

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-5-327

Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen

Zwischen normativem Anspruch und komplexer Interaktion

Wenn grenzüberschreitende Arbeitsbeziehungen zum Thema gemacht werden, wird der Topos transnationaler Solidarität immer wieder bemüht. Gleichzeitig ist er hoch umstritten. Welche Potenziale transnationale Solidarität beinhaltet, ist ebenso klärungsbedürftig wie die Frage, wo ihre Grenzen liegen. Mitunter ist das Konzept vielleicht sogar von zu hohen Erwartungen überfrachtet. Dieser Beitrag greift grundsätzliche Aspekte des Themas auf, wie sie in der Forschungsliteratur und in den Beiträgen dieses Schwerpunkthefts diskutiert werden. Er wirbt dafür, Solidarität als multidimensionales Konzept zu verstehen und verschiedene Formen zu differenzieren. Im Hinblick auf transnationale Arbeitsbeziehungen werden vor allem Formen inklusiver Solidarität als zielführend für die Vertretung von Lohnabhängigeninteressen im internationalen Kapitalismus gesehen.

IRENE DINGELDEY, CARMEN LUDWIG, MARTIN SEELIGER

1 Internationalisierung der Produktion – Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen?

Seit den 1970er Jahren hat die Globalisierung die Logik der Produktion und Unternehmensführung grundsätzlich verändert. War die Ökonomie bereits unter fordistischen Bedingungen im grenzüberschreitenden Maßstab organisiert, hat die Ordnung internationaler Arbeits- und Produktmärkte durch neue Kommunikations- und Transporttechnologien, die Finanzialisierung der Wirtschaft sowie die Verbreitung neoliberaler Politiken eine neue Qualität gewonnen.

Für die Vertretung von Lohnabhängigeninteressen bringt diese Konstellation grundlegende Probleme mit sich, die aus der internationalen Mobilität des Kapitals resultieren. Indem Unternehmen drohen, Investitionen aus lokalen Wirtschaftsräumen abzuziehen (oder gar nicht erst zu tätigen), können sie arbeitspolitische Akteure – Betriebsräte, Gewerkschaften, aber auch Regierungen – vor Ort unter Druck setzen, Arbeits- und Sozialstandards zu senken, um die Profitabilität zu erhöhen. Gleichzeitig kann auch die internationale Mobilität von Beschäftigten, in Form von Migration oder – im europäischen Kontext –

im Rahmen von Entsendung, zur Konkurrenz zwischen Arbeitskräften beitragen. Die Einbindung in nationale Strukturen der Interessenvertretung ist dabei aus verschiedenen Gründen schwierig. Dies jedenfalls suggerieren schon allein die im Vergleich zu Einheimischen geringeren gewerkschaftlichen Organisationsraten von Lohnabhängigen mit Migrationshintergrund (Marino et al. 2017).

Auf die Internationalisierung der Wirtschaft haben Gewerkschaften und Betriebsräte in den letzten Jahrzehnten mit einer Transnationalisierung ihrer eigenen Vertretungsarbeit reagiert. Zur sozialwissenschaftlichen Klärung der grenzüberschreitenden Bezüge verwenden wir den Begriff der Transnationalisierung anschließend an Pries (2008, S.100) in Bezug auf „pluri-lokale Vergesellschaftungszusammenhänge und Sozialräume“. Im Unterschied zum Begriff der Internationalisierung, welcher Bezüge zwischen nationalstaatlichen Entitäten beschreibt (vgl. ebd., S.134), gewinnt der Begriff der Transnationalisierung eine akteurszentrierte Konnotation, da er sich auf die soziale Konstruktion grenzüberschreitender Beziehungen im Handeln bezieht. Transnationale politische Zusammenarbeit speist sich aus lokalen Umfeldern und resultiert in der Emergenz von Bezugsmustern jenseits dieser jeweiligen Kontexte im transnationalen Rahmen.

Im Rahmen des Nationalstaats lässt sich diese transnationale Vertretungsarbeit in vier Dimensionen gliedern: die Betriebsebene, die Unternehmensebene, die sektorale

Ebene und die nationale Ebene. Im internationalen Maßstab stellt sich diese Konstellation wesentlich komplexer dar. Internationale Arbeitspolitik findet als Vertretung von Lohnabhängigeninteressen im Rahmen Europäischer oder Welt-Betriebsräte, in den zahlreichen europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen, regionalen Gewerkschaftsräten, Konzernnetzwerken oder auch durch Allianzen zwischen nationalen Gewerkschaften bzw. mit internationalen sozialen Bewegungen statt, deren Zusammenwirken auch als „Netzwerkstruktur internationaler Erwerbsregulierung“ („emerging texture of transnational labour regulation“, Pries/Seeliger 2013) beschrieben wurde.

Grenzüberschreitende Arbeitspolitik, wie sie von Gewerkschaften, Betriebsräten und alliierten Bewegungsorganisationen betrieben wird, weist Lévesque (2013, S. 265ff.) zufolge vier zentrale Strukturmerkmale auf: Räumlich spannt sie sich erstens jenseits von Nationalstaaten auf, ist dabei aber zweitens weiterhin an lokale Kontexte gebunden. Hieraus folgt drittens ihre spezifische Mehrebenendynamik, welche viertens aufgrund der zahlreichen beteiligten Akteure ihren umkämpften Charakter bedingt.

Als zentrales Ziel einer solchen Politik gilt allgemein die Abmilderung des Wettbewerbs zwischen Beschäftigten an unterschiedlichen Orten. Indem gewerkschaftliche oder betriebliche Akteure ihr politisches Handeln im grenzüberschreitenden Maßstab korrigieren, können sie Forderungen angleichen und eine durch Unternehmensleitungen induzierte Unterbietungskonkurrenz reduzieren. Mit Blick auf entsprechende Dynamiken diagnostiziert Streeck (1999, S. 116) allerdings eine „bemerkenswerte *Asymmetrie zwischen den Klassen*“. Der internationale Wettbewerb fordert auch die nationalen arbeitspolitischen Akteure mit dem Ziel der Vertretung von Lohnabhängigeninteressen zur Entwicklung neuer Strategien heraus. Vor diesem Hintergrund widmen sich die Beiträge des vorliegenden Hefts den Praktiken, Möglichkeiten und Grenzen von Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen. Mit dem Begriff der Arbeitsbeziehungen meinen wir in diesem Zusammenhang nicht das klassische Dreieck aus Staat, Kapital und Arbeit, welches in der Fachliteratur oftmals unter dieser Bezeichnung kursiert. Stattdessen zielt das Konzept auf die Relationen und Verflechtungszusammenhänge, innerhalb derer arbeitspolitische Akteure im transnationalen Rahmen agieren.

