

Moin

Hubert Baalmann

Gewerkschaftssekretär der Kirchengewerkschaft

Dipl. Jurist ,Arbeits-, sozial,- und Wirtschaftsrecht.



Mitarbeitendenversammlung am 25. Februar 2020

- **Vortrag „Rechte und Pflichten eines Mitarbeitenden“**
- **mit anschl. „Fragestunde“**

- **Recht**

bezeichnet die Gesamtheit genereller **Verhaltensregeln**, die von der Gemeinschaft gewährleistet werden. Solche Verhaltensnormen entstehen entweder als **Gewohnheitsrecht**, indem Regeln, die von der Gemeinschaft als verbindlich akzeptiert werden, fortdauernd befolgt werden, oder als gesetztes („positives“) Recht, das von staatlichen oder überstaatlichen Gesetzgebungsorganen oder von satzunggebenden Körperschaften geschaffen wird.

Recht fasst damit alle Regeln zur Konfliktverhütung und -lösung, damit ein geordnetes und friedliches Miteinander möglich ist, weil sie von allen Mitgliedern einer Gesellschaft eingehalten werden sollen.

- Der Begriff der **Pflicht**, alternativ auch ein **Sollen** oder **Müssen** genannt, bezeichnet eine Aufgabe, Forderung oder Anforderung, die jemandem aus prinzipiellen, persönlichen, situativen oder sozialen Gründen erwächst und deren Erfüllung er sich nicht entziehen kann. Als Pflicht wird insbesondere auch das bezeichnet, was von einer äußeren Autorität oder durch ein Gesetz von jemandem **gefordert wird** und Verbindlichkeit beansprucht. Die Pflicht ist einer der Grundbegriffe der Ethik, in der die Achtung von Pflichten im Allgemeinen als tugendhaft gilt. Bestimmte Pflichten sind auch im Recht, durch eine politische Verfassung oder allgemein durch eine Satzung im soziologischen Sinne vorgegeben. Ebenso können Pflichten in religiösen Vorschriften kodifiziert sein. Andere rechtlich unverbindliche Pflichten sind durch die gesellschaftliche Moral vorgegeben.

§ 3 Rechte und Pflichten

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als **Probezeit**, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

(2) 1 Der Arbeitsvertrag wird **schriftlich** abgeschlossen.

2 Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

3 Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

4 Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 5 Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.



(3) 1 Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

2 Die Arbeitnehmerin **soll** Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sein. 3 Im Übrigen gilt das Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie vom 29. November 2017 in der jeweils gültigen Fassung. 4 Sie hat auf Verlangen des Anstellungsträgers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. 5 Ein **Kirchenaustritt** oder **Übertritt** zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich **anzuzeigen**.



(4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von **Bereitschaftsdienst**, **Überstunden** und **Rufbereitschaft** verpflichtet.



(5) 1 Die Arbeitnehmerin hat jede **Nebentätigkeit** gegen Entgelt dem Anstellungsträger **anzuzeigen**. 2 Bei **Vollzeitbeschäftigung** ist diese Nebentätigkeit **genehmigungspflichtig**. 3 Das Gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

(6) 1 Der Anstellungsträger ist anlässlich der Einstellung und bei **gegebener Veranlassung** berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen vom Anstellungsträger bestimmten Arzt dahin gehend **untersuchen** zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2 Der Untersuchungsauftrag und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben. 3 Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

4 Der Anstellungsträger **kann** von der Arbeitnehmerin, die in Bereichen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, tätig ist, ein **erweitertes Führungszeugnis** verlangen.

5 Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Anstellungsträger die Kosten.



(7) 1 Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages **abgeordnet** oder im Bereich des Anstellungsträgers versetzt und umgesetzt werden. 2 Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. 3 Die Arbeitnehmerin ist **vorher zu hören**. 4 Die Abordnung kann insbesondere auch zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung im Sinne des § 1 Absatz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgen. 5 Die Abordnung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, ist auf eine Höchstdauer von drei Jahren beschränkt.

(8) Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen.

(9) 1 Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die **Arbeitsunfähigkeit** und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an **dem darauf folgenden** Arbeitstag vorzulegen. 3 Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bitte geben Sie die folgenden Angaben an:

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Matrikelnummer: _____ Beruf: _____

Beginn der Arbeitsunfähigkeit: _____ Ende der Arbeitsunfähigkeit: _____

Erstbescheinigung Folgebefreiung

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung vorlegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert.

(10) 1 Die Arbeitnehmerin hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. 2 Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben. 3 Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. 4 Die Arbeitnehmerin kann Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.



5 Die Arbeitnehmerin **muss** über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte **gehört** werden. 6 **Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.**



(11) 1 Anstellungsträger **sind gehalten**, für ein regelmäßiges Gespräch der Arbeitnehmerin mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem u. a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2 Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

CHECKLISTE FÜR DAS
PERFEKTE ✓
MITARBEITERGESPRÄCH

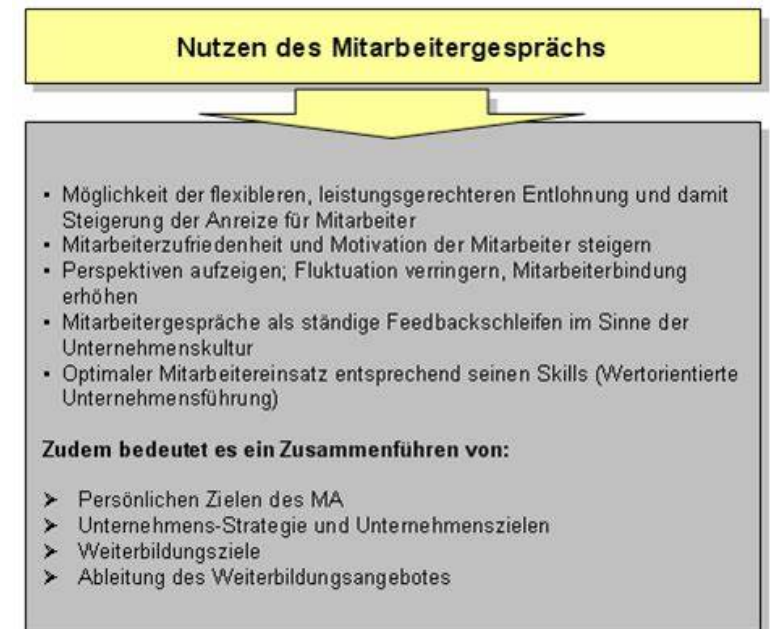
DU BIST GUT INFORMIERT

DU WEISST, WELCHE THEMEN DU ANSPRECHEN MÖCHTEST

DU WEISST, WAS DU DIR VON DER ZUKUNFT WÜNSCHST

DU BIST POSITIV GESTIMMT

DU BIST OFFEN FÜR KONSTRUKTIVES FEEDBACK



für das zuhören.

NOCH
FRAGEN ?

