



Solidarität *ohne Grenzen*



THEMENHEFT

- ☒ verstehen
- ☒ mitreden
- ☒ mitmachen
- ☒ weiterdenken

Starkmachen für globale Gerechtigkeit

INHALTSVERZEICHNIS

- 3** *ARBEITENDE ALLER LÄNDER, ORGANISIERT EUCH!*
- 4** *GEWERKSCHAFT OHNE GRENZEN – Solidarität im Zeitalter der Globalisierung*
- DIE GRENZENLOSE WELT DES KAPITALS**
- 8** *DER SIEGESZUG DER GLOBALISIERUNG – zunehmende Arbeitsteilung und Wettbewerbsdruck*
- 14** *WERKBANK CHINA – Weltmacht ohne soziale Verantwortung?*
- 18** *KLEINE INSTITUTIONENKUNDE – Wo bleiben die Arbeitnehmerrechte?*
- 22** *MITBESTIMMUNG INTERNATIONAL – Geht da was?*
- DIE IG METALL ALS GLOBAL PLAYER**
- 26** *SCHULTERSCHLUSS – vernetzen gegen Abwärtsspiralen*
- 29** *VERNETZEN MIT SYSTEM – die internationale Netzwerkinitiative der IG Metall*
- 32** *GEMEINSAM MEHR ERREICHEN – Gewerkschaften grenzüberschreitend aufbauen*
- 34** *USA: „ORGANIZE THE SOUTH“ – Partnerschaft mit der UAW*
- 36** *UNGARN: PARTNERSCHAFT INTENSIVIEREN – gewerkschaftliche Erschließung des Automobilclusters*
- 38** *GLOBALE GEWERKSCHAFTEN – Organisation und Kampagnen für Gute Arbeit weltweit*
- 42** *GLOBALE RAHMENVEREINBARUNGEN – Menschen- und Gewerkschaftsrechte schützen*
- 48** *VONEINANDER LERNEN – Bildung, Beteiligung und Innovation*
- 52** *EUROPÄISCHES SOZIALMODELL AM ENDE? – Gewerkschaften für ein soziales Europa*
- KURSWECHSEL FÜR GUTE ARBEIT WELTWEIT**
- 54** *STARKE GEWERKSCHAFTEN – für Gerechtigkeit und ökonomische Entwicklung*
- 58** *FAIRER HANDEL, FAIRE PRODUKTION – Globalisierung als Gewinn für alle?*
- 62** *ENERGIEWENDE GLOBAL GESTALTEN – Strategien für nachhaltigen Umbau der Industrie*
- 66** *IMPRESSUM*
- 67** *INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSEXPERTEN*



Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Arbeitende aller Länder, organisiert euch!

Gute Arbeit in unseren Betrieben hier in Deutschland durchzusetzen stellt uns häufig vor schwierige Herausforderungen. Gute Arbeit weltweit durchzusetzen ist hingegen eine Herkulesaufgabe. Dafür braucht es Voraussetzungen, zum Beispiel einen besseren regulatorischen Rahmen, und vor allem: starke Gewerkschaften. Doch der global agierende Neoliberalismus hat die immer noch national agierenden Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten deutlich geschwächt. Jeder und jede spürt: Wir müssen etwas anders machen, wir müssen neue Konzepte entwickeln und neue Wege gehen, um unsere Ziele zu erreichen. Vernetzung, Zusammenarbeit und neue Formen ganz praktischer Solidarität über Grenzen hinweg – das sind die Schlüssel für den erfolgreichen Aufbau transnationaler gewerkschaftlicher Gegenmacht.

Diese strategische Neuorientierung der IG Metall als Teil der weltweiten Gewerkschaftsfamilie dokumentieren wir in dem vorliegenden Themenheft. Es beschreibt anschaulich die Vielfalt unserer internationalen Arbeit. Es zeigt, warum und wie wir weltweit für menschenwürdige Arbeitsverhältnisse und Arbeitnehmerrechte eintreten. Es zeigt, warum neue Formen der bilateralen und multilateralen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in anderen Ländern wichtige Instrumente sind. In den globalen Gewerkschaftsföderationen, aber auch in direkter Zusammenarbeit unterstützen wir mit Bildungs- und Organisationsprojekten den Aufbau starker Gewerkschaften.

Unser politisches Engagement auf unterschiedlichen Ebenen für globale soziale Standards, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte wird zunehmend ergänzt durch ganz konkrete Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene. Deutschland spielt im globalen Wirtschaftsgefüge eine herausragende Rolle. Auf der Liste der 30 größten transnationalen Konzerne ist Deutschland gleich mit sechs Unternehmen vertreten. Und damit auch die IG Metall. Natürlich haben wir uns auch bisher darum gekümmert, die Arbeitnehmervertreter in diesen Konzernen zusammenzubringen, um gemeinsam dem Wettbewerbs- und Verlagerungsdruck standzuhalten. Jetzt aber nehmen wir im Rahmen der neuen Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) mit den Pilotprojekten in Ungarn und den USA auch die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick. Und wir sorgen mit unseren gewerkschaftlichen Partnern dafür, dass in der ebenfalls weltweit operierenden Zulieferindustrie die gewerkschaftsfreien Zonen kleiner werden. Gemeinsam wollen wir es schaffen: Arbeitende aller Länder, organisiert euch!

Wolfgang Lemb

* Bei der Nennung von Personengruppen und Berufsbezeichnungen sind in allen Texten selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

GEWERKSCHAFT OHNE GRENZEN – *Solidarität im Zeitalter der Globalisierung*

Globale Wertschöpfungsketten machen es notwendig, dass sich Gewerkschafter künftig noch enger vernetzen und absprechen. Denn: Nationale Problemlösungen greifen in Zeiten fortschreitender Globalisierung zu kurz. Allein wird zukünftig keine Gewerkschaft ihre Standards verteidigen können. Stattdessen geht es darum, entlang der globalen Wertschöpfungsketten globale Interessenvertretungsketten zu schmieden.

Die IG Metall wird ihre Handlungsfähigkeit in Deutschland zukünftig nur dann sichern und ausbauen können, wenn sie ihr Augenmerk noch stärker als bisher schon auf transnationale, das heißt länderübergreifende Kooperationen richtet. Die Interessenvertretung vor Ort hat keine Alternative, als die verstärkte Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen im Ausland zu einem zentralen Element ihrer Arbeit zu machen.

Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Die ökonomische Globalisierung hat die Machtverhältnisse zu gunsten der Unternehmen und zulasten der Arbeitnehmer nachhaltig verändert. Zum Beispiel macht die Vereinheitlichung von Produktionsprozessen es möglich, Standorte in verschiedenen Ländern immer einfacher gegeneinander auszuspielen, um Löhne und Sozialleistungen zu drücken und erreichte Arbeitsstandards zu schleifen. Damit geht immer die Drohung mit der Verlagerung von Teilen der Produk-

tion bis hin zur Schließung ganzer Standorte einher. Der Soziologe Ulrich Beck hat dies einmal die „uneingrenzbar-ke Leichtigkeit des Neins“ genannt. Für unsere Kolleginnen und Kollegen ist das eine bedrohliche Lage. Kapital ist mobil, Arbeit sehr viel weniger.

Übrigens: Die großen, weltweit operierenden Konzerne kontrollieren vier Fünftel des internationalen Handels durch ihre globalen und regionalen Wertschöpfungsketten. Deutsche Industrieunternehmen sind maßgebliche Gestalter und treibende Kräfte dieser Entwicklung. Ob in Nordamerika, Mittel- und Osteuropa, China, Indien oder Südamerika: Fast die Hälfte aller deutschen Unternehmen investiert im Ausland. Ein großer Teil von ihnen kommt aus dem Organisationsbereich der IG Metall.

Deutsche Autobauer: Trendsetter der Globalisierung

Die deutschen Automobilbauer marschieren ganz vorne mit. Während die Inlandsproduktion in den letzten Jahren

stagnierte, haben sie ihre Produktion an den Standorten in anderen Ländern seit 2007 nahezu verdoppelt. Generell werden neue Modelle immer stärker im weltweiten Produktionsverbund geplant. Haben früher nur die europäischen Werke um ein neues Modell miteinander konkurriert, so gilt dies heute auch für die transatlantischen und asiatischen Produktionsstätten. Beispiele sind BMW in South Carolina (USA), wo mehr als zwei Drittel der Fahrzeuge nach der Fertigung in den weltweiten Export gehen. Oder das neue Werk von Audi in Mexiko, wo das Weltvolumen des Q5 produziert werden soll. Und auch der Anlauf der Mercedes C-Klasse im Jahr 2014 in Alabama (USA) steht für diese neue, weltweite Produktionsstrategie. Wenn es um die Frage geht, wo die Autos gebaut werden, dann spielen die Kosten eine entscheidende Rolle. Neue Standorte werden vor allem in Billiglohnländern, Steueroasen oder sogenannten gewerkschaftsfreien Zonen errichtet. Und die sind inzwischen leider eher die Regel als die Ausnahme.

