



SOZIALDIALOG

"Wir stehen für einen konstruktiven Sozialdialog".

Bei den Dreiergesprächen klassischer Prägung ging es theoretisch darum, unter der Leitung der Regierung ergebnisoffene Verhandlungen zu führen, bei denen sämtliche Positionen zu einem gewissen Grad berücksichtigt werden, um zu einem gemeinsamen, für alle Seiten als erstrebenswert erachteten Kompromiss zu gelangen. Das waren in den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts die soziale Begleitung des wirtschaftlichen Strukturwandels, und in den 90ern die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit.

Generell kann man sagen, dass die „Tripartite“ (zeitweise als „luxemburgisches Modell“ bezeichnet, obwohl zahlreiche Länder in Europa über ähnliche Modelle verfügen) eigentlich ein Kriseninstrument war, wobei alle Seiten ein gemeinsames Ziel hatten. Im Vordergrund stand über die Jahre, das Überleben der Stahlindustrie zu sichern. Zu glauben, dass diese Institution in der heutigen Zeit ein wirkungsfähiges Instrument darstellt, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden grenzt im besten Fall an eklatante Naivität.

Im Lauf der Zeit und insbesondere im 21. Jahrhundert jedoch sind besagte Runden jedoch gewissermaßen zu Veranstaltungen verkommen, bei denen es lediglich darum geht, Gewerkschaftsforderungen zu legitimieren und durchzusetzen, ohne dass sie dafür den Klassenkampf auf der Straße führen mussten. Diese Tatsache und vor allem die Art und Weise, wie in jüngster Vergangenheit mit ihnen verfahren wurde, hat dann auch dazu geführt, dass die Arbeitgeber nach mehreren schmerzhaften Erfahrungen zu einer nuancierten Bewertung gelangt sind und ihre Begeisterung über den „institutionalisierten Sozialdialog“ enge Grenzen erfuhr. Damals hatten unsere Mitglieder unmissverständlich klargemacht, uns nicht mehr in solche Verhandlungsabenteuer wie eben die Arbeitszeitdiskussionen einzulassen, wenn nicht absehbar ist, dass am Ende auch etwas Positives für die Unternehmen herauskommt, wobei die Einschätzung des Erreichten auch nicht der Politik überlassen werden soll.

Also haben die in der UEL zusammengeschlossenen Arbeitgebervereinigungen den Entschluss gefasst, dies Arbeits- und Beschäftigungsminister Dan Kersch anlässlich einer Sitzung des ständigen Beschäftigungsausschusses mitzuteilen. Sie schlugen ihm also eine neue Arbeitsmethode für besagten Ausschuss vor und betonten, fortan jedwede Verhandlung im Rahmen dieses Gremiums abzulehnen. Woraufhin der Minister die Sitzung für beendet erklärte

und meinte, er wolle die neuen Begebenheiten zuerst mit dem Regierungsrat besprechen, bevor er weitere Schritte unternehme. Recht schnell jedoch wurde klar, dass sowohl Regierung als auch Gewerkschaften Stein und Bein auf ihre Auslegung des Sozialdialogs schwören (weiter wie bisher) und alles daransetzen, die Arbeitgeber zu isolieren und ein falsches Bild ihrer Darstellung abzuliefern.

Dazu ein Gespräch mit Romain Schmit, Generalsekretär der Fédération des Artisans und Mitglied des Exekutivkomitees der UEL.

Zuerst einmal, was ist eigentlich der ständige Beschäftigungsausschuss?

Laut Gesetz analysieren im ständigen Beschäftigungsausschuss Vertreter der Arbeitnehmer, Arbeitgeber gemeinsam mit Regierungsvertretern die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen. Zielsetzung des Gremiums ist es, den Arbeitsminister im weitesten Sinn zu beraten.

Das heißt, der Beschäftigungsausschuss ist eigentlich ein beratendes Gremium und kein Beschlussgremium, in dem die Sozialpartner bindende Abkommen treffen?

Ja, das stimmt. Der Beschäftigungsausschuss ist vom Gesetz her ein konsultatives Gremium, in dem die Sozialpartner über Arbeitsbeziehungen sprechen und die Regierung beraten, schließlich sieht das Gesetz gleich fünf Minister vor, die eigentlich teilnehmen sollten. Es ist keine Verhandlungsrunde, wo die Sozialpartner verbindliche Abkommen treffen. Das wurde in den vergangenen Jahren aber anders gehandhabt, mit negativen Konsequenzen für die Arbeitgeber.

