

Internationale Gewerkschaftsarbeit in Zeiten der Globalisierung

Von Bernhard Stelzl

Vorspann

In den vergangenen Jahren setzten Siemens, VW und Opel öffentlichkeitswirksam ihre Beschäftigten und die IG Metall unter Druck. Etwas diskreter geht der Beschäftigungsabbau in der chemischen Industrie vor. Das Begründungsmuster ähnelte sich: Aufgrund der Globalisierung müssten die Arbeitskosten reduziert werden, um die Produktion in Deutschland zu halten. Beschäftigungssichernde Vereinbarungen bilden dann oft die als Abwehrkampf wahrgenommene Reaktionsmöglichkeit im Rahmen der Globalisierung. Die hiesigen Arbeitnehmer und ihre Vertretung gestehen qualitative und quantitative Verschlechterungen zu, weil sie sich im globalen Standortwettbewerb nahezu alternativlos sehen (Dörre bereits 1997). Eine andere Perspektive für die Gewerkschaften bietet hingegen die konsequente Internationalisierung der alten sozialen Bewegung selbst. Anders als die Kapitaleseite haben die Vertreter der Arbeit das Thema lange vernachlässigt. Zeitverzögert wird das internationale Engagement der Gewerkschaften nunmehr als Teil des Globalisierungsprozesses forciert. Zum einen werden mit alten Institutionen (ILO) neue Instrumente formuliert, zum anderen entstehen mit neuen Koalitionen weitere Instrumente internationaler Zusammenarbeit.¹

Internationale Gewerkschaftsarbeit in Zeiten der Globalisierung

„Siemens droht mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen von München in die Tschechische Republik“. Eine Meldung, wie sie in der Wirtschaftspresse in der einen oder anderen Variante fast täglich zu lesen ist. Dabei ist der Blick der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sehr verengt, steht in der Regel die Sorge um den Verlust der Arbeitsplätze im Vordergrund. Die Diskussionen sind von Angst geprägt, anstelle von ruhiger Analyse und Betrachtung der tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten. Eine davon ist es, zu sehen welche Gewerkschaft vor Ort tätig ist und ob es bereits Arbeitsbeziehungen in dem Land gibt, wohin die Standortverlagerung erfolgen soll.

¹ Zum Verständnis der vielen im Beitrag verwendeten Abkürzungen finden Sie auf S.18 ein Abkürzungsverzeichnis.

Am Beispiel deutscher und internationaler Gewerkschaften lässt sich nachvollziehen, wie die konkrete Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftern über Grenzen hinweg aussehen kann. Vieles von der internationalen Solidarität war oftmals Rhetorik und wird heute aufgrund von betriebswirtschaftlichen Optionen des Managements zu einem tatsächlichen Gebaren der Arbeitnehmervertreter. Zwar sind die deutschen Konzerne bereits seit einem Jahrhundert auf den Weltmärkten aktiv, aber erst seit Mitte der 1990er Jahre ist eine Entwicklung der Transnationalisierung der Konzernarbeitsbeziehungen in Europa (z.B. Lecher/Platzer/Rüb/Weiner 2001; Kohl/Platzer 2004) und über Europa hinaus zu beobachten (z.B. Müller/Platzer/Rüb 2004, Brandl/Stelzl 2005). Dass dabei die Globalisierung bzw. der Diskurs darüber als Mittel zur Einschränkung von Arbeitnehmerrechten genutzt (Dörre 1997) wird, ist den Gewerkschaften mittlerweile schmerzhaft bekannt. Dennoch wurden während der letzten zehn Jahre in einer Reihe von Konzernen globale Strukturen der Arbeitnehmervertretung und gewerkschaftliche Netzwerke geschaffen, die die arbeitnehmerseitige Koordination und Kooperation auch unterstützen. Transnationale Formen der Interessenvertretung von Arbeitnehmern, wie z.B. die Internationalen Gewerkschaftsbünde (Brandl/Stelzl 2005) könnten in diesen Zusammenhängen eine zunehmend wichtigere Rolle spielen, da regional begrenzte Koordinierungsansätze und nationale Systeme der Arbeitsbeziehungen an ihre Grenzen stoßen (z.B. Hyman 2001, Fichter/Gester/Zeuner 2001).

2. Globalisierung: Zwischen Auflösung, Treibern, Gewinnern und Verlierern

Die Facetten der Globalisierungsdiskussion der letzten zehn Jahre sowie die dazugehörige Literatur sind kaum mehr überschaubar. Daher ist es auch wenig erstaunlich, dass es weiterhin keine einheitliche Definition von Globalisierung gibt.

2.1 Definitionen und Wirkungen

Giddens bezeichnet Globalisierung als eine "Intensivierung weltweiter sozialer Beziehungen, durch die entfernte Orte in einer solchen Weise miteinander verbunden werden, dass Ereignisse an einem durch Vorgänge geprägt werden, die sich an einem viele Kilometer entfernten Ort abspielen und umgekehrt" (Giddens 1995, 85). Bei Ulrich Beck ist Globalisierung „vor allem eins: Denationalisierung“ (Beck 1997, 34). „Durchgängig wird eine zentrale Prämisse der Ersten Moderne umgestoßen, nämlich die Vorstellung, in geschlossenen und gegeneinander abgrenzbaren Räumen von National-

staaten und ihnen entsprechenden Nationalgesellschaften zu leben und zu handeln.“ Ein Gedanke der bereits 1986 in seinem Buch Risikogesellschaft zum Ausdruck kommt, damals standen noch die globalen Bedrohungen und ihre modernen Ursachen im Vordergrund. Dabei ist die Diskussion über die Globalisierung sehr kontrovers: Hirst und Thompson (1996) bewerten die empirische Evidenz der Globalisierung eher skeptisch (vgl. dazu auch Perraton 2001), Thurow wiederum spricht (1993) vom Wettbewerb der Nationen und dem damit verbundenen „quest for the best standard of living“, in dem zumindest keine *realen* Verlierer zu erkennen seien. Kritiker indes befürchten eher eine soziale Abwärtsspirale („race to the bottom“). So erkennt z.B. Rodrik (1997) eine weiter zunehmende Ungleichheit zwischen den „Winners“ (Kapitaleignern) und den „Losers“ (unqualifizierte Arbeitnehmer) der Globalisierung. Dies stellt sich durch eine sich intensivierende globale Konkurrenz der Arbeitnehmer (Druck auf die Lohnhöhe durch Verlagerung der Produktion) wie auch Konflikte zwischen verschiedenen Nationen wegen unterschiedlicher Normen und Wertvorstellungen (Kinderarbeit, Korruption) dar.

