

22.08.2013

Kein „Herr-im-Haus-Prinzip“

„Betriebliche Mitbestimmung im internationalen Vergleich“, so lautet der Titel einer dreitägigen Fachkonferenz im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets

Von Jimena Salloch

Ohne die Idee, dass Demokratie nicht nur in der Politik, sondern auch in der Wirtschaft funktionieren muss, gäbe es sicherlich nicht die Konferenz „Betriebliche Mitbestimmung im internationalen Vergleich“. Aktuell zeigt die Opel-Krise, wie wichtig sich Mitbestimmung für Mitarbeiter und Unternehmen darstellt. Die dreitägige Veranstaltung wird auch heute noch im „Haus der Geschichte des Ruhrgebiets“ an der Clemensstraße fortgeführt. Am Freitag werden die 40 Teilnehmer nach Wolfsburg reisen, um gemeinsam mit dem VW-Management und Betriebsrat zu konferieren.

Internationale Beiträge

Wie funktionieren Betriebe im internationalen Vergleich? Wie laufen die Mechanismen in den Schwellenländern? Diese Fragen

Wissenschaftliche Konferenz der RUB

■ **Veranstaltet** wird die Konferenz vom Institut für soziale Bewegung der RUB, der Abteilung Soziologie, Migration, Mitbestimmung der Fakultät für Sozialwissenschaft und der gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM.

gilt es zu klären – mit Beiträgen aus aller Welt. „Dazu haben wir 27 Länder der Europäischen Union in zwei große Gruppen aufgeteilt. Wo gibt es starke Arbeitnehmerbeteiligungen, wo schwache?“, erklärt Prof. Dr. Ludger Pries von der Ruhr-Universität Bochum (RUB) die Arbeitsweise.

Die Ergebnisse bewiesen, dass jene Länder mit starker Beteiligung der Beschäftigten über wesentlich höhere Ausgaben für Forschung sowie eine wesentlich stärkeren Ent-

■ **Das Projekt** im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets findet darüber hinaus in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung und der Volkswagen AutoUni Wolfsburg statt.

wicklung im dynamischen Arbeitsbereich verfügten. „Ein Engagement durch Mitarbeiter hilft darüber hinaus, Konflikte zu kanalisieren und Innovationspotenziale zu mobilisieren.“

Dabei sei freilich „eine weltweite Sicherung von Mindeststandards schwer umsetzbar“, so Pries. „Von globaler Perspektive her ist es wichtig, stets von den lokalen Bedingungen auszugehen“, betont Prof. Dr. Stefan Berger von der RUB. So könnten natürlich die Arbeitsbe-

dingungen auf den Philippinen, in Afrika oder in Indien, Mischformen von Sklavenarbeit und moderner Lohnarbeit, nicht mit exportorientiertem industriellen Arbeitsbedingungen verglichen werden.

Dr. Manfred Wannöffel von der RUB ergänzt: „Es ist immer ein sozialer Kompromiss zwischen Unternehmen und Mitarbeiter. Was sich letztlich daraus entwickelt, ist sehr länderspezifisch.“ So versuche derzeit das VW-Werk in Chattanooga (USA) mit positivem Beispiel voranzugehen und eine Welt-Charta der globalen Rechte umzusetzen.

Als aktuelles Beispiel nannte er den Bürgerkrieg in Ägypten: „Stets wird von einem religiösen Konflikt ausgegangen. Dabei entwickelte er sich bereits vor zehn Jahren.“ Auch hier der Hintergrund: Lohnkürzungen, mangelnde Beteiligung der Mitarbeiter sowie das „Herr-im-Haus-Prinzip.“