

Institutionelle Arbeit am Konflikt – ein Beitrag zur Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen?

Susanne Pernicka · Vera Glassner · Nele Dittmar

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Zusammenfassung Während politische Entscheidungen und internationale Kapitalbewegungen die globale und europäische Integration der Märkte vorangetrieben haben, sind dauerhafte transnationale Austauschbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital eher die Ausnahme als die Regel. Der Beitrag untersucht anhand von zwei Unternehmensfallstudien in der Automobilindustrie, ob und in welcher Weise sich klassenbasierte Konfliktlinien im transnationalen europäischen Sozialraum institutionalisieren. Es wird dabei auf Bourdieu'sche und neo-institutionalistische Konzepte zurückgegriffen, die sich von anderen existierenden Ansätzen (z. B. dem Machtressourcenansatz) vor allem durch einen raumsensiblen, relationalen Machtbegriff unterscheiden. Diese Perspektive erlaubt es, besser zu verstehen, warum sich die transnationalen Institutionen der Arbeitsbeziehungen in den beiden untersuchten Unternehmen, VW und GM-Opel, in ihrer (In-)Stabilität erheblich voneinander unterscheiden.

Schlüsselwörter Transnationalisierung · Arbeitsbeziehungen · Automobilindustrie · Neo-Institutionalismus · Bourdieu · Soziales Feld · Gewerkschaften

S. Pernicka (✉) · V. Glassner · N. Dittmar
Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz, Altenberger Straße 69, 4020 Linz,
Österreich
E-Mail: susanne.pernicka@jku.at

V. Glassner
E-Mail: vera.glassner@jku.at

N. Dittmar
E-Mail: nele.dittmar@jku.at

Institutional work in labor conflicts – a contribution to the transnationalization of employment relations?

Abstract Although political decisions and the mobility of capital have advanced the integration of markets at the European and the global level, durable transnational bargaining relationships between labor and capital remain rare. Drawing on case studies in two automobile companies the article explores whether and how class-based conflicts are institutionalized in the transnational social space of European industry. Concepts are borrowed from the theories of Pierre Bourdieu and neo-institutionalism to develop a relational, space-sensitive understanding of power lacking in existing perspectives, such as the power resource approach. This allows for a better grasp of the institutions shaping transnational employment relations in the two studied companies, Volkswagen and General Motors-Opel, as well as of the differing stability of these institutions.

Keywords Transnationalization · Labor relations · Automotive industry · Neo-institutionalism · Bourdieu · Social field · Trade unions

La gestion institutionnelle du conflit – une contribution à la transnationalisation des relations de travail ?

Résumé Tandis que des décisions politiques et les mouvements internationaux de capitaux ont fait progresser l'intégration des marchés au niveau mondial et européen, les échanges transnationaux durables entre travail et capital sont plutôt l'exception que la règle. Cet article étudie à l'aide de deux études de cas portant sur des entreprises de l'industrie automobile si et de quelle manière les lignes de conflit de classes s'institutionnalisent dans l'espace social transnational européen. Pour ce faire, les concepts bourdieusiens et néo-institutionnalistes sont mis à contribution, ces concepts se distinguant d'autres approches (p. ex. l'approche en termes de ressources de pouvoir) en raison notamment de leur conception du pouvoir relationnelle et sensible à la dimension spatiale. Cette perspective permet de mieux comprendre pourquoi les institutions transnationales encadrant les relations de travail au sein des deux entreprises étudiées, VM et GM-Opel, diffèrent nettement en termes d'(in-)stabilité.

Mots-clés Transnationalisation · Relations de travail · Industrie automobile · Néo-institutionnalisme · Bourdieu · Champ social · Syndicats

1 Einleitung

Historisch gesehen war die Institutionalisierung des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital, etwa in Form der europäischen Wohlfahrtsstaaten oder nationaler Arbeitsverfassungen, immer von spezifischen Machtkonstellationen und Gelegenheitsstrukturen abhängig, die sich zugunsten der Arbeitnehmerseite auswirkten. Als „inkorporierte Arbeitsmacht“ (Fligstein 2001) bilden nationalstaatliche Institutionen spezifische Kompromisse zwischen den drei konstitutiven Akteuren der kollektiven

Arbeitsbeziehungen: den Gewerkschaften, den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden und dem Staat. Aus einer macht- und konflikttheoretischen Perspektive ist eine transnationale Restrukturierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen daher nur unter zwei Bedingungen denkbar: 1) Es finden sich entsprechende Interessenkoalitionen von arbeitspolitischen Akteuren im globalen und europäischen Sozialraum, und 2) deren relative Machtverhältnisse begünstigen den Aufbau transnationaler Institutionen der Arbeitsbeziehungen. Angesichts der aktuellen Krisen in Europa, der „strategischen Passivität“ auf Arbeitgeberseite (Schäfer und Streeck 2008) sowie der Dominanz einer liberalen Wettbewerbslogik im politischen Zentrum der Europäischen Union (EU) verbleibt derzeit vor allem die Arbeitnehmerseite als potenzielle Antriebskraft transnationaler kollektiver Arbeitsbeziehungen. In Abhängigkeit von den vorhandenen Machtressourcen könnten etwa Gewerkschaften oder Europäische Betriebsräte (EBR) in arbeitspolitischen Konflikten neue Institutionen der Kontrolle über den Arbeitsmarkt oder über betriebliche Sozialordnungen durchsetzen, die über die nationalstaatlichen Grenzen hinausreichen.

Während politische Entscheidungen und internationale Kapitalbewegungen die globale und europäische Integration der Märkte vorangetrieben haben, ist ein dauerhaftes transnationales Handeln von Arbeitnehmervertretungen bislang eher die Ausnahme als die Regel geblieben. Funktionalistische Annahmen, wonach sich mit der territorialen Expansion der Produktmärkte quasi automatisch auch die Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen überregional und transnational institutionalisieren (Commons 1909; Martin und Ross 1999), haben sich nicht bestätigt. Die von der funktionalistischen europasozziologischen Integrationstheorie erwarteten „spill-over“-Mechanismen einer wechselseitigen Verstärkung von Integrationsprozessen in Europa – d. h. die Annahme, dass die Kompetenzverlagerung eines Politikfeldes auf die supranationale Ebene tendenziell die Vergemeinschaftung weiterer Bereiche nach sich zieht (Haas 1958; Fligstein und Stone Sweet 2002) –, sind ebenfalls nicht eingetreten. Die vorliegenden Befunde der europäischen Integrationsforschung (Hooghe und Marks 2009; Medrano 2011) lassen vielmehr erhebliche Zweifel daran aufkommen, dass Identitäts-, Gemeinschafts- und Klassenzugehörigkeitsgefühle quasi automatisch den transnationalen wirtschaftlichen Interaktionen und Beziehungen folgen.

Die erfolgreichen Fälle transnationalen kollektiven Handelns auf Arbeitnehmerseite verdanken sich starken betrieblichen und nationalen Positionen und der Bereitschaft, die eigenen Machtressourcen in den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite zu mobilisieren. Beispiele für solche Auseinandersetzungen finden sich in der einschlägigen Literatur zu industriellen Beziehungen (Anner et al. 2006; Bernaciak 2013; Gajewska 2008; Dehnen und Rampeltshammer 2011; Greer und Hauptmeier 2012). International vergleichende Fallstudien, etwa zu den Europäischen Betriebsräten großer Endhersteller der Automobilindustrie oder zu den Gewerkschaften in der Seeschifffahrt, identifizierten strukturelle Gelegenheitsstrukturen, die es den Arbeitnehmervertretungen ermöglicht haben, Druck auf das international operierende Management auszuüben. Wichtige konzeptionell-theoretische Grundlagen dieser Untersuchungen bildeten die soziale Bewegungsforschung (Benford und Snow 2000; Tilly 2006; Greer und Hauptmeier 2012), Rational-choice-Ansätze strategischen Handelns (Gajewska 2008) und erweiterte Konzep-

te des Machtressourcenansatzes (Wright 2000; Silver 2003; Brinkmann et al. 2008; Levesque und Murray 2010; Schmalz und Dörre 2013), welche es erlauben, die Bedingungen der transnationalen Durchsetzung von arbeitsbezogenen Standards zu identifizieren.

In diesem Beitrag knüpfen wir an diese Forschungsansätze und Untersuchungen an, entwickeln aber eine Perspektive auf klassenbasierte Konfliktlinien, die die unternehmensbezogenen Auseinandersetzungen in einen erweiterten sozialräumlichen Kontext stellt. Die forschungsleitende Fragestellung lautet, ob und in welcher Weise sich klassenbasierte Konfliktlinien im transnationalen europäischen Sozialraum institutionalisieren. Die Arbeitnehmerstrategien zur Institutionalisierung des Klassenverhältnisses werden hier nicht nur – im Sinne der oben skizzierten Literatur zu industriellen Beziehungen – als Ergebnis der transnationalen Identitätsarbeit, des Einsatzes spezifischer Machtressourcen und der Herstellung einer grenzüberschreitenden Solidarität gesehen. Sie werden vielmehr als institutionelle Grenzarbeit innerhalb von sozialräumlichen Machtrelationen verstanden (Bourdieu 1985; Vobruba 2010). Wir stützen uns auf die aktuelle, durch die Deutsche Forschungsgesellschaft von 2012 bis 2018 geförderte Forschergruppe „Horizontale Europäisierung“ (Heidenreich et al. 2012), die unter Anleihen an Pierre Bourdieu Europa als ein Ensemble von Macht- und Konfliktfeldern begreift, in denen mit bestimmten Ressourcen ausgestattete Akteure den sozialen Raum in ihrem Sinne zu institutionalisieren suchen (Bourdieu und Wacquant 1996). Die aus den Institutionalisierungsprozessen entstehenden nationalen und transnationalen Felder bilden ihre eigenen feldspezifischen Kapitalien, Spielregeln und hierarchischen Ordnungsmuster heraus. Mit der zunehmenden Autonomie eines Feldes nehmen die Schließungseffekte zu, es entstehen feldspezifische Eliten, dominante Glaubensordnungen und Praktiken, die von heterodoxen Einflüssen relativ unabhängig sind. Die nationalstaatlichen Felder der Arbeitsbeziehungen in korporatistischen Ordnungssystemen bilden hierfür ein Beispiel. Nicht mehr die pure ökonomische Marktmacht, sondern die institutionalisierten Routinen und Praktiken, das Verhandlungsgeschick der tarifpolitischen Akteure, soziale Netzwerke und Tauschbeziehungen tragen zur kollektiven Lohnfindung und Standardisierung von Arbeitsbedingungen bei. Der Wettbewerb wird durch alternative „Spielregeln“ (Verhandlungen, Inter- und Intra-Klassenkompromisse) ersetzt.

