SH
Schleswig-Holstein
Der echte Norden

Schleswig-Holsteinische Anzeigen

Justizministerialblatt Schleswig-Holstein

Aus dem Inhalt

Anke Spoorendonk
Grußwort der Ministerin

Mediation mitten in der Gesellschaft

Dr. Ulf Kämpfer
Mediativer Ansatz – aus dem kommunalpolitischen Alltag einer Großstadt

Forum 1: Wirtschaftsmediation – B2B bis zur Krisenintervention
Forum 2: Mediation und duale Berufsausbildung
Forum 3: Mediation im kirchlichen und sozialen Umfeld
Forum 4: Agrarmediation
Forum 5: Mediation und Emotionen – neue Trends
Forum 6: ADR-Richtlinie und Verbraucherstreitbeilegungsgesetz
Forum 7: Kinder in der Mediation
Forum 8: Akquise in der Mediation
Forum 9: Flüchtlingsmediation

Aktuell:
Die Auslieferung zur Strafverfolgung oder Strafvollstreckung an die Türkei ist zurzeit unzulässig (OLG Schleswig v. 22.9.2016)

SCHLHAGLICHT
Anja Quoos
Es gibt ein Leben nach PEBB§Y-Fach

Schwerpunkt
4. Mediationstag in Schleswig-Holstein

Oktober 2016

Forum 2
Mediation in der dualen Berufsausbildung

v.l.: Florian Schütt, dm Drogeriemarkt Schleswig; Alexander Krohn, Brückenschlag Hamburg; Carlie Groth, IHK Flensburg

Bericht aus dem Forum

von Dr. Armin Teschner, Schleswig*

Das Forum 2 des Mediationstags hat sich mit einem nur auf den ersten Blick recht speziell erscheinenden Anwendungsfeld der Mediation befasst. Als ich vor rund 10 Jahren begann mich mit Mediation zu beschäftigen, fiel mir in einem einschlägigen, Handbuch als erstes ein Artikel über Schulmediation ins Auge *(siehe jetzt Ennuschat in Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation, 3. A. 2016, § 44 Schulmediation; im selben Handbuch auch Prütting, § 33 Mediation im Arbeitsrecht und von Bargen, § 43 Mediation an öffentlich-rechtlichen Hochschulen; vgl. auch Braun, Mediation in Erziehung und Bildung, in Niedostadek, Praxishandbuch Mediation 2010, S. 275 ff)*. Im Gespräch mit meinen Söhnen wurde mir anschließend deutlich, dass beide in ihren Schulen durchaus schon die eine oder andere Erfahrung mit mediativen Streitschlichtungs-Ansätzen gemacht hatten. Inzwischen wissen wir und sehen das gerade auch an unseren thematisch über die Justiz deutlich hinausgreifenden Mediationstagen: Mediation ist ein allgemeines gesellschaftliches Phänomen – wo könnten eigentlich die Grundlagen für eine konstruktive Konflikt- und Streitkultur in unserer Gesellschaft (und damit doch auch wichtige Grundlagen für eine funktionierende Demokratie) besser gelegt werden, wenn nicht bereits in Schule und Ausbildung?

Das Forum 2 hat sich auf einen besonderen Teilbereich von Schule und Ausbildung fokussiert, nämlich auf die duale Berufsausbildung. Diese Ausbildung findet parallel an zwei recht verschiedenen Lernorten statt: Einerseits im Betrieb und andererseits in der Berufsschule. Aus diesen beiden unterschiedlichen Lernorten resultieren unterschiedliche Konfliktfelder:

In der Schule gibt es Konflikte zwischen Klasse und Lehrer sowie zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb einer Klasse; ein Konfliktschwerpunkt liegt nicht selten bei der Problematik von Mobbing oder gar von Gewalt.

Im Betrieb finden sich Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder, zwischen Auszubildenden und Mitarbeiter, aber auch zwischen den Auszubildenden als Gruppe und der Be triebsleitung.

Konflikte werden aber auch von dem einen Lernort mit hinüber genommen in den anderen Lernort, aus dem Betrieb in die Schule oder von der Schule in den Betrieb.

Ist Mediation als Streitlösungsinstrument ein guter Ansatz für diese speziellen Konflikte? Wo liegen die Chancen, wo die Risiken? Welche mediativen Angebote gibt es in diesem Bereich bereits? Stellen Schule, Arbeitgeber, IHKs, Gewerkschaften, Politik und Verwaltung dafür genügend Ressourcen zur Verfügung? Welche Vernetzungsmöglichkeiten bestehen oder sollten noch aufgebaut werden?