Krise der internationalen Gewerkschaftsbewegung

Nach Angaben des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) sind aktuell lediglich 200 Millionen der rund 2,9 Milliarden Arbeitnehmer weltweit Mitglied einer Gewerkschaft, also nicht einmal sieben Prozent. Mehr noch: Die gewerkschaftsfreien Zonen weiten sich aus. Die Arbeitsgesetzgebung und Gewerkschaftsrechte sind vielerorts schwach ausgeprägt. Politik und Machtgruppen üben unverhohlenen Druck aus und tragen damit zur Zersplitterung der Arbeitnehmerbewegung bei. Demokratische und nachhaltige Organisationsstrukturen können sich so vielerorts kaum bilden oder halten. Aber auch dort, wo es Gewerkschaften gibt, haben sie kein leichtes Spiel. Dazu kommt, dass in Russland und den Staaten Mittel- und Osteuropas der Transformationsprozess vieler Gewerkschaften von einer ehemals staatlich kontrollierten Institution hin zu einer unabhängigen Interessenvertretung der Beschäftigten noch nicht abgeschlossen ist. In China hat er noch nicht einmal begonnen.

Doch selbst in Ländern mit einer traditionsreichen, starken Arbeitnehmerbewegung wie den USA ist die globale Krise der Gewerkschaften deutlich spürbar. Weniger als ein Zehntel der Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind heute noch organisiert. Und der Trend



Multinationale Konzerne nutzen „gewerkschaftsfreie Zonen“ und profitieren von der Standortkonkurrenz um die billigsten Produktionsbedingungen.

ist weiter rückläufig. Mitverantwortlich dafür sind auch die deutschen Konzerne, die dort agieren. Sie haben ihre Standorte in den letzten Jahrzehnten zumeist in den gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten der USA errichtet, wo zudem hohe bundesstaatliche Subventionen und niedrige Arbeitskosten lockten. Gewerk-

schaften sind hier mit einer mächtigen Allianz aus wirtschaftsliberalen politischen Kräften, finanzstarken, antigewerkschaftlichen Lobbygruppen und einer wachsenden „Industrie“ von sogenannten „Union Bustern“ konfrontiert.

Deren Geschäftsmodell besteht darin, Unternehmen zu beraten, wie sie gewerkschaftsfrei bleiben können. Bereits heute hat die globale Krise der Gewerkschaften erhebliche Folgen für die Spielräume betrieblicher Arbeitnehmervertretungen und die Verhandlungsmacht der IG Metall. Denn im Rahmen globaler Wertschöpfungsketten wirkt die gewerkschaftliche Schwäche am ausländischen Standort unmittelbar auf Deutschland zurück. Im Ergebnis ist durch die Globalisierung in Deutschland der Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne gestiegen. Und alles spricht dafür, dass dieser Druck weiter zunehmen wird.

Eigeninteresse mit Solidarität verbinden

Zur Verteidigung erreichter Standards braucht es deshalb neben Stärke und Engagement vor Ort und in Deutschland eine noch intensivere internationale Gewerkschaftszusammenarbeit und eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer entlang globaler Wertschöpfungsketten. Eigeninteresse und Solidarität müssen strategisch und in der Praxis miteinander verschmolzen werden. Mehr noch: Grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit ist längst nicht mehr nur noch die Aufgabe von Expertinnen und Experten, sondern gehört mehr und mehr zum



normalen Tätigkeitsprofil der meisten Gewerkschafter, ob auf betrieblicher Ebene oder bei den hauptamtlichen Funktionären.

Es gehört immer schon zum politischen Selbstverständnis der IG Metall, internationale Gewerkschaftssolidarität zu üben und sich mit anderen Gewerkschaften zusammenzuschließen. Die Kooperation über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg ist deshalb für die IG Metall kein Neuland, sondern ein wohlbestelltes Feld. Viele Kolleginnen und Kollegen engagieren sich international: auf den unterschiedlichsten Ebenen und in zahlreichen Projekten.

Hand in Hand: Transnationale Partnerschaft

Dabei ist die „Transnationalisierung von unten“ Leitgedanke unserer Aktivitäten. Denn ohne eine wirksame Beteiligung derjenigen, die von Unternehmensentscheidungen entlang der Wertschöpfungsketten betroffen sind, wird eine grenzüberschreitende Kooperation nicht erfolgreich sein. Die Handlungsstrategien der Gewerkschaften müssen globale Ansätze wählen, die das Ziel haben, eine gemeinsame Interessenvertretung über Ländergrenzen hinaus zu gestalten. Das setzt voraus, dass die handelnden Menschen voneinander wissen, sich kennenlernen, Vertrauen aufbauen und schließlich gemeinsam Hand-

lungsstrategien erarbeiten und durchsetzen. Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und internationale Netzwerke sind die richtigen Gremien für eine offensive, auf die Zukunft ausgerichtete und erfolgreiche Interessenvertretungspolitik in internationalen Unternehmen.

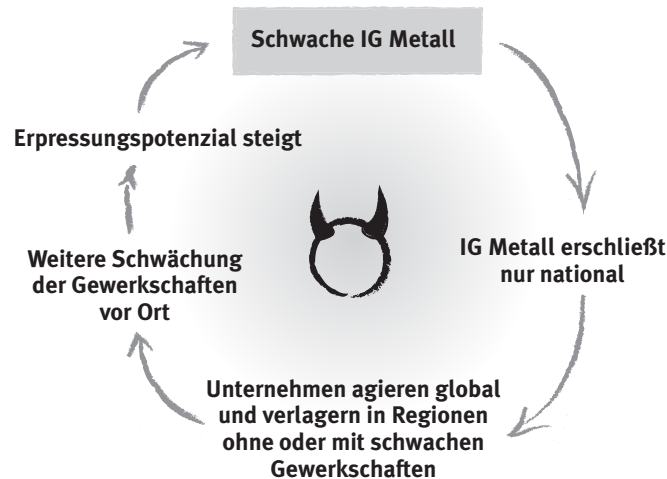
Um den Herausforderungen noch stärker Rechnung zu tragen, hat der Vorstand der IG Metall im Frühjahr 2015 beschlossen, der internationalen Arbeit eine weitere Säule hinzuzufügen: die Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI). Entlang globaler Wertschöpfungsketten, so das Konzept, soll die Zusammenarbeit mit Partnergewerkschaften weiter intensiviert und einem Standortwettbewerb auf Kosten der Beschäftigten wirksam begegnet werden. Der Schlüssel dazu sind gemeinsame Erschließungsprojekte, in die beide Gewerkschaften ihre jeweiligen Kompetenzen und Potenziale einbringen.

Das alles zeigt: Die IG Metall hat sich bereits auf den Weg gemacht. Jetzt wollen wir noch einen Schritt zulegen. Wir freuen uns über jeden, der dabei sein und mitmachen möchte. ■

Horst Mund
*Funktionsbereichsleiter
Internationales
und Europa beim Vorstand
der IG Metall*

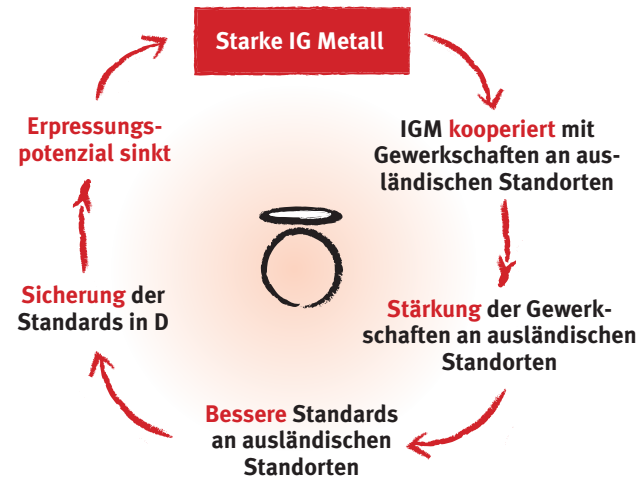


Teufelskreis durchbrechen: Stärkung ausländischer Gewerkschaften im Interesse der IG Metall!