Zusammenfassend lassen sich die Institutionalisierungsprozesse des Klassenverhältnisses zwischen Arbeit und Kapital als Ausdruck historischer und aktueller Konflikte innerhalb und zwischen den Klassen um die Fixierung institutioneller Ordnungen verstehen. Neben den staatlichen Feldern (Politik, Verwaltung, Recht) als sogenannten Metafeldern der Macht, in denen Kämpfe um die Normenbildung und die „Spielregeln“ in anderen Feldern ausgetragen werden (Bourdieu und Wacquant 1996, S. 142), nehmen wir die arbeitnehmerseitigen Akteure und ihren Beitrag zur Institutionalisierung transnationaler Klassenverhältnisse im Unternehmenskontext in den Blick. Unser Fokus liegt auf der Arbeit am Grenzkonflikt aus der Perspektive der Arbeitnehmervertreter als den zentralen Akteuren der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen sowie deren Machtrelationen zur Arbeitgeberseite. Es wird angenommen, dass die Emergenz solcher institutioneller Konfliktarenen oder Felder eine territoriale und soziale „Grenzarbeit“ (oder „boundary work“, Zietsma und Lawrence 2010) erfordert, die insbesondere die standortbezogenen Egoismen und

Herrschaftspraktiken der Spaltung überwinden kann¹. Da aus den oben genannten Gründen eine – zumindest partielle – Institutionalisierung solidarischer Normen und arbeitsbezogener Standards nur durch jene Akteure vorangetrieben werden kann, die Machtressourcen zu mobilisieren imstande sind, konzentrieren wir uns auf zwei einschlägige Fallbeispiele aus dem Automobilsektor. Dieser weist eine tiefe Integration in internationale Wertschöpfungsketten, eine vergleichsweise starke Position gegenüber anderen Wirtschaftszweigen in Europa und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Kernbelegschaften auf. Anhand einer Analyse von Entwicklungen betrieblicher Arbeitskonflikte bei GM-Opel und VW in den drei Ländern Deutschland, Großbritannien und Polen fragen wir nach den Bedingungen und Ausprägungen von Institutionalisierungsprozessen des Klassenkonflikts im unternehmensbezogenen Sozialraum. Die beiden Unternehmen unterscheiden sich wesentlich hinsichtlich ihrer Ausstattung mit ökonomischem, sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital, das der Arbeitnehmerseite in Relation zum Management zur Verfügung steht. Die empirischen Befunde basieren auf 27 leitfadengestützten Interviews mit Gewerkschaftsvertretern der nationalen, regionalen und lokalen Ebene sowie betrieblichen Arbeitnehmervertretern an den wichtigsten Standorten in den drei untersuchten Ländern. Die Interviews wurden 2013 und 2014 geführt.² Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: In Abschn. 2 erfolgt die nähere Erläuterung des theoretischen Rahmens. Die Darstellung der empirischen Befunde erfolgt im Abschn. 3. Der empirische Teil gliedert sich in fünf Unterabschnitte. Die Verteilung der feldspezifischen Kapitalsorten in den beiden Unternehmen wird im Abschn. 3.1 skizziert. Die empirischen Evidenzen zur Arbeit an den Grenzkonflikten bei General Motors-Opel (GM-Opel) und Volkswagen (VW) werden in den Abschn. 3.2–3.5 dargestellt. Abschließend präsentieren wir unsere Schlussfolgerungen (Abschn. 4).

2 Theoretischer Rahmen

In theoretischer Hinsicht machen wir – wie die Forschergruppe „Horizontale Europäisierung“ insgesamt – Anleihen bei Pierre Bourdieu sowie jüngeren Ansätzen des soziologischen Neo-Institutionalismus, die institutionelle Stabilität und Wandel als Ausdruck der Praxis- und Grenzziehungsarbeit verstehen (Lawrence et al. 2009; Zietsma und Lawrence 2010). Eine maßgebliche Rolle bei transnationalen Institutionalisierungsprozessen von klassenspezifischen Konflikten kommt den individuellen und kollektiven Akteuren und ihren relationalen Positionen zu. Die struk-

¹ Insbesondere die arbeitnehmerseitigen Akteure selbst sehen sich einem Konflikt zwischen zwei kaum zu vereinbarenden Handlungsorientierungen gegenüber: der grenzüberschreitenden Solidarität innerhalb einer Klasse und der nationalen Solidarität zwischen den Klassen (Schäfer und Streeck 2008, S. 222). Obwohl erstere den universalistisch geprägten Einstellungen der Gewerkschaften entspricht, setzt sich letztere in der Praxis immer wieder durch, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre gemeinsame Wettbewerbsposition gegenüber Unternehmen im Ausland zu verbessern suchen (ebd.).

² Eine Übersicht über die geführten Interviews und die Interviewpartner findet sich in Tab. 1 im Anhang. Die Interview-Nummern im Text verweisen auf diese Liste. Wir bedanken uns bei Adam Mrozowicki und Malgorzata Maciejewska für die Durchführung und Analyse der Interviews mit den polnischen Gewerkschaftsvertretern.

turelle Machtposition dieser Akteure im unternehmensbezogenen Sozialgefüge ist bedeutsam, reicht allerdings zur Erklärung des institutionellen Wandels jenseits der nationalstaatlichen Felder nicht aus. Die Machteffekte variieren vielmehr je nach feldspezifischen institutionellen Ordnungen (Friedland und Alford 1991, S. 246). So könnten etwa Gewerkschaften durch transnationale Streiks eine erhebliche Gegenmacht produzieren. Solange solche Streiks im europäischen Herrschaftsraum (hier im Feld des Rechts) nicht anerkannt oder anderen Praktiken, wie etwa grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Aktivitäten, untergeordnet werden, bleiben sie de facto wirkungslos (Pernicka und Hofmann 2015).³ Auch Organisationen werden als Felder oder spezifische soziale Ordnungen verstanden, die jedoch im Gegensatz zu anderen Feldern durch formale, häufig rechtlich festgelegte Grenzen bestimmt werden. Wenn die räumliche Dimension von Organisationen über das Feldkonzept begriffen wird, kann der etwaige Wandel von sozialen oder organisationalen Grenzen als konzeptionell offene Frage behandelt werden. Das Management eines multinationalen Unternehmens übt z. B. mit Standortvergleichen und betrieblichen Schließungsandrohungen Druck auf lokale Belegschaften aus, wodurch die territorialen Unternehmensgrenzen zu einem umkämpften Terrain werden. Die Strategien von betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen können wiederum darauf abzielen, eine grenzüberschreitende Solidarität zu organisieren. Sie mobilisieren Kräfte zugunsten von bestimmten institutionellen Logiken (Gemeinschaftslogik, Verhandlungslogik), die dem dominanten Effizienzparadigma im ökonomischen Feld (Marktlogik) entgegengesetzt sind. Und schließlich wirkt das Ergebnis dieser Kämpfe auf die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Belegschaften ein, während die Sozialstruktur der Belegschaften wiederum die Kämpfe und ihre Resultate beeinflusst, wenn z. B. Standorte mit vergleichsweise hohen Lohnkosten erhalten werden können oder zu große Lohndifferenziale zwischen Zentrum und Peripherie grenzüberschreitende Solidaritätsbeziehungen erschweren.

Die relationalen Positionen im Unternehmensfeld bilden ein sozialstrukturelles Machtgefüge. Um diejenigen Ungleichheiten sichtbar zu machen, die Machtrelationen begründen, führt Bourdieu (1983) den Begriff des Kapitals ein und unterscheidet die Grundformen ökonomisches, soziales, kulturelles und symbolisches Kapital sowie weitere, jeweils feldspezifische Kapitalien (etwa informationelles Kapital, akademisches Kapital, assoziatives Kapital). Da das ökonomische Kapital zwischen den Klassen in Erwerbsarbeitsmärkten asymmetrisch zugunsten der Arbeitgeberseite verteilt ist⁴, ergeben sich auf der Arbeitnehmerseite zwei mögliche Strategien, um deren

³ Im Fall von „Viking“, einem finnischen Reederei-Unternehmen, das seine Fährschiffe auf Estland umflaggte, um günstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu erzielen, wurde im Jahr 2007 das Streikrecht auf EU-Ebene durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) explizit als Grundrecht anerkannt (Fabbrini 2012), die Ausübung dieses Rechts aber an restriktive Bedingungen geknüpft. Im Ergebnis wurde das Grundrecht auf kollektive Arbeitskampfmaßnahmen den Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarkts (v. a. Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit) untergeordnet (Höpner 2009).

⁴ Claus Offe (1984) differenziert hinsichtlich der strukturellen Asymmetrie zwischen Arbeit und Kapital ein primäres und ein sekundäres Machtgefälle. Das erstere resultiert aus der strategischen Unterlegenheit der individuellen Arbeitsangebotsseite gegenüber der per definitionem kollektiven Arbeitgeberseite. Das zweite bezieht sich auf gruppenspezifische Machtdifferenzen, die das primäre Machtgefälle überlagern. In der Sozialstruktur von kapitalistischen Unternehmen nimmt das Management als Repräsentanz der Kapitalseite dessen Machtposition gegenüber der Belegschaft ein.

relationale Position zu verbessern: (1) individuelle Strategien zur Akkumulation von kulturellem (Bildung, Qualifikationen) und sozialem Kapital (soziale Beziehungen, „strength of weak ties“), um die eigene Marktposition gegenüber Mitbewerbern und die Verhandlungsposition gegenüber dem Management zu verbessern, und (2) kollektive Strategien, die darauf abzielen, die Marktförmigkeit des Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch eine prozedurale Anerkennung der Verhandlungslogik zu reduzieren und kollektive Arbeitsstandards zu etablieren. Der Fokus unseres Beitrags liegt auf der zweiten Strategie und der Frage, ob und in welcher Weise transnationale Institutionalisierungsprozesse des Klassenkonflikts in Europa beobachtbar sind. Dabei bedienen wir uns eines weiten Institutionenbegriffs, der neben rechtlich verfassten Institutionen auch normative und gemeinsame kulturell-kognitive Strukturen umfasst (Scott 2008).

Insgesamt betrachten wir den sozialen Wandel als ein komplexes Zusammenspiel von feldspezifischen Machtstrukturen und intentionaler Arbeit an den Grenzen und Praktiken eines Feldes. Die Akteure werden als grundsätzlich strategiefähig wahrgenommen, wenn auch nicht im Sinne einer vollständig bewussten Handlungsorientierung und auch nicht innerhalb frei wählbarer Handlungsbedingungen, sondern immer auf der Grundlage ihrer jeweiligen sozialen Lage, ihrer spezifischen Lerngeschichte und der für sie im sozialen Feld verfügbaren Kapitalressourcen (Florian 2008, S. 141). Im empirischen Teil des Beitrags werden nun die arbeitnehmerseitigen Akteure und ihr möglicher Beitrag zur transnationalen Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen in zwei multinationalen Unternehmen, GM-Opel und VW, explorativ untersucht.

