

**Sendemanuskript-Hörfunk**

WDR 1 <input type="checkbox"/>	WDR 2 <input type="checkbox"/>	WDR 3 <input checked="" type="checkbox"/>	WDR 4 <input type="checkbox"/>	WDR 5 <input type="checkbox"/>
<b>Sendetermin</b>				
Datum 09.04.2001	Tag Mittwoch	Woche 15	Uhrzeit: von 22:00	bis 23:00
Uhrzeit: von			bis	
Dauer				

Sendereihe  
**RadioFeature**

Titel  
**Das große Fressen**

Folge/Untertitel  
**Europäische Betriebsräte bei Unilever**

Autor(in)  
**Conrad Lay**

Moderator(in)

Bearbeiter(in)

Band-Nr.	Bandanfang und Bandende (von - bis)	Bandlänge 60'00
----------	-------------------------------------	--------------------

Mitwirkende(r)

Sprecherin:

Nachrichtensprecher:

Übersetzer 1 (ältere männliche Stimme)

Übersetzer 2 (jüngere männliche Stimme)

Übersetzerin

Zitator

Aufnahmedatum (am/vom-bis)

Aufnahmeort/Studio

Ton und Technik/Schnitt

Regie/Produktion

Kostenstelle/Kostenträger  
203100/01306026

verantwortliche(r) Redakteur(in)  
**Dorothea Runge**

Übernahme

Programmbereich  
**WDR 3**

Koproduktion

Programmgruppe  
**Wort**

Verlag

**© Zur Beachtung!** Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt. Der vorliegende Abdruck ist nur zum privaten Gebrauch des Empfängers hergestellt. Jede andere Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Urheberberechtigten unzulässig und strafbar. Insbesondere darf es weder vervielfältigt, verbreitet oder zur öffentlichen Wiedergabe benutzt werden.



### **Nachrichtensprecher**

22.Dezember. Ein Gericht in Lille bestätigt den Sozialplan. Danach sollen alle 450 Entlassenen eine Abfindung von 300.000 Francs erhalten. Da ist eine der höchsten Summen, die jemals in einem Sozialplan gezahlt wurden.

5.Januar 2001. Unter den Entlassenen macht ein Gerücht die Runde. Bilore solle im Laufe des Jahres von einem großen Unternehmen aufgekauft werden. Die Rede ist von ... Unilever.

-----

### **Sprecherin**

Während die internationale Konzernspitze von Unilever sich kooperationsfreudig gibt, ist das nationale, französische Management entsprechend der französischen Unternehmenstradition sehr viel weniger an einem Dialog interessiert. Spätestens im Euro-Betriebsrat stoßen die unterschiedlichen Unternehmens-, aber auch Gewerkschaftskulturen aufeinander, mit denen in Europa betriebliche Konflikte gelöst werden.

### **Zitator**

"Das Ausüben von Autorität und das Geben von Anweisungen kommen in Deutschland eher aus dem Amt, in Frankreich eher aus der Person und in England eher aus der Situation. Daraus läßt sich die spezifische Orientierung auf eine produktionszentrierte Kultur in Deutschland, eine patronale Kultur in den Mittelmeerländern und eine finanzdominierte und marktorientierte Kultur im angelsächsischen Raum erklären. Auch die jeweiligen Gewerkschaftsbewegungen stehen in ihren vielfältigen politischen Erscheinungsformen in Beziehung zu diesen Kulturprägungen. So haben patronale Kulturen abruptes Aufbegehren und anarchistische Traditionen hervorgebracht. Die produktionszentrierte Industriekultur Deutschlands ist bekannt für ihre wirtschaftsfriedlichen Verfahrensregeln der Betriebsverfassung

und die flexible Marktkultur Großbritanniens begünstigt ad hoc und basisorientiert agierende shop stewards."

### **Sprecherin**

Dr. Werner Altmeyer, Hamburger Unternehmensberater und Experte für interkulturelles Lernen bei internationalen Fusionen.

Während die Gemeinsamkeiten zwischen der deutschen und britischen Mentalität noch recht groß erscheinen, ergibt sich beim Blick über den Rhein ein anderes Bild. Die Trennlinie zwischen dem protestantisch geprägten Nordeuropa und dem katholisch geprägten Mittelmeerraum verläuft sprachlich und kulturell entlang der deutsch-französischen Grenze.

### **Zitator**

"In der französischen Gesellschaft wird eine ungleiche Machtverteilung und eine Zentralisierung von Macht, sei es zwischen Management und Beschäftigten oder zwischen Paris und der Provinz, in weit stärkerem Maße akzeptiert als in anderen Ländern. Die hohe Machtkonzentration begünstigt ein permanentes Spannungsverhältnis zwischen der Forderung nach harter Autorität und der individualistischen Auflehnung dagegen... Die spezifisch französische Kombination von Individualismus und Hierarchie wirkt sich sehr zuungunsten der Gewerkschaften aus. So kann es nicht verwundern, dass Frankreich mit einem Organisationsgrad von neun Prozent an letzter Stelle in der EU steht."

### **Sprecherin**

Bei Unilever geht es häufig gerade in den "gegnerfreien" Begegnungen, in denen sich die Gewerkschafter ohne Geschäftsleitung treffen, heiß her. So auch, als die italienischen Betriebsräte vom Fall Haubourdin hörten: