

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-5-371

Die soziale Konstruktion transnationaler Solidarität

Zur Geschichte des „AK InterSoli“ bei Volkswagen

Volkswagen ist sowohl mit Blick auf sein Produktionsnetzwerk als auch hinsichtlich der Interessenvertretung der Beschäftigten eine hochgradig internationalisierte Organisation. Schon in den 1970er Jahren fanden bei VW Beschäftigte und Gewerkschafter zusammen, die im Arbeitskreis Internationale Solidarität („AK InterSoli“) Kontaktpflege mit ausländischen Interessenvertretungen, Öffentlichkeitsarbeit sowie politische Bildung für Belegschaft und Gewerkschaft betrieben. Die Gruppe wirkte wesentlich an der Schaffung transnationaler Solidarität mit und kann als wichtige Voraussetzung für die heutige Interessenvertretung im Europäischen und im Weltkonzernbetriebsrat gelten. Dieser Beitrag widmet sich der Geschichte dieser in der Forschung bisher wenig beachteten Initiative.

MARTIN SEELIGER

1 Einleitung

Volkswagen gilt als einer der am weitesten internationalisierten Konzerne der Welt. Dies gilt jedoch nicht nur für die globalen Produktionsaktivitäten, sondern auch für die Interessenvertretung im Konzern, die seit den frühen 1990er Jahren im Rahmen des Europäischen Konzernbetriebsrats sowie des Weltkonzernbetriebsrats institutionalisiert worden ist. Doch lange vor der formalen Institutionalisierung der Interessenvertretung im internationalen Maßstab gab es im Umfeld des Konzerns Aktivitäten, die der Internationalisierung der Arbeitspolitik dienten. Die Rede ist vom „Arbeitskreis Internationale Solidarität“ (kurz: AK InterSoli oder InterSoli).

Dieser Beitrag analysiert als erste systematische Auseinandersetzung mit der Rolle des Arbeitskreises dessen historische Bedeutung für die Arbeitspolitik und Interessenvertretung bei Volkswagen im Übergang zu einem konkurrenzgetriebenen Produktionsnetzwerk. Der Schwerpunkt der Analyse liegt daher auf den Entstehungsjahren des Arbeitskreises um die Jahrzehntwende in die 1980er Jahre. Die Bedeutung von InterSoli wird im Kontext einer Perspektive auf transnationale Solidarität und arbeitspolitische Öffentlichkeiten analysiert (Abschnitt 3). Zuvor beleuchtet der folgende Abschnitt den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Globalisierung und der Entwick-

lung multinationaler Konzerne. Der Abschnitt 4 widmet sich sodann der Charakterisierung des Volkswagenkonzerns. Anschließend stelle ich den Arbeitskreis InterSoli (5) sowie dessen Arbeit (6) vor. Ein abschließendes Fazit fasst die Befunde zusammen.

2 Wirtschaftliche Globalisierung und multinationale Konzerne

Allgemein formuliert lässt sich die ökonomische Globalisierung als Zunahme der Interdependenz wirtschaftlicher Aktivitäten an weit voneinander entfernten Orten verstehen. Moderne Informations-, Kommunikations- und Transporttechnologien haben diese Entwicklung in den letzten Jahrzehnten genauso vorangetrieben, wie die zunehmende Konkurrenz auf dem Weltmarkt Unternehmen gezwungen hat, ihre Aktivitäten zu internationalisieren. Unter arbeitspolitischen Aspekten ist die Globalisierung der Wirtschaft aus diesem Grund häufig als Sachzwang thematisiert worden, an den sich Unternehmen – und mit ihnen auch die zugehörigen Interessenvertretungen – anpassen müssen. Die politische Gestaltung internationalisierter Konkurrenzbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt ist so zur zentralen Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten geworden.

Die zunehmend grenzüberschreitende Strukturierung von Wirtschaft und Unternehmen erscheinen vor diesem Hintergrund als „zwei Seiten einer Medaille“ (Pries 2000, S. 671). Wo sich Unternehmen niederlassen, gewährleisten sie Beschäftigung und stärken die lokale Wirtschaft. Aus Sicht der arbeitspolitischen Interessenvertretungen im Rahmen dieser Unternehmen dreht sich die Konkurrenz auf dem Weltmarkt also um den Erhalt von und den Zuwachs an lokalen Fertigungsaktivitäten. Während Globalisierung einen allgemeinen Zuwachs grenzüberschreitender Interdependenzen beschreibt, meint Internationalisierung hierbei die Zunahme von Verbindungen zwischen bestimmten nationalen Kontexten. Der Begriff der Transnationalisierung bezieht sich schließlich auf einen wachsenden Austausch zwischen bestimmten lokalen Kontexten, im Zuge dessen sich beide gegenseitig beeinflussen (vgl. zu den Begriffen Pries 2008).

Um sich vor der gezielten Schaffung von Konkurrenz zwischen lokalen Standorten zu schützen, haben Gewerkschaften in den 1970er Jahren begonnen, ihre eigenen Aktivitäten im grenzüberschreitenden Rahmen abzustimmen. Als wesentlichen Ausgangspunkt einer solchen grenzüberschreitenden Politik erkennt Speidel (2005, S. 15) die „auf Koordinations- und Integrationsprobleme zurückzuführende, strukturelle *Fragilität transnationaler Produktionsnetzwerke*.“ Indem lokale Interessenvertretungen – etwa durch Streikdrohungen oder über die Organe der internationalen Mitbestimmung – Einfluss auf die Dynamiken und Prozesse im Rahmen internationaler Wertschöpfungsketten nehmen, können sie die grenzüberschreitenden Konkurrenzdynamiken innerhalb der Konzernnetzwerke abmildern oder sogar teilweise außer Kraft setzen. Eine transnational koordinierte Interessenvertretung wird so zur zentralen Notwendigkeit zeitgenössischer Betriebs- und Gewerkschaftspolitik (vgl. den Einführungsbeitrag zu diesem Heft).

3 Transnationale Solidarität als Handlungsmaxime

Als wesentliches Element einer solchen Politik haben wissenschaftliche wie praxisbezogene Arbeiten in den letzten Jahrzehnten den Begriff der transnationalen Solidarität etabliert. Allgemein gesprochen bezeichnet der Begriff hierbei eine auf wechselseitiger Identifikation verschiedener Vertreter beruhende Beziehung der Verbundenheit und Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung in der politischen Auseinandersetzung mit der Unternehmensseite. Gegenüber der internationalen Solidarität, die sich auf eine übergeordnete Ebene bezieht, bezeichnet transnationale Solidarität damit die Ebene konkreter sozialer Handlungen, die lokale Kontexte im grenzüberschrei-

tenden Rahmen miteinander verbinden. Anschließend an Fantasia (1988) lässt sich auf den sozialen Konstruktionscharakter solcher Solidaritätsbeziehungen verweisen. Transnationale Solidarität ist damit nicht abstrakt, sondern als Prozess zu verstehen, der im Rahmen konkreter Erfahrungen beteiligter Akteure zu verwirklichen ist.