3 Empirische Befunde

In beiden Unternehmensfällen verfolgten und verfolgen arbeitnehmerseitige Akteure transnationale Institutionalisierungsstrategien, um die Machtasymmetrie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abzumildern. Die relationalen Positionen im ökonomischen Feld der Automobilproduktion sind aber ebenso verschieden, wie die Ausstattung der Arbeitnehmervertreter mit sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital. Darüber hinaus erlaubt das sonstige, feldspezifische Kapital den Akteuren, die darüber verfügen, einen Einfluss auf das Feld der Arbeitsbeziehungen zu nehmen. In den folgenden Abschnitten beschreiben wir die Zusammensetzung und das Ausmaß der arbeitnehmerseitigen Kapitalien in den Intra- und Inter-Klassenrelationen. Es folgt eine Darstellung jener kollektiven Strategien, die darauf abzielen, die Marktförmigkeit des Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch eine prozedurale Anerkennung der Verhandlungslogik zu reduzieren und kollektive Arbeitsstandards zu etablieren.

3.1 Kapitalverteilung im transnationalen Unternehmensfeld

In allen drei von uns untersuchten Ländern kommt der Autoindustrie eine wichtige Rolle für die Gesamtwirtschaft zu. Insbesondere die deutsche Wirtschaft ist stark abhängig vom Automobil (Diez 2012). Die britische Autoindustrie scheint im Begriff,

ihre strukturellen Probleme zu überwinden (Cooke 2009), wohingegen die polnische stark von ausländischen Unternehmen abhängig ist (Šćepanović 2013). Die wirtschaftliche Situation der beiden von uns betrachteten Automobilunternehmen unterscheidet sich stark voneinander.

General Motors Europe (GME), der europäische Teil des GM-Konzerns, wurde nach der Insolvenz des US-amerikanischen Mutterkonzerns 2009 umstrukturiert und in GM-Opel umbenannt.⁵ GM-Opel ist die drittstärkste PKW-Marke in Europa und hat derzeit zehn europäische Produktionsstandorte. Das Unternehmen hatte Ende 2013 europaweit mehr als 35.000 Beschäftigte, davon fast 20.000 in Deutschland (Adam Opel AG 2013). Die GME-Werke sind seit zwei Jahrzehnten von chronischer Unterauslastung und Absatzschwäche gekennzeichnet, auf die das Management, ohne großen Erfolg, mit wiederholten Restrukturierungs- und Sparprogrammen reagiert hat. GM verfolgt seit den 1990er-Jahren eine Strategie der Plattform- und Parallelproduktion von Fahrzeugmodellen an mehreren Standorten. Zwischen den europäischen Standorten herrscht deshalb ein scharfer Kostensenkungswettbewerb, der vom Management durch transnationale Bieterunden bei der Allokation von Produktmodellen weiter forciert wird (sogenannte „whipsawing“-Strategien).

Der Volkswagenkonzern mit Sitz in Wolfsburg ist das größte Autounternehmen Europas. Von den weltweit gut 570.000 Arbeitnehmern sind 260.000 an den 28 Standorten in Deutschland beschäftigt. Von den deutschen Standorten gehören zehn zur Volkswagen AG bzw. den Volkswagen GmbHs (d. h. ohne weitere Konzernmarken). Das größte Werk ist das in Wolfsburg und hat knapp 58.000 Beschäftigte (Volkswagen AG 2014). Die wirtschaftliche Situation des VW-Konzerns könnte im Vergleich zu der von Opel kaum gegensätzlicher sein. In den letzten Jahren wuchsen die Beschäftigtenzahlen sowie der Absatz rasant. Während das Management bei GM-Opel Strategien des „whipsawing“ verfolgt, müssen die Standorte innerhalb des VW-Konzerns zwar auch miteinander in den Wettbewerb um neue Produkte treten, allerdings haben sowohl der Betriebsrat als auch der Aufsichtsrat einen erheblichen Einfluss auf die Allokationsentscheidungen (Interview 11).

Volkswagen wurde von der Wirtschaftskrise nur leicht getroffen. Demgegenüber verschlechterte sich die finanzielle Lage des GM-Konzerns mit dem Ausbruch der Krise 2008 abermals. Die Beschäftigtenzahlen bei GME (bzw. GM-Opel) sanken von 2007 bis 2011 um mehr als 30 % (Hertwig et al. 2013, S. 9). Im Gefolge der Insolvenz von GM wurden unter Einflussnahme der deutschen Bundesregierung und der IG Metall Verhandlungen um einen Verkauf von Opel an den transnationalen Komponentenhersteller Magna geführt. Zur geplanten Übernahme kam es jedoch nicht; stattdessen wurde GME umstrukturiert. Die europäische Konzernleitung wurde von Zürich nach Rüsselsheim verlegt; die europäischen Marken Vauxhall und Opel werden nun von der Adam Opel AG geführt. Auch die Arbeitnehmervertretungen profitieren in Form einer vergleichsweise hohen Verhandlungsmacht von der starken ökonomischen Position des strategisch wichtigen Standorts Rüsselsheim (12.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ende 2013), an dem sich neben der Konzernleitung das Entwicklungszentrum befindet. Die im Vergleich niedrigen Ar-

⁵ Die Unternehmensbezeichnungen GME bzw. GM-Opel beziehen sich im Text auf den jeweils entsprechenden zeitlichen Kontext der beschriebenen Entwicklungen (GME bis 2009 und GM-Opel ab 2010).

beitskosten in Polen verschaffen den Akteuren am Standort Gliwice eine günstige Position im internationalen Standortwettbewerb.

Dies gilt auch für die polnischen VW-Standorte, deren wirtschaftliche Situation von den dortigen Gewerkschaftsvertretern als sehr gut bzw. gut beschrieben wird. Der „VW Caddy“ wird ausschließlich in Poznan produziert, was dem Standort innerhalb des Konzerns Gewicht verleiht (Interview 23). Die Lage des Motorenwerkes Polkowice ist etwas prekärer, es erarbeite sich aber langsam eine sichere Position auf der „VW-Landkarte“ (Interview 20). Der Bentley-Standort in Großbritannien spielt für den Gesamtkonzern eine weniger bedeutende Rolle, produziert aber für das profitable Luxussegment. Dem Standort Wolfsburg kommt als Zentrale und größtem Werk eine überragende Bedeutung im Konzernverbund zu.

Über die Jahre hinweg gelang es den Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretern durch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit soziale Beziehungen des gegenseitigen Vertrauens, gemeinsame Wissensbestände und Solidaritätsnormen zu schaffen (Pernicka et al. 2015). Die Formen des auf diese Weise aufgebauten sozialen Kapitals bei GME/GM-Opel und VW sind vielfältig und umfassen die transnationalen Austauschbeziehungen und grenzüberschreitenden Kontakte innerhalb des EBR, gemeinsame Kooperationserfahrungen und Wissensbestände sowie den Zugang zum Management. Als besondere Form des sozialen Kapitals stehen den Arbeitnehmervertretern hohe gewerkschaftliche Organisationsgrade und die Mobilisierungsfähigkeit in industriellen Konflikten als Machtressource (assoziatives Kapital) gegenüber dem Management zur Verfügung.

Bei GM-Opel verfügen die Gewerkschaften über ein vergleichsweise hohes Maß an assoziativem Kapital; der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt an den deutschen Standorten zwischen über 60 und 90 %, am britischen Standort bei rund 90 % und am polnischen Standort bei rund 60 % (jeweils in der Produktion), wobei die Gewerkschaft NSZZ Solidarność den weitaus größten Anteil an den Mitgliedern hat.

An den deutschen VW-Standorten (in West- und in Ostdeutschland) weist die IG Metall über alle Beschäftigtengruppen hinweg Organisationsgrade von nahezu 100 % auf (Interview 11). Am Standort Poznan hat die Solidarność einen Organisationsgrad von 62 % (Interview 23), in Polkowice sogar von 97 % (Interview 20). Auch am Bentley-Standort in Großbritannien liegt der Organisationsgrad (der Gewerkschaft Unite) mit etwa 60 % im Angestelltenbereich bis etwa 90 % im Produktionsbereich über dem Branchendurchschnitt (Interview 16).

Eine zentrale Ressource ist der Zugang zum Management. Als soziales Kapital gilt deshalb die Präsenz der Arbeitnehmervertreter im Opel-Aufsichtsrat, in dem auch der Vorsitzende der US-Gewerkschaft UAW vertreten ist. Die europäischen Arbeitnehmervertreter profitieren vom verbesserten Informationszugang des US-Gewerkschaftsfunktionärs zum GM-Management in Detroit (Interview 03). Durch die Restrukturierung von GME und die Verlagerung des Managements nach Rüsselsheim haben sich die Kommunikationsbeziehungen und die Verhandlungskultur zwischen dem europäischen Management und den Arbeitnehmervertretern insgesamt verbessert (Interviews 03, 08). Das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und dem Management wird als „kooperativ und konfliktär“ bezeichnet, ist aber von dem Willen beider Seiten nach konstruktiven Lösungen geprägt (Interview 02). Die „Unternehmenskultur“ der US-amerikanischen Mutter GM, die durch eine fehlende

„Mitbestimmungs- und Tarifverhandlungskultur“ des amerikanischen Managements geprägt wird, erschwert jedoch den Aufbau transnationaler Solidaritäts- und Vertrauensbeziehungen (Interviews 26, 08).

Bei Volkswagen in Deutschland ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sehr kooperativ und wird als partnerschaftlich beschrieben. Ausdruck dessen ist beispielsweise der sogenannte „Volkswagen-Weg“, nach dem zwischen den beiden Parteien ein Konsens besteht, dass Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit (Produktivitätssteigerung) als gleichrangige Ziele verfolgt werden (Interview 10). Auch an den polnischen VW-Standorten werden die Beziehungen zwischen *Solidarność* und der Arbeitgeberseite als sehr kooperativ und konstruktiv beschrieben – im Gegensatz zu den ansonsten in Polen vorherrschenden konflikthafter industriellen Beziehungen. Die sozialpartnerschaftliche Ausrichtung des Unternehmens zeigt sich auch darin, dass es die Arbeit der Betriebsratsgremien bei VW aktiv mitträgt (Interview 12).

