

Interregionale Zusammenarbeit als wichtige gewerkschaftliche Aufgabe. Leben und Werk Eugen Roths

Florian Lisson, Hans-Jürgen Lüsebrink, Luitpold Rampeltshammer

Das Saarland ist ein besonderes Bundesland. Vor hundert Jahren nach dem Ersten Weltkrieg als politische Einheit entstanden, wurden seine Grenzen allein im 20. Jahrhundert vier Mal verschoben – mal war das Saarland französisch dominiert, mal Deutsch und zwischenzeitlich unter internationaler Aufsicht. Heute nennt sich das Saarland „das französischste“ aller Bundesländer (Staatskanzlei Saarland, 2022) und betont seine Brückenfunktion für die deutsch-französische Zusammenarbeit sowie seine Lage im Herzen Europas. Baguette und Croissants in Frankreich kaufen, günstig in Luxemburg tanken und Lyoner in Saarbrücken kaufen: Im Alltag scheinen die Grenzen in der Großregion quasi inexistent zu sein (von akuten Krisenereignissen wie den Grenzschließungen während der Corona-Pandemie im März 2020 und den in Folge der Migrationsdebatte im September 2024 wieder eingeführten Grenzkontrollen abgesehen).

Das Saarland bildet gemeinsam mit Rheinland-Pfalz, Luxemburg, der belgischen Region Wallonie, der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens und der ehemals eigenständigen Region Lothringen die Großregion; die Teile der Großregion liegen in vier Ländern, deren staatlicher Aufbau trotz ihrer Nähe zueinander wenig verbindet: Deutschland ist föderalistisch verfasst, die Bundesländer haben Kompetenzen in den Bereichen Bildung, Kultur und innere Sicherheit, sowie in bestimmtem Maße auch in der Wirtschaftspolitik (Hörisch & Brumm, 2023). Luxemburg hingegen kann als souveräner Nationalstaat seine eigene Steuerpolitik festlegen, was den Bundesländern weitgehend verwehrt bleibt und was dem Großherzogtum bei der Bewältigung des Strukturwandels infolge der Krise des Kohle- und Stahlsektors zu beachtlichem Aufschwung verholfen hat (Birchen, 2020). Die französischen Regionen besitzen noch weniger Kompetenzen, die sich hauptsächlich auf den Unterhalt von Bildungseinrichtungen und Verkehr beziehen; außerdem wurde die Region Lothringen 2016 mit dem Elsass und der Region Champagne-Ardenne zur Region *Grand Est* fusioniert,

wodurch der Bewältigung dieser Aufgaben jedoch nicht geholfen sein dürfte (Pasquier, 2021)¹.

Was hat dieser institutionelle Blick mit dem Leben der Menschen in dieser Großregion zu tun? Neben den o. g. alltäglichen Beziehungen der Menschen ‚über die Grenze‘ hinweg gibt es nirgendwo in der Europäischen Union so viele Grenzpendler wie in der Großregion: Laut Zahlen der Interregionalen Arbeitsmarkt-Beobachtungsstelle pendelten 2023 274.400 Menschen in der Großregion täglich über die Grenze, um in einem der Nachbarländer zu arbeiten (IBA, 2023). Im ‚Europa im Kleinen‘ gibt es also große Spannungspotentiale, wenn es um die Belange grenzüberschreitender Arbeitnehmer*innen geht: Home-Office-Regelungen, Kurzarbeitergeld, Mitbestimmung – dementsprechend groß ist der Abstimmungsbedarf zwischen denjenigen, die sich der Arbeitnehmerinteressen annehmen. Hierbei mag es erstaunen, dass sich gerade die Gewerkschaften trotz ihrer internationalistischen Ausrichtungen mit dem Überschreiten von Landesgrenzen häufig schwertun; doch kulturelle Unterschiede und nicht zuletzt Sprachbarrieren (s. Lüsebrink & Rampeltshammer, 2019) müssen überwunden werden, wenn ein Gebiet wie die Großregion auch mit einer sozialen Komponente ausgestattet werden soll.

