwendung dienstliches Handeln beeinflusst werden soll und
- die Annahme der Zuwendung die objektive Amtsführung beeinträchtigen könnte und
- die Annahme der Zuwendung bei Dritten den Eindruck hervorrufen könnte, dass die Zuwendung dienstliches Handeln beeinflussen könnte oder die objektive Amtsführung beeinträchtigen könnte und
- die Zuwendung als Anerkennung für ein bestimmtes Verwaltungshandeln verstanden werden könnte.

6. Strafrechtliche Folgen

- 6.1. Die Annahme von Belohnungen und Geschenken ohne Zustimmung der zuständigen Stelle ist nach § 331 StGB (Vorteilsannahme) oder § 332 StGB (Bestechlichkeit), ggf. in Verbindung mit § 335 StGB (Unterlassen der Diensthandlung) strafbar. Wissen Vorgesetzte oder andere Personen, denen Aufsicht oder Kontrolle über die Dienstgeschäfte anderer Personen übertragen ist, von der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch diese Person, können sie sich auch nach § 357 StGB strafbar machen, z.B. weil sie eine rechtswidrige Tat geschehen lassen.
- 6.2. Zu den strafrechtlichen Vorschriften wird besonders darauf aufmerksam gemacht, dass für Bestechlichkeit im Regelfall eine Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten vorgesehen ist. Haben Beschäftigte bei ihren Handlungen einen Ermessensspielraum, kann der Tatbestand der Bestechlichkeit nach der strafrechtlichen Rechtsprechung zu § 332 Abs. 3 StGB bereits mit der Annahme einer Belohnung oder eines Geschenks verwirklicht sein, auch wenn die oder der Beschäftigte in der Sache genauso handelt, wie sie oder er ohne Annahme einer Belohnung oder eines Geschenks gehandelt hätte. Dabei ist der strafrechtliche Ermessensbegriff in § 332 Abs. 3 StGB weiter als der verwaltungsrechtliche Begriff des Ermessens.
- 6.3. Die vorstehend genannten Strafvorschriften werden nachstehend abgedruckt.

§ 331 Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausbübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332 Bestechlichkeit

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.

(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,

1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 335 Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung

(1) In besonders schweren Fällen wird

1. eine Tat nach
 - a) § 332 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, und

b) § 334 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren und

2. eine Tat nach § 332 Abs. 2, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft.

(2) Ein besonders schwerer Fall im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel vor wenn,

1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht,
2. der Täter fortgesetzt Vorteile annimmt, die er als Gegenleistung dafür gefordert hat, dass er eine Diensthandlung künftig vornehme, oder
3. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

§ 336 Unterlassen der Diensthandlung

Der Vornahme einer Diensthandlung oder einer richterlichen Handlung im Sinne der §§ 331 bis 335 steht das Unterlassen der Handlung gleich.

§ 337 Schiedsrichtervergütung

Die Vergütung eines Schiedsrichters ist nur dann ein Vorteil im Sinne der §§ 331 bis 335, wenn der Schiedsrichter sie von einer Partei hinter dem Rücken der anderen fordert, sich versprechen lässt oder annimmt oder wenn sie ihm eine Partei hinter dem Rücken der anderen anbietet, verspricht oder gewährt.

§ 338 Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall

(1) In den Fällen des § 332, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, ist § 73 d anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

(2) In den Fällen des § 334, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, sind die §§ 43 a, 73 d anzuwenden, wenn der Täter als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat. § 73 d ist auch dann anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig handelt.

§357 Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat

(1) Ein Vorgesetzter, welcher seine Untergebenen zu einer rechtswidrigen Tat im Amt verleitet oder zu verleiten unternimmt oder eine solche rechtswidrige Tat seiner Untergebenen geschehen lässt, hat die für diese rechtswidrige Tat angedrohte Strafe verwirkt.

(2) Dieselbe Bestimmung findet auf einen Amtsträger Anwendung, welchem eine Aufsicht oder Kontrolle über die Dienstgeschäfte eines anderen Amtsträgers übertragen ist, sofern die von diesem letzteren Amtsträger begangene rechtswidrige Tat die zur Aufsicht oder Kontrolle gehörenden Geschäfte betrifft.

(Stand: 01.09.1997)

7. Dienst- und arbeitsrechtliche Folgen

- 7.1. Bei Beamtinnen und Beamten ist eine schuldhafte Verletzung der Pflicht Belohnungen und Geschenke nur mit Zustimmung anzunehmen, ein Dienstvergehen (§§ 84 Satz 1, 90 Abs. 1 HBG). Auch die schuldhafte Verletzung der Pflicht, die Zustimmung der zuständigen Stelle einzuholen (Nr. 2) oder diese über die angebotene, nicht angenommene Leistung zu unterrichten (Nr. 3.3), ist ein Dienstvergehen.
- 7.2. Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder bei früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken in bezug auf ihr früheres Amt verstoßen (§§ 84 Satz 1, 90 Abs. 2 Nr. 3 HBG).
- 7.3. Bei Beamtinnen und Beamten ist beim Verdacht eines entsprechenden Dienstvergehens zu prüfen, ob die Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens - ggf. mit dem Ziel der Entfernung der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienst - erforderlich ist und welche vorläufigen Maßnahmen (z.B. Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, § 74 Abs. 1 HBG, oder vorläufige Dienstenthebung, § 83 HDO, ggf. mit Einbehaltung eines Teils der Dienstbezüge, § 84 HDO), notwendig sind.
- 7.4. Wird eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt, endet ihr oder sein Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils (§ 46 HBG). Ist die Beamtin oder der Beamte nach der Tat in den Ruhestand getreten, so verliert sie oder er mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre oder seine Rechte als Ruhestandsbeamter (§ 59 BeamtVG).
- 7.5. Bei Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern ist bei schuldhafter Verletzung der Pflicht, Belohnungen und Geschenke nur mit Zustimmung anzunehmen, zu prüfen, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung kann der Verlust des Anspruchs auf Versorgungsrente aus der Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder eintreten. In weniger schwerwiegenden Fällen kommen auch andere arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. eine Unterbrechung der Bewährungszeiten beim Vorliegen tariflicher Aufstiegsmerkmale oder auch eine Abmahnung in Betracht.

8. Zweifelsfälle

Beschäftigte können sich in allen Zweifelsfällen an ihre Dienststelle wenden. Dies ist auch in den Fällen ratsam, in denen schon durch die Annahme von geringfügigen Dienstleistungen, Höflichkeitsanerbieten oder Bewirtung der Eindruck der Befangenheit oder der Bevorzugung einzelner entstehen könnte.

9. Geltungsbereich

- 9.1. Die im vorstehenden Merkblatt enthaltenen Regelungen gelten einheitlich für alle Beschäftigten des Landes Hessen.
- 9.2. Den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Astaten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. -
- 9.3. Dieses Merkblatt ist allen Beschäftigten des Landes gegen Empfangsbescheinigung auszuhändigen; die Empfangsbescheinigung ist zu den Personalakten zu nehmen.

EMPFANGSBESCHEINIGUNG

Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung

(Erlaß des HMdILFN vom 03.01.1996 - I B 1 - 8 b 28 - 03 - StAnz. 4/96 S. 334)

Nachweis über den Erhalt des Merkblattes für Beschäftigte des Landes über die Annahme von Belohnungen und Geschenken.

Ich bestätige hiermit den Empfang des Merkblattes für Beschäftigte des Landes über die Annahme von Belohnungen und Geschenken.

.....
Name, Vorname - in Druckbuchstaben -

.....
Geb.-Datum

.....
Datum

.....
Unterschrift

**Auszug aus dem Strafgesetzbuch i.d.F. der Bekanntmachung vom 10. März 1987 (BGBl. I S. 945, 1160)
zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Mai 1998 (BGBl. I S. 845)**

§ 94

Landesverrat

(1) Wer ein Staatsgeheimnis

1. einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt oder
2. sonst an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekannt macht, um

die Bundesrepublik Deutschland zu benachteiligen oder eine fremde Macht zu begünstigen,

und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine verantwortliche Stellung missbraucht, die ihn zur Wahrung von Staatsgeheimnissen besonders verpflichtet, oder
2. durch die Tat die Gefahr eines besonders schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt.

