

À la française

»Manager in Geiselnhaft«: Aus Wut, dass Hunderte von Arbeitsplätzen vernichtet werden sollten, kesselten französische Arbeiter einen Unternehmenschef ein. Das ist kein Einzelfall. Betriebe werden besetzt, Manager in ihre Büros eingesperrt und gezwungen, an Protestmärschen teilzunehmen. In Deutschland kaum denkbar. Die Art des Widerstands ist nur eine von vielen Unterschieden in der betrieblichen Interessenvertretung zwischen Deutschland und seinem wichtigsten Handelspartner Frankreich.



Fachtagungen

Die diesjährige Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte (EBR) vom Trainings- und Beratungsnetz www.euro-betriebsrat.de beschäftigte sich mit juristischen und praktischen Problemen der EBR-Arbeit und dem französischen Modell der betrieblichen Interessenvertretung. Ein Bericht dazu findet sich im nächsten elektronischen Rundbrief. Die kostenlosen Rundbriefe erscheinen vier Mal im Jahr.

Bei der Fachtagung im Jahr 2011 geht es um die Umsetzung der EBR-Richtlinie in Deutschland und um das angelsächsische System der betrieblichen Interessenvertretung.

In Kehl am Rhein, Neulauterburg und Scheibenhardt ist Schluss. Hier endet das Betriebsverfassungsgesetz. Unternehmen machen vor der französischen Staatsgrenze allerdings nicht halt. Ob sie im Nachbarland ein Werk bauen, Aufträge dorthin verlagern oder eine Niederlassung schließen, das wirkt sich auch immer auf die Belegschaft in Deutschland aus. Jetzt gilt es, Informationen einzuholen und sich auszutauschen. Also einfach mal beim französischen Kollegen anrufen? Das kann trotz Dolmetscher schiefgehen.

Für Betriebsräte in Deutschland ist es wichtig zu wissen, wie betriebliche Interessenvertretung im Nachbarland funktioniert. Für Europäische Betriebsräte (EBR) gilt das erst recht. Denn die französische Betriebsverfassung stand Pate für die EBR-Richtlinie.

In Europa dominieren vier Modelle der betrieblichen Interessenvertretung. Das angelsächsische, das germanische, die Mischung aus beiden für Skandinavien und das mediterrane, das am stärksten verbreitet ist und die Mittelmeerländer der EU samt Belgien und Luxemburg umfasst. »Wo immer zwei Modelle aufeinandertreffen, sind Missverständnisse programmiert«, sagt Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz www.euro-betriebsrat.de auf der Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte im Januar.

Das erklärt, warum französische und deutsche Interessenvertreter oft aneinander vorbeireden und sich fragen: Warum trauen sich Deutsche nicht öfter zu streiken? Oder: Wie kann ein französischer Betriebsrat es zulassen, dass der Arbeitgeber die Sitzung leitet?

Einen Betriebsrat wie in der deutschen Betriebsverfassung gibt es in Frankreich nicht. Aber von der Belegschaft gewählte Personaldelegierte, die Gesetze und Tarifverträge überwachen. In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten existiert darüber hinaus ein »comité d'entreprise« und das tagt unter Vorsitz des Arbeitgebers, des Patron. Wollen die französischen Arbeitnehmervertreter eine Angelegenheit untereinander besprechen, tun sie das, bevor der Patron hinzukommt.

Wichtigste Aufgabe des Komitees, das über ein eigenes, vom Arbeitgeber finanziertes Budget verfügt, ist die Verwaltung sozialer und kultureller Einrichtungen, etwa Betriebskindergarten, Ferienplätze, Kantine oder Betriebskrankenkasse. Das Komitee hat das Recht, informiert und angehört zu werden. Ein Mitbestimmungsrecht steht ihm, anders als dem Betriebsrat in Deutschland, jedoch nicht zu.

Hier kommen die Gewerkschaften ins Spiel, die in Frankreich im Betrieb eine wichtigere Rolle spielen als in Deutschland. Denn alle kollektiven Fragen werden in Haustarifverträgen geregelt, Verhandlungspartner für die Geschäftsleitung sind aber nicht die Komitees, sondern die Gewerkschaften. All die Themen, für die in Deutschland ein Betriebsrat zuständig ist, fallen in Frankreich in den Verantwortungsbereich der Gewerkschaften, macht Altmeyer deutlich.

