



SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Abgemahnt, was nun?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de



Fachliche Hinweise

In der betrieblichen Ausbildung nehmen Ausbilder* und Auszubildende gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) verschiedenste Rechte und Pflichten wahr. Während der Ausbilder dafür Sorge zu tragen hat, dass die Auszubildenden das Ausbildungsziel erreichen können, verpflichten sich die Auszubildenden, zum Erreichen des Ausbildungsziels beizutragen und sich dementsprechend zu verhalten.

Häufige Abmahnungsgründe

Doch wo gearbeitet wird, passieren auch Fehler. Der eine Auszubildende überzieht regelmäßig seine Pause, der andere befolgt sicherheitsrelevante Anweisungen nicht und wieder andere verhalten sich unangemessen gegenüber Kunden und Kollegen.

Die Gründe für eine Abmahnung können vielfältig sein:

- Unpünktlichkeit,
- unentschuldigtes Fehlen,
- Arbeitsverweigerung,
- Fernbleiben von der Berufsschule,
- Nichtbefolgen von Anweisungen,
- nicht-genehmigte Nebentätigkeiten,
- fehlerhafte oder mangelhafte Arbeitsleistungen,
- Störung des Betriebsfriedens,
- Missbrauch des Betriebsgeheimnisses,
- etc.

Die Berufsausbildung verläuft eben nicht immer reibungslos. Folglich müssen Arbeitgeber gegenüber ihren Auszubildenden infolge von Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten immer wieder ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen – etwa in Form einer Abmahnung.

Inhaltliche und formale Bedingungen einer wirksamen Abmahnung

Im Falle einer arbeitsrechtlichen Abmahnung gilt es für alle Beteiligten – Ausbilder und Auszubildende –, bestimmte Regeln und Bedingungen einzuhalten. Da keine gesetzlichen Regelungen zum arbeitsrechtlichen Abmahnrecht existieren, kann eine Abmahnung sowohl mündlich als auch schriftlich ausgesprochen werden. Dennoch empfiehlt sich im Falle von Rechtsstreitigkeiten die Verschriftlichung einer Abmahnung. Die umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zeigt jedoch, dass eine Abmahnung inhaltlichen Anforderungen genügen muss. So muss das Fehlverhalten des Auszubildenden konkret benannt werden, der Auszubildende muss aufgrund seines Fehlverhaltens gerügt werden und schließlich muss dem Auszubildenden ein Hinweis gegeben werden, dass im Wiederholungsfall eine Kündigung erfolgen kann.

Aus diesen inhaltlichen Anforderungen leiten sich die grundsätzlichen Funktionen einer Abmahnung ab:

- Dokumentationsfunktion,
- Beanstandungsfunktion sowie
- Warnfunktion.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind damit immer auch Ausbilderinnen, Schülerinnen etc. gemeint.

Widerspruch in Form der Gegendarstellung

Erfolgt im Falle einer erteilten Abmahnung ein Widerspruch durch den Arbeitnehmer, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast für die Abmahnung und muss gegebenenfalls nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 83 Abs. 2 eine Gegendarstellung zur Personalakte des Betroffenen hinzunehmen. Ein solcher Widerspruch lohnt sich vor allem, wenn die Abmahnung den inhaltlichen Anforderungen nicht entspricht oder auf einem Missverständnis basiert. Ist eine Abmahnung aus Sicht des Arbeitnehmers zu Unrecht erteilt worden und der Arbeitgeber trotz der erfolgten Gegendarstellung nicht zu einer Rücknahme bereit, so kann der Klageweg beschritten werden.

Didaktisch-methodische Hinweise

Um sich im Falle einer Abmahnung richtig zu verhalten, ist es für Auszubildende wichtig zu wissen, wie der Begriff der Abmahnung abgegrenzt und definiert wird, welches Verhalten abgemahnt werden kann und welches Verhalten im Falle einer Abmahnung empfehlenswert ist. Weiter sollen die Auszubildenden erkennen, wo und von wem sie Hilfe bekommen und wie sie gegebenenfalls eine Gegendarstellung formulieren können.

Das Hauptaugenmerk liegt in diesem Beitrag auf der handlungsorientierten Auseinandersetzung der Berufsschüler mit dem entsprechenden arbeitsrechtlichen Basiswissen.

Stundenverlauf

Stunde 1	Eine Abmahnung – was ist das eigentlich?
Intention	In der Ausbildung verläuft nicht immer alles reibungslos. In der ersten Stunde setzen sich die Lernenden deshalb mit dem Begriff „Abmahnung“ und dem Verhalten, das zu einer Abmahnung führen kann, auseinander.
Materialien M 1–M 3	Material M 1 bietet anhand eines Fallbeispiels einen humorvollen Einstieg in das Thema „Abmahnung“. M 2 klärt die Lernenden darüber auf, was man im deutschen Arbeitsrecht unter einer Abmahnung versteht. In M 3 beschäftigen sich die Schüler anhand eines Lückentextes mit der Frage, welche Verhaltensweisen zu einer Abmahnung führen können.
Stunde 2	Wann ist eine Abmahnung wirksam?
Intention	In der zweiten Stunde befassen sich die Lernenden mit den Gründen und Anforderungen für eine wirksame Abmahnung.
Materialien M 4–M 5	Anhand von Auszügen aus Abmahnungen in M 4 beschäftigen sich die Lernenden intensiv mit der Frage nach dem Vorliegen von relevanten Gründen für eine Abmahnung. Sie lernen, dass nicht jeder angegebene Grund für die Erteilung einer Abmahnung ausreicht. In M 5 lernen die Schüler die formalen und inhaltlichen Anforderungen an eine wirksame Abmahnung kennen.



SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Abgemahnt, was nun?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de