Diesem Verständnis entsprechend können transnationale Arbeitsbeziehungen eine Reihe verschiedener Formen annehmen (vgl. Seeliger et al. i. E.). Indem sie auf Unternehmens- oder Branchenebene zur Abstimmung bestimmter Forderungen der Interessenorganisationen dienen, tragen sie erstens zur Verhinderung von Standortwettbewerb und zum Schutz lokaler Arbeits- und Sozialstandards bei. Eine solche Wirkung können sie ebenfalls entfalten, wenn sie sich auf die Ausübung lobbypolitischen Einflusses gegenüber supra- oder internationalen Organisationen – wie dem EU-Parlament oder dem Inter-

nationalen Währungsfonds – ausrichten. Eine weitere Erscheinungsform finden sie im Zuge der Mobilisierung für grenzüberschreitende Initiativen – wie etwa der Kampagne gegen die „Bolkestein-Richtlinie“ der Jahre 2005 und 2006. Breitere gesellschaftspolitische Themen und Problemstellungen waren historisch die internationale Parteinahme gegen die rassistischen Bedingungen der südafrikanischen Apartheid. Beispiele für grenzüberschreitendes Engagement von Gewerkschaften in Kooperation mit sozialen Bewegungen sind etwa in Initiativen wie der *Clean Clothes Campaign* zu sehen, die die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie des Globalen Südens zum Gegenstand hat. Eine weitere Ausprägung transnationaler Arbeitsbeziehungen nach unserem Verständnis stellt schließlich die (gewerkschaftliche) Bildungsarbeit mit entsprechendem Schwerpunkt dar. Indem Interessenorganisationen Lohnabhängige über internationale Zusammenhänge der Strukturierung von Erwerbsarbeit informieren, tragen sie zur Entwicklung eines entsprechenden politischen Bewusstseins bei, das die Verwerfungen und Herausforderungen einer globalisierten Ökonomie zu verstehen und zu adressieren hilft.

2 Transnationale Solidarität – ein Mythos?

Einen gemeinsamen Fluchtpunkt dieser unterschiedlichen Ausprägungen stellt die Frage nach der Möglichkeit transnationaler Solidarität als Bezugsrahmen grenzüberschreitenden arbeitspolitischen Handelns dar. Als Orientierungsmuster politischen Handelns markiert Solidarität seit ihrer Entstehung einen grundlegenden Leitwert der Arbeiter*innenbewegung. Sowohl die Kartellbildung am Arbeitsmarkt, die gegenseitige Unterstützung unter den Mitgliedern in Form genossenschaftlicher Organisation, als auch in der Bündelung von Interessen im politischen Prozess oder im Eintreten für gesellschaftspolitische Fragen ist eine solidarische Bezugnahme des Handelns engagierter Lohnabhängiger auf das Handeln anderer engagierter Lohnabhängiger Ausgangspunkt politischer Einflussnahme.

Verstehen wir die Herausbildung der National- und Wohlfahrtsstaaten des Globalen Nordens im Verlauf des 19. Jahrhunderts als groß angelegte Versuche, Kapitalakkumulation und soziale Rechte auf Dauer zu stellen, um so die lokalen Klassenkonflikte einzufrieden, wird die Institutionalisierung solidarischer Bezugsmomente zwischen den Bürger*innen dieser Staaten klar erkennbar. Als umverteilungsfeste Gemeinschaften bestehen die Wohlfahrtsstaaten des Globalen Nordens aus einander solidarisch verpflichteten Individuen der jeweiligen Staatsvölker. Ein solches Solidaritätsverständnis funktioniert als

makrosoziologischer Begriff in der Tradition Émile Durkheims (2022 [1893]). Sozialer Zusammenhalt ergibt sich in diesem Sinne aus der wechselseitigen Abhängigkeit einander im System der gesellschaftlichen Arbeitsteilung verbundener Bevölkerungsteile. Solidarität ist damit eingeschrieben in die Institutionen nationaler politischer Ökonomien wie das Ausbildungssystem, das Arbeits- und Sozialrecht oder die spezifischen Austauschmuster im Feld der Lohnpolitik.

Die Transnationalisierung von Solidarbeziehungen als Ausgangspunkt einer arbeits- oder auch klassenpolitischen Mobilisierung stellt seit vielen Jahrzehnten einen wichtigen Bezugspunkt sozialtheoretischer und politischer Überlegungen dar, die vor allem mit der politischen Linken in Verbindung gebracht werden. Ausgehend von der in der kynischen Philosophie des antiken Griechenlands verwurzelten Weltanschauung des Kosmopolitismus (vgl. Nussbaum 2020) entspringt die Vorstellung eines grenzüberschreitenden Rahmens politischer Mobilisierung der Idee einer allgemeinen Menschenwürde. Ausgehend von dieser Vorstellung sowie geleitet von der Einsicht in die funktionalen Zusammenhänge der sich langsam globalisierenden Wirtschaft gelangten Karl Marx und Friedrich Engels (1999 [1848], S. 80) in ihrem „Manifest der Kommunistischen Partei“ zu dem Schluss, die „Arbeiter aller Länder“ hätten – gegenüber einer perspektivisch verschwindenden Kapitalistenklasse – eine „Welt zu gewinnen“.

Sowohl moralische als auch funktionale Erwägungen nähren heute Initiativen von Solidarität im Rahmen transnationaler Arbeitsbeziehungen. Anders als im Nationalstaat sind diese im grenzüberschreitenden Rahmen – abgesehen von einigen Ausnahmen im politischen System der Europäischen Union – nicht institutionalisiert, sondern müssen situativ hergestellt werden. „Transnationale Solidarität“, so Bormann und Jungehülsing (2015, S. 24), „bedeutet also primär, neue Beziehungen zwischen Lohnabhängigen an unterschiedlichen Orten zu schaffen, und ist insofern eine ‚kreative Praxis‘, die aktiv geteilte Werte und Identifikationen zwischen den Akteuren erst herstellt“. Gegenüber dem weiter oben skizzierten makrosoziologischen Verständnis des Solidaritätsbegriffs entspricht eine auf ihre situative Herstellung abhebende Perspektive einem handlungstheoretischen, akteurszentrierten Ansatz. Ein solcher zeichnet sich dadurch aus, dass er auf Sinnhorizonte, Gestaltungsspielräume und Handlungsblockaden in der Entwicklung gemeinsamer Präferenzen, Sichtweisen und Positionen beteiligter arbeitspolitischer Akteure fokussiert.

Ein grundlegendes Problem im Prozess einer „sozialen Konstruktion grenzüberschreitender Solidarität“ (Seeliger 2018) folgt aus dem Tatbestand politökonomischer Heterogenität. Wenn Lohnabhängige an verschiedenen Orten der Welt unter unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen arbeiten, erschweren die Diskrepanzen in der sozialen Lage zumindest die Einigung auf gemeinsame poli-

tische Ziele, und womöglich bereits eine geteilte Definition der Situation und eine wechselseitige Identifikation im Allgemeinen. Und selbst wenn eine solche Identifikation zur Etablierung gemeinsamer politischer Ziele führt, stellt sich die Frage nach dem „Härtegrad“ der Solidarität, die die Lohnabhängigen im transnationalen Rahmen verbindet. Während geteilte Ausbeutungserfahrungen in der Herausbildung der europäischen Arbeiter*innenklassen eine grundlegende Rolle gespielt haben (Thompson 1987), lassen sich entsprechende Erfahrungen ohne räumliche Co-Präsenz schwer oder gar nicht in eine kollektive Identifikation und Mobilisierung überführen. Und selbst wenn dies gelingt, gehen solidarische Verhaltensweisen häufig nicht über die Formulierung von Grußadressen oder – mal mehr, mal weniger effektiven – Spendenaufrufen hinaus.

