

Best Practice Beispiel „Lehrlingsmediation“

(Mediation vor Ausbildungsübertritt n. § 15 BAG; zur Verwendung durch die Experts Group Wirtschaftsmediation)

Auftraggeber: LAM Research AG Austria, SEZ-Straße 1, 9500 Villach; Ansprechpartner: Mag. Claus Lachmann, Manager Compensation, Benefits & Mobility, Human Resources; Auftragnehmer: Michael Herdlitzka, eingetragener Mediator

Ausgangssituation: Ein bei LAM Research beschäftigter Lehrling ließ seit geraumer Zeit Leistungseinbußen und Nachlassen der Zuverlässigkeit erkennen. Neben direkten, motivierenden Gesprächen ließ der Auftraggeber – und das ist von Auftraggeberseite als „Best Practice“ im besten Sinne anzusehen – nichts unversucht, die Situation nicht weiter eskalieren zu lassen.

1. Dem Lehrling wurde versichert, er wird nicht einfach „fallen gelassen“, sondern kann weiterhin auf Unterstützung des Arbeitgebers im Prozess der „Reintegration“ zählen.
2. Es wurden Ausbilderwechsel überlegt, aber die persönlichen Beziehungen am gegenwärtigen Ausbildungsplatz als förderlich angesehen.
3. Im Rahmen der beim Auftraggeber bestehenden Möglichkeiten wurde auch dem Lehrling Gelegenheit gegeben, persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen.

Dies alles schien jedoch trotz erkennbarer Verbesserungstendenzen nicht die gewünschte Wirkung im erforderlichen Ausmaß auszuüben. Deshalb wurde „für den Fall der Fälle“ beschlossen, eine Mediation vor Ausbildungsübertritt nach § 15 BAG vielleicht nicht als „letztes“, aber zusätzliches Mittel einzusetzen. Auch dieser Entschluss erfolgte „Best Practice“ sehr frühzeitig, so dass durch den gesetzlichen Fristenlauf kein besonderer Zeitdruck entstand. Auf Vermittlung des mit der Sachlage bereits vertrauten Coaches wurde der Mediator eingeladen, vom Lehrling nicht abgelehnt (die Möglichkeit wäre nach § 15 BAG gegeben) und somit beauftragt.

Mediationsprozess: Vom Mediator wurde in einem telefonischen und danach auch persönlichen Vorgespräch angeregt, folgende – aus Sicht des Mediators – „Best Practice“ Vorgehensweise zu wählen:

1. Die Mediation sollte grundsätzlich in mehreren (mindestens 2) Stufen, mit entsprechenden „Beobachtungszeiträumen“ dazwischen, angelegt werden.
2. Die (möglicherweise) unterschiedlichen Sichtweisen sollten zunächst (pro Stufe) in Einzelgesprächen mit den jeweiligen Parteien erhoben, danach erst in einer gemeinsamen Gesprächsrunde möglichen Klärungen zugeführt werden.

Dieser Anregung wurde von Seiten des Auftraggebers vollinhaltlich gefolgt und die Mediation nach Prüfung des Lehrvertrages hinsichtlich allfälliger Besonderheiten in der Fristenberechnung entsprechend durchgeführt. Beteiligte waren demnach der Lehrling, welcher auf eine nach § 15 BAG zustehende Begleitperson verzichtete, und auf Arbeitgeberseite Verantwortliche für die Ausbildung sowie für Human Resources. Letztere übernahmen in Absprache die Parteienstellung gegenüber dem Lehrling.

Erste Stufe, nur Einzelgespräche: Der Lehrling zeigte Einsicht hinsichtlich der nachlassenden Leistung, was auf Probleme im privaten Umfeld, welche aber bereits ausgeräumt sind, zurückgeführt wurde. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass Leistungen verlangt werden, welche aus Zeitmangel nicht im ausreichenden Maß erklärt wurden. Die daraus resultierende Unsicherheit kostet einerseits Bearbeitungszeit und erhöht die Fehlerquote. Betont wird aber der unbedingte Wille, die Ausbildung abzuschließen und auch alle dafür erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen. Die Ausbilder / HR-Verantwortlichen sind überrascht vom erhöhten Erklärungsbedarf, sind aber sicher, mit dem derzeit betrauten Ausbilder eine hinreichend geduldige Person gefunden zu haben. Es wird betont, den Lehrling behalten zu wollen, aber bei nicht ausreichendem Leistungswillen und keiner signifikant verbesserten Situation die vorzeitige Auflösung zu suchen. Bis zum nächsten Termin wird eine Beobachtungszeit mit vom Lehrling zu erfüllenden Mindestleistungen vereinbart.

Zweite Stufe, Einzelgespräche und „große Runde“: Von allen Seiten wird die Beobachtungszeit als erfolgreich beschrieben. Es wird bestätigt, dass die Zuverlässigkeit des Lehrlings deutlich zugenommen hat und sämtliche hinreichend genau erklärten Tätigkeiten zufriedenstellend ausgeführt wurden. Die turnusmäßige Versetzung in eine andere Abteilung wird, damit der bestehende Ausbilder länger erhalten bleibt, aufgeschoben.

Abschluss: Die im Mediationsprozess als wichtige gegenseitige Forderungen und als wechselseitige Verpflichtungen erhobenen Punkte werden kurz diskutiert, stichwortartig auf Flipchart festgehalten und im Sinne einer abschließenden Vereinbarung von allen Beteiligten unterschrieben. Das Lehrverhältnis wird fortgesetzt.