

Kein Zurück zum (Doing) Business as Usual

Die neue internationale Gewerkschaftsbewegung in der globalen Beschäftigungskrise

Von Susan Javad und Sarah Ganter

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise trifft die Arbeitnehmer mit voller Wucht. Schätzungen der IAO zufolge werden im Jahr 2009 bis zu 59 Millionen mehr Menschen arbeitslos sein als im Jahr 2007. Was als Kreditkrise in den USA begann, wächst sich zu einer globalen Beschäftigungskrise aus. Die Regierungen der wichtigsten Industrie- und Schwellenländer bemühen sich, Lösungen für die Überwindung der Krise zu finden. Damit Arbeitnehmerinteressen dabei nicht unter den Tisch fallen, fordert die internationale Gewerkschaftsbewegung einen Platz am Verhandlungstisch und präsentiert sich in neugewonnener Stärke.

1. Von der Finanz- zur Beschäftigungskrise

Ausgelöst durch spekulatives Verhalten an den Finanzmärkten und mangelhafte staatliche Kontrolle, hat sich die internationale Finanzkrise zur globalen Wirtschaftskrise ausgeweitet. Alle OECD-Länder verzeichnen drastische Einbrüche ihrer Wirtschaftsleistung und auch die Schwellen- und Entwicklungsländer sind von der Krise – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – betroffen.

Mit dem Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität geht der Abbau von Arbeitsplätzen einher. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) spricht von über 59 Millionen Stellen, die aufgrund der aktuellen Krise verloren zu gehen drohen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass auch ein einsetzender Aufschwung nach der Krise einmal abgebaute Arbeitsplätze oft nicht wiederentstehen lässt. Zwar entstehen neue Arbeitsverhältnisse, doch weisen diese zumeist schlechtere Konditionen für die Beschäftigten auf als die verloren gegangenen Jobs.

„Die Arbeitnehmer haben diese Krise nicht verursacht, sie sind Opfer dieser Krise“,¹ so formuliert es IG Metall-Chef Berthold Huber. Damit ergibt sich für die Gewerkschaften in den Worten des DGB-Chefs Michael Sommer der Auftrag, „die Krise politisch-moralisch aufzuarbeiten. Das sind wir auch den Arbeitnehmern schuldig. Denn am Ende einer solchen Krise sind sie es, die die Zeche zahlen“.²

Eben dies soll nach dem Willen der Gewerkschaften verhindert werden. Auch soll sich eine derartige Krise in Zukunft nicht wiederholen. Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat sich in den letzten Jahren neu aufgestellt und fordert, in die politische Krisenbewältigung mit einbezogen zu werden, um der Arbeitnehmerperspektive bei der Gestaltung einer neuen globalen Wirtschafts- und Finanzarchitektur Gehör zu verschaffen.

In welcher Art sich Gewerkschaften in die bisherige Diskussion eingebracht und was sie erreicht haben, soll im Folgenden umrissen werden. Zunächst wird

1 Interview Saarbrücker Zeitung, 30.04.2009, <http://www.saarbruecker-zeitung.de/sz-berichte/themen/art2825,2879267>
(Zugriff am 6.11.2009)

2 Interview Tagesspiegel, 13.10.2008, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/Finanzkrise-Michael-Sommer%3Bart271,2634809>
(Zugriff am 6.11.2009)

jedoch auf die völlig neue Qualität gewerkschaftlichen Handelns und das neue Selbstbewusstsein gewerkschaftlicher Akteure auf globaler Ebene eingegangen. Daran schließt sich eine Bestandsaufnahme der bisher bestehenden Einbindung von Gewerkschaften in internationale *Governancestrukturen* an. Das Spektrum reicht hier von allgemeinem Lobbying über Konsultation bis hin zu fest etablierten tripartiten Strukturen. Abschließend werden die konkreten Forderungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung in Bezug auf die globale Finanz- und Wirtschaftskrise in den Blick genommen. Im Zentrum steht dabei der G20-Prozess, der derzeit zum Herzstück der *Global Governance* des 21. Jahrhunderts avanciert.

