

Kommunikation und Solidarität in kulturübergreifenden Arbeitnehmerkooperationen

**Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg**



**Hans Böckler
Stiftung**



Interkulturalität und Solidarität in transnationalen Arbeitnehmerkooperationen

Die Arbeitswelt wird zunehmend durch Rahmenbedingungen geprägt, die von international tätigen Unternehmen bestimmt werden. Der Internationalisierung der Unternehmen und des Managementhandelns entsprechen Internationalisierungsbestrebungen gewerkschaftlicher Politik und der Betriebsratsarbeit. Auf europäischer Ebene haben Arbeitnehmerkooperationen durch die EBR-Richtlinie inzwischen eine rechtliche Grundlage erhalten. In vielen Wirtschaftsbereichen ist jedoch von einem empfindlichen „Internationalisierungsdefizit“ der Arbeitnehmerrepräsentation gegenüber dem Unternehmensmanagement auszugehen.

Das Schlag- und Reizwort „Internationalisierung“ stellt Gewerkschaften und Betriebsräte vor neue Herausforderungen: Um überhaupt gemeinsame Ziele verfolgen zu können, die national definierte Inhalte übergreifen, müssen die beteiligten Akteure sich zunächst über kulturelle Schranken hinweg verständigen können.

Die Verständigung muss neue, gegenüber den national fixierten Zielprogrammen robuste Inhalte und Ideen interkultureller Solidarität ebenso beinhalten wie angemessene Vorschläge zur Umsetzung dieser in die - auch politische - Praxis (So gilt es etwa Unternehmensstrategien, Standorte gegeneinander auszuspielen, zu ‚neutralisieren‘). Interkulturelle Kompetenz und robuste transnationale Solidarität avancieren in Zeiten der Globalisierung zu strategischen Schlüsselressourcen gewerkschaftlicher Interessenvertretung.



Das Forschungsprojekt: Erkenntnisinteresse und Design

Uns interessiert die „Herstellung“, die „Entwicklung“ und das „Prozessieren“ der genannten Schlüsselressourcen interkulturelle Kompetenz und Solidarität am Beispiel der Arbeit europäischer Betriebsräte in ausgewählten Industriezweigen unter Bedingungen der Globalisierung. Folgende Forschungsfragen stehen für uns im Vordergrund:

- ❖ Wie konstituieren sich transnationale Arbeitnehmerkooperationen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessenlagen der Kooperationspartner? Was sind die Bedingungen des Gelingens interkultureller Verständigung als Voraussetzung robuster gemeinsamer Solidarität?
- ❖ Welche Konzepte kulturübergreifender Solidarität werden in den transnationalen Arbeitnehmerkooperationen formuliert? Welche Vorstellungen und Handlungsprogramme wirksamer Interessendurchsetzung werden entwickelt?
- ❖ Welche Bedeutung haben Konzepte und Organisationsformen kulturübergreifender Solidarität für die alltägliche Betriebsratsarbeit an den einzelnen Unternehmensstandorten?

Interkulturelle Verständigung

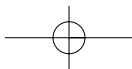
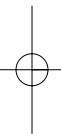
Eine erste Arbeitshypothese unserer Forschungen lautet: Obgleich interkulturelle Kompetenz als Ressource effektiven gewerkschaftlichen Handelns in vielen Betrieben durchaus anerkannt wird, wird häufig übersehen, dass gelungene Verständigung spezifische Mechanismen, d.h. gezielt angesetzte Organisationsformen des Verständigens (Modalitäten von Informations- und Kommunikationsabläufen) voraussetzt. In diesem Zusammenhang ist die sozialwissenschaftliche Analyse von kulturspezifischen Mustern des Umgangs mit Macht- und Interessendifferenzen von herausragender Bedeutung.

Solidarität

„Solidarität“ ist eine schillernde Formel. Was genau unter Solidarität verstanden werden kann, wird im Detail kulturspezifisch beantwortet. Auf die Details aber kommt es an, wenn gemeinsame Konzepte und Handlungsstrategien gefunden werden sollen. In unserem Forschungsprojekt werden wir die je kulturspezifischen Verständnisse von Solidarität rekonstruieren und fragen, ob und wie gemeinsame übergreifende Ideen und Handlungsansätze von Solidarität durch die untersuchten internationalen betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt und stabilisiert werden.

Handlungswirksamkeit kulturübergreifen- der Solidarität

Kultur- und staatenübergreifende Konzepte von Solidarität sind eine Sache, ihre konkrete Umsetzung und ‚Festigung‘ am lokalen Standort eine andere. Wir werden zu untersuchen haben, ob und wie die in der europäischen Betriebsratsarbeit entwickelten Verständigungs- und Solidaritätsformen in die alltägliche Betriebsratsarbeit am jeweiligen Standort einfließen, handlungswirksam werden - und Folgen zeitigen.



Umsetzung und Methoden

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden in drei „Global players“ der Automobil-, der Elektronik- und der Kommunikationsindustrie Fallstudien zur europäischen Betriebsratsarbeit durchgeführt. Im Rahmen dieser Fallstudien werden Methoden aus dem Bereich der qualitativen Sozialforschung eingesetzt: Mit Vertretern von Betriebsräten dreier multinationaler Unternehmen werden an unterschiedlichen europäischen Standorten leitfadengestützte Interviews geführt. Darüber hinaus werden Verhandlungsverläufe in interkulturell zusammengesetzten Betriebsratstreffen aufgezeichnet und mit einem sequenzanalytischen Verfahren ausgewertet.

Ein sorgfältiger Vergleich schließlich der Unternehmensfallstudien sollte uns die Möglichkeit eröffnen, sektorale und betriebliche Einflussfaktoren für das Gelingen interkultureller Kommunikation von verallgemeinerbaren Bedingungen zu unterscheiden.

Organisation und Durchführung

Das Forschungsprojekt wird am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt und von der Hans Böckler Stiftung finanziell unterstützt.

Weitere Informationen unter:

www.sozioiogie.phil.uni-erlangen.de

Prof. Dr. Gert Schmidt und Prof. Dr. Ilja Srubar leiten das Projekt; durchgeführt wird es von Matthias Klemm M.A. und Dr. Jan Weyand.

Kontakt:

Universität Erlangen-Nürnberg
Institut für Soziologie

Matthias Klemm M.A.

Bismarckstr. 8

D-91054 Erlangen

Tel.: 0049-9131-85-22092

Fax: 0049-9131-85-23372

msklemm@phil.uni-erlangen.de

Dr. Jan Weyand

Kochstr. 4

D-91054 Erlangen

Tel.: 0049-9131-85-22086

Fax: 0049-9131-85-23372

jnweyand@phil.uni-erlangen.de