Ein solcher Mitstreiter für das soziale Europa und Mittler zwischen Deutschland und Frankreich in der Großregion ist Eugen Roth. Der aus dem saarländischen Merchweiler stammende Gewerkschafter saß 18 Jahre für die SPD im saarländischen Landtag und war 23 Jahre lang in leitender Position beim Bezirk Saar des Deutschen Gewerkschaftsbunds tätig; seit 2020 ist Eugen Roth Vorsitzender des Interregionalen Gewerkschaftsrats der Großregion (IGRGR), ein Amt, das er bereits von 2009 bis 2013 innehatte. Was treibt einen ehemaligen Polizisten und stellvertretenden Vorsitzenden des DGB-Landesbezirks Saar zur grenzüberschreitenden Kooperation in diesem Grundpfeiler der deutsch-französischen Zusammenarbeit, dem 1976 gegründeten IGRGR (dem ersten IGR seiner Art, s. Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015) an?

1 Der heutige, föderale Staatsaufbau Belgiens ist eine Folge der seit den 1970er Jahren unternommenen Reformen und ist Ausdruck der sprachlichen und kulturellen Differenzen zwischen dem niederländischsprachigen Flandern, der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens und der französischsprachigen Wallonie.

Der Internationalismus und die Frankophilie liegen bei Eugen Roth² in der Familie: Einige Verwandte emigrierten während des Dritten Reichs nach Metz. Während seiner Schulzeit am Illtal-Gymnasium in Illingen nimmt Eugen Roth an Austauschprogrammen mit der französischen Partnerstadt Civray teil; der Sport – Eugen Roth ist begeisterter Handball-Fan – tut sein Übriges, um Barrieren abzubauen; das Parlieren – „*aussi en français!*“ – fiel Eugen Roth nie schwer. Das Beherrschen der Partnersprache – gerade in der ungezwungenen, alltäglichen Kommunikation mit den Nachbarn – ist ein zentraler Schlüssel für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

„Raus in die Welt bis Merchweiler“, titelte die Saarbrücker Zeitung im November 2021 anlässlich des Abschieds von Eugen Roth von der Spitze des DGB-Bezirks Saar (Sponticcia, 2021); der heimatverbundene Saarländer bezeichnet die Großregion, dieses „Kleineuropa“, als das „letzte große Abenteuer vor der eigenen Haustür“ (Interview Eugen Roth). Die Perspektive der Nachbarn – konkret auch aus Frankreich, Luxemburg und der belgischen Wallonie – einzubeziehen, ohne der Versuchung zu erliegen, das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen den Partnern schulmeisterlich auferlegen zu wollen (François, 2013), das Verständnis für die französische Herangehensweise an Arbeits- und soziale Konflikte aufzubringen, sowie das Austarieren der Positionen der Mitgliedsgewerkschaften im IGRGR, die allesamt ihre eigenen Denkweisen und auch zum Teil erhebliche nationale Konflikte in den IGRGR einbringen und dadurch die Kooperation erheblich erschweren sowie das unermüdliche Engagement für die Großregion als „soziale Modellregion, in der man gut ausgebildet und gebildet wird“ (Saarländischer Rundfunk, 2009), zeichnet die interregionale Gewerkschaftsarbeit Eugen Roths aus.

Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kooperation

Der Beitrag der gewerkschaftlichen Kooperation in der Großregion ist umso bemerkenswerter, da Gewerkschaftsfunktionäre vor allem als Interes-

2 Die folgenden Aussagen zu Eugen Roth stammen aus einem leitfadengestützten Interview, das die Autoren dieses Beitrags mit Eugen Roth am 25. April 2024 in der Arbeitskammer des Saarlandes geführt haben. Die Autoren danken Joline Lamwersiek, studentische Hilfskraft bei der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes im Rahmen des Projekts „students@work“, für ihre tatkräftige Mithilfe bei der Aufnahme des Interviews.

senvertreter ihrer *nationalen* Organisationen auftreten. Das Handeln von Eugen Roth stellt diesbezüglich eine Ausnahmeerscheinung dar, da er die Aktivitäten in der Großregion als einen zentralen Schwerpunkt, und eben nicht am Rande seiner Tätigkeit liegend, betrachtet. So sagte er in einem Interview im Rahmen des Straßburger Forums im Hinblick auf die Zusammenarbeit der Gewerkschaften in der Großregion: „Es ist sehr wichtig, dass Gewerkschaften zusammenstehen“ (François, 2013).