2. Die neue internationale Gewerkschaftsbewegung

Im Zuge der wirtschaftlichen Globalisierung und Transnationalisierung von Unternehmen und der damit einhergehenden Steigerung des Wettbewerbsdrucks, verschärfte sich die Konkurrenz unter Beschäftigten weltweit. Seit den 1980er Jahren bekamen das auch die Gewerkschaften zunehmend zu spüren. In den westlichen Industrieländern wurden sie von neoliberal orientierten Regierungen politisch an den Rand gedrängt und als Wachstumshindernis verunglimpft. Gleichzeitig verloren sie immer mehr Mitglieder und büßten unter den Bedingungen der wirtschaftlichen Globalisierung und der damit einhergehenden Möglichkeit der Verlagerung von Produktionsprozessen deutlich an Handlungsspielraum ein.

In den Entwicklungsländern waren Gewerkschaften aufgrund schwacher staatlicher Strukturen und ökonomischer Informalisierung ohnehin schwächer aufgestellt als in den Industriestaaten. Im Zuge der Schuldenkrise und der vom Internationalen Währungsfonds (IWF) und Weltbank (WB) zwangsverordneten Strukturanpassungsprogramme wurden Gewerkschaftsstrukturen – die in diesen Ländern vor

allem im öffentlichen Dienst bestanden – weiter geschwächt.

Auf nationaler wie internationaler Ebene reagierten Gewerkschaften zunächst mit Verunsicherung. Klassische Instrumente des Arbeitskampfes, so zum Beispiel der Streik, büßten unter diesen neuen Bedingungen an Wirkung ein. Es folgte ein schmerzhafter Konsolidierungsprozess.

Zwar waren bereits in den 1960er Jahren mit der Gründung von Weltbetriebsräten und gewerkschaftlichen Netzwerken erste Schritte in Richtung Vernetzung getan worden, doch blieb die internationale Gewerkschaftsbewegung bis 2006 gespalten. Erst dann gelang der Zusammenschluss der zwei bis dahin getrennt agierenden Gewerkschaftsdachverbände „Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) und „Internationaler Bund freier Gewerkschaften“ (IBFG) sowie einiger bis dahin unabhängigen Verbände zum „Internationalen Gewerkschaftsbund“ (IGB).³

Seit der Gründung des IGB sprechen die von ihm vertretenen 168 Millionen Arbeitnehmer global mit einer Stimme. Zusammen mit den seit 2000 neu formierten *Global Unions Federations* (GUFs, ehemalige Internationale Berufssekretariate) koordiniert sich der IGB im ebenfalls 2006 gegründeten *Council of Global Unions*. Auch das *Trade Union Advisory Committee* (TUAC) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist in beratender Funktion in dieses Koordinierungsforum eingebunden.

Eine zunehmende Professionalisierung der Arbeit ist die Folge. Die *Global Unions*, wie sich diese Interessenvertretung von Arbeitnehmern auf globaler Ebene nennt, weiß genau was sie will: nämlich einen Platz am Verhandlungstisch, wenn die internationale Finanz- und Wirtschaftsarchitektur neu geordnet wird. Nie zuvor war die internationale Gewerkschaftsbewegung besser aufgestellt, um diese Aufgabe aktiv wahrzunehmen.

3 Der kommunistisch dominierte Weltgewerkschaftsbund (WBG) existiert bis heute unabhängig vom IGB, ist aber zahlenmäßig zu vernachlässigen

3. Ein Platz am Verhandlungstisch! Aber welchen?

In einer globalen Beschäftigungskrise, in der weltweit grundlegende Arbeitnehmerrechte bedroht sind, geben sich die Gewerkschaften nicht mehr damit zufrieden, als Lobbyorganisation am Katzentisch zu sitzen. Sie wollen konkret am Verhandlungsprozess beteiligt werden.

Um auszuloten, wie eine stärker institutionalisierte Einbindung gewerkschaftlicher Positionen aussehen könnte, wird im Folgenden zunächst ein Überblick darüber gegeben, über welche Kanäle sie bisher in den Meinungsbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess bei Internationalen Organisationen und intergovernmentalen Foren eingreifen.