Als Konzept zur Analyse entsprechender unternehmenspolitischer Konstruktionsleistungen haben Heiland et al. (2022) kürzlich das Konzept der arbeitspolitischen Öffentlichkeit vorgeschlagen. Hierbei handelt es sich um Handlungs- und Kommunikationsräume, die Belegschaften und Interessenvertretungen auf Unternehmensebene als Bezugsrahmen dienen, um Beschäftigte für bestimmte politische Ziele zu sensibilisieren und zu mobilisieren. Das Konzept der arbeitspolitischen Öffentlichkeit ermöglicht es hierbei, Dynamiken politischer Mobilisierung mit demokratietheoretischen Aspekten über die soziale Ordnung von Unternehmen zu verbinden (vgl. Honneth 2023). Indem Interessenvertretungen entsprechende Kommunikationsräume eröffnen und nutzen, stellen sie sicher, dass eine organisierte Einflussnahme von Belegschaften möglich und somit ein Mindestmaß an sozialem Ausgleich gewährleistet ist. Die arbeitspolitische Öffentlichkeit ist damit ein Raum, in dem ein Beitrag zur demokratischen Strukturierung von Erwerbsarbeit in Form institutionalisierter Lohnabhängigenmacht geleistet werden kann. Es geht hierbei um die Grundlage einer Einflussnahme von Interessenvertreter*innen, die sich aus einer wechselseitigen Information und Identifikation der Vertretungsakteure speisen kann.

Während die Rolle von unternehmensbezogenen und primär gewerkschaftlich getragenen Instanzen bei der sozialen Konstruktion arbeitspolitischer Öffentlichkeit als Voraussetzung transnationaler Solidarität bislang zwar nicht explizit aus dieser Perspektive thematisiert worden ist, finden sich Studien zum Themenkomplex in der Forschungsliteratur (siehe etwa Hauser-Ditz et al. 2010). Die besondere Rolle des Arbeitskreises InterSoli ergibt sich vor dem Hintergrund seines hybriden Charakters zwischen einer „von oben“ designten Organisation und einer Graswurzelbewegung.

4 Volkswagen als Teil der globalen Automobilindustrie

Im Rahmen der globalen Wirtschaft stellt die Automobilindustrie eine der wichtigsten internationalisierten Branchen dar. Für die Herausbildung dieser globalen Wirtschaftsordnung kommt der Automobilindustrie eine Schlüsselrolle zu. Während diese in den 1970er Jahren vor allem nationale Märkte bediente, bedingte die Sättigung des europäischen und nordamerikanischen Marktes Ex-

pansionsbewegungen in neue Märkte wie den indischen oder chinesischen. Gleichzeitig lässt sich im Automobilsektor weiterhin eine Form der Internationalisierung beobachten, die Haipeter und Bayuls (2007, S. 376) als „globale Reorganisation der Wertschöpfungsketten“ bezeichnen – diese, so die Autoren, beruhe auf drei wesentlichen Bestandteilen: einer international vernetzten Produktion, einer internen Reorganisation der Unternehmen sowie der Restrukturierung der Wertschöpfungsketten.

Ein zentrales Element dieser Entwicklungen stellen Plattform- und Modulstrategien dar, in deren Rahmen Unternehmen baugleiche Komponenten in der Fertigung verschiedener Produkte verwenden, um so Skalenvorteile zu realisieren. Neben diesen ermöglicht es diese Strategie, Produktionsaufträge zwischen Werken aufzusplitten und – mehr oder weniger – flexibel zu verlagern. Diese Verlagerungen können Unternehmensleitungen nutzen, um die Sozial- und Arbeitsstandards an unterschiedlichen Standorten gegeneinander auszuspielen. Eine kostenorientierte Standortkonkurrenz ist damit zum alltäglichen Bestandteil der arbeitspolitischen Auseinandersetzungen in der globalen Automobilindustrie geworden. Die gezielte Schaffung entsprechender Konkurrenzverhältnisse lässt sich daher als genuine Kapitalstrategie zur Senkung von Lohnkosten interpretieren.

Volkswagen ist einer der größten Automobilhersteller der Welt. Im Jahr 2023 umfasst er mehrere Sparten (Pkw, Lkw, Antriebstechnik und Finanzdienstleistungen) und beschäftigt ca. 670 000 Menschen, von denen etwa 44 % in Deutschland angestellt sind. Hauser-Ditz et al. (2010, S. 124) zufolge sind die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit im Rahmen des Konzerns „stark durch das Stammland und als ‚VW-Kultur‘ in hohem Maße durch die Tradition des Unternehmens geprägt“; der Konzern „weist somit eher zentralistische Züge auf.“ Diese Prägung durch die Gegebenheiten des Stammlandes gewinnt ihre Bedeutung im Prozess der Internationalisierungssequenz, die der Konzern seit den 1950er Jahren durchlaufen hat. Diese Entwicklung hat Pries (2008, S. 66ff.) in einem Drei-Phasen-Modell dargestellt. Im Jahre 1937 im nationalsozialistischen Deutschland gegründet und nach dem Zweiten Weltkrieg unter alliierter Leitung wieder in Betrieb genommen tritt VW in den 1950er Jahren in die Phase eines „distributionsorientierten multinational-fokalen Konzerns“ ein. Der weltweite Vertrieb des Käfers stellt das Kerngeschäft dar. Mit Brasilien (1953), Südafrika (1956) und Mexiko (1964) eröffnet das Unternehmen drei überseeische Werke mit dem Ziel der Erschließung nationaler Märkte im Globalen Süden. Wichtig ist, dass die Standorte nicht in die Fertigungsprozesse im Stammland integriert, sondern „im Sinne einer regional gegliederten Arbeitsteilung“ (Widuckel 2001, S. 333) integriert wurden. Von einer Standortkonkurrenz im oben beschriebenen Sinne konnte hier also noch keine Rede sein. Mit dem Aufbau und der Ausweitung weiterer ausländischer Produktionsstandorte beginnt für Volkswagen ab den 1970er Jahren eine zweite