Geteilte Wissensbestände, beispielsweise über die Tarifsysteme und die Arbeitsmarktregulierung in den anderen Ländern, die das Ergebnis sozialer Lernprozesse sind, sowie Sprachkenntnisse sind weitere kulturelle Ressourcen, die sich die Arbeitnehmervertreter in internationalen Treffen erarbeitet haben und auf die sie zurückgreifen können.

Bei VW schätzen insbesondere die polnischen Gewerkschafter die Möglichkeit, von der IG Metall lernen zu können, und übernehmen verschiedene Instrumente der gewerkschaftlichen Arbeit, um sie im polnischen Kontext auszuprobieren. Aus Sicht der Gewerkschaftsvertreter am Standort Polkowice beruht die Stärke ihrer Gewerkschaft unter anderem auf einem erfolgreichen Transfer des deutschen Modells der industriellen Beziehungen nach Polen (Interview 20).

Rechtliche Regelungen auf nationaler und transnationaler Ebene stellen für die arbeitnehmerseitigen Akteure eine bedeutsame Ressource zum Aufbau von sozialem und symbolischem Kapital dar. Auf transnationaler Ebene trägt die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR) zur rechtlichen Einhegung des Klassenkonflikts und zum Aufbau eines symbolischen Ordnungssystems zur Austragung von Klassenkonflikten bei.

Der anfangs vom Management feindlich betrachtete EBR bei GME (z. B. Dehnen und Rampeltshammer 2011) hat sich durch die strategische Arbeit der Arbeitnehmervertreter zu einem vom Management anerkannten Verhandlungspartner bei der Verteilung (bzw. Kürzung) von Produktionsvolumina und Fahrzeugmodellen entwickelt. Die Arbeitnehmer waren in der Lage – auch vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Standortwettbewerbs und der Verschlechterung der finanziellen Entwicklung des Unternehmens –, durch den Aufbau von sozialem und einer spezifischen Form von kulturellem Kapital in Form einer Verankerung von Normen der Solidarität und Gemeinschaft als selbstverständliche Handlungsroutrinen innerhalb der Arbeitnehmervertretungen ihre Machtposition gegenüber der Arbeitgeberseite zu verbessern bzw. aufrechtzuerhalten. Beispielsweise hat der EBR wiederholt seine hohe Mobilisierungsfähigkeit in industriellen Konflikten gezeigt und sich als effektives und inklusives Gremium des transnationalen Austauschs der Arbeitnehmervertreter erwiesen. Die Anerkennung des EBR durch die Unternehmensleitung

stärkt auch die Legitimität des Gremiums aufseiten der Arbeitnehmer: Der EBR sei „by far the best, because we negotiate“ (Interview 19).

Im VW-Konzern nimmt die Arbeitgeberseite, wie oben angesprochen, eine unterstützende Haltung gegenüber den Betriebsratsgremien ein. Es existiert neben dem EBR (seit 1990) trotz der fehlenden rechtlichen Grundlagen schon seit 1999 auch ein Weltbetriebsrat. Beide wurden 2014 integriert und können faktisch als ein Gremium angesehen werden. Der Welt- bzw. Europäische Konzernbetriebsrat (W/EKBR) bei Volkswagen ist im Vergleich zu anderen EBR in der Automobilindustrie sehr gut materiell ausgestattet. Die „hochprofessionellen Strukturen“ und die gute Personalausstattung ermöglichen es dem W/EKBR, effektiv zu arbeiten und mehr als nur „Gewerkschaftsdiplomatie“ zu betreiben (Interview 12). Durch die enge Kooperation der Arbeitnehmervertreter im W/EKBR kann auch sozialer Druck auf die Unternehmensseite ausgeübt werden. Gewerkschaftsvertreter aus Polen sowie aus Großbritannien berichten von Gelegenheiten, bei denen sie ihre guten Kontakte im W/EKBR bzw. zur IG Metall nutzen konnten, um sich in Konflikten mit der lokalen Unternehmensleitung durchzusetzen. Sie sehen daher den W/EKBR – trotz anfänglicher Skepsis auf britischer Seite – als „great asset“ an (Interviews 16, 21).

Die Institutionen der nationalen (sektoralen) Arbeitsbeziehungen, die zwischen den Ländern stark variieren, können von den Arbeitnehmervertretern als Ressource zum Aufbau von sozialem, kulturellem oder symbolischem Kapital auf der transnationalen Ebene genutzt werden. Die deutschen Gewerkschaften und Betriebsräte verfügen über das vergleichsweise größte Ausmaß an institutionellen Ressourcen (z. B. Betriebsverfassungsgesetz, Flächentarifverträge), während die rechtliche und tarifliche Regulierung an den polnischen und britischen Standorten deutlich schwächer ausgeprägt ist (z. B. keine rechtswirksamen Tarifabkommen, keine überbetrieblichen Tarifverträge, restriktives Streikrecht) (Pernicka et al. 2015). Vermittelt über die Welt- bzw. Europäische Betriebsratsebene sind die deutschen Arbeitnehmerrechte auch eine Ressource für die Arbeitnehmervertreter anderer Länder.

Im VW-Konzern wird die Arbeitnehmermitbestimmung zusätzlich durch das sogenannte VW-Gesetz gestärkt. Dort ist geregelt, dass für Standorteröffnungen und -verlegungen eine Zweidrittelmehrheit im Aufsichtsrat nötig ist, was den Arbeitnehmern einen erheblichen Einfluss verschafft. Unter anderem aufgrund des VW-Gesetzes sehen Gewerkschaftsvertreter VW als das „mitbestimmteste“ Unternehmen der Welt an (Interviews 07, 01, 13).

3.2 Grenzarbeit am Klassenkonflikt bei GME/GM-Opel

Seit seiner Gründung 1996 verfolgt der EBR von GME das Ziel, die Allokation von Produktionsvolumina und Fahrzeugmodellen auf der Grundlage von Europäischen Rahmenabkommen (European Framework Agreements, EFAs) mit dem Management in Europa zu regeln. Für die Arbeitnehmerseite stellt der EBR als Gremium der transnationalen Arbeitnehmermitbestimmung eine wichtige Machtressource zum Aufbau von sozialem und symbolischem Kapital dar. Dem EBR gelang es, sich als vom Management anerkannter Verhandlungspartner zu etablieren; zwischen 2000 und 2008 wurde eine Reihe von EFAs zur Regelung der Verteilung von Produktionsvolumina und Sicherung von Auslastung und Beschäftigung an den eu-

ropäischen Standorten abgeschlossen (Da Costa und Rehfeldt 2007; Bartmann und Blum-Geenen 2007). Inhalt der Vereinbarungen war die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und Werkschließungen sowie die möglichst gleiche Verteilung der Restrukturierungskosten auf alle GME-Standorte. Die EFAs wurden jedoch vom Management häufig gebrochen. Beispielsweise kam es zur Schließung von Standorten in Großbritannien (Luton), Portugal (Azambuja) und Belgien (Antwerpen) sowie zum Verkauf des Saab-Werks im schwedischen Trollhättan. Der Bruch von bilateralen EFAs verdeutlicht zwar die untergeordnete Position der Arbeitnehmer gegenüber der Unternehmensleitung, wurde von den Arbeitnehmervertretern jedoch häufig als Anlass zur grenzüberschreitenden Mobilisierung der Beschäftigten genutzt. Der EBR hat wiederholt seine außergewöhnliche Fähigkeit zur transnationalen Mobilisierung der Arbeitnehmer, beispielsweise in Form sogenannter „European Action Days“ (siehe unten), gezeigt und so zum Aufbau der arbeitnehmerseitigen Gegenmacht gegenüber der Unternehmensleitung beigetragen. Vom Management konnte der mobilisierungsfähige EBR als Partner in zukünftigen Verhandlungen nicht ignoriert werden. So wurde auch im Jahr der tiefen Unternehmenskrise 2010 ein EFA zur Restrukturierung des GM-Opel-Konzerns vereinbart. Auch dieses Abkommen wurde zwei Jahre später vom Management für obsolet erklärt, da es auf zu positiven Annahmen über die Entwicklung des Produktionsvolumens basierte und eine neuerliche Einsparrunde erforderlich war (Interview 08). Die weitere Verschlechterung der ökonomischen Situation bei GM-Opel infolge der globalen Wirtschaftskrise setzt der Arbeit der arbeitnehmerseitigen Akteure am Klassenkonflikt Grenzen. Die letzten Verhandlungen bei Opel in Deutschland 2012/13, die sich über elf Monate hinzogen, werden als „harte Auseinandersetzungen“ mit dem Management bezeichnet (Interview 03). Ergebnis der Verhandlungen war ein „Sanierungstarifvertrag“, der eine zeitlich befristete Abweichung vom Flächentarifvertrag in Form verzögerter Lohnerhöhungen, aber auch Gegenleistungen der Arbeitgeberseite in Form von Arbeitsplatz- und Produktionsgarantien vorsieht. Ein weiteres Beispiel für die beständige Grenzarbeit der Arbeitnehmervertreter waren die „harten Verhandlungen“ mit dem GM-Management um die Verlagerung des Mokka-Modells aus Korea nach Europa, die mit der Forderung nach einem Produktionskonzept für Europa verknüpft waren, um den massiven Wettbewerbsdruck zwischen den europäischen Werken zu verringern und das Produktionsvolumen insgesamt zu erhöhen (Interview 03). Weniger konfliktreich verliefen die Verhandlungen einer EBR-Vereinbarung zur Kurzarbeit (2009) während der Absatzkrise, deren Umsetzung „prima funktionierte“ (Interview 02).

Auf globaler Ebene fehlen bei GM vergleichbare Strukturen zur Arbeitnehmermitbestimmung. Für die Gewerkschaften und die EBR gewinnt die globale Vernetzung der Arbeitnehmer jedoch an Bedeutung, um auf die transnationale Expansion von Produktionsplattformen zu reagieren. Durch sie ist die Produktion bestimmter Fahrzeugmodelle nicht mehr an bestimmte Standorte gebunden, sondern eine weltweite Verschiebung der Produktion möglich. In Verhandlungen mit dem GM-Management konnte der EBR, mit Unterstützung der US-Gewerkschaft UAW und der globalen Industriegewerkschaft IndustriAll, die Einrichtung des „Global Information Sharing Forum“ als Gremium zum weltweiten Informationsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern erreichen. In weiteren Verhandlungen gelang es den betrieb-

lichen Arbeitnehmervertretern, eine finanzielle Unterstützung des Managements zur Fortsetzung der globalen Betriebsratsarbeit zu erreichen (Interview 08). Aufgrund der fehlenden rechtlichen Grundlage des globalen Forums ist dessen Weiterbestand jedoch nicht gesichert.