Gleichberechtigter Partner:

Die Internationale Arbeitsorganisation

Die IAO wurde 1919 im Bewusstsein gegründet, dass soziale Gerechtigkeit grundlegend für den Weltfrieden ist. Die internationale Gewerkschaftsbewegung war die maßgeblich treibende Kraft bei der Gründung der IAO, die von Anfang an auf dem Prinzip des Tripartismus aufgebaut war und 1946 in das neu gegründete UN-System eingegliedert wurde. In der tripartiten Struktur setzen sich sowohl der Verwaltungsrat (*Governing Body*) als auch in die jährlich tagende internationale Arbeitskonferenz (*International Labour Conference*) aus Regierungsvertretern, Repräsentanten der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite zusammen. Jedes Jahr werden Verstöße gegen IAO-Arbeitsnormen verhandelt. Doch anders als in einer Gerichtsverhandlung wird am Ende kein Urteil gesprochen, denn über ein *naming and shaming* geht dieser Mechanismus nicht hinaus. Im Zweifelsfall wird also ein klarer Verstoß gegen IAO-Normen festgestellt, doch es folgen keine Sanktionen. Im Vergleich zur Welthandelsorganisation (WTO) ist die IAO de facto ein zahnloser Tiger.

War die IAO in den ersten Dekaden nach dem zweiten Weltkrieg diskursbestimmend und in Bezug auf die internationale Arbeits- und Sozialgesetzgebung normsetzend, schwand ihr Einfluss in den 1980er Jahren parallel zum Bedeutungszuwachs des IWF und der WB. So hat die IAO mit ihrer *Decent Work*

Response zur globalen Beschäftigungskrise und dem *Global Jobs Pact* zwar wichtige Konzepte zum Umgang mit der aktuellen Krise vorgelegt. Dennoch musste sie zunächst darum kämpfen, in die Maßnahmen zur Krisenbewältigung überhaupt miteinbezogen zu werden.

Primus inter pares: Die Vereinten Nationen

Im System der Vereinten Nationen (VN) sind die gewerkschaftlichen Akteure in erster Linie über den Beratungsstatus, der Nichtregierungsorganisationen (NROs) zusteht, eingebunden. Der Artikel 71 der VN Charta sieht die Möglichkeit vor, dass der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) Nichtregierungsorganisationen gegebenenfalls konsultiert. Diese Möglichkeit wurde auf Drängen gewerkschaftlicher Akteure 1946 durch eine Resolution der Generalversammlung ergänzt, die den Konsultativstatus von Nichtregierungsorganisationen definiert. Versuche, diese Beratungsfunktion auch auf andere VN-Gremien wie die Generalversammlung selbst auszuweiten, blieben lange Zeit ergebnislos. 1997 entschied sich die Generalversammlung im Zuge des *Review Processes zum Earth Summits +5*, zum ersten Mal über eintausend NROs mit Beraterstatus zu einer Special Session der Generalversammlung zuzulassen. Diese Form der beratenden NRO-Beteiligung von beim ECOSOC akkreditierten Organisationen ist inzwischen ein fester Bestandteil des Alltagsgeschäfts der Vereinten Nationen geworden. Die Subsumierung von Gewerkschaften in die diffuse Kategorie der NROs wird allerdings der Akteursqualität von Gewerkschaften insofern nicht gerecht, als sie aufgrund ihrer innerverbandlichen Demokratie und umfassender Repräsentationsfunktion in der Regel eine größere Legitimität besitzen als andere zivilgesellschaftliche Organisationen.

Eine weitere Einbindung gewerkschaftlicher Akteure erfolgte im Rahmen des *Global Compact*. Dieser wurde im Jahr 2000 in New York feierlich als Pakt zwischen den Vereinten Nationen und der Privatwirtschaft ins Leben gerufen, um die Privatwirtschaft auf gesellschaftlich verantwortliches Handeln einzuschwören. Die Gewerkschaften sind im Beirat des *Global Compact* vertreten. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Form der freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft insofern zu kritisieren, als Ge-

werkschaftsrechte neben Umweltforderungen und Nachhaltigkeitsversprechen in den Hintergrund getreten sind und die Freiwilligkeit der *Corporate Social Responsibility* (CSR) bindende internationale Arbeitsnormen aufzuweichen droht.

