

Peter Jansen/Leo Kißler

Der Traum vom »mündigen Bürger« im Betrieb: das französische Modell der Arbeitermitsprache

Die 1982 in Frankreich begonnene Modernisierung des Systems der industriellen Beziehungen steht — so will es scheinen — in der Tradition von Demokratievorstellungen der französischen Linken. Die Versuchung ist groß, eine direkte Verbindungslinie zwischen dem syndikalistischen Konzept der Arbeiterkontrolle, dessen später Renaissance in der Mai-Revolution 1968 (»autogestion«) und dem am 4. August 1982 verabschiedeten Gesetz über das direkte, kollektive Mitspracherecht der Lohnabhängigen herzustellen (Auroux-Gesetz).

Als Bindeglied einer vom Mythos der klassenbewußten französischen Arbeiterbewegung überfrachteten Sichtweise könnte das politische Konzept der direkten Demokratie gesehen werden, dessen gewerkschaftlicher Protagonist die CFDT ist. In den frühen 70er Jahren machte sie sich zusammen mit der kleinen, linken PSU für das gesellschaftspolitische Leitmotiv der »autogestion« stark. Die propagierte sozialistische Selbstverwaltung betonte basisdemokratische Verfahren und fand mit einiger Verspätung auch Eingang in das Vokabular von PS und KPF. Die damit verbundene gesamtgesellschaftliche Vorstellung einer Dezentralisierung von Machtstrukturen mündete im Bereich der industriellen Demokratie in die letztlich von den linken Gewerkschaften CFDT und CGT getragene Forderung nach Einrichtung von »Werkstatträten«. Mit dem oben genannten Gesetz Auroux wurde dem bestehenden, heterogenen System der betrieblichen Interessenvertretung (Belegschaftsdelegierte, Betriebsausschüsse und betriebliche Gewerkschaftssektionen mit sich überlagernden Funktionen kennzeichnen den »Dualismus« in französischen Betrieben) der neue Sproß der Mitsprachegruppen (groupes d'expression) hinzugefügt. Weitere Novellierungen des Arbeitsgesetzbuches, die ebenfalls im Herbst 1982 verabschiedet wurden, bekräftigen die vorgefundenen Strukturen, weshalb in französischen Betrieben und Unternehmen nunmehr drei »Demokratiemodelle« (Repräsentativdemokratie, Gewerkschaftsdemokratie, Arbeiterdemokratie) zur Anwendung gelangen. Die institutionalisierte Koexistenz konkurrierender Demokratievorstellungen läßt es nicht zu, die Mitsprachegruppen verkürzt als Elemente der Arbeiterkontrolle und der Ideen des Mai 68 zu interpretieren. Die verabschiedeten Rahmengesetze belassen einen weiteren Interpretationsspielraum für Regierung und Unternehmer. Sie geben ihnen die Möglichkeit, die Auroux-Gesetze für die Zwecke einer umfassenden volkswirtschaftlichen Modernisierungsstrategie zu instrumentalisieren.

Die von der Linksregierung immer wieder betonte Notwendigkeit einer Aussöhnung der Franzosen mit ihrer Industrie (vgl. Mauroy 1985, S. 124 ff.) läßt somit die Demokratisierung von Betrieben und Unternehmen im Licht einer Strategie des sozialen Managements erscheinen, deren vorrangiges Ziel die Steigerung von Produktion und Produktivität ist. Was vor dem Regierungswechsel von 1981 undenkbar schien, prägt heute die französische Diskussion zur Unternehmensreform: Dialog zwischen den Sozialpartnern, Arbeitnehmerbeteiligung und Verhandlungskultur im Betrieb. Diesseits des Rheins fast unbemerkt läuft in den französischen Unternehmen ein großes soziales Experiment ab, das die industriellen Beziehungen Frankreichs in Zukunft nachhaltig verändern soll: Demokratisierung und ökonomische Effizienzsteigerung waren die beiden Ausgangspunkte der Reform. Führen sie zum »mündigen Bürger im Betrieb«?

Vom Klassenkonflikt zum sozialen Dialog?: die Auroux-Gesetze und ihre Reformziele.

Im Mai 1981 hat die französische Linke die Hypothek einer »unvollendeten Modernisierung« der Wirtschaft übernommen. Sowohl auf der ökonomisch-technischen als auch auf der sozialen Seite der Produktion wird bis heute ein Rückstand Frankreichs im Vergleich mit den europäischen Nachbarn konstatiert. (Vgl. Rehfeldt 1985, S. 103 ff.) Aus ihm nährt sich ein französischer Modernisierungskonsens, der sämtliche ideologischen Lager und sozialen Klassen überlagert. Die produktions-technische und soziale Modernisierung der Betriebe entscheidend voranzubringen ist der eigentliche Impetus für die qualitativen Reformen von 1982. In diesem Jahr verabschiedete die sozialistisch-kommunistische Regierung ein vierteiliges Gesetzeswerk über die Arbeiter- und Gewerkschaftsrechte im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene. Das nach dem damaligen Arbeitsminister Auroux benannte Regelwerk novelliert ein Drittel des französischen Arbeitsrechts. Es zielt darauf ab,

- den Arbeitenden auch im Betrieb die Wahrnehmung ihrer demokratischen Rechte zu ermöglichen;
- Möglichkeiten zu schaffen, daß sie zu Akteuren der Veränderung im Betrieb werden und schließlich
- die industriellen Beziehungen insgesamt auf der Grundlage von Verhandlung und Vertrag neu zu organisieren.

In enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erstellt, verbessert das Reformwerk auf den ersten Blick die Beteiligungsrechte der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften und wertet diese auf, aber — sieht man genauer hin — nicht zum Nulltarif: Der Preis für die Erweiterung der Beteiligungs- und Handlungsmöglichkeiten besteht in einer für Frankreich neuartigen »Verhandlungskultur«. Mit dieser Zielsetzung steht die Auroux-Reform in der Kontinuität einer auf Dialogförderung zwischen den Sozialpartnern abhebenden Unternehmensreform, wie sie bereits in den 70er Jahren vor allem mit der Einführung der Sozialbilanz (1977) angestrebt wurde. Sie soll die herrschende Konfliktlogik des bisherigen Systems der industriellen Beziehungen Frankreichs überwinden und stellt deshalb Staat, Unternehmer und Gewerkschaften vor neuartige Herausforderungen.