Vernachlässigt wurde bei den Internationalisierungsstrategien und -bemühungen der europäischen Gewerkschaften die *grenzüberschreitende* regionale Zusammenarbeit, die erst mit der Gründung des europaweit ersten Interregionalen Gewerkschaftsrates (IGR) in der Region SaarLorLux 1976 ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Gewerkschaften rückte (Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015) und damit Vorläufer zahlreicher weiterer interregionaler Netzwerke wurde. 2016 fusionierten der IGR SaarLorLux-Trier/Westpfalz und der Verband *Interrégionale syndicale des trois frontières*³ zum IGRGR, der Gewerkschaftsbünde der Großregion aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg und der Wallonie vereint (DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, 2016).

Die größten Probleme der interregionalen Kooperation von Gewerkschaften sind die unterschiedlichen Organisationsformen und -kulturen, v. a. der Verhandlungsführung, der Konfliktaustragung, der Kompetenzen (der im IGRGR vereinten Gewerkschaften) und der verschiedenen Gewerkschaftsidentitäten (Hyman, 2001). Die Sprachbarrieren und die stets zu betonende Notwendigkeit der Einnahme einer interkulturellen Perspektive stellen weitere Hürden für die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit dar (Lüsebrink & Rampeltshammer, 2013). Begrenzt werden die Kompetenzen des IGRGR von den Zuständigkeiten ihrer jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften⁴. Aus diesem Grund fokussiert sich der IGRGR vorwiegend auf grenzüberschreitende regionale Themen.

Entstanden ist der IGRGR aus zwei persönlichen Beziehungen; zum einen durch die Wiederaufnahme der Bekanntschaft von Gewerkschafter*innen im Widerstand gegen das Naziregime und durch die grenzüber-

3 Die *Interrégionale syndicale des trois frontières* vereinte die Gewerkschaften Frankreichs, Luxemburgs und der Wallonie im Dreiländereck zwischen Longwy (Lothringen), Pétange (Luxemburg) und Athus (Belgien).

4 So hat z. B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) keine Kompetenz in der Tarifpolitik, die von den Einzelgewerkschaften bestimmt wird; nationale bzw. europäische Themen werden in Berlin (vom Bundesvorstand des DGB) oder in Brüssel (Europäischer Gewerkschaftsbund) entschieden.

schreitende Kooperation bei der Bewältigung der Montankrise der 1960er und 1970er Jahre (Damm & Spicker, 2015). Die Bearbeitung der interkulturellen Themen und des Strukturwandels, der alle Teilregionen betrifft, sind die wichtigsten Aufgabenfelder des IGRGR, in dem sich Gewerkschaften aus Lothringen (Confédération générale du travail, CGT, Confédération française démocratique du travail, CFDT und Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC), aus Luxemburg (Onofängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg, OGBL, und Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond, LCGB), aus Belgien (Confédération des syndicats chrétiens, CSC und Fédération générale du travail de Belgique, FGTB) sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen haben.

Die interne Struktur des IGRGR besteht aus zwei Gremien: dem geschäftsführenden Präsidium, aus dem jeweils ein Vertreter der beteiligten Regionen vertreten ist und welches die relevanten Aspekte vorstrukturiert und dem Präsidium, in dem dann Entscheidungen getroffen werden. Die Amtszeit der Präsident*innen endet nach vier Jahren und wird danach an eine Gewerkschaft aus einer anderen Teilregion übergeben.

Die Handlungsbereiche des IGRGR sind zum einen grenzüberschreitend organisierte Demonstrationen, wie z. B. gegen Richtlinien der EU-Kommission, so etwa den Entwurf der Arbeitszeitrichtlinie 2003 und vor allem gegen den ersten Entwurf der sogenannten ‚Bolkestein-Richtlinie‘ im Jahr 2004. Weitere Demonstrationen hat der IGRGR 2009 gegen Urteile des EuGHs (beispielsweise Viking, Laval und Rueffert zum Vorrang der Niederlassungsfreiheit gegenüber der gewerkschaftlichen Aktionsfreiheit), den Irakkrieg 2003 und gegen die Austeritätspolitik in Europa 2011 organisiert und durchgeführt. Der IGRGR hat auch bei den Standortschließungen und dem Personalabbau in der Stahlkrise Anfang der 2010er Jahre Demonstrationen in Florange, Lüttich und Luxemburg organisiert und durchgeführt. Ziel war die Erhaltung der Stahlproduktion in der Region. Besonders kulturell unterschiedliche Demonstrations- und Streikaktivitäten sind für die Organisatoren ein Aspekt, der lange Diskussionen, Lernprozesse und interkulturelles Verständnis hervorruft: „Scheiben klirren, Autos brennen, da geht es schon rund“ (Interview Eugen Roth). Ausgeklammert wurden im IGRGR jedoch Fragen um die Tarifgestaltung und der Atompolitik; erstere, weil der DGB in Deutschland hierfür keine Zuständigkeit hat und letztere aufgrund der unüberbrückbaren Differenzen zwischen deutschen und französischen Gewerkschafter*innen.