Stärke vor Ort durch internationale Zusammenarbeit

Die IG Metall ist eine starke Gewerkschaft. Und seit mehreren Jahren wächst sie wieder. Mitte 2015 waren rund 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer IG Metall-Mitglied. Die Behauptung, Gewerkschaften seien ein Organisationsmodell aus dem letzten Jahrhundert und hätten keine Zukunft, hat sich damit als haltlos erwiesen. Das genaue Gegenteil ist der Fall: Bei den Beschäftigten wächst das Bewusstsein, dass sie ihre Interessen nur gemeinsam sichern können, wenn immer mehr prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen und Produktion und Dienstleistungen an Billigstandorte verlagert werden. Sie setzen wieder verstärkt auf das hohe Maß an tarif- und gesellschaftspolitischer Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Einfluss und



Stärke der IG Metall gründen auf der Anzahl und dem Engagement ihrer Mitglieder in Deutschland, in den Betrieben und Verwaltungsstellen.

Hier liegt die Basis unserer Organisation. Hier gilt es, weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu werben und an Gestaltungskraft zu gewinnen. Das ist und bleibt für sich genommen bereits eine Herausforderung. Das ist und bleibt die Kernaufgabe der IG Metall. Damit wir sie weiterhin erfolgreich bewältigen können, brauchen wir starke gewerkschaftliche Partner in den anderen Ländern. Damit durchbrechen wir den Teufelskreis: Bessere Standards und Arbeitsbedingungen am anderen Ende der globalen Wertschöpfungskette senken das Erpressungspotenzial hierzulande. Internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften stärkt so auch die IG Metall.

Fast 20.000 Mitglieder von Europäischen Betriebsräten sind ein eindrucksvoller Beleg: Demokratie und Beteiligung in Unternehmen über Ländergrenzen hinweg sind möglich. Denn: Nationale Problemlösungen greifen in Zeiten fortschreitender Globalisierung zu kurz. Wir brauchen die europäische und internationale Zusammenarbeit von Belegschaften und die grenzüberschreitende Solidarität, damit Standorte in verschiedenen Ländern nicht gegeneinander ausgespielt werden. Keine leichte Aufgabe, denn das Kapital ist uns weltweit eine Nase voraus.

Globale Marktwirtschaft: Welche Folgen hat der internationale Wettbewerb?

Seite **8**

Der Aufstieg der Schwellenländer: Wie die Werkbank China zur Weltmacht wird

Seite **14**

Wenn's hart auf hart kommt: Wer garantiert eigentlich die Arbeitnehmerrechte?

Seite **18**

Und dann gibt es ja noch die Mitbestimmung ...

Seite **22**

DER SIEGESZUG DER GLOBALISIERUNG – zunehmende Arbeitsteilung und Wettbewerbsdruck

Die ökonomische Verflechtung der Welt nimmt dramatisch zu. Handel und Finanzströme wachsen viel schneller als die Produktion. Diese Globalisierung steht unter neoliberalen Vorzeichen, Deregulierung und die Entfesselung der Märkte treiben sie voran. Die deutsche Exportwirtschaft profitiert enorm von der Globalisierung: Deutsche Autos und Maschinen haben die Weltmärkte erobert. Mit niedrigen Löhnen und niedrigen Standards bieten viele Länder Investoren günstige Produktionsbedingungen.

Die Welt wächst zusammen. Es ist vor allem die zunehmende ökonomische Verflechtung, die den Prozess der Globalisierung prägt. Seit dem Zweiten Weltkrieg steigt der Umfang des grenzüberschreitenden Handels viel stärker als die Güterproduktion. Der Wert der exportierten Waren lag vor der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 bei 16,1 Billionen US-Dollar und damit 124-mal höher als noch im Jahr 1960. Rechnet man die Preissteigerungen heraus, so stieg der Warenexport immer noch um den Faktor 15,6. Jahresdurchschnittlich bedeutet das, dass die Exporte um 5,9 Prozent zulegen, die weltweite Wirtschaftsleistung dagegen nur um 3,5 Prozent.

Dieser beeindruckende Prozess wurde von vielen Faktoren getragen. Das Ende der Kolonialreiche und die Befreiung der Völker sorgten für eine Zunahme der Zahl der Nationalstaaten. Handelshemmnisse und Zollschränken wurden immer mehr abgebaut.

Internationale Organisationen wie der Internationale Währungsfonds sorgten – oft unter harten Auflagen – für eine stärkere Weltmarktorientierung vieler Volkswirtschaften. Nach dem Zusammenbruch der realsozialistischen Systeme öffneten sich auch diese Länder dem Weltmarkt. Heute ist praktisch der gesamte Globus in den Weltmarkt integriert. Die Transportkosten sanken dramatisch und sorgten dafür, dass große Entfernungen beim Warenhandel keinen nennenswerten Kostenfaktor mehr darstellen. Die moderne Kommunikation vereinfacht die Logistik bei weltweiten wirtschaftlichen Transaktionen. Seit 1930 sind sowohl die Kosten für den See- und Lufttransport als auch die Telekommunikationskosten massiv gesunken. Die Kosten für Seefracht und Lufttransport verringerten sich innerhalb von 70 Jahren um 65 bzw. 88 Prozent. Bei einem Transport von Asien nach Europa liegt der Anteil der Seefrachtkosten bei einem Fernseher bei etwa 1,4 Prozent, bei einem Kilo Kaffee sogar nur bei einem Prozent. Bei den Kommunikationskosten – etwa bei

den Gebühren für ein dreiminütiges Telefongespräch von New York nach London – ist der Trend noch deutlicher: In Preisen von 1990 kostete dieses Gespräch 1930 knapp 245 US-Dollar, 1970 noch mehr als 30 US-Dollar und 2005 nur noch 30 US-Cent – eine Kostenreduzierung von 99,88 Prozent.

Eine herausragende Rolle bei der zunehmenden internationalen Verflechtung spielen große, transnationale Konzerne – die Multis, auch MNCs genannt. Mit ihrer Finanzkraft und ihrem logistischen Potenzial sind sie die Pioniere bei der Erschließung neuer Märkte. Nach Schätzungen der UNCTAD (der UNO-Organisation für Handel und Entwicklung) geht etwa ein Drittel des Welthandelsvolumens auf den transnationalen Warenverkehr innerhalb dieser Konzerne zurück. Insgesamt existieren weltweit über 80.000 transnationale Unternehmen.

„Alle gemeinsam für all unsere Rechte!": Aktionstag der europäischen Gewerkschaften am 4. April 2014 in Brüssel gegen die Sparpolitik



Deregulierte Finanzmärkte

Eine noch viel intensivere Verflechtung als auf den Gütermärkten herrscht auf den weltweiten Finanzmärkten. Die Einführung der völligen Kapitalverkehrsfreiheit war sowohl eine wichtige Voraussetzung für die fortschreitende Globalisierung als auch ein eigenständiger Treiber dieser Entwicklung. Der Prozess der Deregulierung der Finanzmärkte begann in den 1970er Jahren.

In Europa war der freie Kapitalverkehr Bestandteil des Projektes eines gemeinsamen Binnenmarkts ab dem Jahr 1992. Mit der Kapitalverkehrsfreiheit wurde einerseits die Finanzierung weltweiter Handelsströme problemlos möglich. Andererseits wurden damit auch Auslandsinvestitionen erheblich vereinfacht.

Die Deregulierung der Finanzmärkte führte zu immer neuen Finanzprodukten und einer spekulativen Ausweitung

des gesamten Finanzsektors. Die Bildung von Finanzanlagen hat sich von der Entwicklung der realen Gütermärkte entkoppelt. Die Finanzierung von Investitionen und wirtschaftlicher Entwicklung – das ist die positive Seite – ist prinzipiell ohne Probleme möglich. Es besteht reichlich Liquidität. Anders ausgedrückt: Geld ist genug da. Sogar Geld, das nach rentablen Anlagemöglichkeiten sucht.

Die negative Seite zeigte sich in der weltweiten Finanzkrise 2008/09. Einen spekulativen Kapitalüberschuss bezeichnet man auch als Blase. Eine solche Blase platzt irgendwann und führt unweigerlich zum Crash. Das war 2008 geschehen. Durch die enge Verflechtung des Finanzsektors konnte der Kollaps fauler Immobilienkredite in den USA innerhalb kürzester Zeit zu einem faktischen Zusammenbruch der weltweiten Finanzmärkte führen. Sehr schnell griffen die Schockwellen dieser Krise auch auf die realen Gütermärkte über. Nur durch energisches

staatliches Eingreifen durch Bankenrettungspakete, Konjunkturprogramme und eine expansive Geldpolitik konnte Schlimmeres verhindert werden. Allein in Deutschland wurde ein Bankenrettungsprogramm über 480 Milliarden Euro bereitgestellt.