Phase als „*produktionsorientierte[r] multinational-globaler Konzern*“ (Pries 2008, S. 67), die sich durch eine engere Abstimmung der Produktionsaktivitäten innerhalb des grenzüberschreitenden Fertigungsnetzwerks auszeichnet. Mit dem Jahr 1992 entwickelt sich Volkswagen schließlich zu einer multinational-globalen Organisation mit transnationalen Elementen. Eine massive Ausweitung der internationalen Aktivitäten geht von nun an mit einer immer stärkeren Dezentralisierung der Produktion einher. Zusätzlich zur Parallelproduktion zeichnet sich diese Phase durch eine fortschreitende Verbreitung von Modularisierung und Plattformstrategie sowie der Akquise weiterer Automarken aus. Vor diesem Hintergrund erhöht sich auch der Wettbewerbsdruck zwischen den zahlreichen lokalen Standorten, dessen Bewältigung die Aufgabe der Interessenvertretung im Konzern ist.

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive verfügt Volkswagen über „ein den gesamten Konzern umspannendes und höchst differenziertes System der betrieblichen Interessenvertretung“ (Dombois 2009, S. 215). Als zentrale Akteure innerhalb dieses Systems wirken einerseits die betrieblichen und unternehmensspezifischen Vertretungsorgane, die von den Betriebsräten der einzelnen Werke über den Gesamt- und Konzernbetriebsrat, die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat bis zum Europäischen Betriebsrat und zum Weltkonzernbetriebsrat reichen.

Jenseits dieser auf Unternehmens- und Konzernebene angesiedelten Instanzen findet sich mit dem Engagement der IG Metall eine zweite Ebene der Interessenvertretung, welche formal außerhalb der Unternehmensstrukturen angesiedelt ist. Mit Speidel (2005, S. 270) lassen sich zwei Ursachen für eine vergleichsweise dialogisch-kooperative Umgangsform zwischen Interessenvertretung und Unternehmensleitung anführen. Traditionell schlage sich in der Unternehmenskultur erstens ein Konsens darüber nieder, „dass nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung nur durch die gemeinsame Kraftanstrengung und Kompromissbereitschaft sämtlicher Akteursgruppen sicherzustellen sind.“ Und zweitens erfolge eine „kontinuierliche Bestätigung der eigenen Grundprinzipien durch den Erfolg der getroffenen Übereinkünfte“ (ebd.). Machtpolitisch rahmt diese kooperative Kultur das Volkswagengesetz, welches den Einfluss der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat über den üblichen Rechtsrahmen hinaus erweitert. So erfordern Produktionsverlagerungen hier eine Zwei-Drittel-Mehrheit und sind somit nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter*innen durchsetzbar.

Die Sicherung nationaler Arbeits- und Beschäftigungsstandards im Wettbewerb des internationalen Konzernnetzwerks ist seit den 1970er Jahren ein immer wichtigeres Anliegen, das Interessenvertreter*innen aus den unternehmensinternen wie aus den gewerkschaftlichen Gremien verfolgen. Die Arbeit in den Gremien wird damit „immer mehr zu einem Abwehrkampf, es dominiert das Ziel der Beschäftigungssicherung“ (Dauskart/Oberbeck 2009, S. 247). Eine gezielte Internationalisierung der Inte-

ressenvertretung betreibt der Betriebsrat seit den 1980er Jahren. Diese manifestierte sich im folgenden Jahrzehnt in der Gründung des Europäischen Betriebsrats (1990) und des Weltkonzernbetriebsrats (1998).

Die Rolle des Arbeitskreises Internationale Solidarität im Prozess der Herausbildung dieser komplexen Struktur der Interessenvertretung in Wechselwirkung von Gewerkschaft und Betriebsrat ist in der Literatur zum Themenkomplex der Arbeitspolitik bei Volkswagen an verschiedenen Stellen angesprochen worden. So erfüllte der Arbeitskreis im Internationalisierungsprozess zwischen Belegschaft und Interessenvertretung „eine wichtige Scharnierfunktion“ (Rüb 2000, S. 25; siehe etwa auch Haipeter 2000, 2019; Speidel 2005; Seeliger 2012, 2016). Eine detaillierte Rekonstruktion der Entwicklung und des Einflusses von InterSoli steht in diesem Zusammenhang aber noch aus. Der vorliegende Beitrag entstammt dem Kontext eines Forschungsprojekts am Bremer Institut für Arbeit und Wirtschaft, das darauf abzielt, diese Lücke zu schließen.¹

5 Der AK InterSoli im Kontext der Internationalisierungsgeschichte von Volkswagen

Die Internationalisierung der Interessenvertretung bei Volkswagen findet ihren historischen Ausgangspunkt in den 1970er Jahren. Ersten Vorläufern der Konkurrenzdynamiken, wie sie im Rahmen des globalen Produktionsnetzwerks auftreten sollten, begegnete der 1972 gegründete Gesamtbetriebsrat im Zuge einer Redimensionierung der Kapazitäten in der Ölkrise des Jahres 1973. Anstatt Werke zu schließen, einigte man sich, die Produktionsvolumina standortübergreifend zu verteilen und alle Niederlassungen in Betrieb zu halten. Die Auseinandersetzungen um die Ordnung des Produktionsnetzwerks im Konzernverbund markieren damit den Übergang in die zweite der von Pries (2008, S. 66ff.) unterschiedenen Phasen der Entwicklung von Volkswagen.

Als Startschuss für den grenzüberschreitenden Standortwettbewerb im internationalen Produktionsnetzwerk gilt in der Geschichte von Volkswagen die Eröffnung einer Montagefabrik in Westmoreland, Pennsylvania. Da das VW-Werk in Emden zu dieser Zeit vollständig für den US-amerikanischen Markt produzierte, drohte die Verlagerung der Produktion in die USA deutsche Arbeitsplätze überflüssig werden zu lassen. In aufwändigen Verhandlungen setzten der VW-Betriebsrat und die IG Metall schließlich durch, dass das Unternehmen den Bestand der Emdener Arbeitsplätze garantieren musste, um die Verlagerung durchführen zu können.

Im Interview berichtet der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Walter Hiller, wie diese Entwicklungen die ar-

beitspolitische Konstellation verschoben und die Interessenvertretung zunehmend unter Handlungsdruck setzten. Gleichzeitig wurden die Interessenvertreter über die Zustände an den ausländischen Standorten nicht durch eigene Kontakte zu den dortigen Beschäftigten oder Gewerkschaften, sondern durch die Unternehmensleitung informiert. Da im Aufsichtsrat zunehmend Entscheidungen getroffen wurden, die die Rolle der ausländischen Werke betrafen, organisierte der Betriebsrat Mitte der 1970er Jahre eine Reise an die überseeischen Standorte. Ziel dieser Unternehmung war es, eine Vorstellung von den lokalen Gegebenheiten sowie den Dynamiken im internationalen Konzernnetzwerk zu erlangen. Im Jahr 1976 führte eine erste Reise eine Delegation des Gesamtbetriebsrats nach Brasilien. Im Austausch mit den lokalen Gewerkschaften lernte man dort über die arbeitspolitischen Defizite. So existierten weder ein Tarifvertrag noch eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb. Wie ein ehemaliger Betriebsrat und Mitreisender beschreibt, stellten sich auch Arbeits- und Gesundheitsschutz aus deutscher Perspektive als mangelhaft dar: „Die Gießerei war in einem schlimmen Zustand, die Arbeitsbedingungen waren katastrophal, was Arbeitssicherheit anbetrifft und Umwelt und so weiter, gegenüber hier und damals.“

Angesichts der neuen Erfahrungen zogen die Interessenvertreter von Betriebsrat und Gewerkschaft den Schluss, ihre internationale Kooperation vorerst auf die Akquise von Informationen sowie ein Verständnis der lokalen Probleme hin auszurichten, um so die nötigen Einsichten für eine wechselseitige Unterstützung gewinnen zu können. Auf einen solchen internationalen Austausch zielte auch die 1979 vom Gesamtbetriebsrat, der IG Metall und dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund gemeinschaftlich organisierte „Internationale Arbeitnehmerkonferenz“ mit Beteiligten aus Brasilien, Südafrika, Belgien, Jugoslawien und den USA. Eine zweite Reise führte den Betriebsrat 1980 nach Südafrika, wo sie Kontakte mit der damals verbotenen Metallgewerkschaft COSATO und dem Vorsitzenden des Shop Steward Committee des Uitenhager Werks, John Gomomo, knüpften, welcher im selben Jahr ebenfalls als Besucher nach Wolfsburg reiste.

Angesichts der vor allem auf die Funktionärsebene beschränkten Aktivitäten in der Internationalisierung der Interessenvertretung stellt einer der beteiligten Betriebsräte die Notwendigkeit heraus, entsprechende Perspektiven an die Belegschaft rückzubinden: „Also, meine Vorstellung war, dass in die Belegschaft, in den Vertrauens-

¹ Die empirische Basis des laufenden Projekts bilden eine Dokumentenanalyse sowie Experteninterviews, von denen zum Zeitpunkt der Abfassung des Textes zehn Interviews mit Mitgliedern der Gruppe und Personen aus ihrem Umfeld geführt worden sind. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der Rekonstruktion der Vor- und Anfangsphase der Gruppe in den 1970er und frühen 1980er Jahren.

körper diese Gedanken einfließen müssen, mit dem Ziel, dass das gefestigt wird.“ Um dies zu erreichen, warf er in der Diskussion die Frage auf, „was wir von der Basis her machen müssen“ und schlug vor, „dass wir informieren und dass wir auf der anderen Seite die Möglichkeit geben, auch mal dorthin zu kommen. Nicht nur, dass die oberen dahinkommen und nachher eine schöne Geschichte erzählen.“ Die Verbreitung von Informationen und die Etablierung wechselseitiger Kontakte dienen hier also als Grundlage zur Schaffung einer arbeitspolitischen Öffentlichkeit im transnationalen Rahmen.

Der erste konkrete Impuls zur Organisation einer Studienreise für Beschäftigte kam bemerkenswerterweise nicht vom Betriebsrat oder der Gewerkschaft, sondern von einem Mitarbeiter des evangelischen Missionswerks Niedersachsen in Hermannsburg. Dieser, so berichtet ein damaliger Mitarbeiter des Betriebsrats, „schlug uns vor, mit einer kleinen Gruppe von einigen VW-Gewerkschaftern oder Betriebsräten und einer kleinen Gruppe von kirchlichen Vertretern an VW-Standorten, das war auch Wolfsburg und so weiter, eine Studienreise zu machen.“ Abgesehen von ein paar Tagen Bildungsurlaub, die die Beteiligten für die Reise nehmen konnten, mussten sie die Kosten privat bestreiten. Die Organisation übernahm weitgehend die evangelische Kirche.

Die Strategie, internationales Bewusstsein in die Belegschaft hineinzuvermitteln, zielte, wie ein damaliger Mitarbeiter des Betriebsrats erklärt, auf den Vertrauenskörper:

„Die Kollegen in den Vertrauenskörpern, das ist die oberste Schicht der IG Metall. Und die müssen mindestens informiert werden und sie müssen angehalten werden, also wiederum selbst tätig zu werden, die ganze internationale Entwicklung muss im Grunde genommen erkannt werden und auch die Vergleiche dann zu ziehen, wie im Einzelnen diese Vergleiche dann aussehen mögen.“

Indem der Vertreter erklärt, wie die „Vergleiche“ anders zu „ziehen“ wären, verweist er auf die Etablierung neuer Maßstäbe zur Beurteilung der eigenen Lage in Relation zu den Gegebenheiten an den Auslandsstandorten. Er empfiehlt damit den deutschen Beschäftigten, sich stärker mit ihren Kolleg*innen in Übersee zu identifizieren.

Zu diesem Zweck organisierte der Betriebsrat ein Seminar in der Heimvolkshochschule Hustedt in Celle. Diese Veranstaltung betrachten die Interviewten rückblickend als Initialzündung für die Gründung des Arbeitskreises InterSoli. Eine Gruppe von Betriebsratsmitgliedern, Vertrauensleuten und regulären Beschäftigten aus dem Wolfsburger Betrieb traf sich hier, um die arbeitspolitischen Gegebenheiten des internationalen Konzernnetzwerks zu diskutieren. Auf dem Seminar sprachen externe Referenten über die Gegebenheiten an den Auslandsstandorten Brasilien, Mexiko und Südafrika. An den Ablauf des Seminars erinnert sich einer der Teilnehmenden im Interview wie folgt:

„Dieses Seminar war insoweit bemerkenswert, als einige mit einer falschen Vorstellung da hingefahren sind. Das ist unter anderem so angelegt worden, dass Teilnehmer eingeteilt wurden am Beispiel Südafrika, und da wurden Lose gezogen. Wer ist jetzt weiß und wer ist schwarz? Und die, die schwarz gezogen haben, haben zum Mittagessen einen Teller Reis gekriegt. Und dann ist der eine oder andere nach Hause gefahren und sagte, so hat er sich das eigentlich nicht vorgestellt.“