Zweitens ist der IGRGR äußerst erfolgreich im Lobbying zur Gründung von neuen Institutionen, die das Monitoring der sozialen Lage und die Regelung von Arbeitsmarktaspekten in der Großregion betreffen. Mit dem 1997 gegründeten, tripartistisch organisierten Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)⁵, der beim ersten Gipfel der Großregion im September 1995 in Mondorf-les-Bains beschlossen wurde (Großregion, 1996) und der u. a. einen von der Gipfelpräsidentschaft beauftragten Bericht zur sozialen Lage in der Großregion erstellt und Vorschläge für die Beseitigung grenzüberschreitender Arbeitsmarktprobleme erarbeiten soll, wurden zwei für den IGRGR wichtige unterstützende Einrichtungen geschaffen. Die Besprechung von Fragen, die dann im WSAGR behandelt werden und die Erarbeitung gemeinsamer Positionen werden von den Akteuren als eine der wichtigsten Tätigkeiten des IGRGR angesehen. Weiterhin ist die Gründung der Interregionalen Arbeitsmarkt-Beobachtungsstelle (IBA) vom Gipfel der Großregion im Jahr 1998 zu nennen, die vergleichbaren und interpretierbaren Informationen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Großregion liefert und bei der der IGRGR als „wesentlicher Treiber“ (Interview Eugen Roth) fungiert.

Der dritte Schwerpunkt liegt auf der von European Employment Services (EURES) finanzierten Beratung von Grenzgängern in Fragen rund um das Arbeits- und Sozialrecht und sozialpolitischen Problemen für diese Gruppe⁶.

Viertens hat der IGRGR 2011, auf Vorschlag von Eugen Roth, die ‚Remischer Gespräche‘ initiiert, in denen betriebliche Funktionäre der beteiligten Gewerkschaften über gemeinsame Probleme und mögliche Lösungsmöglichkeiten diskutieren (Rampeltshammer & Hirsch, 2023). Diese fanden im Jahr 2023 bereits zum elften Mal statt (OGBL, 2023).

Fünftens versucht der IGRGR, in den Print- und sozialen Medien der Großregion präsent zu sein und Aufmerksamkeit auf arbeitsweltliche Themen zu lenken. So hat er z. B. öffentlich die einseitigen Grenzsicherungen im Zuge der Bewältigung der Corona-Pandemie 2020 vehement kritisiert.

5 Jeweils ein Drittel der Mitglieder wird von Gewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden und der Politik besetzt, im Saarland sogar die Hälfte.

6 Inzwischen werden diese Mittel von EURES an die französische Arbeitsagentur *France Travail* weitergeleitet, die dann u. a. grenzüberschreitende Beratungen finanziert, die von im IGRGR beteiligten Gewerkschaften durchgeführt werden.