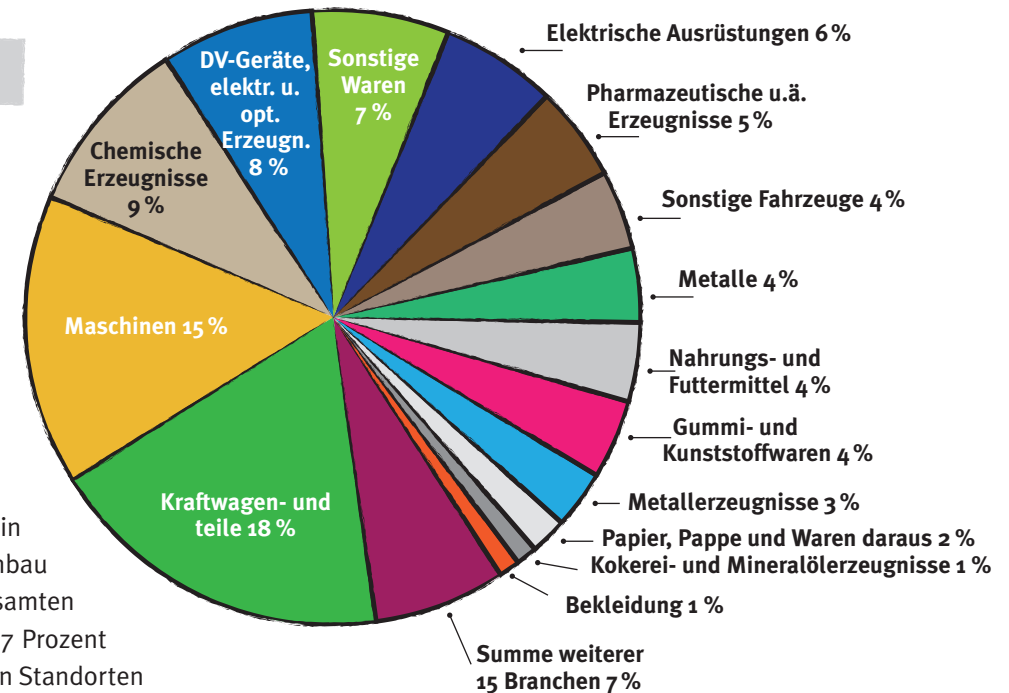
Deutschland in der Globalisierung

Die deutsche Exportindustrie ist ein großer Gewinner der Globalisierung. Sie zeigt eine starke Präsenz auf den Weltmärkten. Insgesamt exportierte Deutschland 2014 Waren im Wert von 1,1 Billionen Euro. Der Anteil der Exporte an der Wirtschaftsleistung ist von 18,4 Prozent im Jahr 1993 auf 39 Prozent 2014 angestiegen. Das ist deutlich höher als die weltweite Exportquote von 26 Prozent. Deutschland exportiert mehr, als es importiert. Der Außenhandelsüberschuss erreichte 2014 einen neuen Rekordwert von 216,9 Milliarden Euro. Einerseits steht dieser Über-

Deutsche Exporte 2014 nach Branchen

**Gesamtwert aller Exporte 2014:
1,13 Billionen Euro**

Quelle: Statistisches Bundesamt



schuss für die Leistungsfähigkeit der deutschen Industrie, andererseits zeigt er deutlich die Schwäche der Binnennachfrage in Deutschland auf. Ein Außenhandelsüberschuss ist zudem ökonomisch höchst problematisch. Denn er setzt zwingend logisch ein ebenso großes Defizit anderer Länder voraus. Die engsten Handelsverflechtungen Deutschlands existieren mit der Europäischen Union und hier vor allem mit der Eurozone. 37 Prozent der Exporte gehen in die Eurozone, 38,3 Prozent der Importe kommen aus der Eurozone. Doch der Anteil ist stark rückläufig. Die Eurokrise hat zu einem starken Rückgang der Handelsvolumina mit den Eurostaaten geführt. Eine Ursache der relativ guten wirtschaftlichen Lage Deutschlands in der Eurozone ist, dass die schrumpfenden Lieferungen in die Eurozone durch Ausfuhren in die übrige Welt überkompensiert werden konnten.

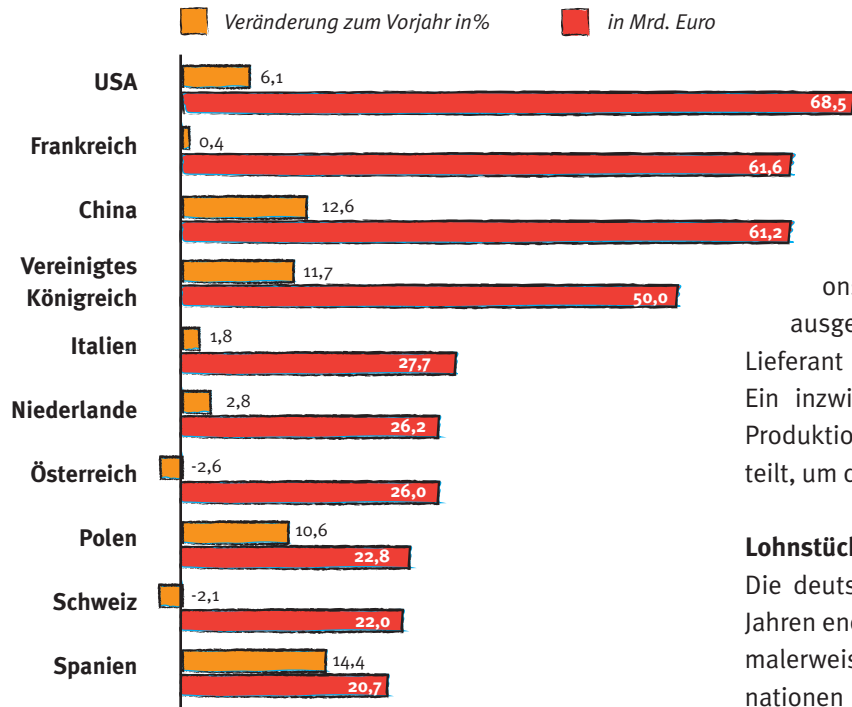
Nach Ländern betrachtet sind die USA der wichtigste Handelspartner Deutschlands. Danach kommt China, dessen Bedeutung in den letzten Jahren stark zugenommen hat. China gehört zu den wenigen

Ländern, mit denen die deutsche Handelsbilanz negativ ausfällt. Danach rangiert von der Bedeutung an dritter Stelle mit Frankreich das erste Land aus der Währungsunion. Die meisten Exportgüter kommen aus der Metall- und Elektroindustrie. Allein die Autoindustrie und der Maschinenbau stellen mehr als ein Drittel der gesamten Exporte. In der Autoindustrie gehen 77 Prozent der gesamten Produktion an deutschen Standorten in den Export, im Maschinenbau sind es 70 Prozent.

Industrieunternehmen exportieren dabei nicht nur Güter, sondern in zunehmendem Maße auch Dienstleistungen, die in der Wertschöpfungskette eine wachsende Bedeutung haben. Kommerzielle Dienstleistungen werden häufig von deutschen Industrieunternehmen, meist im Zusammenhang mit Warenlieferungen – etwa bei der Projektierung oder der Inbetriebnahme von Anlagen, exportiert. Nach Angaben der Deutschen Bundesbank haben sich die Exporte technologischer Dienstleistungen (dazu zählen Patente und Lizenzen, Forschung und Entwick-

lung, EDV-, Ingenieur- und sonstige technische Leistungen) von 17,3 Milliarden Euro im Jahr 2002 bis 2013 auf 63,5 Milliarden Euro beinahe vervierfacht. Die Präsenz deutscher Unternehmen auf den Weltmärkten beschränkt sich schon längst nicht mehr auf den Export von Gütern und Dienstleistungen. Es wird auch stark in den Aufbau ausländischer Standorte investiert. Vorreiter ist auch hier die Automobilindustrie. Für das Jahr 2014 geht der Verband der Automobilindustrie (VDA) von einem Ausfuhrvolumen von 4,4 Millionen Pkw aus, nachdem der Pkw-Export im 1. Halbjahr 2014 um weitere sieben Prozent auf

Metall- und Elektroindustrie: Die zehn größten Zielländer deutscher Exporte 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen
Grafik: IG Metall, FB Grundsatzfragen

2,2 Millionen Einheiten gestiegen war. Noch bedeutender ist inzwischen die Pkw-Fertigung deutscher Hersteller im Ausland. Diese soll sich – so der VDA – im Jahr 2014 um fünf Prozent auf 9,15 Millionen Einheiten erhöhen.

Die deutschen Importe bestehen vor allem aus Rohstoffen, Konsumgütern und industriellen Vorleistungen. Um ihre Wettbewerbsposition zu verbessern, wurden vor allem relativ einfache und personalintensive Produkti-

onsanteile in Länder mit niedrigeren Lohnkosten ausgelagert. Vor allem Osteuropa ist ein wichtiger Lieferant von Vorprodukten für die deutsche Industrie. Ein inzwischen weltweit übliches Verfahren: Einzelne Produktionsschritte werden auf verschiedene Länder verteilt, um die Kosten zu minimieren.

