

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-5-337

Hoch die internationale Solidarität?

Grenzüberschreitende Beschäftigung zwischen Fragmentierung und dem Kampf um die Erweiterung des „Wir“

Die Forderung nach Solidarität, die Beschäftigte über die Grenzen von Nationalstaaten hinweg verbindet, ist so alt wie die Arbeiter*innenbewegung selbst. Dies ist nicht erstaunlich, denn die Konkurrenz um Jobs und Lebenschancen ist dort besonders groß, wo Unternehmen auf Arbeitskraft in bzw. aus verschiedenen Weltregionen zugreifen, um so geringere Löhne und „flexiblere“ Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Gibt es dennoch Ansatzpunkte dafür, dass sich Beschäftigte über Grenzen hinweg miteinander verbunden fühlen und gemeinsam für ihre Interessen eintreten? Ein konzeptioneller Blick auf zentrale Problemkonstellationen, die seit Beginn des Kapitalismus die Auseinandersetzungen um transnationale und migrantische Arbeit prägen, mag die aktuellen Diskussionen bereichern.

NICOLE MAYER-AHUJA

Im weiten Feld grenzüberschreitender Beschäftigung lassen sich zwei Varianten unterscheiden: Zum einen profitieren transnational operierende Unternehmen davon, dass Arbeitskraft in unterschiedlichen nationalstaatlichen Settings produziert und reproduziert wird. Damit kommen Unterschiede zwischen ökonomischen Strukturen, sozialstaatlicher Regulierung oder der Arbeitsteilung zwischen Geschlechtern, Generationen und sozioökonomischen Gruppen zum Tragen, die in das jeweilige Regulierungsszenario eingeschrieben sind und bewirken, dass man im Rahmen weltweit verknüpfter Wertschöpfungsketten sogenannte Hoch- und Niedriglohnstandorte kombinieren und gegeneinander ausspielen kann (vgl. dazu Mayer-Ahuja 2011). Eine ähnlich zugespitzte Konkurrenz lässt sich zum anderen beobachten, wenn einheimische und migrantische Beschäftigte *vor Ort* Seite an Seite arbeiten, denn migrantische Arbeitskraft wird oftmals geringer vergütet, ist rechtlich weniger stabil abgesichert und weniger langfristig in betriebliche Kooperationsbeziehungen eingebunden.

Die standardsenkende Wirkung eines unternehmerischen Zugriffs auf Arbeitskraft in und aus verschiedenen Weltregionen, welcher die Konkurrenz zwischen Beschäftigten schürt, um Kosten zu senken, stand offenkundig schon Marx und Engels (1974 [1848], S. 493) vor Augen, als sie im Kommunistischen Manifest die Forderung nach internationaler Solidarität formulierten: „Proletarier aller Länder – vereinigt Euch!“ Wer nach den Potenzialen für Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen fragt

und zugleich die „Ambivalenzen politischer Mythenbildung“ vermeiden möchte (vgl. Seeliger 2021), tut gut daran, sich mit den komplexen Spannungsverhältnissen zu befassen, die sich am Beispiel grenzüberschreitender Beschäftigung wie in einem Brennglas studieren lassen. Im Mittelpunkt stehen dabei die hier angedeuteten Fragmentierungstendenzen, doch sollten durchaus auch die Potenziale für eine (zumindest zeitweilige) Solidarisierung zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft in den Blick genommen werden.

1 Solidarität: gegen die Banalisierung eines kämpferischen Begriffs

Der Ruf nach „Solidarität“ hat spätestens im Zeichen der Corona-Pandemie eine nahezu inflationäre Verbreitung erfahren. Ob es um das Tragen von Masken gegen das Virus oder um die Unterstützung der Ukraine geht: Stets ist die Devise: „Wir müssen alle zusammenhalten!“ Solidarität bedeutet dann, Rücksicht zu nehmen, den eigenen Vorteil geringzuschätzen, großzügig und barmherzig zu sein (etwa gegenüber Alten, Kranken oder Geflüchteten). Wenn der „gesellschaftliche Zusammenhalt“ beschworen wird, erscheinen „wir alle“ – und das meint Regierung und Bevölkerung, Jung und Alt, Reich und Arm, Unter-

nehmen und Beschäftigte – vereint in einer Gesellschaft, in der es keine Interessengegensätze zu geben scheint, die nicht durch ein wenig guten Willen zu überbrücken wären. Ein solch appellativer Begriff hat viel mit (zu Recht diskreditierten) Vorstellungen von „Volksgemeinschaft“ und wenig mit Solidarität im Sinne der Arbeiter*innenbewegung zu tun. Denn wenn in Genossenschaften, Gewerkschaften oder Betriebsräten von Solidarität die Rede war und ist, geht es um eine spezifische Form der gegenseitigen Verbundenheit auf Augenhöhe, die auf materiellen Voraussetzungen beruht. Solidarität zwischen Arbeitenden baut auf gemeinsamen Interessen auf, die sich aus der Existenz als abhängig Beschäftigte ergeben: Wer (im Marx'schen Sinne) „doppelt freie Lohnarbeit“ leistet, ist nicht nur persönlich frei (und somit überhaupt imstande, Verträge über den Verkauf der eigenen Arbeitskraft abzuschließen), sondern auch „frei“ von Besitz an Produktionsmitteln und damit „frei“ von alternativen Möglichkeiten der Existenzsicherung. „Abhängig beschäftigt“ zu sein, beinhaltet zudem, mit der eigenen Arbeitsleistung in erster Linie fremden Reichtum zu mehren (das meint Marx mit „Exploitation“ bzw. Ausbeutung) und in einem per Definition „nicht-demokratischen“ Raum tätig zu sein, in dem nicht die große Zahl entscheidet, sondern das Management sein Direktionsrecht ausübt (Anderson 2019), was wesentlich zu „Entfremdung“ beiträgt. Es geht demnach nicht nur um das „Wir“, sondern auch um das „Sie“: Die arbeitende Klasse, wenn man die stetig wachsende Gruppe der Lohnabhängigen so bezeichnen möchte, hat neben grundlegenden Gemeinsamkeiten auch ein klassenpolitisches Gegenüber (in Gestalt von Management und Unternehmen), das nicht nur andere, sondern gegensätzliche Interessen vertritt.