§ 95

Offenbaren von Staatsgeheimnissen

(1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekannt macht und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wenn die Tat nicht in § 94 mit Strafe bedroht ist.

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren. § 94 Abs. 2 Satz 2 ist anzuwenden.

§ 96

Landesverräterische Ausspähung; Auskundschaften von Staatsgeheimnissen

(1) Wer sich ein Staatsgeheimnis verschafft, um es zu verraten (§ 94), wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

(2) Wer sich ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, verschafft, um es zu offenbaren (§ 95), wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 97

Preisgabe von Staatsgeheimnissen

(1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekannt macht und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird und das ihn Kraft seines Amtes, seiner Dienststellung oder eines von einer amtlichen Stelle erteilten Auftrags zugänglich war, leichtfertig an einen Unbefugten gelangen lässt und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Tat wird nur mit Ermächtigung der Bundesregierung verfolgt.

§ 97 a

Verrat illegaler Geheimnisse

Wer ein Geheimnis, das wegen eines der in § 93 Abs. 2 bezeichneten Verstöße kein Staatsgeheimnis ist, einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird wie ein Landesverräter (§ 94) bestraft. § 96 Abs. 1 in Verbindung mit § 94 Abs. 1 Nr. 1 ist auf Geheimnisse der in Satz 1 bezeichneten Art entsprechend anzuwenden.

§ 97 b

Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses

(1) Handelt der Täter in den Fällen der §§ 94 bis 97 in der irrigen Annahme, das Staatsgeheimnis sei ein Geheimnis der in § 97 a bezeichneten Art, so wird er, wenn

1. dieser Irrtum ihm vorzuwerfen ist,
2. er nicht in der Absicht handelt, dem vermeintlichen Verstoß entgegenzuwirken, oder
3. die Tat nach den Umständen kein angemessenes Mittel zu diesem Zweck ist,

nach den bezeichneten Vorschriften bestraft. Die Tat ist in der Regel kein angemessenes Mittel, wenn der Täter nicht zuvor ein Mitglied des Bundestages um Abhilfe angerufen hat.

(2) War dem Täter als Amtsträger oder als Soldat der Bundeswehr das Staatsgeheimnis dienstlich anvertraut oder zugänglich, so wird er auch dann bestraft, wenn nicht zuvor der Amtsträger einen Dienstvorgesetzten, der Soldat einen Disziplinarvorgesetzten um Abhilfe angerufen hat. Dies gilt für die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten und für Personen, die im Sinne des § 353 b Abs. 2 verpflichtet worden sind, sinngemäß.

§ 120

Gefangenenbefreiung

(1) Wer einen Gefangenen befreit, ihn zum Entweichen verleitet oder dabei fördert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ist der Täter als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter gehalten, das Entweichen eines Gefangenen zu verhindern, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) Einem Gefangenen im Sinne der Absätze 1 und 2 steht gleich, wer sonst auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt wird.

§ 133

Verwahrungsbruch

(1) Wer Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in dienstlicher Verwahrung befinden oder ihm oder einem anderen dienstlich in Verwahrung gegeben worden sind, zerstört, beschädigt, unbrauchbar macht oder der dienstlichen Verfügung entzieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Dasselbe gilt für Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in amtlicher Verwahrung einer Kirche oder anderen Religionsgesellschaft des öffentlichen Rechts befinden oder von dieser dem Täter oder einem anderen amtlich in Verwahrung gegeben worden sind.

(3) Wer die Tat an einer Sache begeht, die ihm als Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 201

Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes

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

1. das nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder
2. eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt

1. das nicht zu seiner Kenntnis bestimmte nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen mit einem Abhörgerät abhört oder
2. das nach Absatz 1 Nr. 1 aufgenommene oder nach Absatz 2 Nr. 1 abgehörte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen im Wortlaut oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitteilt.

Die Tat nach Satz 1 Nr. 2 ist nur strafbar, wenn die öffentliche Mitteilung geeignet ist, berechnete Interessen eines anderen zu beeinträchtigen. Sie ist nicht rechtswidrig, wenn die öffentliche Mitteilung zur Wahrnehmung überragender öffentlicher Interessen gemacht wird.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter die Vertraulichkeit des Wortes verletzt (Absätze 1 und 2).

(4) Der Versuch ist strafbar.

(5) Die Tonträger und Abhörgeräte, die der Täter oder Teilnehmer verwendet hat, können eingezogen werden. § 74 a ist anzuwenden.

§ 203

Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft,

- Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
- 4a) Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
 5. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
 6. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als
1. Amtsträger,
 2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
 3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
 4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates oder
 5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,
- anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.
- (3) Den in Absatz 1 Genannten stehen ihre berufsmäßig tätigen Gehilfen und die Personen gleich, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Den in Absatz 1 und den in Satz 1 Genannten steht nach dem Tod des zur Wahrung des Geheimnisses Verpflichteten ferner gleich, wer das Geheimnis von dem Verstorbenen oder aus dessen Nachlass erlangt hat.
- (4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.
- (5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

§ 204

Verwertung fremder Geheimnisse

- (1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) § 203 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 331

Vorteilsannahme

- (1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstaufübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.
- (3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332

Bestechlichkeit

- (1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.
- (2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf

Jahren.

- (3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,
1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
 2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 353b

Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

- (1) Wer ein Geheimnis, das ihm als
1. Amtsträger,
 2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder
 3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
- anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Wer, abgesehen von den Fällen des Absatzes 1, unbefugt einen Gegenstand oder eine Nachricht, zu deren Geheimhaltung er
1. auf Grund des Beschlusses eines Gesetzgebungsorgans des Bundes oder eines Landes oder eines seiner Ausschüsse verpflichtet ist oder
 2. von einer anderen amtlichen Stelle unter Hinweis auf die Strafbarkeit der Verletzung der Geheimhaltungspflicht förmlich verpflichtet worden ist, an einen anderen gelangen lässt oder öffentlich bekannt macht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. Die Ermächtigung wird erteilt von dem Präsidenten des Gesetzgebungsorgans
- a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit bei einem oder für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes bekannt geworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1;
2. von der obersten Bundesbehörde
- a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit sonst bei einer oder für eine Behörde oder bei einer anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Stelle bekannt geworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, wenn der Täter von einer amtlichen Stelle des Bundes verpflichtet worden ist;
3. von der obersten Landesbehörde in allen übrigen Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 2.

§ 355

Verletzung des Steuergeheimnisses

- (1) Wer unbefugt
1. Verhältnisse eines anderen, die ihm als Amtsträger
 - a) in einem Verwaltungsverfahren oder einem gerichtlichen Verfahren in Steuersachen,
 - b) in einem Strafverfahren wegen einer Steuerstraftat oder in einem Bußgeldverfahren wegen einer Steuerordnungswidrigkeit,
 - c) aus anderem Anlass durch Mitteilung einer Finanzbehörde oder durch die gesetzlich vorgeschriebene Vorlage eines Steuerbescheids oder einer Bescheinigung über die bei der Besteuerung getroffenen Feststellungen bekannt geworden sind, oder
 2. ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, das ihm als Amtsträger in einem der in Nummer 1 genannten Verfahren bekannt geworden ist, offenbart oder verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Den Amtsträgern im Sinne des Absatzes 1 stehen gleich
1. die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
 2. amtlich zugezogene Sachverständige und
 3. die Träger von Ämtern der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts.
- (3) Die Tat wird nur auf Antrag des Dienstvorgesetzten oder des Verletzten verfolgt. Bei Taten amtlich zugezogener Sachverständiger ist der Leiter der Behörde, deren Verfahren betroffen ist, neben dem Verletzten antragsberechtigt.

§ 358

Nebenfolgen

Neben einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat nach den §§ 332, 335, 339, 340, 343, 344, 345 Abs. 1 und 3, §§ 348, 352 bis 353 b Abs. 1, §§ 355 und 357 kann das Gericht die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden (§ 45 Abs. 2), aberkennen.