Lohnstückkosten in Eurozone Wettbewerbskriterium

Die deutsche Exportwirtschaft hat in den letzten zehn Jahren enorm von der Einführung des Euro profitiert. Normalerweise stehen die Währungen erfolgreicher Exportnationen unter starkem Aufwertungsdruck. Damit würden sich ihre Produkte verteuern und ihre Exportposition verschlechtern. Durch die Währungsunion findet dieser Prozess nicht statt. Innerhalb der Eurozone können keine Wechselkursanpassungen mehr stattfinden. Hier entscheiden nur noch die Lohnstückkosten über die preisliche Wettbewerbsfähigkeit. Aber auch bei Exporten in die übrige Welt profitieren deutsche Unternehmen vom Euro: Da die Eurozone als Ganzes eine ausgeglichene Handelsbilanz hat, steht der Euro nicht unter Aufwertungsdruck. Im Gegenteil, im Zuge der Eurokrise und der aktuellen Geldpolitik hat der Euro stark abgewertet.

Wachsender Wettbewerbsdruck

Mit wachsender Arbeitsteilung, effizienteren Strukturen und wachsender Konkurrenz steht die Globalisierung für wachsenden Wohlstand und wachsende globale Produktion. Zu den Schattenseiten der Globalisierung gehört der wachsende Wettbewerbsdruck. Selbst die deutsche Ökonomie, die wie kaum eine zweite ein starker Spieler in der globalen Ökonomie ist, kann sich diesem Wettbewerbsdruck nicht entziehen. Er besteht auf zwei Ebenen: wachsender Wettbewerb um Qualität und Preise bei den Produkten und Wettbewerb um günstige Standortbedingungen.

Niedrige Löhne, niedrige Steuern und schlechte Arbeitsbedingungen in vielen Ländern führen zu niedrigen Produktionskosten. Bei einfachen Produkten, die vor allem im Preiswettbewerb stehen, sind Industriestaaten mit einem relativ hohen Lebensstandard nicht mehr konkurrenzfähig. Ein Beispiel dafür ist die Textilindustrie. Große Teile der Textilindustrie sind aus Europa verschwunden. Diese Produktion findet heute in Ländern wie Bangladesch mit katas-



Mit neuen Freihandelsabkommen wie TTIP und CETA (zwischen der EU und den USA beziehungsweise Kanada) wird der Wettbewerbsdruck weiter verschärft. Sie bedrohen die jeweils besseren Arbeits- und Sozialstandards.

trophalen Arbeitsbedingungen statt. Dagegen können sich Produktionsstandorte in Deutschland nur mit hochwertigen, innovativen Produkten durchsetzen (» Seite 58-61).

Freihandelsabkommen bedrohen Standards

Mit der Vereinbarung von Freihandelsabkommen wird der Wettbewerbsdruck weiter verschärft. Bei diesen Abkommen geht es weniger um Zölle als

um Normen und Standards. Staaten, die niedrigere Standards etwa im Arbeits- und Umweltschutz bieten, haben tendenziell Kostenvorteile, die die Industrie in anderen Staaten unter zusätzlichen Wettbewerbsdruck setzt. Sind diese Abkommen in der Vergangenheit weitgehend unbeachtet von der Öffentlichkeit ausgehandelt worden, ist um den Vertrag zwischen der EU und den USA (TTIP) eine breite gesellschaftliche Debatte entstanden. Die IG Metall hat immer wieder darauf verwiesen, dass die USA

von den acht Kernarbeitsnormen der Vereinten Nationen (» Seite 18 und 44) nur zwei umgesetzt haben. Die Koalitionsfreiheit (Bildung von Gewerkschaften), die Wahl von Betriebsräten und der Abschluss von Tarifverträgen sind nicht gesetzlich geschützt. Unter diesen Bedingungen droht der Freihandel zur Wettbewerbsverzerrung zu führen. Unternehmen mit unterschiedlichen Bedingungen konkurrieren. Das ist ein Beispiel für eine negative Umsetzung der Globalisierung. ■



Globalisierung und Neoliberalismus

Die Globalisierung ist ohne den Neoliberalismus kaum vorstellbar.

Die ideologischen Grundlagen dafür wurden, teilweise schon in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts, von Friedrich August von Hayek und von Milton Friedman formuliert. Wirtschaftspolitisch war er das Gegenmodell zum damals vorherrschenden Keynesianismus. Krisen können danach nicht durch den Staat bekämpft werden, sondern Staatseingriffe in den Marktprozess seien überhaupt erst die Ursache für wirtschaftliche Krisen, so das Credo der Neoliberalen. Deregulierung, Privatisierung, Abbau des Sozialstaates, Steuersenkungen und Marktöffnung waren und sind die wirtschaftspolitische Medizin des Neoliberalismus. Weil damit vor allem die Bedingungen für Kapitalanleger verbessert werden, wird diese Ausrichtung auch „Angebotsorientierte Wirtschaftspolitik“ genannt.

Anfang der 1970er Jahre – mit zunehmender krisenhafter Entwicklung – trat diese Denkschule ihren Siegeszug in der akademischen Welt an. In Deutschland waren die „Wirtschaftsweisen“ in ihrem Gutachten von 1974 auf diesen Kurs eingeschwenkt. Politisch umgesetzt wurde das Konzept erstmals nach dem Militärputsch in Chile 1973. Chilenische Ökonomen, die an der Universität von Chicago von neoliberalen Ideen geprägt wurden (Chicago Boys), konzipierten die Wirtschaftspolitik der Militärjunta. Unter den Bedingungen der Diktatur konnten die

Ideen rigoros in die Praxis umgesetzt werden. Nach anfänglichen Erfolgen scheiterte dieses Experiment Anfang der 1980er Jahre mit einer schweren Wirtschaftskrise.

Trotzdem wurde seitdem der Neoliberalismus mit Ronald Reagan in den USA, Margaret Thatcher in Großbritannien und Helmut Kohl in Deutschland die weltweit dominante wirtschaftspolitische Doktrin. Marktradikale Positionen waren endgültig salonfähig geworden. Speerspitze dieser Ideologie wurde in den internationalen Beziehungen der Internationale Währungsfonds (IWF). Ursprünglich war der IWF dazu konzipiert, Marktversagen zu korrigieren. Der Staat wurde als wichtiger Akteur zur Schaffung von Arbeitsplätzen gesehen. Das änderte sich spätestens mit dem „Washington Consensus“ (Vereinbarung von Politik, Finanzinstitutionen und Expertenkommissi-



General Augusto Pinochet putschte 1973 in Chile gegen die gewählte Regierung des Sozialisten Salvador Allende und setzte in einer Militärdiktatur eine stramm neoliberale Wirtschaftspolitik um.

onen) von 1990 radikal. Freier Waren- und Kapitalverkehr, restriktive Geldpolitik und Abbau sozialer Leistungen standen jetzt ganz oben auf der Agenda. Vielen Ländern aus der sogenannten Dritten Welt wurden diese Maßnahmen mit sogenannten „Strukturanpassungsprogrammen“ von den Industriestaaten aufgezwungen. Mit verheerenden Konsequenzen. „Sie haben dadurch viele Menschen in Armut und viele Staaten ins soziale und politische Chaos gestürzt.“ (Joseph Stiglitz, US-amerikanischer Wirtschaftswissenschaftler)

Erst mit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 verlor die neoliberale Doktrin erstmals an Legitimationskraft. Zu offensichtlich zeigte die Krise, wie entfesselte Märkte eben nicht zu mehr Wohlstand und Stabilität führen. Bei der Bekämpfung der Krise handelten die Staaten sehr pragmatisch und legten große Konjunkturprogramme auf. Eine Politik, die nach bisheriger Lesart nur zu einem wirkungslosen Strohfeuer geführt hätte.

Aber es war nur ein kurzer Frühling neuer Ideen. Mit der Eurokrise kehrten die neoliberalen Glaubenssätze in die Politik zurück. Die Politik, die den Krisenländern aufgezwungen wurde, war eine Kopie früherer Strukturanpassungsmaßnahmen des IWF. Mit den bekannten Konsequenzen.

WERKBANK CHINA – Weltmacht ohne soziale Verantwortung?