Richard Detje und Dieter Sauer (2023, S. 24) betonen (unter Verweis auf Lessenich 2019) zudem, dass Solidarität kooperativ ist. Sie kann nur entstehen, wenn Beschäftigte im Rahmen arbeitsteiliger Kooperation aufeinander angewiesen sind, sich zueinander kollegial verhalten und Einsicht in ihre Gemeinsamkeiten gewinnen können – sei es in der alltäglichen Zusammenarbeit, im Rahmen einer (wenn auch räumlich verteilten) Tätigkeit für dasselbe Unternehmen oder auch auf Basis der verbindenden Erfahrungen, die mit der Lohnarbeiter*innenexistenz insgesamt einhergehen. Kooperation kann durchaus widersprüchliche Folgen haben: Sie kann vor allem verbindend wirken (wenn etwa das arbeitsteilige Zusammenwirken im Arbeitsprozess im Vordergrund steht, man sich aber z.B. aufgrund unterschiedlicher Kompetenzprofile nicht um dieselben Aufstiegspositionen bewirbt) – und sie kann zugleich spaltend wirken, wenn etwa die Leistung von Individuen oder Teams, die miteinander arbeiten müssen, stetig verglichen wird oder wenn bestimmte Kolleg*innen als „Minderleister*innen“ identifiziert werden, die das Team in diesem Wettbewerb zurückwerfen. Dennoch ist Solidarisierung in diesem Sinne ohne die verbindenden Potenziale von Kooperation schwer vorstellbar.

Detje und Sauer argumentieren weiter, dass es bei Solidarität nicht um „stellvertretendes Eintreten für die Belange anderer“ gehe, sondern um ein „gemeinsames Eintreten für beiderseitig geteilte Belange, auch über ansonsten bestehende Differenzen hinweg“ (Lessenich 2019, S. 99). Sie ist performativ, weil „das Bewusstsein wechselseitiger Verbundenheit nur im Akt des gemeinsamen Eintretens für geteilte Belange wächst“ (ebd.). Solidarität entsteht also aus gemeinsamem Handeln und muss sich in diesem Handeln beweisen. Sie ist ein wechselseitiges (reziprokes) Verhältnis und gerade nicht mit Wohltätigkeit oder Barmherzigkeit zu verwechseln. Sie speist sich aus dem betrieblichen Kooperationsrahmen, kann sich jedoch auf die gesellschaftliche und politische Ebene erweitern und sogar „universalistisch“ werden, wenn sie Unterschiede zwischen Nationalstaaten oder einheimischen und migrantischen Beschäftigten überbrückt (vgl. Detje/Sauer 2023, S. 25f.). Kurz: Grenzüberschreitende Solidarisierung setzt voraus, dass die Erfahrung, wechselseitig aufeinander angewiesen zu sein, gemeinsame Arbeits- und Lebensbedingungen zu haben und dieselben Interessen gegen ein mächtiges Gegenüber vertreten zu müssen, schwerer wiegt als kulturelle Differenz, Verständigungsprobleme oder die Konkurrenz zwischen Beschäftigten und „Standorten“.

2 Solidarisierung: im Kapitalismus die Ausnahme von der Regel

Unter kapitalistischen Bedingungen ist eine solche Solidarisierung allerdings sehr schwer zu erreichen, denn nicht Einheit, sondern Spaltung ist die Regel (vgl. Deppe 2021 [1981]). Nicht nur Unternehmen und Standorte, auch Arbeitende konkurrieren um Jobs, das nächste attraktive Projekt, den betrieblichen Aufstieg oder die längerfristige Perspektive. Folge dieser allgegenwärtigen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb ist eine tiefgreifende Fragmentierung der arbeitenden Klasse, nicht zuletzt entlang der Scheidelinie von Migrationsstatus oder Herkunftskontext. Solidarisierung bezeichnet demgegenüber das stets konfliktreiche Ringen um die Überwindung von Spaltung mit dem Ziel, zumindest zeitweise eine Dominanz des Verbindenden über das Trennende herzustellen. Es geht dabei um die Erweiterung des „Wir“: um eine (zumindest vorübergehend wirksame) Vergrößerung der Gruppe, mit der man sich verbunden fühlt. Dies erfordert nicht weniger als die Infragestellung des „Krieges aller gegen alle“, den schon Friedrich Engels (1972 [1845], S. 306) in Bezug auf die arbeitende Klasse in England beobachtet hat. Solidarisierung ist mühsam, gelingt nur selten (etwa in Arbeitskämpfen) und kann jederzeit zurückgedrängt werden, wenn sich die Logik des Systems, in dem wir leben, erneut Geltung verschafft.

3 Grenzüberschreitender Zugriff auf Arbeitskraft: Unterschiedlichkeit nutzen, nicht beseitigen

Im Zuge der letzten „Globalisierungswelle“, die um 1990 begann, behauptete Thomas L. Friedman (2007): „The world is flat“. Die Welt werde durch die globale Expansion des Kapitals gleichsam glattgehobelt, Unterschiede zwischen Nationalstaaten und Weltregionen verlören an Bedeutung. Tatsächlich hatten bereits Marx und Engels (1974 [1848], S. 465) darauf hingewiesen, dass die Bourgeoisie auf der Jagd „nach einem stets ausgedehnteren Absatz für ihre Produkte“ die „ganze Erdkugel“ einbeziehe: „Überall muss sie sich einnisten, [...] überall Verbindungen herstellen.“ Durch diese Verbindungen werden Unterschiede allerdings keineswegs beseitigt, vielmehr entstehen die größten Profite gerade durch die Verbindung von Unterschiedlichem: Bei transnationaler Produktion steigern Unternehmen ihre Gewinne nicht zuletzt durch den Zugriff auf verschiedene natürliche Gegebenheiten, Regierungssysteme und Standards gesellschaftlicher Arbeitsteilung; bei der Nutzung migrantischer Arbeitskraft vor Ort oftmals durch geringere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu einheimischen Kolleg*innen. Die Ungleichheit zwischen Arbeitenden wird also durch den grenzüberschreitenden Zugriff von Unternehmen nicht beseitigt, sondern genutzt – sie wird bewahrt, neu artikuliert, teilweise auch neu geschaffen.

Dies verweist auf die Dialektik ungleichmäßiger verbundener Entwicklung, denn das Knüpfen von Verbindungen zwischen Arbeitenden in bzw. aus verschiedenen Weltregionen hat eine doppelte Konsequenz: Einerseits wird Unterschiedliches näher zusammengebracht – und wo etwa Standorte und Beschäftigte in verschiedenen Weltregionen direkt gegeneinander antreten, kann Konkurrenz besonders wirkungsvoll geschürt werden. Andererseits entsteht Raum für gemeinsame Erfahrungen, z. B. durch konkrete Kooperation im Arbeitsprozess oder durch die gemeinsame Betroffenheit von denselben Unternehmensstrategien oder ähnlichen Ansätzen staatlicher Regulierung,¹ die zu teilweise vergleichbaren Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen. Differenz wird dadurch nicht beseitigt, doch können (etwa im Rahmen arbeitsteiliger Kooperation) Unterschiede in Tätigkeiten oder Kompetenzen geradezu als Basis dafür dienen, dass Arbeitende sich im gegenseitigen Aufeinander-Angewiesensein als Kolleg*innen schätzen lernen. Bekanntlich ist es keineswegs die Regel, dass abhängig Beschäftigte in bzw. aus verschiedenen Weltregionen sich als Teil eines übergreifenden „Wir“ wahrnehmen. Dennoch gilt es, dieses Nebeneinander von Potenzialen und Hindernissen für Solidarisierung im wissenschaftlichen wie politischen Blick zu behalten.