2. 2 Transnationale Konzerne als Träger der Globalisierung

Vor allem die Transnationalen Unternehmen (TUN) sind oftmals Gegenstand der Diskussion über die Gefahren der Globalisierung. Die Zahl der Wirtschaftsunternehmen, deren Organisationsstrukturen sich über die Grenzen mehrerer Länder hinweg ausdehnen, hat in den letzten Jahrzehnten tatsächlich stark zugenommen – dies lässt sich auch bei aller Skepsis gegenüber einem undifferenzierten Verständnis von Globalisierung kaum bestreiten.²

Angaben der UNCTAD zufolge gab es im Jahr 2001 „65.000 TNCs with about 850.000 foreign affiliates across the globe. Their economic impact can hardly be overestimated.“ Vor allem sind TNUs die innovativsten Unternehmen und repräsentieren ein Schwergewicht der technologisch dynamischen Industrien. Sie sind die größten Investoren bei Forschungs- und Entwicklungsausgaben. Gern und viel zitiert ist der Vergleich zwischen den größten Unternehmen und den Bruttosozialprodukten einzelner Staaten: “Among all TNCs, the top 100 accounted for more than half of the total sales and employment of foreign affiliates. The value added (the sum of salaries, pre-tax profits and

² Zur Rolle der Transnationalen Konzerne in der Globalisierung vgl. auch den Beitrag von Theodor Rathgeber in der FES-OnlineAkademie.

depreciation and amortisation) of some of the largest TNCs is larger than the GDP of some countries (UNCTAD 2002: 90)“.

Diese Zahlen demonstrieren, dass manche Unternehmen mit ihrem Umsatz das Bruttoinlandsprodukt vieler Einzelstaaten übertreffen: Unter den hundert größten wirtschaftlichen Einheiten gibt es 52 Konzerne, aber nur 48 Staaten. Die 15 größten Unternehmen der Welt erreichen zusammen einen höheren Umsatz als das Bruttoinlandsprodukt, das die 60 ärmsten Staaten dieser Welt erzielen. Vor allem aber wird ca. ein Drittel des Welthandels als Intrakonzernhandel abgewickelt und ein weiteres Drittel findet unter Beteiligung zumindest eines transnationalen Konzerns statt. Zudem wird diese Entwicklung von beträchtlichen Konzentrationsprozessen begleitet, in denen die Schwellenländer sogar an Gewicht verlieren: „In 1999, South Korea was the only country with a corporation on the Top 200 list outside North America, Japan, and Europe. In 1983, Brazil, Israel, South Africa, and India also had firms on the list. The merger boom of the past two decades, particularly among U.S. firms but also in Europe, has further concentrated economic power in companies based in the leading industrial economies. For example, two of the top five firms in 1999 were the products of mega-mergers: Exxon Mobil (No. 2) and DaimlerChrysler (No. 5). (Anderson/Cavanagh, 2000).

Leitfrage ist deshalb, welche Auswirkung die ökonomische Globalisierung auf Gewerkschaften und die Gestaltung von sozialen Dialogen auf Konzernebene hat. Empirisch-analytisch gilt es, die einzelnen Grundlagen, Erfahrungen und Institutionen gewerkschaftlicher Zusammenarbeit zu beschreiben.

3. Fundamente und Erfahrungen auf internationaler Ebene: ILO und EU

Wo wird auf supranationaler Basis der Globalisierung begegnet? Was sind die institutionellen Pfeiler einer globalen oder regionalen Regulierung? Im Folgenden werden die relevanten Institutionen für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen kurz skizziert.

3.1 Regulierungsversuche aus dem System der Vereinten Nationen

Zentral für die weltweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist die Arbeit der International Labour Organization (ILO). Die Konsequenzen, die ungleiche Arbeitsbedingungen für alle Staaten

haben, kommen bereits in der Präambel der ILO aus dem Jahre 1919 zum Ausdruck: „The failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries“. Diese Ungleichheiten zu verringern, war und ist das erklärte Ziel der ILO und letztlich auch der Vereinten Nationen. Zentraler Adressat sind die Mitgliedsstaaten, mit ihren Parlamenten und Interessenverbänden. Diese sollen gemeinsam erarbeitete Normen in nationale Gesetze umwandeln. In Ergänzung zu der normsetzenden Arbeit der ILO sind auch andere Instrumente und Impulse aus dem System der Vereinten Nationen hinzu gekommen. Eine Besonderheit stellt der „Global Compact“ dar. Er steht für eine neue Definition der Beziehung der Vereinten Nationen mit der Privatwirtschaft, da die Unternehmen direkt zur Mitarbeit eingeladen werden. Ein Systembruch, welcher der im Rahmen des Globalisierungsdiskurses wachsenden Macht der Konzerne Rechnung trägt.

Um die Arbeitsweise der ILO und die Bedingungen für die Umsetzung ihrer Instrumente zu verstehen, ist es notwendig, ihren Aufbau zu skizzieren. Das wesentliche und besondere Strukturelement der ILO ist die Dreigliedrigkeit, d.h. Organisationen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen arbeiten zusammen. Die Mitgliedsstaaten benennen ihre Länderdelegationen. Die Regierungsdelegierten werden von den Staaten ernannt und haben in der Regel kein imperatives Mandat. Die Delegierten der Interessengruppen – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – werden von den jeweiligen Organisationen selbst vorgeschlagen. Die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) ist die Vollversammlung aller Mitgliedsstaaten der ILO. Sie ist zuständig für die Annahme von Konventionen und Empfehlungen und tagt mindestens einmal im Jahr in Genf, bei Bedarf auch häufiger. Von den vier Delegierten der IAK sind zwei Regierungsvertreter und je ein Vertreter der innerstaatlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen³. Sie treten in der Regel als Interessenvertreter auf, d.h. sie sprechen für die Gruppe der Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie auch aus Regierungsperspektive (Senti 2002, 13).

³ Einen besonderen Status haben gewerkschaftliche Schutzrechte, auf ihre Einhaltung wird in der Regel auch von den Gewerkschaften im Konferenzausschuss geachtet. Gewerkschaften steht zudem das Recht zu, im Rahmen von Sonderverfahren (okkasionelle Kontrolle) über die Spezialverfahren zum Schutz der Gewerkschaftsrechte und über das Instrument der Beschwerde nachlässige Regierungen anzuklagen.

