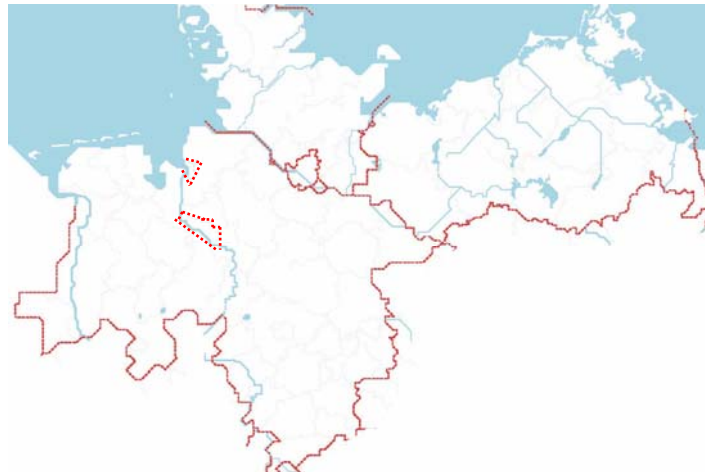


Vorbildliche GDL-Leistungen für das Fahrpersonal

- Gewerkschaftliche Interessenvertretung
- Berufsrechtsschutz
- Berufshaftpflichtschutz
- Beihilfe bei unverschuldeten Notfällen
- Gruppensterbegeldversicherung
- Freizeitunfallversicherung
- Familienrechtsschutz
- mitgliedernah und verlässlich
- Staatspolitische Bildungsseminare
- Umfangreiches Informationsmaterial
- GDL Magazin VORAUS
- Technikbroschüren
- Kompetente Ansprechpartner vor Ort
- Solidarität und Kollegialität in der

Der Norden



- Vielfältige und abwechslungsreiche Landschaft (Nord- und Ostsee, Flüsse und Seen, der Harz, Vorpommern, Friesland ...)
 - 5 Bundesländer mit unzähligen Städten und Gemeinden
 - zahlreiche Eisenbahnunternehmen und
- Eine Gewerkschaft die das Fahrpersonal bei den Eisenbahnunternehmen verbindet.**



Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Bezirk Nord
Georgsplatz 6
20099 Hamburg

Nur 5 Minuten vom Hamburger
Hauptbahnhof entfernt (Richtung
Sparda-Bank)

Telefon: 040 374110 40
Fax: 040 374110 50
E-Mail: bezirk-Nord@gdl-nord.de
Internet: www.gdl-nord.de

Der Nord-Flyer

Der Info-Flyer für das Fahrpersonal der Eisenbahn im Norden Deutschlands
(Ausgabe Arbeitsrecht GDL-Nord 1-2005)

§ ? § ?
? Die §
Abmahnung

? § ?



Die Abmahnung ...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

man wird zum Vorgesetzten gebeten und der händigt eine Abmahnung aus. Was ist jetzt? Viele Fragen, vielleicht Wut im Bauch oder auch Schamgefühl. Aber was ist eine Abmahnung tatsächlich und was kann man machen?

Die Abmahnung ist anders als man es vermutet nicht im Gesetz geregelt, sondern hat sich durch so genanntes Richterrecht herausgebildet. Das bedeutet, dass die Abmahnung durch Rechtsprechung an Gerichten (Arbeitsgerichten) gebildet und normiert wurde. Wieso ist die Abmahnung auf diesem Weg entstanden? Weil sie im ursächlichen Zusammenhang mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses steht. Letztendlich ist die Abmahnung also entscheidend, wenn es um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Fehlverhalten geht.

1, 2 oder 3 Abmahnungen bis zur Kündigung?