Die Gewerkschaften und die Regierung behaupten, die Arbeitgeber hätten den Sozialdialog in Luxemburg aufgekündigt?

Ich verstehe, dass dies der Eindruck ist, den die Regierung und die Gewerkschaften nach Außen vermitteln wollen, doch faktisch ist diese Analyse einfach falsch. Als UEL haben wir dem



Romain Schmit ist Generalsekretär der FDA und Mitglied des Exekutivkomitees der UEL.





Minister eine neue Arbeitsmethode vorgeschlagen. Wir sind weiterhin dialogbereit. Wir werden unsere Standpunkte klar machen und mit Nachdruck vertreten. Wir werden dem Minister konkrete Vorschläge unterbreiten. Was wir als Arbeitgeber jedoch nicht mehr tun werden, ist uns an Verhandlungen beteiligen, wo das Resultat von vorne herein feststeht und unsere Standpunkte und Interessen systematisch ignoriert werden.

„Der richtige Sozialdialog, auf den es ankommt und bei dem Lösungen gefunden werden, wird innerhalb der Unternehmen geführt und nicht in einem Sitzungssaal des Arbeitsministeriums.“

So wie das von dieser und den letzten Regierungen gehandhabt wurde, kann man ohnehin nicht mehr von einem Sozialdialog sprechen. Die Reform der Arbeitszeitregelung im Jahr 2016 war in diesem Zusammenhang eine für uns prägende Erfahrung. Regierung und der OGB-L haben quasi hinter dem Rücken der Arbeitgeber ein Art Sonderabkommen

getroffen, das den Grundgedanken der Reform, die eine Produktivitätsverbesserung über eine flexiblere Arbeitszeitorganisation erreichen sollte, ad absurdum geführt hat. Uns wurde dann vorgehalten, es sei doch ein Kompromiss erzielt worden, schließlich wäre doch die gewünschte Flexibilität erreicht worden. Was natürlich eine absolut verzerrte Darstellung der Dinge ist. Man braucht nur einmal nachzuforschen, wie viele Unternehmen die gesetzliche Regelung nutzen, um zu sehen, dass das Resultat eine Totgeburt ist und darüber hinaus noch unendlich viel Porzellan zerschlagen wurde, wie wir heute sehen.

Die Hauptanliegen der Arbeitgeber sind fehlende Arbeitskräfte und mangelnde Flexibilität im Bereich der Arbeitszeitorganisation. Wenn die Regierung diese Anliegen nicht thematisieren möchte, soll sie das klar sagen und uns nicht in „Verhandlungen“ verwickeln, die dazu führen, dass sich die Situation für die Unternehmen im Endeffekt sogar noch verschlimmert.

Nicht zuletzt deshalb haben die Arbeitgeber nun eine neue Arbeitsweise vorgeschlagen, die die Verantwortung der Regierung wieder in den Mittelpunkt stellt.

Der Minister soll sämtliche Parteien hören, die Argumente abwägen, mit seinen Regierungskollegen diskutieren, was vom

Regierungsprogramm abgedeckt ist und dann eine Entscheidung treffen. Wenn es der Regierung vornehmlich darauf ankommt, die Gewerkschaften ruhig zu stellen, ist das Endergebnis vielleicht das Gleiche und es geht schneller, weil wir uns Scheinverhandlungen sparen, die unter dem Begriff Sozialdialog geführt werden. Würde die Politik unserem Vorschlag folgen wären gegenseitige Arbeitgeber und Arbeitnehmerschelte auf nationalem Niveau ein Vorgang der Vergangenheit.

Wo sollte der Sozialdialog ihrer Meinung nach stattfinden?

Der richtige Sozialdialog, auf den es ankommt und bei dem Lösungen gefunden werden, wird innerhalb der Unternehmen geführt und nicht in einem Sitzungssaal des Arbeitsministeriums. Obschon die Gewerkschaften immer noch versuchen, den großen Klassenkampf zu inszenieren, ist es Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Unternehmen längst klar, dass alle im gleichen Boot sitzen. Über 90 Prozent der Unternehmen in Luxemburg sind kleine und mittlere Unternehmen, die sowieso eine ganz enge Beziehung zu ihren Mitarbeitern haben. Natürlich gibt es auch auf Seiten der Unternehmer schwarze Schafe, aber der ständige Generalverdacht, unter dem die Unternehmen in Luxemburg stehen, ist schon länger kontraproduktiv. Der Sozialdialog in den Unternehmen funktioniert, auch wenn vom Gesetzgeber kaum Handlungsspielraum gewährt wird und die Gewerkschaften ihn kleinreden wollen. Die übermäßige Politisierung des Sozialdialoges mit seinen zeremoniellen Hohemessen hat seine beste Zeit hinter sich.