Drei Referenten sind diesen Fragen im Forum 2 aus unterschiedlicher Blickrichtung nachgegangen:

Frau Charlie Groth – von ihr stammt die Idee zu diesem Forum – ist Ausbildungsberaterin bei der IHK Flensburg, geprüfte Wirtschaftsfachwirtin und als Mediatorin und Supervisorin aktiv. Sie kennt aus ihrem beruflichen Alltag sowohl die Probleme der Auszubildenden in Schule und Betrieb, aber auch die Sichtweise der Ausbilder und Betriebsinhaber. Schon in der Einladung zu diesem Forum hat sie hervorgehoben, dass viele Auszubildende – in den letzten Jahren zunehmend – die einmal mit Eifer und Vorfreude begonnene Berufsausbildung vorzeitig abbrechen, eine Entwicklung, die durchaus auch an Hochschulen zu beobachten ist. Die Gründe sind zwar vielfältig, nicht selten liegen aber nicht nur enttäuschte Erwartungen an die Ausbildung – manchmal mit unrealistischen Fehlvorstellungen unzureichend informiert begonnen – sondern auch Konflikte mit anderen Schülern/Auszubildenden, mit Ausbildern, Lehrern und Kollegen zugrunde. Es drängt sich auf, nach den Möglichkeiten der Mediation zu fragen, die Konflikte rechtzeitig mit einem positiven Ergebnis zu bearbeiten, um diese für die persönliche Entwicklung der Betroffenen aber auch für die Wirtschaft häufig unbefriedigende Situation in dem ein oder anderen Fall zu bereinigen und einen für alle guten Weg zu finden.

Frau Groth beschrieb die Grundproblematik dahin, dass von den Auszubildenden nach (allenfalls) gerade beendeter Pubertät recht übergangslos im Betrieb erwartet wird, sich als Erwachsene zu bewähren. Dabei stellen die Ausbildungsordnungen die Arbeitsprozessorientierung in den Mittelpunkt und geht es den Ausbildern entsprechend schwerpunktmäßig um die Frage, wie sie ihre Azubis möglichst zügig beruflich handlungsfähig bekommen. Zu wenig im Blickpunkt steht die notwendige Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit und der Persönlichkeit. Hier gibt es vielmehr augenfällige Defizite. Die derzeitige Ausbildungsgeneration mag ausgefeilte Fähigkeiten in der elektronischen Kurzkommunikation mitbringen. Für echte Konfliktlösungskompetenz führt das aber nicht ausreichend weiter. Die mangelnde Fähigkeit, sich am Arbeits-

* Der Autor ist Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht in Schleswig. Er ist dort seit 2008 Vorsitzender des 3. Zivilsenats mit einer Sonderzuständigkeit für Rechtstreitigkeiten über Ansprüche aus dem Erbrecht und über die Haftung von Testamentsvollstreckern. Der Autor war bereits Moderator anlässlich des 3. Mediationstages am 13.9.2014 in Schleswig. Anlässlich des 4. Mediationstages am 11. Juni 2016 hat er das Forum 2 (Mediation in der dualen Berufsausbildung) moderiert.

platz zu äußern und Probleme gezielt anzusprechen, kann zu Frustration und schließlich zum Ausbildungsabbruch führen, ohne dass Schule und Betrieb dies rechtzeitig erkennen und gegensteuern können.

Als Problem hat Frau Groth auch erkannt, dass die heutige „Generation Z" eine ausgeglichene Work/Life-Balance anstrebt („Ich will Spaß haben bei der Arbeit, mich für den Betrieb engagieren, aber nicht über eine gewisse Stundenzahl hinaus"), dabei aber auf Ausbilder mit einem anderen Grundansatz, einer anderen Sozialisation trifft. Das erschwert die Kommunikation. Ausbilder sollten sich diesen Unterschied in der Grundhaltung bewusst machen und sich in ihrem kommunikativen Umgang mit den Azubis darauf einstellen.

Ganz grundsätzlich – so Frau Groth – müssten Betriebe darauf achten, die Kommunikationsfähigkeit ihrer Auszubildenden zu stärken und zu entwickeln. Dazu gehörten auch eine entsprechende Ausbildung der Ausbilder und vielleicht sogar eine neue Akzentuierung in den Ausbildungsordnungen. Eine gute Kommunikationsfähigkeit fördere auch die Durchsetzungsfähigkeit und führe letztlich zu stärkerer Eigenverantwortung und positiver Bindung an den Betrieb.

