



Collegium PONTES Görlitz-Zgorzelec-Zhořelec

UNIwersytet WROCLAWSKI
Instytut FILOGII GERMAŃSKIEJ

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

HOCHSCHULE ZITTAU/GÖRLITZ

INSTITUT FÜR KULTURELLE
INFRASTRUKTUR SACHSEN

Collegium PONTES 2007 **„Die Stärke der Schwäche“**

Team III:

Spezifika der mitteleuropäischen Unternehmenskultur im Vergleich: Deutschland-Polen-Tschechien

Senior Fellows:

- Prof. Dr. CSc. Miloš Havelka, Karls-Universität Prag (Historische Soziologie)
- Dr. sc. phil. Ulrich Heß, Wurzen (Unternehmensgeschichte)
- Prof. Dr. Matthias Munkwitz, Hochschule Zittau/Görlitz (Kulturökonomie)

Visiting Fellows:

- Prof. Dr. Rainhart Lang, TU Chemnitz (Wirtschaftswissenschaften)
- Dozent Dr. rer. Oec. Zoltán Koltai, Universität Pécs (Mikroökonomie)
- Adjunkt Dr. jur. Peter Varnagy, Universität Pécs (Recht)

Junior Fellows:

- Jochen Aulbach, Deutschland
- Daniela Capcarová, Slowakei
- Zdeňka Konečná, Tschechien
- Lesya Matiyuk, Ukraine

In den 15 Jahren von 1990 bis 2004 waren die Grenzen und die Grenzregionen mit ins Zentrum der politischen Aufmerksamkeit gerückt. Seit dem Vollzug der EU-Erweiterung und angesichts der nur noch technischen Probleme von Schengen II (voraussichtlich 2008) ist „die Karawane weiter gezogen“. Selbst das Interreg-Programm läuft aus. Nun gilt bereits als Normalität, was in der Realität doch eine Aufgabe von Generationen ist. Der Einengung des Blickes auf die Techniken des Acquis Communautaire entgeht, dass die gegenwärtige Politik eine besondere Bereitschaft der Grenzraumbewohner zur allmählichen Annäherung über die Grenze hinweg unterstellt.

Grenzen gibt es jedoch nicht nur auf den Landkarten zwischen Staaten und Regionen. Im Zuge der Globalisierung und der Öffnung der Arbeitsmärkte durch vier EU-Integrationen in Folge ist es heute fast schon die Regel, dass das Personal von Betrieben aus ganz unterschiedlichen Kulturen kommt und unterschiedliche Modelle von Arbeitsauffassung einbringt. Eine der Folgen ist, dass der Corporate Culture des Einzelbetriebes eine immer stärkere Aufmerksamkeit auch in den angewandten Wirtschaftswissenschaften zukommt. In Grenzregionen wie dem Dreiländereck Polen-Tschechien-Deutschland überlagern sich beide Phänomene. Dies ist Anlass, der Frage nachzugehen, ob es Spezifika der mitteleuropäischen Unternehmenskultur gibt, die im internen Vergleich Deutschland-Polen-Tschechien als Gemeinsamkeiten resultieren und die im externen Vergleich mit anderen Weltregionen Bestand haben. Um ein erfolgreiches Beispiel zu nennen: Škoda Auto a.s. in Mladá Boleslav wird deutsch geführt, hat eine überwiegend tschechische Belegschaft und konnte in den vergangenen Jahren einen guten Platz im europäischen Absatzmarkt erobern. Könnte das damit zusammenhängen, dass es hier gelungen ist, beide Kulturen zu einer erfolgreichen Synergien zusammenzuführen?