

REGARDS

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Reform mit Verzug

Richard Graf

Die Mitbestimmung in Luxemburgs Betrieben sollte schon vor Jahren reformiert werden. Der jetzt endlich vorliegende Regierungsentwurf scheint aber schon überholt, noch ehe er zum Gesetz wird.

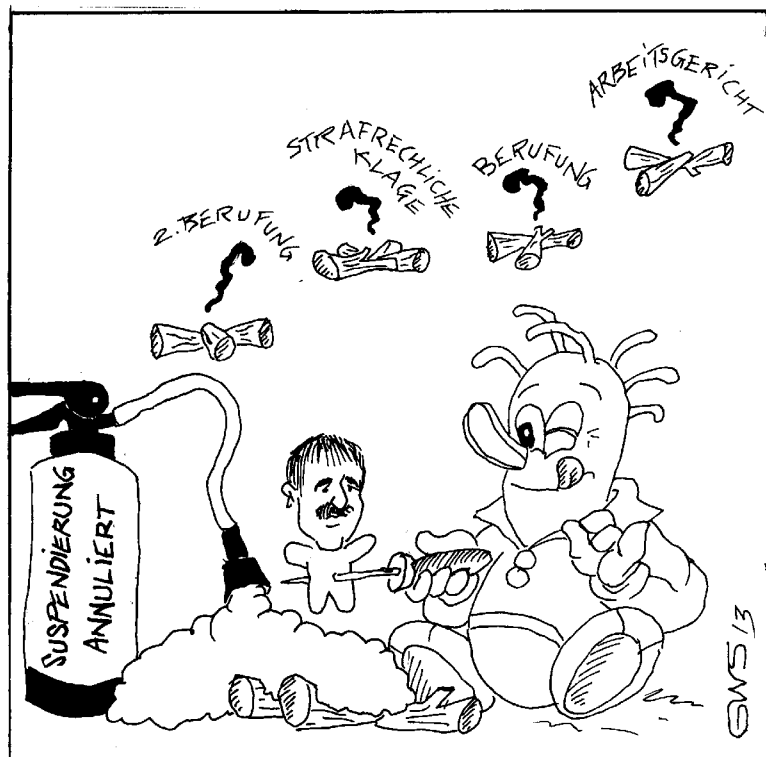
Linken war sie schon immer etwas verdächtig, die Mitbestimmung der Schaffenden in den Betrieben oder, auf höherer Ebene, die Beteiligung der Gewerkschaften an nationalen Gremien, die die Rahmenbedingungen der Wirtschaftspolitik zwischen Patronat, Regierung und eben Arbeitnehmervertretern abstimmen. Die aktuell geltenden Texte stammen aus den bewegten 1970er Jahren. Sie wurden von Vorbildern in Deutschland inspiriert, wo eine mit der sozialliberalen Koalition vergleichbare politische Konstellation bestand wie zwischen 1974 und 1979 in Luxemburg. Die Krise, mit dauerhaft hohen Arbeitslosenzahlen, war damals noch nicht zur Gänze erkennbar. Aber gerade hier spielte die „Tripartite“ in Luxemburg am Ende der „trentes glorieuses“ eine Rolle, die von anderen Ländern, die über solche Instrumente nicht verfügten, teils mit Bewunderung, teils mit Argwohn betrachtet wurden.

Auf betrieblicher Ebene sollten in Luxemburg die 1974 geschaffenen „comités mixtes d'entreprise“ die seit den 1920er Jahren bekannten Betriebsdelegationen verstärken. In Betrieben, die mehr als 150 MitarbeiterInnen umfassten, wurden die Komitees zum Ort für allgemeinbetriebliche Verhandlungen zwischen Direktion und Belegschaft. Für größere Aktiengesellschaften wurde im gleichen Jahr die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten gesetzlich festgelegt.

