

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.

Berufe ist die Gewerkschaft Ver.di, für Berufe in der Metall- und Elektroindustrie die Gewerkschaft IG Metall der Ansprechpartner bei allen Fragen zur Ausbildung.

„Kleines ABC des Arbeitsrechts – rechtliche Grundbegriffe verstehen“, erschienen in: RAAbits Politik Berufliche Schulen, Juni 2014. 18 Seiten PDF-Format.

Dieser Beitrag der Reihe RAAbits Politik Berufliche Schulen beschäftigt sich mit den grundsätzlichen Themen des Arbeitsrechts und ist im Webshop (www.raabe.de) als Printbeitrag und Download erhältlich.

Materialübersicht

Stunde 1 Eine Abmahnung – was ist das eigentlich?

- M 1 (Tx) Der faulste Azubi der Schweiz – einfach nur lustig oder ein Abmahnungsgrund?
 M 2 (Ab) Eine Abmahnung – was ist das eigentlich?
 M 3 (Ab) Rechte und Pflichten – wie muss ich mich verhalten, um eine Abmahnung zu vermeiden?

Stunde 2 Wann ist eine Abmahnung wirksam?

- M 4 (Ab) Liegt hier ein Grund für eine Abmahnung vor? – Fallbeispiele
 M 5 (Tx) Wer, wie, was? – Wann ist eine Abmahnung wirksam?

Stunde 3/4 Was tun, wenn man eine Abmahnung bekommt?

- M 6 (Ab) Ignorieren, klagen oder kündigen? – Wie verhalte ich mich im Falle einer Abmahnung?
 M 7 (Tx) Kann man da denn gar nichts machen? – Wann ein Widerspruch sinnvoll ist
 M 8 (Tx) Wie lege ich Widerspruch ein? – Die Gegendarstellung
 M 9 (Tb) Abgemahnt, was nun? – Arbeitsrechtliches Basiswissen für Berufsschüler

Lernerfolgskontrolle

- M 10 (Lk) Quiz zum Thema „Abmahnung“ – Testen Sie Ihr arbeitsrechtliches Basiswissen
 M 11 (Gl) Die wichtigsten Fachbegriffe auf einen Blick – ein Glossar

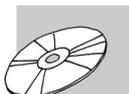
Zeichenerklärung:

Ab: Arbeitsblatt – Gl: Glossar – Lk: Lernerfolgskontrolle – Tb: Tafelbild – Tx: Text

Minimalplan

Falls Sie nur ein bis zwei Stunden Zeit haben, dann konzentrieren Sie sich auf Folgendes:

Sie können mit **M 1** einsteigen und dann **M 2**, **M 4** und **M 6** von den Schülern arbeitsteilig bearbeiten lassen.



Auf der **CD RAAbits Politik Berufliche Schulen (CD 21)** finden Sie alle Materialien im veränderbaren Word-Format.

M 3

Rechte und Pflichten – wie muss ich mich verhalten, um eine Abmahnung zu vermeiden?

Neben erwünschten Verhaltensweisen zur guten Zusammenarbeit im Betrieb gibt es bestimmte Pflichten, die ein Arbeitnehmer oder Auszubildender erfüllen sollte, um eine Abmahnung zu vermeiden.



Ständige Unpünktlichkeit kann zur Abmahnung führen.

Aufgaben

1. Füllen Sie die Lücken des Texts mithilfe der Wörter aus dem Wortspeicher.

Wortspeicher

Auszubildenden – Lernpflicht – Pflicht – Ausbildungsvertrag – Gründe – Ausbildungsziels – beizutragen – Verhaltensweisen – bemühen – Verhalten – Berufsbildungsgesetz

Richtiges Verhalten, um eine Abmahnung zu vermeiden:

Die für eine Abmahnung ergeben sich zunächst einmal aus dem des Arbeitnehmers bzw. des

Dieses Verhalten von Azubis in der Berufsausbildung wird im (BBiG) näher definiert und dort in § 14 folgendermaßen beschrieben:

„Auszubildende haben sich zu, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des erforderlich ist.“

Die Auszubildenden haben somit die zum Gelingen ihrer Ausbildung Im werden diese Pflichten noch einmal angeführt und durch erwünschte ergänzt.

Zu den Pflichten von Auszubildenden während der Ausbildung gehören

- die Berufsschulpflicht,
- die Bemühens- und
- das Befolgen der betrieblichen Ordnung,
- die Sorgfaltspflicht sowie
- die Verschwiegenheitspflicht.

2. Welche zusätzlichen Pflichten und Verhaltensweisen sind in Ihrem Arbeitsvertrag festgelegt? Lesen Sie die entsprechenden Passagen in Ihrem Arbeitsvertrag nach und berichten Sie.

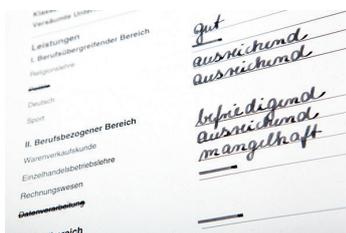
M 4

Liegt hier ein Grund für eine Abmahnung vor? – Fallbeispiele

Im betrieblichen Alltag und gerade auch in der betrieblichen Ausbildung entstehen immer wieder Situationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die unter bestimmten Umständen zu Abmahnungen führen können. Aber nicht immer sind alle Abmahnungen, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern erteilen, auch tatsächlich gerechtfertigt.