Dies wird nicht zuletzt auch in der neueren Entwicklung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen deutlich, die das Streikrecht implizit durch Anerkennung von Schadensersatzforderungen der Unternehmen oder arbeitswilliger Beschäftigten einengen (Vgl. *Liaison Sociale A 1*, 114, 1. 8. 1985).

Vor allem beinhaltet die Auroux-Reform aktuelle arbeitspolitische Zielsetzungen. Für die häufig konfliktträchtige Einführung neuer Technologien will sie auf Seiten der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften Akzeptanz schaffen und damit ökonomisch als notwendig erachtete Rationalisierungsmaßnahmen ermöglichen. Nicht zuletzt aber zielt die Reform auf die (Re-)Aktivierung und Ausbeutung von technischer Phantasie und innovatorischen Qualifikationen der Arbeitenden, ohne die produktionstechnische und -organisatorische Umstellungen nicht mehr denkbar sind. Die soziale Hülle der Reform hat demnach einen harten ökonomischen Kern.

Die Auroux-Gesetze bilden das Herzstück der wirtschaftlichen Modernisierungspolitik der französischen Regierung¹. Welche Neuerungen bringen sie im einzelnen?

Institutionalisierung und Individualisierung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen

Die Auroux-Reform beruht im wesentlichen auf vier Einzelgesetzen². Sie zielen auf

- die »Stärkung der betrieblichen Interessenvertretungen« (Gesetz v. 28. 10. 1982) durch Ausweitung der Rechte des Betriebsausschusses und der Belegschaftsdelegierten
- die »Verpflichtung zur Verhandlung« auf Branchenebene und im Betrieb (Gesetz v. 13. 11. 1982). Jährlich müssen Unternehmer und Gewerkschaftssektionen im Betrieb Löhne, Arbeitszeit und -gestaltung aushandeln
- die Einführung von »Ausschüssen für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen« (Gesetz v. 23. 12. 1982), die in allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu konsultieren sind und bei akuter Gefahr ein »Veto-Recht« haben
- die Einführung eines »kollektiven und direkten Arbeitermitspracherechts« über die Arbeitsbedingungen (Gesetz v. 4. 8. 1984). Dieses neuartige direkte Partizipationsrecht am Arbeitsplatz ist von autonomen Arbeitermitsprachegruppen wahrzunehmen, die sich auf freiwilliger Basis in den Betrieben bilden. Seine konkrete Ausgestaltung (z.B. Tagungsrhythmus, Zusammensetzung etc. der Mitsprachegruppen) ist zwischen Betriebsleitung und Gewerkschaftssektionen auszuhandeln. Das Arbeitermitspracherecht stellt das einzige wirkliche Novum der Reform dar.

Es führt zum ersten Mal auf gesetzlicher Basis ein direktes Partizipationsrecht der Arbeitenden ein und bildet das Kernstück der Unternehmensreform in Frankreich.

Seine Brisanz erhält dieses neue Recht dadurch, daß es den betrieblichen Akteuren der repräsentativen Interessenvertretung (Betriebsausschuß, Belegschaftsdelegierte und Gewerkschaftssektionen) (Vgl. Jansen 1982, S. 48 ff. und Rehfeldt 1985, S. 107 ff.) auf der einen und den Vertretern der Produktionshierarchie auf der andern Seite einen dritten Akteur gegenüberstellt: die Arbeitermitsprachegruppe (*groupe d'expression*). Diese gehorcht einer neuen, bislang für die französische Unternehmens- und Betriebsverfassung unbekanntem Organisations- und Handlungslogik: der direkten Partizipation.

Direkte Partizipation heißt aber auch, das Verantwortungsbewußtsein der Arbeitenden gegenüber dem »Betriebswohl« zu stärken. Ihr Einbezug in einen direkten Dialog mit den Betriebsleitungen kann zu einer Individualisierung der Arbeitsbeziehungen führen (ein Trend, der sich auch im Bereich der Lohnpolitik zeigt). Die parallel erfolgte Stärkung gewählter, quasi-gewerkschaftlicher Institutionen und die Aufwertung des Individuums schaffen neue Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik. Der latente Trend zu einer »Entgewerkschaftlichung« der betrieblichen Interessenvertretungspolitik erklärt den im Verlauf der letzte Jahre vollzogenen Sinneswandel der Unternehmer³.

Sinneswandel: Das Patronat als Protagonist der direkten Partizipation?

Der CNPF als *Organisation* der Unternehmer wußte zwar, daß die Auroux-Gesetze nicht grundsätzlich mit dem System der industriellen Beziehungen brechen und auch die unternehmerische Direktionsgewalt im Betrieb nicht schmälern, aber er mußte von der Dialogförderung auf betrieblicher Ebene eine Gefährdung seiner überbetrieblichen Organisationsmacht befürchten. Deshalb besetzte er das Feld der Unternehmensreform, unterstützt von einem Teil der Presse propagandistisch-offensiv: die Reform führe zur »Diktatur der Gewerkschaften⁴, mehr noch — zur »Sowjetisierung der Betriebe«.

Während das Unternehmerlager sich vor der Verabschiedung des Gesetzes in der strikten Ablehnung der »Philosophie« der Auroux-Reform und insbesondere der Aufwertung der Gewerkschaften einig zeigte, fiel die Detailkritik an den einzelnen Reformpaketen differenzierter aus. Sie entzündete sich zunächst vor allem an der unterstellten Stärkung gewerkschaftlicher Repräsentation im Betrieb, an der jährlichen Verhandlungspflicht und insbesondere an der Einführung des Arbeitermitspracherechts. Positiv wurde auf der Unternehmenseite dagegen vermerkt, daß die Unternehmensreform die weitgehenden gewerkschaftlichen Forderungen nach einem Vetorecht der Gewerkschaften bei Entlassungen und nach einem Recht auf politische Versammlungen im Betrieb nicht aufgriff.

Inzwischen sind die Stellungnahmen aus dem Unternehmerlager moderater geworden. Dahinter steckt die Strategie, sich mit »Realismus und Bürgersinn« mit der Reform auseinanderzusetzen, um die in ihr enthaltenen Chancen zu nutzen.

