

A decorative background consisting of a grid of grey dots, with several dots highlighted in red, scattered across the upper half of the page.

Mit Netz und Doppelstrategie

Perspektiven internationaler Gewerkschaftsarbeit

SARAH GANTER, HORST MUND & MANFRED WANNÖFFEL

April 2010

- Die soziale Ungleichheit verschärft sich global und lässt sich nicht mehr einfach an der Zugehörigkeit zu unterschiedlich entwickelten Nationalstaaten festmachen.
- Eine zentrale Herausforderung internationaler Gewerkschaftsarbeit besteht darin, Arbeitnehmerinteressen in zunehmend mehrdimensionalen, transnationalen Sozialräumen und den daraus entstehenden komplexen Interessenkonstellationen effektiv zu vertreten.
- In der globalen Beschäftigungskrise bedarf es einer gewerkschaftlichen Doppelstrategie in der einerseits die betriebliche Ebene in der internationalen Kooperation gestärkt wird und gleichzeitig überbetrieblich die internationale Gewerkschaftsbewegung eine aktive Gestaltungsrolle in der Formulierung eines neuen Gesellschaftsentwurfs auf der Grundlage globaler Arbeits- und Beschäftigungsstandards einnimmt.
- Gewerkschaften können nur dann auf internationalem Parkett nachhaltig Einfluss nehmen, wenn sie über eine starke Verankerung in den Betrieben und Rückhalt bei den Beschäftigten verfügen, um langfristige politische Forderungen nach einem globalen, sozialen Interessenausgleich im Einklang mit den kurzfristigeren existenziellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer zu bringen.



»Wenn China ein großes Industrieland wird,...« – erklärt das englische Parlamentsmitglied Stapelton seinen Wählern – »...so sehe ich nicht, wie die europäische Arbeiterbevölkerung den Kampf aushalten könnte, ohne auf das Niveau seiner Konkurrenten herabzusteigen.« Was aktuell klingt, stammt in Wirklichkeit aus der Times datiert vom 3.9.1873. An gesellschaftspolitischer Brisanz für den Zusammenhang von wirtschaftlicher Globalisierung, nachholender Entwicklung und der Gestaltung globaler Arbeits- und Sozialstandards hat es seitdem nichts eingebüßt.¹ Zum Ende des Jahres 2009 gelang es China, der Bundesrepublik Deutschland den in der Weltwirtschaft so prestigeträchtigen Titel des Exportweltmeisters streitig zu machen und hinter den USA und Japan zur drittgrößten Industrienation aufzusteigen. Jedoch nicht nur China, sondern auch Brasilien, Indien und Russland ordnen derzeit das ökonomische und politische Machtgefüge auf dem Weltmarkt neu. Eine zentrale Herausforderung der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit besteht darin, zu verhindern, dass Arbeitnehmer im internationalen Wettbewerb gegeneinander ausgespielt und Sozialstandards vermarktet werden. Dafür bedarf es einer konsequenten, gewerkschaftlichen Doppelstrategie in der einerseits die betriebliche Ebene in der internationalen Kooperation gestärkt wird und gleichzeitig überbetrieblich die internationale Gewerkschaftsbewegung eine aktive Gestaltungsrolle in der Formulierung eines neuen Gesellschaftsentwurfs auf der Grundlage globaler Arbeits- und Beschäftigungsstandards einnimmt.²

Neues Selbstbewusstsein und Verunsicherung in der Krise

In der Weltwirtschaftskrise treten die globalen Gewerkschaftsverbände und der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) mit neuem Selbstbewusstsein auf. Auf Grund der besonderen Tiefe der Krise fordern Gewerkschaftsvertreter einen Platz am Verhandlungstisch der G20 und setzen sich in den Global Governance Institutionen für einen weltwirtschaftlichen Umbau hin zu mehr wirtschaftlicher Nachhaltigkeit jenseits von Finanzspekulation und