Interkulturelle Dimensionen

Gewerkschaftliche Aktivitäten situieren sich, folgt man der Konzeptualisierung von Pierre Bourdieu und seiner Schülerin Sophie Béroud (2015), in einem ‚Kräftefeld‘ (*champ de forces*), das mit anderen Kräftefeldern wie dem politischen und kulturellen Feld in Beziehung steht, aber zugleich eine autonome Struktur aufweist, die ganz überwiegend von nationalen Spezifika geprägt ist: von rechtlichen Rahmenbedingungen, mentalen Einstellungsmustern, kulturell geprägten Organisations- und Kommunikationsformen sowie von kulturspezifischen Protestformen, deren Ausprägung in erster Linie vom politischen Feld und seinen Akteuren beeinflusst wird. Im grenzüberschreitenden Kontext des IGRGR treffen Gewerkschaftsstrukturen aufeinander, die ihre organisatorische Identität und ihre kulturellen Spezifika zum Teil über mehr als ein Jahrhundert in sehr unterschiedlichen, national geprägten gewerkschaftlichen ‚Feldern‘ ausgebildet haben (Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015). Die Herausforderung eines im grenzüberschreitenden Bereich tätigen und engagierten Gewerkschafters wie Eugen Roth, der über viele Jahre hinweg dem IGRGR angehörte und ihn 2009–2013 und dann erneut seit 2020 leitete, bestand darin, diese unterschiedlichen organisatorischen und (inter-)kulturellen Prägungen zu berücksichtigen und mit ihnen kreativ umzugehen: das heißt Formen der Aushandlung und des Kompromisses zu finden, sensibel auf kulturelle und kommunikative Unterschiede sowie unterschiedliche Begriffsbedeutungen zu reagieren – wie etwa der Begriffe „Gewerkschaft“ und „*syndicat*“ mit ihren in Deutschland und Frankreich sehr unterschiedlichen Bedeutungsfeldern (Frisch & Schmidtgal, 2015, 190–192) und Reaktionsmuster zu auftretenden Missverständnissen und Konflikten zu entwickeln. Die vorliegenden Dokumente über die Arbeit des IGRGR, die auf teilnehmender Beobachtung basierenden Protokolle zahlreicher Arbeitssitzungen des IGRGR und die mit Eugen Roth durchgeführten Interviews ermöglichen es, zumindest in Grundzügen die interkulturellen Dimensionen und Problemfelder seiner Tätigkeit als langjähriges Mitglied und Vorsitzender des IGRGR zu erfassen und auszuleuchten.

1957 geboren, im Jahr der Wiedereingliederung des Saarlandes in die Bundesrepublik Deutschland und zwei Jahre nach der sehr kontrovers verlaufenen Volksabstimmung über die Zukunft des Saarlandes, bei der knapp ein Drittel der Saarländerinnen und Saarländer für ein internationales Statut des Saarlandes mit enger Anbindung an Frankreich votierte (Hudemann & Heinen, 2007), gehört Eugen Roth zu jener Nachkriegsge-

neration, die entscheidend von den Erfahrungen und Nachwirkungen des Zweiten Weltkrieges, der deutsch-französischen Kriege und Konflikte sowie der mehrfachen, jeweils durch militärische Gewalt erzwungenen Grenzverschiebungen geprägt worden ist. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im SaarLorLux-Raum, jenem „Kleineuropa, das wir vor der Tür haben“, sieht E. Roth, wie viele seiner Generation, als „ein auf Trümmern und Toten gebautes Friedensprojekt“ (Interview Eugen Roth).

Der *interkulturelle Erfahrungshorizont* von Eugen Roth ist ein zugleich vielschichtiger und sehr spezifischer. Er unterscheidet ihn grundlegend von jenen zahlreichen deutsch-französischen Vermittlern vor allem im politischen und kulturellen Bereich, die in den letzten Jahrzehnten auch in der Forschung eine zunehmende Aufmerksamkeit gefunden haben (Lüsebrink & Riesz, 1983; Bock, 2005; Keller, 2011; Eckel & Wedekind, 2024). In Illingen, knapp 25 Kilometer von der französischen Grenze entfernt, geboren und aufgewachsen, wo er auf dem Gymnasium Französisch lernte und an Schüleraustauschprogrammen mit Frankreich teilnahm, kam Eugen Roth mit der französischen Gesellschaft und Kultur in der Folge vor allem in sieben spezifischen Kontexten in Berührung: als Beamter im Polizeidienst des Saarlandes, der sich nicht nur mit grenzüberschreitender Kriminalität, sondern in zunehmendem Maße seit den 1990er Jahren auch mit der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit der französischen Polizei beschäftigen musste; als saarländischer DGB-Vorsitzender⁷, einer Funktion, bei der er auch die Interessen der zahlreichen französischen Grenzpendler*innen in saarländischen Unternehmen (allein in den Ford-Werken in Saarlouis über 1.000) vertreten und auf die spezifische Situation der Arbeitnehmer*innen in den zahlreichen Niederlassungen französischer Unternehmen im Saarland eingehen musste; als Mitglied der Aufsichtsräte der Dillinger Hütte (DH) und der Dillinger Hütte Saarstahl AG (DHS), die auch Standorte in Frankreich haben, und wo Konflikte um die Schließung, Erweiterung oder Maßnahmen zum Stellenabbau auftraten; als Mitglied im Interregionalen Parlamentarierrat (von 2004 bis 2022), der Parlamentarier*innen aus den Teilregionen vereint und in dem politische Vorschläge für die Integration der Großregion erarbeitet werden; als Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR), in dem er als Arbeitnehmervertreter die Belange der Arbeitnehmer*innen aller beteiligten Regionen einbrachte; als (Gründungs-)Mitglied des Vorstandes

7 1998–2002 als Vorsitzender des DGB-Landesbezirks Saar, 2002–2021 als stellvertretender Vorsitzender des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland.

