

Lehrlingsmediation

Beschäftigen Sie Lehrlinge in Ihrem Unternehmen? Dann wissen Sie, dass diese jungen Mitarbeiter/innen andere Anforderungen haben als ihre erwachsenen Kolleg/innen. Oftmals stehen Lehrlingsbeauftragte vor großen Herausforderungen mit ihren Lehrlingen und denken an die Auflösung eines Lehrvertrags als Ausweg aus der aktuellen Situation. Doch wer früh genug handelt, kann dies eventuell verhindern – *wir empfehlen, frühzeitig an Mediation zu denken!*

Konflikte zwischen Lehrling und Ausbilder

In einem Alter, wo noch intensiv nach der eigenen Identität gesucht wird, wo die Hormone teilweise verrückt spielen, fällt es den Jugendlichen oft schwer, Unsicherheiten oder Unklarheiten anzusprechen. Über Wünsche und Bedürfnisse zu reden, erscheint unmöglich. Aus diesen und auch vielen weiteren Gründen können verheerende Konflikte entstehen. Der/die Auszubildende versteht zum Beispiel eine Anweisung nicht exakt, traut sich nicht nachzufragen, ist verunsichert – der/die Lehrlingsbeauftragte ist mit dem Ergebnis unzufrieden, muss nachhaken, nacharbeiten. Mit der Zeit entstehen Frust und Demotivation. Beide Seiten sind mit der Situation unglücklich. Durch Verunsicherung entstehen häufig noch mehr Fehler, vorhandenes Potential wird nicht ausgeschöpft. So eine Negativ-Spirale kann im schlimmsten Fall zur frühzeitigen Auflösung des Lehrvertrags führen.

Theorie vs. Praxis

Die gesetzliche Verankerung der Mediation in solchen Fällen, soll die Gespräche zwischen Lehrling und Lehrlingsausbilder fördern. Mit der Unterstützung einer neutralen dritten Person, der Mediatorin/dem Mediator, sollen die Konflikte besprochen und idealerweise gelöst werden. Die Erfahrung zeigt, dass viele Unternehmen jedoch nur exakt das eine Mediations-Gespräch durchführen, das gesetzlich gefordert ist. Eine intensive Auseinandersetzung mit der Situation würde mehr bringen aber auch mehr fordern: ein darauf einlassen, eine Offenheit, dem Mediationsprozess gegenüber und natürlich einen zusätzlichen finanziellen Beitrag. Dadurch würde die Chance auf eine tatsächliche Verbesserung der Situation enorm steigen und es würde die Gesprächskultur im Unternehmen fördern, um zukünftige Konflikte besser und selbständig lösen zu können. Mediation stellt in so einem Fall eine direkte Investition in die Zukunft des Unternehmens dar – und eine Investition in Ihre/n Auszubildenden.

Wie 'rechnet sich' eigentlich ein Lehrling?

...wenn man den hohen Wert der Nachhaltigkeit einer selbst ausgebildeten Person kurz außer Acht lässt und sich rein auf die Zahlen fokussiert...

Studien zufolge kostet ein Lehrling in Österreich für 3,5 Lehrjahre im Durchschnitt 14.295,- Euro*. Dabei werden Brutto-Lohnkosten den produktiven Leistungen des/der Auszubildenden über die gesamte Lehrdauer gegenübergestellt. Zu Beginn einer Lehrzeit sind die Lohnkosten zwar gering, aber auch die Erträge halten sich in Grenzen. Im Laufe der Zeit ändert sich das – die Investition beginnt sich zu lohnen. Aber was kostet es, einen Lehrling zu ersetzen?

Werden alle Kosten für eine Neueinstellung einer/s neuen Mitarbeiters/in summiert, so entstehen laut CISS Personalberatung (2021) Ausgaben in einer



Höhe von 18.869,- Euro! Diese Kosten setzen sich zusammen aus den Mehrkosten vor einer Kündigung, Austritts-/Entlassungskosten, Überbrückungskosten wie Doppelbesetzung, Rekrutierungskosten, Einarbeitungskosten neue/r Mitarbeiter/in. Diese Studie geht von einer ausgebildeten Person mit dem durchschnittlichen Bruttogehalt von 1.650,- Euro pro Monat aus. Aber auch auf einen Lehrling, mit durchschnittlich 800,- Euro Gehalt, belaufen sich die Kosten einer Neuanstellung auf ungefähr 9.400,- Euro!

Da fragt man sich: Lohnt sich da nicht eine zusätzliche Investition in den/die Auszubildende/n in Form von **Mediation**? Dieser Frage könnte man noch folgende anfügen: lohnt sich eine Investition in Nachhaltigkeit und Zukunft in Ihrem Unternehmen? Beantworten Sie sich doch diese Frage selbst 😊

Als Mitglied des Mediationszentrums Flachgau empfehlen ich, gerade bei Konflikten mit Auszubildenden frühzeitig an die Mediation zu denken. Es besteht eine große Chance, dass das gefährdete Dienstverhältnis danach fortgesetzt wird und bessere Leistungen und Ergebnisse erzielt werden als zuvor.

Ursula Brandner, Mai 2021

*** Literaturhinweise:**

Dornmayr, H., & Nowak, S. (2019). Lehrlingsausbildung im Überblick - Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

CISS Personalberatung. (7. Jänner 2021). CISS Consult | Unternehmensberatung. Von <http://ciss-consult.de/wp-content/uploads/2014/07/Infoblatt-Kosten-Mitarbeiter-Fluktuation2.pdf> abgerufen

"Supervisorische Begleitung in der dualen Berufsausbildung", Hutzinger C. (2021). Masterarbeit zum MSc Coaching, Supervision, Mediation – Universität Salzburg