Im Hinblick auf die Erfolgchancen von Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen lässt sich gegenüber einer häufig zu vernehmenden Gruppe von Arbeiten aus dem Feld der *Global Labour Studies* (vgl. Munck 2007; Webster et al. 2008) also einwenden, dass ein offensives Eintreten für das Erkennen einer Möglichkeit und Notwendigkeit entsprechender Beziehungsmuster keineswegs zu deren faktischer Entstehung führen muss. Während eine entsprechend aktivistisch motivierte Sozialwissenschaft transnationaler Arbeitspolitik einerseits als Seismograph der Entstehungsbedingungen grenzüberschreitender Solidarität und Mobilisierung wirken kann, droht sie andererseits im Wege der Überbetonung ihrer Potenziale gleichzeitig zur politischen und theoretischen Mythenbildung beizutragen (vgl. Seeliger 2021).

Um der soweit skizzierten Kontroverse zu begegnen und weder in Mythenbildung noch Hoffnungslosigkeit zu versinken, bedarf es nicht zuletzt eines analytischen Zugangs, um verschiedene Formen von Solidarität in transnationalen Arbeitsbeziehungen näher zu bestimmen und die Voraussetzungen ihres Entstehens zu untersuchen. Hier möchten wir ansetzen.

3 Die Multidimensionalität von Solidarität

Generell gehen wir davon aus, dass Formen transnationaler Solidarität in den Arbeitsbeziehungen als grenzüberschreitendes Handeln zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensumstände von Lohnabhängigen zu definieren sind. Der Versuch einer Systematisierung legt jedoch ein multidimensionales Verständnis von Solidarität nahe (Lessenich et al. 2020, S. 321). Um die Komplexität von transnationalem solidarischem Handeln in den Arbeitsbeziehungen darstellen zu können, gehen wir zunächst in Übereinstimmung mit Lessenich et al. (2020) davon aus, dass sich

verschiedene Dimensionen des Solidaritätsbegriffs jeweils als Pole eines Kontinuums darstellen.¹ Als zentrale Dimensionen bedienen wir uns dabei der Unterscheidung zwischen sozialer und politischer Solidarität. Um transnationale Solidarität erfassen zu können, möchten wir uns zunächst auf Formen inklusiver Solidarität im Sinne eines Prozesses zur Erweiterung der Referenzgruppe beziehen, um dann verstärkt auf die Ambivalenzen im Verständnis von Partikularismus und Universalismus hinzuweisen, die von Lessenich et al. als Pole einer weiteren Dimension genannt werden. Die von den Autoren als zwischen „institutionalisierter Norm und individuellem Verhalten“ bzw. zwischen „Ein- und Wechselseitigkeit“ skizzierten Dimensionen möchten wir im Zusammenhang mit unterschiedlichen Handlungsmotivationen bzw. -erwartungen in Verbindung mit den erstgenannten Dimensionen diskutieren. Ähnlich wird die Dimension um stabilisierende oder transformative Solidarität eher im Rahmen der Zielvorstellungen „aufgelöst“. In Anlehnung an Laitinen/Pessi (2014) erscheint für das Themenfeld der Arbeitsbeziehungen zudem eine Differenzierung zwischen Mikro- und Makroebene relevant. Auf beiden Ebenen sind darüber hinaus spezifische Voraussetzungen und Bedingungen für grenzüberschreitendes Handeln mit Blick auf transnationale Solidarität zu berücksichtigen.

Ziel der nachfolgenden Diskussion ist es zu zeigen, dass in transnationalen Arbeitsbeziehungen Formen politischer Solidarität dominieren, aber auch Formen sozialer Solidarität zu finden sind. Im gewerkschaftlichen Handeln kommen vielfach beide Ausdrucksformen der Solidarität zum Tragen. Soziale Solidarität zielt auf die (einseitige) Unterstützung anderer, mit denen man sich gleichwohl verbunden fühlt oder eine gemeinsame Identität teilt. Zentral ist jedoch, dass keine unmittelbare Gegenleistung erwartet wird. Demgegenüber setzt politische Solidarität als Voraussetzung für kollektives Handeln eher Reziprozität voraus – also gegenseitige Unterstützung z. B. beim Organisieren in Gewerkschaften und bei Streiks – und zielt auf gesellschaftliche Veränderung. Transnationales Handeln in Form politischer Solidarität setzt zudem ein „erweitertes Wir“ – und damit Prozesse inklusiver Solidarität – voraus.

3.1 Soziale Solidarität

Nicht nur in der Begriffsgeschichte ist „Solidarität“ eng an „Gruppe“ oder „Gemeinschaft“ (Boshammer 2008; Mau 2008) bzw. an die Frage geknüpft, wer mit wem solidarisch ist. Von Durkheim (2022 [1893]) wird die mechanische Solidarität, die auf ein geteiltes Kollektivbewusstsein in vor-modernen Gesellschaften rekurriert, von der organischen Solidarität unterschieden, die auf dem aufeinander Angewiesen-Sein in einer arbeitsteilig organisierten Gesellschaft basiert. Ausgehend von der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft avanciert Solidarität damit zur Hauptquelle des Zusammenhalts. Gleichwohl wird auch

in der aktuellen Sozialphilosophie davon ausgegangen, dass Solidarität dann am stärksten ist, wenn die jeweilige Gruppe begrenzt ist und ein starkes Identitätsbewusstsein hat (Rorty 1989). Dem soziologischen Verständnis nach setzt dies zudem eine gewisse Homogenität, Interaktionsprozesse sowie Stabilisierungsmechanismen in der Gruppe voraus (Engler 2016).

Das Verständnis der sozialen Solidarität schließt unmittelbar an Durkheim an, indem sie als normative Basis von Gruppen verstanden wird, die sich sozial verbunden fühlen und füreinander eintreten, ohne dabei unmittelbar an den eigenen Nutzen zu denken. Gründe für diese Verbundenheit können dabei eine gemeinsame Geschichte, Kultur, kollektive Erfahrungen oder gemeinsame Werte sein (Lessenich et al. 2020, S. 322). Gleichwohl erscheint das Füreinander-Eintreten als Form impliziter Reziprozität. Institutionalisierte Formen sozialer Solidarität entwickelten sich mit der Herausbildung des Nationalstaates in Form des Wohlfahrtsstaates (Reder/Heindl 2020, S. 351). Diese gesellschaftlich verallgemeinerten Formen der Solidarität sind mit Pflichtmitgliedschaften verbunden und unterliegen damit nicht mehr individuellen Entscheidungen. Austauschbeziehungen werden oft institutionell gesteuert, z. B. um Generationengerechtigkeit zu gewährleisten. Zugehörigkeit und Verfahrensregeln innerhalb dieser Solidargemeinschaften sind durch unterschiedliche Werte und Normen geprägt, die sich meist historisch und in Abhängigkeit von verschiedenen Machtkonstellationen entwickelt haben.