Brasilien, Russland, Indien und China, die Staaten der „BRIC-Gruppe“, gehören zu den dynamischsten Volkswirtschaften weltweit. Genauso dynamisch wie sich die Volkswirtschaften der BRIC-Länder entwickeln, verändern sich auch die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und die industriepolitischen Strategien. Das Land mit der größten Entwicklung in diesem Bereich ist die Volksrepublik China, deren Unternehmen mittlerweile auch in Deutschland investieren. Grund genug für die IG Metall, ein besonderes Augenmerk auf dieses wichtige Industrieland auf dem Weg zur Weltspitze zu richten.

Auch wenn sich das rasante Wachstum in den letzten Jahren abgekühlt hat, beeindruckend bleibt, dass auf diese vier Länder schon jetzt etwa 30 Prozent der weltweiten Wirtschaftsleistung entfallen – Tendenz steigend. Im Verlauf der Eurokrise seit 2008 haben die BRIC-Staaten eine wichtige Rolle gespielt. Einige deutsche Unternehmen, die in die Insolvenz gerutscht sind, wurden von chinesischen Unternehmen gerettet. Mit ihrer expansiven Ausgaben- und Investitionspolitik im Verlauf der Eurokrise haben die BRIC-Länder dazu beigetragen, dass die Weltwirtschaft insgesamt nicht in einen massiven Abschwung hineingeraten ist. Davon haben auch Beschäftigte in Unternehmen hierzulande durch erhöhte Nachfrage von Konsum- und Investitionsgütern aus den BRIC-Ländern profitiert.

Entsprechend ihrer wirtschaftlichen Bedeutung haben diese Länder auch an politischem Gewicht ge-

wonnen. Ob China und Russland im Sicherheitsrat der UN oder Brasilien und Indien als die Ankerkräfte Südamerikas und Südasiens: Die BRIC-Staaten sind weltweite Weichensteller, deren Bedeutung jährlich wächst. Brasilien ist einer der größten Hauptrohstofflieferanten: Metallerze, Holz, Soja und Fleisch sind Exportschlager. Russland besitzt beträchtliche Vorräte an Öl, Erdgas und Edelmetallen, vor allem der Maschinenbau boomt. Indien wird insbesondere durch den großen Dienstleistungssektor geprägt: IT-Produkte, Software und Medikamente in Form von Generika prägen den Export. China ist nicht mehr nur die „Werkbank der Welt“: IT-Produkte, Textilien, Maschinen, Automobile, Bahntechnik und Luft- und Raumfahrzeuge sind Motoren des chinesischen Staatskapitalismus, der sich zunehmend internationalisiert.

Vor dem Hintergrund dieser gewaltigen wirtschaftlichen und politischen Macht sind die Länder aber auch als riesige Absatzmärkte und als „Fachkräftereservoir“ in den

Fokus gerückt. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass multinationale Unternehmen sich dort ansiedeln und Produktions-, Service- und Vertriebsstandorte sowie Forschung und Entwicklung aufbauen. Nicht selten werden diese Investitionen von der Arbeitgeberseite als Druckmittel auf die europäischen Arbeitnehmer und Interessenvertreter sowie ihre Gewerkschaften eingesetzt.

Als IG Metall wollen wir verhindern, dass sich die Arbeitnehmer weltweit gegenseitig von den Arbeitgebern ausspielen lassen. Denn diese Standortkonkurrenz birgt die Gefahr einer betriebs- oder länderbezogenen Interessenvertretung als vermeintlicher „Lösungsansatz“ in sich. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist dieser Ansatz in vielen Fällen erfolglos. Vielmehr muss Schritt für Schritt grenzüberschreitend Vertrauen zwischen den Belegschaften aufgebaut werden. Diese langfristige Perspektive und ein langer Atem sind notwendig, um weltweit eine Vernetzung der Arbeitnehmervertreter zu erreichen.



Aber gilt das auch für China, das von einem autoritären Regierungsstil geprägt ist, in dem der Staatsapparat auch die wirtschaftlichen Geschicke des Landes maßgeblich beeinflussen kann?

Weiterentwicklung oder Stagnation?

Mit dem Aufstieg Chinas zur wirtschaftlichen Weltmacht ist das gegenseitige Interesse von IG Metall und dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) in den letzten zwanzig Jahren stark gestiegen. Für den ACGB sind wir als IG Metall ein wichtiger, aber auch kritischer Kooperationspartner, da wir uns kontinuierlich für eine Demokratisierung der betrieblichen Interessenvertretung in der Volksrepublik einsetzen. Dabei ist es unsere Hauptaufgabe, die Arbeitsbedingungen der in China produzierenden deutschen Unternehmen aus unserem Organisationsbereich so weit wie möglich mitzugestalten und unseren Einfluss bei deren Verbesserung geltend zu machen.

In Deutschland gibt es ein verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht, freie Gewerkschaften gründen zu können. Das Koalitionsrecht fehlt aber in China. Das Gewerkschaftsgesetz von 2013 besagt, dass der Kommunistischen



Demonstrieren gerne Einigkeit: die Staatschefs der BRICS-Länder.

Partei Chinas die Autorität über alle gewerkschaftlichen Aktivitäten zukommt und dass der Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften die alleinige legale Gewerkschaftsorganisation ist. Er ist damit keine freie Gewerkschaft im westlichen Sinn und als Staatsgewerkschaft kein Mitglied der freien internationalen Gewerkschaftsverbände. Er ist aber ständiges Mitglied im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Obwohl China sich in den letzten Jahren vor allem im Individualarbeitsrecht positiv weiterentwickelt hat, fehlen den Mitarbeitern rechtliche Möglichkeiten, kollektiv mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Auf Provinzebene gibt es zwar erste modellhafte Versuche, gewählte Arbeitnehmervertreter in Position zu bringen und einen rechtlich wirksamen Tarifverhandlungsrahmen zu schaffen. Aber in den meisten Fällen funktioniert die betriebliche Interessenvertretung nicht. Weil in den Betrieben niemand ist, den die Beschäftigten ansprechen können, wenn es Probleme gibt, wird in China viel gestreikt, auch wenn nur

die spektakulärsten Berichte darüber ins Ausland dringen. Spontane Streiks sind oft das einzige Ventil, über das sich Unzufriedenheit entladen kann. Die Gewerkschaften sind an diesen Streiks in der Regel nicht beteiligt. Wenn sie anschließend versuchen, die Konflikte zu schlichten, sprechen sie nicht für die Belegschaften, und das ist ein Problem.

Die Kommunistische Partei kritisiert angesichts der vielen Streiks, dass der Gewerkschaftsbund seiner Rolle als Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht gerecht würde. Um diese Rolle auszufüllen, müsste es allerdings auch wirksame Regelungen im Bereich des Kollektivrechts geben, zum Beispiel ein Tarifrecht, das auch ein Streikrecht beinhaltet, um Forderungen im Konfliktfall durchzusetzen.

Die Lohnfindung erfolgt bisher fast ausschließlich im Rahmen einer regelmäßigen „Konsultation“ von



Betriebsgewerkschaft und dem Management – also auf betrieblicher Ebene. Es gibt so gut wie keine Branchentarifverträge, was auch dazu führt, dass die Lohnunterschiede am selben Ort bei gleicher Arbeit deutlich spürbar sind.

Die Beschäftigten wechseln deshalb häufig das Unternehmen, was volks- und betriebswirtschaftlich kontraproduktiv ist und dazu führt, dass Unternehmer nicht in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter investieren, weil sie von einer nur kurzen Verweildauer im Unternehmen ausgehen. Damit steigt der Druck auf den ACGB, einen effektiven Handlungsrahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem Lohnfindungsmechanismus zu finden, der auch Tarifaussinandersetzungen regelt. Eine Aufgabe der IG Metall ist es dabei, ACGB-Sekretäre zu schulen, auch um sie mit unserem Verständnis von freien Tarifverhandlungen vertraut zu machen.

Wenn der ACGB sich zu einer tatsächlichen Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb weiterentwickeln will, gibt es keinen anderen Weg, als die Führung der Betriebsgewerkschaften von den Beschäftigten bestimmen zu lassen. Erste positive Entwicklungen gehen dabei von der Provinzebene aus, wo der Wunsch nach einer Demokratisierung des ACGB ausgeprägt ist (siehe Kasten).

Honda Nanhai in der Provinz Guangdong

Zwischen Mai und Juli 2010 rollte eine bemerkenswerte Streikwelle durch die chinesischen Fabriken des Fahrzeugherstellers Honda aus Japan und anderer Automobilhersteller. In seiner Fabrik in Nanhai in der Provinz Guangdong am Per-Fluss-Delta brachte Honda seine Beschäftigten um einen Gutteil ihrer versprochenen Lohnerhöhung. Die Provinzregierung erhöhte den lokalen Mindestlohn um 16 Prozent wegen gestiegener Lebenshaltungskosten. Das Unternehmen reduzierte daraufhin den flexiblen Lohnanteil seiner Beschäftigten, der 40 Prozent des Gesamtlohnes ausmachte, sodass sie eine effektive Lohnerhöhung von 3,5 Prozent erhielten.