Es ist klar, dass Kommunikationsfähigkeit auch eine wichtige Komponente für das Gelingen eines mediativen Streitschlichtungswegs ist. Da liegt durchaus das Problem der Mediation als Konfliktlösungsinstrument in der dualen Ausbildung, das Frau Groth in ihrer Praxis mehrfach deutlich geworden ist. Auszubildende thematisieren, dass sie sich gegenüber Ausbilder und Betriebsleiter nicht ausreichend trauen, in ein Streitgespräch einzusteigen. Hier kann die IHK mit mediativ geschulten Ausbildungsberatern durchaus ein Hilfsangebot aufbauen. Der regelmäßige Gang in die Betriebe und der Kontakt mit Auszubildenden wie mit Ausbildern erscheinen hilfreich, ein solches Angebot zu implementieren. Die Freiwilligkeit als Element der Mediation kann manchmal ihrerseits zum Problem werden, um den Einstieg in die mediative Problemlösung zu finden. Bereitwilligkeit zum Einlassen auf einen solchen Prozess sollte ausreichen. Als Lösungsoption darf auch der Betriebswechsel nicht ausgeschlossen sein.

Das zweite Impulsreferat hielt Alexander Krohn von der Meditationsstelle Brückenschlag e.V. in Lüneburg. Der Verein setzt sich seit 1996 für die Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur im Gemeinwesen ein und ist in vielen gesellschaftlichen Feldern tätig. Dazu gehören insbesondere auch Schule und Erziehung. Konflikte und Gewalt in Schule und Jugendarbeit stellen eine große Herausforderung dar. Brückenschlag e.V. strebt auch in diesem Bereich an, Wege zu einer konstruktiven Streitkultur aufzuzeigen. Die Ausbildung zum Schulmediator und als deren Unterfall die Ausbildung von Schülern und Schülerinnen zu SchülermediatorInnen wird vom Verein gefördert. Brückenschlag e.V. befasst sich aber auch mit Problemen der Inklusion (nicht zuletzt im Schulbereich) und stellt auf seiner Homepage die durchaus spannende These auf, dass die Umsetzung des Inklusionsgedankens ein meditatives Klima der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung braucht.

Alexander Krohn leitet bei der Meditationsstelle Brückenschlag e.V. den Bereich Schule-Jugend-Erziehung und hat für das Forum 2 des Mediatonstages den Fokus auf die Situation in den Berufsschulen und die Chance der Mediation bei Konflikten in der Berufsschule gerichtet. In Vorbereitung seines Vortrags schrieb er 45 Schulen – überwiegend Berufsschulen in Schleswig-Holstein und Niedersachsen – mit verschiedenen Fragestellungen zum Thema an. Eine zentrale Frage betraf die Art und Weise der Konfliktbearbeitung. 26 der befragten Schulen führen im Zusammenhang mit konkret aufgetretenen Konflikten ein (punktuelles) Sozialkompetenztraining durch. 4 Schulen schalten im Konfliktfall grundsätzlich den Klassenrat ein, weitere 4 Schulen bearbeiten den Umgang mit Unterrichtsstörungen in einem Trainingsraum für SchülerInnen. 13 Schulen haben kein grundsätzlich verankertes Vorgehen für den Konfliktfall.

Bei der Frage nach dem Umgang der Schule mit Konflikten zwischen Schülern und Betrieb setzt die Hälfte auf Klassenlehrkräfte als Vertrauenspersonen der Schüler, die hierfür allerdings in der Regel nicht gesondert geschult sind und keine Entlastung für insoweit anfallenden zusätzlichen Arbeitseinsatz erhalten. Wenige Schulen haben für solche Fälle ein Beratungsteam eingesetzt, andere verweisen auf die Schulleitung.

Die Frage nach einem konkreten Mediationsprogramm haben 16 Schulen mit „Nein" beantwortet. Die meisten der übrigen angesprochenen Schulen verfügen aber über jedenfalls einen oder auch mehrere Lehrkräfte mit Ausbildung als SchulmediatorInnen, wobei diese Ausbildung teilweise in der Freizeit absolviert werden muss.

Aus Sicht von Herrn Krohn hat die Befragung insgesamt seinen Eindruck aus der eigenen Praxis bestätigt, dass in den Berufsschulen noch viel offener Bedarf für die Implementierung mediativer Techniken zur Streitbewältigung ist, insbesondere auch bei der vermittelnden Tätigkeit im Fall von Konflikten der Schüler im Betrieb. Auch komme die Förderung kommunikativer Fähigkeiten der Schüler als wesentliche Voraussetzung für eine gute Streitkultur in den Curricula zu kurz. Die Schulen seien noch zu stark mit sich selbst beschäftigt. Zeitmangel und zu enge personelle Ressourcen würden eine systematische Begleitung der Konflikte am Arbeitsplatz sowie zwischen Arbeitsplatz und Schulausbildung mit mediativen Ansätzen erschweren. Zu begrüßen sei, wenn einzelne Schulen für das gesamte Kollegium eine Beschäftigung mit den Grundlagen der Mediation ermöglichen und so jedenfalls Grundkenntnisse in mediativen Techniken flächendeckend vermitteln.

