

MEDIATION

Mit professioneller Hilfe Konflikte lösen

Differenzen im Berufsleben sind nicht zu vermeiden. Immer häufiger werden zur Klärung Mediatoren eingesetzt, die den Prozess begleiten.

VON MARKUS WASCH

Einen Streit mit Kollegen haben wohl einige Arbeitnehmer schon mal erlebt. Doch was, wenn die Auseinandersetzung eskaliert? Keiner möchte nachgeben, beide Parteien sehen sich im Recht. Dann kann die Vermittlung durch einen Mediator eine Lösung sein. Das Verfahren ist gesetzlich geregelt und gibt dadurch den beteiligten Personen Sicherheit. Und im Vergleich zu einer Schlichtung oder einem Schiedsverfahren gibt nie-

„Durch die Vertraulichkeit kann man offen miteinander reden“

Bernd Lichtenauer
Mediator

mand eine Bewertung oder Lösung vor, die Parteien erarbeiten selbst eine einvernehmliche Lösung.

Mediatoren sind speziell ausgebildet. Sie sind neutral und helfen den Parteien, selbst zu einer Lösung zu kommen. Sie leiten das Verfahren und sorgen in einem geschützten Rahmen dafür, dass eine faire Kommunikation möglich wird und alle relevanten Themen angesprochen und gelöst werden. Voraussetzung ist, dass die Beteiligten freiwillig und eigenverantwortlich die Beilegung des Konflikts anstreben. „Zunächst einmal ist es ein gutes Zeichen, wenn ein Arbeitgeber eine Mediation vorschlägt. Denn damit legt er die Lösung des Konfliktes in die Hände der Streitparteien. Durch die Vertraulichkeit ist



Beide Konfliktparteien müssen sich auf einen Mediator einigen können. Arbeitnehmer sollten auf jeden Fall die Qualifikation des Vermittlers hinterfragen.

FOTO: THINKSTOCK/ENDOPACK

gewährleistet, das offen miteinander geredet werden kann, ohne dass Sanktionen zu befürchten sind“, sagt Bernd Lichtenauer, Mediator und Coach.

Mediatoren sind durch das Mediationsgesetz nach Paragraph 4 verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren, so dass weder Vorgesetzte noch Personaler Informationen bekommen, die die Beteiligten nicht freiwillig weitergeben wollen. Des Weiteren zeigt das Angebot einer Mediation, dass der Arbeitgeber den Konflikt einvernehmlich lösen will, so dass alle Beteiligten nach der Mediation respektvoll weiter zusammenarbeiten können.

Jeder Arbeitnehmer sollte sich jedoch fragen, ob er mit dem Mediator einverstanden ist. Denn im Mediationsgesetz ist geregelt, dass der Mediator von den Parteien ausgewählt wird. Dies bedeutet, dass die Auswahl des Mediators durch den Arbeitgeber lediglich einem Vorschlag entspricht, dem die Konfliktparteien zustimmen müssen.

Wenn es ein interner Mediator ist, der im gleichen Unternehmen tätig ist, sollten sich Arbeitnehmer fragen, ob er neutral ist und die Vertraulichkeit wahren kann. Auch wenn

INFO

Mediationsgesetz

Mediation ist laut dem Gesetz ein **vertrauliches und strukturiertes Verfahren**, bei dem die Parteien mit Hilfe eines Mittlers oder mehrerer Mittler freiwillig und **eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung** ihres Konflikts anstreben. Ein Mediator führt **unabhängig, neutral und ohne Entscheidungsbezug** die Parteien durch die Mediation.

das Mediationsgesetz schon 2012 erlassen wurde, gibt es erst seit 2016 eine Rechtsverordnung über die Ausbildung von Mediatoren und die Berechtigung, sich „zertifizierter Mediator“ nennen zu dürfen. Diese Regelungen sehen eine Ausbildung von mindestens 120 Stunden vor. Die Rechtsverordnung tritt allerdings erst zum 1. September 2017 in Kraft. Eine gute Orientierung stellen bis dahin die Zertifizierungen von Berufsverbänden dar, die meist eine Ausbildung von mindestens 200 Stunden vorschreiben, erläutert Lichtenauer. „Arbeitnehmer sollten sich nicht scheuen, den Mediator vorab anzurufen und ihn nach dem Ablauf, seinem Vorgehen und auch nach seiner Ausbildung und Erfahrung zu fragen.“ Laut Mediationsgesetz ist der Mediator verpflichtet, die Parteien auf deren Verlangen über seinen fachlichen Hintergrund, seine Ausbildung und seine Erfahrung zu informieren.