Die hier angesprochene Reartikulation von Differenz im Zeichen von Profitmaximierung, die nicht zuletzt durch die Herstellung transnationaler Verbindungen ermöglicht wird, ist keine neue Erscheinung. Sie prägte bereits das „atlantische System“ (vgl. Cooper 2007), das seit dem 18. Jahrhundert die frühen Industriebezirke Westeuropas, die mit „freier Lohnarbeit“ operierten, mit afrikanischen Stammesoberhäuptern, die bei kriegerischen Konflikten oft ihre Feinde versklavten, sowie mit Plantagen (beispielsweise in der Karibik) verband, deren Geschäftsmodell auf der massenhaften Nutzung unfreier Arbeitskraft aus Afrika basierte. Dabei wurden extrem unterschiedliche Phänomene miteinander verbunden. Die Unterschiedlichkeit wurde durch diese Kombination sogar noch verschärft, weil afrikanische Stammesoberhäupter nun systematisch „Menschenmaterial“ für den Verkauf an Sklavenhändler erbeuteten; weil auf Plantagen neue Schritte zur Rationalisierung des Arbeitsprozesses gegenüber Sklav*innen durchgesetzt wurden, die in den USA und Europa erst sehr viel später dem Taylorismus den Weg bereiteten (van der Linden 2010, S. 514); und weil abhängige Beschäftigung in England oder Frankreich einen Boom erlebte, der ohne die günstigen Rohstoffe aus den Plantagen undenkbar gewesen wäre – und die Fundamente für die spätere Herausbildung einer Lohnarbeitsgesellschaft (vgl. Castel 2000) legte.

Eine ganz ähnliche Dialektik von ungleichmäßiger verbundener Entwicklung zeigt sich mit Blick auf heutige migrantische Beschäftigung, etwa in Deutschland. Man denke etwa an den Streik migrantischer Beschäftigter in den Kölner Ford-Werken, der im August 1973 stattfand (vgl. Roßmann 2023). Das Unternehmen griff hier auf Arbeitskraft zu, die außerhalb Deutschlands im Rahmen der Gastarbeiter*innen-Anwerbung rekrutiert wurde, und schuf damit eine „internationale Belegschaft“ vor Ort. Die Differenz zwischen einheimischen und migrantischen Beschäftigten wurde nicht beseitigt, sondern neu artikuliert, indem man sie für unterschiedliche Aufgaben heranzog und sie räumlich trennte (die meisten türkischen Arbeiter leisteten „einfache“ Bandarbeit in Halle Y). Auch in diesem Fall wurden sehr unterschiedliche Herrschaftsformen miteinander verbunden und stabilisierten sich gegenseitig: Die deutsche Stammbeflegschaft mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, starken Betriebsräten und dauerhaften Verträgen stand bei Ford einer migrantischen Belegschaft mit unklarer Bleibeperspektive gegenüber – wie es der Begriff der „Gastarbeit“ so bildhaft formuliert –, die faktisch kaum Zugang zu dem eigentlich auch für sie zuständigen Betriebsrat hatte.

¹ Zu Politiken der Prekarisierung und Informalisierung von Arbeit, die seit den 1980er Jahren im Globalen Norden wie Süden den Druck auf abhängig Beschäftigte erhöhten, siehe Mayer-Ahuja (2017).

Unterschiedlichkeit war auch hier die Grundlage des Modells, denn der Zugriff auf migrantische „Einfacharbeit“ hatte dem Unternehmen, solange im Zeichen von „Vollbeschäftigung“ Arbeitskräfte fehlten, geholfen, die Bänder am Laufen zu halten. 1973 hingegen, als sich das Ende des ökonomischen Booms abzeichnete, dienten Gastarbeiter*innen als „Puffer“ zur Stabilisierung der Stammbesellschaft. Immerhin entzündete sich der Streik an der Entscheidung von Ford, mehrere hundert türkische Arbeiter, die verspätet aus dem Heimaturlaub zurückgekehrt waren, zu entlassen – ein weit verbreitetes Vergehen, das angesichts langer Reisezeiten zuvor weitgehend akzeptiert worden war, nun aber mit harten Sanktionen beantwortet wurde, weil man Personal abbauen wollte. Zugleich waren einheimische und migrantische Beschäftigte trotz Konkurrenz, Diskriminierung und Ausgrenzung in einem arbeitsteiligen Produktionsprozess miteinander verbunden – und entsprechend aufeinander angewiesen. Sie hatten Verträge mit demselben Unternehmen und wurden (leider oft nur formell) durch denselben Betriebsrat vertreten. Dies mag erklären, warum die migrantischen Streikenden, die relativ wenig Unterstützung durch deutsche Kolleg*innen erfuhren, dennoch die Forderung nach „einer Mark mehr für alle“ erhoben. Zugleich erleichterte die Tatsache, dass in Halle Y weit überwiegend türkische Männer arbeiteten, deren Organisierung für gemeinsame Interessen – was diesen Belegschaftsteil von deutschen Kolleg*innen trennte, schweißte die migrantischen Streikenden umso mehr zusammen (die gemeinsame Sprache, das vertraute Essen oder Erfahrungen mit Arbeit und Arbeitskampf in der Türkei). Und gerade weil die migrantischen Beschäftigten sich organisierten, begegneten ihnen die deutsche Mehrheitsbelegschaft und schließlich auch der Betriebsrat und die Gewerkschaft im Laufe der Zeit stärker „auf Augenhöhe“. Im Fall des Ford-Streiks ist demnach beides erkennbar: ein System von Personaleinsatz, das auf der systematischen Verknüpfung von Ungleichem beruht – und das zugleich deutlich bessere Chancen für eine Solidarisierung zwischen einheimischen und migrantischen Beschäftigten als Kolleg*innen eröffnet als etwa aktuell in der Fleischindustrie. Dort wurden Belegschaften (zumindest bis zum Verbot von Leiharbeit im Jahr 2021) durch den Einsatz von Subunternehmen fragmentiert, und es existieren wenig kollegiale Beziehungen und kaum integrierende Interessenvertretungen (Birke 2022).