Bemerkenswert ist dabei, dass drei Viertel der 1.800 jungen Beschäftigten „Praktikanten“ oder Auszubildende waren, lediglich ein Viertel waren Festangestellte, wobei der Lohnunterschied enorm war. Der Ankündigung folgte ein spontaner Streik der Arbeiter, der sich schnell auf andere Teile Hondas, andere Automobilunternehmen und andere Branchen entlang der Küste ausweitete. Vor allem die gut vernetzten Auszubildenden waren der Kern der Aktionen. Aufgrund der ausgeweiteten Proteste und der gewachsenen Handlungsmacht der Beschäftigten in der Just-in-time-Produktion wurde Hondas gesamte Produktion für 17 Tage zum Erliegen gebracht. Die Proteste dauerten insgesamt 90 Tage. Die letztlich erzielten Lohnerhöhungen waren geringer als die Forderungen (70 Prozent statt der geforderten 90 Prozent für Auszubildende und

35 Prozent statt der geforderten 50 Prozent für regulär Beschäftigte). Und die Betriebsgewerkschaft wurde staatlich beauftragt, sich demokratisch neu zu organisieren. Diese Entwicklung hat auch international in der Presse Beachtung gefunden. Mittlerweile wurde in der Provinz Guangdong, wo es die meisten Arbeitskämpfe in China gibt, 2015 ein regionales Gesetz erlassen, das einen rechtlichen Rahmen für Tarifaussinandersetzungen bieten soll. Es ist noch zu früh, die Auswirkungen auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in dieser Provinz zu bewerten. Die zahlreichen wilden Streiks wird es voraussichtlich nicht eindämmen, die weder erlaubt noch verboten sind. Man muss also davon ausgehen, dass die Praxis weiter bestehen bleibt, wonach zuerst gestreikt und dann verhandelt wird – also genau anders herum, wie es bei uns gewerkschaftliche Praxis ist.



Streikende Arbeiter in China: in der Provinz Guangdong keine Seltenheit mehr.

Chinas Investitionswelle in Deutschland

Deutsche Unternehmen haben seit Jahrzehnten in den BRIC-Ländern investiert und Produktion aufgebaut, v. a. China ist aufgrund seines enormen Marktes sehr attraktiv für westliche Unternehmen. Mittlerweile investieren die BRIC-Länder aber auch kräftig in Deutschland und Europa – allen voran China. Die jährlichen Direktinvestitionen aus China haben sich in der Bundesrepublik allein zwischen 2007 und Ende 2012 von 444 Millionen Euro auf 1,4 Milliarden Euro erhöht. Auch wenn diese Investitionen im Vergleich zur Investitionstätigkeit anderer Länder noch gering sind: Chinas Einfluss in der deutschen Wirtschaft wächst, und das gilt vor allem für den Organisationsbereich der IG Metall.

China hat damit seine technologische Entwicklungsstrategie um eine internationalen Komponente erweitert. Das mittlerweile wirtschaftlich stärkste Land der Welt setzt nicht mehr allein auf Joint Ventures mit westlichen Unternehmen, weil diese nur teilweise den erwünschten Technologietransfer erbracht haben. Vielmehr wird – gelenkt durch staatliche Kreditvergabe – zunehmend in Europa investiert, um als Gesellschafter stärkeren Einfluss auf Spitzentechnologie zu nehmen. Dadurch lernen die chinesischen Investoren auch die westlichen Märkte in den Schlüsselbranchen Automobilherstellung und -zulieferung sowie Maschinen- und Anlagenbau und in der ITK-Branche besser kennen. Es treten staatliche, halbstaatliche und private Investoren auf.

Die bisherigen Erfahrungen mit chinesischen Anteilseignern in deutschen Unternehmen sind größtenteils positiv zu bewerten. Einige mittelständische Unternehmen sind aus der Insolvenz heraus von chinesischen Kapitalgebern im Verlauf der Eurokrise ab 2008 gerettet worden. Fast alle Investoren sind strategische Investoren, die auf Wachstum setzen und Beschäftigung in Deutschland halten und aufbauen. Die deutsche Mitbestimmung und Tarifverträge, das zeigen viele Übernahmen in der Praxis, genießen hohe Anerkennung bei den chinesischen Investoren und bleiben in der Regel unangetastet. Trotz dieser guten Entwicklung ist es notwendig, einen Erfahrungsaustausch unter den Betriebsräten zu organisieren. ■



Der chinesische Baumaschinenkonzern Sany Corp. erwirbt 2012 für über eine halbe Milliarde Euro den schwäbischen Betonpumpenhersteller Putzmeister aus Aichtal.



Industriepolitik „Made in China“

Im Mai 2015 veröffentlichte die chinesische Regierung ein Strategiepapier namens „Made in China 2025“ – den ersten Teil eines Plans, der China dazu verhelfen soll, bis 2049 zur führenden Industrienation aufzusteigen. Das Papier beinhaltet vor allem die Entwicklungsziele und Strategien für die nächsten zehn Jahre – als erste von insgesamt drei Etappen bis 2049. Es legt fest, dass die produzierende Industrie in China im Allgemeinen und die Schlüsselindustrien im Besonderen bis 2025 in Bezug auf „Innovationskompetenz“, „Qualität und Effizienz“, „Integration von Industrialisierung und Informatisierung“ und „Nachhaltigkeit“ deutliche Verbesserungen erzielen sollen. Als Schlüsselindustrien werden zehn Hochtechnologiebereiche identifiziert: Informationstechnologie, CNC und Robotik, Luft- und Raumfahrt, Meerestechnik und Schiffbau, Schienenverkehrsausrüstung, Elektromobilität, Stromerzeugung, landwirtschaftliche Geräte und Maschinen, neue Materialien sowie Biomedizin und Medizintechnik. Zur Realisierung des Plans werden umfassende finanzielle, fiskalische und rechtliche Unterstützungsmaßnahmen seitens der Regierung versprochen, darunter auch Maßnahmen zur Internationalisierung der chinesischen Unternehmen durch Auslandsinvestitionen, wie den Investitionsfonds „Chinesisch-deutscher Industrie 4.0 Förderungsfonds“ mit einem Startkapital von etwa einer Milliarde US-Dollar.

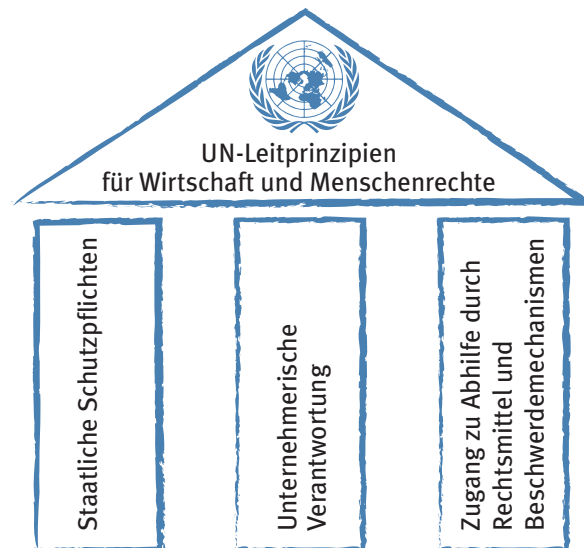
KLEINE INSTITUTIONENKUNDE – *Wo bleiben die Arbeitnehmerrechte?*

Arbeitnehmerrechte und das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, gehören zum Kernbestand der universell gültigen Grundrechte. Eine Vielzahl internationaler Vereinbarungen, Institutionen und Initiativen nimmt darauf Bezug. Gleichwohl fehlt es bis heute an wirksamen internationalen Instrumentarien, um ihre Durchsetzung zu garantieren. Ein Streifzug durch die internationalen Institutionen.

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten obliegt nicht dem Belieben von Staaten und Unternehmen. Sie sind Bestandteil der unveräußerlichen Menschenrechte. Das geht bereits aus der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ hervor, die 1948 von den Vereinten Nationen (UNO) beschlossen wurde. Artikel 23 benennt als wesentliche Arbeitnehmerrechte: das Recht auf Arbeit und freie Berufswahl, den Schutz vor Arbeitslosigkeit, das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit sowie das Recht auf eine gerechte und befriedigende Entlohnung, die „eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert“.