Sozialversicherungsabgaben/Krankenversicherung/Lohnsteuer

- Für Lehrkräfte im Ruhestand gilt, dass sie während ihrer Beschäftigung auf der Grundlage des befristeten Muster-Arbeitsvertrages von der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- sowie Pflegeversicherungspflicht befreit sind. Der Arbeitgeber muss jedoch die Hälfte des Rentenversicherungsbeitrags, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigung versicherungspflichtig wäre, zahlen. Das Budget der Schule wird also beim Einsatz von Lehrkräften im Ruhestand nicht nur mit der Brutto-Lohnsumme, sondern darüber hinaus auch noch mit Sozialversicherungsabgaben belastet.
- Für geringfügig Beschäftigte, bei denen der monatliche Lohn auf der Grundlage des befristeten Muster-Arbeitsvertrages nicht mehr als 400 € beträgt, sind seitens des Beschäftigten ebenfalls keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Der Arbeitgeber hat dagegen für diese 400-Euro-Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs) pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von insgesamt 23 Prozent (11 Prozent für die Kranken- und 12 Prozent für die Rentenversicherung) zu leisten. Das bedeutet, dass bei geringfügig Beschäftigten unter 400 € monatlich das Budget der Schule nicht nur mit der Brutto-Lohnsumme, sondern zusätzlich auch noch mit 23 % Sozialversicherungsabgaben belastet wird.
- Bei kurzfristigen Minijobs muss auch der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Eine solche kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es – anders als bei den 400-Euro-Minijobs- nicht an.
- Wenn weder die Voraussetzungen für einen 400-Euro-Minijob noch für einen kurzfristigen Minijob vorliegen, fallen in der Regel individuelle Pflichtbeiträge zu allen Sozialversicherungszweigen an, die anteilig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubringen sind. Auch hier wird also das Budget der Schule nicht nur mit der Brutto-Lohnsumme, sondern darüber hinaus mit Sozialversicherungsabgaben belastet.

- Geringfügig Beschäftigte können auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten, um vollwertige Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. Sie müssen dies ihrem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklären. Der Verzicht gilt bei mehreren nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen für alle Beschäftigungen. Die geringfügig Beschäftigten erklären sich mit dem Verzicht bereit, einen Eigenanteil zur Rentenversicherung zu leisten. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit entfaltet Rechtswirkung nur für die Zukunft, d.h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Da der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, seine geringfügig Beschäftigten über die Möglichkeit der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge zu informieren, enthält der Muster-Arbeitsvertrag am Ende einen entsprechenden Hinweis für geringfügig Beschäftigte.
- Auch der Arbeitslohn geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuer nach den allgemeinen lohnsteuerrechtlichen Vorschriften.
- Es ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der Besonderheiten jedes Einzelfalls Abweichungen von den oben genannten Grundsätzen möglich sind. Nähere Informationen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können unter www.minijob-zentrale.de abgerufen werden.

Merkblatt für Beschäftigte im Rahmen der „Unterrichtsgarantie Plus – für eine Verlässliche Schule“

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Geringfügigkeitsgrenze

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Mitarbeiters 400,00 EUR nicht überschreitet. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt daher seit 01.04.2003 auch dann vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden oder mehr beträgt. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei.

Pauschalbeiträge und Pauschalsteuern

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

Den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag zahlt der Arbeitgeber aber nur für die in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten. Dazu gehören z. B. die Familienversicherten und freiwilligen Mitglieder.

Die Beitragssätze betragen seit 01.07.2006

- 13% zur Krankenversicherung
- 15% zur Rentenversicherung

Hinweis:

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also gegebenenfalls auch aus einem 400,00 EUR übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder durch Einmalzahlungen.

Zusätzlich werden unter Umständen Pauschalsteuern in Höhe von 2% des Arbeitsentgelts erhoben. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber für den geringfügig entlohten Beschäftigten Pauschalbeiträge oder Aufstockungsbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlt.

Wenn der Arbeitgeber von der Zahlung der Pauschalsteuer Gebrauch macht, muss er sich keine Lohnsteuerkarte vom Arbeitnehmer vorlegen lassen. Das Arbeitsentgelt, das der Pauschalsteuer unterworfen ist, wird nicht bei der Berechnung des zu versteuernden Jahreseinkommens berücksichtigt.

Zahlt der Arbeitgeber keine pauschalen Sozialversicherungsbeiträge, scheidet die Lohnsteuerpauschalierung von 2 % aus. Der Arbeitgeber kann dann die Steuer je Arbeitsverhältnis bis zu einem Arbeitslohn von 400,00 EUR monatlich unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte mit einem Pauschalsteuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Dazu kommen noch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Diese Pauschalsteuer meldet der Arbeitgeber beim zuständigen Finanzamt an.

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter ist in der Regel rentenversicherungsfrei. Er kann aber auf Antrag versicherungspflichtig werden. In diesem Fall stockt er den Pauschalbeitrag auf, um den vollen Leistungsumfang in der Rentenversicherung zu erwerben.

Um rentenversicherungspflichtig zu werden, reicht der Mitarbeiter eine schriftliche Erklärung ein, aus der hervorgeht, dass er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Dieses gilt dann für die gesamte Dauer der Beschäftigung und für alle anderen zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Der Arbeitgeber sollte den Mitarbeiter aber darauf aufmerksam machen, dass er seine Entscheidung nicht rückgängig machen kann.

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit, werden Rentenversicherungsbeiträge fällig. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für den Arbeitnehmeraufstockungsbetrag beträgt 155,00 EUR.

Kurzfristige Beschäftigung

Aushilfsjobs - kurzfristige Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden - sind sozialversicherungsfrei. Für die Beurteilung der Sozialversicherung wird auf das Kalenderjahr abgestellt, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn

- sie ihrer Eigenart nach oder
- im Voraus vertraglich festgelegt im Laufe eines Kalenderjahres
- auf nicht mehr als zwei Monate

oder - bei weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche -

auf insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Sollte sowohl die Voraussetzung für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung - das Arbeitsentgelt beträgt also höchstens 400,00 EUR monatlich - als auch die Voraussetzung für eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen, wird die Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung angesehen, d.h. es werden keine Pauschalbeiträge fällig.

Zwei-Monats-Grenze bzw. 50 Arbeitstage

Man geht von der Zwei-Monats-Grenze aus, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird.

Bei Beschäftigungen, die regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist für die Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Übt ein Mitarbeiter innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen aus, so rechnet man die Zeiträume dieser Beschäftigungen einschließlich der beim Ausgangsarbeitgeber ausgeübten Beschäftigung zusammen. Damit die zu beurteilende Beschäftigung kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei ist, darf das Ergebnis maximal 50 Arbeitstage oder zwei Monate Beschäftigungszeit ergeben.

Wird mindestens eine kurzfristige Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, so sind 50 Arbeitstage innerhalb des Kalenderjahres die Grenze für die Sozialversicherungsfreiheit.

Beispiel:

Beschäftigung

(5 Tage/Woche)

02.06.2006 bis 15.06.2006 (10 AT)

Beschäftigung A

(6 Tage/Woche)

01.02.2006 bis 28.02.2006 (24 AT)

Beschäftigung B

(4 Tage/Woche)

17.03.2006 bis 30.03.2006 (8 AT)

gesamt:

42 AT

Um die Sozialversicherungspflicht der Beschäftigung vom 02.06.2006 bis 15.06.2006 zu beurteilen, ist die Grenze von 50 Arbeitstagen maßgeblich, da Beschäftigung B nur an vier Tagen in der Woche ausgeübt wird. Der Mitarbeiter ist insgesamt 42 Arbeitstage beschäftigt. Alle Beschäftigungen sind kurzfristig und daher sozialversicherungsfrei.

Werden alle Beschäftigungen mindestens fünf Tage in der Woche ausgeübt, so muss man prüfen, ob es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten um volle Kalendermonate (z.B. Juli oder August) handelt. In diesem Fall ist die Zwei-Monats-Grenze maßgeblich.

Beispiel:

Beschäftigung A (5 Tage/Woche)

01.07.2006 bis 31.07.2006

Beschäftigung B (5 Tage/Woche)

01.03.2006 bis 31.03.2006

Da beide Beschäftigungen an fünf Tagen in der Woche und für volle Kalendermonate ausgeübt werden, ist vom Zwei-Monats-Zeitraum auszugehen. Dieser wird nicht überschritten, also sind beide Beschäftigungen kurzfristig und daher sozialversicherungsfrei.

An die Stelle der Zwei-Monats-Grenze treten 60 Kalendertage (KT), sobald eine Beschäftigung nur während eines Teilmonats (z. B. 13.04. bis 30.04.) ausgeübt wird.