4 Migrantische Arbeit: weniger Freiheit, mehr Zwang

Wenn Unternehmen unter kapitalistischen Bedingungen auf fremde Arbeitskraft zugreifen, ist stets struktureller Zwang im Spiel. Auch ein formal „freier“ Arbeitsver-

trag zwischen rechtlich „gleichen“ Parteien, wie ihn das bürgerliche Recht voraussetzt, beinhaltet ein beträchtliches Maß an faktischer Unfreiheit (siehe oben). Dennoch macht selbst die „nur formale“ Freiheit von Lohnarbeit einen Unterschied ums Ganze. Wer abhängig beschäftigt ist, kann den Arbeitsvertrag kündigen und sich nach Ende des Arbeitstages dem Zugriff von Vorgesetzten entziehen – versklavte Menschen hingegen sind als Person für unbegrenzte Zeit in fremdem Besitz und müssen im Prinzip „rund um die Uhr“ zur Verfügung stehen. Entsprechend ist Arbeitszeit in vieler Hinsicht das zentrale Maß von Freiheit. Die Besonderheit migrantischer Arbeit besteht nun darin, dass die Freiheitsgrade hier oft deutlich geringer ausfallen als bei einheimischen Beschäftigten. Alle Lohnabhängigen sind existenziell auf den Verkauf der eigenen Arbeitskraft angewiesen – doch wer nach Deutschland flieht, dem oder der droht (seit der Aufenthaltsstatus zunehmend an Erwerbsarbeit gekoppelt wird) nach dem Verlust eines Jobs womöglich die Abschiebung. Andere Geflüchtete werden angesichts restriktiver Vorgaben zur Arbeitsaufnahme illegal erwerbstätig; dies macht es schwerer, sich gegen ausbleibende Lohnzahlungen, nicht gewährten Urlaub oder vernachlässigten Arbeitsschutz zu wehren. Doch auch im Falle „regulärer“ Arbeitsmigration finden sich Beschäftigte oft über mehrere Generationen hinweg in besonders prekären Jobs, wie etwa ein Blick auf die anhaltend problematische Arbeitsmarktsituation von türkischstämmigen Menschen in der Bundesrepublik belegen mag (vgl. Höhne/Schulze Buschoff 2015).

Insgesamt lässt sich migrantische Beschäftigung im weiten Spektrum zwischen freier und unfreier Arbeit besonders oft nahe am letztgenannten Pol verorten. Beschäftigte aus Süd- oder Südosteuropa z. B., die für Jobs in der deutschen Fleischindustrie (zumindest bis 2021) oft auf Subunternehmen angewiesen waren, die ihnen teilweise die Pässe abnahmen, mit der Arbeitsstelle auch eine Unterkunft und den Transport zur Arbeit vermittelten oder Kredite vergaben, die man abarbeiten musste (vgl. Birke 2022), haben offenkundig besonders wenig Möglichkeiten, den Arbeitsvertrag zu kündigen oder Mehrarbeit abzulehnen (siehe dazu auch den Beitrag von Nussbaum und Dingeldey in diesem Heft). Trotzdem sind die Übergänge fließend, die Unterschiede graduell. Immerhin hat prekäre Beschäftigung seit Mitte der 1980er Jahre durchaus auch unter Einheimischen deutlich zugenommen – und wer den Arbeitsvertrag aus Mangel an Alternativen faktisch nicht kündigen kann, büßt einen großen Teil der mit Lohnarbeit assoziierten Freiheit ein.

Am anderen Ende des Tätigkeitsspektrums, wo existenzsichernde Einkommen und stabile Verträge vorherrschen, klagen Beschäftigte (unabhängig von ihrer Herkunft) hingegen über „Arbeiten ohne Ende“. Dies ist oft Ergebnis von Formen indirekter Steuerung, die nahelegen, dass man im Bemühen, irgendwie die vom Unternehmen gesetzte Deadline mit den gegebenen Ressourcen einzuhalten, deutlich länger, flexibler und intensiver arbeitet als

im Arbeitsvertrag festgeschrieben. Damit verlieren jedoch die vertraglich garantierten Grenzen des Arbeitstages an Bedeutung, der Zugriff des Unternehmens auf menschliche Arbeitskraft weitet sich aus, und selbst hochqualifizierte Projektarbeit rückt näher an den Pol der Unfreiheit heran, den man gemeinhin mit Sklaverei assoziiert. Kurz: Migrantische Arbeit ist in der Regel durch weniger Freiheit und mehr Zwangselemente geprägt als die Arbeit von Einheimischen – doch die Erfahrung mit unfreien Aspekten von Arbeit kann nicht nur trennend, sondern durchaus auch verbindend wirken.

5 Fragmentierung von Belegschaften als Herrschaftsstrategie

Wenn Unternehmen in unterschiedlicher Art und Weise auf Arbeitskraft in bzw. aus verschiedenen Weltregionen zugreifen, wird dies oft mit ethnischen bzw. kulturellen Unterschieden begründet. Selbst unter Bedingungen von direkter Kooperation im Arbeitsprozess wird damit ein Argument eingeführt, das Ungleichbehandlung gerechtfertigt erscheinen lässt. Diese Strategie lässt sich bereits auf den Dampfschiffen des Britischen Empire (um 1900) beobachten. Dort bemühte man sich, Besatzungen, die aufgrund ihrer räumlichen Mobilität und multiethnischen Zusammensetzung schon lange als potenzielle Unruhestifter galten (vgl. Linbaugh/Rediker 2000), gezielt zu spalten, indem man im Rahmen von *management by race* pseudo-wissenschaftliche Argumente dafür vorbrachte, warum etwa Briten als Vorarbeiter, Goaner als Kabinenpersonal oder Gujaratis als Heizer eingesetzt werden sollten (Ahuja 2023). Damit wurden neue Über- und Unterordnungsverhältnisse zwischen Beschäftigten geschaffen, die rechtlich (etwa in den „Lascar Terms of Agreement“ für südasiatische Seeleute) fixiert und an Bord durchgesetzt wurden. Für die Arbeitenden kam dies in unterschiedlichen Lohnhöhen, Arbeitszeitanrangements und sogar Unterkunftsgroßen zum Ausdruck – und darin, dass das Kündigungsrecht von „Lascars“ eingeschränkt wurde, was ihre Freiheitsgrade beträchtlich reduzierte. Direkte Kooperation im Arbeitsprozess war an Bord auch weiterhin unvermeidlich, doch diese wurde durch neue vertikale und horizontale Spaltungslinien überlagert, die wiederum zu divergierenden Arbeitserfahrungen führten und

kooperative Verbundenheit in den Hintergrund drängten.

