

Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) am 27.04.2016

Die Mitarbeiterversammlung der schwerbehinderten Mitarbeitenden im Kirchenkreis Celle hat eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Als Vertreterin für die Schwerbehinderten wurde erneut Frau Veronika Kloth gewählt. Sie ist als Verwaltungsangestellte im Kirchenamt Celle angestellt und ist selbst Betroffene.

Arbeitgeber haftet nicht bei Verlust von Wertgegenständen am Arbeitsplatz

Bringen Mitarbeitende Wertsachen mit zur Arbeit und es kommt zu einem Diebstahl, so haftet der Arbeitgeber nicht für diesen Verlust—so das LAG Hamm.

Nach Beurteilung des Gerichtes haftet der Arbeitgeber nur, wenn der Arbeitnehmer mitgebrachte Sachen zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führe oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötige.

Nur bezüglich solcher Sachen oder Gegenstände habe der Arbeitgeber ihm mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitnehmer vor Verlust oder Beschädigung der eingebrachten Sachen zu schützen.

Keine Schutzpflicht bei Wertgegenständen, die ohne Kenntnis und Einverständnis des Arbeitgebers mitgebracht werden.

Wir möchten gern auf Themenwünsche der Mitarbeitenden eingehen, daher freuen wir uns über Vorschläge von euch für eines unserer nächsten MAV-Flyer. Schickt uns dazu einfach eine Mail mit euren Vorschlägen an: MAV.Celle@evlka.de. Wir freuen uns darauf.

Mitglieder der MAV

Sabine Barrass (Vorsitzende der MAV) Kindergartenleiterin
Tel: 05141/7505-500

Elke Borchert Krippenleiterin in Celle-Neustadt
Tel: 05141/42399

Angela Große (stellv. Vorsitzende der MAV) Haus- und Familienpflegerin in der Diakoniestation Siloah
Tel: 05141 / 7505-500

Renate Jobusch Ergotherapeutin im Carl-Böttcher-Haus
Tel: 05141 / 4849680

Veronika Kloth Verwaltungsangestellte im Kirchenamt Celle
Tel: 05141/7505-130

Ralf Pfeiffer Küster der Stadtkirche in Celle
Tel: 05141/550345

Inge Riegel (Schriftführerin) Kindergartenleiterin in Wietze
Tel: 05146/2154

Dörte Scheffler, Kinderpflegerin in der Kindertagesstätte Südwinsen
Tel: 05143 / 668586

Brigitte Siebe Leiterin der Beratungsstelle für Arbeitslose in Celle
Tel: 05141/9090-386

Stefanie Wehrmarker Erzieherin in der Paulus Kindertagesstätte Celle
Tel: 05141 / 481186

Jasper Wenk Techn. Sachbearbeiter—Bauwesen
Tel: 05141 / 7505-360

Mitarbeitervertretung des Ev.-luth.
Kirchenkreises Celle
Berlinstraße 4
29223 Celle

Telefon: 05141/7505-500
Fax: 05141/7505-596
E-Mail: MAV.Celle@evlka.de

Mehr Info auch unter:
www.mav-celle.de



Mitarbeitervertretung des
Ev.-luth. Kirchenkreises Celle

MAV - Info

01 - 2016

Informationen zu folgenden Themen gibt es im neuen Flyer:

- Neue Telefonnummer für die MAV
- Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer können nicht verpflichtet werden, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen
- Generelles Handyverbot unterliegt der Mitbestimmungspflicht
- Du darfst lügen!
- Neue Schwerbehindertenvertretung ist gewählt
- Arbeitgeber haftet nicht bei Verlust von Wertgegenständen am Arbeitsplatz

Die nachfolgenden Texte beziehen sich auf die weibliche und die männliche Person

Telefonnummer der Mitarbeitervertretung

Seit dem 01.05.2016 ist die Mitarbeitervertretung nur noch über die Rufnummer 05141 / 7505—500 zu erreichen.

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer können nicht verpflichtet werden, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen

Wie das Landesarbeitsgericht Nürnberg in einem Urteil vom 01.09.2015 (7 Sa 592/14) entschieden hat, ist ein Arbeitgeber nicht berechtigt, einem Arbeitnehmer, welcher arbeitsunfähig erkrankt ist, im Rahmen seines Weisungsrechtes gemäß § 106 Gewerbeordnung Weisungen bezüglich seiner Arbeitsleistung zu erteilen, da der erkrankte Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist.

Dies bezieht sich auch auf die Weisung, an einem Personalgespräch teilzunehmen, welches sich auf die Arbeitsleistung beziehen soll. Dabei ist es unerheblich, ob die arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte aufgrund ihres Gesundheitszustandes in der Lage gewesen wäre, an dem gewünschten Gespräch teilzunehmen. Da es eine teilweise Arbeitsunfähigkeit nicht gibt, war sie hierzu auch nicht verpflichtet.