Sobald diese Grenzen überschritten werden oder ein Überschreiten erkennbar wird, ist die Beschäftigung nicht mehr kurzfristig und damit sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Beschäftigung (6 Tage/Woche)

02.05.2006 bis 31.05.2006 (30 KT)

Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr:

Beschäftigung A (5 Tage/Woche)

02.01.2006 bis 15.01.2006 (14 KT)

Beschäftigung B (6 Tage/Woche)

31.03.2006 bis 15.04.2006 (16 KT)

Gesamt:

60 KT

Die Beschäftigung vom 02.05. bis 31.05.2006 ist versicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von 60 Kalendertagen nicht überschreitet.

Berufsmäßigkeit

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit braucht man nicht durchzuführen, wenn bei der Zusammenrechnung aller kurzfristigen Beschäftigungen festgestellt wurde, dass die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr überschritten wurde.

Ergibt die Zusammenrechnung, dass die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen nicht überschritten wurde, so ist eine kurzfristige Beschäftigung nicht als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat übersteigt.

Nach der Rechtsprechung durch das Bundessozialgericht (BSG) ist eine Beschäftigung dann berufsmäßig, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dabei müssen allerdings grundsätzlich die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschäftigten berücksichtigt werden.

Außerdem wird eine zeitlich befristete Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt, wenn der Mitarbeiter durch die Beschäftigung seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht. Dabei sind die gesamten Lebensverhältnisse des Beschäftigten, insbesondere seine Vermögens- und Einkommensverhältnisse und etwaige Unterhaltsansprüche zu berücksichtigen und nicht allein auf die Verhältnisse während der Dauer der kurzfristigen Beschäftigung abzustellen.

In der Praxis kann die Feststellung der Berufsmäßigkeit anhand der aufgeführten Merkmale Schwierigkeiten bereiten. Daher gibt es folgende Vereinfachungsregel:

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht berufsmäßig.

Berufsmäßigkeit liegt immer dann vor, wenn die Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage überschreiten.

Beschäftigungen werden außerdem immer dann als berufsmäßig angesehen, wenn sie während

- einer gesetzlichen Dienstpflicht,
- unbezahlten Urlaubs,
- Elternzeit oder
- eines Leistungsbezuges nach dem SGB III ausgeübt werden.

Hinzuverdienstgrenzen bei Lehrkräften im Ruhestand

- Wird mit einer Lehrkraft im Ruhestand der befristete Muster-Arbeitsvertrag abgeschlossen, so sind – in jedem Einzelfall unterschiedliche – Hinzuverdienstgrenzen zu beachten, deren Überschreiten zur Kürzung der Versorgung führt.
- Grundsätzlich werden die Versorgungsbezüge dann gekürzt, wenn die Summe aus dem im Kalendermonat erzielten Brutto-Erwerbseinkommen und den Versorgungsbezügen die Höchstgrenze des § 53 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) übersteigt. Als Höchstgrenze gelten danach für Ruhestandsbeamte und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet.
- Eine besondere Höchstgrenze gilt in Abweichung vom Vorgenannten lediglich für solche Ruhestandsbeamten, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichen der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (d.h. Vollendung des 60. Lebensjahres) in den Ruhestand versetzt wurden und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; für sie gilt bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres als Höchstgrenze 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge plus 325, 00 € Allen Versorgungsberechtigten wird jedoch mindestens ein Betrag in Höhe von 20 % des jeweiligen Versorgungsbezugs belassen.
- Die folgenden, stark vereinfachenden Beispiele können hinsichtlich der Zuverdienstmöglichkeiten pensionierter Lehrkräfte nur als grobe Orientierungshilfe dienen, da jeder Versorgungsfall individuell vom zuständigen Regierungspräsidium berechnet werden muss und genaue Auskünfte nur dort gegeben werden können. Nicht berücksichtigt wurde, dass von den Brutto-Einkünften noch Werbungskosten abzuziehen sind.

Beispiel 1:

Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter mit Besoldung A 15 Endstufe, verheiratet, 1 Kind

– Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	5.018 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 65 Jahren (71,75%):	3.600 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 63 Jahren (minus 7,2 % Versorgungsabschlag):	3.341 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 65 Jahren:	1.418 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 63 Jahren:	1.677 €

Beispiel 2:

Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter mit Besoldung A 14 Endstufe, verheiratet, 1 Kind

– Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	4.450 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 65 Jahren (71,75%):	3.193 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 63 Jahren (minus 7,2 % Versorgungsabschlag):	2.963 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 65 Jahren:	1.257 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 63 Jahren:	1.487 €

– Beispiel 3:

Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter mit Besoldung A 13 Endstufe, verheiratet, 1 Kind

– Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	4.024 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 65 Jahren (71,75%):	2.887 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 63 Jahren (minus 7,2 % Versorgungsabschlag):	2.679 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 65 Jahren:	1.137 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 63 Jahren:	1.345 €

Beispiel 4:

Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter mit Besoldung A 12 Endstufe, verheiratet, 1 Kind

– Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	3.625 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 65 Jahren (71,75%):	2.601 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 63 Jahren (minus 7,2 % Versorgungsabschlag):	2.414 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 65 Jahren:	1.024 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 63 Jahren:	1.211 €

Beispiel 5:

Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter mit Besoldung A 11 Endstufe, verheiratet, 1 Kind

– Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	3.291 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 65 Jahren (71,75%):	2.361 €
– Ruhegehalt bei Pensionierung mit 63 Jahren (minus 7,2 % Versorgungsabschlag):	2.191 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 65 Jahren:	930 €
– Maximale monatliche Brutto-Verdienstmöglichkeit ohne Kürzung der Versorgung bei Pensionierung mit 63 Jahren:	1.100 €

- Für Beschäftigte in Altersteilzeit gilt für die gesamte Dauer der Altersteilzeit, also auch während der Freistellungsphase im Blockmodell, das allgemeine Nebentätigkeitsrecht der §§ 78 ff. Hessisches Beamtengesetz. Das bedeutet, dass die Lehrkraft in Altersteilzeit grundsätzlich einer Genehmigung nach § 79 Hessisches Beamtengesetz (HBG) für die Beschäftigung auf der Grundlage des Vertragsmusters in Anlage 1 oder Anlage 2 bedarf. Gemäß § 79 Abs. 2 Satz 4 HBG ist die Genehmigung in der Regel zu versagen, wenn die Nebenbeschäftigung über eine zeitliche Beanspruchung der Lehrkraft von 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollbeschäftigter Lehrkräfte in der Woche hinausgeht. Der Dienstherr kann aber gemäß § 85 a Abs. 2 Satz 3 HBG eine Ausnahmegenehmigung erteilen, wenn z.B. ein qualifiziertes öffentliches Interesse an der Übernahme der Nebentätigkeit auch im Umfang von mehr als 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollbeschäftigter Lehrkräfte in der Woche besteht.

Zuständig für die Entscheidung darüber ist das Staatliche Schulamt.

- Die Lehrkraft ist auch in der Freistellungsphase statusrechtlich aktiver Beamter, so dass § 53 BeamtVG nicht einschlägig ist und eine Kürzung der Versorgung bei Hinzuverdienst während der Freistellungsphase nicht eintritt.

Personalkarte für Vertretungskräfte

Name: Vorname:

Geboren am:

Wohnort / Straße:

Telefon: Mobiltelefon:

E-Mail-Adresse:

Lehramt: Lehrbefähigung:

Unterrichtserlaubnis für andere Fächer:

Berufliche und sonstige Qualifikationen (z. B. Chorleiter, Übungsleiter):

.....
.....
.....

Einsatz in Klassenstufen:

.....

Zeitliche Verfügbarkeit:

	Uhrzeit	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
1. Std.	-					
2. Std.	-					
3. Std.	-					
4. Std.	-					
5. Std.	-					
6. Std.	-					

.....
.....

Verlässliche Schule



Informationen für den Einstieg

Herzlich Willkommen am Arbeitsplatz Schule.

Wir freuen uns darüber, dass Sie mithelfen, Schule zum verlässlichen Arbeitsplatz zu machen.