Darüber hinaus werden insbesondere altruistisch bzw. moralisch motivierte Hilfen auf Basis des (persönlichen) Verzichts zugunsten anderer als Form sozialer Solidarität verstanden. Dies kann in Form von Caritas individuell (Mikro-Ebene) oder von Staaten und Organisationen (Makro-Ebene), z. B. als internationale Katastrophenhilfe, gewährt werden. Obgleich hier die Einseitigkeit der Hilfe und Wohltätigkeit dominiert, besteht dennoch eine nicht formalisierte, implizite Erwartung der Gegenseitigkeit, in einer ähnlichen Notlage ebenfalls Hilfe von der (internationalen) Gemeinschaft zu erhalten (Laitinen/Pessi 2014, S. 6). Motivation und Verbundenheit basieren dabei auf dem Gefühl universeller Menschlichkeit (siehe unten).

Gewerkschaften als Organisationen wie auch einzelne Gruppen von Lohnabhängigen gewähren bzw. organisieren vielfach materielle oder ideelle Unterstützung unter dem Primat sozialer Solidarität – allerdings meist mit Bezug zur Gruppe der Lohnabhängigen. Entsprechende Maßnahmen können für die Unterstützten essenziell sein, weisen aber sehr unterschiedliche „Härtegrade“ auf. Zu

¹ In der Praxis vermischen sich damit oftmals die verschiedenen Motive, wie auch soziale Solidarität vielfach als Voraussetzung für politische Solidarität gilt (Reder/Heindl 2020; Lessenich et al. 2020).

nennen sind hier Notfallhilfe bei Katastrophen oder auch Beratungsangebote, die für Nicht-Mitglieder geöffnet werden. Voraussetzung für entsprechende Unterstützung ist hier im Allgemeinen die Bezugnahme auf gemeinsame Identität oder Verbundenheit, z. B. als soziale Klasse, als Berufsgruppe oder auch einfach als „Gewerkschafter*innen“.

3.2 Politische Solidarität

Generell dominieren im Bereich der Arbeitsbeziehungen Formen der politischen Solidarität, die wechselseitige Unterstützung oder Kooperation als Voraussetzung für kollektives Handeln zur Durchsetzung gemeinsamer (Eigen-)Interessen voraussetzen (Voland 1999; Hyman 2004; Lindberg 2014). Zentrales Ziel ist, die bestehenden Verhältnisse zu verändern (Reder/Heindl 2020; Lessenich et al. 2020) bzw. die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Lohnabhängigen zu verbessern.

Auf der Mikroebene gilt das Verhalten von Individuen zur Steigerung von Machtressourcen durch kollektives Handeln (Olson 1965) in Form von Mobilisierung und Organisationsbildung unter der Annahme von Reziprozität als rational. Gemeinsame Ziele wie „Ausbeutung und Ungerechtigkeit bekämpfen“ tragen ebenso wie die in den Auseinandersetzungen gemachten gemeinsamen Erfahrungen zum internen Zusammenhalt und zur Herausbildung der Gruppenidentität bei (Lessenich et al. 2020, S. 322). Leistungen (auch als Organisationsanreize) und Pflichten einer auf Freiwilligkeit beruhenden Mitgliedschaft werden innerhalb der Organisationen geregelt – und damit institutionalisiert. Da primär die Ziele der eigenen Gruppe als legitim angesehen werden (Engler 2016, S. 34), kann auch die Unterscheidung von und Abgrenzung zu anderen Gruppen konstituierend und stabilisierend wirken. So wird die politische Solidarität der Arbeiterbewegung bzw. innerhalb der Gewerkschaften nicht zuletzt durch den Antagonismus von Arbeit und Kapital befeuert. Mobilisierung entzündet sich oftmals als Widerstand gegen unerwünschte Politik und Praktiken. In diesem Sinne wird solidarische Handeln in Gewerkschaften dahingehend verstanden, dass Lohnabhängige auf der Grundlage der Herausbildung einer gemeinsamen Identität in ihrer Motivation von einem individuellen Eigeninteresse zu einem breiteren gruppenorientierten (Eigen-) Interesse übergehen (Lindberg 2014, S. 136ff.).

Die Geschichte zeigt, dass die politische Solidarität der Lohnabhängigen Gewerkschaften als große Massenorganisationen hervorgebracht hat, die über Organisationshandeln auf der Makro-Ebene gemeinsam mit Arbeiterparteien maßgebliche Arbeits- und Sozialrechte erkämpften (Burgiovini et al. 2003). Eine angenommene Homogenität der Arbeiterklasse mit gemeinsamer Identität und Interessen wird jedoch als Mythos interpretiert (Hyman 1999). Historisch wurden Gewerkschaften überwiegend als lokale Organisationen gegründet, entwickel-

ten sich dann aber entlang unterschiedlicher Organisationsprinzipien als Berufs- oder Branchenorganisationen oder entlang ideologischer Prinzipien (sozialistische und kommunistische oder anarchistische Gewerkschaftsdifferenzierungen z. B. in Südeuropa). Jenseits der Segmentierung gewerkschaftlicher Organisationen sind der jeweiligen solidarischen Gruppenbildung bzw. der Organisation auch exklusive Elemente eigen, indem Leistungen vielfach den Mitgliedern vorbehalten sind. Dabei können Interessen der sogenannten Kernarbeiterschaft oder auch bestimmter Sektoren, welche einerseits über große strukturelle Macht verfügen und andererseits hohe Mitgliedsbeiträge garantieren, auf Kosten marginalisierter Lohnabhängiger mit schwach organisierten Interessen oder eben von Nicht-Mitgliedern durchgesetzt werden – was als Form partikularer oder auch exklusiver Solidarität gefasst wird (Zeuner 2004, S. 325f). Damit zeigt sich bereits im nationalstaatlichen Kontext die Ambivalenz solidarischen Handelns in den Arbeitsbeziehungen aufgrund unterschiedlicher Interessen innerhalb der Lohnabhängigen.

In der Literatur wird Solidarität gleichwohl auch als Steuerungsmodus verstanden, der das Überwinden gruppenorientierter (Eigen-)Interessen zugunsten von Zielen des Gemeinwohls ermöglicht (Kaufmann 2002). Ein Organisationshandeln zugunsten der Einflusslogik, z. T. auf Kosten der unmittelbaren Mitgliederinteressen, bedingt, dass diese im Sinne eines politischen Tauschs und in Erwartung des Erreichens weitreichender Ziele zeitweise zurückgestellt werden (Streeck/Schmitter 1985).

Je nach Interpretation des Begriffs lässt sich Solidarität damit unterschiedlich verstehen: Sie kann als das willentliche Hinnehmen eines (persönlichen) Verzichts zugunsten anderer Mitglieder in einer (imaginären) Gruppe erscheinen. Weiterhin kann sie auch als Lösung eines Handlungsproblems im Sinne des Gefangenendilemmas auftreten. In dieser Variante ist im Rahmen von Verteilungskonflikten für die Beteiligten nur durch Kooperation das bestmögliche Ergebnis zu erreichen, während Nicht-Kooperation zum schlechtestmöglichen Ergebnis führt. Obgleich zur Bewältigung von Krisen weiterhin bedeutsam, bleibt diese Form der Solidarität sehr voraussetzungsvoll (Keller 2023).