3.2 Neuer Schub durch die Globalisierung?

Wie hat sich die Arbeit der ILO seit der Globalisierung verändert, eignet sich der Globalisierungsdiskurs gar als Fazilitator für Menschenrechte? Für Kari Tapiola, ein Direktor der ILO, ist dies kein Widerspruch. Er beschreibt die Entwicklung von grundlegenden Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechten sehr zugespitzt: „Mit der Globalisierung der Märkte ist sozusagen auch ein Markt für grundlegende Arbeitnehmerrechte entstanden. Es ist gelungen, das Thema beständig auf der Agenda zu halten. Die Beobachtung von Menschenrechten bei der Arbeit ist inzwischen selbst ein wichtiger Teil der Globalisierung geworden.“ (Tapiola 2003, 93)

Dabei skizziert er die wichtigsten Schritte seit dem Ende des Kalten Krieges. Seiner Ansicht nach führte die Besorgnis über die ungleiche Verteilung des Wohlstandes und die Unsicherheit der Arbeitsplätze und Einkommen zu der Debatte über Handels- und Arbeitsstandards (2003, 93ff). Die Debatte um eine „Sozialklausel“ wurde stärker, als 1994 die WTO eingerichtet wurde und die Chance für die Gestaltung eines neuen Handelsregimes möglich wurde. Die Internationale Arbeitskonferenz untersuchte erstmals in umfassender Weise Fragestellungen, die sich auf Arbeitsstandards beziehen. Der Vorstand der ILO richtete 1994 eine Arbeitsgruppe zur Untersuchung der sozialen Dimension der Liberalisierungen des internationalen Handels ein (später wurde sie umbenannt in „Arbeitsgruppe zur Untersuchung der sozialen Dimensionen der Globalisierung“). Der Weltgipfel für soziale Entwicklung der UN definierte im März 1995 in Kopenhagen erstmals die Inhalte grundlegender Arbeitsstandards: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese basierten auf Übereinkommen und Grundsätzen der ILO. Der Kopenhagener Gipfel hat festgelegt, wie mit diesen Standards umgegangen werden soll: die Länder, die alle vier Grundprinzipien ratifiziert haben, müssen sie auch umsetzen. Länder, die nicht alle ratifiziert haben, sind dennoch verpflichtet, die Grundprinzipien zu respektieren.

Im Dezember 1996 wurde auf dem Ministertreffen der WTO in Singapur beschlossen, dass die ILO in ihrer Arbeit zur Förderung von Arbeitsstandards unterstützt werden sollte und dass Arbeitsstandards nicht für protektionistische Zwecke oder zur Verwehrung von wirtschaftlichen Vorteilen in bestimmten Entwicklungsländern missbraucht werden dürfen. So wurde eine Art der Arbeitsteilung festgelegt, nach der die ILO für den Aufbau internationaler Arbeits- und Sozialstandards zuständig ist, während die WTO keine entsprechenden Sozialklauseln einführt, jedoch die ILO bei ihrer Ar-

beit unterstützen sollte. Auf institutioneller Ebene wurde die Zusammenarbeit der entsprechenden Sekretariate angeregt. Im Juni 1998 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz die Erklärung der Grundprinzipien und Arbeitnehmerrechte sowie den Folgeprozess. Ihre wichtigste Botschaft war, dass ausnahmslos alle Länder diese Prinzipien und Rechte respektieren und fördern sollten.

Im Global Compact, der Anfang des Jahres 1999 vom UNO-Generalsekretär in Davos vorgeschlagen wurde und der sich an die Wirtschaft richtete, wurden die vier Kategorien der Erklärung als Arbeitsstandards bezeichnet. Im Jahr 2000 trat das Follow-up der Erklärung in Kraft: Es gab eine erste Sammlung der Jahresberichte der Länder, die nicht unterzeichnet hatten; die Veröffentlichung und Diskussion des ersten weltweiten Berichts der ILO-Konferenz im Juni 2000 sowie die Verabschiedung des ersten Aktionsplans – über die Koalitionsfreiheit und das Recht auf den Abschluss von Tarifverträgen entsprechend der Erklärung. Seit 1999 waren einige Programme zur praktischen Zusammenarbeit gestartet worden. 2001 beauftragte die Arbeitsgruppe zur Untersuchung der sozialen Dimensionen der Globalisierung den Generalsekretär der ILO, eine internationale Kommission einzurichten, in der herausragende Persönlichkeiten vertreten sind, um innerhalb eines Jahres einen Bericht über dieses Thema auszuarbeiten.

Die Bedeutung der ILO ist durch die Beschlüsse des Weltsozialgipfels (1995) und der daran anschließenden Erklärung über die Kernarbeitsnormen (1998) angehoben worden. Nach Senti (2002) kann in Begriffen der Theorie Internationaler Beziehungen das System der ILO-Standardsetzung und –überwachung als internationales Regime bezeichnet werden. Zugespißt formuliert kann die Globalisierung deshalb als Chance für einen neuen Typus internationaler Zusammenarbeit betrachtet werden (Brandl/Stelzl 2005). So erhielt die in den 1970er Jahren geführte Diskussion über die Macht der Konzerne mit der Globalisierung - und vor allem mit der Globalisierungskritik - neuen Nährstoff und neue Instrumente. Die damit verbundene Debatte über die soziale Verantwortung der Unternehmen im globalen Maßstab wird heute erst richtig geführt, die Unternehmen wollen sich als sozial und ökologisch verantwortlich darstellen. Eine Initiative wie der Global Compact wäre vor dreißig Jahren nahezu undenkbar gewesen. Teil der Sozialen Mindeststandards sind die Kernarbeitsnormen der ILO, sie stellen die unterste Hürde für die konkrete Gestaltung der Arbeitsbedingungen dar und sie ermöglichen Aushandlungsprozesse zwischen den Akteuren der Arbeitsbeziehungen. Auf den so genannten „enabling rights“, wie sie beispielsweise die Vereinigungsfreiheit

und die kollektive Verhandlungsmöglichkeit darstellen, ruht ein Großteil der Hoffnungen und Erwartungen, wenn es um die Durchsetzung von sozialen Mindeststandards geht.

3.3 Arbeitnehmervertreter organisieren sich global

Auf Arbeitnehmerseite wird diese Diskussion aufgegriffen. Die nach wie vor weithin unbekanntem Global Union Federations (GUF), weltweite Branchenzusammenschlüsse der autonomen, nationalen Einzelgewerkschaften, nutzen diese für die Vereinbarung von internationalen Rahmenabkommen. Zur Zeit existieren nach einer Phase von Fusionen insgesamt zehn dieser Berufssekretariate. Die Global Union Federations (GUF), wie sie sich seit Januar 2002 bezeichnen (ICFTU 2001: 2), stehen dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) programmatisch und organisatorisch nahe, sind aber nicht deren Mitglieder (Rütters 2002). Im November 2006 haben sich der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und der christlich orientierte Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) in Wien zu einem globalen Gewerkschaftsdachverband zusammengeschlossen. Die Gründung der Regionalorganisationen des neuen Weltverbands soll bis Ende 2007 abgeschlossen sein. Dieser Prozess ist bewusst nicht als eine Fusion von IBFG und WVA angelegt. Ziel ist eine Neugründung.