Arbeitnehmer sollten im Zusammenhang mit einer Mediation aber prüfen, ob es Fristen zu beachten gilt. So gibt es zum Beispiel nach einer Kündigung nur drei Wochen Zeit, eine Kündigungsschutzklage einzureichen, auch wenn man hofft, sich in einer Mediation noch einigen zu können. Bei unfairer Behandlung oder Mobbingvorwürfen sollte man sich frühzeitig an den Arbeitgeber wenden. Dieser hat laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gegen Eingriffe durch Belästigungen Dritter, insbesondere anderer Arbeitnehmer zu schützen. Auch der Arbeitgeber darf das Persönlichkeitsrecht nicht durch Tun oder Unterlassen verletzen.

Haben sich die Parteien einmal auf eine Mediation geeinigt, ist diese erfolgversprechend, sagt Lichtenauer. „Die Quote liegt bei 80 Prozent.“

Krankheitstage gutschreiben lassen

(tmn) Die Vorfreude auf den Urlaub ist bei vielen groß. Umso ärgerlicher, wenn man in der freien Zeit krank wird. Für Arbeitnehmer ist dann wichtig zu wissen: Sie können sich die Krankheitstage vom Arbeitgeber gutschreiben lassen und sie später erneut nehmen. Darauf macht der Deutsche Anwaltverein (DAV) aufmerksam. Denn Urlaub soll der Erholung dienen – und sind Mitarbeiter krank, funktioniert das nicht. Arbeitnehmer sind allerdings dazu verpflichtet, sich unverzüglich beim Arbeitgeber krankzumelden – das gilt auch dann, wenn sie auf Auslandsreisen sind.

Jeder Zehnte hat ein Sabbatical eingelegt

(tmn) 10,1 Prozent der deutschen Arbeitnehmer haben schon einmal eine längere Auszeit vom Beruf genommen. Das zeigt eine Umfrage des Marktforschungsinstituts Marketagent.com. Je älter die Befragten sind, desto weniger haben tendenziell schon einmal eine längere Auszeit genommen: Unter 18- bis 24-Jährigen sind es 14,3 Prozent, unter 50- bis 59-Jährigen nur 6,6 Prozent.

ONLINE-SERVICE

Endspurt zum Bachelor Was beim Abschluss zu beachten ist
Die Nummer zwei Stellvertreter sollten ihre Rolle klar definieren
Berufswahl Pressesprecher sind Image-Macher

www.rp-online.de
www.ngz-online.de

Beruf & Karriere

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Geschäftsführer: Dr. Karl Hans Arnold, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork, Johannes Werle, Tom Bender (verantwortl. Anzeigen), Stephan Marzen, Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Anzeigen Vertriebsleiter: Sven Retz, RP Media Service, Tel. 0211 505-2490, E-Mail: sven.retz@rheinische-post.de, Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, José Macias (verantwortl.), Dirk Weber, Markus Wasch, Tel. 0211 528018-13, redaktion@rheinland-presse.de

Recht & Arbeit

(bü) **Religionsfreiheit** Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass eine muslimische Erzieherin in einem öffentlichen Kindergarten bei der Arbeit ein Kopftuch tragen darf. In dem konkreten Fall ging es um eine Bundesbürgerin mit türkischen Wurzeln, die in einer städtischen Einrichtung als staatlich geprüfte Erzieherin arbeitete. Die Stadt könne nicht verlangen, dass sie das Kopftuch im Dienst ablege. Anstoß für den Gang zu den Verfassungshütern war eine Abmahnung, die die Frau vom Arbeitgeber erhalten hatte und gegen die sie vom Arbeits-, über das Landesarbeits- bis hin zum Bundesarbeitsgericht vergeblich anging. Das Bundesverfassungsgericht jedoch urteilte, dass die Entscheidungen der Arbeitsgerichte das Grundrecht der Frau auf Religionsfreiheit verletzen. Eine rein abstrakte Gefahr genüge nicht, um den Frieden einer Einrichtung oder deren Neutralität zu verletzen. Solange die Erzieherin nicht versuche, für ihren Glauben zu werben und die Kinder zu beeinflussen, werde deren Recht auf Glaubensfreiheit nicht beeinträchtigt. (BVGf, 1 BvR 354/11)

Betriebsrat Ein Unternehmer hat das Recht, die Wahl zum Betriebsrat seiner Firma anzufechten, wenn feststeht, dass

bei der Wahl „gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen wurde, die das Wahlergebnis beeinflussen konnten“. So seien insbesondere im Wahlausschreiben unterschiedliche Angaben zur Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder gemacht worden und es wurde einerseits für alle Arbeitnehmer Briefwahl angeordnet, andererseits ein Wahltermin für die Stimmabgabe festgelegt. Schließlich seien die Wahlunterlagen nicht versandt worden. (ArG Düsseldorf, 2 BV 286/16)