Wie in einer Selbstdarstellung des AK InterSoli herausgestellt wird, ist dieses Rollenspiel bei den Teilnehmern an dem Treffen „in bleibender Erinnerung“. Dass sie ein weniger nahr- und schmackhaftes Mittagessen serviert bekommen als ihre Kolleg*innen, ärgert die betroffenen Teilnehmer*innen. Das Geschehen beschreibt einer von ihnen so: „Die Situation ist eskaliert, und genau das hat gegessen.“² Aus dem Treffen heraus gründete sich der Arbeitskreis, welcher sich, wie ein damaliges Mitglied beschreibt, zunächst in die drei Ländergruppen gliederte: „Das war Südafrika. Das war aufgrund der Apartheid der dringendste Punkt, da hat es am meisten gebrannt. Dann hatten wir Brasilien, weil die die Militärdiktatur hatten. Und wir hatten den Punkt Mexiko. So definierten wir erstmal internationale Arbeit.“ Die Zusammenarbeit unter den relativ autonomen Gruppen wurde durch einen leitenden Sprecherkreis koordiniert.

Eine besondere Beziehung zum südafrikanischen Standort ergab sich für eine Reihe der damaligen Aktivist*innen aus ihrem politischen Selbstverständnis als Teil der Anti-Apartheid-Bewegung. Im Rahmen eines Gewerkschaftschors sangen die Wolfsburger Aktivist*innen Lieder aus dem südafrikanischen Widerstand und entwickelten so eine starke Sensibilität für die Geschehnisse vor Ort. Analog zum AK InterSoli begriffen sie auch ihre Mitgliedschaft im Chor als Teil einer umfassenden politischen Bildung. Den Lerneffekt der Arbeit in den Gruppen beschreibt eines ihrer damaligen Mitglieder im Rückblick:

„Was wir unter anderem wahrnehmen mussten, war, dass Volkswagen und andere Unternehmen – Siemens, Daimler – in Südafrika die Apartheid-Bedingungen zu ihrem Vorteil genutzt haben. Und es gab über den internationale Metallarbeiterbund schon Kontakte auch zu brasilianischen, südafrikanischen Gewerkschaften. Und wenn die das dann berichtet haben, dass ihre Mitglieder aus den Betrieben heraus verhaftet wurden, [...] verschwunden sind, dann ist das natürlich auch etwas, das die Interessenvertretung am Sitz des Konzerns, in der Konzernzentrale auch beschäftigen muss. Also insoweit normal würde ich sagen [...]. Das ist etwas, das sozusagen zur DNA von Gewerkschaften gehört.“

2 IG Metall Wolfsburg: 20 Jahre „Internationale Solidarität“ in Wolfsburg. Unterstützung im weltweiten Kampf für Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit, https://www.igmetall-wob.de/fileadmin/users/Gruppen_Gremien/InterSoli/Geschichte_InterSoli_WOB.pdf (letzter Zugriff: 28.09.2023).

Die arbeitspolitische Leistung von InterSoli besteht also vor allem in der Unterstützung der Belegschaften an den Auslandsstandorten sowie in der Vermittlung eines Bewusstseins über die Gegebenheiten innerhalb des grenzüberschreitenden Produktionsnetzwerks in der Belegschaft an den deutschen Standorten. Im Einklang mit dem weiter oben vorgestellten Konzept lässt sich diese Wirkung auch als Beitrag zur arbeitspolitischen Öffentlichkeit bei Volkswagen im grenzüberschreitenden Maßstab verstehen.

6 Interne Strukturen und Aufgaben des Arbeitskreises InterSoli

Über die drei Arbeitsgruppen verteilt engagierten sich im AK InterSoli über die Zeit meist zwischen 35 und 40 aktive Mitglieder. Ihrem Selbstverständnis gemäß gliederte sich das Engagement der Gruppe in drei Aufgaben. Die erste Aufgabe bestand, wie ein damaliger InterSoli-Aktivist erläutert, darin, „Kontakte herzustellen und zu stabilisieren, also kontinuierlich herzustellen, um über die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Kollegen an den überseeischen Standorten gut informiert zu sein. Und auch über Arbeitskämpfe, die dort stattfanden und die völlig anders geführt worden als hier. [...] Kontinuierliche Kontakte und Austausch über Arbeits- und Lebensbedingungen. Über gewerkschaftliche Bedingungen. Und Kampfbedingungen.“

Als Teil der Etablierung und Aufrechterhaltung von Kontakten verstehen die Mitglieder der Gruppe seit ihren Anfangstagen die Unterstützung der Gewerkschaften an den Auslandsstandorten durch Spenden und politische Bildungsangebote, im Rahmen derer unabhängige Gewerkschafter von den Auslandsstandorten ihre eigenen Kompetenzen entwickeln oder ihre Erfahrungen in Deutschland verbreiten. Seit den 1980er Jahren finden daher regelmäßig Geldsammlungen unter den VW-Beschäftigten statt, und InterSoli organisiert den Getränkeverkauf bei Veranstaltungen zum 1. Mai, deren Erlöse Hilfsaktionen der Gruppe zugutekommen. So schickte die Gruppe im Jahr 1985 etwa eine Streikspende in Höhe von 23 000 DM an die Brasilianische Metallgewerkschaft von VW do Brasil und beteiligte sich an der Ausstattung lokaler Schulungszentren. Besonders zu Beginn ihres Bestehens interpretierten Mitglieder der Gruppe diese erste Aufgabe auch als wechselseitiges Lernen. Aus Sicht der stark links orientierten Vertreter bestand ein wesentliches Potenzial des internationalen Austausches in der Möglichkeit einer Adaption von Streikkulturen aus dem Globalen Süden, die die Konfliktintensität des sozialpartnerschaftlichen Settings in Deutschland erhöhen sollten.

Als zweite Aufgabe des Arbeitskreises benennt der Interviewpartner seine Öffentlichkeitsarbeit in Wolfsburg

und an den anderen deutschen Standorten. Ein zentrales Ziel der internationalen Arbeit besteht aus seiner Sicht darin, „die Beschäftigten, unsere Kolleginnen und Kollegen darüber zu informieren.“ Weiter führt er aus: „Weil mir und den meisten, die dazu gearbeitet haben, völlig klar war, dass das keine Stellvertreterpolitik sein kann. Wenn wir wirklich internationale Solidarität organisieren wollen, brauchen wir den Rückhalt der Belegschaft dafür.“ Dieser Aufgabe kommt der Arbeitskreis neben Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen nach, indem er Flugblätter und Broschüren als Informationsmaterial erstellt und verteilt.