3.3 Grenzarbeit innerhalb der Arbeitnehmerseite bei GME/GM-Opel

Die erfolgreiche Arbeit am Intra-Klassenkonflikt war die Voraussetzung für den Aufbau von sozialem und symbolischem Kapital, z. B. in Form der Anerkennung des EBR als Verhandlungspartner und legitime Institution der Arbeitnehmermitbestimmung, was die relationale Position der Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberseite gestärkt hat. Innerhalb der Arbeitnehmerschaft ist der beständige und intensive Informationsaustausch zwischen den von uns untersuchten Standorten in Deutschland, Polen und Großbritannien zur Selbstverständlichkeit geworden: „Das Verhältnis ist auch so [...], das erste, was der Betriebsrat macht, ist, der greift zum Telefon und ruft den Kollegen in Gliwice an, der auch noch sehr gut Deutsch spricht, und dann bespricht man, was da los ist. Das ist nach wie vor der erste Schritt, den man macht“ (Interview 03). Bei GME hat die intensive grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter eine Basis für die grenzüberschreitende Mobilisierung der Beschäftigten geschaffen (Interview 14). Der Anlass für transnationale Protest- und Arbeitskampfmaßnahmen war der Bruch von gemeinsamen EFAs, die Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen ausschlossen, durch das Management. Häufig mit Unterstützung der nationalen Gewerkschaften und – in einigen Fällen – des Europäischen Metallarbeiterbundes sogenannte „Europäische Aktionstage“ organisiert, um gegen Standortschließungen und Entlassungen grenzüberschreitend zu protestieren (Gajewska 2008). Beispielsweise gelang es den Arbeitnehmervertretern im Fall der angekündigten Schließung des portugiesischen Werkes in Azambuja, die Delta-Gruppe als Plattform zur Organisation von transnationalen Protest- und Arbeitskampfmaßnahmen zu nutzen. Die Briten griffen dabei zu kreativen Protestmaßnahmen (z. B. Einberufung von Informationsveranstaltungen, Verteilung von Handzetteln), um das restriktive Streikrecht im Vereinigten Königreich zu umgehen und sich an den transnationalen Solidaritätskundgebungen zu beteiligen (Interviews 02, 14).

Die Gewerkschaften und EBR-Mitglieder an den Standorten zur Produktion des Astra-Modells, das auf der sogenannten „Delta-Plattform“ produziert wurde, haben eine langjährige und besonders intensive Zusammenarbeit begonnen, um den managementinduzierten Wettbewerbsdruck zwischen den Standorten abzumildern. Die 2005 gegründete „Joint Delta Working Group“⁶ hatte das Ziel, den Austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern der Standorte in Belgien, Deutschland, Polen, Großbritannien und Schweden zu stärken und durch die Etablierung gemeinsamer Verhandlungsnormen den Unterbietungswettbewerb zwischen den Standorten zu vermeiden. Durch die Nutzung des EBR als Ressource waren die Arbeitnehmervertreter in der Lage, im Laufe der Jahre gemeinsame transnationale Austausch- und

⁶ Die „Joint Delta Working Group“ ist eine Kooperation der Arbeitnehmervertretungen der Standorte der „Delta-Plattform“, auf der das Opel-Astra-Modell produziert wird.

Vertrauensbeziehungen aufzubauen. Positiv äußern sich die britischen und polnischen Gewerkschafter über die integrative Haltung der deutschen Arbeitnehmervertreter, die darauf achten, dass „alle im Boot“ sind. Vertreter finanziell schlechter ausgestatteter Gewerkschaften werden beispielsweise unterstützt, indem die Deutschen auf den im „Global Information Sharing Forum“ vom Management bezahlten Platz zugunsten eines Kollegen aus einem anderen Land verzichten (Interview 03). Um die transnationale Betriebsratsarbeit auch jenen Arbeitnehmervertretern zu ermöglichen, die nicht über ausreichende finanzielle Mittel für die internationalen Treffen verfügten, hat sich die IG Metall bei der Initiierung und Durchführung des von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts „GMEECO – GME Employee Cooperation“ (2005–2007) maßgeblich beteiligt (Interview 07). Die Fortsetzung der projektbasierten Arbeitnehmerkooperation fiel in die Zeit der globalen Wirtschaftskrise 2008/09. Mit der Schließung der Standorte in Antwerpen und dem Verkauf des schwedischen Saab-Werkes kam es zur Auflösung der Delta-Gruppe.

Die Rolle der IG Metall innerhalb des EBR wurde von den britischen und polnischen Gewerkschaftern hoch geschätzt, obwohl diese dem Engagement der Deutschen anfangs skeptisch gegenüberstanden (Interviews 14, 26, 27). Durch die Einigung auf gemeinsame Verhandlungsnormen gelang es, Unterbietungswettbewerb zwischen Standorten einzudämmen und das Prinzip der „fairen“ Verteilung der Lasten von Restrukturierungsmaßnahmen zu etablieren. Zwischen ost- und westeuropäischen Arbeitnehmervertretern ist das Spannungsverhältnis aufgrund des (noch immer) beträchtlichen Gefälles bei den Arbeitskosten und -standards besonders ausgeprägt. Trotzdem gelang es dem EBR, den Verteilungskonflikt zumindest zeitweilig zu lösen: „We proved ourselves that we have to destroy these barriers, that we aren't here to compete with each other, but we meet to have as much information as possible to use it against the employer, to be able to defend ourselves“ (Interview 24). Durch die fortgesetzte Arbeit an transnationalen Verteilungskonflikten gelang es, gegenseitige Vertrauensbeziehungen aufzubauen. Beispielsweise hat der deutsche EBR-Vorsitzende die Polen in der Vergangenheit bei Lohnverhandlungen mit dem lokalen Management unterstützt. Die polnischen Arbeitnehmervertreter konnten dadurch Lohnerhöhungen sichern (Interview 26). Nicht immer konnten jedoch Zugeständnisse einzelner Standortvertreter vermieden werden, wie beispielsweise bei der Zuteilung des Zafira an den polnischen Standort Gliwice 2004. Vielmehr stellen die hoch koordinierten Verhandlungen einen ständigen Aushandlungs-, Austausch- und Abstimmungsprozess dar, an dem sich alle Teilnehmer intensiv beteiligt haben. „There was no voting, everybody had to agree. It was tough, everybody had to be convinced to that“ (Interview 24).

Obwohl die Norm der „Lastenteilung“ („share the pain“) aufgrund des Drucks des Managements in den Verhandlungen über die Verteilung von Produktionsvolumina nicht immer eingehalten werden konnte, ist sie für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter von großer Bedeutung. Abweichungen von gemeinsamen Verhandlungsnormen lösen ein starkes Rechtfertigungsbedürfnis der Beteiligten aus. Zwei Ereignisse der jüngeren Vergangenheit verdeutlichen die Grenzen arbeitnehmergetriebener Prozesse der transnationalen Vergesellschaftung (Pernicka et al. 2015). Zum einen ging es um die Verhandlungen des GM-Managements mit dem transnationalen Zuliefererkonzern Magna, der nach der Insolvenz der Konzernmutter

Opel übernehmen sollte. Der andere Konflikt entstand während der Verhandlungen über die Zuweisung des nächsten Astra-Modells an den polnischen, deutschen und britischen Standorten. Die Verhandlungen mit Magna wurden von den Briten als Vertrauensbruch gesehen, als Deal, der nur den Deutschen Vorteile gebracht hätte (Interview 14). Die Polen stimmten ebenfalls gegen die Übernahme durch Magna, da der Weiterbestand des Standortes in Gliwice in den Übernahmeplänen nicht gesichert war. Die angeblich geplante Schließung von Gliwice wurde als Vertrauensbruch der Deutschen wahrgenommen, die sich „die Hände gerieben haben“ (Interview 26).

Die deutschen Gewerkschaftsvertreter wiederum bezeichneten die lokalen Verhandlungen der Briten am Standort Ellesmere Port als „Geheimverhandlungen“, die große Enttäuschung hervorgerufen hatten (Interviews 04, 06). Bei den Verhandlungen darüber, an welchem Standort der Opel Astra ab 2016 produziert werden soll, kam es zu einer Abweichung von der vereinbarten Norm, Verhandlungen zentral im EBR zu führen. Die Verhandlungsführer der britischen Gewerkschaft haben am Standort Ellesmere Port mit dem lokalen Management einen Deal ausgehandelt, der – den Aussagen der deutschen Interviewpartner zufolge – Zugeständnisse enthalten hat und nicht mit dem EBR abgestimmt war. Die Briten ihrerseits reagierten auf die Vorwürfe der Deutschen mit dem Hinweis auf frühere Abweichungen von der gemeinsamen Norm am Standort Bochum, wo es wiederholt zu Zugeständnissen in den Tarifverhandlungen gekommen sei (Interview 14). Trotz der Irritationen, die durch die Vorkommnisse in Großbritannien entstanden sind, überwiegt bei den interviewten Arbeitnehmervertretern die Einschätzung, dass es nicht zu einer dauerhaften Zerstörung der Vertrauensbeziehungen gekommen sei. Vielmehr haben sich die Arbeitnehmervertreter am Wiederaufbau der gegenseitigen Vertrauensbeziehungen beteiligt. Die Deutschen haben versucht, die Geschehnisse während der Astra-Verhandlungen aufzuklären (Interview 06). Bemühungen, das gegenseitige Vertrauen wieder aufzubauen, haben auch die Briten unternommen: „We spent a lot of time afterwards to build bridges“. Die in der Vergangenheit aufgebauten Austausch- und Vertrauensbeziehungen stehen den Arbeitnehmervertretern nach wie vor als soziales Kapital zur Verfügung: „Das Grundverständnis [...], europäisch zu arbeiten“, ist nicht verloren gegangen (Interview 02), vielmehr können die Arbeitnehmervertreter im EBR von einem gewissen „Kapitalstock“ zehren (Interview 03). Die Abstimmung über die Verteilung von Produktionsvolumina und Fahrzeugmodellen erfolgt weiterhin auf transnationaler Ebene, und lokale Verhandlungen werden im EBR koordiniert. Trotz der krisenhaften Ereignisse der letzten Jahre haben die Arbeitnehmervertreter ihre Arbeit an transnationalen Verteilungskonflikten fortgesetzt. Beispielsweise haben die Polen am Standort Gliwice durch verschiedene Aktivitäten (z. B. Verteilung von Handzetteln, Solidaritätserklärungen) gegen die Schließung des Standortes Bochum protestiert (Interview 26). Die deutschen Gewerkschaftsvertreter weisen auf das solidarische Verhalten der Polen hin, die während des Wirtschaftsabschwungs Produktionseinheiten des Zafira abgegeben haben, um am deutschen Standort die Beschäftigung zu sichern (Interview 02). Die Polen wiederum schätzen die Unterstützung der Deutschen beim vom Management forcierten Beschäftigungsaustausch mit dem Ziel des Ausgleichs von Unterauslastungen zwischen Standorten. Die Deutschen haben versucht, für die Zeit, während der polnische Arbeitnehmer

aufgenommen wurden, Arbeitsplätze für diese zu schaffen (z. B. durch den flexiblen Einsatz von Auszubildenden) (Interview 26).