Jenseits des nationalen Kontexts stehen sowohl unterschiedliche Traditionen der Gewerkschaften als auch nationale bzw. standortbezogene Interessen einer Solidarisierung der Organisationen über Grenzen hinweg entgegen. In den vergangenen Dekaden haben Prozesse des Outsourcings sowie die arbeitsteilige Produktion in globalen Lieferketten diesen Aspekt eher verschärft. Trotz steigender gegenseitiger Abhängigkeiten der Produktion sind Mobilisierung und Organisation von Lohnabhängigen entlang der Lieferketten weiterhin eher die Ausnahme denn die Regel (Niforou 2015). Hinzu kommen eher praktische, aber für die transnationale Kooperation wie auch die Herausbildung von Gruppenidentität nicht minder wichtige Restriktionen, etwa Probleme der Kommu-

nikation aufgrund verschiedener Sprachen und (Organisations-)Kulturen sowie vergleichsweise geringe direkte bzw. persönliche Interaktionen aufgrund räumlicher Distanz (Larsson 2017). Damit bestätigt sich, dass grenzüberschreitende Solidarität prozesshaft entwickelt werden muss, indem jenseits bestehender Unterschiede Gemeinsamkeiten mit anderen Gruppen und Gemeinschaften konstruktiv betont werden, um solidarisch Handeln zu können (Laitinen/Pessi 2014, S. 9). Dies bezieht sich sowohl auf Gewerkschaftsorganisationen in anderen Ländern als auch auf Koalitionen mit weiteren zivilgesellschaftlichen Gruppen.

3.3 Inklusivität als Prozess zwischen Partikularismus und Universalismus

Der Begriff der inklusiven Solidarität soll im Folgenden auf Handlungen bzw. Prozesse aufmerksam machen, die zu einer Erweiterung der Solidaritätsbeziehungen führen, also neue Mitglieder bzw. Gruppen einschließen. Da die meisten Arbeitnehmerorganisationen national organisiert sind, erfordert grenzüberschreitendes Handeln per se Formen inklusiver Solidarität, d.h. eine Erweiterung (nationaler) gruppenspezifischer Solidaritätsbeziehungen. Der Grad der Inklusion von transnationaler Solidarität zeigt sich dabei nicht zuletzt an den bei politischen Aktionen verfolgten Zielsetzungen oder der (nach Regionen) adressierten Mitgliedschaft bei (trans-)nationalen Organisationen. Prozesse inklusiver transnationaler Solidarität führen jedoch nicht zwangsläufig zu Universalismus. Dieser ist ohnehin nur auf einem sehr abstrakten Niveau realistisch, wenn es beispielsweise um solidarische Aktionen zur Anerkennung der Menschenrechte oder die Bewahrung der Umwelt geht. Entsprechend repräsentieren auch transnationale Organisationen oftmals (regionale oder sektorale) Partikularinteressen. Zudem bedingt die Anwendung einer Mitgliedschaftslogik auch bei transnationalen Organisationen quasi automatisch die „Exklusion“ von Nicht-Mitgliedern. Damit bestätigt sich jedoch umso mehr, dass auch transnationale Solidarität von einer unauflösbaren Dialektik von Inklusion und Exklusion gekennzeichnet ist (Reder/Heindl 2020).

Trotz all der genannten Einschränkungen gilt es festzuhalten, dass dennoch zahlreiche Prozesse inklusiver transnationaler Solidarität stattfinden und zur Öffnung und Erweiterung von Solidarbeziehungen führen, etwa die Öffnung nationaler Mitgliederorganisationen für Migrant*innen oder in der EU entsendete Beschäftigte. Zu nennen ist auch die Herausbildung von Organisationen, die trans- oder international Mitglieder rekrutieren, wie z. B. die europäische Transportarbeitergewerkschaft – sie institutionalisieren damit Formen transnationaler Solidarität innerhalb veränderter oder neu geschaffener Organisationsstrukturen. Zudem ist Organisationshandeln, dem erweiterte Reziprozitätsbeziehungen zugrunde liegen, auf Prozesse inklusiver Solidarität zurückzuführen. Zu nen-

nen sind hier die Gründung europäischer und internationaler Dachverbände und Föderationen wie auch das Handeln europäischer Betriebsräte, wenn sie Zugang zu Informationen, finanzielle Mittel und auch Streiks nutzen, um im Interesse der gesamten Belegschaft an verschiedenen Standorten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Sehr explizit sind (bilaterale) transnationale Aktionen von Gewerkschaften bzw. Betriebsräten, bei denen auf die Interessen von Beschäftigten an anderen nationalen Betriebsstandorten Rücksicht genommen wird – auch unter Inkaufnahme von Nachteilen für die eigene Organisation bzw. Belegschaft. Voraussetzungen für ein solches Handeln wurden am Beispiel GM/Opel analysiert (Pernicka et al. 2017), wobei neben etablierten Normen und Kultur in den jeweiligen Unternehmen wie auch den Interessenvertretungen das gemeinsame Verständnis einer Risikogemeinschaft als Voraussetzungen genannt werden.

Indem multiple, globale Krisen internationale soziale Bewegungen hervorbringen, die universelle Ziele wie die Bekämpfung der Klimakatastrophe verfolgen, steigt die Chance universaler, d.h. alle Menschen gleichermaßen einschließender, Solidarität (Lessenich et al. 2020, S. 323). Oftmals geht dies jedoch mit einer „Allgemeinheit“ der Forderungen einher, die bestehende Interessenkonflikte hinsichtlich möglicher Lösungen ausblendet. Wenn auch hinsichtlich der Umweltprobleme die Einsicht einer globalen Risikogemeinschaft zunimmt, ist die Identitätsbildung und Verpflichtung einer Weltgemeinschaft jenseits eines allgemeinen Humanismus weiterhin als eher gering einzuschätzen.

Auch die Herausbildung einer international agierenden Arbeiterklasse steht vor Herausforderungen: So gibt es einen 2006 neu gegründeten internationalen Gewerkschaftsbund, der weiterhin vor dem Problem steht, gemeinsame Ziele auf der Basis der zuvor ideologisch dominierten Vorgängerverbände zu formulieren (Gumbrell-McCormick 2013). Das wohl dichteste Netz transnationaler gewerkschaftlicher Kooperation wie auch die Institutionalisierung transnationaler Arbeitnehmerorganisationen gibt es innerhalb der Europäischen Union (Platzer/Müller 2012). Das Entstehen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), sektoraler europäischer Gewerkschaftsföderationen wie auch die Herausbildung europäischer (und einzelner Welt-)Betriebsräte ist auf das gemeinschaftliche, inklusive solidarische Handeln nationaler Organisationen zur Bündelung ihrer Machtressourcen im Mehrebenensystem zurückzuführen. Der Fokus des EGB sowie der sektoralen Föderationen ist entsprechend weniger auf die direkte Mobilisierung oder Organisation individueller Beschäftigter gerichtet als vielmehr auf Stabilisierung und Institutionalisierung bzw. auf die Einflussnahme auf europäische (Arbeits-)Politik mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lohnabhängigen in Europa zu verbessern.