Über die Ausbildung im Betrieb berichtete Florian Schütt, Filialleiter des dm-Drogeriemarktes in Schleswig. Die Firma dm verfolgt eine ambitionierte Unternehmenskultur: Auf ihrer Homepage kann man unter dem Stichwort „Grundsätze" finden, dass dm durch sein händlerisches Schaffen und durch sein soziales und kulturelles Engagement mit dafür sorgen möchte, die Rahmenbedingungen in Deutschland und Europa für eine soziale Marktwirtschaft auf demokratischer Grundlage zu gewährleisten. Zu den Mitarbeitern heißt es dort, das Unternehmen wolle ihnen die Möglichkeit geben, gemeinsam voneinander zu lernen, einander als Menschen zu begegnen und die Individualität des anderen anzuerkennen – um nämlich die Voraussetzungen zu schaffen, sich selbst zu erkennen und zu entwickeln. Für dm gelte in sämtlichen Beziehungen zu Kunden wie Mitarbeitern und Handelspartnern bis hin zur Umwelt konsequent der Gedanke der Mitmenschlichkeit und Partnerschaftlichkeit. Ganzheitliches unternehmerisches und soziales Denken stehe im Mittelpunkt und auch der Respekt vor der Individualität des Menschen.

Das sind Grundsätze, die in besonderer Weise auch zu einer meditativen Grundhaltung und Streitkultur passen, wie aus dem Vortrag von Herrn Schütt deutlich wurde. In Deutschland gibt es rund 1.700 Märkte und 38.500 Mitarbeiter, dm ist zudem in 11 weiteren europäischen Ländern präsent. In Deutschland sind rund 3.400 junge Menschen bei dm in Ausbildung. Ein Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung zum Drogisten, hier wurden im letzten Jahr 1.450 Ausbildungsverträge abgeschlossen, von denen 1.100 heute noch bestehen. Weil eine Reihe Auszubildender trotz Vertragsschluss die Ausbildung nicht antreten, ist dies nach Angaben von Herrn Schütt ein sehr guter Wert, der zeigt, dass dm den richtigen Weg eingeschlagen hat, Ausbildungsabbrüche möglichst zu verhindern.

In der Berufsschule führt die exclusiv von dm angebotene Drogisten-Ausbildung in Schleswig-Holstein zu reinen „dm-Klassen", was Herr Schütt aber nicht als Nachteil ausmachen wollte. Die wachsende Identifikation mit dem Unternehmen werde auch auf diesem Weg gefördert. Zentrales Anliegen von dm ist es, sich mit den Auszubildenden – dort Lernlinge genannt – auf einen Weg lebenslangen Weiterlernens zu machen. Es würden nicht nur kurze Kommunikationswege angestrebt, sondern ein wesentliches Ausbildungsziel liege

gerade in der Förderung der Kommunikationsfähigkeit. Sowohl im ersten als auch im zweiten Lehrjahr absolvieren bei dm alle Lernlinge in Gruppen Theaterseminare, wo ein Theaterstück ausgewählt, erarbeitet und schließlich Eltern, Freunden, Kollegen und Betriebsleitung vorgespielt wird. Das fördere Selbstbewusstsein, Teamfähigkeit und Persönlichkeit.

Im Unternehmen gebe es bisher zwar nur wenige ausgebildete Mediatoren, indes würde mediatives Herangehen an Problemlösungen durchaus geübt. Die Ausbilder würden in Seminaren dazu angeleitet, empathisch und fair mit den Auszubildenden umzugehen, dies insbesondere in Konfliktsituationen. Geübt würde – sowohl bei der Ausbildung der Ausbilder als auch direkt mit den Auszubildenden – der Aufbau einer Kommunikationskultur. Dazu gehöre auch die Fähigkeit, den Gegenüber ausreden zu lassen. Ein regelmäßiges, offenes Feedback werde angestrebt. Mit einer solchen Kommunikationskultur und mit der bewussten, ganzheitlichen Förderung der Auszubildenden ließen sich eine Vielzahl von Problemen zügig lösen.

Legt man die Ausführungen von Herrn Schütt zugrunde, greift dm mit diesem Ausbildungskonzept gerade Bereiche gezielt auf, die die beiden anderen Referenten als grundsätzlich zu bearbeitende Defizite ausgemacht hatten.

