

PROJET DE LOI N° 6545

Portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

Avis de l'Association luxembourgeoise de la Médiation et des Médiateurs agréés (ALMA)¹⁾

Grundsätzlich ist die ALMA der Ansicht, dass die Mediation im innerbetrieblichen Dialog ein wertvolles und konstruktives Element zur Konfliktvermeidung- und Schlichtung sein kann und begrüßt deshalb ausdrücklich ihre Aufnahme in den Gesetzesentwurf zum sozialen Dialog. Im Einzelnen ruft jedoch das Verständnis der Mediation in dem Gesetzesentwurf aber zu folgenden Regelungen:

1. Die **Mediation** ist ein freiwilliges Verfahren zur außergerichtlichen Vermeidung beziehungsweise Beilegung von Konflikten. In diesem Verfahren sollen die Konfliktbeteiligten unter Hinzuziehung eines allparteilichen Mediators versuchen, **selbstbestimmte** und von allen Beteiligten akzeptierte Problemlösungen zu erarbeiten. Wesen der Mediation ist es, dass das Ergebnis des Verfahrens allein in der Hand der beteiligten Parteien liegt und sie somit selbst über die Lösung des Konflikts entscheiden.

In der Darlegung der Motive zur Gesetzesreform des dialogue social wird ausdrücklich auf die Einführung der Mediation in Artikel 417-3 verwiesen, die sich an der deutschen „Einigungsstelle“ im Betriebsverfassungsgesetz orientiert. In der Tat ist dort bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die Bildung einer „Einigungsstelle“ vorgesehen. Diese besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellt werden. Im Gegensatz zur Mediation aber ist hier aber bei einer Abstimmung die Stimme des Vorsitzenden ausschlaggebend. Die Lösung des Konflikts erfolgt also nicht einvernehmlich zwischen den Parteien, sondern nach dem Mehrheitsprinzip.

Dies unterscheidet sich wesentlich von dem oben dargelegten Prinzip der Selbstbestimmung bei einer Mediation.

2. Ein weiteres wesentliches Element einer Mediation ist der Interessensausgleich zwischen den Parteien. Es sollen Lösungen zum allseitigen Nutzen erarbeitet werden, die den Interessen aller Beteiligten gerecht werden. Dafür muss in der Verhandlung ein gewisser Spielraum vorhanden sein, der später ein Ergebnis ermöglicht, in dem beide Parteien sich wiederfinden können. Beim Blick auf einige der im Gesetzesprojekt vorgesehenen Fälle, bei denen eine „Commission de Médiation“ möglich sein soll, wie:
 - das Bestehen einer Niederlassung (Art. L. 411-3) *beziehungsweise*
 - einer „entité économique et sociale“ (Art. 411-4) *oder*
 - der Auslegung von Form und Organisationsvorschriften (Art. L. 416-1 à 7)

stellt sich die Frage, wo angesichts des hier bestehenden rechtlichen Rahmens noch Platz für einen Interessensausgleich zwischen Arbeitgeber und der Personalvertretung sein kann.

3. Grundsätzlich wäre es zu begrüßen, wenn in dem Gesetz eine genauere Bestimmung und Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen der ITM und der „Commission de Médiation“ erfolgen würde:
 - Art. L. 417-3 (1) verweist pauschal auf eine eventuelle Intervention der ITM gemäss Art. L.612-1 („litiges non résolus après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines“).
 - Zudem bleibt offen, wann Art. L.614-2, der eine Mediation durch die ITM selbst vorsieht, einschlägig ist.