Aufgrund der Unterschiede in den industriellen Beziehungen variieren auch in Europa die Interessen der

Gewerkschaften nach Regionen (Kahancová/Kirov 2021; Lovén Seldén 2020) oder auch Sektoren, sodass entlang der verschiedenen Themen unterschiedliche Koalitionen entstehen (Seeliger 2017), die durchaus partikuläre Formen transnationaler Solidarität repräsentieren. Um dem entgegenzuwirken bzw. um noch stärker inklusive Formen der Solidarität zu entwickeln, werden „Bridging“ und „Bonding“ (Morgan/Pulignano 2020) als wichtige Voraussetzungen gesehen. Dies beinhaltet, über Diskurse, Verhandlungen und Kompromisse langfristige Reziprozitätsbeziehungen aufzubauen (*Bridging*). Zudem ist das Schaffen einer gemeinsamen Identität durch das Betonen übergreifender, gemeinsamer Zielsetzungen sowie durch symbolische und den Zusammenhalt fördernde Aktionen hilfreich und erleichtert langfristig die Kooperation (*Bonding*).

Aufgrund der Berücksichtigung der verschiedenen Handlungsebenen wird die Vielfalt solidarischen Handelns deutlich. Die Multidimensionalität des Solidaritätsbegriffs bildet das Spektrum der Möglichkeiten und Grenzen transnationalen solidarischen Handelns in den Arbeitsbeziehungen ab und unterstreicht dessen Dialektik, da meist auch bei erweiterter Inklusion neue Formen der Exklusion entstehen.

4 Vom Scheitern und Gelingen transnationaler Solidarität

Die in diesem Heft vorgestellten Beispiele illustrieren einerseits das Scheitern oder die Unmöglichkeit transnationaler Solidarität in den Arbeitsbeziehungen, zeigen das Fortbestehen lediglich partikularistischer Formen der Solidarität, wecken andererseits aber auch Hoffnung auf die Realisierung inklusiver Formen von Solidarität und deren Veränderungspotenzial. Im Folgenden möchten wir die Heftbeiträge kurz vorstellen, indem wir Gründe für das Scheitern, aber auch Voraussetzungen für das Gelingen inklusiver transnationaler Solidarität diskutieren.

Dem Prinzip „Teile und herrsche“ folgend zielen Unternehmensstrategien auf eine Verstärkung der Segmentierung der Lohnabhängigen. Neben der Pluralisierung von Arbeitsformen und der Heterogenisierung der Belegschaft (über Migration, aber auch über Outsourcing, Subcontracting etc.) trägt insbesondere auch die internationale Arbeitsteilung dazu bei, dass sich die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten bereits innerhalb einer Produktionsstätte, im nationalen und noch mehr im internationalen Raum maßgeblich unterscheiden. *Nicole Mayer-Ahuja* demonstriert in der historischen Analyse, dass dies auf Beschäftigtenseite die Einsicht in gemeinsame Problemlagen als Voraussetzung für gemeinsames Handeln maßgeblich erschwert. Dies begünstigt, dass So-

lidarität in (transnationalen) Arbeitsbeziehungen vielfach partikularistisch gelebt wird – entweder infolge von Ignoranz gegenüber transnationalen Verflechtungen oder mittels exklusiver Strategien, die – vor allem in nationalistisch geprägten Kontexten – auf Abschottung oder gar Diskriminierung von Migrant*innen oder entsendeten Beschäftigten setzen. In diesen Kontexten überwiegt nicht nur das Eigeninteresse der jeweiligen Gruppe, sondern auch kurzfristiges Denken in Kombination mit der Illusion, Globalisierung und Internationalisierung durch Protektionismus und Abschottung begegnen zu können. Um dem entgegenzuwirken, erscheint es zentral, zum einen Narrative zu entwickeln, die Gemeinsamkeiten verdeutlichen – wie die Abhängigkeit von Unternehmensentscheidungen und Kapitalinteressen –, zum anderen das Ausüben inklusiver Solidarität über unterschiedliche Ethnien und Nationalitäten sowie über Grenzen hinweg als „Win-Win-Situation“ zu framen.

Weitgehend gelungen zu sein scheint dies bei den von *Ilana Nussbaum* und *Irene Dingeldey* präsentierten Beispielen der Unterstützung von entsendeten Beschäftigten. Hier wird deutlich, dass die Entwicklung eines Verständnisses der Interdependenz bzw. von Interessenverflechtung eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung inklusiver Strategien gewerkschaftlichen Handelns ist. Dabei sind durchaus unterschiedliche Formen bzw. „Härtegrade“ der Unterstützung und Zusammenarbeit zu beobachten. Diese reichen von der direkten Hilfestellung für entsendete Beschäftigte in Not bzw. beim Kampf gegen schwere Arbeitsausbeutung über das Organisieren von entsendeten Beschäftigten in nationalen Organisationen bis hin zu Vorstufen einer transnationalen Gewerkschaftsmitgliedschaft im Transportsektor.

Die Analyse zur Einführung des europäischen Mindestlohns von *Martin Höpner* und *Maximilian Kiecker* zeigt hingegen, dass Interessengegensätze von Gewerkschaften aufgrund der sozio-ökonomischen bzw. institutionell-kulturellen Heterogenität der nationalen Gewerkschaften nicht ohne Weiteres aufzulösen sind. Für die dänischen und schwedischen Gewerkschaften war die Ablehnung des europäischen Mindestlohns eine Frage des Fortbestands ihres nationalen Modells der Arbeitsbeziehungen. Von anderen europäischen Gewerkschaften wird die europäische Mindestlohdirektive als Chance gesehen, Löhne im eigenen Land maßgeblich anzuheben bzw. Mitbestimmung und Tarifbindung zu erhöhen. Hier werfen die Autoren die Frage auf, wer denn nun mit wem überhaupt hätte solidarisch sein sollen. In unserer Lesart bedeutet dies, dass es sich hier um eine Situation handelt, in der eine Seite – oder im Sinne eines Kompromisses sogar beide Seiten – existentielle Eigeninteressen zugunsten gemeinsamer Interessen für eine gemeinsam getragene Lösung hätte(n) aufgeben müssen. Eine solche Interessenlage steht im Widerspruch zu inklusiven Formen von Solidarität, die – so lautet zumindest unsere These – voraussetzen, dass Eigeninteresse und „Gemeinwohl“ (im Sinne

übergeordneter gemeinsamer Interessen) zum Nutzen aller Parteien verbunden werden können.

Probleme für das Entstehen transnationaler Solidarität bzw. der Durchsetzungsfähigkeiten der Gewerkschaften in der europäischen Arena sieht auch *Daniel Seikel* in seinem Debattenbeitrag zur sozialen Arbitrage im europäischen Binnenmarkt und daraus resultierenden Verteilungskonflikten zwischen „Ausgebeuteten“. Anhand der Problemfelder eines sich intensivierenden Standortwettbewerbs, der Lohnpolitik sowie der Arbeitnehmerentsendung zeigt der Autor auf, dass die europäische Wirtschaftsverfassung Unternehmensstrategien begünstigt, die Verteilungskonflikte zwischen Beschäftigten aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten erzeugen. Diese gleichen letztlich einem Nullsummenspiel, dem die Beschäftigten allein durch solidarisches Handeln nicht enttrinnen könnten. Hier sei die Politik gefordert, für die notwendigen Korrekturen in der rechtlichen Architektur der europäischen Wirtschaftsverfassung und die Gewährleistung sozialer Rechte zu sorgen.