3.4 Grenzarbeit durch die Inter-Klassenkoalition bei Volkswagen

Bei Volkswagen sind die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite weit weniger konfliktreich als bei GM-Opel. Die IG Metall sieht sich und VW als Partner auf Augenhöhe (Interview 10), was maßgeblich durch den sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei VW bedingt sei (Interviews 09, 11). Die IG Metall ebenso wie die betriebliche Interessenvertretung haben im VW-Konzern einen überaus starken Einfluss auf die Unternehmenspolitik. Der Betriebsrat wird frühzeitig in Planungsrunden einbezogen, so dass die Auslastung der Standorte – auch im transnationalen Kontext – gesichert werden könne. Während vor etwa 10 Jahren noch seitens des Unternehmens mit der Auslagerung von Produktion und der Verlagerung von Standorten gedroht wurde, werde eine solche Politik nun nicht mehr verfolgt (Interview 10). Im Gegensatz zu GM-Opel sind die Unternehmensgrenzen bei Volkswagen also weit weniger prekär, und geografische Veränderungen finden in Richtung einer Expansion statt.

Auch das Krisenmanagement in der jüngsten Wirtschaftskrise verlief kooperativ zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Ein Vertreter des W/EKBR berichtet, es sei gemeinsam nach Lösungen gesucht worden, „um dieses Tal der Tränen dann zu durchlaufen, ohne dass wir dann Personal freisetzen mussten“ (Interview 12). In der Ausdrucksweise des Betriebsratsvertreters deutet sich eine gewisse Verwischung der Grenzen zwischen Management- und Betriebsratsseite an, die auch an den polnischen Standorten auffällt. Die örtliche *Solidarność* hat nach eigener Einschätzung einen signifikanten Einfluss auf die Unternehmenspolitik, garantiert durch Mitbestimmungsregelungen in vielen Bereichen (Interview 20). In Polen wie in Deutschland wird häufig von Interessensübereinstimmungen bzw. gelungenen Kompromissen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite berichtet, so zum Beispiel in Bezug auf die „Strategie 2018“, mit der Volkswagen nicht nur ein weiteres Produktionswachstum anstrebt, sondern auch zum besten Arbeitgeber werden will (Interview 22). Andererseits wird sowohl von betrieblichen als auch von Gewerkschaftsvertretern in Deutschland – und ähnlich in Polen – betont, dass es sich auch bei VW um ein kapitalistisches Unternehmen handle und die Arbeitnehmerseite immer aufs Neue für ihre Errungenschaften kämpfen müsse. Obwohl die Konfliktlösung kooperativ ablaufe und man manchmal auch gemeinsame Interessen gegenüber Dritten vertrete, bleibe der in der Natur der Sache liegende Grundkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch bei Volkswagen bestehen (Interview 10).

Bei Volkswagen ergibt sich die interessante Konstellation, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Konzernzentrale gemeinsam eine Politik der Ausweitung des deutschen Mitbestimmungsmodells auf ausländische Standorte im Konzernverbund betreiben.⁷ Aus Arbeitnehmersicht soll damit auch an den anderen Standorten ein Dialog auf Augenhöhe zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern herge-

⁷ Die Konflikte um die Anerkennung der UAW-Gewerkschaft am US-amerikanischen Standort Chattanooga zeigen, dass dies nicht immer reibungslos abläuft.

stellt werden (Interview 09). Die Arbeitgeberseite hat ihrerseits ein Interesse an der Stabilität im Unternehmen (Interview 12). Der „Export“ der deutschen Mitbestimmung an ausländische VW-Standorte wird vom Unternehmen nicht nur geduldet, sondern durch den Abschluss von internationalen Rahmenabkommen (International Framework Agreements, IFAs)⁸ mit dem W/EKBR offenbar aktiv befördert.

Ein wichtiges IFA ist die „Charta der Arbeitsbeziehungen“, die von deutschen Arbeitnehmervertretern explizit als „unser Instrument, um die Mitbestimmung zu internationalisieren“ (Interview 12), bezeichnet wird. Die deutschen Arbeitnehmervertreter „qualifizieren die Leute, bringen ihnen das Instrument bei, praktisch, mit dem sie dann arbeiten“ (Interview 12). Dies geschieht zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Seminare, die auch das lokale Management mit einbeziehen können.

Während bei GM-Opel die EFAs ein Instrument darstellen, mit dem versucht wird, den Konflikt zwischen den Klassen einzuhegen, dienen die IFAs im Volkswagenkonzern also eher dazu, die sozialpartnerschaftlichen Prinzipien, die sich bei VW in Deutschland in der Beziehung zwischen den Klassen herausgebildet haben, auch auf ausländische Unternehmensstandorte auszudehnen. Dies scheint dazu zu führen, dass sich die Praktiken innerhalb des Konzerns zwischen den einzelnen Ländern weniger stark unterscheiden als die zwischen den VW-Standorten und den nationalen Praktiken industrieller Beziehungen im jeweiligen Land. Beispielsweise geht die Charta der Arbeitsbeziehungen weit über das polnische Arbeitsrecht hinaus (Interview 12). Außerdem vereinbarte die *Solidarność* in Poznan und Polkowice jeweils flexible Arbeitszeitmodelle, die starke Anleihen beim deutschen Modell nahmen, aber gegen die Präferenzen vieler polnischer Beschäftigter verstießen und die Kritik von überbetrieblichen *Solidarność*-Vertretern auf sich zogen (Interview 21).

Deutsche Arbeitnehmervertreter nehmen durchaus wahr, dass es aufgrund dessen unter Umständen zu Verstimmungen zwischen Gewerkschaftsvertretern an den nicht-deutschen VW-Standorten und den jeweiligen nationalen Gewerkschaftsorganisationen kommen kann. Auch in Ländern, in denen eher gewerkschaftsfeindliche Kulturen vorherrschen (wie zum Beispiel in England), seien die Gewerkschaften in den VW-Werken „akzeptierte Partner auf Augenhöhe“, was außerhalb der Werksmauern zu Irritationen führen könne (Interview 12). Die deutschen Mitbestimmungsregelungen werden nicht nur auf einer eher abstrakten Vereinbarungsebene an ausländische Standorte exportiert, sondern das Generalsekretariat des W/EKBR in Wolfsburg ist konkret in die Lösung von Problemen an ausländischen Standorten eingebunden. Dabei treten die Deutschen offenbar teilweise „disziplinierend“ gegenüber den anderen Arbeitnehmervertretungen auf und fordern sie beispielsweise zum Lohnverzicht in Tarifrunden auf. In solchen Konflikten werde der W/EKBR teilweise von den Arbeitnehmervertretern, teilweise aber auch vom Management um Hilfe gebeten (Interview 12). Es scheint, als hätte nicht nur die Arbeitgeberseite, sondern als hätten auch die deutschen Betriebsräte ein starkes Interesse an der Stabilität des Gesamtkonzerns, hinter das einzelne Standortinteressen zurücktreten müssen. Dabei werden manchmal eher arbeitgebernahe Positionen vertreten.

⁸ Da im VW-Konzern der globalen gegenüber der europäischen Ebene eine größere Bedeutung zukommt, werden auch Vereinbarungen zwischen dem Management und Arbeitnehmervertretern auf internationaler Ebene abgeschlossen.

3.5 Grenzarbeit innerhalb des Arbeitnehmerlagers bei Volkswagen

Während bei GM-Opel nicht nur manifeste Konflikte zwischen Kapital und Arbeit, sondern ständig auch Konflikte innerhalb der Arbeitnehmerschaft bearbeitet werden (müssen), wirkt sich die starke Stellung der deutschen Arbeitnehmervertreter bei VW auch positiv auf das Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander aus.

Die deutschen Betriebsräte im VW-Konzern sowie die IG Metall spielen – auch aus Sicht der polnischen und britischen Gewerkschaftsvertreter – eine wichtige Rolle beim Aufbau von starken Arbeitnehmervertretungen an ausländischen Standorten und bei deren Integration in die transnationalen Netzwerke. Trotz ihrer „Führungsposition“ im Netzwerk der Arbeitnehmerseite halten sich die deutschen Mitglieder innerhalb des W/EKBR nach Einschätzung eines deutschen Vertreters zurück und dominieren die Gremien nicht. Die Organisation der W/EKBR-Treffen wird auch bewusst darauf ausgelegt, den Informationsnachteil der Vertreter der nicht-deutschen Standorte gegenüber den deutschen Vertretern auszugleichen (Interview 12). Die Vertreter der ausländischen Standorte nehmen ihrerseits eine Dominanz der deutschen Vertreter im W/EKBR wahr, sehen dies aber nicht negativ. Die Vertreter der polnischen Standorte empfinden die starke Rolle der Deutschen als „natürlich“, weil sie die Mitbestimmung „erfunden“ und über die Charta der Arbeitsbeziehungen mit den anderen geteilt hätten (Interview 23). Auch der britische Gewerkschaftsvertreter hat eine positive Sichtweise: „For all, it's their show. The works council is very German-centric, but there is a lot of benefits for all.“ (Interview 16)

Deutsche Arbeitnehmervertreter betonen, dass ihre Beratung und Unterstützung seitens der ausländischen Standorte nachgefragt werde, sie selbst aber gelernt hätten, das deutsche Modell niemandem aufzuzwingen, und sich auch über die Gegebenheiten an anderen Standorten informieren lassen würden (Interview 09). Vertreter der anderen Standorte bestätigen diese Sichtweise. Zwar würden einige VW-Praktiken umgesetzt, allerdings blieben auch ausreichend lokale Spielräume. Darüber hinaus berichtet der Gewerkschaftsvertreter des Bentley-Standortes, viel Zeit darauf verwendet zu haben, den deutschen Mitgliedern des W/EKBR das britische System industrieller Beziehungen zu erklären (Interview 16).