Um den globalen Regulierungsdefiziten zu begegnen, erhoben die Gewerkschaften 1991 im Rahmen des Weltkongresses des Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften (IBFG/ ICFTU) die Forderung nach internationalen Sozialstandards bzw. Sozialklauseln. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) folgte dieser Forderung im Jahr 1994 (IGM et al. 2001: 5). Den Gewerkschaften ging es um eine Verknüpfung grundlegender Arbeitsnormen der von Regierungs-, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern besetzten Internationalen Arbeitsorganisation mit den Handelssanktionen im Rahmen der damals neu geschaffenen Welthandelsorganisation (WTO) (Tapiola 2003).

Wie von Müller et al (2004) beschrieben, haben die Globalen Gewerkschaften bereits als Internationale Berufssekretariate in den 1960er Jahren die Politik gegenüber multinationalen Konzernen als ein zentrales Politikfeld entdeckt. Jedoch sind die Bemühungen in den Folgejahren, in einer Reihe von Konzernen gewerkschaftliche Strukturen und Handlungsformen auf globaler Ebene voranzutreiben, gescheitert. Insbesondere die Ressourcenproblematik veranlasste die Gewerkschaftsverbände zu einem Strategiewechsel, weg von breit gestreuter konzernpolitischer Aktivität hin zu ressourcenschonender Setzung von Schwerpunktbereichen auf einzelne Konzerne. Tatsächlich hat

diese fallweise Behandlung von einzelnen Konzernen jedoch erst ab Ende der 1980er Jahre eingesetzt. Abkommen mit IKEA und dem norwegischen Energieriesen Statoil waren Pilotprojekte. Eine neue Handlungsgrundlage für die auch finanziell abgesicherte Arbeit mit europäischen Konzernen bekamen die Arbeitnehmervertreter durch eine Richtlinie aus Brüssel.

3.4 Die Europäische Union adressiert die Unternehmen

Ein wesentliches Fundament für die Entwicklung von transnationalen Arbeitsbeziehungen ist die Etablierung Europäischer Betriebsräte. Die von der EU-Kommission ausgehenden Impulse brachten neue Erfahrungswerte hervor, wie in transnationalen Konzernen eine koordinierte Interessenvertretung aussehen kann. Vor dem Hintergrund, dass die Managementvertreter nicht nur die internationale Strategie des Unternehmens bestimmen, sondern auch dass Treffen mit ausländischen, d.h. lokalem Management und Führungsspitze des Konzerns regelmäßig stattfinden, wurde es in den letzten Jahren für der Arbeitnehmerseite zunehmend bedeutsamer, ebenfalls Instrumente des Austausches zu etablieren. Auf der einen Seite ging es darum, selbst ein Forum zur Strategiebestimmung zu konstruieren, auf der anderen Seite war es wichtig, mit der Konzernleitung in einen institutionalisierten Dialog zu kommen.

Das wesentlichste Instrumente ist der Europäische Betriebsrat (EBR). Dem EBR, dessen Funktion nach der Richtlinie auf Information und Konsultation („betrieblicher sozialer Dialog“) festgelegt ist, kommt eine eigene Akteursrolle zu und der Grad der Handlungsfähigkeit variiert stark. Während zu Beginn Streeck (1997) noch von „weder Betriebsrat noch europäisch“ sprach und Schulten (1997) einen möglichen transnationalen „Konzernsyndikalismus“ heraufziehen sah, gibt es mittlerweile empirische Diagnosen einer dynamischen, aber uneinheitlichen Entwicklung von EBRs. Eine davon ist, dass es zur Ausprägung unterschiedlicher EBR-Typen gekommen ist, die sich hinsichtlich Entwicklungshorizont, Akteursqualität und Handlungsorientierung unterscheiden (Lecher et al. 1999; Platzer/Rüb 1999). Dieser typologische Erklärungsansatz kommt zu dem Ergebnis, dass sich folgende Entwicklungsmuster und -tendenzen erkennen lassen: Einem passiven, „symbolischen“ EBR, als etabliertes aber faktisch nicht arbeitendes Gremium, stehen drei „aktive Typen“ gegenüber: der „dienstleistende“, der „projektorientierte“ und der „beteiligungsorientierte“ EBR. Der bisherige Forschungsstand ergibt hinsichtlich der Frage der Europäisierung folgendes Bild: Es ist damit zu rechnen, dass in zahlreichen Fällen aufgrund konzernspezifischer Konstellationen die Ent-

wicklung des EBR hin zu einem Europäischen Gremium der Information und Konsultation dauerhaft blockiert bleibt. Bei einer hohen Zahl von EBR ist aber, gemessen am vergleichsweise kurzen Entwicklungszeitraum und den „natürlichen“ strukturellen Barrieren (Sprachenvielfalt, unterschiedliche Arbeitsbeziehungskulturen, konkurrierende Standortinteressen etc.), eine bemerkenswerte Entwicklungsdynamik zu beobachten, hin zu einem europäisch–transnationalen Gremium der Interessenvermittlung und zur Herausbildung einer neuen europäischen Ebene betrieblicher Arbeitsbeziehungen. Schließlich sind mit dem EBR–Prozess Wirkungen verbunden, die in einer übergreifenden Perspektive der „Europäisierung“ der Arbeitsbeziehungen analytisch relevant sind: So hat der EBR–Prozess zu einer signifikanten Aufwertung der europäischen Gewerkschaftsbünde geführt, die erstmals ein weitreichendes und genuin europäisches Projekt zu bearbeiten hatten.

Über Europa hinaus wurde mit dem verstärkten Abschluss konzernbezogener globaler Rahmenvereinbarungen auch die Grundlage zur Sicherung sozialer Mindeststandards gelegt (z.B. Scherrer/Greven 2001, 2005, Brandl 2006 im Erscheinen). Ein Weg, die Vereinbarungen durchsetzungsmächtiger zu gestalten, ist die Partizipation von Arbeitnehmervertretern in diesem Prozess.