Institutionalisierte Beratung: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

TUAC ist fester Bestandteil der OECD-Strukturen und repräsentiert die Interessen von über 60 Millionen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern in den OECD-Staaten. Die Einbindung des TUAC in die 1961 gegründete OECD wurde sicher durch den Umstand erleichtert, dass TUAC zuvor bereits, in den unmittelbaren Nachkriegsjahren, als beratendes Gremium im Kontext des Marshall-Plans gegründet worden war. Als das Europäische Wiederaufbauprogramm in die OECD überführt wurde, blieb diese Struktur der gewerkschaftlichen Interessenvertretung erhalten.

Beschlüsse werden auf der zweimal im Jahr stattfindenden Vollversammlung, zu der alle Mitglieder, also die nationalen Dachverbände der OECD-Länder und die Vertreter der internationalen Gewerkschaftsbewegung eingeladen sind, getroffen. Das TUAC-Sekretariat, dem derzeit John Evans vorsteht, hat die Aufgabe, die Arbeitsgruppen, die zu verschiedenen im OECD-Kontext relevanten Themen arbeiten, zu koordinieren und Positionen zu entwickeln, die bei den regelmäßig stattfindenden Beratungstreffen mit den entsprechenden Komitees der OECD eingebracht werden bzw. auch an die Büros der OECD-Ministerkonferenz weitergegeben werden. TUAC koordiniert außerdem die inhaltlichen Vorbereitungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung zum G8- und zum G20-Gipfel.

Damit stehen TUAC, ebenso wie seinem Pendant auf Arbeitgeberseite, viele Möglichkeiten der Konsultation und der Beeinflussung von OECD-Positionen zur Verfügung. Dieser Mechanismus hat in der Vergangenheit durchaus zu Erfolgen für gewerkschaftliche Positionen geführt. Ein Beispiel ist das Thema *Corporate Governance*. Hier gelang es TUAC 2003/2004 Regierungsverhandlungen mitzuformen, und das in

Anwesenheit sowohl von einigen feindseligen Regierungen wie auch eines feindseligen Firmenkreises.⁴

Herausfordernder Dialog: Weltbank und Internationaler Währungsfonds

Der IGB (bzw. seine Vorläuferorganisation) hat internationalen Finanzinstitutionen immer gedrängt, die sozialen Auswirkungen ihrer Programme zu überprüfen und gewerkschaftliche Meinungen dazu zu hören. Ende der 1990er Jahre begannen sich die WB und der IWF stärker für einen diesbezüglichen Dialog zu öffnen. In mehreren Fällen wurden der IGB und die GUFs in die Erstellung des Weltentwicklungsberichts einbezogen. Außerdem wurden regelmäßige Treffen zwischen Gewerkschaftsvertretern und der WB und dem IWF ins Leben gerufen. Diese schließen ein zweijähriges *High Level Meeting* und halbjährlich stattfindende thematische Konsultationen ein. Insbesondere die stärkere Berücksichtigung von internationalen Kernarbeitsnormen und die stärkere Beteiligung gewerkschaftlicher Akteure in der Erstellung von *Poverty Reduction Strategy Papers* sind Ergebnisse dieses Austauschs. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese punktuelle Kooperation aufgrund ihrer mangelnden Kohärenz und Konsistenz dennoch unbefriedigend.

Insbesondere der von der WB jährlich veröffentlichte *Doing Business Report* gibt aus gewerkschaftlicher Sicht immer wieder Anlass zu Kritik. Diese prominente Publikation der WB bewertet Länder nach ihrer Unternehmensfreundlichkeit. Jahrelang hatten Gewerkschaften – unter anderem auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – auf die problematischen Bewertungskategorien hingewiesen, in denen laxe Arbeitsmarktregulierung und schwache soziale Sicherungssysteme als Pluspunkte angerechnet werden. Erst im April dieses Jahres rang sich die *International Finance Corporation* (IFC), der Finanzierungsarm der WB, zu einer grundlegenden Änderung des Bewertungssystems durch. In einer Arbeitsgruppe, die auch Vertreter der IAO einschließt, soll ein neuer Arbeitsschutzindikator erarbeitet werden. Der IGB begrüßte, dass sich die Einhaltung von IAO-Kernarbeitsnormen künftig positiv in der Bewertung niederschlagen soll.