Hierbei ist nicht die Anzahl der Abmahnungen entscheidend, sondern das gerügte Fehlverhalten und/oder der Kündigungsgrund. Bei Unterschlagung von Fahrgeldeinnahmen durch einen KiN ist in der Regel keine Abmahnung notwendig, damit der Arbeitgeber erfolgreich kündigen kann. Insgesamt spielen viele Faktoren eine Rolle, z.B. ausgeübte Tätigkeit, die Art des Fehlverhaltens, aber auch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Kann der Arbeitgeber mir auch mündlich eine Abmahnung erteilen?

Ja er kann, aber letztendlich muss er dies auch in einem möglichen Kündigungsschutzprozess dem Arbeitsrichter die Erteilung der Abmahnung beweisen.

... erhalten, ...

Wann kann der Arbeitgeber mir eine Abmahnung erteilen?

Immer dann wenn er ein (schweres) Fehlverhalten des Arbeitnehmers rügen will. Dabei muss die Erteilung der Abmahnung in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem gerügten Fehlverhalten stehen. Also eine Abmahnung die ein Arbeitgeber z.B. erst 6 Monate nach dem Fehlverhalten erteilt, wird vor einem Arbeitsgericht keinen Bestand haben.

Abmahnung erhalten und nun soll ich unterschreiben, dass ich sie akzeptiere?

Der Arbeitgeber kann keinen Arbeitnehmer zwingen, zu unterschreiben, das er die Abmahnung akzeptiert. Aber der Arbeitnehmer muss unterschreiben, wenn der Arbeitgeber den Erhalt der Abmahnung durch den Arbeitnehmer bestätigt haben will.

Was passiert dann mit der Abmahnung?

Nach Erteilung der Abmahnung wird diese zu den Personalakten genommen. Anders als allgemein angenommen, gibt es dann keinen festen Zeitwert zu dem eine Abmahnung erlischt und aus der Personalakte zu entfernen ist. Hierbei spielt wieder der Grund der Abmahnung eine wichtige Rolle.

Unabhängig davon kann es zeitliche Beschränkungen geben die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Beispiel: Im Manteltarifvertrag Schiene für die DB AG gibt es eine tarifliche Regelung:

MTV-S (§9 Personalakten) Ziffer 4

„Abmahnungen werden spätestens nach 4 Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weiteren Abmahnungen erteilt worden sind.“

...was jetzt?

Ich bin mit einer Abmahnung nicht einverstanden. Was kann ich tun? Was ist sinnvoll?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer das Recht zu einer Abmahnung eine Gegendarstellung in seiner Personalakte zu hinterlegen. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Abmahnung nicht einverstanden ist. Wird zum Beispiel ein Arbeitnehmer pauschal wegen Verschlafens abgemahnt, kann dieser mit der Gegendarstellung verdeutlichen das es sich hier nur um pauschale Vorwürfe und nicht um belegbare Tage handelt. Aber auch die Gegendarstellung sollte in einem zeitlichen Bezug zur erteilten Abmahnung stehen. Der Arbeitnehmer kann sich vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen, das seine Gegendarstellung zur Personalakte genommen wurde oder aber er sieht seine Personalakte selbst ein.

Ist eine Klage gegen die Erteilung oder auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte sinnvoll?

In der Regel macht dieses keinen Sinn. Denn wenn der Arbeitgeber aufgrund einer erteilten Abmahnung kündigen will und die Abmahnung fehlerhaft ist, so ist auch die Kündigung fehlerhaft und hinfällig. Voraussetzung ist aber hierfür, dass die fehlerhafte Abmahnung auch Gegenstand des Klageverfahrens wird. Dies stellt insoweit kein Problem, da für Klagen gegen eine fehlerhafte Abmahnung keine zeitliche Befristung gilt.

Da aber jede Abmahnung letztendlich einzeln bewertet werden muss, ist es immer sinnvoll mit den Betriebsräten oder Vertrauensleuten der GDL bei Erteilung einer Abmahnung Rücksprache zu nehmen und gemeinsam das weitere Vorgehen zu besprechen.

Die Kolleginnen und Kollegen stehen Euch jederzeit gerne zur Verfügung.