Die Kanalisierung und Nutzung von Teilen des Reformangebots liegen im Interesse der Unternehmer, die sich insbesondere nach der Übernahme des Premierministeramtes durch den Ex-Industrieminister Fabius in ihrer Rolle gestärkt sehen. Die bisherige Praxis (s.u.) läßt erkennen, daß Mitsprachegruppen durchaus im Sinne von Qualitätszirkeln funktionieren können. In diesem Sinne bezeichnet die Mehrheit der Unternehmer gerade die Mitsprachegruppen als eine gelungene Reform. Auch die Oppositionsparteien (RPR, UDF) wollen an dieser Errungenschaft festhalten (vgl. L'Express International, No 1776 v. 26.7.1985, S. 22 ff.). So ergeben sich Berührungspunkte mit der PS, die ursprünglich angetreten war, die Demokratie im Unternehmen zu rehabilitieren: »Mit der Gewerkschaftsfreiheit, dem Gewerkschaftspluralismus, dem Mitspracherecht kann und muß die Demokratie den ihr gemäßen Platz in unseren Unternehmen ... einnehmen. ... Konzertierung und Vertrag müssen nun zur Regel werden.« (Auroux nach: Laurent-Attalin 1983, S. 84 f.) Die Suche nach einer neuen Legitimität für die Herrschaft in Betrieben und Unternehmen glitt bei der PS jedoch sehr schnell in die Wiederauflage der nach dem Zweiten Weltkrieg von Kommunisten lancierten Produktionsschlacht ab: wir brauchen den mündigen Bürger im Betrieb, um die Wirtschaftsschlacht zu gewinnen — so lautete das Motto einer im Mai abgehaltenen Konferenz der sozialistischen Betriebszellen — (vgl. Henissart 1985, S. 53).

Demokratie und Effizienz sind auch die immer wiederkehrenden Schlagworte der KPF gewesen, solange sie sich noch in Regierungsverantwortung befand: »... neue Rechte für alle Arbeiter und Arbeiterinnen aller Berufsgruppen zu beschließen ist nicht nur — auch wenn es wesentlich ist — eine Forderung von Recht und Würde, es ist auch ein Imperativ für eine höhere ökonomische Effizienz, für ein neues Wachstum.« (Marchais nach: Laurent-Attalin 1983, S. 87). Die PC hielt eine 'konzertierte Aktion', innerhalb derer Gewerkschaften zum bevorzugten Gesprächspartner der Regierung werden sollen, für wünschbar.

Angesichts dieser Position wäre es falsch, den Linksparteien einen Verrat an eigenen Reformen vorzuwerfen. Die Demokratisierung stand von Anbeginn unter dem Vorzeichen einer wirtschaftlichen Effizienzsteigerung und dem (erneuten) Versuch, die repräsentativen Gewerkschaften auf die Logik eines volkswirtschaftlichen Gesamtinteresses zu verpflichten.

Pro und Contra Auroux-Reform aus gewerkschaftlicher Sicht

Der französische Gewerkschaftspluralismus⁵ greift auf die gewerkschaftliche Einschätzung der Auroux-Reform durch. Das Gewerkschaftslager ist gespalten. Insbesondere im Hinblick auf das Arbeitermitspracherecht zeichnet sich ein interessanter Frontverlauf ab. Die hierzu-

lande manchmal vorschnell als reformistisch etikettierte Force Ouvrière (FO) lehnt die Reform ab. Aus ihrer Sicht stellen die Arbeitermitsprachegruppen ein Instrument zur Ausschaltung der Gewerkschaften im Betrieb dar. Vor allem aber öffne das Arbeitermitspracherecht einer weiteren Politisierung der Betriebe durch die »revolutionären« Gewerkschaften CGT und CFDT Tür und Tor.

CGT und CFDT, aber auch die Gewerkschaft der Führungskräfte CGC, begrüßen die Einführung des Arbeitermitspracherechts. Erstere setzen auf seine emanzipatorische Effekte (CFDT) bzw. erhoffen sich eine Stärkung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit (CGT). Für beide Gewerkschaften bedeutet das Mitspracherecht der Arbeitenden die Erfüllung einer alten Forderung.

So fordert die CFDT seit ihrem Bekenntnis zur Selbstverwaltung der Produzenten und Bürger auf ihrem Kongreß von 1970 ein direktes Artikulations- und Ausdrucksrecht der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen und seit 1977 die Einrichtung von Werkstatt- und Abteilungsräten. Die CGT befürwortet seit Ende 1978 vergleichbare Formen direkter Arbeiterpartizipation. Die überraschend schnelle Erfüllung dieser Forderung hat die Gewerkschaften in die Position des Zuschauers gedrängt. Der geschmolzene Bestand an aktiven Gewerkschaftern, deren Zeit für gewerkschaftliche Arbeit bereits durch die ebenfalls im Zuge der Auroux-Reformen aufgewerteten Betriebsausschüsse und deren Kommissionen (vgl. Gesetz v. 28.2. 1982) absorbiert wird, macht es ihnen unmöglich, die Mitsprachegruppen zu kontrollieren. Als Gefangene der von ihnen propagierten Forderung, *den Arbeitenden selbst* ein Mitspracherecht zu gewähren, nehmen sie eine abwartende, eher passive Haltung ein. Die Gewerkschaft der Cadres (CGC) (vgl. Jansen 1985, S. 465 ff.), die anfänglich in den Mitsprachegruppen eine Infragestellung der Kompetenzen und Funktion ihrer Klientel befürchtete, ist zum engagiertesten Vertreter dieser Institution avanciert. Sie hat erkannt, daß Mitsprachegruppen den Stil eines »sozialen Managements« ermöglichen, der nicht zuletzt eine Dezentralisierung der Macht im Betrieb und damit eine Kompetenzaufwertung ihrer Mitglieder befördert. Darüber hinaus sieht die CGC im Arbeitermitspracherecht die Chance, ihre betriebliche Klientel, deren Arbeit insbesondere auf den unteren und mittleren Führungsebenen durch neue Produktionstechnologien entwertet und tendenziell überflüssig zu werden droht, mit einer neuen Funktion zu betrauen: der Errichtung und Leitung der Arbeitermitsprachegruppen.