Den Einstieg möchten wir Ihnen mit dieser Broschüre ein wenig erleichtern. Schule bewegt sich nicht im rechtsfreien Raum. Zum Schutz der uns allen anvertrauten Schülerinnen und Schüler, nicht zuletzt zuweilen auch zu Ihrem eigenen Schutz, gibt es rechtliche Vorgaben, die von uns allen beachtet werden müssen. Für Ihren Einsatz als externe Vertretungskraft müssen Sie nicht alle entsprechenden Vorschriften kennen. So sind Sie z.B. von der Aufgabe befreit, schriftliche Arbeiten zu schreiben oder eine Leistungsbewertung vorzunehmen.

Ein Teil unserer schulrechtlichen Regelungen betrifft allerdings auch Ihren Aufgabenbereich. So müssen z.B. auch Sie beachten, dass Schule ein rauchfreier Arbeitsplatz ist, was gleichermaßen für die Schülerinnen und Schüler wie auch für alle dort Beschäftigten gilt.

Beim Vertragsabschluss haben Sie eine Reihe von Formularen und Belehrungen erhalten und gegengezeichnet, mit denen Ihnen wesentliche Vorschriften bereits bekannt gegeben worden sind.

Was bei Ihrer Tätigkeit darüber hinaus zu beachten ist, das haben wir in dieser Broschüre für Sie zusammengestellt.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start!

Verlässliche Schule

- Rechte und Pflichten der Vertretungskräfte -

Unterrichtstätigkeit im Rahmen der verlässlichen Schule mit entsprechender Vorbereitung und Nachbereitung

Aufsichtspflicht

keine zu bewertenden schriftlichen Arbeiten / keine Leistungsbewertung

Verpflichtung zum angemessenen Umgang mit Schülerinnen und Schülern

Teilnahmerecht* (ohne Stimmrecht) an den Konferenzen der Lehrkräfte

* mit Zustimmung der Schulleiterin / des Schulleiters

Berechtigung zu pädagogischen Maßnahmen (nach § 82 (Abs. 1) HschG)

Verpflichtung zur Wahrung der politischen, religiösen und weltanschaulichen Neutralität

Verschwiegenheitspflicht / Datenschutz

jederzeitige Verpflichtung zum Eintreten für die freiheitlich- demokratische Grundordnung

Durchführung pädagogischer Maßnahmen

Im erzieherischen Umgang mit Schülerinnen und Schülern kann es immer wieder einmal zu Konflikten kommen. Auch als externe Vertretungskraft sind Sie deshalb zu pädagogischen Maßnahmen (nach § 82 (1) HSchG) berechtigt.

Folgende Maßnahmen dürfen Sie durchführen:

- das Gespräch mit der Schülerin oder dem Schüler mit dem Ziel, eine Veränderung des Verhaltens zu erreichen,
- die Ermahnung
- Gruppengespräche mit Schülerinnen und Schülern und Eltern,
- die formlose mündliche oder schriftliche Missbilligung des Fehlverhaltens,
- die Beauftragung mit Aufgaben, die geeignet sind, die Schülerin oder den Schüler das Fehlverhalten erkennen zu lassen,
- Nachholen schuldhaft versäumten Unterrichts nach vorheriger Benachrichtigung der Eltern,
- Zeitweise Wegnahme von Gegenständen, die den Unterricht oder die Ordnung der Schule stören oder stören können.

Bitte beachten Sie, dass bei der Durchführung von pädagogischen Maßnahmen immer der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist. Bei einem vergleichsweise geringfügigen Fehlverhalten sollte deshalb nicht gleich mit einer eher gravierenden Maßnahme (wie z.B. schriftliche Missbilligung, Beauftragung mit Aufgaben) reagiert werden.

Einen störenden Schüler oder eine Schülerin zeitweise aus der Klasse zu schicken stellt keine pädagogische Maßnahme dar. Dabei würden sich zudem Probleme mit der Aufsichtspflicht ergeben (s.u.). Sofern Sie in einem akuten Problemfall einmal gar nicht mehr weiter wissen sollten, dann sollten Sie die Lehrkraft im Nachbarklassenraum um Unterstützung bitten.

In der Schule gilt ein generelles Züchtigungsverbot, das unbedingt beachtet werden muss.

Verpflichtung zur Wahrung der politischen, religiösen und weltanschaulichen Neutralität

Unsere Landesverfassung billigt den Eltern das vorrangige Recht zu, die Grundsätze für die weltanschauliche und die religiöse Erziehung ihrer Kinder zu bestimmen. In diesen Fragen muss die Schule deshalb ebenso wie in Hinsicht auf die politische Bildung Neutralität wahren.

Auch als externe Vertretungskraft müssen Sie deshalb die Wahrung folgender Grundsätze beachten:

- Die Freiheit der Religion, der Weltanschauung, des Glaubens und des Gewissens ist zu achten.
- Auf die Empfindungen und Überzeugungen Andersdenkender ist Rücksicht zu nehmen.
- Keine Schülerin und kein Schüler darf wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens und der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
- Die Voraussetzungen zur Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen sollen in der Schule geschaffen werden.
- Die Schule ist zum Schutz der seelischen und körperlichen Unversehrtheit, zur geistigen Freiheit und Entfaltungsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler verpflichtet.
- Das verfassungsmäßige Recht der Eltern auf die Erziehung ihrer Kinder ist zu achten.

Verschwiegenheitspflicht / Datenschutz

Im Laufe Ihrer Tätigkeit an der Schule erhalten Sie eine Vielzahl von Informationen über die Schülerinnen und Schüler, z.T. auch aus ihrem häuslichen Umfeld. Insbesondere dann, wenn es Ihnen gelingt, einen guten pädagogischen Zugang zu den Kindern oder Jugendlichen zu bekommen, werden Sie zuweilen persönliche Daten der Schülerinnen und Schüler erhalten, mit denen ausgesprochen sorgfältig umgegangen werden muss. Es kann z.B. durchaus sein, dass Sie erfahren werden, dass ein Familienmitglied eine bestimmte Krankheit hat, dass Eltern sich in einer Trennungsphase befinden oder dass das Lernverhalten eines Kindes durch eine Lese-Rechtschreibschwäche beeinträchtigt wird.

Lehrkräfte unterliegen der „Amtsverschwiegenheit“. Für Sie als externe Vertretungskraft gelten die gleichen Vorgaben im Umgang mit persönlichen Daten. Sie haben deshalb beim Vertragsabschluss eine entsprechende Belehrung über den Datenschutz unterzeichnet, die Sie unbedingt beachten müssen.

Teilnahmerecht an Konferenzen der Lehrkräfte

Als externe Vertretungskraft haben Sie das Recht, an Konferenzen der Lehrkräfte teilzunehmen. Notwendig ist dazu allerdings die Zustimmung der Schulleiterin oder des Schulleiters. Ein Stimmrecht üben Sie bei der Teilnahme nicht aus.

Konferenzen der Lehrkräfte sind:

- Gesamtkonferenz
- Fach- und Fachbereichskonferenzen
- Klassenkonferenzen

Bitte beachten Sie, dass die bei Noten-, Zeugnis- und Versetzungskonferenzen gefassten Beschlüsse der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

Aufsichtspflicht

Eltern haben eine gesetzliche Aufsichtspflicht für ihre Kinder. Da die Eltern während des Schulbesuchs ihrer schulpflichtigen Kinder dieser Verpflichtung nicht nachkommen können, muss die Schule diese Aufgabe übernehmen. Deshalb haben auch Sie als externe Vertretungskraft die Verpflichtung mitzuhelfen, die Aufsicht über die anwesenden Schülerinnen und Schüler sicherzustellen. Die Aufsicht hat zum Ziel, Schäden an Personen und Sachen zu verhindern.

Die damit verbundenen Aufgaben sind in der Verordnung über die Aufsicht detailliert geregelt. Sie als externe Vertretungskraft sind

allerdings nur von den Regelungen betroffen, die sich auf die Aufsicht während des Unterrichts beziehen. Für diesen Zeitraum übernehmen Sie die Verantwortung. Allein schon aus Gründen Ihrer Aufsichtspflicht ist es deshalb notwendig, den Unterricht pünktlich zu beginnen und nicht vorzeitig zu beenden.