Also einfach mal beim französischen Gewerkschaftsvertreter anrufen? Auch nicht einfach. In Frankreich gibt es fünf wichtige Gewerkschaftsbünde, bei denen es sich – anders als in Deutschland – um politische Rich-

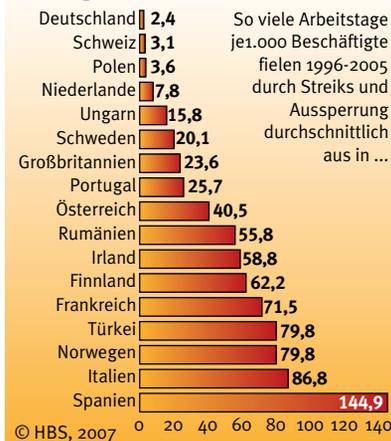
tungsgewerkschaften handelt. Die Arbeitnehmervertretung in einem Betrieb besteht demnach nicht nur aus Personaldelegierten und dem »comité d'entreprise«, sondern aus auch »délégués syndicaux«, den Gewerkschaftsdelegierten.

Weil es keine Mitbestimmung gibt, müssen Arbeitnehmervertreter und Belegschaften ihren Widerstand anders demonstrieren. Und das tun sie durch Streik. Das Streikrecht ist in Frankreich ein individuelles Menschenrecht. Drei Menschen genügen, um einen rechtmäßigen Streik durchzuführen. Streiks sind nicht »ultima ratio«, das letzte Mittel,

sondern ein jederzeit legales Mittel der Auseinandersetzung. Friedenspflicht ist in Frankreich ebenso unbekannt wie eine Streikkasse. Ein Franzose, der die Arbeit niederlegt, verzichtet auf Lohn.

Viele Unterschiede, wenig Gemeinsamkeiten. »Während Betriebsräte in Deutschland eine Pufferfunktion haben und viele Probleme im Betrieb abfedern«, sagt der EBR-Experte Werner Altmeyer, also eher den Konsens suchen, ist das französische Modell der Interessenvertretung konfliktorientiert. Umso wichtiger sei es, sich in das französische System hineinzudenken.

Wenig Streiks in Deutschland



Heulen und Särge tragen ist verboten

Die Ankündigung des Reifenherstellers Continental, die Werke im nordfranzösischen Clairoux und in Hannover-Stöcken zu schließen, war im vergangenen Jahr eine Bewährungsprobe für den Europäischen Betriebsrat, der Solidarität über die Grenzen hinweg organisierte. Die Kampfformen von Franzosen und Deutschen könnten aber nicht unterschiedlicher sein, sagt Jörg Schustereit, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates (EBR).

AiBplus: Ihr habt gemeinsam mit den französischen Kollegen Erklärungen abgegeben, zusammen vor der Contihauptversammlung protestiert, gemeinsam konferiert....

Schustereit: Das auch. Doch während die französischen Arbeiter aus Wut über ein Gerichtsurteil, das dem Arbeitgeber Recht gab, die Räume eines Verwaltungsgebäudes der Präfektur demolierten, trugen die deutschen Kollegen Särge, um ihren Protest auszudrücken.

AiBplus: Was spricht dagegen?

Schustereit: Ein Sarg ist ein Symbol dafür, dass wir uns selbst zu Grabe tragen, uns quasi aufgegeben haben.

AiBplus: Sind Franzosen mehr auf Krawall gebürstet?

Schustereit: Die unterschiedlichen Kampfformen haben mehrere Ursachen. In Clairoux sollte der gesamte Standort mit fast 1200 Beschäftigten dichtgemacht werden, in Hannover-Stöcken wäre weniger als ein Drittel der Beschäftigten betroffen gewesen, mit der Perspektive, innerhalb des Konzerns untergebracht zu werden.

AiBplus: Die Betroffenheit war also unterschiedlich.

Schustereit: Ja, aber die Franzosen sind auch sehr viel konfliktbereiter. Wo es keine Mitbestimmung im Betrieb gibt, muss dem Arbeitgeber großer Widerstand entgegengesetzt werden, damit er seine Pläne nicht einfach durchsetzt. In Clairoux war die gesamte Stadt in Unruhe versetzt. Franzosen drohen nicht nur, sie machen ernst, das wissen auch die Arbeitgeber.

AiBplus: Während die Mitbestimmung hierzulande eher auf Konsens abzielt?

Schustereit: Ich finde, dass uns die betriebliche Mitbestimmung manchmal den Blick auf den Gegner verklärt. Wir wähen uns allzu oft in der Rolle des Co-Managers, der sich die betriebswirtschaftliche Logik der Arbeitgeber zueigen macht. Und das führt dann dazu, dass wir Särge tragen.

AiBplus: Was ist für dich in Frankreich eher befremdlich?

Schustereit: So viele unterschiedliche Gewerkschaften unter einen Hut zu bekommen, finde ich schwierig. Da schätze ich die Einheitsgewerkschaft in Deutschland doch sehr.



IG BCE-Mitglied **Jörg Schustereit** ist Betriebsratsvorsitzender des Werkes Northheim und Vorsitzender des europäischen Betriebsrats von Continental