

Die Deutsche Bahn AG hat für ihre Mitarbeiter bei der NRV Versicherung eine Industrie-Strafrechtsschutzversicherung abgeschlossen.

Was umfasst der Versicherungsschutz?

Die Strafrechtsschutzversicherung umfasst die Verteidigung in Verfahren wegen des Vorwurfes der Verletzung einer Vorschrift des Straf- oder Ordnungswidrigkeitenrechts, die AN in Ausübung ihrer dienstlichen Verrichtung begehen oder begangen haben sollen.

Sie greift aber auch dann, wenn Betriebsangehörige als Zeugen vernommen werden sollen und dabei die Gefahr einer Selbstbelastung anzunehmen ist.

Welcher Ablauf muss unbedingt eingehalten werden?

Mitarbeiter, die als Betroffene (Beschuldigte) in Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren verwickelt werden oder dies befürchten müssen, setzen sich **sofort** mit ihrer jeweiligen Personalstelle in Verbindung, um die Schadensmeldung an den Versicherer aufzunehmen!

Die Personalstelle informiert danach den Versicherer direkt. Der Betroffene kann seinen Anwalt grundsätzlich frei wählen, falls gewünscht empfiehlt der Versicherer einen Anwalt. Honorar- und Kostenübernahme erfolgt unmittelbar zwischen Anwalt und Versicherer.

Unser Rat:

Nicht sofort eine Aussage zum Ereignis machen, besteht in jedem Fall auf eine spätere schriftliche Äußerung, so werden unüberlegte Aussagen vermieden, die einen später Schaden und viel Geld kosten könnten.

Es besteht nur die Verpflichtung Angaben zur Person (Namen, Geburtsort- und datum, Familienstand, Beruf sowie Wohnort) zu machen.

Bei Sicherstellung von Indusi – Daten durch die Polizei ist eine Sicherstellungsbescheinigung zu verlangen.

Die Dienststelle ist zu informieren, damit diese den Vordruck „Schadensmeldung Bußgeld / Strafsache“ ausfüllen und der NRV - Strafrechtsschutzversicherung mitteilen kann.

Vorsorglich bei der Gewerkschaft (Ortsgruppenvorsitzenden) Rechtsschutzantrag stellen. Im Zweifelsfall solltet ihr immer von dem Recht einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen, Gebrauch machen, besonders wenn ihr als **Beschuldigter** befragt werden sollt!

Im Falle der Gefahr der Selbstbelastung besteht gem. § 55 StPO das Zeugnisverweigerungsrecht als Zeuge und als Beschuldigter!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nur wer seine Rechte kennt, kann diese Rechte auch anwenden.

Betriebsräte haben die gesetzliche Aufgabe darüber zu wachen, dass **zugunsten der Arbeitnehmer** geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.



Herausgeber:

GDL Bezirk

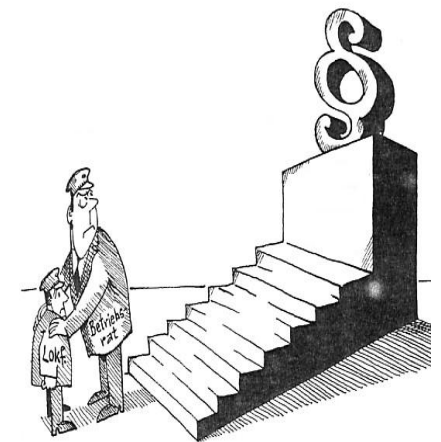
Berlin - Sachsen - Brandenburg

10243 Berlin, Erich Steinfurth Str.7

Redaktion: Steffen Rauer

2014
Betriebsratswahlen
GDL
– stark, unbestechlich, erfolgreich –

Ratgeber Recht im Alltag der Arbeitnehmer



Wann muss ich meine Arbeitsunfähigkeit melden?

Die Anzeige- und Nachweispflicht ist im § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt. Darin heißt es: „*Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen*“. Diese Gesetzesnorm ist in den Tarifverträgen des DB Konzern sinngemäß enthalten.

Wann muss ich dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen?

Hier regelt der § 5 vom Entgeltfortzahlungsgesetz: „...*Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen...*“!

Die gesetzliche Regelung, dass der Arbeitnehmer bei Erkrankungen **von bis zu 3 Kalendertagen** (nicht Arbeitstage) grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung vorlegen muss, trägt der Tatsache Rechnung, dass gerade bei kurzen Erkrankungen im allgemeinen ein Arzt nicht aufgesucht wird und die Tätigkeit am 4. Kalendertag wieder aufgenommen wird.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit **"in begründeten Fällen"**, d.h. bezogen auf einen einzelnen bestimmten Arbeitnehmer, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung früher (als nach Ablauf von 3 Kalendertagen) zu verlangen.