Bei Schülerinnen und Schülern ab Jahrgangsstufe 9 kann sich die Aufsicht auf allgemeine Verhaltensanordnungen und deren gelegentliche Überprüfung beschränken. Dies gilt allerdings nur dann, wenn keine besonderen Gefährdungen zu erwarten sind. So wird man beispielsweise auch Lerngruppen der höheren Jahrgangsstufen niemals in einem Raum mit gefährlichen Gegenständen (Geräte, Chemikalien) allein lassen.

Nicht in der Verantwortung sind Sie, wenn sich eine Schülerin oder ein Schüler unerlaubterweise von der Lerngruppe entfernt.

Besondere Aufsichtspflichten ergeben sich beim Einsatz im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich sowie im Sportunterricht. In diesen Bereichen können deshalb nur besonders fachkundige externe Vertretungskräfte eingesetzt werden, die mit den entsprechenden Bestimmungen vertraut sind.

Für den naturwissenschaftlichen und technischen Bereich gilt die Vorschrift, dass die externe Vertretungskraft die entsprechenden fachlichen Qualifikationen nach Anlage 2 der Verordnung über die Aufsicht über Schüler oder einen vergleichbaren beruflichen Abschluss aufweist. Genauere Informationen über die Bestimmungen der Anlage 2 der o.g. Verordnung (ABl. 10/97, S. 574) erhalten Sie von der Schulleitung. Bitte beachten Sie zudem, dass Experimente nur dann durchgeführt werden dürfen, wenn die externe Vertretungskraft über die Sicherheitsanforderungen informiert wurde und die fachlichen Qualifikationen vorliegen. Diese Information muss in einem Aktenvermerk festgehalten werden.

Im Sportunterricht dürfen externe Vertretungskräfte nur dann eingesetzt werden, wenn sie entweder eine Lehrbefähigung für das Fach Sport besitzen oder über eine entsprechende Lizenz des Landessportbundes verfügen. Die Lizenz eines Sportverbandes berechtigt zwar auch zum Unterrichtseinsatz, allerdings nur in der jeweils

ausgewiesenen Sportart. Bei Sportarten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind, wie Trampolinspringen, Wassersport, Skifahren und Klettern, ist der Nachweis entsprechender Qualifikationen erforderlich. Vor dem Einsatz im Fach Sport müssen Sie sich mit den Bestimmungen in der Anlage 3 der Verordnung über die Aufsicht über Schülerinnen und Schüler vertraut machen. Die entsprechenden Informationen erhalten Sie von der Schulleitung.

Verhalten im Notfall / bei Feueralarm

In einer Schule kommen täglich viele unterschiedliche Menschen auf vergleichsweise engem Raum zusammen. Oftmals entspricht die Schülerzahl durchaus bereits der Größe der Einwohnerschaft eines Dorfes. Es ist deshalb ganz normal, dass sich immer wieder einmal besondere Vorkommnisse ereignen.

Auch als externe Vertretungskraft tragen Sie während Ihrer Unterrichtsstunden Verantwortung für die Sicherheit und die Unversehrtheit Ihrer Schülerinnen und Schüler.

Bitte denken Sie auch und insbesondere im Notfall immer an Ihre Aufsichtspflicht gegenüber der gesamten Lerngruppe. Es kann durchaus vorkommen, dass man als Verantwortlicher in die Situation kommt, entscheiden zu müssen, dennoch einmal eine Klasse allein zu lassen. So ist es z.B. denkbar, dass ein Schüler, der mit seinem Stuhl geschaukelt hat, gestürzt ist und sich dabei eine blutende Platzwunde zugezogen hat. Sicherlich hat die schnelle Versorgung des Schülers Vorrang. Sie müssen allerdings auch in diesem Fall sicherstellen, dass die restliche Lerngruppe nicht unbeaufsichtigt bleibt. In einem solchen Fall ist es sinnvoll, die Lehrkraft einer Nachbarklasse zu informieren und darum zu bitten, die Schülerinnen und Schüler Ihrer Lerngruppe mit zu beaufsichtigen. Auch eine ältere Schülerin oder ein älterer Schüler kann im Ausnahmefall einmal einspringen und die Aufsicht über die Restgruppe übernehmen. Allerdings muss es sich dabei gemäß der Verordnung über die Aufsicht um „zuverlässige“ Schülerinnen oder Schüler handeln. Ob dies gegeben ist, können Sie sicherlich erst beurteilen, wenn Sie schon eine Weile an der Schule tätig waren und einzelne Schülerinnen oder Schüler näher kennen gelernt haben oder wenn Sie eine Schülerin oder einen Schüler entsprechend empfohlen bekommen haben.

An allen Schulen werden in regelmäßigen Abständen Übungen zum Verhalten bei Feueralarm durchgeführt. Sollte die Alarmsirene während Ihrer Unterrichtsstunde ertönen, haben Sie die Aufgabe, die Schülerinnen und Schüler Ihrer Lerngruppe ruhig und geordnet zu dem vorgegebenen Sammelplatz zu führen. Nähere Informationen dazu erhalten Sie vor der Aufnahme Ihrer Tätigkeit an der Schule von der Schulleitung.

**Anordnung von Mehrarbeit im Schuldienst
im Rahmen von „Unterrichtsgarantie Plus- für eine Verlässliche Schule“**

1. Nachname: _____ Vorname: _____
geb.: _____ Amtsbezeichnung: _____
Lehramt: _____ BesGr./Verg.Gr.: _____
PersNr.: _____
Beamte/r: Angestellte/r: Vollzeit: Teilzeit:

2. Name der Schule: _____
Ort: _____ Schulform: _____
Dienststellennummer: _____

3. Anzahl der als Mehrarbeit angeordneten Stunden: _____

4. Dauer der Mehrarbeit: von: _____ bis _____

Die Anordnung von Mehrarbeit ist erforderlich, um im Rahmen von „Unterrichtsgarantie Plus – für eine Verlässliche Schule“ bei kurzfristigem Ausfall einer Lehrkraft die vollständige Unterrichtsversorgung zu gewährleisten.

_____, den _____
(Ort)

(Schulleiter/in)

1) *Original für die Lehrkraft*

2) *Durchschrift für die Schule*

der LK ausgehändigt am:

3) In Durchschrift an:

Staatliches Schulamt für

über VSS abrechnen

Bearbeitungshinweise für Staatliches Schulamt:

- 1) Bei voll- und teilzeitbeschäftigten Beamten erfolgt die Vergütung gemäß Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit den Lohnarten für VSS.
- 2) Bei vollbeschäftigten Angestellten erfolgt die Vergütung gemäß SR 2 I I Nr. 3 BAT ebenfalls entsprechend der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.
- 3) Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten für Unterrichtsstunden, die sie über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinaus erbringen, anteilige Vergütung nach § 34 BAT (entspricht in SAP der Maßnahme „Änderung Beschäftigungsgrad“).

Anleitung zur Nutzung der Budgetüberwachungsliste

Diese Liste ist als reines Hilfsmittel für die Hand der Schulleitung zu verstehen, die ihr helfen soll, die Mittel für die Verlässliche Schule zu planen.

Bitte beachten Sie, dass diese Liste nur der Planungssicherheit dient und keine Abrechnungsgrundlage darstellt.

Die Budgetüberwachungsliste besteht aus einem Blatt mit Erläuterungen und zwei ausfüllbaren Tabellenblättern. In den Blättern können nur in die grünen Felder Daten eingetragen werden. Alle anderen Felder sind Anzeige- oder Berechnungsfelder und für den Nutzer nicht zugänglich.

Eintrag der Grunddaten:

1. Tragen Sie den **Schulnamen** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.
2. Tragen Sie die **Schulnummer** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.
3. Tragen Sie den für Ihre Schule zugewiesenen **Budgetansatz** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.

Tabellenblatt Sachmittel:

Dieses Tabellenblatt gibt eine Übersicht über die verwendeten Sachmittel.

1. Tragen Sie das **Rechnungsdatum** ein.
2. Tragen Sie ein Stichwort zur **Beschreibung** der Rechnung ein.
3. Tragen Sie den **Betrag** der Rechnung ein.

Das Feld **Restbetrag Sachmittel** zeigt Ihnen an, wie viel Sie für Sachmittel noch ausgeben können. Gleichzeitig wird der Betrag auf dem Tabellenblatt Budget geprüft und bei Überschreitung der 10%-Grenze erhalten Sie eine Warnmeldung.

Tabellenblatt Budget:

Dieses Tabellenblatt gibt eine Übersicht über die verwendeten Personalmittel.