So unterschiedlich die Einschätzungen des Reformkerns durch die Gewerkschaftszentralen auch sind, um so einheitlicher fällt der praktische Umgang mit dem Arbeitermitspracherecht aus. Die ideologisch-politische Einfärbung des Urteils der Dachverbände verblaßt hinter den Anforderungen der gewerkschaftlichen Praxis im Betrieb. Hier will keine der Gewerkschaften den Anschluß an die Entwicklung vor Ort verlieren.

Das Arbeitermitspracherecht auf dem Prüfstand der Praxis

Das Gesetz vom 4. August 1982 ist in das Arbeitsgesetzbuch integriert worden (Artikel L 461 Cduv). Im Absatz 10 des Gesetzes wird die Regierung verpflichtet, dem Parlament bis zum 30. Juni 1985 einen Bericht über die Anwendung des Gesetzes vorzulegen, auf dessen Basis bis zum 31. Dezember 1985 eine novellierte Gesetzgebung verabschiedet werden soll.

Diese Vorschrift hat umfangreiche empirische Forschungsprojekte initiiert⁶, deren Ergebnisse auch im offiziellen Regierungsbericht⁷ berücksichtigt werden. Im »Rapport Frachon« wird zunächst an den extrem flexiblen Charakter der Gesetzgebung erinnert. Der weite Rah-

men, der den Sozialpartnern die Verpflichtung auferlegt, in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten über die Etablierung von Mitsprachegruppen zu verhandeln, ist durch ein Merkmal gekennzeichnet: Verhandlungen müssen nicht in Vertäge einmünden (dasselbe Charakteristikum läßt sich in der Reform des Kollektivvertragsrechts beobachten; trotz Einführung obligatorischer Verhandlungsrunden besteht kein Zwang zum Vertragsabschluß).

Die *quantitative Bilanz* der bisherigen Praxis steht daher im Vordergrund umfassender Analysen. Die bisherigen Erfahrungen lassen auf dieser Ebene eine positive Beurteilung zu: Mitsprachegruppen sind *technisch* machbar.

Laut Regierungsbericht sind 2,4 Mio Lohnabhängige durch Verträge über die Einführung von Mitsprachegruppen erfaßt. Ca. ein Viertel der Verträge (Sylvane Séchaud⁸ spricht von 4 494 Verträgen zwischen Unternehmensleitungen und betrieblichen Gewerkschaftssektionen, die insgesamt 3,5 Mio Beschäftigte erfassen.) wurde in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten abgeschlossen.

Somit sind in über 50% der insgesamt 6 000 dem Gesetz unterliegenden Unternehmen Verträge abgeschlossen worden.

Im Regierungsbericht ist auch evaluiert worden, wie sich die Gewerkschaften nach der Gesetzverabschiedung verhalten haben. Der auf der Basis der Präsenz der einzelnen Gewerkschaften in betroffenen Betrieben berechnete Akzeptanzgrad gibt folgendes Bild:

CGT	=	76 %
CFDT	=	78 %
FO	=	62 %
CGC	=	87 %
CFTC	=	84 %

Dies bedeutet, daß sich alle Gewerkschaften an den Vertragsabschlüssen beteiligt haben. Als stärkste Befürworter erweisen sich die CGC (sie hat die Möglichkeit wahrgenommen, ihren Mitgliedern neue Kompetenzen in der Personalführung zuzuordnen) und die christliche CFTC, die am Bild einer harmonischen Kooperation von Kapital und Arbeit orientiert ist. CGT und CFDT halten am Konzept der Mitsprachegruppe fest, ohne jedoch zum Motor der Einführung neuer Formen der Demokratie am Arbeitsplatz geworden zu sein. Diese Rolle haben — so paradox es zunächst klingen mag — die französischen Unternehmer übernommen. Unbeschadet von der Opposition, die ihre Verbände gegenüber den Mitsprachegruppen eingenommen hatten, haben sie den Vorteil einer für sie nahezu kostenneutralen Reform zunehmend für Ziele einer effizienteren Personalführung wahrgenommen.

Die quantitative Bilanz scheint eine breite Anwendung der neuen Gesetzgebung zu belegen, aber die statistische Betrachtungsweise überschätzt den realen Einfluß der neuen Institution. Philippe Bernoux⁹ schätzt, daß allenfalls 10 % der installierten Mitsprachegruppen funktionieren. Also: maximal 350 000 Beschäftigte sind in Mitsprachegruppen, die diesen Namen auch effektiv verdienen.

Gemessen an der Zahl eingerichteter Qualitätszirkel¹⁰ ist die Erfolgsbilanz der Arbeitermitsprachegruppen eher mager. Noch haben die Mitsprachegruppen keine nennenswerte Veränderung im Arbeitsalltag bewirkt. Erste Auswertungen der bisherigen Verträge zur Einrichtung und Funktionsweise der Arbeitermitsprachegruppen ergeben kein schmeichelhaftes Bild. In der Regel treten die Mitsprachegruppen zwei bis dreimal im Jahr für die Dauer von 1 bis 2 Stunden zusammen. Qualitätszirkel treffen sich dagegen ein bis zweimal *pro Monat* für die Dauer von ca. 30 Minuten.

In der Mehrzahl der Fälle werden die Sitzungen der Arbeitermitsprachegruppen, die wäh-

rend der Arbeitszeit stattfinden, von Meistern und Vorgesetzten geleitet. Deshalb äußern kritische Beobachter (vgl. Groux/Levy 1984, S. 106 ff.) den Verdacht, Mitsprachegruppen seien eine kaschierte Form von Qualitätszirkeln. Hierzu sind neuere Untersuchungen zum Verhältnis von Qualitätszirkeln und Arbeitermitsprachegruppen in der betrieblichen Praxis aufschlußreich. (vgl. Borzeix 1985, S. 91 ff.) Sie verdeutlichen, daß man die Arbeitermitsprachegruppen nicht vorschnell zu staatlich verordneten Qualitätszirkeln abqualifizieren, aber sie auch einfach als Konkurrenzeinrichtungen zu betrieblichen Beteiligungsformen sehen darf, die auf Unternehmerinitiative zurückgehen. In der Praxis ergeben sich jedoch weit eher Analogien und Überlappungen zwischen beiden Einrichtungen als Widersprüche und Ausschließlichkeiten. Möglicherweise entwickeln sich die Arbeitermitsprachegruppen zu gesetzlich verankerten »Filtern«, deren zukünftige Aufgabe in der Selektion von besonders motivierten und für die Mitarbeit in Qualitätszirkeln geeigneten Beschäftigte besteht. Für die Arbeitenden selbst scheint jedenfalls das Engagement zur Mitarbeit in Arbeitermitsprachegruppen aus durchaus unterschiedlichen Bedürfnissen zu resultieren und unterschiedliche Konsequenzen zu zeitigen. Neueste Forschungsergebnisse (vgl. Borzeix 1985, S. 100 ff.) lassen den Schluß zu, daß die Ausübung des Mitspracherechts

— Auslöser einer neuen kollektiven Identität der Arbeitsgruppe sein

— der Proklamation von beruflichen Selbstbewußtsein und

— der Infragestellung der wirtschaftlichen Rationalität des Unternehmens dienen kann.