für soziale Gerechtigkeit ein.³ Mit dem Global Jobs Pact ist es bereits gelungen, im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine erste Antwort auf die Krise am Arbeitsmarkt zu formulieren, die menschenwürdige Arbeit ins Zentrum rückt. Die These unseres Beitrages lautet, dass Gewerkschaften jedoch nur dann auf internationalem Parkett nachhaltig Einfluss nehmen können, wenn sie über eine starke Verankerung in den Betrieben und Rückhalt bei den Beschäftigten verfügen, um langfristige politische Forderungen nach einem globalen, sozialen Interessenausgleich im Einklang mit den kurzfristigeren existenziellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer zu bringen. Doch in den Betrieben herrscht weitgehende Verunsicherung. Positive Unternehmensbilanzen schlagen sich nicht mehr notwendigerweise in Zuwachs an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit nieder. In Deutschland stößt die Verlagerung des wirtschaftlich völlig gesunden Nokia-Standortes nach Rumänien im Jahr 2008 sowohl bei den Beschäftigten als auch bei der breiten Bevölkerung weiterhin auf tiefe Verständnislosigkeit.⁴ Auch der schwelende Konflikt um General Motors und Opel steigert die Verunsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter.⁵

Die soziale Ungleichheit ist drastischer geworden – in Deutschland...

Die exportorientierte bundesdeutsche Wirtschaft war seit 2003 weltweit die Nummer eins bei den Ausfuhren. Mittlerweile nimmt die Bundesrepublik noch eine weitere zweifelhafte Spitzenposition im Vergleich zu den anderen 30 Industrienationen der OECD ein: Die Einkommen der Arbeitnehmer in Deutschland haben sich deutlich ungünstiger entwickelt als in vielen anderen industrialisierten Ländern. Die Gründe für diese Fehlentwicklungen sind hinlänglich bekannt: Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten geht seit Jahren immer weiter zurück und viele Tarifverträge erhalten Öffnungsklauseln, die vor dem Hintergrund offener Verlagerungsandrohungen betriebliche Abweichungen nach unten zulassen. Mühsam

1. Entdeckt wurde das Zitat vom aufmerksamen Zeitungsleser Karl Marx, der daraufhin schlussfolgerte: »Nicht mehr kontinentale Löhne, nein, chinesische Löhne, das ist jetzt das ersehnte Ziel des englischen Kapitals«, siehe Marx (1975).

2. Oskar Negt beschreibt die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Doppelstrategie im Oktober 2009 in einem Interview mit der »Die Tageszeitung« anlässlich des 60jährigen Jubiläums des DGB.

3. Vgl. Javad, S./Ganter, S. (2009): Kein Zurück zum (Doing) Business as Usual. Die neue internationale Gewerkschaftsbewegung in der globalen Beschäftigungskrise. Gewerkschaftlicher Kurzbericht der FES.

4. Vgl. Wannöfel, M. (2009): Mit einem europäischen Produktionsmodell und dem Ausbau der Mitbestimmung aus der Krise – das Beispiel Opel, in: WISO-direkt 3/2009.

5. Vgl. Wannöfel, M. (2009a): Solidarität als Antwort auf Standortkonkurrenz in Konzernen. Thesenpapier präsentiert auf dem Automobil- und Zulieferkongress der IGM/HBS am 25.3.2009 in Berlin.



ist es den großen DGB-Gewerkschaften, allen voran der IGBCE und der IG Metall gelungen, diese Tendenz einer wilden tarifpolitischen Dezentralisierung ab 2004 durch das Konzept einer betriebsnahen Tarifpolitik in den Griff zu bekommen. Doch nicht alle Tarifsteigerungen kommen bei den Beschäftigten in den Betrieben an, weil sie auf Grund abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsmacht betriebspolitisch nicht immer durchsetzbar sind. In fast allen Branchen unterlaufen neu gegründete interne Zeitarbeitsfirmen tarifpolitische Standards systematisch. Unternehmen nutzen Zeitarbeit mittlerweile als Kernbestandteil ihrer Personalpolitik ganz unabhängig von Produktionsschwankungen. Die Folgen der zunehmenden lohnpolitischen Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen sind bekannt. Die Lohnquote ist mittlerweile auf einem historischen Tiefstand angelangt. Wirtschaftsverbände und Wirtschaftspolitikern in Deutschland hatten im vergangenen Jahrzehnt dabei sehr einseitig auf den Sachzwang Weltmarkt und die Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch eine lohnpolitische Flexibilisierung gesetzt und sich massiv gegen die Einführung von Mindestlöhnen gewehrt. In der internationalen ökonomischen Debatte ist jedoch unstrittig, dass insbesondere die Lohnentwicklung in der Bundesrepublik in den vergangenen Jahren durch die schwache Binnennachfrage erst aufschwunghemmend gewirkt hat, um dann ab dem Herbst 2008 die einsetzende Krise noch weiter zu verschärfen. Die sozialen Folgen der tiefsten Krise seit fast 80 Jahren für den Arbeitsmarkt sind dabei noch gar nicht absehbar.