4 Pierre Hubbard und Roy Jones: Ein Durchbruch für Stakeholderrechte. In Mitbestimmung, Internationale Edition 2004: http://www.boeckler.de/92462_30872.html (Zugriff am 1.11.2009)

Informelle Einbindung: Die Welthandelsorganisation

Seit ihrer Gründung 1995 steht die Welthandelsorganisation (WTO) im Fokus der Aufmerksamkeit der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Ihr Hauptziel ist es, die grundlegenden IAO-Normen in der WTO zu verankern. Mit dem Instrument eines Schiedsgerichts bei Handelskonflikten verfügt die WTO über einen wirksamen Sanktionsmechanismus, bei dem soziale Kriterien bisher aber keine Rolle spielen. Das wollen die Gewerkschaften ändern. So sollen WTO-Mitgliedsländer zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen verpflichtet werden und bei Zuwiderhandlung abgestraft werden können. Dieses Ziel ist bisher nicht erreicht worden. Ebenso wenig sind die diversen informellen Kontakte der Gewerkschaften zum WTO-Sekretariat in eine formelle, institutionalisierte Form übergeleitet worden. Die Gewerkschaften haben somit zwar Zugang zu allen wichtigen Dokumenten der WTO und nehmen zu diesen auch Stellung, doch wird ihnen kein regulärer Konsultationsstatus eingeräumt.

Konsultation als Zugeständnis: G8

Fast ein Vierteljahrhundert lag zwischen der Gründung der G8 1975 (damals noch G6) und der regulären Beteiligung gewerkschaftlicher Akteure am Verhandlungsprozess der „sieben führenden Industrienationen und Russland“. Erst 1999 wurden unter deutscher G8-Präsidentschaft reguläre Konsultationen im Kontext des G8-Arbeits- und Sozialministertreffens eingeführt. Dieser Schritt hat aus Sicht der Gewerkschaften durchaus zu Erfolgen geführt. So wurden beispielsweise beim G8-Gipfel in Heiligendamm 2007 einige der gewerkschaftlichen Kernforderungen in die Abschlusserklärung aufgenommen. Damals fasste DGB-Chef Michael Sommer zusammen: „Die Gewerkschaften konnten sich nicht nur Gehör verschaffen, sondern ihre Anliegen haben konkreten Niederschlag in der Erklärung der G8-Arbeitsminister gefunden. Das gilt sowohl für die soziale Gestaltung der Globalisierung, für Strategien zu mehr und besserer Beschäftigung und für bessere soziale Sicherungssysteme in Schwellen- und Entwicklungsländern als auch für die Forderung nach mehr sozialer

Verantwortung der Unternehmen. Insofern war das der wohl bisher erfolgreichste Dialog, den wir im Rahmen der G8 mit den Arbeitsministern geführt haben.“⁵

Ein weiteres Novum des G8-Treffens in Heiligendamm war, dass auf Einladung der Gewerkschaften erstmals Vertreter wichtiger *Global Governanceorganisationen*, nämlich der WTO und der IAO, beim vorgeschalteten Arbeitsministertreffen in Dresden anwesend waren.

Dennoch, die Erfolge von Heiligendamm gerieten im Zuge der Ende 2007 einsetzenden Finanz- und Wirtschaftskrise zur Nebensache. Dass die G8 als Forum, in dem die aufstrebenden Schwellenmächte nicht repräsentiert sind, nicht das richtige Instrument zur Lösung der Krise war, wurde rasch klar. Stattdessen forcierte man auf internationaler Ebene nun den G20-Prozess, der bereits Ende der 1990er Jahre begonnen hatte, doch bisher klar im Schatten der G8 stand.

Da der G20-Prozess zunehmend an Bedeutung gewinnt und – soviel scheint jetzt absehbar – die G8 als weltwirtschaftlich richtungsweisendes Entscheidungsgremium ablösen wird, konzentriert die internationale Gewerkschaftsbewegung ihre Kräfte zunehmend in diese Richtung.