4. Neue Wege: Transnationale Regulierungs- und Vertretungsansätze

Dieser Abschnitt zeigt, wie die Gewerkschaften unter Druck agieren können. Er setzt sich mit neuen transnationalen Regulierungs- und Vertretungsansätzen unter Federführung der Gewerkschaften auseinander. Betrachtet man die Konzernebene, brachte das vergangene Jahrzehnt eine neue Dynamik in die überbetrieblichen, auch internationalen Arbeitsbeziehungen. Hier stehen die Möglichkeiten der Eurobetriebsräte wie auch der Weltbetriebsräte im Vordergrund. Aber auch Formen freiwilliger Initiativen wie internationale Rahmenvereinbarungen sind den Dialogformen zuzuordnen. Sie könnten aber, wie Senghass-Knobloch (2004, 14) mutmaßt, eine Brückenfunktion zwischen den freiwilligen Initiativen und Instrumenten – deren Ansatz international mit dem Begriff „Corporate Social Responsibility“ belegt wird – und den völkerrechtlichen Normen der ILO einnehmen. Dies deshalb, weil sie zwischen Konzernleitung und internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen sowie den z.T. vorhandenen europäischen oder „Weltbetriebsräten“ vereinbart werden und somit über den Status reiner Freiwilligkeit hinausgehen. Dort, wo es wenig Chancen für den globalen Dialog gibt, verfügen Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretungen über weitere Instrumente: Netzwerke und Kampagnen sind ein Mittel. Netzwerke können die Basis für interregi-

onale Treffen bilden, Kampagnen adressieren die interessierte Öffentlichkeit und bieten Chancen für neue Koalitionen, insbesondere mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Stakeholdern.

4.1 Vom Europäischen Betriebsrat zum Weltbetriebsrat⁴?

Die Frage, ob in einer globalen Unternehmenswelt auch die Arbeitnehmervertretungen global organisiert sind, muss auf den ersten Blick verneint werden. Dennoch können regionale, transnationale Vertretungsstrukturen identifiziert werden. So bilden die Europäischen Betriebsräte (EBRs) ein wichtiges Fundament für die Ausweitung von transnationaler Mitbestimmung. In den wenigen Fällen einer „Weltarbeitnehmervertretung“ in deutschen Konzernen übernahmen die EBR die Verhandlungen mit der Konzernleitung (Volkswagen und DaimlerChrysler) und spielten somit eine Schlüsselrolle. Durch Hinzuziehung von Arbeitnehmervertretern aus außereuropäischen Standorten wurde der EBR zu einer Weltarbeitnehmervertretung erweitert. In den vorliegenden Fällen geschah dies mit aktiver Unterstützung der Global Union Federations (GUF) (Rüb 2001: 261), jedoch zeichnet sich hier ein konfliktives Feld ab (Brandl/Stelzl 2005). Denn nun werden die Konzerne zur zentralen Konfiguration internationaler Gewerkschaftspolitik.

Der Begriff Weltbetriebsrat (WBR) selbst kann zu falschen Schlussfolgerungen führen, stellt man sich darunter eine Analogie zum bundesdeutschen Betriebsrat vor. Auch besteht keine rechtliche Basis für Weltbetriebsräte. Aber ausgehend von der Richtlinie zum EBR hat sich hier eine Weiterentwicklung ergeben. Durch die EBR-Richtlinie wurde zum ersten Mal ein supranational gültiger Referenzrahmen für einen unternehmensinternen sozialen Dialog geschaffen.

Wie die Eurobetriebsräte besitzen die wenigen Weltbetriebsräte ebenfalls nur Informations- und Konsultationsrechte und treffen sich nur selten, meist einmal im Jahr im Vorfeld der Bilanzpressekonferenz. Die wichtigsten Vorteile von WBR bestehen darin, Informationen über weltweite wirtschaftliche Entscheidungen vom Vorstand zu erhalten und sich mit Arbeitnehmervertretern aus allen Standorten zu vernetzen. Trotz der schmalen Rechte erweitern diese Gremien also den Interessenhorizont sowie die Kommunikations- und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite und etablieren Verpflichtungen für die Konzernleitung. Alleine durch die erweiterten Möglichkeiten des Informationsaustausches konnte schon mehrfach das Ausspielen von Standortbelegschaften gegen-

⁴ Dieser Begriff wird hier einheitlich verwendet und steht stellvertretend für alle derartigen Gremien, auch wenn diese konkret nicht als WBR, sondern als Weltarbeitnehmervertretung, Weltarbeitnehmerforum oder dergleichen bezeichnet werden. Mit sprachlichen Analogie zu Betriebsrat ist keine institutionelle gemeint.

einander verhindert werden (IGM 2001b). Die Kooperationsbereitschaft der Konzernleitung stellt eine notwendige Voraussetzung dar, welche von positiven Kooperationserfahrungen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene gespeist wird. Damit entsprechen die WBR dem kooperativen Geist bundesdeutscher industrieller Beziehungen, was in Ländern mit konfliktorischer Tradition zu Akzeptanzproblemen von WBR führt (Rüb 2001: 262). Durch die Involvierung von EBRs bei der Verhandlung, Kontrolle und Unterzeichnung von Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) und Regelungen zu WBR nimmt die Trennschärfe zwischen dem Gremium WBR und dem Instrument IRV, mit dem auch Dialogstrukturen geschaffen werden, zudem ab. Der entscheidende Unterschied betrifft den Einbezug externer Interessenvertreter, somit die Gefahr, dass Global Unions und ihre nationalen Mitglieder von konzerninternen Entscheidungsverfahren abgekoppelt werden (IBWW 2003: 5). Besteht bezogen auf die deutschen Beispiele hier noch keine Gefahr der Ausgrenzung der GUF, wird aber die entscheidende Rolle der betrieblichen Interessenvertreter für die Etablierung und Kontrolle globaler Vereinbarungen deutlich. Zudem wird ähnlich der Debatte um Sozialklauseln, Verhaltenskodizes oder Internationale Rahmenvereinbarungen auch den Weltbetriebsräten ein protektionistischer Zug unterstellt. Danach liegt die Motivation für nördliche Arbeitnehmervertreter zur Etablierung weltweiter Informations- und Aushandlungsbeziehungen im Schutz der heimischen, d.h. privilegierten Arbeitnehmerschaft in den industriellen Metropolen.