...und weltweit

Die Ökonomisierung des gesellschaftlichen Lebens, die sich in den letzten zwei Dekaden durchgesetzt hat, hat vorhandene soziale Ungleichheiten erheblich vergrößert. Diese verlaufen entlang neuer Grenzen und vergrößern sich nicht nur innerhalb, sondern auch zwischen unterschiedlich entwickelten Gesellschaften. Durch die Globalisierung haben sich neue grenzüberschreitende wirtschaftliche und soziale Räume, Organisationen und Institutionen herausgebildet, die langfristig das traditionelle Verständnis von einer relativen Deckungsgleichheit von Nationalstaat und Gesellschaft aufweichen lassen. Das Konzept der sozialen Transnationalisierung geht davon aus, dass sich im Zuge der wirtschaftlichen Globalisierung dauerhafte gesellschaftliche Verflechtungs-

zusammenhänge entwickelt haben, die gleichzeitig in mehreren Nationalstaaten verankert sind. Unternehmen und Organisationen mit ihren spezifischen Sozialräumen können sich somit über mehrere Nationalstaaten unterschiedlicher gesellschaftlicher Entwicklungsniveaus erstrecken.⁶ Die soziale Spaltung verschärft sich global und lässt sich längst nicht mehr einfach an der Zugehörigkeit zu unterschiedlich entwickelten Nationalstaaten festmachen. Vielmehr verlaufen diese sozialen Grenzen quer durch alle Beschäftigungs- und Berufsgruppen. Nimmt man die im Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung zu beobachtenden sozialen Spaltungs- und Transnationalisierungsprozesse ernst, so wird sich die zukünftige internationale Gewerkschaftsarbeit auch auf diese zunehmend mehrdimensionalen, transnationalen Sozialräume und die daraus entstehenden komplexen Interessenskonstellationen einzustellen haben.⁷

Komplexes Mehrebenenspiel

Zwei Beispiele der jüngeren Vergangenheit verdeutlichen, die komplexen Bedingungen und Risiken von Aushandlungsprozessen im Zusammenspiel von standortbezogener Interessenvertretung und transnationaler Kooperation:

Der Fall General Motors/Opel

Für den besonders zynischen Umgang mit den Beschäftigten steht der Fall General Motors/Opel. Über mehrere Jahre zieht sich der schleichende Niedergang des amerikanischen Automobilherstellers hin. Massive Managementfehler, eine verfehlte Modellpolitik und Qualitätsprobleme hatten bereits massive Absatzrückgänge zur Folge, als ab 2008 die globale Krise in Kombination mit weltweiten strukturellen Überkapazitäten das Unternehmen an den Rand des Abgrunds führte. Schon während der vergangenen Jahre haben die europäischen Beschäftigten in Absprache mit dem Europäischen Betriebsrat, dem EMB, mit den nationalen Gewerkschaftsvertretern massive Sparbeiträge geleistet, um das Überleben des Unternehmens zu sichern. Dabei gelang es immer wieder, dem Management gegenüber eine geeinte Position zu vertreten.

