

Musterlösungen für Konfliktfälle

Arbeitsblatt 4

Bei der Bearbeitung des Fallbeispiels von Arbeitsblatt 4 lässt sich das **Kernproblem** beziehungsweise der **Hintergrund des Konflikts** wie folgt beschreiben: Die Ausbilderin greift auf den scheinbar einfachsten Lösungsweg zurück und besteht auf der Einhaltung der bestehenden Arbeitszeitregelung. Unter rechtlichen Gesichtspunkten betrachtet ist dies korrekt (siehe § 8 JArbSchG). Allerdings steht Jana-Sophie bei diesem Konflikt als Verliererin da.

Alternativ könnte die Ausbilderin aber auch den Vorschlag machen, dass Jana-Sophie morgens den späteren Bus nehmen und abends pünktlich gehen kann. Dafür bleibt sie an einem Tag eine Stunde länger im Büro. In dieser Stunde bearbeitet sie die zuletzt eingegangenen Aufträge und kümmert sich um längst überfällige Arbeiten. Die Ausbilderin versucht die Situation zu lösen, indem sie eine Ausnahmeregel aufstellt. Akzeptieren alle Beteiligten die neue Regel, kann der Konflikt als gelöst betrachtet werden. Es gibt keinen Verlierer. Abhängig ist dies aber von weiteren Umständen, die im Unterricht problematisiert werden können. Verliert die Ausbilderin unter Umständen das Gesicht, zumal wenn der Konflikt schon betriebsweit bekannt ist? Können sich auch andere Auszubildende Sonderlösungen erhoffen? Wie sieht es dann mit der Gleichbehandlung der Auszubildenden aus? Solche Fragestellungen sollten von den Schülerinnen und Schülern in Ansätzen mitreflektiert werden.

Arbeitsblatt 5

Kernproblem/Hintergrund:

Jennifer fühlt sich durch Walters Verhalten sexuell bedrängt, spricht das Problem aber zunächst nicht an. Als sie sich wehrt, eskaliert die Situation. Laut dem dritten Teil des JArbSchuG, „Sonstige Pflichten des Arbeitsgebers“, § 28, muss der Arbeitgeber für eine „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ sorgen. Das heißt, er muss Vorkehrungen und Maßnahmen treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit, gemeint sind auch seelisch-geistige Beeinträchtigungen, erforderlich sind.

Alternative Lösungen:

Jennifer sucht bereits vor einer Eskalation das Gespräch mit ihrer Chefin und offenbart, dass sie sich durch die Anwesenheit Walters und seine Anzüglichkeiten gestört und verletzt fühlt. Monique war nicht bewusst, dass ihr Freund sich den Angestellten gegenüber diskriminierend verhält. Sie fordert Walter im Vieraugengespräch auf, sein Verhalten unverzüglich zu ändern und sich bei Jennifer zu entschuldigen. Sie hofft, dass Walter bald wieder eine Arbeit findet und damit nicht mehr im Laden sein wird.

Arbeitsblatt 6

Die Bearbeitung von Arbeitsblatt 6 ist etwas komplexer, weil sich die Lernenden im Vorfeld über entsprechende Sicherheits- und Schutzvorschriften wie das Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen (z. B. Schutzbrille) in Laboren informieren müssen. Der Hinweis in der Aufgabenstellung trägt dem Rechnung.

Kernproblem/Hintergrund:

Katja missachtet die ihr bekannt gegebenen Sicherheitsbestimmungen und begeht damit einen klaren Regelverstoß (siehe auch ArbSchG, §15, Abs. 2). Durch das Verhalten ihres Ausbilders wird sie bloßgestellt.

Alternative Lösungen:

Der Ausbilder muss intervenieren, damit nicht spontan eine Gefährdungslage entsteht. Dies gehört zu seinen Pflichten. Durch das Bloßstellen vor dem neuen Auszubildenden („Tassen im Schrank“) bringt er Katja gegen sich auf. Dies ist unnötig. In einem Vieraugengespräch nach unmittelbarer Gefahrenabwehr hätte er Katja ihr Fehlverhalten aufzeigen können und dessen Grund erfragen. Dabei sollte er Katja erläutern, dass er zum sofortigen Eingreifen verpflichtet gewesen ist.