Da sich, beispielhaft an VW diskutiert, im Zuge der Liberalisierung der Güter- und Finanzmärkte die internen Konzernbeziehungen von regional nebeneinander gestellter Funktionsteilung und Markterschließung hin zu einem integrierten Netzwerk für Entwicklung, Produktion und Absatz verändert hat (Widuckel 2001: 335), gerieten die deutschen Standorte unter extremen Kostendruck. Darauf reagierten die bundesdeutschen Betriebsräte bei VW erfolgreich mit dem Ansatz eines „solidarischen Interessenausgleichs“ und „kooperativer Konfliktbearbeitung“, der nicht nur auf Kostenoptimierung, sondern auf eine Verteilung der Chancen und Risiken auf die Standorte abzielt. Zu diesem Pakt gehört die Übertragung des deutschen Mitbestimmungsmodells Anfang der 1990er Jahre auf die europäische und 1998 auf die weltweite Ebene. Der EBR und dann der WBR ordnen sich in diese Strategie ein, wobei darin eine Dominanz der bundesdeutschen Vertreter erhalten bleibt; sowohl bei VW als auch bei DaimlerChrysler kommen die WBR-Vorsitzenden aus Deutschland und sind zugleich Vorsitzende des (europäischen) Konzernbetriebsrates (KBR). Zudem kommen von den 13 Mitgliedern des WBR bei DaimlerChrysler sechs aus Deutschland (DaimlerChrysler 2002b, Brandl 2004). Der erzielte weltweite Produktivitätspakt führte zu einer

höheren Arbeitsplatzsicherheit und zu einer Erweiterung der Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretung gegen Zugeständnisse bei Leistungssteigerung und Rationalisierung. Insofern gelang es, die heimischen Belegschaften von tiefgreifenden Veränderungen zu verschonen. Für den IBFG (2004) muss die globale Ausweitung der EBR-Einflussphäre auf Gewerkschaftsstrukturen fußen und die zuständigen GUF mit einbeziehen.

4. 2 Internationale Rahmenvereinbarungen

Das Instrument der Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) ist nicht als Konkurrenz zu Weltarbeitnehmervertretungen entstanden. Vielmehr stand die enttäuschte Hoffnung auf eine verbindliche globale Regulierung durch die Staatengemeinschaft und die meist zu PR-Zwecken verwendeten einseitigen Selbstverpflichtungen der Transnationalen Konzerne am Anfang der Überlegungen. Die Global Union Federations (GUF) sahen sich auf den Plan gerufen. In Zusammenarbeit mit ihren nationalen Mitgliedsorganisationen wollen sie die Multinationalen Konzerne durch Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) in die Pflicht nehmen. IRV sind zwischen Multinationalen Konzernen und Global Unions ausgehandelte Übereinkommen; ihr Kern besteht für die GUF in der Etablierung eines formalen, dauerhaften und globalen sozialen Dialogs mit der Konzernleitung (ICFTU 2003). Damit ermöglichen sie den Gewerkschaften in Verbindung mit den internen Beschäftigtenvertretern den konzernweiten globalen Austausch und die Überwachung der vereinbarten (Mindest-)Normen. Den Global Unions ist es gelungen, in den letzten Jahren mit den IRV eine deutliche zahlenmäßige Dynamik zu entfalten. Wurden von 1989 bis zum Jahre 1999 erst fünf derartige Vereinbarungen abgeschlossen, sind seither mehr als 40 weitere dazu gekommen. Insgesamt bestehen heute (September 2006) gut 50 IRV.

Die Dynamik beim Abschluss von IRV hat auch etwas damit zu tun, dass einige europäische Betriebsräte (EBR) damit versuchen, die Asymmetrie von formal auf Europa begrenzter Einflussphäre und weltweitem Konzernengagement auszugleichen (IFBWW 2003: 5). Dieser konzerninterne Impuls und die IGM-Initiative verweisen darauf, dass für die Vereinbarung von IRV weniger die originäre Stärke der GUF, als vielmehr die starke Stellung der Gewerkschaft im Heimatland bzw. der betrieblichen oder europäischen Interessenvertretung der entscheidende Hebel für die Vereinbarung einer IRV ist. Es handelt sich also zu einem großen Teil um die „geliehene Macht“ natio-

naler bzw. europäischer Systeme industrieller Beziehungen. Die Abschlüsse in US-amerikanischen Konzerne bilden die Ausnahme.

Interessant ist, dass es keine einheitliche Strategie der GUFs dazu gibt. Die Hälfte der zehn GUFs schließt keine derartigen Vereinbarungen ab. Für einen Teil der internationalen Gewerkschaftsfunktionäre gilt es, die getroffenen Vereinbarungen nun umzusetzen. Erst einmal sollen die Erfahrungen mit den bestehenden Vereinbarungen aufgearbeitet werden (Stelzl 2004b). Diesbezüglich kommentierte Wolfgang Weinz von der GUF für Nahrung, Gastronomie und Genussmittel den Stand der Bemühungen, auf Arbeitnehmerseite eine ernsthafte Gegenmacht zu multinationalen Konzernen zu werden: „Wir sind alle keine Global Player für die erfolgreiche Vertretung von Arbeitnehmerinteressen“ (ebd.). Für ihn sind IRV ein gutes Instrument, um Arbeitnehmerrechte zu schützen, weil hier gewerkschaftlicher Einfluss sichergestellt ist. Aber es fehlt seiner Ansicht nach an Ressourcen. Bei der Betrachtung der beiden deutschen „Weltarbeitnehmervertretungen“ fällt auf, dass die jeweilige Global Union, der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB), mit der Errichtung einer Parallelstruktur beschäftigt ist. Um die Standorte herum werden Gewerkschaftsfunktionäre platziert. Der Betreuungsaufwand der internationalen Gewerkschaften wird als notwendig erachtet, weil von allein konzerninternen Institutionalisierungsprozessen die Gefahr der Abspaltung von der Gewerkschaftsbewegung befürchtet wird. Es zeigt sich, dass auf Arbeitnehmerseite Initiativen zu Internationalen Rahmenvereinbarungen im Vorfeld bereits den Aufbau von konzernweiten Vernetzungsstrukturen voraussetzen, dabei kann manchmal auf bestehende gewerkschaftliche Konzernnetzwerke und auf die Erfahrungen mit den Konzernräten der 1970er Jahre zurückgegriffen werden. Wichtig hierbei ist, dass es zu einer Vernetzung von nationalen Gewerkschaften und nationalen, betrieblichen Arbeitnehmervetretern mit Global Unions und betrieblichen Arbeitnehmervetretern aus anderen Konzerstandorten kommt (Stelzl 2004). Konflikte zwischen den Gewerkschaftsvertretern und den betrieblichen Arbeitnehmervetretern müssen antizipiert und bearbeitet werden. Erst mit den Internationalen Rahmenvereinbarungen erschließen sich für die Arbeitnehmervetreter Freistellungs- und Schutzrechte, sowie Ressourcen (Reisekosten, Dolmetscher etc.) von Seiten des Konzerns. Obwohl damit ein Großteil der organisatorischen und materiellen Hilfestellungen von Seiten der Gewerkschaften (national wie international) entfällt, bestehen weiterhin Ressourcenprobleme.