Die dritte Aufgabe besteht schließlich in einer eher in Betrieb und Gewerkschaft hinein orientierten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Diese, so führt der Befragte aus, bestand in „betriebliche[n] Veranstaltungen, aber auch außerbetriebliche[n] Veranstaltungen, Seminare[n] üblicherweise in Hustedt über einen Zeitraum von einem Wochenende oder auch bis zu einer Woche, wo wir theoretische Grundlagen von Solidarität, internationaler gewerkschaftlicher Arbeit und von ganz konkreten Lebensbedingungen und Arbeitsbedingungen [...] dann vermittelt haben.“ Auf diese Weise, fährt er fort zu erklären, seien von den frühen 1980ern bis in die 1990er Jahre hinein „viele hundert Kolleginnen und Kollegen mit den Ideen von InterSoli vertraut gemacht“ worden.

Das Ziel dieser Veranstaltungen bestand in erster Linie darin, Beschäftigte über die Zustände und Beziehungen im internationalen Konzernnetzwerk zu informieren und ihnen den politischen Charakter internationaler Vertretungsarbeit zu vermitteln oder, wie der Interviewte erläutert, „um sozusagen Solidarität möglich zu machen, müssen die Kollegen Bescheid wissen, was ist da los.“

Einen entsprechenden Informationsbedarf beschreibt auch ein damaliger Jugendsekretär der IG Metall aus dem Umfeld der Gruppe für die Situation in Wolfsburg:

„Ich denke mal, dass dieses internationale Bewusstsein, so wie wir es heute haben, damals nicht so bewusst war, sondern dass das erst bei vielen Menschen auch gewachsen ist. Und das war bei uns im Jugendbereich genauso. Jeder lebt sozusagen in seiner eigenen Welt. Und Wolfsburg ist sozusagen seine eigene Welt für sich. Und dieser Blick in andere Lebensrealitäten, das, glaube ich, ist ein wichtiger Beitrag, den InterSoli leisten kann, dass Menschen sich überhaupt mal mit den Arbeits- und Lebensbedingungen woanders auseinandersetzen. Das war so selbstverständlich nicht.“

Aus heutiger Sicht sind Bildungsangebote und Öffentlichkeitsarbeit der Gruppe vor dem Hintergrund zu verstehen, dass ein Alltagsverständnis über Globalisierung als Interdependenz zwischen Ereignissen an weit voneinander entfernten Orten zu Beginn der 1980er Jahre weit weniger entwickelt war, als es heute ist. Wo heute Smartphone-User*innen in Sekundenschnelle Informationen über die Gegebenheiten an weit entfernten Orten aufrufen können, war man damals auf Bibliotheken, Rundfunksendungen oder Dia-Shows bei Freunden oder öffentli-

chen Vorträgen angewiesen. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Arbeit von InterSoli auch als frühes Beispiel einer „Globalisierung von unten“ verstehen.

Ein wesentlicher Bestandteil der politischen Bildung von InterSoli stammt aus den Auslandsreisen, die der Arbeitskreis für seine Mitglieder organisiert. Dass die Reisenden statt in Hotels in Privathaushalten lokaler VW-Arbeiter*innen untergebracht werden, fördert die Integration in die alltäglichen Lebenswelten der Länder. Dies beschreibt auch eines der Mitglieder:

„Also, ich habe beispielsweise bei meiner ersten Brasilienreise bei einem Kollegen gewohnt. Bei Mario Dos Santos Barbosa. Und mit Mario bin ich immer noch befreundet. Der hat mich letztes Jahr hier besucht. Der hat ein halbes Jahr in Wolfsburg bei mir gewohnt und hat hier sein Praktikum gemacht, hat hier gearbeitet. Hat ein halbes Jahr hier gewohnt, hat meine kleinen Gören groß werden sehen. Und das sind so Verbindungen. Der hat hier Fußball mitgespielt. Das ist wichtig, das schafft Vertrauen. Da geht es nicht darum, welche Funktion man hat, sondern darum, ob die Menschen miteinander klarkommen.“

Über die Alltagserfahrung in Brasilien und die Armut vor Ort spricht der Befragte wie folgt:

„Ich habe heute noch den Geruch der Mülldeponien aus Brasilien in der Nase, wo hunderte von Leuten mit ihren Kindern den Dreck auseinandergewühlt haben und davon gelebt haben. Das erzähl mal jemandem. Der sagt: ‚Wo warst Du denn, auf welchem Planeten?‘ Das ist heute in der Welt immer noch so und das können Sie nur verstehen, wenn [...] man eine Verbindung dazu hat.“

Die sinnliche Erleben der Zustände im Umfeld der Auslandsstandorte trägt damit einen wesentlichen Teil zur Identifikation der deutschen Vertreter mit ihren ausländischen Kolleg*innen bei.

Ähnliche Berichte finden sich von anderen Kolleg*innen auch über ihre Reisen nach Südafrika zu Beginn der 1980er Jahre. Es ist dieser Hintergrund, vor dem das Thema Internationale Solidarität in den 1980er Jahren zu einem festen Bestandteil der politischen Bildungsarbeit in der IG Metall geworden ist.

Mit Blick auf die politische Grundhaltung der Interessenvertretung zur Internationalisierung des Produktionsnetzwerks erklären der ehemalige Betriebsrat Hans-Jürgen Uhl und Eva Lavon (1997, S. 219) in einem Text zum Thema, man habe sich „nie grundsätzlich gegen die Internationalisierung des Konzerns gesperrt, da hierdurch neue Absatzmärkte erschlossen werden, sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns und damit auch unsere Arbeitsplätze vor Ort gesichert werden.“ Gleichzeitig, so zeigt das Engagement des Arbeitskreises deutlich, haben sich die deutschen Interessenvertreter früh mit ihren Kollegen an den ausländischen Standorten identifiziert. Die doppelte Motivation zur solidarischen Unterstützung der überseeischen Kolleg*innen beschreibt ein InterSoli-Vertreter und ehemaliger Betriebsrat:

