

# „Geschenk an die Gewerkschaften“

## Keine Verbesserung des Sozialdialogs: UEL fordert Rückzug der Reform des Delegationsgesetzes

LUXEMBURG  
CLAUDE KARGER

**K**omplexere Dialog- und Entscheidungsprozesse, höhere Kosten, eine Einschränkung der Betriebsführung, die sicher nicht zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts beitragen wird und am Ende eine Verschlechterung des innerbetrieblichen Sozialdialogs. So lautet, kurz gefasst, die Analyse des Dachverbands der Unternehmerverbände zur Reform des Sozialdialoggesetzes.

### Politischer Aktivismus

Die UEL forderte am Mittwoch deutlich den Rückzug des von Arbeitsminister Nicolas Schmit (LSAP) eingebrachten Textes, da dieser seinen Zielen keinesfalls gerecht werde. ABBL-Direktor Jean-Jacques Rommes, der innerhalb der UEL der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht vorsitzt, bezeichnete den Entwurf gar als ein „politisches Geschenk an die Gewerkschaften“. Die CSV/LSAP-Regierung habe es 2009 in ihr Programm gesetzt und versuche es nun auf Biegen und Brechen vor den nächsten Parlamentswahlen durchzudrücken. Der Arbeitsminister wünschte sich am Mittwoch im Parlament, dass der Text noch vor den Sozialwahlen im Herbst angenommen wird.

Änderungen gibt es vor allem in sechs Bereichen. So werden die gemischten Betriebsräte durch Personaldelegationen ersetzt. Künftig sollen mehr Leute an den Entscheidungsprozessen beteiligt sein, während die Zahl der Etappen im Prozess steigt. Die UEL bemängelt, dass nicht von der Reform profitiert wird, die Zahl der Entscheidungsebenen zu verringern und deren Kompetenzen noch immer nicht deutlich geklärt sind.

### Kostenexplosion

Ähnlich kritisch sieht der Unternehmerverband den Umstand, dass die Zahl der Mitarbeiter in den Betrieben an denen freigestellte Personaldelegierte bestimmt werden müssen, nach unten revidiert wurde. Beispielsweise braucht künftig ein Betrieb mit mehr als 500 Mitarbeitern zwei statt einem Delegierten. Parallel steigt die Zahl der Stundenkredite, die das Unternehmen den Delegierten für ihre Arbeit gewähren muss. Ein Betrieb von 150 Mitarbeitern muss so monatlich künftig 24 statt 12 Stun-



Das Gesetz verursache „Kosten ohne Ende“ und schwäche den innerbetrieblichen Sozialdialog, meint der Dachverband der Arbeitgeberverbände

Foto: Alain Rischard

den zur Verfügung stellen. Die Delegierten in Betrieben ab 150 Mitarbeitern haben heute bereits die Möglichkeit, sich Rat bei externen Beratern zu suchen. Künftig soll das bereits in Unternehmen ab 50 Beschäftigten möglich sein. Zusätzlich erhalten die Delegierten das Recht, Spezialisten zu Rate zu ziehen (Anwälte, Finanzexperten...), wobei das Unternehmen die Kosten dafür tragen soll.

Die UEL befürchtet zum einen, dass der Sozialdialog in Zukunft von Personen geführt wird, die direkt nichts mit dem Betrieb zu tun haben.

Sie bedauert vor allem auch, dass die Reform keine Grenze für die Ausgaben für externe Spezialisten vorsieht. Sogar kleinere Strukturen könnten so enormen Kosten entgegen sehen.

Dass künftig jedes Weiterbildungsprogramm gemeinsam mit den Delegierten beschlossen werden muss, hält die UEL für eine starke Einschränkung der strategischen Entscheidungsfreiheit der Unternehmensverantwortlichen. Ein Dorn im Auge der Arbeitgeber ist auch die geplante Festschreibung eines quasi unbegrenzten Informationsrechts für die Delegierten. Dass die von den Gewerkschaf-

## „Das steht komplett im Widerspruch zum Wettbewerbsfähigkeits-Diskurs“

JEAN-JACQUES ROMMES, UEL

ten getragene Arbeitnehmerkammer die Reform größtenteils begrüßt, wundert die UEL nicht. Schließlich werde das Gesetz die Position der Gewerkschaften stärken.

Nicht aber den innerbetrieblichen Sozialdialog, der in den Augen des Arbeitgeberverbands gut funktioniert, auch wenn das grundlegende Gesetz aus den 1970er Jahren stammt. Kommende Woche diskutiert das Parlament über die Wettbewerbsfähigkeit. „Eine gute Gelegenheit für die Regierung, den Rückzug dieses Gesetztextes anzukündigen“, so Jean-Jacques Rommes. ●