Der IGRGR, den Eugen Roth 2009–2013⁸ und erneut seit 2020 als Präsident leitete, stellte ihn vor spezifische *interkulturelle Herausforderungen*. In seiner heutigen Struktur, die neben dem Saarland Teile der Region Grand Est (Lothringen), Luxemburg, Trier/Westpfalz und die Wallonie umfasst, ist der IGRGR aus der Sicht Eugen Roths eine ‚politische Kopfgeburt‘, was die konkrete Gremienarbeit erschwerte. Trotzdem habe er sich hierauf eingelassen, da er in der internationalen und insbesondere in der grenzüberschreitenden Arbeit einen zentralen Zukunftshorizont gewerkschaftlicher Tätigkeit sehe. Die interkulturellen Herausforderungen der Arbeit im IGRGR, mit denen sich Eugen Roth konfrontiert sah, liegen auf drei Ebenen: erstens auf der Ebene der institutionellen Unterschiede, die den Gewerkschaften in den beteiligten Mitgliedsländern – auch aufgrund ihrer sehr unterschiedlichen Mitgliederzahl – ein unterschiedliches Gewicht auch in finanzieller Hinsicht und eine unterschiedliche gesellschaftliche und politische Rolle geben, die etwa in Deutschland durch institutionelle Spezifika und Rahmenbedingungen wie den Ablauf und die Struktur der Tarifverhandlungen, die Existenz von Betriebsräten und die Einrichtung der Mitbestimmung gekennzeichnet sind; zweitens auf der Ebene der Kommunikations- und Verhandlungskulturen, die – so eine Interviewausage von Eugen Roth – in Frankreich und der Wallonie in „stärkerem Maße verhaltens- und beteiligungsorientiert“ (Interview Eugen Roth) sowie, so ließe sich hinzufügen, stärker personenorientiert und zumindest in einer ersten Kommunikationsphase weniger sachorientiert sind; und schließlich auf der Ebene der inoffiziellen, (halb-)privaten Kommunikation, die gleichfalls in den frankophonen Kulturen einen deutlich größeren Stellenwert einnimmt als in Deutschland (Müller-Jacquier, 2004). Eugen Roth, der in Illingen das Gymnasium besuchte und nach dem Eintritt in den Polizeidienst den Fachbereich Polizeivollzugsdienst der Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes besuchte, hat die interkulturellen Kompetenzen, mit denen er die Herausforderungen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im IGRGR zu bewältigen versuchte, weder im Studium noch in interkulturellen Weiterbildungsveranstaltungen erworben, sondern autodidaktisch und im Zuge einer interkulturell geprägten Sozialisation. Die Grenznähe, das Interesse für Frankreich und seine Sprache, die Schüleraustauschprogramme während der Gymnasialzeit sowie die vielfältigen grenzüberschreitenden persönlichen Kontakte in verschiedenen beruflichen gewerkschaftlichen sowie Freizeit-Kontexten führten bei Eu-