4. Gewerkschaftliche Antworten auf die Krise

Die Globalen Gewerkschaftsverbände, der TUAC und der IGB haben sich im Vorfeld der G20- und G8-Gipfeltreffen in Washington, London, L'Aquila und Pittsburgh mit detaillierten Erklärungen und Forderungskatalogen zu Wort gemeldet. Auch zum Diskussionsprozess der vom ECOSOC ins Leben gerufenen und von Nobelpreisträger Joseph Stiglitz geleiteten UN-Expertenkommission haben sie beigetragen. Im Rahmen der 98. Internationalen Arbeitskonferenz in Genf haben sich Arbeitnehmervertreter im tripartiten *Committee of the Whole* mit Arbeitgebern und Regierungsvertretern über gemeinsame Positionen zur Beschäftigungskrise verständigt. Im Rahmen des *Global Jobs Summit* wurden Strategien entwickelt, wie durch einen globalen Beschäftigungspakt die

5 DGB, G8 Gipfel-Info, Heiligendamm 6.–8. Juni 2007.

schlimmsten Auswirkungen der Krise auf die weltweite Beschäftigungssituation aufgefangen werden können. Die internationale Gewerkschaftsbewegung vertritt dabei folgende zentrale Anliegen:

- *Grundlegender systemischer Wandel:* Das durch die Krise geöffnete Gelegenheitsfenster muss aus Sicht der Gewerkschaften für einen paradigmatischen Umbau der globalen Wirtschafts- und Finanzarchitektur genutzt werden.
- *Beschäftigungsproblematik:* Die Sicherung und Schaffung von Beschäftigung muss an zentraler Stelle einer abgestimmten internationalen Regenerierungsstrategie stehen.
- *Nachhaltigkeit:* Antworten auf die Finanzkrise müssen im Sinne eines Green New Deal umweltverträglich sein und die besondere Verletzlichkeit von Entwicklungsländern berücksichtigen. Auch muss eine „gerechte Transition“ (*just transition*) eingeleitet werden. Denn: „Menschen dürfen nicht dazu gezwungen werden, zwischen ihrem Lebensunterhalt und der Umwelt zu wählen“.⁶ Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit, so die Forderung, müssen gemeinsam gedacht werden.
- *Rolle der IAO:* Als internationale Institution, die Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Regierungen an einen Tisch bringt, ist die IAO aus gewerkschaftlicher Sicht prädestiniert dafür, Antworten auf die Krise zu formulieren. Sie sollte deshalb strukturell gestärkt und zentral in den Prozess eingebunden werden.
- *Globale Charta und Standards:* Die internationale Gemeinschaft muss eine Globale Charta für nachhaltiges Wirtschaften verabschieden und einen Globalen Standard für Anstand, Integrität und Transparenz als Grundlage für eine stärkeres, gerechteres, sauberes globales ökonomisches Wachstum schaffen.
- *Institutionelle Einbindung der Gewerkschaften:* Im G20-Prozess pochen die Gewerkschaften darauf, ihren legitimen Platz am Verhandlungstisch einzunehmen. Aber auch bei den anderen Körperschaften des *Global Governancesystems* und insbesondere bei den internationalen Finanzinstitutionen könnte die Perspektive der Arbeitnehmerseite noch systematischer eingebunden werden.

Die Gewerkschaften melden sich nicht nur zu Wort, sie finden auch Gehör. So wurde beispielsweise die Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung der Beschäftigungsdimension beim G20-Treffen in London aufgenommen und in Pittsburgh weitergeführt. Auch die zentralen gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Einbindung der IAO und einer Globalen Charta für nachhaltiges Wirtschaften finden sich in der Abschlusserklärung.

Neben diesen Forderungen haben der IGB und die GUFs in der Londoner Erklärung einen konkreten 8-Punkte-Aktionsplan zur Finanzmarktreform vorgelegt. Dieser beinhaltet:

1. Konsequenz gegen die ‚Schatten‘-Bankenwirtschaft durchgreifen;
2. Steueroasen und *Offshore*-Finanzplätze austrocknen und neue internationale Besteuerungsverfahren einführen;
3. Entwicklungsländern einen gerechten und nachhaltigen Zugang zu den internationalen Finanzmärkten gewährleisten;
4. das Geschäftsmodell von Privatbanken reformieren, um Vermögensblasen vorzubeugen und Verschuldungsrisiken zu verringern;
5. die Vergütung von Managern, Aktionären und anderen Kreditvermittlern kontrollieren;
6. Familien von Beschäftigten vor aggressiven Kreditverkäufen (*Predatory Lending*) schützen;
7. die öffentliche Rechenschaftspflicht, das Mandat und die Mittel von Aufsichtsbehörden konsolidieren und erhöhen;
8. den Banksektor neu strukturieren und diversifizieren.