Man mag dies als Rückblick in eine längst überwundene Phase rassistischer Irrationalität abtun, doch trifft man bis heute speziell in transnationalen Konzernen auf ganz ähnliche Managementstrategien. Der Verweis auf eine (nach US-amerikanischem Vorbild meist in *mission statements* des Managements proklamierte) „Unternehmenskultur“ geht oftmals mit der Betonung „kultureller Differenz“ zwischen Beschäftigtengruppen aus verschiedenen Herkunftskontexten einher. Damit tragen Unternehmen aktiv dazu bei, dass im komplexen Zusammenwirken von arbeitsprozesslicher Kooperation, unterschiedlichen Tätigkeiten und Kompetenzprofilen sowie betriebs-, arbeitsmarkt- bzw. standortgebundener Konkurrenz letztlich nicht das Verbindende, sondern das Trennende den Ausschlag gibt.

Anschaungsmaterial für derlei Praktiken bieten etwa *Intercultural-Training*-Kurse in transnational operierenden IT-Konzernen. Oft wird dabei auf die Schriften von Geert Hofstede (1980, S. 11) verwiesen, der argumentiert, es gebe „different values that predominate among people from different countries“ (etwa zu sozialer Ungleichheit bzw. Hierarchie, zu Regeln und Prozessen, zu „Individualismus“ oder zu „Männlichkeit“, vgl. ebd., S. 121–125, 291f.). Hofstede begründet derlei Unterschiede nicht zuletzt mit dem Klima des Herkunftslandes, was ihn in bedenkliche Nähe zu biologistischen Rasetheorien rückt, doch für die Frage nach Potenzialen für transnationale Solidarisierung ist etwas anderes entscheidend: Die in *intercultural trainings* als wissenschaftliche Erkenntnis vermittelten Stereotypisierungen (Deutsche sind diszipliniert, Inder*innen können nicht „nein“ sagen usw.) finden (so der Befund einer Studie zu deutsch-indischer Softwareprogrammierung, vgl. Mayer-Ahuja 2011) ihre scheinbare Bestätigung in der Zusammensetzung vieler transnationaler Teams, in denen vor allem Deutsche als Vorgesetzte fungieren und indische Beschäftigte mehr oder minder dauerhaft auf die unteren Ränge der betrieblichen Hierarchie verwiesen sind, wo man sich den Anforderungen des Managements objektiv schwerer verweigern und „nein“ sagen kann.

Vermeintliche „kulturelle Unterschiede“ naturalisieren somit eine arbeitsorganisatorische Segmentierung, die letztlich in einer ungleichen transnationalen Arbeitsteilung begründet ist, die es ermöglicht, auf Arbeitskraft zuzugreifen, die in verschiedenen (nationalstaatlich verfassten) Regulierungsszenarien (re-)produziert wird.² Dies macht es für Beschäftigte schwer, sich als transnationale

2 So hängt die subalterne Stellung indischer Beschäftigter in Teams transnationaler Softwareentwicklung etwa nicht zuletzt mit deren geringer Bindung an ein Unternehmen zusammen, die sich unter Bedingungen von IT-Boom und Fachkräftemangel in Indien zum Zeitpunkt unserer Erhebungen (um 2007) in hohen Fluktuationsraten ausdrück-

te. Da speziell „westliche“ Firmen sich nicht dauerhaft auf einen indischen Standort festlegten, wechselten indische Beschäftigte häufig den Job, um breit einsetzbare Kompetenzen zu erwerben. Das viel diskutierte „job-hopping for a few Rupees“ hatte aber auch damit zu tun, dass viele Befragte schnell möglichst hohe Einkommen erzielen muss-

Gruppe von Kolleg*innen auf Augenhöhe zu begegnen: Ist die Inderin, die so ganz „anders tickt“, tatsächlich Teil des kollegialen „Wir“? Dennoch kann der Umstand, dass man in demselben Unternehmen beschäftigt ist und im Arbeitsalltag etwa in standortübergreifenden Projektteams zusammenarbeitet, die Einsicht in gemeinsame Problemlagen und Interessen fördern. In den erwähnten transnationalen Softwareteams jedenfalls trafen wir auf deutsche wie indische Beschäftigte, die sich trotz aller Unterschiede nicht nur gegenseitig als fachlich qualifizierte Expert*innen anerkannten, sondern sich durch die Aussicht, das Unternehmen könnte Jobs an noch günstigere Standorte verlagern, auch gleichermaßen bedroht fühlten.

6 Betrieblicher Universalismus?

Werner Schmidt, der sich seit langem mit den Beziehungen zwischen einheimischen und migrantischen Beschäftigten (vor allem in größeren Industriebetrieben) befasst, zitiert einen deutschen Arbeiter mit folgender Aussage: „[W]ir sind hier auf der Arbeit, jeder weiß, was er zu tun hat. Und was privat geht, das sind wieder ganz andere Sachen, ob dem seine türkische Mutter mit dem Kopftuch rumläuft, das ist mir völlig egal. Wir sind hier auf der Arbeit, machen hier unsere Arbeit, und dann hat sich das für mich. [...] wir kommen miteinander aus, und das ist die Hauptsache“ (Schmidt 2006, S. 150). Eine solche Haltung ist laut Schmidt weit verbreitet und Grundlage für ein Phänomen, das er als „betrieblichen Universalismus“ bezeichnet. Ausgangspunkt ist wiederum die Notwendigkeit der Kooperation im Arbeitsprozess: Man muss und man will zusammenarbeiten, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. Auf Grundlage einer solchen „pragmatischen Kooperation“ können sich Beschäftigte (wie oben erwähnt) gegenseitig unter Druck setzen und zu Höchstleistung veranlassen. Es kann sich jedoch durchaus auch „echte Kollegialität“ herausbilden – ein „Wir“, das einheimische wie migrantische Beschäftigte umfasst. Der Preis dafür ist allerdings die Externalisierung von politischen, religiösen oder kulturellen Unterschieden – diese sollen im Betrieb ausdrücklich keine Rolle spielen.