6. Vgl. Pries, L. (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt, Frankfurt/Main.

7. Vgl. Pries, L. (2010): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt, Wiesbaden.

Umstrukturierungen wurden nicht verhindert, aber insofern »erfolgreich« bewältigt, als die Lasten zwischen den einzelnen Standorten in Europa fair verteilt werden konnten.⁸ Dieser Ansatz eines »*share the pain*« gerät durch die Schließungsandrohungen des belgischen Standortes Antwerpen an seine Grenzen. Noch im Zusammenhang mit den zähen und schließlich gescheiterten Verhandlungen über den Verkauf des GM-Europageschäftes erklärten sich die Europäischen Betriebsräte im Herbst 2009 bereit, zur Reduzierung der Produktionskosten einen eigenen Beitrag in dreistelliger Millionenhöhe zu leisten. Allein für die deutschen Standorte stimmten die Betriebsräte und die IG Metall jährlichen Einsparungen bei den Lohnkosten von annähernd 180 Millionen Euro zu, indem die Beschäftigten in den kommenden Jahren bis 2011 komplett auf Tarifierhöhungen hätten verzichten sollen. Die Vertreter aus Großbritannien, Polen und Spanien hatten das *Memorandum of Understanding* nicht unterzeichnet. In diesen Ländern wurde vielmehr standortbezogen nachverhandelt. Gegenüber dem im Europäischen Betriebsrat erarbeiteten Memorandum erreichte man so nationale, standortbezogene Verbesserungen, die allerdings das hohe Risiko bargen, dass die über lange Jahre und unter großem Druck entwickelte Solidarität zwischen den einzelnen europäischen Arbeitnehmervertretungen auf Dauer gefährdet ist. Bevor jedoch dieser Konflikt zwischen den verschiedenen Vertretern der europäischen Standorte gelöst werden konnte, platzte der Beschluss des GM-Verwaltungsrates, Opel zu behalten. GM hatte sich mit amerikanischen Steuergeldern saniert und setzte die – zumindest vordergründig – wieder gewonnene Stärke dafür ein, den Druck auf die europäischen Beschäftigten weiter zu erhöhen. Dass Kostengründe nicht die Hauptbeweggründe für das GM-Management bei ihren Restrukturierungsentscheidungen waren, zeigt die Entscheidung, das Opel-Werk im belgischen Antwerpen zu schließen. Entgegen ausdrücklicher Vereinbarungen, dort einen Geländewagen zu produzieren, entschied man sich, das Modell zukünftig in Korea zu bauen.

Der Fall Daimler in Sindelfingen

Noch in frischer Erinnerung sind auch die Proteste vom Dezember 2009 als 15 000 Daimler-Beschäftigten in Sindelfingen als Reaktion auf die Entscheidung, die C-

Klasse vom Standort abziehen und an andere Produktionsstandorte zu verlagern. Streiks und massive Proteste in der ganzen Region konnten zwar einerseits die Verlagerungsentscheidung des Vorstandes nicht revidieren. Andererseits konnten sich Unternehmensleitung und Betriebsrat auf eine Vereinbarung zur langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze bis 2020 einigen. Die Vereinbarung »Sindelfingen 2020« sichert die Beschäftigung trotz Teilabzug der C-Klasse in die USA mit einem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für rund 37 000 Beschäftigte. Insbesondere dieser jüngste Konflikt bei Daimler macht Zweierlei deutlich: Erstens haben die Daimler-Beschäftigten im Dezember 2009 eine breite Welle der Solidarität in der Bundesrepublik ausgelöst, die weit über die regionalen Grenzen des Standortes hinausging. Zweitens unterstreicht der Daimler-Konflikt, dass es unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich ist, einen sozialen Kompromiss zwischen den Globalisierungsstrategien des Konzernmanagements und den Interessen der Beschäftigten nach stabilen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erzielen. Erforderlich sind eine selbstbewusste Belegschaft, die einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweist, ein aktiver Betriebsrat mit hoher Regelungskompetenz und ein vom Aufsichtsrat kontrolliertes Management, das zu einem globalen sozialen Interessenausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Beschäftigten an den unterschiedlichen Standorten weltweit bereit ist.

Netzwerkarbeit stärken

Eine nachhaltige Strategie zur Gestaltung von globalen Standards bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen liegt deshalb in einer klugen Mischung aus lokalem Engagement, nationaler und globaler Politik, die immer wieder im eigenen Betrieb und der Gewerkschaft vor Ort beginnt. Parallel zum Wachstum multinationaler Unternehmen haben sich europäische bzw. Weltbetriebsräte sowie Instrumente zur grenzüberschreitenden Regulierung von Arbeits- und Sozialstandards, wie die Internationalen Rahmenabkommen (IFA) herausgebildet. Bedeutsam ist jedoch, dass Betriebsräte und Gewerkschafter nicht nur in Zeiten von Arbeitsplatzbedrohung durch Standortkonkurrenz, sondern vielmehr alltäglich in ihren Betrieben internationale Kooperationen als ihre Kernaufgabe betreiben, so dass die internationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und ihre interkulturelle Kompetenz wachsen können. Gewerkschaften

8. Vgl. Mund H./Burmeister, K.: Gegen die soziale Spaltung – Gewerkschaften vor der Herausforderung Europa, Dokumente, 4, August 2007.



und betriebliche Interessenvertreter in multinationalen Unternehmen handeln dabei im wohlverstandenen Eigeninteresse, wenn sie ihr internationales Engagement konsequent ausbauen. Bei Auslandsinvestitionen großer deutscher Unternehmen ist immer wieder zu beobachten, dass Standards, etwa in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation, die in Deutschland selbstverständlich sind, an den Auslandsstandorten massiv unterlaufen werden. Dies geschieht nicht nur in Ländern wie China, wo die unabhängige Vertretung von Arbeitnehmerinteressen per Gesetz kaum oder gar nicht möglich ist. Schon jetzt besteht die Gefahr, dass diese niedrigen Arbeits- und Sozialstandards nach Deutschland »re-importiert« werden. Plastisch formuliert hat das ein Betriebsrat, der mit Blick auf gewerkschaftsfreie Standorte seines Unternehmens in den USA sagte: »Wenn wir nicht aufpassen, sehen wir in den USA unsere eigene Zukunft!« Soziale Spaltungen und die zunehmende Konkurrenz zwischen Stamm- und Leiharbeitern sowie die damit einhergehende Gefährdung der betrieblichen Mitbestimmung hingegen schwächen zukünftig auch die Voraussetzungen für erfolgreiche internationale Gewerkschaftskooperationen. Nur wenn der soziale Zusammenhalt und die gewerkschaftliche Organisations- und Gegenmacht dauerhaft in den hiesigen Betrieben erhalten bleibt und ausgebaut wird; nur dann werden die Unternehmensleitungen im Bereich ihrer globalen, sozialen Verantwortung auch nachhaltig aktiv.

Exportweltmeister in Arbeits- und Sozialstandards?

Auch durch öffentlichen Druck können Anreize für einzelne Unternehmen geschaffen werden, eine transnationale Arbeitsregulierung voranzutreiben, die auch ihren Mitarbeitern in anderen Ländern nützt und Vorbildcharakter für andere Unternehmen hat. Obwohl Kernarbeitsnormen deutscher Unternehmen in ihren Auslandsstandorten immer wieder unterlaufen werden, lässt sich in den letzten Jahren auch die Tendenz feststellen, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Niederlassungen deutscher Industrieunternehmen im Ausland zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und Stabilisierung der sozialen Lage der Arbeitnehmer dort beitragen. Auf der Basis von relativen stabilen Beschäftigungsverhältnissen, Einkommen und Beteiligungsmöglichkeiten gelingt es ihnen, sich von der großen Mehrheit, der in informellen Sektoren prekär beschäftigten Arbeitnehmern zu differenzieren. Die Arbeitnehmer in

den multinationalen Unternehmen gehören dann zu den Globalisierungsgewinnern, wenn Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch konzernweite, internationale Rahmenabkommen überwacht werden. Der Weiterentwicklung nationaler Mitbestimmungsinstrumente kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Das Beispiel Volkswagen unterstreicht, dass nur aus einer starken nationalen Verhandlungsmacht von Betriebsräten, Mitbestimmung im Aufsichtsrat und IG Metall heraus auf der globalen Konzernebene arbeitspolitische Mindeststandards bei der Sozial- und Mitbestimmungspolitik durchgesetzt werden können, wie jüngst der Abschluss der bislang einzigartigen Charta der Arbeitsbeziehungen vom Oktober 2009. Die qualifizierte Mitbestimmung durch das Volkswagen-Gesetz aus dem Jahr 1960 stellt sowohl das Fundament für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens als auch die Grundlage für die Entwicklung dieser Charta der Arbeitsbeziehungen dar.

Doppelstrategie internationaler Gewerkschaftsarbeit

Die Handlungsfähigkeit internationaler Gewerkschaftskooperation ist deshalb doppelt programmiert: Auf der einen Seite steht die wichtige Stärkung des IGB und der Global Unions als transnationalen Organisationen mit Gestaltungsmacht. Diese Ebene der internationalen Gewerkschaftskooperation ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Um dieser Rolle Nachhaltigkeit zu verleihen, bedarf es einer engen Verzahnung mit einer starken betrieblichen und international ausgerichteten Interessenvertretung durch europäische und Weltbetriebsräte. Das Beispiel Daimler zeigt auf, dass erst die erfolgreiche Bearbeitung lokaler Problemlagen die Voraussetzungen für eine grenzüberschreitende, vertrauensvolle Kommunikation über einen schließlich doppelten sozialen Kompromiss schaffen: Sowohl lokal und standortbezogen als auch transnational und konzernbezogen. Das Ziel internationaler Gewerkschaftskooperation bleibt die Schaffung von Voraussetzungen für einen globalen, sozialen Interessenausgleich. Erst wenn diese erreicht sind, stellt der Aufschwung der chinesischen Wirtschaft keine Bedrohung für die hiesigen Arbeits-, Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen im Sinne des englischen Abgeordneten Stapleton dar, sondern vielmehr eine enorme Herausforderung der internationalen Gewerkschaftskooperation bei der Gestaltung globaler, sozialer Mindeststandards.



Über die Autoren

Horst Mund ist Leiter des Funktionsbereichs Internationales/Europa beim Vorstand der IG Metall.

Manfred Wannöffel ist Geschäftsführender Leiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IG Metall.

Sarah Ganter ist Gewerkschafts Koordinatorin im Referat Lateinamerika und Karibik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Referat Globale Politik und Entwicklung
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Reiner Radermacher
Koordinator/Globale Gewerkschaftspolitik

Tel.: ++49-30-269-35-7493 | Fax: ++49-30-269-35-9255
www.fes.de/GPol/inhalt/gewerkschaft.htm

Bestellungen/Kontakt hier:
Ulrike.Ehnes@fes.de

Unser Selbstverständnis

Gewerkschaften, Betriebsräte und andere Formen der Interessenvertretung am Arbeitsplatz sind ein elementarer Ausdruck demokratischer Grundfreiheiten einer Gesellschaft. Sie geben einem relevanten Teil der Bevölkerung die Möglichkeit, ihre Interessen zu artikulieren und wirken so an der sozialen und gerechten Entwicklung von Gesellschaften mit.

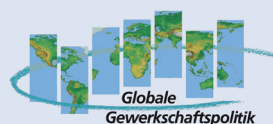
Daher betrachtet die Friedrich-Ebert-Stiftung die Stärkung der Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten als einen integralen Bestandteil ihrer Bemühungen zur Förderung von sozialer Demokratie weltweit.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wirkt deswegen darauf hin, dass gewerkschaftliche Positionen in politische und wirtschaftliche

Entscheidungsprozesse am Arbeitsplatz, auf nationaler Ebene, in regionalen Zusammenhängen sowie im internationalen Kontext einbezogen werden.

Gewerkschaften, Betriebsräte und andere Formen der Interessenvertretung am Arbeitsplatz können ihre Funktion jedoch nur dann erfolgreich wahrnehmen, wenn sie repräsentativ, demokratisch, autonom, kompetent und effizient sind. Gewerkschaftliche Organisationen in diesem Sinne zu fördern und zu beraten ist somit ein wichtiges Aufgabengebiet in der Förderarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung.

www.fes.de/GPol/inhalt/gewerkschaft.htm



Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

ISBN 978-3-86872-318-2