Eine solche Anordnung darf nicht willkürlich erfolgen und unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates! Sie dürfte z.B. bei einer Häufung von "Dreitagekrankheiten" oder „Montags-erkrankungen“ allenfalls in Betracht kommen.

Die Möglichkeit einen Arztbesuch während der Arbeitszeit mit bezahlter Freistellung besteht nur dann, wenn die Behandlung außerhalb der (Kern-) Arbeitszeit nicht möglich ist. Somit hat der Arbeitnehmer zu versuchen, eine Terminvereinbarung außerhalb der Arbeitszeit anzustreben.

Meine Rechte bei einem Personalgespräch!

Im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes kann der Arbeitnehmer ein **von ihm bestimmtes** Betriebsratsmitglied **seines** Vertrauens zur Erörterung hinzuziehen. Somit hat er das Wahlrecht und kann den Beistand für sich nutzen, der dazu beitragen kann, eine intellektuelle Überlegenheit des Arbeitgebers auszugleichen oder auch als Zeuge zu fungieren.

UNSERE HINWEISE:

- Jeder Mitarbeiter, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird, muss unter Angabe des Gesprächsthemas rechtzeitig vor diesem Termin verständigt werden.
- Jeder Mitarbeiter kann eine Person seines Vertrauens (Betriebsratsmitglied, Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwalt) zu diesem Gespräch hinzuziehen.
- Der Arbeitgeber ist **nicht** berechtigt, die Person des Vertrauens gegen den Willen des Mitarbeiters festzulegen (z.B. Betriebsratsmitglied nach Wahl des AG)
- Der Gesprächsinhalt ist vom Arbeitgeber zu protokollieren und dem Mitarbeiter auszuhändigen.
- Dem Mitarbeiter ist grundsätzlich eine Entscheidungs- bzw. Reaktionsfrist einzuräumen.
- Diese Frist sollte für entsprechende Auskünfte genutzt werden. Die Angebote sind so besser zu werten und zu gewichten. (Rechtsberatung nutzen!)
- Innerhalb der Frist ist dem Arbeitgeber – soweit eine Entscheidung des Beschäftigten abgefordert wurde – die Entscheidung mitzuteilen.

Es ist noch teilweise eine Unsitte von Führungskräften, Gespräche mal eben schnell vor oder nach der Schicht, am Arbeitsplatz oder mal nebenbei auf dem Flur zu führen. Diese werden danach noch als Personalgespräch gewertet.

Mitarbeiter, denen so etwas widerfährt, sollten dem Arbeitgeber deutlich zu verstehen geben, dass sie entsprechend der oben genannten Regeln gern bereit sind, ein Personalgespräch nach rechtzeitiger Einladung mit dem Arbeitgebervertreter zu führen.

Was ist die Abmahnung?

Sie ist ein Rügerecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer und soll ihn dadurch auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Pflichten hinweisen.

Gibt es Fristen?

Für die Abmahnung gibt es keine Fristen. In welcher Zeit der Arbeitgeber nach dem abmahnungsberechtigten Verhalten diese ausspricht bleibt ihm überlassen.

Unter besonderen Umständen kann eine Abmahnung durch Zeitablauf wirkungslos werden.

Hat der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht?

Nein, dieses Recht gibt es bei Abmahnungen nicht! Der Arbeitgeber hat nur eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen des BetrVG

Was kann man gegen die Abmahnung tun?

Jede Abmahnung ist gründlich auf die Richtigkeit der gemachten Angaben zu prüfen. Man sollte beachten:

- ist der Pflichtverstoß auch wirklich geeignet, um eine Abmahnung auszusprechen
- bei mehrjährigen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses dürfte bei einem ersten Verstoß normaler Weise eine Ermahnung genügen

Ohne Anhörung des Arbeitnehmers darf eine Abmahnung nicht in die Personalakte genommen werden. Es ist jedem zu raten, zu der Abmahnung eine Gegenäußerung abzugeben und darauf zu bestehen, dass diese Äußerung mit in die Personalakte aufgenommen wird. Dieses Recht des Arbeitnehmers ergibt sich aus dem § 83 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Wie lange bleiben Abmahnungen in der Personalakte?

Abmahnungen werden nach tarifvertraglichen Regelungen im DB Konzern spätestens **nach vier Jahren** aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden. Sie können auf Antrag des Arbeitnehmers auch eher aus der Personalakte genommen werden.

Sollte ich mit Rechtsmittel gegen eine Abmahnung vorgehen?

Sollte der Arbeitnehmer mit der Abmahnung nicht einverstanden sein besteht unabhängig von der Gegenäußerung, das beim Arbeitsgericht durchsetzbare Recht des Arbeitnehmers auf Entfernung unrichtiger Angaben aus der Personalakte.

Zwecks Beratung wendet Ihr Euch vertrauensvoll an die bekannten Betriebsräte im Betrieb..