Befunde zu transnationalen sozioökonomischen Protesten in Europa liefert der Beitrag von *Roland Erne* und *Jörg Nowak*, der auf einer Datenerhebung im Zeitraum 1997 bis 2020 basiert. Demnach hat sich die Zahl transnationaler Proteste im Zeitraum von 2015 bis 2020 nahezu verdoppelt. Europäische transnationale Proteste können einerseits durch horizontalen Marktdruck motiviert sein oder sich andererseits gegen vertikale Entscheidungen von Unternehmensleitungen oder der EU richten. Während grenzüberschreitende Proteste in beiden Dimensionen im Zeitverlauf zugenommen haben, ist eine Dominanz der vertikalen Dimension festzustellen. Insgesamt sehen die Autoren darin eine Politisierung der transnationalen Ebene, in der Auseinandersetzungen um die Privatisierung öffentlicher Güter an Bedeutung gewonnen hätten. Dies mache deutlich, dass sich die Dynamik grenzüberschreitender Auseinandersetzungen in Europa insbesondere im öffentlichen Sektor intensiviert habe und verweise auf dessen gestiegene Bedeutung als Feld der Auseinandersetzung sowie auf das Potenzial für transnationales solidarisches Handeln.

In jüngerer historischer Perspektive bietet der Arbeitskreis (AK) InterSoli der IG Metall in Wolfsburg ein anschauliches Beispiel für transnationale gewerkschaftliche Handlungspraxen an der Schnittstelle zwischen betrieblicher Interessenvertretung und ehrenamtlichem gewerkschaftlichem Engagement, wie der Beitrag von *Martin Seeliger* aufzeigt. Der AK InterSoli entstand in den 1980er Jahren als Reaktion auf die durch die Globalisierung wachsende Interdependenz der verschiedenen Volkswagen-Standorte sowie die Unterdrückungs- und Ausbeutungserfahrungen der Beschäftigten in Brasilien und Mexiko sowie in Südafrika während der Apartheid. Der AK InterSoli ermöglichte es, transnationale Kontakte zwischen den Beschäftigten und ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen Erfahrungswelten der Lohnabhän-

gigen zu befördern. Der AK InterSoli wirkte bewusstseinsbildend in die eigene Belegschaft mittels gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und Solidaritätsaktionen. Die handlungsleitenden Motive der beteiligten Akteure bestanden sowohl in der altruistischen Absicht, zur Verbesserung der Situation ihrer Kolleg*innen an den anderen Standorten beizutragen, als auch im Eigeninteresse, einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern. Das historische Beispiel bestätigt damit, dass das Zusammentreffen beider Motive eine wichtige Voraussetzung für das transnationale solidarische Engagement darstellt.

In den Praxisbeispielen aus der aktuellen transnationalen Arbeit von IG Metall, ver.di und GEW werden Ansätze und gewerkschaftliche Suchbewegungen zur Stärkung inklusiver Solidarität diskutiert. Die Praxisbeiträge stellen Überlegungen dazu an, wie die transnationale Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ entwickelt werden kann. Wie *Kathrin Schäfers*, *Hendrik Simon* und *Lukas Zappino* deutlich machen, setzt die IG Metall darauf, die gewerkschaftlichen Strukturen zusammen mit den Partnergewerkschaften vor Ort zu stärken, die Interessenvertretungen zu vernetzen und darauf basierend gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln. Die Intensivierung der Kooperationen und der Aufbau von Organisationsmacht entlang der Wertschöpfungskette gewinnen aufgrund der Lieferkettengesetze in Deutschland oder Frankreich an Bedeutung, um Ausbeutung und Verletzungen von Menschenrechten zu verfolgen. Hier wird betont, dass der Aufbau von Vertrauen eine Bedingung für gelingende Kooperationen darstellt, was nicht nur Zeit, sondern auch einen Umgang mit Asymmetrien und eine Anerkennung von Unterschieden erfordert. Die Erfahrung der IG Metall macht ebenfalls deutlich: Eigeninteressen der beteiligten Gewerkschaften werden dabei nicht als Hindernis, sondern vielmehr als eine Bedingung für gelingende Solidaritätsarbeit angesehen.

Daran schließt das Praxisbeispiel von ver.di und der europäischen Gewerkschaftsallianz One Telekom Union (OTU) an, die ebenfalls auf die Vernetzung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen setzen. *Astrid Schmidt*, *Odysseus Chatzidis*, *Eric Daum* und *Frank Sauerland* zeigen, dass die mit Unterstützung des globalen Dachverbands UNI Global 2016 gegründete Gewerkschaftsallianz der europäischen Telekom-Gewerkschaften eine Plattform für gegenseitige Unterstützung bietet. Im Fokus stehen dabei der gewerkschaftliche Vertrauensaufbau sowie die gemeinsame Bearbeitung von Themen mit dem Ziel, Rahmenvereinbarungen mit dem Unternehmen zu schließen. Der Aufbau von Gewerkschaftsallianzen soll die solidarischen Handlungsmöglichkeiten in einem multinationalen Unternehmen wie der Deutschen Telekom stärken, um so auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten weltweit zu drängen.

Der Beitrag von *Maike Finnern* und *Carmen Ludwig* zur transnationalen Arbeit der GEW bezieht sich mit dem Bildungsbereich auf den öffentlichen Dienst. Bildung ist

ein gesellschaftliches Gut; das prägt nicht nur die transnationale Zusammenarbeit der Bildungsgewerkschaften, sondern macht auch Bündnisse mit zivilgesellschaftlichen Akteuren erforderlich. Bei internationalen Kampagnen und in der transnationalen Arbeit spielt daher neben der Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht auch der Aufbau gesellschaftlicher Macht eine zunehmend wichtige Rolle. Die transnationale Solidaritätsarbeit der GEW vollzieht sich in verschiedenen Handlungsfeldern, dazu gehören das Eintreten für das Recht auf Bildung weltweit, für demokratische und Gewerkschaftsrechte sowie die Stärkung von Bildungsgewerkschaften. Die Art der Zusammenarbeit erfordert unterschiedliche „Härtegrade“ des Engagements, die sich auf einem Kontinuum zwischen Hilfe, zum Beispiel bei Krisen, und solidarischem Handeln zur Durchsetzung gemeinsamer politischer Ziele befinden.