Die *Global Unions* verlangen von den Regierungen der G20-Staaten nicht viel weniger als einen ideologischen Paradigmenwechsel. Die Wirtschaftsordnung nach der Krise darf demnach nicht die selbe sein wie vor der Krise. Vielmehr gehe es nun darum, die globalen Wirtschaftsstrukturen so umzugestalten, dass diese menschenwürdige Beschäftigung im Sinne des IAO-Konzepts von *Decent Work* ermöglichen und das Wohl der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt ökonomischer Aktivität stellen.

6 „A Stronger, Cleander, Fairer World Economy: The OECD Must Act and Change the Future“, TUAC Statement to the OECD Ministerial Council, Paris, 25–26 June, S.10.

Bereits in Washington und in London war es den *Global Unions* gelungen, mit fast allen wichtigen politischen Akteuren des Verhandlungsprozesses informelle Gespräche zu führen. Trotzdem waren sie bis zum London-Gipfel eine Lobbyorganisation unter vielen. Seit dem Folgegipfel in Pittsburgh im September 2009 hat sich das geändert.

5. Die Welt post Pittsburgh – Erfolge und neue Herausforderungen

Seit der G20-Prozess an Fahrt gewann, war es das erklärte Ziel der Gewerkschaften, mindestens die selbe Einbindung in die Verhandlungen wie beim G8-Prozess zu erlangen. Dieses Ziel scheint nach dem Gipfel in Pittsburgh erreicht. In Zukunft sollen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter (*Business and Labour*) konsultiert werden. Wie genau diese Konsultation aussehen wird, ist noch nicht verbindlich geregelt worden. Doch stehen die Zeichen gut, dass der selbe Grad an Einbindung in den G20-Prozess erreicht werden kann wie für den G8-Prozess. So wird voraussichtlich im Frühjahr 2010 in den USA ein erstes Arbeitsministertreffen der G20-Staaten stattfinden.

Auch wurde die Absicht, eine Charta für nachhaltige Wirtschaft auszuarbeiten, ins Abschlussdokument aufgenommen. Wie genau diese aussehen wird, ist derzeit noch unklar, doch bekundet die internationale Gewerkschaftsbewegung ihren Willen, an der Ausarbeitung proaktiv mitzuwirken. Völkerrechtlich bindend wird diese Charta nicht sein. Dafür sind die G20 wie zuvor schon die G8 ein viel zu kleiner Club, dessen Legitimität sich ausschließlich an den erzielten Ergebnissen messen lässt. Doch soll sie einen Referenzrahmen bilden, an dem sich – so die Hoffnung – mit der Zeit immer mehr Staaten orientieren.

Ein weiterer Erfolg der Gewerkschaften ist die Stärkung der IAO innerhalb der *Global Governancestrukturen*. Explizit nehmen die G20-Regierungen in ihrem Abschlussdokument des Pittsburgh-Gipfels Bezug auf die IAO und versprechen, die Krise nicht zum Vorwand zu nehmen, um IAO-Arbeitsnormen zu schwä-

chen. Die Gewerkschaften fordern darüber hinaus die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Arbeits- und Beschäftigungspolitik unter dem Dach der G20, die auch Gewerkschafter und Vertreter der IAO einschließen.

Trotz der errungenen Erfolge, bleibt den Gewerkschaften keine Zeit, sich auf den gewonnenen Lorbeeren auszuruhen. Denn nur, wenn der Koordinierungsprozess innerhalb der *Global Unions* weiter vorangetrieben und vertieft wird, kann der Konsultationsmechanismus im Kontext von G20 wirksam genutzt werden. So stellt sich die Frage, wie man die Gewerkschaften der G20-Schwellenländer auf nationaler Ebene stärker in die internationale Koordinierungsstrukturen – die bis heute in erster Linie von Gewerkschaftsvertretern aus den Industriestaaten des Nordens dominiert werden – einbindet. Ziel muss es sein, dass die Gewerkschaften der Schwellenländer sich stärker in die gewerkschaftsinterne internationale Diskussion einbringen und auf nationaler Ebene bei ihren Regierungen für Gewerkschaftspositionen effektive Lobbyarbeit machen.