Im verhandelten Fall hatte der Arbeitgeber die Mitarbeiterin trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu einem Personalgespräch gebeten. Da sie zu dem Termin nicht erschien, setzte er noch mehrere weitere Termine für ein Personalgespräch an, zu denen die Mitarbeiterin jeweils auch nicht erschien. Daraufhin kündigte er das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg sah die ausgesprochene Kündigung als sozial nicht gerechtfertigt an. Für eine soziale Rechtfertigung einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmerin gegen ihr obliegende Pflichten verstoßen hat. Dies sah das Landesarbeitsgericht durch die Nichtteilnahme an den anberaumten Personalgesprächen als nicht gegeben an, da die Mitarbeiterin zeitgleich arbeitsunfähig erkrankt war.

Siegfried Wulf – gamav (s. Urteil des LAG Nürnberg Az.: 7 Sa 592/14)

Generelles Handyverbot unterliegt der Mitbestimmungspflicht

Wie das Arbeitsgericht München mit Beschluss vom 18.11.2015 festgestellt hat, unterliegt die Anweisung, jegliche Handynutzung während

der Arbeitszeit zu verbieten, bzw. in Einzelfällen auch eine Führungskraft genehmigen zu lassen, der Mitbestimmungspflicht durch den Betriebsrat im Rahmen des § 87 Absatz 1 BetrVG. Durch das Verbot bzw. die durch den Arbeitgeber erlassenen Ausnahmeregelungen wird die betriebliche Ordnung berührt. Diese unterliegt der Mitbestimmungspflicht. Das Gericht führte hierzu aus: „Gegenstand der Mitbestimmung ist die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist es, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung dieses betrieblichen Zusammenlebens zu gewähren (BAG, Beschluss vom 23.10.1984, 1 ABR 2/83)“.

Das Urteil ist auf das Mitarbeitervertretungsrecht übertragbar, da auch § 40 Nr. 11 MVG-K ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst vorsieht. Das Arbeitsgericht München stellte aber auch klar, dass in Bezug auf die Handynutzung auch Fallgestaltungen denkbar wären, in denen ein Nutzungsverbot durch den Arbeitgeber nicht mitbestimmungspflichtig wäre, z. B. das Verbot, Textnachrichten während des direkten Umgangs mit Kunden zu lesen. Im verhandelten Fall handelte es sich aber um ein generelles Verbot der privaten Nutzung privater Mobiltelefone während der Arbeitszeit. (s. Urteil des Arbeitsgericht München Az.: 9 BVGa 52/15)

Du darfst lügen!

Jede und jeder kennt die Situation: Man bewirbt sich, wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen – und dann werden Fragen über Fragen gestellt. Aber darf der Arbeitgeber alles wissen? Und was mache ich, wenn ich etwas nicht preisgeben möchte, weil ich finde, dass das den (künftigen) Arbeitgeber nichts angeht. Darf ich lügen? Ja, unter gewissen Voraussetzungen gilt tatsächlich: Du darfst lügen!

Der potentielle Arbeitgeber möchte verständlicherweise viel vom Bewerber/-in erfahren, damit er einschätzen kann, ob er sich wirklich in eine Arbeitsbeziehung begeben möchte. Umgekehrt möchte der Arbeitnehmer möglichst wenig von sich preisgeben, von dem er meint,

das gehe nur ihn etwas an. Die Rechtsprechung hat insoweit eine Leitlinie entwickelt, nach der eine Frage des Arbeitgebers nur dann zulässig ist, wenn er ein „berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse“ an der Beantwortung der Frage besteht.

Zulässige Fragen sind danach alle Fragen, die unmittelbar mit der Beschäftigung zusammenhängen, wie nach:
Ausbildung, der fachlichen Qualifikation, dem Vorverdienst und Beurteilungen etc.

In kirchlichen Arbeitsverhältnissen zählt auch die Frage nach der Religionszugehörigkeit dazu. Diese Frage muss jedenfalls wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Unzulässige Fragen, die zu stark die zu wahrende Intimsphäre des Arbeitnehmers betreffen, wie z.B. nach einer bestehenden Schwangerschaft, einer anerkannten Schwerbehinderung, einer beabsichtigten Heirat oder einer Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit

Bei solchen Fragen darf der Arbeitnehmer lügen ohne das es Konsequenzen hat. Auch die Frage nach der sexuellen Orientierung und einer Verpartnerung gilt als unzulässig.

Es kommt darauf an.... Fragen

Hierzu zählen Fragen nach vorliegenden Straftaten. Diese muss nur beantwortet werden, wenn die Vorstrafe im Bundeszentralregister noch nicht gelöscht ist und darüber hinaus für die angestrebte Tätigkeit von Bedeutung ist.

Ähnliches gilt für die Frage nach erhöhtem Alkoholkonsum, wenn dieser die Tätigkeit beeinträchtigen könnte.

Die Frage nach einer Erkrankung ist zulässig, wenn sie unmittelbar den angestrebten Arbeitsplatz betrifft, sie ist unzulässig, wenn ganz pauschal nach „vorliegenden Erkrankungen“ gefragt wird.