Die Beziehungen innerhalb des VW W/EKBR werden als „as much democratic as they can be“ (Interview 20) gesehen, insbesondere auch im Vergleich zu anderen EBR in der Autoindustrie. Die Rolle der Deutschen wird dabei von den anderen Standorten als die von Vermittlern zwischen verschiedenen Interessen wahrgenommen, die Ideen der anderen würden nicht blockiert (Interviews 20, 23). Die „Spielregeln“ des W/EKBR scheinen aber dennoch klar nach den Präferenzen der Deutschen gestaltet zu sein. Der britische Gewerkschaftsvertreter hat diese Regeln offenbar sehr gut durchschaut und erklärt sie – im Auftrag der Deutschen – auch anderen Mitgliedern des W/EKBR (Interview 16). Darüber hinaus wurde der Vertreter des Bentley-Standortes von den deutschen Betriebsräten gebeten, aufgrund seiner besseren Kenntnisse des Arbeitsbeziehungssystems bei der Beziehung zu den Amerikanern zu vermitteln. Der britische Gewerkschaftsvertreter fühlt sich aufgrund dessen stark durch den W/EKBR wertgeschätzt. In ähnlicher Weise wurde ein Vertreter der Solidarność gebeten, bei einem Konflikt am russischen VW-Standort zu vermitteln. Die Deutschen bedienen sich offenbar für die weitere Verbreitung der

Mitbestimmungspraktiken des Know-hows anderer Arbeitnehmervertreter, die die Spielregeln des VW-Feldes bereits verinnerlicht haben.

Die Beziehungen innerhalb der Arbeitnehmerseite des transnationalen Konzernverbundes seien „ganz fein austariert zwischen Unabhängigkeit und trotzdem Sachen, die dann auch, wenn man ausschert, die dann skandalisiert werden, und wo man im Prinzip auch sanktioniert wird“ (Interview 11). Falls ein Standortvertreter versuche, sich auf Kosten anderer Vorteile zu verschaffen, würde er „zur Seite genommen“ und ermahnt oder auch öffentlich im W/EKBR bloßgestellt (Interview 11). Unsolidarisches Verhalten würde letztlich durch den Ausschluss aus der Gemeinschaft und die Nichtberücksichtigung bei der künftigen Zuteilung von Produkten sanktioniert (Interviews 09, 11). Dieser Sanktionsmechanismus scheint wirksam zu sein, denn obwohl es immer wieder mal einen Standort gebe, „der da mit ein paar Dingen spielt“ (Interview 09), wird eine Situation wie in Ellesmere Port bei GM, wo ein Standort die anderen erfolgreich unterboten habe, bei VW für unmöglich gehalten (Interview 11).

Im Rahmen des W/EKBR werde versucht, die Produktionsvolumina gerecht auf alle Standorte zu verteilen, um für alle eine optimale Auslastung zu gewährleisten. Es werde „knallhart im Weltbetriebsrat alles besprochen, wo gehen welche Autos hin“ (Interview 11). In der Wirtschaftskrise sind Produktionsvolumina zwischen Standorten verschoben worden, um Auslastungsproblemen zu begegnen. Solche Maßnahmen werden vom W/EKBR mit angestoßen, obwohl dies teilweise den kurzfristigen Interessen einzelner Standorte zuwider läuft, und sind eine etablierte Praxis bei VW (Interview 11). Auch der britische Gewerkschaftsvertreter berichtet, dass Bentley der VW-Manufaktur in Dresden ein gewisses Produktionsvolumen abgetreten habe: „I think it’s Bentley’s way of being part of the family and paying back the group for their support.“ (Interview 16) Neben dem Verschieben von Produktionsvolumina ist im VW-Konzern auch der Austausch von Arbeitnehmern zur Beschäftigungssicherung eine etablierte Praxis.

Auch wenn alle Vertreter der von uns untersuchten Standorte stark die gute Gemeinschaft und demokratische Struktur im W/EKBR hervorheben, ist doch ein deutliches Machtgefälle zugunsten der Deutschen nicht von der Hand zu weisen, da die Verhandlungen über die Verteilung von Produkten zwar auch im W/EKBR, insbesondere aber im Aufsichtsrat von VW geführt werden (Interview 12). Die oben beschriebene erhebliche Macht der deutschen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat kann sich auch disziplinierend gegen die Kollegen anderer Standorte richten. Falls ein Standort auf Arbeitnehmerseite ausscheren will, kann damit gedroht werden, die Zustimmung zur Produktallokation zu verweigern: „Im Aufsichtsrat werden Fahrzeuge entschieden. So einfach ist das. Und dann heben wir die Hand nicht.“ (Interview 11)

Eventuell auftretende Konflikte scheinen jedoch keinen nachhaltigen Schaden hinsichtlich der Kooperation auf Arbeitnehmerseite bei VW zu verursachen. Konflikte würden immer auftreten, da jede nationale Gewerkschaft das Beste für ihren Standort herausholen wolle. Es bestehe aber eine Kultur in den Netzwerken der Gewerkschaft und des Betriebsrates, diese Konflikte auszutragen (man kennt sich und spricht miteinander) (Interview 09), und die Einsicht, dass Kooperation die Standorte davor schütze, gegeneinander ausgespielt zu werden (Interview 22). Im Vergleich

zu GM-Opel zeigt sich, dass nicht nur die Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, sondern auch die Beziehungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft bei Volkswagen deutlich stabiler und kooperativer sind. Dies hängt einerseits mit der größeren Macht der deutschen Arbeitnehmervertreter bei VW zusammen sowie mit der stärkeren Stellung des Unternehmens im ökonomischen Feld. Andererseits scheint im transnationalen Unternehmensfeld VW die Logik der Kooperation wesentlich stärker institutionalisiert zu sein als bei GM-Opel. So sprechen z. B. einige Interviewpartner von der „VW-Familie“.

4 Schlussfolgerungen

Dieser Beitrag zielte darauf ab, Bourdieu'sche und neo-institutionalistische Konzepte für die Untersuchung von transnationalen Inter- und Intra-Klassenkonflikten nutzbar zu machen und deren analytischen Mehrwert gegenüber den bisher verwendeten Ansätzen (soziale Bewegungsforschung, Machtressourcenansätze) herauszuarbeiten. Zwei zentrale Unterschiede sind besonders hervorzuheben: 1) Die Betonung von Macht als relationales soziales Verhältnis und die Verortung der Akteure in einem strukturierten Sozialraum von Kapitalformen stellen eine Erweiterung des Machtressourcenansatzes dar, wie er im deutschsprachigen Raum diskutiert wird (zum Jenaer Ansatz siehe Brinkmann et al. 2008; Schmalz und Dörre 2013). Während der Jenaer Ansatz den Rückgang der institutionellen Macht (auf verschiedenen Ebenen) als exogenen Wandel identifiziert, auf den die Gewerkschaften mit Revitalisierungsstrategien reagieren, sehen wir die institutionellen Veränderungen als raum- und feldendogene Prozesse, die von den Gewerkschaften zum Teil auch mitgetragen und mitproduziert werden. Im Gegensatz zum Jenaer Ansatz (vgl. auch Levesque und Murray 2010), der Macht vor allem als (Handlungs-)Ressource definiert, betonen wir die relationale Seite von Macht als Positionsmacht im sozialen Raum und in spezifischen sozialen und organisationalen Feldern. 2) Die Institutionalisierung des Klassenverhältnisses im europäischen Sozialraum erfolgt in spezifischen – in diesem Beitrag: unternehmensbezogenen – Feldern. Die Öffnung der nationalen Felder der Arbeitsbeziehungen und damit deren Restrukturierung und Transnationalisierung sind das Ergebnis von Konflikt- und Kooperationsbeziehungen innerhalb und zwischen den Klassen Arbeit und Kapital. Das schließt Rückschläge prinzipiell nicht aus. Ein breiterer Institutionenbegriff, als jener, den wir in der bisherigen Debatte zum Machtressourcenansatz vorfinden, und der sowohl regulative, normative wie auch kulturell-kognitive Elemente umfasst, erlaubt es, neben den „sichtbaren“ Ergebnissen von Kooperationsbemühungen (z. B. die Verteilung von Produktionseinheiten an die verschiedenen Standorte bei GM-Opel) auch die „unsichtbaren“ Kooperations- und Vertrauensbeziehungen zu identifizieren, die als europäische Vergemeinschaftungsprozesse charakterisiert werden können.

Anhand der empirischen Untersuchung der zwei Automobilkonzerne GM-Opel und VW konnte gezeigt werden, dass – in Abhängigkeit von den bestehenden Machtrelationen und -ressourcen in den nationalen Sozialräumen und im europäischen Sozialraum – die transnationale Institutionalisierung des Klassenkonflikts unterschiedliche Formen annehmen kann. In beiden Unternehmensfeldern nehmen

die deutschen Arbeitnehmervertreter eine mächtige Position gegenüber den anderen Standortvertretern sowie der Kapitalsseite ein. Die spezifischen Kooperationsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Volkswagenkonzern haben aber zu einem höheren Grad an feldspezifischer Autonomie der Verhandlungslogik gegenüber der ökonomischen Wettbewerbslogik in den Beziehungen zwischen den Standorten beigetragen. Insbesondere die vergleichsweise gute ökonomische Position von VW erlaubt eine Übertragung der kooperationsorientierten nationalen Arbeitsbeziehungen auf die internationalen Standorte des Unternehmens. Diese Entwicklung kann sowohl auf die hohen institutionellen Machtressourcen der deutschen Arbeitnehmervertretungen als auch auf die Prägekraft einer spezifischen Unternehmenskultur, die mit kooperativen und arbeitnehmerfreundlicheren Einstellungen und Praktiken des Managements einhergeht, zurückgeführt werden. Demgegenüber erweisen sich die Feldgrenzen im Unternehmen GM-Opel als fragiler und durchlässiger. Konflikte um die Dominanz der Wettbewerbs- oder der Kooperationslogik treten hier offener zutage. Die Dominanz konfliktorientierter Kulturen ist auch auf ein im angloamerikanischen Kontext sozialisiertes Management zurückzuführen. Die krisenhafte ökonomische Situation erschwert nicht nur die Anerkennungskämpfe der Akteure auf Arbeitnehmerseite. Spaltungslinien sind vor allem auch zwischen den Belegschaften unterschiedlicher Standorte entstanden. Die Institutionalisierung von betrieblichen Arbeitsbeziehungen erforderte daher zunächst eine Grenzziehungsarbeit an den Intra-Klassenbeziehungen. Durch transnationale Aktivitäten (European Action Days, Europäische Rahmenabkommen, standortübergreifende Streiks) ist es gelungen, Normen der Solidarität und Gemeinschaft aufzubauen, die sich unter dem Motto „sharing the pain“ zum Teil auch während der Krise als nachhaltig erwiesen haben.