Kündigung Will ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten Mitarbeiter wegen „dauernder Arbeitsunfähigkeit“ das Arbeitsverhältnis aufkündigen, so ist das nur „in sehr eng begrenzten Ausnahmefällen“ möglich. Der Arbeitgeber muss sich in seinem Betrieb umsehen, ob für den Arbeitnehmer ein „leidensgerechter“ Arbeitsplatz vorhanden ist. Nur wenn das nicht möglich ist und der Arbeitgeber zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat, darf er kündigen. (Hier konnte der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er alles unternommen hat, um die Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz unterzubringen. (Schleswig-Holsteinisches LAG, 1 Sa 175/13)

Handwerk trifft Kochkunst

Für Fleischer geht es nicht nur darum, tote Tiere zu zerlegen. Sie müssen auch etwas vom Kochen verstehen und die Zutaten berechnen können.

VON TOM NEBE

Seine Arbeit beginnt Felix Wendlandt mit einer Aufgabe, die man von einem Fleischer nicht unbedingt erwarten würde. Er rechnet. Nachdem Fleischwolf, Füllmaschine und andere Geräte, die für die Produktion der Wurst gebraucht werden, zusammengesetzt sind, beginnt die Kalkulation. Wie viel Salz, Pfeffer und Gewürze braucht es für die geplanten Wurstmengen?

Fehler sind nicht erlaubt. Kommt zu viel Salz in die Fleischmischung, ist die ganze Produktion unbrauchbar. Der 32-Jährige, der bei der Berliner Fleischerei Kluge ausgebildet wird, schaut aus dem Grund lieber zweimal auf die Zahlen der Waage. Wendlandt ist im zweiten Lehrjahr. Seine aktuelle Station ist die Produktion. Dort ist es meist kühl, die Temperatur liegt bei circa zehn Grad. Das Fleisch darf nicht zu warm werden, sonst können sich Keime bilden.



Bei der Wurstproduktion muss der angehende Fleischer Felix Wendlandt auf die passende Menge an Gewürzen achten. Sonst ist schlimmstenfalls die ganze Charge unbrauchbar.

FOTO: KLAUS-DIETMAR GABBERT

Um Fleischer zu werden, kommt es aber nicht darauf an, Kälte aushalten zu können. Andere Dinge zählen mehr. Handwerkliches Geschick etwa: Beim Zerlegen von Schweinehälften kommen Messer, Sägen und Beile zum Einsatz. Den richtigen Umgang damit lernen Azubis zwar, sagt Klaus Gerlach, Meister der Berliner Fleischer-

Innung. Aber eine gewisse Begabung ist von Vorteil.

Fleischer begleiten das tote Tier ab der Schlachtereis bis zur Verkaufstheke: Sie zerlegen es, stellen Wurst, Hackfleisch oder Pökelfleisch her, beraten Kunden und kochen sogar Mittagessen.

Wendlandt gefällt die Mischung aus Anpacken und Kreativität. Beim Kreieren neu-

er Wurstsorten ist erstmal alles erlaubt. Lammbratwurst mit Ingwer und Minze oder Sushi-Wasabi-Bratwurst – das sind nur zwei Kombinationen, bei denen er mitgearbeitet hat.

Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dauert drei Jahre. Eine bestimmte Schulbildung ist nicht vorgeschrieben. „Mindestens ein Hauptschulabschluss wäre

aber schön“, sagt Gerlach. Wie die Statistik zeigt, hat ein Großteil der Auszubildenden einen Hauptschulabschluss. Die Vergütungen schwanken. Laut Deutschem Fleischer-Verband bekommen Azubis im ersten Lehrjahr zwischen 400 und 700 Euro. Bis zum dritten Lehrjahr steigt ihr Verdienst auf 600 bis 1000 Euro.

„Ich kenne keinen Fleischer, der nicht kochen kann“

Klaus Gerlach
Berliner Fleischer-Innung

In der Lehre werden Fleischer nicht nur Fachleute für die Fleischstücke, sondern auch für deren Zubereitung. Sie müssen Kunden beraten, wie sie das Fleisch weiterverarbeiten sollen. „Ich kenne keinen Fleischer, der nicht kochen kann“, sagt Gerlach. Auch Wendlandt kocht leidenschaftlich gerne. Das war einer der Gründe, warum er sich für diese Ausbildung entschieden hat. Kochen und besondere Würste und Fleischstücke herstellen sind die Wahlqualifikationen, für die er sich entschieden hat. Zu den weiteren Wahlmodulen zählen etwa Schlachten oder Veranstaltungsservice.