„Einen Satz habe ich mir gemerkt von einem der kirchlichen Partner, ich weiß nicht mehr, wer den gesagt hat, mit denen wir immer gearbeitet haben. ‚Ihr nennt das Solidarität, wir nennen das Nächstenliebe.‘ Und das ist auch Eigennutz. Wenn es den anderen besser geht, werden die nicht massenhaft hierher wandern. Und deswegen brauchen wir Solidarität, damit wir mittelfristig auf Augenhöhe sind. Wir haben ja nun mal ein Interesse daran, wir sind ja ein Industrieland, dass wir weltweit unsere Produkte verkaufen.“

Solidarität, so die Implikation, bedeute im internationalen Produktionsverbund keine reine Unterstützung der Adressaten, sondern diene mittelfristig den eigenen Interessen, weil auf diese Weise zukünftige Verteilungskonflikte vermieden würden. Ähnlich erklärt diesen Umstand auch ein anderes ehemaliges Mitglied von InterSoli:

„Weil es geht nur darum, Solidarität nicht nur als eine, sage ich mal, altruistische Maßnahme gegenüber den Ärmern und Schwächeren, sondern im wohlverstandenen Eigeninteresse auch durchzuführen. Weil die schlechten Arbeitsbedingungen anderswo auch Konkurrenz sind. Eine konstruierte Konkurrenz, die durch Solidarität möglichst auch minimiert werden muss. Also Angleichung von Arbeitsbedingungen, um die Extraausbeutung anderswo, die bei uns durch Zivilisation und Gewerkschaft minimiert ist, oder geringer gewesen ist als anderswo. Die sozusagen nicht zum Gegenstand von Konkurrenz werden zu lassen. Insoweit ist es eine ganz praktische und auch materialistische Überlegung gewesen, diesen Arbeitskreis ins Leben zu rufen.“

Auch nach ihrer Gründung in den frühen 1980er Jahren hat sich die Gruppe diese Auffassung internationaler Kooperation und ihrer solidarischen Motive erhalten. Eine entsprechende Ausgangshaltung zieht sich durch das Engagement des Arbeitskreises, welcher sich vor dem Hintergrund der Ausweitung von VW-Aktivitäten nach Osten um eine Ländergruppe zu China (1999) und eine Gruppe Mittel- und Osteuropa (2002) erweitert. Während die letzten beiden Gruppen vor allem in den 2000er und 2010er Jahren aktiv waren, konzentrieren sich die aktuellen Aktivitäten der Gruppe vor allem auf den lateinamerikanischen Bereich.

7 Fazit

Mit Blick auf die Internationalisierung sowohl im Produktionsnetzwerk als auch hinsichtlich seiner Interessenvertretung ist Volkswagen weiter fortgeschritten als die anderen Konzerne in der Branche. Bevor der Betriebsrat mit der Gründung des Eurobetriebsrats und des Weltkonzernbetriebsrats entsprechende internationale Organe der Interessenvertretung ins Leben rief, ging die Initiative zur Etablierung grenzüberschreitender Kontakte und Austauschbeziehungen hier vor allem vom Arbeitskreis Inter-

Soli aus. Anders als der Betriebsrat, dessen Aufgabe in der aktiven Beeinflussung unternehmenspolitischer Entscheidungen besteht, richtet sich das Engagement der InterSoli-Gruppe auf die gezielte Gestaltung arbeitspolitischer Öffentlichkeit im VW-Konzern.

Anders als offizielle Organe der Interessenvertretung besteht die Bedeutung des AK InterSoli im Beitrag zur Konstruktion arbeitspolitischer Öffentlichkeit im transnationalen Rahmen. Diese Öffentlichkeiten, so will ich argumentieren, sind eine wesentliche Voraussetzung für ein internationalistisches Bewusstsein unter den Beschäftigten sowie die Herausbildung der internationalen Vertretungsgremien. Als Kommunikations- und Erfahrungsräume, in denen sich Beschäftigte politisch orientieren, stellen sie eine wichtige soziale und kulturelle Grundlage der politischen Bildung und Mobilisierung von Interessehandeln dar. Indem der Arbeitskreis mit zahlreichen Vertrauensleuten und Kolleg*innen besetzt war, gelang es im Laufe der Jahre, ein Bewusstsein für die Dynamiken im internationalen Konzernnetzwerk in die Belegschaft hinein zu vermitteln. Das Engagement des Arbeitskreises schafft Bewusstsein und Akzeptanz der Beschäftigten gegenüber der internationalen Kooperation von Euro- und Weltkonzernbetriebsrat und trägt dazu bei, deren Arbeit im Unternehmen zu verankern. Gemessen an der Gesamtzahl von 60 500 Beschäftigten am Wolfsburger Standort fällt die Anzahl der Mitglieder relativ gering aus. Mit ihrem Engagement leisten die Mitglieder allerdings eine wichtige Zuarbeit für die internationale Interessenvertretung und wirken durch ihre Bildungsangebote mitunter auch über diese hinaus.

Die Solidarität, die aus der Arbeit von InterSoli hervorgeht, umfasst eine Reihe von Aspekten, die von der Etablierung persönlicher Kontakte über die Sammlung und Verbreitung von Informationen bis hin zur Schaffung einer transnationalen Identifikationsfläche reichen, auf der sich die deutschen Beschäftigten in Relation zu ihren Kolleg*innen an den Auslandsstandorten sehen konnten und können. Hieraus entstand eine Verbundenheit der deutschen Beschäftigten sowie deren Bereitschaft zur Unterstützung der Beschäftigten in Übersee. Diese Unterstützung umfasst hierbei Elemente karitativer Nächstenliebe sowie von Verbundenheit auf Augenhöhe und die Bereitschaft, in beide Richtungen voneinander zu lernen – wobei diese vor allem in den Anfängen und auf einer theoretischen Ebene gegeben war (Import von Elementen des Arbeitskamps aus dem globalen Süden).

Als ein wesentlicher Ausgangspunkt der Herausbildung transnationaler Solidarität bei Volkswagen wirken die konkreten Erfahrungen der Beteiligten. Das Singen südafrikanischer Lieder im Gewerkschaftschor, die Gespräche mit den ausländischen Kollegen oder der Gestank der brasilianischen Mülldeponie sind konkrete Eindrücke der InterSoli-Mitglieder, die als unmittelbare Erfahrungen oder Anekdoten Ursache und Vehikel von Lerneffekten darstellen. Dieser durch InterSoli erweiterte Erfahrungs-

raum wurde in diesem Beitrag mithilfe des Konzepts arbeitspolitischer Öffentlichkeiten abgebildet.