Die Benennung dieser Motive kennzeichnet die optimistische Variante der sozialwissenschaftlichen Einschätzungen, die auf der Basis bisheriger Experimente abgegeben werden (Beispielhaft Gautrat-Mothé 1986). Die auf der Konferenz vom 14./15. Mai 1985 zur wissenschaftlichen Bilanzierung bisheriger Erfahrungen mit den Arbeitermitsprachegruppen in Paris vorgestellten Ergebnisse raten jedoch zur Skepsis. Es sei beispielsweise daran erinnert, daß in ca. 70% aller Mitsprachegruppen die unmittelbaren Vorgesetzten die Aufgabe des Diskussionsleiters (des »Animateurs«) wahrnehmen. Die Präsenz der Vorgesetzten in den Mitsprachegruppen wird nahezu einmütig von Sozialwissenschaftlern als eine der unabdingbaren Voraussetzungen für ein dauerhaftes Funktionieren der Mitsprachegruppe angesehen. Die Anwesenheit eines Vorgesetzten ermöglicht die Regelung an sich sekundär scheinender Detailprobleme. Die Art und Weise, wie mit den Detailproblemen umgegangen wird, stellt für die Mitglieder der Mitsprachegruppen eine Art »Testlauf« dar. Wenn ihnen das Gefühl vermittelt wird, wagen sie sich auch an die Diskussion umfassender Probleme (Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation). Die Ausweitung der Diskussion wird jedoch durch ein Rundschreiben des Arbeitsministeriums erschwert, in dem bestimmte Tabuzonen festgelegt werden. In den Mitsprachegruppen darf nicht über Fragen der Entlohnung diskutiert werden, eine persönliche Kritik an Vorgesetzten ist nicht gestattet (vgl. Liaisons Sociales A1, S. 100 v. 6. 12. 1982). So kann es geschehen, daß in dem Raum, in dem Sitzungen der Mitsprachegruppen stattfinden, Tafeln aufgehängt sind, auf denen einerseits die erlaubten, andererseits die verbotenen Themen aufgelistet sind.

Generell muß an dieser Stelle konstatiert werden, daß die Demokratisierung von oben dekretiert wurde — sie ist weder vor noch nach der Verabschiedung der Gesetze zum Gegenstand sozialer Bewegungen geworden. In der Konsequenz ist der »dritte Akteur« im Betrieb zum Objekt von Gesetzen und Verträgen geworden. Er wurde vor Einführung der Mitsprachegruppen *nicht* konsultiert (es gab keine betriebliche Diskussion).

Die erste Sitzung der Mitsprachegruppen ist häufig dadurch gekennzeichnet, daß der Unternehmensleiter (nicht etwa die Gewerkschafter) die Mitglieder der Mitsprachegruppen über Sinn und Zweck dieser Institution aufklärt¹¹. Hier dürfte ein Grund für das weitverbreitete

Mißtrauen der Lohnabhängigen gegenüber den Mitsprachegruppen liegen. Sie fragen sich, wer der wirkliche Nutznießer der neuen Institution ist.

Eine direkte Antwort geben die Industriesoziologen, wenn sie betonen, daß die aktive Mitwirkung der Vorgesetzten auf allen Ebenen eine unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren der Mitsprachegruppen ist. Nur wenn jene bereit sind, von traditionellen Mustern autoritär-paternalistischer Personalführung abzuweichen, kann sich das gewünschte Klima des Dialogs herstellen. Die soziologisch-optimistische Perspektive, wonach die Arbeitermitsprachegruppen Lernfelder für den Erwerb von Artikulations-, Kritik- und Partizipationskompetenz der Arbeitenden abgeben sollen, ist demnach zu erweitern. Sie sind in der Praxis ein Terrain für Personalführungstraining der Vorgesetzten.

Ein neuer, an partizipativer Konsensfindung durch Dialog orientierter Führungsstil hat organisatorische Konsequenzen. Soll er Erfolg haben, dann muß der tradierte Zentralismus der Unternehmensorganisation durch dezentrale Entscheidungsstrukturen abgelöst werden. Nur so können die Mitsprachegruppen in einen Dialog mit entscheidungsbefugten Vorgesetzten eintreten. Bisherige Erfahrungen belegen, daß der Grad der Dezentralisierung in Betrieben und Unternehmen für die Praxis der Mitsprachegruppen eine große Rolle spielt. Wenn die Antworten auf Vorschläge und Kritiken der Gruppe zu lange auf sich warten lassen oder ganz ausbleiben, durchsauen die Arbeitenden schnell das pseudo-partizipative Spiel und verlieren jegliches Interesse am Experiment der Demokratisierung. Für die Zukunft diese kollektiven und direkten Mitspracherechts heißt das: es wird sich *auf Dauer* nur dann etablieren, wenn es sich für den Arbeitenden als Möglichkeit zur verbindlichen Mitsprache bei Entscheidungen entwickelt, die seine Arbeitsbedingungen betreffen. Daraus folgt: die Mitsprache müßte zu einer direkten Partizipation an unternehmerischer Herrschaft erstarken.

