Kliniken Südostbayern AG

Belehrungen über die Dienstpflichten

§ 3 Abs. 1 TVöD: Schweigepflicht
Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 3 Abs. 2 TVöD: Annahme von Belohnungen und Geschenken
Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 3 Abs. 3 TVöD: Nebentätigkeiten
Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 3 Abs. 4 TVöD: Ärztliche Untersuchungen
Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 3 Abs. 5 TVöD: Einsicht in die Personalakten
Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 4 Abs. 1 TVöD: Versetzung, Abordnung
Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.
Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

§ 37 Abs. 1 TVöD: Ausschlussfrist
Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich gelten gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs.

Sonstige Regelungen:

Arbeitsversäumnis
Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten unbeschadet des § 29 TVöD grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Die Beschäftigten dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben.

Anzeige- und Nachweispflichten
Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Personalabteilung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Forderungsübergang bei Dritthaftung
Können die Beschäftigten aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge an die gesetzliche Sozialversicherung und Beiträge/Umlagen (einschließlich pauschale Steuern) an die betriebliche Altersversorgung abgeführt hat.

Facebook etc.
Einleuchtend dürfte sein, dass Straftaten in sozialen Netzwerken, die gegen den Arbeitgeber gerichtet sind, arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Dies ist eine nebenvertragliche Pflicht des Arbeitnehmers. Dazu gehört eben auch, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers nicht preisgegeben werden dürfen, keine unangemessenen Äußerungen oder Beleidigungen über den Arbeitgeber vorzunehmen sind etc.

Verstößt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin dagegen, liegt zunächst ein abmahnungswürdiges und abmahnungsfähiges Verhalten vor. Das kann unter Umständen sogar bis zum Ausspruch der Kündigung führen.