In der Praxis des Arbeitskreises finden sich hierbei zwei komplementäre Handlungslogiken. Während die Entstehung des Arbeitskreises einerseits auf die Initiative des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden Walter Hiller zurückgeht, der die Konkurrenzdynamiken internationalen Standortwettbewerbs antizipierte, wurden seine konkreten Aktivitäten von ehrenamtlichen Aktivist*innen der IG Metall getragen. So lässt sich zum einen der besondere Charakter von InterSoli als politischer Gruppe zwischen institutionellem Design und Graswurzelaktivismus konstatieren. Es ist dieser Schnittstellencharakter, der seinen besonderen Beitrag zur arbeitspolitischen Öffentlichkeit bei VW auszeichnet. Während sich die Arbeit der Gruppe einerseits aus der Agenda der bestehenden nationalen Interessenvertretung speiste, wurde sie gleichzeitig vom Engagement einfacher Beschäftigter getragen, sodass InterSoli besonders effektiv in die Belegschaft hineinwirken konnte.

Eine verwandte Handlungslogik findet sich auch im Solidaritätsverständnis der Gruppe. Wie in den Interviews mit den Befragten deutlich wurde, bewegt sich dieses zwischen einer altruistischen Motivation, die Situation der Kolleg*innen an den anderen Standorten zu verbessern, und der Verhinderung von Unterbietungswettbewerb als wohlverstandenes Eigeninteresse. In der Praxis des konkreten Engagements vermischen sich diese beiden Motive.

Mit der Etablierung internationaler Kontakte, der Akquisition von Informationen über die Gegebenheiten an den Auslandsstandorten sowie der Vermittlung entsprechender Inhalte an die deutschen Belegschaften schuf der AK InterSoli darüber hinaus wesentliche Voraussetzungen für die Gründung der internationalen Interessenvertretung in Form des Europäischen sowie des Weltkonzernbetriebsrats in den 1990er Jahren. Dass diese Gremien ihre Tätigkeiten schnell erfolgreich aufnehmen konnten, geht wesentlich auf die Vorbereitung entsprechender Vertretungsarbeit durch den Arbeitskreis zurück.

Mit seinem Engagement für die politische Bildung der Beschäftigten leistet InterSoli einen Beitrag zum arbeitspolitischen Geschehen im Unternehmen, der nicht zuletzt unter demokratietheoretischen Aspekten bemerkenswert ist. Wie jüngere Beiträge zur Philosophie und Demokratietheorie (siehe Honneth 2023) zuletzt wieder herausgestellt haben, kommt den Wirtschaftssubjekten am Arbeitsmarkt eine wichtige Bedeutung für die politische Organisation des Produktionsprozesses zu. Eine Bewusstmachung der Strukturen und Prozesse in der Wirtschaft stellt eine wichtige Bedeutung für die Inanspruchnahme wirtschaftsbürgerlicher Rechte dar. Der Fall des Arbeitskreises InterSoli zeigt, dass ein entsprechendes Engagement jenseits der etablierten Gremien der Interessenvertretung eine wirksame Voraussetzung hierfür darstellen kann. Dass die Arbeit der Gruppe die Beschäftigten in die Lage versetzt hat, ein besseres Verständnis für die Dynamiken im internationa-

len Produktionsnetzwerk sowie die Situation an den Auslandsstandorten zu gewinnen, ermöglicht den Beschäftigten eine effektivere Interessenvertretung im nationalen wie auch im internationalen Maßstab. ■

LITERATUR

- Dauskart, M. / Oberbeck, H.** (2009): Das Ende des „guten Hirten“? Anforderungen an Betriebsräte in der global agierenden Automobilindustrie – am Beispiel des Volkswagenkonzerns, in: Hummel, H. / Loges, B. (Hrsg.): Gestaltung der Globalisierung, Opladen / Farmington Hills, S. 239–260
- Dombois, R.** (2009): Die VW-Affäre – Lehrstück zu den Risiken deutschen Co-Managements?, in: Industrielle Beziehungen 16 (3), S. 207–231
- Fantasia, R.** (1988): Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers, Berkeley
- Haipeter, T.** (2019): Interessenvertretung bei Volkswagen. Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung, Hamburg
- Haipeter, T.** (2000): Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung?, Münster
- Haipeter, T. / Banyuls, J.** (2007): Arbeit in der Defensive? Globalisierung und die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital in der Automobilindustrie, in: Leviathan 35 (2), S. 373–400
- Hauser-Ditz, A. / Hertwig, M. / Pries, L. / Rampeltshammer, L.** (2010): Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie, Frankfurt a. M. / New York
- Heiland, H. / Seeliger, M. / Seignani, S.** (2022): Proletarische Öffentlichkeit revisited. Konzeptionelle und forschungsprogrammatische Überlegungen zum Strukturwandel arbeitspolitischer Öffentlichkeiten, in: Zeitschrift für theoretische Soziologie 10 (2), S. 85–111
- Honneth, A.** (2023): Der arbeitende Souverän: Eine normative Theorie der Arbeit, Berlin

- Pries, L.** (2000): Globalisierung und Wandel internationaler Unternehmen. Konzeptionelle Überlegungen am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (4), S. 670–695
- Pries, L.** (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften, Frankfurt a. M.
- Rüb, S.** (2000): Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen. Eine Bestandsaufnahme. Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier 27, Düsseldorf
- Seeliger, M.** (2012): Mitbestimmung zwischen Klassenkampf und Sozialpartnerschaft. Erwerbsregulierung bei Volkswagen zwischen Südafrika und Deutschland, Münster
- Seeliger, M.** (2016): „Forward and not Forgetting“. How Past Experiences Influence Labor Regulation at Volkswagen South Africa, in: Global Labor Journal 7 (1), S. 50–68
- Speidel, F.** (2005): Mitbestimmte versus managementbestimmte Globalisierung in der Automobilindustrie, München
- Uhl, H. / Lavon, E.** (1997): Der Europäische Volkswagen-Konzernbetriebsrat – Strukturwandel und Globalisierung, Internationale Solidarität und solidarischer Beschäftigungsausgleich, in: Deppe, J. / Hoffmann, R. / Stützel, W. (Hrsg.): Europäische Betriebsräte, Frankfurt a. M., S. 216–232
- Widuckel, W.** (2001): Globale Integration von Unternehmen und Interessenvertretung von Arbeitnehmern am Beispiel der Volkswagen AG, in: Industrielle Beziehungen 8 (3), S. 333–340

AUTOR

MARTIN SEELIGER, PD Dr., Abteilungsleiter im Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Politische Soziologie, Cultural Studies.

 seeliger@uni-bremen.de