Zwischen Instrumentalisierung und Autonomie: die Zukunft der Arbeitermitsprache in Frankreich

Die bisherige Praxis der Arbeitermitsprache hat ambivalente Resultate gezeitigt. Die Auswertung der kaum zwei Jahre alten Erfahrungen (vgl. *Liaisons Sociales* R 650 v. 2. 8. 1985) listet Auswirkungen des Mitspracherechts auf. An erster Stelle stehen Auswirkungen auf innerbetriebliche Informations- und Kommunikationsstrukturen und auf das gesamte Gefüge innerbetrieblicher Beziehungen. Für die Beschäftigten bedeutet dies, daß sie ihren Arbeitsplatz besser im gesamten Produktionsprozeß verorten können. Mitsprachegruppen tragen zu einem »besseren Verständnis der ökonomischen Zwänge« bei, die auf den Unternehmen lasten. Konfliktstrategien, die im traditionellen Schema alter Polarisierungen ausschließlich an Arbeiterinteressen ausgerichteter Forderungen orientiert sind, erscheinen als nicht mehr zeitgemäß.

Umgekehrt profitieren die Unternehmer, die nun auf der Basis der Protokolle, die von den Versammlungen der Mitsprachegruppen angefertigt werden, über eine bessere Information bezüglich der Funktionsweise von Werkstätten und einzelnen Abteilungen verfügen. Auch für sie wird der Produktionsprozeß transparenter und damit kontrollierbarer. Dazu trägt auch die beobachtete Aufwertung der Vorgesetzten in den Arbeitsgruppen bei.

Von der Verbesserung der Kommunikationsstrukturen profitieren auch die gewählten Belegschaftsvertreter: sie sind besser als vorher über Probleme und Erwartungen der Beschäftigten informiert.

Aber nicht nur das Betriebsklima verbessert sich. Winzige Teilerfolge, die sich dem außenstehenden Beobachter oft verschließen, werden auch im Bereich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt (verbesserte Arbeitsplatzgestaltung, Abbau von Belastungen, Erlaß von neuen Sicherheitsnormen u.a.m.). Arbeitsinhalte und Formen der Arbeitsorganisation sind bislang dagegen kaum thematisiert worden.

Die Artikulation der Arbeitenden über ihre materiellen Arbeitsbedingungen stellt einen Ansatz dar, der hoffen läßt, daß die Beschäftigten im Betrieb ihre Sprache wiederfinden. Möglicherweise erwerben sie hierdurch Handlungskompetenzen, die es ihnen erlauben, die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne zu ihren Gunsten zu verändern. Umgekehrt und viel naheliegender ist aber die Perspektive einer betriebspolitischen, kapitalorientierten Vereinnahmung der Reform.

Nach welcher Seite hin diese Ambivalenz (Emanzipation versus Instrumentalisierung) letztlich aufgelöst wird, ist noch nicht endgültig entschieden. Skepsis gegenüber Hoffnungen auf mehr Demokratie für die Arbeiter ist jedoch angebracht, wenn man die evidenten Trends zur betriebspolitischen Instrumentalisierung berücksichtigt:

- die unternehmenspolitische Aufwertung der Mitsprachegruppen kann einer traditionellen gewerkschaftlichen Betriebspolitik die Legitimationsbasis entziehen;
- die Akzentuierung einzelner Informations- und Mitspracherechte kann zu einer Transformation der Mitsprachegruppen führen: sie übernehmen den Part einer Problemfindung für Qualitätszirkel;
- als Forum einer Aussprache zwischen Vorgesetzten und den Arbeitern einer Arbeitsgruppe ermöglichen sie eine Reorganisation dysfunktionaler betrieblicher Hierarchiestrukturen: die »cadres« lernen als Animateure der Mitsprachegruppen Strategien eines »sozialen Managements«.

Aber auch nicht für Zwecke der Unternehmenspolitik vereinnahmte Mitsprachegruppen begeben sich auf eine Gratwanderung. Interpretiert man die direkte Partizipation der Arbeitenden in Mitsprachegruppen als Anerkennung von Kompetenz und Kreativität des manuellen Arbeiters, dann kann seine eingeübte »Artikulationsfähigkeit« in zwei divergierende Prozesse einmünden:

- wenn sich die Mitsprachegruppen als »Makulatur« erweisen (der Einfluß auf Entscheidungsprozesse im Unternehmen bzw. in der betroffenen Abteilung gleich Null ist), könnte das »neue Selbstgefühl« entweder in Resignation umschlagen und gewerkschaftspolitische Aktionen verunmöglichen oder
- eine verstärkte Hinwendung zu traditionellen Instrumenten der betrieblichen Interessenvertretungspolitik bewirken.

Eine derartige Entwicklung ist vor dem Hintergrund entsprechender Klauseln in den Verträgen über die Mitsprachegruppen vorhersehbar. Die Beantwortung der durch Mitsprachegruppen aufgeworfene Fragen soll der Unternehmer in aller Regel an den Betriebsausschuß bzw. an die Ausschüsse für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen richten. Weitaus seltener ist die Weiterleitung der Antworten an die Gewerkschaftssektionen vorgesehen (vgl. Liaisons Sociales R 650 v. 2. 8. 1985, S. 2).

- Falls Mitsprachegruppen funktionieren, die Lohnabhängigen das Gefühl haben, ihre Äußerungen würden ernst genommen, so kann dies zu einer Selbstbegrenzung führen: der soziale Dialog gewänne auch im Bewußtsein der Beschäftigten den Vorrang vor konfliktorischen Verhaltensmustern. Auch hier läge eine, dann aber bewußte Aufwertung gewählter betrieblicher Interessenvertretungsorgane im Bereich des Möglichen.

