

Torsten Oelmann (48) ist die erste Ansprechperson der Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS). Er prüft die eingegangenen Anfragen und bewertet, ob ein Verstoß gegen den iGZ-Ethikkodex vorliegen könnte. Wenn ja, bespricht er die Fälle anschließend mit seinen KuSS-Kollegen Franz Josef Düwell und Holger Dahl.

Herr Oelmann, Sie arbeiten nun seit zwei Jahren für die Kontakt- und Schlichtungsstelle. Hat sich die Art der Anfragen innerhalb dieser Zeit verändert?

Die Art der Fragen hat sich eher weniger verändert, wobei es immer aktuelle Themen gibt, die vorübergehend stärker in den Vordergrund treten, z.B. Branchenzuschläge oder die neue Regelung bzgl. der Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit. Verändert hat sich die Anzahl der Anfragen, wobei jetzt ein relativ konstanter Level erreicht scheint.

Bietet der iGZ-Ethikkodex eine ausreichend detaillierte Basis, um über ein faires und ethisch korrektes Verhalten urteilen zu können?

Der iGZ Ethikkodex ist eine gute Grundlage für unsere Tätigkeit, eine punktuelle Weiterentwicklung sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden. Wichtig ist für uns, dass die Mitglieder verpflichtet sind, mit uns zusammen zu arbeiten. Viele Konflikte beziehen sich zudem auf Arbeits- und Tarifvertrag, andere Themen lassen sich auch mit einem gesunden Menschenverstand erfolgreich lösen.

In 97,7 Prozent der Fälle konnte die KuSS bislang eine außergerichtliche Einigung erzielen. Wie groß ist die Akzeptanz solcher Schlichtungen bei den Streitparteien?

Die Akzeptanz ist in der Regel sehr hoch, wenn man die Anfangszeit einmal unbeachtet lässt. Tendenziell ist sie bei Arbeitnehmern allerdings noch ein wenig höher als bei Arbeitgebern.

Sieben Fälle mussten vor Gericht geklärt werden. Warum?

Nicht jeder Fall lässt sich durch uns abschließend beurteilen, manche Anfragen erreichen uns auch erst, wenn bereits Rechtsanwälte involviert sind. Eine betriebsbedingte Kündigung ist z.B. nicht grundsätzlich ein Verstoß gegen den Ethikkodex. In wie weit die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, lässt sich dann oft nur durch ein Arbeitsgericht klären.

Es gibt nur sehr wenige Mitgliedsunternehmen, die öfter als ein Mal in Kontakt mit der KuSS standen. Glauben Sie, dass die Arbeit der KuSS auch eine im positiven Sinner abschreckende Wirkung hat? Verhalten sich iGZ-Mitglieder ethisch korrekter, seit sie wissen, dass die KuSS genauer hinschaut?

Wir können natürlich nicht beurteilen, ob sich einzelne Unternehmen vor und nach der Einführung des Ethikkodex jeweils unterschiedlich verhalten haben. Wir haben jedoch die Hoffnung, dass betroffene Unternehmen Anfragen ernst nehmen und eventuell daraus Konsequenzen für die interne Abwicklung ableiten. Im Einzelfall haben uns auch Arbeitnehmer davon berichtet, dass sie Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber selber lösen konnten, indem sie angekündigt hatten, ansonsten die Schlichtungsstelle anzurufen.

Die KuSS darf als unabhängiges Gremium selbst keine Sanktionen gegen iGZ-Mitglieder verhängen, sondern kann dem iGZ-Bundesvorstand lediglich Vorschläge unterbreiten. Sehen Sie dieses Konstrukt als Hindernis oder als Voraussetzung für Ihre unabhängige Arbeit an?

Grundsätzlich finden wir es richtig und wichtig, dass Mitglieder bei groben Verstößen gegen den Ethikkodex mit Konsequenzen rechnen müssen. Aus unserer Sicht ist es unproblematisch, wenn unsere Empfehlung zum Ausschluss zudem noch von einer weiteren iGZ Einrichtung verbindlich überprüft wird. Hilfreich könnte es, wenn es außer dem Ausschluss noch weitere Sanktionsmöglichkeiten gäbe oder wenn unsere Empfehlung bis zu dem Wert einer gewissen Summe für die Mitgliedsunternehmen verbindlich wäre.

Trägt die Arbeit der KuSS dazu bei, das Image der Zeitarbeit zu entskandalisieren?

Auch wenn wir pauschale Verurteilungen immer nur auf den konkreten Einzelfall bezogen bewerten können, hilft unsere Tätigkeit unserer Auffassung nach sehr, Meinungsverschiedenheiten zu versachlichen und einer konkreten Lösung zuzuführen – dies hilft dem Image der Zeitarbeit sicher insgesamt. Nach einer anfänglichen Skepsis, dass unsere Tätigkeit nur eine gute „Marketing-Idee“ sei, wird unsere Schlichtungstätigkeit mittlerweile von allen Seiten voll akzeptiert und respektiert.

Die Zeitarbeitsbranche wird zunehmend stärker reguliert, was den Arbeitsalltag der Personaldisponenten erschwert. Was schätzen Sie, wie häufig ist eine Unachtsamkeit Ursache für Konflikte, die letztlich bei der KuSS landen?

Zwar führen wir diesbezüglich keine konkrete Statistik, manche Ursachen sind auch nicht immer abschließend zu nennen, aber sicher sind zwei Drittel aller Anfragen auf Unachtsamkeit oder auch Unwissenheit zurück zu führen. Dies ist zum einen der Komplexität der Zeitarbeitsbranche geschuldet, zum anderen gibt es aber sicher auch weiteren Schulungsbedarf, um die Mitarbeiter kompetent weiter zu entwickeln. Auch in diesen Fällen können wir immer wieder Aufklärungsarbeit leisten.