4.3 Gewerkschaftlich inspirierte Netzwerke

Ein Instrument für die Etablierung eines sozialen Dialogs auf Konzernebene ist die Arbeit gewerkschaftlicher Netzwerke auf Unternehmens- und Branchenebene. Auch dieses hat durch die Globalisierung Auftrieb erhalten.

Beispielhaft ist auch die Zusammenarbeit mit der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM), der deutschen IGBCE und dem Gesamtbetriebsrat von BASF zur Schaffung gewerkschaftlicher Netzwerke in Lateinamerika und Asien in den letzten fünf Jahren (Stelzl 2003). Vorläufer für eine transnationale Arbeitnehmersvertretung gab es bereits in den 1970er Jahren: „In the mid-1970s, the General Secretary of ICF proposed the establishment of a World Company Council at BASF. The first meeting of workplace and union representatives took place in 1977, organised and financed by the ICF, which established a World Company Council. However, there were no further perspectives or action arising out the meeting, which was primarily aimed at achieving an external political impact rather than building a working platform (Rüb 2002: 17)“.

Aus diesem Grund scheiterte dieses Instrument der Interessenvertretung, aber bei BASF sind gegen Ende der 1990er Jahre regionale Netzwerke entstanden, die sich grob an der Arbeit von EBRs orientieren. Die Initialzündung hierzu ging von einem mehrtägigen Treffen, organisiert von der ICEM und nationalen Gewerkschaften in São Paulo, aus. Der Schwerpunkt des Netzwerkes liegt bisher auf dem Informationsaustausch.

Für die konkrete Umsetzung des Netzwerkgedankens steht die gewerkschaftliche Initiative „Observatório Social“⁵ des brasilianischen Dachverbandes CUT. Ihre selbst formulierte Aufgabe ist es, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO bei transnationalen Konzernen zu überwachen. Für die in Brasilien zahlreich vorhandenen europäischen Unternehmen wurde eine Schwesterorganisation gegründet. Zusammen mit dem FNV Mondiaal (Niederlande) und dem DGB-Bildungswerk wurde im Jahr 2001 das Projekt „Observatório Social Europa“ gegründet. Von Amsterdam aus koordiniert, unterstützt es die Untersuchungen über das konkrete Verhalten deutscher und niederländischer Unternehmen in Brasilien. Für die deutsche Seite wurden die Bosch GmbH, die ThyssenKrupp AG und die Bayer AG untersucht. Bei den holländischen Firmen hat man sich auf Phillips, Unilever und

⁵ Die beiden Websites www.observatoriosocial.org.br und www.observatoriosocialeuropa.org, vermitteln einen guten Eindruck der Arbeit.

Ahold geeinigt. Ein wesentliches Erfolgsmerkmal des Projektes war es, dass es bei dieser transatlantischen Arbeitnehmerkooperation gelungen ist, dass die deutsche IGM, die IGBCE, das DGB-Bildungswerk sowie der niederländische Gewerkschaftsbund FNV und die brasilianische CUT mit ihren Branchengewerkschaften in der Regel eine gemeinsame Linie verfolgen (Stelzl 2003a). Zudem gelang es, auch alle beteiligten Betriebsräte aktiv in das Projekt mit einzubeziehen, dahinter steckt ein erheblicher Kommunikationsaufwand. In der Folge wurde mit den Untersuchungsergebnissen gemeinsam mit den Unternehmensleitungen an Plänen zur Verbesserung gearbeitet. Gerade aber dies zeigt die nicht zu verkennende, weitergehende Wirkung der Debatte um die Kernarbeitsnormen auf. Die zu ihrer Überwachung und Durchsetzung etablierten Gremien sind geeignet, sich der über die Mindestarbeitsnormen hinausgehenden Arbeitsstandards anzunehmen. Weiterhin sind sie dazu geeignet, Interessenvertretungsstrukturen vor Ort zu verbessern. So hat sich bei zwei der drei deutschen Firmen ein nationales Netzwerk der Arbeitnehmervertreter um die brasilianischen Niederlassungen und Töchter gebildet. Ein Novum in den brasilianischen Arbeitsbeziehungen, denn dort gab es bis dahin keine überbetrieblichen Vertretungsstrukturen (Jakobsen 2006).

5. Zwischen Konzernbezug und internationaler Strukturbildung

Auf internationalem Terrain hat die gewerkschaftliche Vertretung ihr Gesicht deutlich verändert. Elemente direkter, übergreifender Interessenvertretung sowie von Projektarbeit werden einbezogen und die internationalen Verbände, die Global Unions, treten ansatzweise als handelnde Akteure auf. Zumindest teilweise haben die Gewerkschaften damit aus den Fehlern der Internationalisierungsversuche der 1960er und 1970er Jahre gelernt (zusammenfassend siehe Müller et al. 2003, 2006). Nunmehr finden betriebs- und unternehmensnähere Instrumente Anwendung. Es geht weniger um die Entwicklung globaler gewerkschaftlicher Gegenmacht, als um Anerkennung durch die Konzerne sowie den Aufbau von Kommunikationsstrukturen mit den Konzernleitungen aus aller Welt. Dabei spielt die Beteiligung von konzerninternen Arbeitnehmervertretern eine weitaus wichtigere Rolle als damals. Auch geht es diesmal im Gegensatz zu den 1970er Jahren nicht um eine neue Weltwirtschaftsordnung. Das Scheitern der Sozialklauselforderung (WTO) zwang zur Suche nach pragmatischen Instrumenten. Lag der Schwerpunkt internationaler Gewerkschaftsarbeit bis dahin auf Lobbyismus und überwiegend im gegenseitigen „Delegationstourismus“, wurde damit auf die Begrenztheit dieses Politikansatzes in neuer weltwirtschaftlicher Umgebung verwiesen. Die Verabschiedung der Kernarbeitsnormen durch die ILO lieferte hingegen eine wichtige Hilfestellung: Die

Anerkennung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte hat sich damit weltweit erheblich verbessert. Insgesamt aber hatten die Gewerkschaften zu der überwiegend fachöffentlich breit geführten Debatte um die soziale Regulierung des Weltmarktes bis dahin wenig eigenes zu bieten. Einzig die europäischen Betriebsräte lieferten die institutionelle Grundlage für transnationale Interessenvertretung.