Doch warum setzen manche Unternehmen (wie die erwähnten IT-Konzerne) darauf, kulturelle Differenz zu betonen (und teilweise im Rahmen von Betriebsfeiern mit

ethnic dress code geradezu zu zelebrieren), während andere Unternehmen solche Unterschiede aus dem betrieblichen Alltag herauszuhalten suchen, um die „pragmatische“ kollegiale Kooperation nicht zu stören? Schmidt (2017) betont, dass die zweite Strategie, die sich in betrieblichem Universalismus äußert, nur dort praktikabel sei, wo eine „Statusgleichheit als Arbeitnehmer“ vorliege, Beschäftigte gemeinsame Ziele verfolgten und dabei durch Regeln und Autoritäten unterstützt würden. All dies ist in transnationalen Konzernen, die durch Zugriff auf Arbeitskraft in verschiedenen Weltregionen letztlich eine Kooperation der Ungleichen fördern, eher nicht der Fall. Gegeben sind diese Bedingungen hingegen vor allem dort, wo Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen „für alle“ gelten und auch ein Betriebsrat alle Beschäftigten vertritt, ohne Ansehen ihrer Herkunft. Auf dieser Grundlage kann sich ein Universalismus herausbilden, der auf Arbeitsteilung sowie auf der „Erfahrung wechselseitiger Angewiesenheit auch zwischen Lohnarbeitenden unterschiedlicher Ethnie und mit unterschiedlichem Staatsbürgerschaftsstatus“ (Becker et al. 2018, S. 396) beruht. Dieser „Universalismus“ ist jedoch, so Schmidt, in der Regel auf den betrieblichen Nahbereich beschränkt.

Kehren wir noch einmal zum Ford-Streik des Jahres 1973 zurück. Dieser Arbeitskampf erscheint in mancher Hinsicht als Meilenstein auf dem Weg zur Herausbildung von betrieblichem Universalismus: Obwohl die Belegschaft sehr klar in einheimische und migrantische Beschäftigte gespalten war und der „Türkenstreik“ recht wenig Solidarität vonseiten der deutschen Kolleg*innen, des Betriebsrats und der zuständigen Gewerkschaft erfuhr, erhoben die Streikenden dennoch Forderungen „für alle“. Und gerade die Härte der Auseinandersetzung, die in Polizeieinsätzen auf dem Betriebsgelände, Verhaftungen und Massenentlassungen gipfelte, sowie die Tatsache, dass der Arbeitskampf, wie Roßmann (2023) bemerkt, im Desaster endete, führten dazu, dass Betriebsräte und Gewerkschaften ihre Haltung änderten und begannen, offensiver um migrantische Kolleg*innen zu werben.

Heute hingegen steht betrieblicher Universalismus unter erheblichem Druck: Er kann gar nicht erst entstehen, wo Arbeit jenseits eines betrieblichen Kontexts stattfindet, wie es etwa derzeit für große Teile der „Plattformökonomie“ oder im Zusammenhang mit Home-Office-Arrangements diskutiert wird. Er setzt die „Statusgleichheit als Arbeitnehmer“ voraus – doch im Zuge der Fragmentierung von Belegschaften und der Prekarisierung von Arbeit treffen selbst im betrieblichen Kontext zunehmend Beschäf-

ten, weil sie für den Unterhalt von „dependent parents“ oder Schwiegereltern (ohne ausreichende Alterssicherung) verantwortlich waren usw. Statt über kulturelle Stereotypen wäre demnach über notwendig ungleiche Kompetenzprofile (hochspezialisierte deutsche Kolleg*innen mit jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit versus indische

„Jacks of all trades and masters of none“) im Kontext einer spezifischen, bekanntermaßen volatilen Branchendynamik, über Besonderheiten sozialer Sicherungssysteme und die Unterschiede in der Arbeitsteilung zwischen den Generationen zu sprechen (vgl. Feuerstein/Mayer-Ahuja 2017).

tigte mit unterschiedlichem Status aufeinander (etwa als Festangestellte und Leiharbeiter*innen), und speziell Migrant*innen sind in prekären Randbelegschaften und Subunternehmen deutlich überrepräsentiert. Betrieblicher Universalismus beruht auf der Verfolgung gemeinsamer Ziele, doch die skizzierten Unternehmensstrategien bewirken, dass Stammbeslegschaften auf Kosten anderer Beschäftigter abgesichert werden und die Konkurrenz zwischen Unternehmensteilen zunimmt. Betriebsräte und Gewerkschaften spielen dabei nicht immer eine rühmliche Rolle, wenn sie etwa durch Co-Management zum Zwecke von Standortverteidigung und Stabilisierung der Stammbeslegschaft eine „exklusive Solidarität“ zwischen Mitgliedern ihrer Hauptklientel fördern (vgl. Dörre 2019; zu Ansätzen betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Politik, die darauf setzen, das „Wir“ zu erweitern, siehe hingegen etwa die Beiträge von Seeliger, Schäfers et al. oder Finnern/Ludwig in diesem Heft).

Betrieblicher Universalismus erfordert die Unterstützung durch Regeln und Autoritäten – doch viele Unternehmensleitungen und auch staatliche Politik fördern gerade nicht kollegiale Kooperation auf Augenhöhe, sondern verschärfen Fragmentierung und Konkurrenz, etwa indem rechtliche Spielräume für prekäre Beschäftigung geschaffen werden oder durch Reformen der Arbeitslosenversicherung der Druck auf (potenziell) Arbeitslose erhöht wird. Universalismus setzt schließlich ein System von Arbeitsbeziehungen voraus, das Ungleichheit und Konkurrenz zwischen Arbeitenden durch kollektive Standards reduziert, die tatsächlich „für alle“ gelten – doch Tarifverträge und Betriebsräte verlieren in weiten Teilen der Arbeitswelt an Bedeutung (laut IAB-Betriebspanel waren 2023 in Westdeutschland nur noch 42 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- bzw. Personalrat tätig, in Ostdeutschland sogar nur noch 37 %; vgl. Hohendanner/Kohaut 2024).

7 Fazit: (Inwiefern) grenzüberschreitende Solidarisierung?

Kapitalismus beruht auf Ungleichheit und Konkurrenz. Sie werden von Unternehmen geschürt und immer wieder neu hergestellt. Besonders wenn dabei auf Arbeitskraft in bzw. aus verschiedenen Weltregionen zugegriffen wird, besteht daher stets die Gefahr einer Angleichung nach unten. Trotzdem lassen sich Potenziale für eine Erweiterung des „Wir“ erkennen. Diese sind vor allem in der direkten Kooperation im Arbeitsprozess begründet und können trotz aller Widersprüchlichkeit und Fragmentierung dazu führen, dass einheimische und migrantische Beschäftigte bzw. Kolleg*innen in verschiedenen Unternehmensniederlassungen sich grenzüberschreitend auf Augenhöhe

begegnen und gemeinsame Interessen wahrnehmen, die sie in Opposition zur Unternehmensleitung zusammenbringen. Auch der Umstand, dass man in Bezug auf die mit Lohnarbeit faktisch verbundenen Freiheitsgrade eher von fließenden Übergängen als von einer klaren Spaltung entlang von Herkunft und Migrationsstatus ausgehen muss, mag dazu beitragen, dass sich die Erfahrungen verschiedener Beschäftigtengruppen annähern.