Aufgaben

1. Lesen Sie die kurzen Ausschnitte aus Abmahnungsschreiben.
2. Prüfen Sie in Partnerarbeit und mithilfe des Berufsbildungsgesetzes, ob die in den Fallbeispielen genannten Gründe tatsächlich eine Abmahnung rechtfertigen. Begründen Sie Ihre Meinung.



© fotolia/ Andre Bonn

Fall 1: „... hiermit erteilen wir Ihnen wegen schlechter Noten in der Berufsschule eine Abmahnung ...“

.....

.....



© thinkstock/ Wavebreakmedia Ltd

Fall 2: „... wegen wiederholtem Zuspätkommens bin ich gezwungen, Sie erneut abzumahn ...“

.....

.....



© colourbox

Fall 3: „... da Sie trotz der Ablehnung Ihres Urlaubsantrages unerlaubt in den Urlaub gefahren sind, erteilen wir Ihnen auf diesem Weg eine Abmahnung ...“

.....

.....



© thinkstock/ AlexRaths

Fall 4: „... Ihre ständigen Erkrankungen zwingen uns, Ihnen eine Abmahnung zu erteilen ...“

.....

.....



© colourbox

Fall 5: „... wegen Ihres nicht geführten Ausbildungsberichts- heftes müssen wir Ihnen eine Abmahnung erteilen ...“

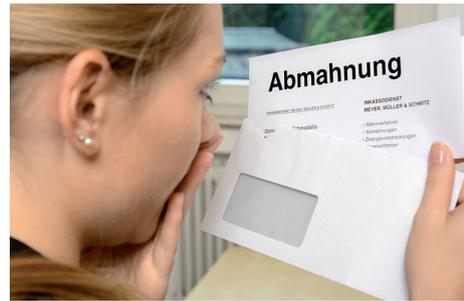
.....

.....

M 5

Wer, wie, was? – Wann ist eine Abmahnung wirksam?

Bekommt ein Auszubildender eine schriftliche Abmahnung, so gilt es, diese genau zu prüfen, denn für die Wirksamkeit einer Abmahnung gibt es verschiedene inhaltliche und formale Anforderungen.



© Fotolia/ Dan Race

Wer eine Abmahnung bekommt, sollte Ruhe bewahren.

Eine wirksame Abmahnung muss drei verschiedenen inhaltlichen Anforderungen entsprechen:

1. Dokumentation des Fehlverhaltens:

Das Fehlverhalten muss konkret benannt werden (Wer? Was? Wann? Wo? Wie oft? Wie lange?) und kann auch als Beweismittel im Falle von Rechtsstreitigkeiten dienen.

2. Rüge des Fehlverhaltens:

Der Mitarbeiter muss aufgrund eines Fehlverhaltens gerügt werden.

3. Warnhinweis:

Dem Abgemahnten muss der Hinweis gegeben werden, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann.

Formale Anforderungen:

Grundsätzlich gibt es keine rechtlich bindenden Formvorschriften für Abmahnungen. So kann eine Abmahnung sowohl schriftlich als auch mündlich ausgesprochen werden. Eine mündlich ausgesprochene Abmahnung hat ebenso Gültigkeit wie eine schriftlich ausgesprochene. Jedoch empfiehlt sich im Falle von Rechtsstreitigkeiten die Verschriftlichung der Abmahnung als Beweis vor Gericht.

Aufgaben

1. Lesen Sie den Text und erklären Sie mit eigenen Worten, welche Anforderungen eine Abmahnung aufweisen muss, damit sie wirksam ist.
2. Lesen Sie das Beispiel für eine Abmahnung. Ist diese Abmahnung wirksam? Prüfen Sie dies anhand der im Text beschriebenen Anforderungen für die Wirksamkeit einer Abmahnung und begründen Sie Ihre Meinung.

Beispiel für eine Abmahnung:

Sehr geehrter Herr Trampel,

hiermit erteilen wir Ihnen die schon seit Langem fällige Abmahnung für Ihr unmögliches Verhalten. So kann man nicht mit Kunden umgehen. So geht das nicht weiter.

Mit freundlichem Gruß

Petra Pöbel
(Geschäftsleitung)

M 6

Ignorieren, klagen oder kündigen? – Wie verhalte ich mich im Falle einer Abmahnung?



© Fotolia/ DOC RABE Media

Eine Abmahnung darf nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Denn mit einer Abmahnung gibt der Ausbilder dem Azubi zu verstehen, dass er mit seiner Leistung oder seinem Verhalten nicht zufrieden ist. So sollte man als Betroffener die erhaltene Abmahnung inhaltlich und sachlich auf deren Wirksamkeit hin überprüfen. Im Falle einer Abmahnung gibt es zum weiteren Vorgehen mehrere Optionen, die gegeneinander abgewogen werden sollten.

Die Kündigung ist nur eine mögliche Option bei einer Abmahnung.

Aufgaben

1. In der Tabelle sind verschiedene Verhaltensoptionen aufgeführt. Welche sind aus Ihrer Sicht geeignet? Begründen Sie.

Verhaltensoptionen bei einer Abmahnung	Geeignet?	Begründung
Widerspruch/Gegendarstellung verfassen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Gegendarstellung in den Sozialen Medien posten	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	
Gespräch mit dem Chef suchen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Gewerkschaft einschalten	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Abmahnung ignorieren	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Kündigung schreiben	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
auf Rücknahme der Abmahnung klagen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Gespräch mit dem Betriebsrat führen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

2. Überlegen Sie in Partnerarbeit, wie genau das Vorgehen eines Auszubildenden im Falle einer gerechtfertigten und einer nicht gerechtfertigten Abmahnung aussehen kann. Ordnen Sie die oben stehenden Vorschläge dazu chronologisch.