Die in diesem Beitrag eingenommene feldtheoretische Perspektive auf transnationale Institutionalisierungsprozesse des Klassenkonflikts erlaubt es, institutionelle Grenzziehungen und Praktiken als Ergebnis von Auseinandersetzungen im sozialen Raum zu analysieren. Eine konsequent relationale Perspektive auf vorhandene Kapitalien als Machtressourcen im Konflikt zwischen Arbeit und Kapital wie auch in den Konflikten innerhalb der Arbeiterklasse erhellt die Fragilität der betrieblichen und überbetrieblichen Arrangements der Konfliktaustragung. Die auf Unternehmensebene etablierten Anerkennungs- und Verhandlungskulturen sind auch von den ökonomischen Positionen und Bedingungen im Feld der Automobilindustrie und in den Feldern der Macht abhängig. Auch wenn sich die in diesem Beitrag präsentierten Befunde empirisch auf einen kleinen Ausschnitt des europäischen Sozialraums beziehen, vermögen sie dazu beizutragen, die analytische Stärke von feldtheoretischen gegenüber machtressourcenbezogenen Ansätzen zu verdeutlichen, weil sie beide Seiten der Arbeitsbeziehungen und deren Positionen relational in Beziehung setzen und so zu einem besseren Verständnis des Europäisierungsprozesses von Arbeitsbeziehungen beitragen können.

Anhang

Tab. 1 Interviewübersicht

Nummer	Datum	Funktion anonymisiert
01	07.11.2013	IndustriAll Europe
02	12.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
03	12.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
04	13.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
05	13.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
06	13.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
07	20.11.2013	IG Metall Vorstandsverwaltung
08	27.11.2013	Betriebsrat Opel
09	11.12.2013	IG Metall Verwaltungsstelle Wolfsburg
10	11.12.2013	IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
11	04.03.2014	IG Metall Vorstandsverwaltung
12	05.03.2014	Betriebsrat Volkswagen
13	31.03.2014	IndustriAll Global
14	06.03.2014	Unite örtliche Ebene (GM)
15	06.03.2014	Unite nationale Ebene
16	06.03.2014	Unite örtliche Ebene (VW)
17	15.05.2014	Euro-Betriebsrat Opel/Vauxhall
18	21.05.2014	Unite regionale Ebene
19	21.05.2014	Unite regionale Ebene
20	20.12.2013	Solidarność örtliche Ebene (VW)
21	20.12.2013	Solidarność örtliche Ebene (VW)
22	07.01.2014	Solidarność örtliche Ebene (VW)
23	07.01.2014	Solidarność örtliche Ebene (VW)
24	03.02.2014	Solidarność regionale Ebene
25	03.02.2014	Solidarność nationale Ebene
26	04.02.2014	Solidarność örtliche Ebene (GM)
27	04.02.2014	Solidarność örtliche Ebene (GM)

Literatur

- Adam Opel AG (2013). *Year in review 2013. Facts & figures*. Rüsselsheim: Adam Opel AG.
- Anner, M., Greer, I., Hauptmeier, M., Lillie, N., & Winchester, N. (2006). The industrial determinants of transnational solidarity: Global interunion politics in three sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 12, 7–27.
- Bartmann, M., & Blum-Geenen, S. (2007). Where to locate production? *Mitbestimmung*, 53(8), 16–19.
- Benford, R. D., & Snow, D. A. (2000). Framing processes and social movements. An overview and assessment. *Annual Review of Sociology*, 26, 611–639.
- Bernaciak, M. (2013). Labour solidarity in crisis? Lessons from General Motors. *Industrial Relations Journal*, 44, 139–153.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt, Sonderband 2 (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, P. (1985). *Sozialer Raum und Klassen. Leçon sur la leçon*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1996). *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., & Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Commons, J. (1909). American shoemakers 1648–1895. A sketch of industrial evolution. *The Quarterly Journal of Economics*, 24, 39–84.
- Cooke, P.N.C. (2009). *The United Kingdom automotive industries. Status, economic recovery and expectations. Report for the SMMT*. Buckingham: University of Buckingham.
- Costa, D.I., & Rehfeldt, U. (2007). European works councils and transnational bargaining about restructuring in the auto industry. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13, 313–316.
- Dehnen, V., & Rampeltshammer, L. (2011). Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität? Der Europäische Betriebsrat bei General Motors Europe. In F. Gerlach, T. Greven, U. Mückenberger & E. Schmidt (Hrsg.), *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz* (S. 109–129). Berlin: edition sigma.
- Diez, W. (2012). *Die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen und Perspektiven*. München: Oldenbourg.
- Fabbrini, F. (2012). Europe in need of a new deal. On federalism, free market, and the right to strike. *Georgetown Journal of International Law*, 4, 1175–1258.
- Fligstein, N. (2001). *The architecture of markets. An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Fligstein, N., & Stone Sweet, A. (2002). Constructing politics and markets: An institutionalist account of European integration. *American Journal of Sociology*, 107, 1206–1243.
- Florian, M. (2008). Felder und Institutionen. Der soziologische Neo-Institutionalismus und die Perspektiven einer praxistheoretischen Institutionenanalyse. *Berliner Journal für Soziologie*, 18, 129–155.
- Friedland, R., & Alford, R.R. (1991). Bringing society back in. Symbols, practices, and institutional contradictions. In W. Powell & P. DiMaggio (Hrsg.), *The new institutionalism in organizational analysis* (S. 232–263). Chicago: University of Chicago Press.
- Gajewska, K. (2008). The emergence of a European labour protest movement? *European Journal of Industrial Relations*, 14, 104–121.
- Greer, I., & Hauptmeier, M. (2012). Identity work: Sustaining transnational collective action at General Motors Europe. *Industrial Relations*, 51, 275–297.
- Haas, E.B. (1958). *The uniting of Europe*. Stanford: Stanford University Press.
- Heidenreich, M., Delhey, J., Lahusen, C., Gerhards, J., Mau, S., Münch, R., & Pernicka, S. (2012). *Europäische Vergesellschaftungsprozesse. Horizontale Europäisierung zwischen nationalstaatlicher und globaler Vergesellschaftung*. Pre-prints of the DFG Research Unit „Horizontal Europeanization“, 2012–01. Oldenburg: Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg.
- Hertwig, M., Mählmeyer, V., & Rampeltshammer, L. (2013). *Disintegration, stagnation, activation – Changes in European works councils during the financial and economic crisis*. Working Paper GIRA 2013. Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Hooghe, L., & Marks, G. (2009). A postfunctionalist theory of European integration: From permissive consensus to constraining dissensus. *British Journal of Political Science*, 39, 1–23.
- Höpner, M. (2009). Integration durch Usurpation – Thesen zur Radikalisierung der Binnenmarktintegration. *WSI-Mitteilungen*, 62, 407–415.
- Lawrence, T.B., Suddaby, R., & Leca, B. (Hrsg.). (2009). *Institutional work. Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer*, 16, 333–350.
- Martin, A., & Ross, G. (Hrsg.). (1999). *The brave new world of European labor. European trade unions at the millennium*. New York: Berghahn Books.
- Medrano, J.D. (2011). The present and future of social classes. In A. Favell & V. Guiraudon (Hrsg.), *The sociology of the European Union* (S. 28–49). Oxford: Palgrave Macmillan.
- Offe, C. (1984). *Contradictions of the welfare state*. London: Hutchinson.
- Pernicka, S., & Hofmann, J. (2015). Ein soziales Europa? Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften. In M. Kneuer & C. Masala (Hrsg.), *Solidarität. Politikwissenschaftliche Zugänge zu einem vielschichtigen Begriff*. Zeitschrift für Politikwissenschaften, Sonderband (S. 134–163). Baden-Baden: Nomos.
- Pernicka, S., Glassner, V., Dittmar, N., Mrozowicki, A., & Maciejewska, M. (2015). When does solidarity end? Transnational labour cooperation during and after the crisis – The GM/Opel-case revisited. *Economic and Industrial Democracy*. doi:10.1177/0143831X15577840.

- Schäfer, A., & Streeck, W. (2008). Korporatismus in der Europäischen Union. In M. Höpner & A. Schäfer (Hrsg.), *Die Politische Ökonomie der Europäischen Integration* (S. 203–240). Frankfurt a.M.: Campus.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (Hrsg.). (2013). *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Scott, R. (2008). *Institutions and organisations: Ideas and interests*. Thousand Oaks: Sage.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tilly, C. (2006). *Regimes and repertoires*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vobruba, G. (2010). Gesellschaftstheoretische Grundlagen der Europasoziologie. Die soziologische Beobachtung der Gesellschaft in der Europäischen Integration. In M. Eig Müller & S. Mau (Hrsg.), *Gesellschaftstheorie und Europapolitik. Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Europaforschung* (S. 431–470). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften..
- Volkswagen AG (2014). *Zahlen, Daten, Fakten. Navigator 2014*. Wolfsburg: Volkswagen AG.
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105, 957–1002.
- Zietsma, C., & Lawrence, T. B. (2010). Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative Science Quarterly*, 55, 189–221.
- Šćepanović, V. (2013). *FDI as a solution to the challenges of late development: Catch-up without convergence?* Budapest: Central European University.

Susanne Pernicka geb. 1973. Dr. in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Prof. an der Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie, an der Johannes Kepler Universität in Linz. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich und in transnationaler Perspektive, Europasoziologie. Ausgewählte Veröffentlichungen: (mit V. Glassner) Transnational strategies of trade unions towards European wage policy. A neoinstitutional framework, in: *European Journal of Industrial Relations*, 2014; (Hrsg.) Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen, 2015; (mit V. Glassner, N. Dittmar, A. Mrozowicki & M. Maciejewska) When does solidarity end? Transnational labour cooperation during and after the crisis – the GM/Opel case revisited, in: *Economic and Industrial Democracy*, 2015.

Vera Glassner geb. 1976. Dr. in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin an der Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie, an der Johannes Kepler Universität in Linz. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich, Transnationalisierung von Arbeitskonflikten und Interessenvertretungen, Europasoziologie. Ausgewählte Veröffentlichungen: (mit S. Pernicka) Transnational strategies of trade unions towards European wage policy. A neoinstitutional framework, in: *European Journal of Industrial Relations*, 2014; (mit S. Pernicka, N. Dittmar, A. Mrozowicki & M. Maciejewska) When does solidarity end? Transnational labour cooperation during and after the crisis – the GM/Opel case revisited, in: *Economic and Industrial Democracy*, 2015.

Nele Dittmar geb. 1983. Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin an der Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie, an der Johannes Kepler Universität in Linz. Forschungsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen und die Europäisierung und Transnationalisierung von Gewerkschaften. Ausgewählte Veröffentlichung: (mit S. Pernicka, V. Glassner, A. Mrozowicki & M. Maciejewska) When does solidarity end? Transnational labour cooperation during and after the crisis – the GM/Opel case revisited, in: *Economic and Industrial Democracy*, 2015.