Die vorgestellten Analysen und Praxisbeispiele verdeutlichen sowohl unüberbrückbare Interessengegensätze und Handlungsrestriktionen als auch Möglichkeiten, wie das der Solidarität innewohnende gesellschaftliche Veränderungspotenzial besser genutzt werden kann, um gesellschaftlichen Zusammenhalt auch global zu stärken. Alles in allem stärkt dies die Hoffnung, dass die weltweite Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen kein Mythos bleibt. ■

LITERATUR

- Boshammer, S.** (2008): Solidarität, in: Gosepath, S. / Hinsch, W. / Celikates, R. (Hrsg.): Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie, Bd. 2, Berlin, S. 1197–1201
- Bormann, S. / Jungehülsing, J.** (2015): Einleitung, in: Bormann, S. / Jungehülsing, J. / Bian, S. / Hartung, M. / Schubert, F. (Hrsg.): Last Call for Solidarity. Perspektiven grenzüberschreitenden Handelns von Gewerkschaften, Hamburg, S. 15–39
- Burgiavini, A. / Ebbinghaus, B. / Freeman, R. / Garibaldi, P. / Holmund, B. / Schludi, M. / Verdier, T.** (2003): What Do Unions Do to the Welfare State?, in: Boeri, T. / Brugiavini, A. / Calmfors, L. (Hrsg.): The Role of Unions in the Twenty-first Century. A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti, Oxford, S. 157–263
- Durkheim, É.** (2022 [1893]): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Berlin
- Engler, M.** (2016): Zur Entstehung europäischer Solidarität. Eine soziologische Analyse der Gewerkschaften bei Airbus im Konflikt, Wiesbaden
- Gumbrell-McCormick, R.** (2013): The International Trade Union Confederation: From Two (or More?) Identities to One, in: British Journal of Industrial Relations 51 (2), S. 240–263
- Hyman, R.** (1999): Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalisation? Global Solidarity Dialogue, Cheltenham
- Hyman, R.** (2004): Solidarity for Ever?, in: Lind, J. / Knudsen, H. / Henning, J. (Hrsg.): Labour and Employment Regulation in Europe, Bruxelles u. a. O., S. 35–45
- Kahancová, M. / Kirov, V.** (2021): Shaping Minimum Wage in Central and Eastern Europe: Giving up Collective Bargaining in Favour of Legal Regulation?, in: Dingeldey, I. / Grimshaw, D. / Schulten, T. (Hrsg.): Minimum Wage Regimes. Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels, Abingdon / New York, S. 87–112
- Kaufmann, F.-X.** (2002): Sozialpolitik zwischen Gemeinwohl und Solidarität, in: Münkler, H. / Fischer, K. (Hrsg.): Gemeinwohl und Gemeinsinn. Rhetoriken und Perspektiven sozial-moralischer Orientierung, Berlin, S. 19–54
- Keller, B.** (2023): Korporatismus und Krisen = Krisenkorporatismus?, in: Sozialer Fortschritt 72 (5), S. 1–22
- Laitinen, A. / Pessi, A. B.** (2014): Solidarity: Theory and Practice. An Introduction, in: Dies. (Hrsg.): Solidarity: Theory and Practice, Lanham u. a. O., S. 1–30
- Larsson, B.** (2017): Cultural Borders as Obstacles to European Trade Union Cooperation, in: Andrén, M. (Hrsg.): Cultural Borders and European Integration, Göteborg, S. 53–67
- Lessenich, S. / Reder, M. / Süß, D.** (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis: Die vielen Gesichter der Solidarität, in: WSI-Mitteilungen 73 (5), S. 319–326
- Levesque, C.** (2013): Futures of Transnational Unionism, in: Fairbrother, P. / Levesque, C. / Hennebert, M.-C. (Hrsg.): Transnational Trade Unionism. Building Union Power, London, S. 268–280
- Lindberg, I.** (2014): Unions and Trade: What Kind of Solidarity?, in: Globalizations 11 (1), S. 131–141
- Lovén Seldén, K.** (2020): Challenges Posed by the EU Minimum Wage Initiative to the ETUC and European Trade Union Cooperation, in: Transfer. European Review of Labour and Research 26 (3), S. 325–343
- Marino, S. / Roosblad, J. / Penninx, R.** (2017): Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe, Cheltenham
- Marx, K. / Engels, F.** (1999 [1848]): Das Kommunistische Manifest. Eine moderne Edition. Mit einer Einleitung von Eric Hobsbawm, Hamburg
- Mau, S.** (2008): Europäische Solidaritäten, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 21/2008, S. 9–14
- Morgan, G. / Pulignano, V.** (2020): Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges, in: Work, Employment and Society 34 (1), S. 18–34
- Munck, R.** (2007): Globalization and Contestation, London / New York
- Niforou, C.** (2015): Labour Leverage in Global Value Chains: The Role of Interdependencies and Multi-level Dynamics, in: Journal of Business Ethics 130 (2), S. 301–311
- Nussbaum, M.** (2020): Kosmopolitismus. Revision eines Ideals, Stuttgart
- Olson, M.** (1965): The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge
- Pernicka, S. / Glassner, V. / Dittmar, N. / Mrozowicki, A. / Maciejewska, M.** (2017): When Does Solidarity End? Transnational Labour Cooperation during and after the Crisis – The GM/Opel Case Revisited, in: Economic and Industrial Democracy 38 (3), S. 375–399

- Platzer, H.-W. / Müller, T.** (2012): Global and European Trade Union Federations: A Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies, Bern
- Pries, L.** (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften, Frankfurt a. M.
- Pries, L. / Seeliger, M.** (2013): Work and Employment Relations in a Globalized World: The Emerging Texture of Transnational Labour Regulation, in: *Global Labour Journal* 4 (1), S. 26–47
- Reder, M. / Heindl, A.** (2020): Politische Solidarität in transnationaler Perspektive, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (5), S. 349–355
- Rorty, R.** (1989): Kontingenz, Ironie und Solidarität, Frankfurt a. M.
- Seeliger, M.** (2017): Die soziale Konstruktion organisierter Interessen: Gewerkschaftliche Positionsbildung auf europäischer Ebene, Frankfurt a. M.
- Seeliger, M.** (2018): Die soziale Konstruktion internationaler Solidarität. Gewerkschaftspolitische Positionsbildung im Bereich der Dienstleistungsfreiheit, in: *Industrielle Beziehungen* 25 (4), S. 425–445
- Seeliger, M.** (2021): Zur Ambivalenz politischer Mythenbildung: Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik, in: *Arbeits- und industriesoziologische Studien* 14 (2), S. 45–58
- Seeliger, M. / Ewen, J. / Hopp, M.** (i. E.): Gewerkschaften. Ein Lehrbuch, Konstanz (im Erscheinen)
- Streeck, W.** (1999): Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Frankfurt a. M. / New York
- Streeck, W. / Schmitter, P.** (1985): Community, Market, State-and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order, in: *European Sociological Review* 1 (2), S. 119–138
- Thompson, E. P.** (1987): Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse, Frankfurt a. M.
- Webster, E. / Lambert, R. / Bezuidenhout, A.** (2008): *Grounding Globalization. Labour in the Age of Insecurity*, Malden
- Voland, E.** (1999): On the Nature of Solidarity, in: Bayertz, K. (Hrsg.): *Solidarity*, Berlin, S. 157–172
- Zeuner, B.** (2004): Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften, in: Beerhorst, J. / Demirović, A. / Guggemos, M. (Hrsg.): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*, Frankfurt a. M., S. 318–353

AUTOR*INNEN UND KOORDINATOR*INNEN DIESES HEFTES

IRENE DINGELDEY, Prof. Dr. rer. soc, seit 2021 Direktorin des Instituts Arbeit und Wirtschaft, getragen von der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Arbeits- und Sozialpolitik, industrielle Beziehungen.

@dingeldey@uni-bremen.de

CARMEN LUDWIG, Dr., Referentin für Internationales beim GEW Hauptvorstand. Arbeitsschwerpunkte: Internationale und Europäische Gewerkschaftsarbeit und -kooperationen.

@carmen.ludwig@gew.de

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

@seeliger@uni-bremen.de