In beiden Fällen würde demnach der Einfluß einer autonomen gewerkschaftlichen Betriebsarbeit zurückgedrängt. Aus dem bisherigen Befund der empirischen Praxis der Arbeitermitsprachegruppen lassen sich die folgenden drei Entwicklungsperspektiven¹² extrapolieren: Erstens können die Mitsprachegruppen in den Dienst posttayloristischer Formen der Arbeitsorganisation gestellt werden. Die Tatsache, daß die französische Unternehmensreform unter anderem auch aus der Krise des Taylorismus einen Impuls erhielt, läßt sich daraus erklären, daß die »dritte industrielle Revolution« Akzeptanzprobleme aufwirft. Ein aufgeklärtes Management muß zunehmend daran interessiert sein, in Mitsprachegruppen Verständnis für die Notwendigkeit von unumgänglichen Rationalisierungsmaßnahmen zu erwecken. Mitsprachegruppen würden dann — wie es vor allem die FO befürchtet — die betrieblichen Instanzen der Interessenvertretung (Betriebsausschuß, Belegschaftsdelegierte, Gewerkschaftssektionen) paralysieren. Ob Mitsprachegruppen Akzeptanzprobleme wirklich abbauen können, muß indes bezweifelt werden. Die bisherigen Erfahrungen belegen, daß nicht in rationalisierungsanfälligen Branchen (Stahl, Automobil, ...), sondern in hochtechnisierten Branchen (Elektro- und Elektronikindustrie) die Mitsprachegruppen eine reale Existenz haben. Gerade die Mitsprachegruppen, die sich aus qualifizierten Arbeitern zusammensetzen, funktionieren noch am besten, die vom Ende des Taylorismus betroffenen Fließbandarbeiter lassen sich durch die Mitsprachegruppen kaum einbinden (vgl. *Liaisons Sociales* R 650 v. 2. 8. 1985). Zweitens kann das Arbeitermitspracherecht als Gewerkschaftsrecht interpretiert werden, so die CGT. Damit eröffnet sich die Perspektive einer Stärkung der Gewerkschaften durch die Unternehmensreform. Die Mitsprachegruppen würden den Gewerkschaften aus der aktuellen Krise aber nur dann heraushelfen, wenn sie nicht im Sinne des Gesetzgebers funktionieren. Wenn die Gewerkschaftssektionen sich zum effizientesten Vertreter der in Mitsprachegruppen aufgeworfenen Fragen und damit einhergehender Forderungen profilieren, könnten sie eine neue, basisnahe Betriebspolitik betreiben. Hoffnungen auf eine derartige Resyndikalisierungsstrategie werden jedoch durch ein Faktum getrübt: Gewerkschaftssektionen werden weit weniger in die neuen betrieblichen Kommunikationsstrukturen integriert als gewählte Interessenvertretungsorgane. Weder die ausschließliche Vereinnahmung der Mitsprachegruppen für Strategien des sozialen Managements noch die Resyndikalisierungsstrategie deckt sich mit den Intentionen des Gesetzgebers. Zwischen diesen beiden Entwicklungsmöglichkeiten liegt ein dritter Weg: er zielt ab auf die Überwindung der Krise unbefragter Herrschaft im Betrieb. An die Stelle des bisher weitgehend entmündigten Arbeiters soll der »mündige Unternehmensbürger« treten. Er kann der betrieblichen Herrschaftsform eine neue Legitimität geben, wenn er in den Dialog mit seinen Vorgesetzten einsteigt. Das von der Regierung propagierte Bild eines betriebs- und volkswirtschaftlich rationalen Dialogs bricht mit althergebrachten Vorstellungen über Klassenwidersprüche. Hier wird die Zielvorstellung der Regierung deutlich: ein sozialpartnerschaftlich strukturiertes System industrieller Beziehungen.

Auf dem Weg zu einer Mitbestimmung à la française?

Welchen Weg die Reform in der betrieblichen Wirklichkeit auch immer nehmen mag, eines steht bereits jetzt fest: es wird keine Kopie des bundesdeutschen Mitbestimmungsmodells sein. Dies machen die weitergehenden Reformen im öffentlichen Sektor deutlich. Das Gesetz (vgl. Douedar/Rochois 1984, S. 73 ff. und Seul 1984, S. 115 ff.) vom 26.7. 1983 zur Demokra-

tisierung des öffentlichen Sektors überträgt die Auroux-Reform in diesen Bereich. Die in nationalisierten Betrieben einzurichtenden Werkstatträte (das Pendant der Mitsprachegruppen) sind mit etwas präziseren Rechten ausgestattet. Vor allem aber wird auf Unternehmensebene eine Art drittelparitätische Mitbestimmung eingeführt. Gewählte Gewerkschaftsvertreter nehmen ein Drittel der Sitze in den Aufsichtsräten ein (die verbleibenden Sitze gehen jeweils zur Hälfte an Staats- bzw. Aktionärsvertreter und an durch Dekret benannte »Personen des öffentlichen Lebens«). Von einer qualifizierten Mitbestimmung bleibt man weit entfernt.

So wird in Frankreich nach wie vor nicht von Mitbestimmung (*cogestion*), sondern vom sozialen Dialog gesprochen, der auf drei Grundpfeilern ruht: Dem System der gewählten betrieblichen Interessenvertretungsorgane, den neu geschaffenen Mitsprachegruppen und den gewerkschaftlichen Verhandlungsrechten. Die Verquickung der drei Stränge könnte auf betrieblicher Ebene zu einer spezifischen Mitbestimmung *à la française* führen: der Mitbestimmung auf dem Verhandlungsweg.

Die Realisierung eines derartigen Modells stößt auf erhebliche Schwierigkeiten, da die Gewerkschaftssektionen auf Betriebs- und Unternehmensebene trotz der 1982 etablierten Verhandlungspflicht nicht immer als Ansprechpartner der Unternehmensleitung akzeptiert werden. Firmentarifverhandlungen haben beispielsweise nur in 40% der dem Gesetz unterliegenden Unternehmen stattgefunden.

Beträchtliche systemimmanente Barrieren (Konfliktkultur, Gewerkschaftspluralismus und Staatsinterventionismus) lassen den Ausgang des sozialen Experiments ungewiß bleiben. Paradoxerweise könnte gerade der unvollständige und unzulängliche Charakter der Reform Auroux — sie verspricht mehr, als sie halten kann — zu einer Revitalisierung alter konfliktorischer Verhaltensmuster führen. Dies gilt vor allem dann, wenn im Anschluß an die vorhersehbare Wahlniederlage der Linken im Frühjahr 1986 auch die staatliche Modernisierungspolitik die »Demokratisierung der Betriebe« endgültig auf dem Altar der »Produktivität« opfert.