In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass die Ausbildung von Lehrer-MediatorInnen intensiver gefördert werden sollte. Nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Tätigkeit als Schul-Mediator müsse aber für die Lehrkräfte mit entsprechenden Freistellungen einhergehen. Daneben sollten möglichst viele Klassen-Lehrkräfte eine Grundausbildung in mediativen Techniken erhalten. Mediation als Konfliktlösungselement an Schulen ist – so die Einschätzung des Forums – sicherlich noch deutlich ausbaufähig.

Fraglich blieb, inwieweit Konflikte der Auszubildenden im Betrieb durch schulische Vermittlung einer Lösung zugeführt werden können. Zwar sind Lehrer durchaus Vertrauenspersonen und Ansprechpartner auch und gerade bei betrieblichen Problemen. Viele Auszubildende scheuen aber die Aussprache mit Ausbilder, Kollegen und Betriebsleitung (auch) unter Leitung eines Mediators. Es fehlt nicht selten an ausreichendem Vertrauen in die eigenen kommunikativen Fähigkeiten, die auf allen Ebenen der Ausbildung dringend gefördert werden müssen.

Soll tiefgreifenden Konflikten am Arbeitsplatz und der Gefahr von Ausbildungsabbrüchen begegnet werden, muss sich der jeweilige Ansprechpartner der Azubis in Schule oder Betrieb – oder auch der Ausbildungsberater der IHK – viel Zeit nehmen. Ein mediativ geschulter Gesprächspartner sollte den Betroffenen dabei auch einen Perspektivwechsel ermöglichen. Wer die Perspektive des Ausbilders oder Kollegen einnimmt, wird oft besser Lösungsmöglichkeiten erkennen oder jedenfalls den Weg in ein Mediationsverfahren finden können.

Die Chancen einer Mediation im Ausbildungskonflikt wurden durchaus gesehen, ebenso darüber hinaus die Bedeutung einer mediativen Streitkultur schon in Schule und Ausbildung als Grundlage für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen.

In der Diskussion angesprochen wurde auch die Rolle der Schlichtungsausschüsse. Der Gesetzgeber gibt seit langer Zeit in § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz mit diesen Schlichtungsausschüssen ein besonderes Instrument zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Ausbildenden in einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis vor. Sie werden etwa von den Industrie- und Handelskammern eingerichtet. Die vorherige Anrufung eines (bestehenden) Schlichtungsausschusses ist Prozessvoraussetzung und steht nicht zur Disposition der Parteien *(vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 15 BBiG; BAGE 61, 258)*. Das BAG bejaht die Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse auch für den Streit um die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses durch Kündigung *(BAG AP Nr. 2 zu § 111 ArbGG 1953)*.

Intention des Gesetzgebers bei diesem Schlichtungsverfahren ist es, das besondere (Vertrauens-)Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildern dadurch zu fördern, dass ein Prozess vor dem Arbeitsgericht, wo sich beide als Gegner gegenüberstehen, möglichst vermieden werden soll. Das ist ein im Grundsatz durchaus mediativer Ansatz. In der Diskussion wurde allerdings deutlich, dass in der Praxis keine hohen Erwartungen in die Problemlösungskompetenz der Schlichtungsausschüsse gesetzt werden. Ihre Anrufung wird oft nur als formal notwendige Vorstufe zum angestrebten arbeitsgerichtlichen Prozess gesehen. Das ist sehr zu bedauern und könnte dann anders werden, wenn einerseits die Schlichtungsausschüsse mit Personen besetzt werden, die über Mediations-Kompetenz verfügen und entsprechende Ausbildungen durchlaufen haben und wenn andererseits die Konfliktparteien diese Ausschüsse möglichst frühzeitig anrufen – und zwar mit Bereitschaft zu einem Verfahren unter Heranziehung mediativer Techniken.

Das Forum 2 hat aufgezeigt, dass es durchaus Angebote und Möglichkeiten für Mediation in der dualen Berufsausbildung gibt. Flächendeckender Ausbau und Vernetzung sind aber noch defizitär. Die Chancen sollten genutzt werden. Betriebe, Berufsschulen, IHKs und Politik sind aufgefordert, den Mediationsgedanken gerade auch in diesem, für ein funktionierendes Gemeinwesen durchaus grundlegenden Bereich voranzubringen.

Forum 3
Mediation im kirchlichen und sozialen Feld

v.l.: Pastor Jörn Engler; Rechtsanwalt Sascha Boettcher; VRiOLG Dr. Martin Probst; Pastor Andreas Wackernagel