

4.1 Tarifverträge – Rechte und Pflichten

Die aus den Tarifverträgen resultierenden Rechte und Pflichten sind in der Regel unter dem Abschnitt „Allgemeine Arbeitsbedingungen“ zusammengefasst. Sie ergeben sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag, den allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts und den Vorschriften des jeweils geltenden Tarifvertrags.

Im Einzelnen sind dies die Regelungen über das Gelöbnis, die ärztliche Untersuchung, die allgemeinen Pflichten, die Schweigepflicht, Belohnungen und Geschenke, die Nebentätigkeit, die Versetzung, Abordnung und Zuweisung, die Personalakten und die Haftung. Sie sind an beamtenrechtliche Vorschriften angelehnt, tragen damit den besonderen Anforderungen an Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst Rechnung und weichen durchweg von den entsprechenden Arbeitsbedingungen außerhalb des öffentlichen Dienstes ab.

Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer ist die Arbeitspflicht. Dem steht die Vergütungspflicht des Arbeitgebers gegenüber. Die weiteren Nebenpflichten von Arbeitnehmern lassen sich dem Oberbegriff „Treuepflicht“ unterordnen, dem auf Seiten des Arbeitgebers die „Fürsorgepflicht“ entspricht.

Zur Treuepflicht des Arbeitnehmers zählen die folgenden Regelungen:

- Gelöbnis (§ 6 BAT / 7 MTArb.)
- Politische Treuepflicht (§ 8 Abs. 1, Abs. 2 BAT / § 8 Abs. 8 Satz 2 MTArb)
- Pflicht zu rechtmäßigem Handeln (§ 8 Abs. 2 BAT / § 8 Abs. 1 MTArb)

- Schweigepflicht (§ 9 BAT / § 11 MTArb)
- Annahme von Belohnungen und Geschenken (§ 10 BAT / § 12 MTArb)
- Nebentätigkeiten (§ 11 BAT / § 13 MTArb)

Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist das Einsichtsrecht in Personalakten (§ 13 BAT / § 13 MTArb). Die entsprechenden Vorschriften über die Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen sind aus § 14 BAT / § 13 MTArb zu entnehmen. Bezugnehmend auf mögliche Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern ist darauf hinzuweisen, dass bei ungenehmigtem Fernbleiben von der Arbeit kein Vergütungs- bzw. Lohnanspruch besteht. Ansonsten stehen dem Arbeitgeber bei Pflichtverletzungen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung, um arbeitsvertragswidriges Verhalten zu ahnden. Dies können sein: Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung.

Soweit es seitens des Arbeitgebers zur Verletzung der Fürsorgepflicht kommt, hängen die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers von der Art der Fürsorgepflichtverletzung ab; beispielsweise kann in diesem Zusammenhang die Entfernung eines Vorgangs aus der Personalakte verlangt werden.

Rudolf Tretter
Landesdenkmalamt Baden-Württemberg
Referat 31
Mörikestraße 12
70178 Stuttgart