Die aktuell geltende Rechtsgrundlage der innerbetrieblichen Mitbestimmung stammt aus dem Jahre 1979, wo am 18. Mai - also kurz vor den Wahlen und dem mit ihr einher-

gehenden Debakel - die blau-rote Regierung Thorn-Berg ihr Meisterstück noch rechtzeitig unter Dach und Fach brachte. Danach wurde es ruhiger um die innerbetriebliche Demokratie. Anpassungen der Gesetzeslage wurden vor allem durch EU-Direktiven angestoßen. 1999 kündigte die neu eingesetzte CSV-DP-Regierung endlich an, die Mitbestimmungsgesetzgebung von Grund auf modernisieren zu wollen. Doch die anvisierte Deadline von 2003 verstrich, ohne dass irgendetwas Konkretes geschah. 2008 - die CSV hatte inzwischen erneut den Koalitionspartner gewechselt - kam ein provisorischer Text zustande, die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern blieben jedoch ergebnislos. Die CSV, die seit 1979 den Arbeitsminister stellte, gab 2009 das Heft des Handelns an die LSAP ab. Vor knapp vier Wochen deponierte der sozialistische Arbeitsminister Nicolas Schmit schließlich sein zuvor vom Regierungsrat gutgeheißenes „Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises“. Die Chambre des salariés (CSL) legte vergangene Woche in beachtlicher Schnelle ihr einstimmiges Gutachten zu der Reform vor - lediglich hinsichtlich des besseren Kündigungsschutzes der Delegierten gab es ein abweichendes Minderheitsvotum.

Dass dieser Kündigungsschutz einen sehr sensiblen Punkt der Mitbestimmung tangiert, macht die Geschichte des Präsidenten des Betriebsausschusses der Cactus-Gruppe, Patrick Ourth, deutlich. Sie beginnt mit den Sozialwahlen im November 2008: Dort holt der OGBL-Mann mit seiner Liste 68 Prozent der Stimmen der 3.170 Mitarbeiter und wird, wie schon in den 5 Jahren davor, zum Vorsitzenden der Delegation bestimmt. Doch nach knapp einem Jahr wird er von der Cactus-Direktion suspendiert. Sie strengt gegen ihn ein



Nach 41 Monaten Rechtsstreit, darf er seit Montag wieder seiner Aufgabe als Vorsitzender des Cactus-Betriebsausschusses nachgehen: Patrick Ourth.



FOTO: OGBL/FACEBOOK

arbeitsgerichtliches Verfahren wegen „faute grave“ an mit dem Ziel, ihn zu entlassen. Die Vizepräsidentin des Ausschusses, Sabine Paci, und die freigestellte Personaldelegierte, Suzette Hentges, werden verwarnt. Die drei OGBL-Mitglieder sollen sich in einem Schreiben an den Cactus-Personaldirektor im Ton vergriffen haben. Von Respektlosigkeit und Beleidigung ist die Rede.

Kopfloose Delegation

Im März 2010 weist das Arbeitsgericht den Antrag der Cactus-Gruppe ab und hebt die Suspendierung auf. Der Arbeitgeber geht daraufhin in Berufung und erhöht den Druck durch eine zusätzliche strafrechtliche Klage. Dadurch verzögert sich das Arbeitsgerichtsverfahren, da dessen Berufung erst nach Abschluss des Strafverfahrens verhandelt werden kann. Als am 18. April 2012 - also 29 Monate nach dem Rauswurf des Delegationspräsidenten - die Anklage zurückgewiesen wird, legt Cactus erneut Berufung ein und scheitert mehr als ein Jahr später, im Juni 2012, erneut. Die Direktion weigert sich dennoch, einzulenken, und so kommt das Arbeitsgerichtsverfahren erst im Februar 2013 zu einem kaum verwunderlichen Ergebnis: Die Suspendierung Patrick Ourths war nicht rechtens und wird annulliert, der Antrag auf Entlassung abgewiesen.

„Patrick Ourth hat vor Gericht gewonnen. Die Cactus S.A. hat auch gewonnen: 41 von 60 Monaten hat

sie erfolgreich verhindert, dass der Präsident der Personaldelegation sein Mandat ausüben konnte“, so die ernüchternde Bilanz des Generalsekretärs des OGBL André Roeltgen in einem offenen Schreiben an die Mitglieder seiner Gewerkschaft. Von Gerichtskosten abgesehen übersteht der Arbeitgeber das Verfahren unbeschadet. Der Arbeitnehmer hätte, im Falle eines negativen Ausgangs, den in der Zwischenzeit auf Gerichtsbeschluss weiter ausgezahlten Lohn zurückerstatten müssen. Für die Gewerkschaft ist klar: Diesem Ungleichgewicht kann in Zukunft nur durch eine Stärkung der Rechte der Personaldelegierten begegnet werden.