Anmerkungen

- 1 Vgl. den deutsch-französischen Vergleich der Modernisierungspolitik unter besonderer Berücksichtigung der Auroux-Reform bei Leo Kißler/René Lasserre/Daniel Mothé/Ulrike Sattel, Arbeitspolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich, 1985.
- 2 Vgl. die detaillierte Einführung in die neuen Rechte bei Jean-Claude Javillier, *Les reformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris 1984. Deutschsprachige Einführungen enthalten die Beiträge in Leo Kißler (Hrsg.), *Industrielle Demokratie in Frankreich. Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis*. Frankfurt a.M./New York 1985.
- 3 Die folgenden Ausführungen zur unternehmerischen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzung um die Auroux-Reform stützen sich auf die Beiträge zu einem deutsch-französischen Kolloquium an der Fernuniversität Hagen vom 20./21. Sept. 1984 über die neuen Arbeiter- und Gewerkschaftsrechte in Frankreich, abgedr. im Tagungsband »Industrielle Demokratie in Frankreich«, hrsg. von Kißler 1985. Im einzelnen beziehen wir uns auf die Beiträge von Leggewie, S. 154 ff. und Kißler/Seul, S. 122 ff. in diesem Band.
- 4 Schlagzeile des »Figaro« vom 26. März 1982.
- 5 Zur gewerkschaftlichen Landschaft Frankreichs vgl. den einführenden Überblick von Peter Jansen/-Leo Kißler/Peter Kühne/Klaus Leggewie/Otmar Seul 1985.
- 6 Im folgenden berichten wir aus Beiträgen zum deutsch-französischen Kolloquium am 20./21. September 1984 an der Fernuniversität Hagen (abgedr. in Leo Kißler, *Industrielle Demokratie in*

- Frankreich, 1985) und zum Symposium über die »nouvelles formes d'expression et de démocratisation des entreprises: premier bilan d'études et des recherches réalisées en France entre 1981 et 1985« am 14./15. Mai 1985 im Ministerium für Forschung und Technologie, Paris (abgedr. in: *Démocratie et Entreprises*, NO 2, Sept. 1985).
- 7 Rapport Frachon, Mai 1985 »La mise en oeuvre des droits nouveaux des travailleurs« in: *Liaisons Sociales* R 649 vom 19.7.85.
 - 8 Mitarbeiterin des Arbeitsministeriums, Direction des relations du travail. Beitrag auf dem Kongreß vom 14.-15. Mai 85 in Paris.
 - 9 Aussage von Philippe Bernoux, Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle (GLYSI-CNRS) auf der Tagung »Competence, Trade Unions and Self-Management« des RC 10 vom 5.-9. Juli 1985 in Osnabrück.
 - 10 Pierre Guyon, ein französischer Unternehmensberater, spricht auf der Pariser Konferenz vom 14. bis 15. Mai 1985 für das Jahr 1984 von 12 000 Qualitätszirkeln, die aus jeweils 5-10 Arbeitenden bestehen.
 - 11 Aussage von Michèle Gandon, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) auf der Pariser Konferenz vom 14.-15. Mai 1985.
 - 12 Die folgenden Ausführungen beruhen auf dem Vortrag »Les nouvelles formes de Démocratisation des entreprises en France vues d'outre Rhin«, gehalten auf der Pariser Konferenz vom 14.-15. Mai 1985. Abgedruckt in Leo Kißler, Mitbestimmung à la française? Zur Unternehmensreform in Frankreich seit 1982. In: *Dokumente* 1985, Heft 3.

Literatur

- Borzeix, A. (1985): Das direkte und kollektive Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Betrieb: Zwischen Gesetz und Praxis. In: Kißler, L. (Hrsg.) *Industrielle Demokratie in Frankreich. Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrecht in Theorie und Praxis*. Frankfurt a.M./New York, S. 91-114.
- Circulaire de 18 novembre 1982. Application des articles 7 à 10 de la loi du 4 août 1982 concernant le droit d'expression des salariés. In: *Liaisons Sociales* A1 114 v. 6.2.1982.
- Démocratie et Entreprise*, NO 2, Sept. 1982, Paris.
- Douedar, K./Rochois, F. (1984): La loi sur la démocratisation du secteur public. In: *Revue Pratique de Droit Social*, NO 467, mars, S. 73-82.
- Expression des salariés: Bilan de l'application de la loi du 4 août 1982. In: *Liaisons Sociales* R 650 v. 2.8.1985.
- Gautrat, J./Mothé, D. (1986): *Au nom de la loi: exprimez-vous!* Paris, (im Druck).
- Groux, G./Levy, Ch. (1984): Gewerkschaftskrise und Unternehmeroffensive in Frankreich — Das empirische Beispiel einer Industriebranche. In: *Prokla* 54, S. 106-130.
- Hénissart, M. (1985): *Die sozialistische Politik der Demokratisierung in den französischen Unternehmen seit 1981: Programmatischer Anspruch und praktische Durchführung*. Berlin (unveröff. Diplomarbeit).
- Jansen, P. (1982): Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Frankreich. In: Kühne, P. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa*. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Berlin, S. 48-59.
- Jansen, P./Kißler, L./Kühne, P./Leggewie, C./Seul, O. (1986): *Gewerkschaften in Frankreich*. Geschichte. Organisation. Programmatik. Frankfurt a.M./New York (im Druck).
- Javillier, J.-C. (1984): *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris.
- Kißler, L. (Hrsg.) (1985): *Industrielle Demokratie in Frankreich*. Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis. Frankfurt a.M./New York.
- Kißler, L./Lasserre, R./Mothé, D./Sattel, U. (1986): *Arbeitspolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*. Frankfurt a.M./New York (im Druck).

- Kißler, L. (1985): Mitbestimmung à la française? Zur Unternehmensreform in Frankreich seit 1982. In: *Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog und übernationale Zusammenarbeit*, Heft 3 (im Druck).
- Laurent-Attalin, C. (1983): *Les nouveaux droits des travailleurs*. Paris.
- L'Express International*, NO 1776 v. 26.7.1985.
- Maurouy, P. (1985): *A Gauche*, Paris.
- Rapport 1984 de la Cour de Cassation. In: *Liaisons Sociales A1 114 v. 1.8.1985*.
- Rapport Frachon (Mai 1985): La mise en oeuvre des droits nouveaux des travailleurs*. In: *Liaisons Sociales R 649 v. 19.7.1985*.
- Rehfeldt, U. (1985): Beteiligungsrechte und -möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Steuerung des technischen Wandels in Frankreich. In: Warneke, P.: *Technischer Wandel und Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa*. Berlin, S. 103-126.
- Seul, O. (1984): Über die »direkte Partizipation« zur Selbstverwaltung? Konzepte und Formen der Demokratisierung in den Unternehmen des öffentlichen Sektors in Frankreich. In: Diefenbacher, H./Nutzinger, H.G. (Hrsg.): *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich*. Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation. Band II, Heidelberg, S. 115-141.