1. Tragen Sie den Namen der **Vertretungskraft** ein.
2. Tragen Sie den **Vertragsbeginn** ein.
3. Das Feld **Vertragsart** ist ein Auswahlfeld, hier können Sie keine freien Einträge vornehmen. Wählen Sie stattdessen die für die Person zutreffende Vertragsart aus. Entsprechende Hilfen zur richtigen Auswahl finden Sie in den nachfolgenden Hinweisen. Der entsprechende Betrag, der Ihrem Budget für jede Vertretungsstunde dieser Person abgezogen wird, erscheint im Feld **Stundensatz** und dient der weiteren Berechnung.
4. Tragen Sie bei **Stundensoll** die Zahl der Vertretungsstunden dieser Person ein.

Unter **Kosten der Vertretung** sehen sie die Gesamtsumme für diese Person, die gleichzeitig vom Budgetansatz abgezogen wird.

Hinweise zur Zuordnung der Vertragsart:

Die Einschübe in Orange zwischen den Gesetzestexten verweisen auf die zu wählende "Vertragsart" auf dem Blatt Budget.

Auszug aus der Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15 a des Hessischen Schulgesetzes

§ 7

Vergütung

Die Vergütung der externen Vertretungskraft beträgt je erteilter Unterrichtsstunde einschließlich der Vor- und Nachbereitung

§ 7 (1) - 20 EUR

1. für Personen ohne Befähigung für ein Lehramt, aber mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule im Sinne des § 1 des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835), mit Abschluss einer Fachhochschule oder abgeschlossener Berufsausbildung, oder Studierende für ein Lehramt, die bereits ein Praktikum im Rahmen der schulpraktischen Studien nach § 15 Abs. 1 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. November 2004 (GVBl. I S. 330) abgeschlossen haben, 20, 00 €

§ 7 (2) - 26 EUR

2. für Personen mit der Befähigung für ein Lehramt 26, 00 €

§ 7 (3) - 15 EUR

3. für Personen, auf die die Voraussetzungen der Nr. 1 oder 2 nicht zutreffen 15, 00 €

Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

Auszug aus der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte

§ 4

(3) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für Inhaber von Lehrämtern

A 11 - Mehrarbeit

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nummern 2 und 3 fallen 15,03 Euro,

A 12 - Mehrarbeit

2. des gehobenen Dienstes, deren **Eingangssämter** mindestens der Besoldungsgruppe **A 12** zugeordnet sind, und des **höheren Dienstes** an Grund- und Hauptschulen 18,62 Euro,

A 13 - Mehrarbeit

3. des gehobenen Dienstes, deren **Eingangssämter** der Besoldungsgruppe **A 13** zugeordnet sind, und des **höheren Dienstes** an Sonderschulen und Realschulen 22,11 Euro,

A 13 Gym - Mehrarbeit

4. des **höheren Dienstes** an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen 25,83 Euro.

Abgeltung zusätzlicher Arbeitsstunden teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

Allgemeiner Grundsatz:

Die angestellte Lehrkraft erhält für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Bezüge ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen Arbeitszeit des entsprechenden Vollbeschäftigten (Schulform) zu teilen (§34 i.V. m. SR 21 I Nr. 3 BAT).

Für alle Beispiele wurden die 39. LAsSt, Stufe 3 (699,89 bzw. ab BAT IIb 762,75), die Lehrerzulage in Höhe von 42,98 und bei BAT IIa im Beispiel 3 höherer Dienst die außertarifliche Zulage von 70,98 und Vollbeschäftigung mit unterschiedlicher Pflichtstundenzahl entsprechend der Schulform zugrunde gelegt.

BAT III - Nichtvollbesch.

Beispiel 1: **BAT III.**

$$3.546,52 \text{ €} \quad : 4,348 \quad : 29 \quad = 28,13 \text{ €}$$

BAT IIb - Nichtvollbesch.

Beispiel 2: **BAT IIb**

$$3.662,42 \quad : 4,348 \quad : 28 \quad = 30,08 \text{ €}$$

BAT IIa - Nichtvollbesch.

Beispiel 3: **BAT IIa**

$$3.889,54 \text{ €} \quad : 4,348 \quad : 26,5 \quad = 33,76 \text{ €}$$

Wird von einer Teilzeitkraft durch die Leistung von Zusatzstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft überschritten, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Zusatzstunden die allgemeinen Regelungen nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gem. § 4 Abs. 3 für Beamte.

Anleitung zur Nutzung der Budgetüberwachungsliste

Diese Liste ist als reines Hilfsmittel für die Hand der Schulleitung zu verstehen, die ihr helfen soll, die Mittel für die Verlässliche Schule zu planen. Bitte beachten Sie, dass diese Liste nur der Planungssicherheit dient und keine Abrechnungsgrundlage darstellt.

Die Budgetüberwachungsliste besteht aus diesem Blatt mit Erläuterungen und zwei ausfüllbaren Tabellenblättern **"Budget"** und **"Sachmittel"**.

In den Blättern können nur in die grünen Felder Daten eingetragen werden.

Alle anderen Felder sind Anzeige- oder Berechnungsfelder und für den Nutzer nicht zugänglich.

Eintrag der Grunddaten:

1. Tragen Sie den **Schulnamen** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.
2. Tragen Sie die **Schulnummer** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.
3. Tragen Sie den für Ihre Schule zugewiesenen **Budgetansatz** auf dem Tabellenblatt „Budget“ ein.

Tabellenblatt Sachmittel:

Dieses Tabellenblatt gibt eine Übersicht über die verwendeten Sachmittel.

1. Tragen Sie das **Rechnungsdatum** ein.
2. Tragen Sie ein Stichwort zur **Beschreibung** der Rechnung ein.
3. Tragen Sie den **Betrag** der Rechnung ein.

Das Feld **Restbetrag Sachmittel** zeigt Ihnen an, wie viel Sie für Sachmittel noch ausgeben können. Gleichzeitig wird der Betrag auf dem Tabellenblatt "Budget" geprüft und bei Überschreitung der 10%-Grenze erhalten Sie eine Warnmeldung.

Tabellenblatt Budget:

Dieses Tabellenblatt gibt eine Übersicht über die verwendeten Personalmittel.

1. Tragen Sie den Namen der **Vertretungskraft** ein.
2. Tragen Sie den **Vertragsbeginn** ein.
3. Das Feld **Vertragsart** ist ein Auswahlfeld, hier können Sie keine freien Einträge vornehmen. Wählen Sie stattdessen die für die Person zutreffende Vertragsart aus. Entsprechende Hilfen zur richtigen Auswahl finden Sie in den nachfolgenden Hinweisen. Der entsprechende Betrag, der Ihrem Budget für jede Vertretungsstunde dieser Person abgezogen wird, erscheint im Feld **Stundensatz** und dient der weiteren Berechnung.
4. Tragen Sie bei **Stundensoll** die Zahl der Vertretungsstunden dieser Person ein.

Unter **Kosten der Vertretung** sehen sie die Gesamtsumme für diese Person, die gleichzeitig vom Budgetansatz abgezogen wird.

Hinweise zur Zuordnung der Vertragsart:

Die Einschübe in Orange zwischen den Gesetzestexten verweisen auf die zu wählende "Vertragsart" auf dem Blatt Budget.

Auszug aus der Verordnung zur Sicherstellung der Verlässlichen Schule nach § 15a des Hessischen Schulgesetzes

§ 7 Vergütung

Die Vergütung der externen Vertretungskraft beträgt je erteilter Unterrichtsstunde einschließlich der Vor- und Nachbereitung

§ 7 (1) - 20 EUR

1. für Personen ohne Befähigung zu einem Lehramt, aber mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule im Sinne des § 1 des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Dezember 2004

(BGBl. I S. 3835), mit Abschluss einer Fachhochschule oder abgeschlossener Berufsausbildung, oder Lehramtsstudenten, die bereits ein Praktikum im Rahmen der schulpraktischen Studien nach § 15 Abs. 1 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. November 2004 (GVBl. I S. 330) abgeleistet haben, 20,00 €

§ 7 (2) - 26 EUR

2. für Personen mit der Befähigung für ein Lehramt 26,00 €

§ 7 (3) - 15 EUR

3. für Personen, auf die die Voraussetzungen der Nr. 1 oder 2 nicht zutreffen 15,00 €

Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

Auszug aus der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte

§ 4

(3) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für Inhaber von Lehrämtern

A 11 - Mehrarbeit

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nummern 2 und 3 fallen 15,03 Euro,

A 12 - Mehrarbeit

2. des gehobenen Dienstes, deren **Eingangsjämter** mindestens der Besoldungsgruppe **A 12** zugeordnet sind, und des **höheren Dienstes** an Grund- und Hauptschulen 18,62 Euro,

A 13 - Mehrarbeit

3. des gehobenen Dienstes, deren **Eingangsjämter** der Besoldungsgruppe **A 13** zugeordnet sind, und des **höheren Dienstes** an Sonderschulen und Realschulen 22,11 Euro,

A 13 Gym - Mehrarbeit

4. des **höheren Dienstes** an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen 25,83 Euro.

Abgeltung zusätzlicher Arbeitsstunden teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

Allgemeiner Grundsatz:

Die angestellte Lehrkraft erhält für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Bezüge ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen Arbeitszeit des entsprechenden Vollbeschäftigten (Schulform) zu teilen (§34 i.V. m. SR 2 I Nr. 3 BAT).

Für alle Beispiele wurden die 39. LAsT, Stufe 3 (699,89 bzw. ab BAT IIb 762,75), die Lehrerzulage in Höhe von 42,98 und bei BAT IIa im Beispiel 3 höherer Dienst die außertarifliche Zulage von 70,98 und Vollbeschäftigung mit unterschiedlicher Pflichtstundenzahl entsprechend der Schulform zugrunde gelegt.

BAT III - Nichtvollbesch.

BAT III - Nichtvollbesch.

Beispiel 1: **BAT III.**

3.546,52 € : 4,348 : 29 = 28,13 €

BAT IIb - Nichtvollbesch.

Beispiel 2: **BAT IIb**

3.662,42 : 4,348 : 28 = 30,08 €

BAT IIa - Nichtvollbesch.

Beispiel 3: **BAT IIa**

3.889,54 € : 4,348 : 26,5 = 33,76 €

Wird von einer Teilzeitkraft durch die Leistung von Zusatzstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft überschritten, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Zusatzstunden die allgemeinen Regelungen nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gem. § 4 Abs. 3 für Beamte.

Stand 20.07.2006

„Unterrichtsgarantie Plus - für eine Verlässliche Schule“

Checkliste zur Verwendung der Formulare



Name der Schule: _____

Name der Vertragsnehmerin / des Vertragsnehmers: _____

Formular	Dateiname	an Vertragsnehmer/in	√	an Schule	√	an SSA	√
Formlose schriftliche Bewerbung (z.B. als Interessenbekundung)	Interesse.doc	—		Original		—	
Rahmenvereinbarung	a-raahmenvereinbarung.pdf	1. Original		2. Original		Kopie	
Befristeter Arbeitsvertrag	b-arbeitsvertrag.pdf	1. Original		2. Original		Kopie	
Personalbogen aus der Verordnung	a-personalbogen.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Personalbogen für HBS, ggf. mit Erklärung gem. § 3 Nr. 26 EStG	b-personalbogen-hbs.pdf	Kopie		Kopie		Original <i>(weiter an HBS)</i>	
Lohnsteuerkarte		—		—		Original <i>(weiter an HBS)</i>	
Erklärung zum Familienstand	c-familienstand.pdf	Kopie		Kopie		Original <i>(weiter an HBS)</i>	
Niederschrift über die förmliche Verpflichtung	d-verpflichtungsgesetz.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Erklärung zu Strafen und Disziplinarmaßnahmen sowie zu laufenden Verfahren	e-strafen.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Verpflichtung zur Einhaltung des Datenschutzes	f-datenschutz.pdf	Kopie		Kopie		Original	

Formular	Dateiname	an Vertragsnehmer/in	√	an Schule	√	an SSA	√
Belehrung über die Einhaltung der freiheitlich demokratischen Grundordnung	g-belehrung.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Protokoll über gesundheitliche Anforderungen und Mitwirkungspflichten	h-gesundheit.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Merkblatt mit Empfangsbestätigung zur Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung	i-korruptionsbekaempfung.pdf	Kopie		Kopie		Original	
Auszug aus dem Strafgesetzbuch <i>(Infoblatt)</i>	j-strafgesetzbuch.pdf	Original		—		—	
Sozialversicherungsabgaben / Krankenversicherung / Lohnsteuer <i>(Infoblatt; fakultativ zur Beratung)</i>	a-versicherung-steuer.pdf						
Merkblatt für Beschäftigte <i>(Infoblatt, fakultativ zur Beratung)</i>	b-merkblatt.pdf						
Hinzuverdienstgrenzen für pensionierte Lehrkräfte <i>(Infoblatt; fakultativ zur Beratung)</i>	c-pensionaere.pdf						
Personalkarte <i>(fakultativ als Hilfsmittel für die Schule)</i>	d-personalkarte.doc						
Kurzbroschüre als Info für Vertretungskräfte <i>(fakultative Infobroschüre)</i>	e-kurzbroschüre						

Excel-Datei
Budgetüberwachung
vorbereiten.
Tabellenblatt „Erläuterungen“
zuerst genau lesen.

Poolbildung
Beteiligung des Personalrates

Rahmenvertrag abschließen.

Lehrkraft fällt aus.
Vertretungsfall tritt ein.

Restmittel im Budget VS
(**Budgetüberwachung**) prüfen.

Vertretungskraft auswählen
und Einsatz klären.

Einsatz in Datei **Budgetüberwachung**
eingeben und damit die Mittel binden.

Vertretung über
Mehrarbeit:
„Mehrarbeit anordnen“.

Vertretung durch externe Person:
Vertretungskraft und Schulleitung
unterschreiben
befristeten Vertretungsvertrag.

Befristeten Arbeitsvertrag
oder Mehrarbeitsanordnung
an das SSA weiterleiten.

Vertretungskraft beginnt die
vereinbarte Vertretung.

Vertretungskraft erfüllt
die vertragliche
Vereinbarung.

Vertretung wird
vorzeitig beendet.

Maßnahme beendet

Meldung an SSA

Schule

Datum

(ggf. gegen Empfangsbcheinigung)

An den Schulpersonalrat

im Hause

**Unterrichtsgarantie Plus – für eine Verlässliche Schule
Personalvertretungsrechtliches Mitbestimmungsverfahren zur Aufnahme einer externen
Vertretungskraft in die Pool-Liste**

hier: Frau / Herr _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beabsichtige, Frau / Herrn _____, geb. am _____
wohnhaft in _____

als externe Vertretungskraft im Rahmen von „Unterrichtsgarantie Plus – für eine Verlässliche Schule“ in die Pool-Liste aufzunehmen. Ich füge daher zu Ihrer Kenntnis die Interessenbekundung / das Bewerbungsschreiben der Vertretungskraft in Kopie als Anlage bei.

Die Maßnahme unterliegt gemäß §§ 15 a Abs. 2, 77 Abs. 4 HPVG in der derzeit geltenden Fassung Ihrer Mitbestimmung.

bitte ankreuzen:

- Die Frist zur Äußerung beträgt zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung der Maßnahme und ab Stellung des Antrags zur Zustimmung. Wird auf die Erörterung verzichtet, beginnt die Frist mit der Antragstellung.
- Die Frist zur Äußerung kürze ich gemäß § 69 Abs. 2 S. 3 HPVG auf eine Woche ab. Zur Begründung der Dringlichkeit der Angelegenheit weise ich darauf hin, dass der unverzügliche Einsatz im öffentlichen Interesse liegt und ggf. noch das Stufenverfahren nach § 15 a Abs. 3 HSchulG durchzuführen ist.

Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn Sie nicht innerhalb der genannten Frist nach Antragstellung die Zustimmung schriftlich begründet verweigern. Sofern die beabsichtigte Pool-Liste insgesamt pauschal abgelehnt wird, ohne die Ablehnung in jedem Einzelfall gesondert zu begründen, gilt die Zustimmung ebenfalls als erfolgt.

Mit freundlichen Grüßen

Schulleiter/-in

Anlagen:

Interessenbekundung / Bewerbungsschreiben

Vordruck Stellungnahme Personalrat