Der Arbeitsminister setzt große Hoffnungen auf das Kollektivvertragswesen...

Da muss man vorsichtig sein. Wenn der Minister davon redet, das Kollektivvertragswesen zu stärken, meint er eigentlich, den OGB-L stärken. Ich glaube, außer der DP, hat das jeder verstanden. Natürlich sind Kollektivverträge näher am Sektor und an den Unternehmen, was ein großer Vorteil ist. Doch auch hier geht es darum, Win-Win Situationen herzustellen, die das Unternehmen und die Mitarbeiter gleichermaßen weiterbringen. Wenn es nur darum geht, den Forderungskatalog der Gewerkschaft zu diskutieren und umzusetzen, ohne dass eine Aussicht besteht, auch legitime Anliegen der Unternehmen umzusetzen, bieten Kollektivverträge keinen Mehrwert, sondern sind nur eine Verlängerung der fruchtlosen Diskussionen, die auf nationaler Ebene geführt werden. Die Begeisterung der meisten Sektoren, Kollektivverträge zu verhandeln, bewegt sich dementsprechend in sehr engen Grenzen. Wir sind natürlich jederzeit bereit über eine tiefgreifende Reform des Kollektivvertragswesens zu diskutieren und unsere Vorschläge einzubringen. Aber nicht zu verhandeln!

Klar ist, dass sich beim gesetzlichen Rahmen etwas bewegen muss, ansonsten werden es, anders als vom Minister und der Regierung gewünscht, weniger und nicht mehr Kollektivverträge geben. Die Entscheidung liegt bei der Regierung und letztlich beim Parlament.

Es gibt Signale, man könnte im Bereich der Betriebsbesteuerung noch was machen?

Steuern sind eine hoheitliche Aufgabe des Staates, der sich so die finanziellen Mittel sichert, um das Gemeinwesen aufrecht zu halten. Wenn die Regierung der Meinung ist, eine attraktive Unternehmensbesteuerung bieten zu müssen, um die



wirtschaftliche Attraktivität des Standortes zu gewährleisten und die Sozialtransfers zu finanzieren, werden wir dem sicherlich nicht widersprechen. Ein Staat senkt Steuern aus eigenen Interessen und nicht, weil er den Unternehmen einen Gefallen machen will. Und Steuersenkungen können auf gar keinen Fall eine Gegenleistung dafür sein, dass die Regierung alle unsere anderen Anliegen ignoriert. Was haben mittelständische Unternehmen davon, theoretisch weniger Steuern zu zahlen, wenn sie nicht produktiv arbeiten können und kaum rentabel sind? Wir haben beim Mittelstandsminister eine tiefgehende Studie über eben die Rentabilität der einzelnen Wirtschaftszweige angeregt, damit die Mär vom reichen Unternehmen inmitten eines überbordenden Wachstums endlich in den Politikerköpfen korrigiert werden kann. Der Minister hat zugesagt, diese Untersuchung durchzuführen.

Wie geht es jetzt weiter?

Die UEL hat ihren Standpunkt ausreichend klar gemacht. Die Arbeitgeber sind in allen Themen gesprächs- und dialogbereit. Das Wort Dialog stammt aus dem Griechischen und bedeutet eine Unterredung. Wir sind bereit zuzuhören und uns konstruktiv einzubringen. Wir glauben, dass viele der Herausforderungen der Zukunft der Unternehmen und generell der Arbeitswelt nicht zwingend eine gesetzliche Antwort benötigen. Hier ist sehr viel Platz für Sozialdialog. Dies müssen wir der Politik immer wieder erklären. Wenn Letztere trotzdem legislativ handeln will dann soll sie diese Entscheidungen auch verantworten müssen. Dies zu fordern ist überhaupt nicht gleichzusetzen mit einer Dialogverweigerung. Genau das Gegenteil ist der Fall.

Aber: Dialog braucht Vertrauen. Wir sind bereit, einen weiteren Vertrauensvorschuss zu leisten aber in einem klar definierten Rahmen. Unsere Dialogbereitschaft kennt keine Grenzen und scheut keine Mühen, solange unsere Gesprächspartner erkennen, dass Dialog kein Synonym für Verhandlung ist.