Beide Realitäten – Ungleichheit und Konkurrenz ebenso wie Potenziale für Solidarisierung – schlagen sich im Bewusstsein von Arbeitenden nieder. Man denke etwa an den Bereich der Krankenpflege: Die Fragmentierung von Belegschaften erreichte in vielen Kliniken einen Höhepunkt, als „patientenferne“ Bereiche (wie Wäscherei, Kantine, Reinigung oder Bettentransport) an Tochterfirmen oder Subunternehmen ausgelagert wurden, wo die bisherigen Tarifverträge nicht länger galten, der Personalrat nicht mehr zuständig und der Anteil migrantischer Beschäftigter besonders hoch war. Dennoch haben Beschäftigte speziell im Zuge der Corona-Pandemie die Erfahrung gemacht, im Arbeitsalltag direkt aufeinander angewiesen zu sein, denn Ärzt*innen, Pfleger*innen und Reinigungskräfte mussten eng und flexibel zusammenarbeiten, um die Herausforderungen zu bewältigen (Detje/Sauer 2021, S.78–80; Detje/Sauer 2023, S.127–130). Dies dürfte ein Grund dafür sein, warum man etwa in der Berliner Krankenhausbewegung teilweise gemeinsame Tarifkommissionen für Pflege und Reinigungsdienst einsetzte: Die Beschäftigten hatten die Erfahrung gemacht, dass das „Wir“ deutlich größer war, als es die künstlich gezogenen organisatorischen Grenzen zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen nahelegten.

Was also setzt sich durch, das Verbindende oder das Trennende – und warum? Grundsätzlich ist Solidarisierung möglich, wenn Beschäftigte Erfahrungen mit Kooperation und Kollegialität sammeln und gemeinsame Interessen wahrnehmen, doch stellen sich mindestens drei Probleme:

Erstens hängt die Antwort auf die Frage, wer als Teil des „Wir“ gilt, nicht nur von „objektiven Fakten“, sondern auch von Interpretationen und Weltdeutungen ab. Verstehen sich Beschäftigte *in erster Linie* als Lohnabhängige – oder als Deutscher, Türkin, Geflüchtete? Wer als Kolleg*in und wer als der bzw. die migrantische Andere gilt, ist damit nicht „objektiv“ entscheidbar, sondern Ergebnis betrieblicher Dynamiken. Dies birgt die Gefahr einer „exklusiven Solidarität“ (vgl. Dörre 2019, S.28) gegenüber Migrant*innen in sich. Solidarisierung ist notwendigerweise exklusiv – sie erfordert stets eine Abgrenzung zwischen „Wir“ und „Sie“. Doch ob die Unternehmensleitung als Gegenüber gilt oder aber der migrantische Belegschaftsteil, die Arbeitsmigrantin und der Geflüchtete, ist keineswegs selbsterklärend, sondern Ergebnis von (erfolgreichen oder gescheiterten) Kämpfen um die Erweiterung des „Wir“ unter Arbeitenden. Konflikte zu führen, erfordert Einsicht in gemeinsame Interessen, setzt Kollegiali-

tät und Solidarität voraus – aber oft entstehen diese überhaupt erst im Konflikt.

Zweitens geht es bei Solidarisierung eben nicht nur um Weltdeutungen, sondern nicht zuletzt um Strukturen und Herrschaftsverhältnisse. Reziprozität beinhaltet Verbundenheit auf Augenhöhe, doch Beschäftigte finden strukturell sehr unterschiedliche Voraussetzungen vor, um eine solche herzustellen. Unter festangestellten Arbeiter*innen bei einem industriellen Großkonzern, die sich tatsächlich als „Statusgleiche“ begegnen, ist dies sehr viel leichter möglich als gegenüber Leiharbeiter*innen im selben Unternehmen. Zwar gab es in den letzten Jahren durchaus erfolgreiche Bemühungen (etwa seitens der IG Metall), diese Spaltungslinie zu überwinden. Doch grundsätzlich setzt ein Mehr an Reziprozität eine Abkehr von unternehmerischen und staatlichen Politiken der Belegschaftsfragmentierung sowie der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen voraus.

Drittens ist Solidarität performativ, muss also praktisch werden – doch wer kann sich gemeinschaftlich zur Wehr setzen, Verbundenheit herstellen, Kollegialität praktizieren und aktiv darauf hinwirken, dass sich das „Wir“ erweitert? Vor allem dürfte dies Beschäftigten möglich sein, die ihren Vorgesetzten gerade nicht vereinzelt gegenüberstehen. Mehr Performativität erfordert also starke Betriebsräte sowie Gewerkschaften und letztlich eine Demokratisierung von Unternehmen und Arbeitswelt, denn nur so ist eine Ausweitung kollektiver, universeller Standards denkbar, die auch für migrantische Beschäftigte gelten.

Wir stehen demnach vor dem Problem, dass Veränderungen, die Solidarisierung (gerade auch zwischen Beschäftigten in bzw. aus verschiedenen Weltregionen) fördern und Fragmentierung überwinden können, Solidarität und kollektive Stärke voraussetzen. Das meint E. P. Thompson mit der etwas kryptischen Formulierung, dass die arbeitende Klasse immer schon da sein müsse, wenn sie sich herausbildet („The working class did not rise like the sun at an appointed time. It was present at its own making“, Thompson 1963, S. 8).

Grenzüberschreitende Solidarisierung ist demnach nur als Ergebnis von Auseinandersetzungen um die Erweiterung des „Wir“ vorstellbar. Damit stellen sich eine Reihe von Fragen, nicht zuletzt an die Gewerkschaften: Wird das Trennende, die Konkurrenz, die Standortlogik betont und die eigene Klientel eng definiert – oder tritt man Unternehmen als Vertretung von Beschäftigten in bzw. aus verschiedenen Weltregionen, mit und ohne Migrationserfahrung geschlossen gegenüber? Setzt man einer gesellschaftlichen Großwetterlage, die vor allem Differenz (etwa in Form „ethnischer Identität“) betont, den Verweis auf die gemeinsamen Interessen von Lohnabhängigen entgegen? Fordert man soziale Absicherung für Beschäftigte im eigenen Land und Schließung der Grenzen für Arbeitsmigrant*innen – oder vertritt man Beschäftigte diesseits und jenseits der Grenzen, inklusive Flüchtender, als Angehörige der arbeitenden Klasse gegenüber Unternehmen und Staat? Kann Solidarität, die aus dem Arbeitsprozess erwächst, über den Betrieb hinaus erweitert werden? Kann sie auch Beschäftigte in verschiedenen Unternehmensstandorten verbinden, die etwa auf gegenseitige Zulieferungen angewiesen sind? Kann sie innerhalb einer Branche oder sogar über Branchengrenzen hinweg wirksam werden, wie es in Deutschland etwa im Frühjahr 2023 die verbundenen Streikbewegungen von Beschäftigten der Bahn, der kommunalen Verkehrsbetriebe, der Sozial- und Erziehungsdienste und der Pflege erstmals seit langer Zeit vorstellbar erscheinen ließen? Kurz: Ist es denkbar – trotz allgegenwärtiger Konkurrenz und Differenz – von einem betrieblichen zu einem solidarischen Universalismus zu gelangen (Schmidt 2015, S. 278)?