China ist in diesem Zusammenhang als besondere Herausforderung zu sehen. Rund 169 Millionen Beschäftigte⁷ sind im Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) organisiert. Dieser ist jedoch – da er den Grundsätzen des IGB, d.h. der Unabhängigkeit und innergewerkschaftlichen Demokratie, nicht entspricht – kein Mitglied im IGB. Aufgrund der wachsenden Bedeutung Chinas in der internationalen Wirtschaft müssen dennoch Wege gefunden werden, mit dem ACGB in Austausch zu treten. Nur so kann verhindert werden, dass im IGB ausgehandelte und mit den jeweiligen Regierungen abgestimmte Positionen am chinesischen Widerstand scheitern.

Auch darf nicht in Vergessenheit geraten, dass die G20 niemals die Legitimation der G192 – der UN-Vollversammlung – besitzen werden. Wenn die G20 in der gegenwärtigen Krisensituation das Gremium der internationalen Entscheidungsfindung sind, dann müssen Lösungen gefunden werden, wie die Stimmen der Gewerkschaften aus Ländern jenseits der G20-Familie – die nicht an den den G20-Gipfeln

7 Stand 2006, Internetseite des ACGB: <http://english.actu.org/template/10002/file.jsp?cid=63&aid=156> (Zugriff am 7.11.2009).

vorgeschaleten gewerkschaftlichen Treffen beteiligt sind – repräsentiert werden können. Bisher läuft eine solche Einbindung über die IAO, den TUAC und die Regionalorganisationen des IGB, wobei sich insbesondere der IGB-Generalsekretär Guy Ryder darum bemüht, alle IGB-Mitgliedsorganisationen in den Diskussionsprozess einzubeziehen.

Insgesamt gilt es dafür zu kämpfen, dass das Momentum für substanzielle Änderungen der internationalen „Spielregeln“ nicht ungenutzt bleibt. In Europa, nicht zuletzt in Deutschland, zeichnen sich bereits politische Konstellationen ab, die gewerkschaftlichen Positionen traditionell weniger aufgeschlossen gegenüberstehen.

Ob Arbeitnehmerinteressen in *Global Governance-Strukturen* in Zukunft tatsächlich stärker berücksichtigt werden, wird davon abhängen, wie hartnäckig und einig die internationale Gewerkschaftsbewegung ihre Agenda vertreten wird. Ein Zurück zum (*Doing Business as Usual*) darf es nicht geben.

Zu den Autorinnen:

Susan Javad ist Mitarbeiterin des Projekts Globale Gewerkschaftspolitik im Referats Globale Politik und Entwicklung der FES in Berlin.

Sarah Ganter ist Gewerkschafts Koordinatorin im Referat Lateinamerika und Karibik der FES in Berlin.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung als 1925 gegründete älteste politische Stiftung in Deutschland ist eine private und gemeinnützige Institution, die den Ideen der sozialen Demokratie verpflichtet ist. Sie trägt den Namen des ersten demokratisch gewählten deutschen Staatspräsidenten, Friedrich Ebert, und führt sein Vermächtnis der politischen Gestaltung von Freiheit, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit fort. Diesem Auftrag entspricht die Stiftung im In- und Ausland mit ihren Programmen zur politischen Bildung, internationalen Zusammenarbeit sowie zu Studienförderung und Forschung.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Globale Gewerkschaftspolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Development Cooperation, Global Trade Union Program
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax ++49 30 26935-9211

Sie finden die Kurzberichte zum Herunterladen auf <http://www.fes.de/gewerkschaften>
To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Reiner Radermacher, E-Mail: Reiner.Radermacher@fes.de
Cindy Espig, ++49 30 26935-7487, e-mail: Cindy.Espig@fes.de