4. Bei Tarifgebundenheit eines Unternehmens soll die Einrichtung einer Commission de Médiation im Tarifvertrag geregelt werden, Art. L. 417-3(1). Angesichts der Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien geht die ALMA davon aus, dass dies bloß eine Empfehlung an die Tarifvertragsparteien darstellt. Wie kann dann aber die Einrichtung der „Commission de Médiation“ in einem tarifvertragsgebundenen Unternehmen tatsächlich gewährleistet werden?
5. Art. L 417-3 sieht vor, dass die Tarifvertragsparteien das Mediationsverfahren selbst in einem Tarifvertrag regeln sollen. Hierzu empfiehlt die ALMA, auf die einschlägigen Regelungen der luxemburgischen Mediationsverbände zurückzugreifen, um so von deren Erfahrungen der Mediationsinstanzen zu profitieren und ein homogenes Verfahren innerhalb der Mediationslandschaft sicherzustellen.
6. Bei einem nicht tarifgebundenen Unternehmen sieht der Gesetzesentwurf laut Art. L. 417-3(2) vor, den Direktor der ITM zur Bestimmung des Mediators einzuschalten. Hier stellt sich die Frage, was in diesem Fall die genaue Funktion des ITM Direktors sein soll und wie die Unabhängigkeit des Mediators in diesem Fall gewährleistet werden kann.
7. Erfolgt die Bestimmung des Mediators gemäß Art. L.417-3(2), wird dieser nach einer (aus dem Arbeitsministerium stammenden) Liste, welche sechs „Personen“ aufführt, ausgewählt. Sollten damit Mediatoren gemeint sein, so werden über deren Qualifikationen (Grundausbildung, Weiterbildung zum Mediator, Erfahrung in Mediationsverfahren) keine Angaben gemacht. Für diesen Fall regt die ALMA an, wie im Gesetz über die „Médiation civile et commerciale“ vorgesehen, auf die „Médiateurs agréés“ zurückzugreifen. Nur unter dieser Voraussetzung ist ein Mindestmaß an Qualitätssicherung zu gewährleisten und Kohärenz der Mediationsverfahren in Luxemburg sicherzustellen.
8. Die ALMA hat darüberhinaus Zweifel, dass die folgenden Regelungen mit den oben aufgeführten Grundprinzipien der Mediation in Einklang gebracht werden können:
 - Im Falle der Nichteinigung auf eine Person, wird der Mediator per Los bestimmt, Art. L.417-3(2);
 - Dito: Zur Erledigung der Sekretariatsaufgaben des Mediators wird diesem ein Mitarbeiter der ITM zur Seite gestellt.

Abschließend gilt festzuhalten, dass wie in dem Gesetz über die Médiation civile et commerciale aus dem Jahre 2012 definiert, von einer Mediation im eigentlichen Sinn nur dann gesprochen werden kann, wenn die eingangs erwähnten Elemente der Freiwilligkeit, Selbstbestimmtheit, Vertraulichkeit und Allparteilichkeit des Mediators vorhanden sind.

Da dies aus den erwähnten Gründen im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht der Fall ist, schlägt die ALMA vor, orientiert am deutschen Betriebsverfassungsgesetz eher von einer „Einigungsstelle“ und nicht von einer „Commission de Médiation“ zu sprechen.

Die ALMA setzt sich dafür ein, die Wirtschaftsmediation in Form des klassischen Mediationsverfahrens durch eigens hierfür ausgebildete „médiateurs agréés“ zu fördern. Sie würde die Ergänzung des Code du travail um einen Abschnitt zur Mediation als alternativer Konfliktlösung zwischen den am Arbeitsleben beteiligten Parteien begrüßen.

Luxemburg, den 9. Juni 2013

¹⁾ ALMA asbl, der Luxemburger Dachverband der Mediatoren, wurde 2005 gegründet. Der Dachverband schließt Mediatoren und verschiedene Mediationszentren zusammen, mit dem Ziel gemeinsam einen Beitrag zur konstanten Verbesserung der Qualität der Mediation zu leisten. ALMA vertritt aktive Mediatoren, die in den verschiedensten Mediationsbereichen tätig sind: Familie, Strafrecht, Wirtschaft, Schule, Nachbarschaft, Jugend, usw.