Doch warum sollte man überhaupt an grenzüberschreitender Solidarität als politischem Ziel festhalten, wenn es so schwer und nie auf Dauer zu erreichen ist? Die Antwort ist offenkundig: Eine Solidarisierung zwischen Beschäftigten in bzw. aus verschiedenen Weltregionen hintertreibt die „Teile und herrsche“-Strategien von Unternehmen und trägt dazu bei, Ungleichheit und Konkurrenz wenigstens zeitweise zu reduzieren. Darüber hinaus birgt sie utopisches Potenzial: Sie macht eine Politik der Arbeit vorstellbar, die an Alltagserfahrungen und -problemen von Beschäftigten ansetzt, aber über den jeweiligen Status quo hinausweist und eine andere, humanere Arbeitswelt denkbar macht. Moralische Appelle genügen nicht, aber wenn sie an Arbeitserfahrungen ansetzen, zur Erweiterung des „Wir“ beitragen und in Arbeitskonflikten mit Leben gefüllt werden, dann können sie durchaus Phantasie freisetzen. Daher endet dieser Text wie er begann: Hoch die internationale Solidarität! ■

LITERATUR

- Anderson, E.** (2019): Private Regierung. Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden), Frankfurt a. M.
- Ahuja, R.** (2023): Industrial 'Cyclopes' and 'Native' Stokers. British Steamship-ping and the Attractions of 'Racial Management' (c. 1880–1930), in: van der Linden, M. / Mayer-Ahuja, N. (Hrsg.): Power at Work. A Global Perspective on Control and Resistance, Berlin, S. 211–237
- Becker, K. / Brinkmann, U. / Voswinkel, S.** (2018): Editorial, Solidarität in der Arbeitswelt, in: Industrielle Beziehungen 25 (4), S. 393–399
- Birke, P.** (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien
- Castel, R.** (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Cooper, F.** (2007): Was nützt der Begriff der Globalisierung? Aus der Perspektive eines Afrikahistorikers, in: Conrad, S. / Eckert, A. / Freitag, U. (Hrsg.): Globalgeschichte. Theorien, Ansätze, Themen, Frankfurt a. M. / New York, S. 131–161
- Detje, R. / Sauer, D.** (2021): Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen, Hamburg
- Detje, R. / Sauer, D.** (2023): Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt. Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen, Hamburg
- Deppe, F.** (2021 [1981]): Einheit und Spaltung als Konstitutionsproblem der Arbeiterklasse, in: Candeias, M. (Hrsg.): Klassentheorie. Vom Making und Remaking, Hamburg, S. 149–179
- Dörre, K.** (2019): Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen. 20 Thesen für eine demokratische Klassenpolitik, in: Candeias, M. / Dörre, K. / Goes, T. E. (Hrsg.): Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik, Berlin, S. 11–56
- Engels, F.** (1972 [1845]): Die Lage der arbeitenden Klasse in England, in: Marx, K. / Engels, F.: Werke, Bd. 2, Berlin/DDR, S. 225–506
- Feuerstein, P. / Mayer-Ahuja, N.** (2017): Jack of all Trades and Master of None. The Development of IT (compatible) Qualification between State, Company, and Individual Career Planning, in: E. Noronha/P. d'Cruz (Hrsg.): Critical Perspectives on Work and Employment in Globalizing India, Singapore, S. 153–172
- Friedman, T. L.** (2007): The World is Flat. A Brief History of the Globalized World in the 21st Century, New York
- Hohendanner, C. / Kohaut, S.** (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, in: WSI-Mitteilungen 77 (4), S. 289–295
- Höhne, J. / Schulze Buschoff, K.** (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, in: WSI-Mitteilungen 68 (5), S. 345–354
- Hofstede, G.** (1980): Culture's Consequences. International Differences in Work-related Values, Beverly Hills/London
- Lessenich, S.** (2019): Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem, Stuttgart
- Linbaugh, P. / Rediker, M.** (2000): The Many-headed Hydra. Sailors, Slaves, Commons, and the Hidden History of the Revolutionary Atlantic, Boston
- van der Linden, M.** (2010): Re-constructing the Origins of Modern Labor Management, in: Labor History 51 (4), S. 509–522

Marx, K. / Engels, F. (1974 [1848]): Das Manifest der Kommunistischen Partei, in: Dies.: Werke, Bd. 4, Berlin/DDR, S. 459–493

Mayer-Ahuja, N. (2011): Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie, Frankfurt a. M. / New York

Mayer-Ahuja, N. (2017): Die Globalität unsicherer Arbeit als konzeptionelle Provokation: Zum Zusammenhang zwischen Informalität im Globalen Süden und Prekarität im Globalen Norden, in: Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft 43 (2), S. 264–296

Roßmann, W. (2023): Wilder Streik bei Ford 1973. Verhandlungs- versus Aufstandslogik, in: Sozialismus 7–8/2023, S. 34–41, erweiterte Online-Fassung: https://www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/Leseproben/2023/Sozialismus_Heft_07-08-2023_L2_Rossmann_Fordstreik_1973.pdf (letzter Zugriff: 01.06.2024)

Schmidt, W. (2006): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin

Schmidt, W. (2015): Diskriminierung und Kollegialität im Betrieb, in: Scherr, A. (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung, Weinheim/Basel, S. 259–281

Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. Betrieblicher Universalismus unter Druck, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 67 (26), S. 34–39

Seeliger, Martin (2021): Zur Ambivalenz politischer Mythenbildung: Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik, in: Arbeits- und industriesoziologische Studien 14 (2), S. 45–58

Thompson, E. P. (1963): The Making of the English Working Class, London

AUTORIN

NICOLE MAYER-AHUJA, Dr., Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft, Georg-August-Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeit in historischer und transnationaler Perspektive, speziell Prekarisierung/Informalisierung; Arbeitszeit; Arbeit in der Klassengesellschaft.

 nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de