Dies kam den gewerkschaftlichen Hoffnungen entgegen, die Europäischen Betriebsräte als Sprungbrett für eine weltweite Konzernarbeitnehmervertretung nutzen zu können. Und tatsächlich bemerkten die konzerninternen Interessenvertreter, wiederum meist in Personalunion mit starken nationalen Vertretungen, im Zuge der Internationalisierung „ihres“ Konzerns ein Schwinden ihrer Einflussphäre. Folglich drängten einige der EBRs auf Erweiterung; die Gründung von WBR ist die Konsequenz. Aber diese Entwicklung wird von einigen GUFs kritisch beäugt. Sie befürchten die Abkopplung von den Gewerkschaften. Ihre ureigene gewerkschaftliche Antwort darauf sind Internationale Rahmenvereinbarungen, mit denen ihr Einfluss gegenüber den Konzernen gesichert werden soll. Insofern stehen beide Instrumente in einem gewissen Konkurrenzverhältnis. Netzwerke eignen sich demgegenüber dafür, die Etablierung solcher Instrumente vorzubereiten und deren Durchsetzung zu forcieren. Zudem werten sie die lokalen Arbeitnehmervertreter und zivilgesellschaftlichen Akteure auf. Mithin helfen sie den Gewerkschaften, ihre Distanz zu NGOs zu überwinden. Im Konkurrenzverhältnis von IRV und WBR bei gleichzeitig mangelnder Ressourcenausstattung der Global Unions liegt ein zentraler Widerspruch der gewerkschaftlichen Re-Regulierungsbemühungen. Man ist argwöhnisch gegenüber der weltweiten Ausdehnung der Konzernvertretungen, zugleich stellt man viel zu wenig eigene Mittel bereit, um IRVs breit zu etablieren. Trotz der diesbezüglich negativen Erfahrungen der 1960er und 1970er Jahre versäumen es die nationalen Gewerkschaften weiterhin, die GUF entsprechend zu stärken. Die vermeintliche Lösung liegt darin, die IRVs mit den EBRs oder ggf. durch diese stellvertretend zu verhandeln, was die konzerninterne Vertretung wieder aufwertet.

Offensichtlich ist, dass die globalen Arbeitsbeziehungen von starken nationalen bzw. europäischen Vertretungsstrukturen abhängen, wobei die Stärke letzterer selbst wieder vielfach auf nationale Bedingungen zurück zu führen ist. Insofern deutet heute noch wenig auf die Entwicklung einer eigenen Einflusslogik und auf Autonomisierung der globalen Arena hin. Damit ist eine weitere Achillesferse der Re-Regulierung angesprochen. Schaffen es die Konzerne, sich nationalen Systemen

immer mehr zu entziehen, schwindet auch die originäre Stärke von Gewerkschaften und Betriebsräten an deren Heimatstandort.

***Bernhard Stelzl** (*1969) ist Sozialpädagoge und Politologe. Er arbeitete in den Jahren 1991 bis 1996 als Berater im Non-Profit-Bereich und ist gegenwärtig überwiegend als Journalist und Dozent freiberuflich tätig. Er promovierte als Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung über die Einhaltung von Sozialstandards deutscher Firmen in Brasilien.*

Abkürzungsverzeichnis:

CUT	Central Unica dos Trabalhadores (<i>brasilianischer gewerkschaftlicher Dachverband</i>)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EBR	Europäischer Betriebsrat
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (<i>größter niederländischer Gewerkschaftsbund</i>)
GDP	Gross Domestic Product
GUF	Global Unions Federation
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IBFG/ICFTU	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
ICEM	Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften
ILO	International Labour Organization
IRV	Internationale Rahmenvereinbarungen
KBR	Konzernbetriebsrat
TUN	Transnationale Unternehmen
TNC	Transnational Corporations
UN	United Nations
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
WBR	Weltbetriebsrat
WTO	World Trade Organization
WVA	Weltverband der Arbeitnehmer

Literatur:

- Altwater, E.; Mahnkopf, B. (1993): Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung, Münster.
- Altwater, E.; Mahnkopf, B. (1996): Der Grenzen der Globalisierung, Münster.
- Beck, Ulrich (1997): Was ist Globalisierung?, Frankfurt/Main.
- Brandl, S. / Stelzl, B. (2005): Internationale Arbeitsbeziehungen – Globalisierung als Chance für die deutschen Gewerkschaften? In: WSI Mitteilungen 2/2005, S. 82-89.
- Brand, U.; Brunnengräber, A.; Schrader, L.; Stock, C.; Wahl, P. (2000): Global Governance. Alternative zur neoliberalen Globalisierung? Münster.
- Diller, J (1999). A social conscience in the global market place? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor relations. International Labour Review vol. 138 (1999), no.2 pp. 99-129.
- Dörre, Klaus (1997): Globalisierung – eine strategische Option, Internationalisierung von Unternehmen und industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik“. In: Industrielle Beziehungen, 4 Jahrgang, Heft 4, S. 265 bis 290.
- ICFTU (2001): A Trade Union Guide to Globalisation, Brussels.
- Jakobsen, Kjeld (2006): Netzwerke und multinationale Konzerne in Brasilien. In: WSI-Mitteilungen, 1/2006, S. 52-53.
- Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan; Weiner Klaus-Peter (1999), Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, Baden-Baden.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2003), Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung - Zur Politik der Global Union Federations, in: WSI-Mitteilungen, 11/2003, 666-672.
- Platzer H.-W. (2002): Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in der EU. In: Internationale Politik und Gesellschaft Online. International Politics and Society 2/2002.
- Rüb, S. (2001): Globale Konzerne – globale Arbeitsbeziehungen? In: WSI Mitteilungen, H. 4/2001, S. 257-264.
- Scherrer, C.; Greven, T. (2001): Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Workers Rights Clauses. Münster.
- Senti, M. (2002): Internationale Regime und nationale Politik. Die Effektivität der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Industrieländervergleich.

Senghaas-Knobloch, Eva (2004): Die IAO auf der Suche nach neuen Standards. In: Journal Arbeit, Nr. 1/ Herbst 2004, S. 13-14.

Stelzl, B. (2004): „Den Spielraum erweitern? Internationale Rahmenvereinbarungen und globale Gewerkschaftsnetzwerke, Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung: „Auf dem Weg zu internationalisierten Arbeitsbeziehungen?“ vom 13.-15.10.2004 in Bonn.

Tapiola, Kari (2003): Die Entwicklung von grundlegenden Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechten. In: George, S. et al (Hg): Globalisierung oder Gerechtigkeit? Politische Gestaltung und soziale Grundwerte, Hamburg S. 93 – 98.

Widuckel, Werner (2001): Globale Integration von Unternehmen und Interessenvertretung von Arbeitnehmervertretern am Beispiel der Volkswagen AG. In: Industrielle Beziehungen, Heft 3, 2001, S. 333-340.