8 Damals IGR SaarLorLux-Trier/Westpfalz.

gen Roth zur Herausbildung von Kenntnissen und Eigenschaften, die als zentral für ‚interkulturelle Kompetenz‘ angesehen werden – wenn man diese definiert als „Fähigkeit einer Person, Werte, Denkweisen, Kommunikationsregeln und Verhaltensmuster einer anderen Kultur zu verstehen, um in interkulturellen Interaktionssituationen eigene Standpunkte transparent zu kommunizieren und somit kultursensibel, konstruktiv und wirkungsvoll zu handeln“ (Barmeyer, 2012, 86). Das heißt handlungsrelevante landeskundliche Kenntnisse, in diesem Fall insbesondere in den Berufsfeldern Polizei, Verwaltung und Gewerkschaften; Sensibilität für kulturelle und kommunikative Spezifika und Unterschiede; Empathie für die Sichtweisen und Werte der Gesprächspartner*innen; Ambiguitätstoleranz, d. h. die Fähigkeit, uneindeutige Botschaften, sowohl sprachlicher als auch gestischer und mimischer Art, und ambivalente Situationen zu tolerieren und mit Bedeutungsfestlegungen und Urteilen abzuwarten; und schließlich die Beherrschung jener Kommunikationsregister, die vor allem in der halb- oder inoffiziellen Kommunikation, aber in gewissem Maße auch in offiziellen Sitzungen und Verhandlungen eine kaum zu überschätzende Rolle spielen: Hierzu zählen Ironie und Pathos; Humor in seiner ganzen, kulturspezifischen Bandbreite, vom augenzwinkernden Lächeln bis zum – häufig unübersetzbaren – Witz; und schließlich jenes Kommunikationsregisters, das in der interkulturellen Forschung als qualitatives Modalitätsschema der ‚Komplizität‘ (*complicité*) (Müller-Jacquier, 2004, 91) beschrieben wird. Es meint die gemeinsame, enge persönliche Vertrauensbasis von Kommunikationspartner*innen aus unterschiedlichen Kulturen, die das Resultat eines interkulturellen Kommunikations- und gegenseitigen Lernprozesses darstellt und im Idealfall ohne erklärende Worte auskommt. In interkulturellen Interaktionssituationen wie den Sitzungen des IGRGR manifestiert sich dieses Modalitätsschema der *complicité* in Form „augenzwinkernder Verbundenheitssignale“, deren „Funktion die spielerische Herstellung bzw. Bestätigung einer persönlichen (Vertrauens-)Beziehung ist.“ (ebd., 91).



Eugen Roth, Präsident des Interregionalen Gewerkschaftsrates der Großregion © Eugen Roth

Eugen Roth, der sich selbst als „frankophil“ und als „Saarfranzose“ bezeichnet (Interview Eugen Roth), hat zweifellos entscheidend dazu beigetragen, einen solchen interkulturellen Lernprozess in seiner Funktion als zweimaliger Präsident im IGRGR in Gang zu bringen und – jenseits grundlegender politischer Divergenzen und institutioneller Unterschiede der Gewerkschaftsstrukturen – eine gewisse „*complicité*“ unter ihren Mitgliedern zu schaffen. Ihm gelang es, wie detaillierte interkulturelle Analysen von ihm geleiteter IGRGR-Sitzungen belegen, Konfliktsituationen häufig zu antizipieren oder zu entschärfen, u. a. indem er potentiell sehr kontroverse Aspekte und Elemente ausblendete oder sie auf eine humoristische Ebene überführte (Frisch & Schmidtgall, 2015, 201). Die bei ihm zu beobachtende „Tendenz zur Schaffung einer gewissen Konsensorientierung und Etablierung von Gemeinschaftssinn“ (ebd., 201) hat zweifelsohne dazu beigetragen, im IGRGR eine transkulturelle Debattenkultur zu schaffen. Sie beruhte jedoch auf einem Minimalkonsens, der Konflikte weitgehend ausblendete und gemeinsame, auch in die Öffentlichkeit hineinwirkende, Entscheidungen tendenziell erschwerte. Eugen Roth hat entscheidend dazu beigetragen, dass sich im IGRGR eine „Art interkulturelle diskursive Praxis herausbildete, die sehr stark auf Konsensorientierung und Dialog

ausgerichtet ist und von den Mitgliedern weitgehend respektiert, aber nicht immer als positiv beurteilt wird“ (Frisch & Schmidtgall, 2015, 208). Seine in der eigenen Sozialisation – in einem sukzessiven, sich über Jahrzehnte erstreckenden persönlichen Lernprozess – erworbene interkulturelle Kompetenz bildete hierfür eine entscheidende Grundlage; aber zweifelsohne auch – eng hiermit verbunden – die kommunikationsfreudige, humorvolle und weltoffene Persönlichkeit von Eugen Roth.

Eugen Roth hat in verschiedenen Funktionen bei der Bewältigung der Herausforderungen für die Arbeitnehmer*innen der Großregion in den letzten Jahrzehnten eine entscheidende Rolle gespielt und dabei Aufgaben des Vermittlers, der Übersetzung von kulturellen Unterschieden, des ‚Kümmerers‘, der die beteiligten Personen immer wieder motiviert und des strategischen Planers im IGRGR eingenommen. Seine umgängliche Art, seine hohe Sozialkompetenz und sein Verständnis für interkulturelle Vermittlung wird von seinen Weggefährten als mitentscheidend für den Erfolg des IGRGR angesehen.