Das Urteil der CSL zur Neufassung der innerbetrieblichen Mitbestimmung ist hinsichtlich des besseren Schutzes der Delegierten zwiespältig: Zwar werden einzelne Verbesserungen bei der Behandlung von vom Arbeitgeber behaupteten „fautes graves“ hervorgehoben, doch in der Liste der von der CSL als besonders positiv bewerteten Punkte der Gesetzesnovelle taucht die Verbesserung des Kündigungsschutzes nicht auf. Der Grund mag auch in der Komplexität des Problems liegen, die es schwer macht, allgemeine Rechtsprinzipien mit der politischen Absicht zu vereinbaren, die Position der Delegation zu stärken.

Die Cactus-Story würde unter der neuen Gesetzgebung wohl auch nicht ganz verhindert werden können, aber die Zeitspannen würden um einiges schrumpfen. Das neue Gesetz sieht

vor, dass dem Delegierten im Falle eines Rauschschmisses auf jeden Fall drei Monatsgehälter zustehen und er innerhalb dieser Frist in einer Art Schnellverfahren die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses über diese drei Monate hinaus erwirken kann.

Für die CSL bleibt das Problem bestehen, dass ein Arbeitgeber - auch im Fall einer offensichtlich unbegründeten Kündigung - einen Delegierten über mehrere Monate hinweg an der Ausübung seines Mandates hindern kann.

Zaghafte Reform

Obwohl die CSL von einer unvollständigen Reform spricht und dem Text aus der Feder des Arbeitsministers eine gewisse Zaghaftigkeit unterstellt, stimmt sie dem Vorhaben zu. Denn insgesamt sieht sie die Personaldelegation in ihren Aufgaben gestärkt, da ihr die Funktionen des alten „comité mixte“ übertragen werden. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Mittel, die der mit weiteren Aufgaben betrauten Delegation zur Verfügung stehen, nicht ausreichen werden, um der neuen Rolle gerecht zu werden. Zwar sind Freistellungen für die Sitzungen des Betriebsrates und die Zusammenkünfte mit der Direktion vorgesehen, doch Vorbereitungstreffen und Debriefings nach den Zusammenkünften müssen auch weiterhin improvisiert werden. Ein Lichtblick ist immerhin die Regelung für junge, respektive neue, Delegierte:

In ihrem ersten Mandatsjahr stehen ihnen zusätzliche Stunden für die eigene Fortbildung zu.

Die Einstimmigkeit des Berichtes mag wohl auch dem Wunsch der konkurrierenden Gewerkschaften zu verdanken sein, die Reform möglichst schnell umzusetzen. Genug Streitpunkte, um einen Keil vor allem zwischen den führenden OGBL und den seit den letzten Sozialwahlen merklich geschwächten LCGB zu treiben, enthält der Text allemal. So räumt er der Mehrheit der Betriebsdelegation verstärkte Rechte bezüglich der Freistellungen und Freistunden der einzelnen Delegierten ein. Der LCGB wünscht sich hier eine rein proportionale Verteilung auf die Mandats-trägerInnen der einzelnen Listen. So, wie die Mehrheitsverhältnisse sind, wird der OGBL die Mehrheit in den meisten Betriebsräten erringen, und der LCGB könnte vielfach leer ausgehen. Kompromisslösung: In Betrieben mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen soll jede Gewerkschaft, die wenigstens 20 Prozent der Stimmen erhält, automatisch Anspruch auf mindestens einen freigestellten Delegierten bekommen.

Einmütigkeit herrscht hingegen hinsichtlich der Belegschaftsgröße, ab der eine Betriebsdelegation verbindlich vorzuschreiben ist: Der bisher geltende Grenzwert von 150 MitarbeiterInnen wird im neuen Text nicht angetastet. Damit bleibt das Gros der Luxemburger Betriebe auch weiterhin von einer echten Mitbestimmung ausgeschlossen.