Den Verfassern der Menschenrechtscharta war durchaus bewusst, dass die Gewährleistung individueller Menschen- und Arbeitnehmerrechte kollektiver Interessenvertretung bedarf. Grundlage dafür bilden das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Mei-

nungsäußerung (Artikel 19) sowie die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit (Artikel 20). In Artikel 23 wird dieses Recht explizit auch auf die Arbeitswelt bezogen. Dort heißt es: „Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“



Mit dem „Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“, der im Jahr 1966 verabschiedet wurde und 1976 in Kraft trat, haben die Vereinten Nationen diese Rechte nochmals in völkerrechtlich verbindlicher Weise konkretisiert. In Artikel 8 wird neben dem Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, ausdrücklich auch das Streikrecht genannt. Von den 193 UNO-Mitgliedstaaten haben auch Länder wie Bangladesch, China oder Kolumbien diesen Pakt ratifiziert. Dort sind schwere Rechtsverletzungen an der Tagesordnung. Das zeigt der jährlich veröffentlichte Globale Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes, der Verstöße gegen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte überall auf der Welt dokumentiert (» Seite 41).

Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Der Menschenrechtsrat der UNO hat im Juni 2011 „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ verabschiedet. Ziel ist es, den Staaten einen Katalog von Maß-

*Unternehmensverantwortung global:
Mehr als tausend Tote waren beim Einsturz einer
Textilfabrik im Jahr 2013 in Bangladesch zu beklagen
(» Seite 58).*



nahmen an die Hand zu geben, wie sie Unternehmen wirkungsvoll auf die Einhaltung von Menschenrechten verpflichten können. Er reicht von einer „angemessenen Aufsicht“ über Unternehmen und deren wirtschaftliche Aktivitäten bis hin zu wirksamen Abhilfemaßnahmen bei Menschenrechtsverletzungen und einer angemessenen Wiedergutmachung. Die Bundesregierung hat die Leitprinzipien zum Anlass genommen, einen nationalen Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ zu entwickeln, der im Jahr 2016 beschlossen werden soll.

Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)

Ebenfalls an Unternehmen richtet sich der Global Compact der UNO. Er hat zum Ziel, in einen weltweiten Dialog mit der Wirtschaft über ihre gesellschaftliche Verantwortung einzutreten. Durch den Austausch, so der Grundgedanke, soll verantwortliches Verhalten von Unternehmen gefördert und die Globalisierung sozialer und ökologischer gestaltet werden. In einer ganzen Reihe internationaler Rahmenvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen wird Bezug auf den Global Compact genommen.

Die Teilnahme ist freiwillig. Voraussetzung ist jedoch, dass die Unternehmen per Selbstverpflichtung garantieren, zehn Prinzipien zu befolgen. Diese sind allerdings sehr allgemein gehalten. Zudem sind mehrere Sachverhalte bereits auf nationaler Ebene gesetzlich geregelt, was sowieso zur Einhaltung zwingt, oder es gibt dazu verbindliche internationale Vereinbarungen. So sollen Unternehmen ganz generell die Menschenrechte achten, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen wahren und gegen Zwangs- und Kinderarbeit sowie gegen Korruption vorgehen. Bereits bei der Gründung des Global Compact hat es neben breiter Zustimmung auch Kritik gegeben. Während gemeinhin begrüßt wurde, dass Unternehmen mehr Verantwortung für Menschen- und Arbeitnehmerrechte übernehmen sollen, sorgten vor allem seine Unverbindlichkeit und die fehlende Kontrolle bei der Einhaltung der zehn Prinzipien für Widerspruch. Die Gefahr sei groß, dass er als bloßes Werbeinstrument missbraucht werde, so die Befürchtungen. Tatsächlich hat die Nichterfüllung der selbst auferlegten Ziele grundsätzlich keine Sanktionen zur Folge.

Internationale Arbeitsorganisation (englisch: ILO)

Die ILO wurde 1919 gegründet und ist seit 1946 als dreigliedrige Organisation aus Regierungs-, Unternehmens- und Gewerkschaftsvertretern eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie hat aktuell 185 Mitgliedstaaten. Vier Grundprinzipien bestimmen ihr Selbstverständnis und Handeln: die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. In den acht Kernarbeitsnormen der ILO (» Seite 44) sind diese Prinzipien konkret ausgestaltet. Sie gelten als die weltweit wichtigsten Regelungen der ILO und wurden inzwischen von mehr als 138 Mitgliedstaaten in ihrer Gesamtheit unterzeichnet. Dazu gehört auch Deutschland. Mit der „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998 haben sie eine weitere Aufwertung erfahren. In dem ohne Gegenstimme angenommenen Dokument heißt es unter anderem, „dass wirtschaftliches



Bis heute ist es nicht gelungen, in die Verhandlungen zwischen EU und USA über das Freihandelsabkommen TTIP die Kernarbeitsnormen der ILO einzubeziehen.

Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten“. Für Staaten, die die Kernarbeitsnormen noch nicht oder noch nicht alle ratifiziert haben, wird die Berichterstattung durch die Erklärung deutlich erweitert. Auch müssen sie sich seither einer konkreten Überwachung ihrer Gesetzgebung und Praxis unterziehen.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Die OECD wurde 1960 gegründet und ist ein Zusammenschluss von derzeit 34 Industrie- und Schwellenländern. Gewerkschaften und Unternehmerverbände sind dort mit je einem beratenden Ausschuss

vertreten. Zielsetzung ist es, Strategien zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage in den Mitgliedsorganisationen zu entwickeln.

Die OECD hat erstmals im Jahr 1976 Leitlinien für multinationale Unternehmen verabschiedet. Sie wurden 2011 novelliert und enthalten Empfehlungen für ein „verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln“. Grundlage sind die oben genannten internationalen Erklärungen und Prinzipien sowie die Kernarbeitsnormen der ILO. Mit Unterzeichnung der Leitsätze verpflichtet sich jede Regierung auch zur Einrichtung einer Nationalen Kontaktstelle (NKS). Sie sollen die Umsetzung der Leitsätze fördern und sind für die Bearbeitung von Beschwerdefällen zuständig. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass die

Leitsätze nicht rechtlich verbindlich sind und keine Sanktionen vorsehen, wenn sich Unternehmen einem Mediationsverfahren verweigern, wie es zuletzt bei Nissan in den USA und Hyundai in Deutschland der Fall war.

Welthandelsorganisation (WTO)

Die WTO wurde 1995 gegründet und hat heute 161 Mitgliedstaaten. Sie ist ein Forum zur Verhandlung, zum Abschluss und zur Umsetzung von multilateralen Handelsabkommen, wie dem „Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen“ (GATT), dem „Allgemeinen Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen“ (GATS) oder dem „Abkommen über den Schutz geistigen Eigentums“ (TRIPS). In den Handelsverträgen der WTO werden prinzipiell konkrete Mechanismen verankert, um Verstöße gegen die getroffenen Vereinbarungen zu ahnden. Sanktionen erfolgen zumeist in Form von Geldstrafen. Gewerkschaften nehmen dies seit vielen Jahren zum Anlass, auch die Aufnahme von sanktionsbewehrten Bestimmungen über die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in diese Verträge zu fordern, etwa der ILO-Kernarbeitsnormen. Wenn für Arbeits- und Sozialstandards in den Handelsverträgen

die gleichen verbindlichen Maßstäbe angelegt würden wie für die Handelsstandards, könnten sie sehr viel wirksamer durchgesetzt werden. Bis heute hat die WTO dies jedoch beharrlich verweigert.

Bei Investitionsschutz- und Freihandelsabkommen auf bilateralen Ebene zeigt sich das gleiche Bild. So ist es bis heute nicht gelungen, in die Verhandlungen zwischen EU und USA über das Freihandelsabkommen TTIP die Kernarbeitsnormen einzubeziehen. Im Gegenteil. Es ist zu befürchten, dass bestehende Arbeits- und Sozialstandards von den Verhandlungsdelegationen als „Handelshemmnisse“ eingestuft und in der Folge abgesenkt werden sollen.

Kernarbeitsnormen nutzen – Arbeitnehmerrechte durchsetzen

Durch die Arbeit von UN und ILO sind zum einen grundlegende Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte definiert worden, die perspektivisch überall auf der Welt Gültigkeit erlangen sollen. Ihre Umsetzung in nationales Recht ist Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihren Lebens-

unterhalt und den ihrer Familie durch ihre Arbeit zu sichern, nicht durch Berufstätigkeit krank zu werden, Zugang zu Gesundheits- und Altersvorsorge zu haben und schulische und berufliche Bildung zu bekommen. Darüber hinaus tragen ILO und OECD durch die Entwicklung von Umsetzungsmechanismen dazu bei, dass den Mindestarbeitsstandards in vielen Ländern mehr Geltung verschafft wird. Verbindliche Sozialklauseln in bilateralen oder multilateralen Handelsverträgen könnten dazu einen entscheidenden Beitrag leisten.

Gewerkschaften können diese Instrumente in der politischen Auseinandersetzung mit nationalen Regierungen, der EU, internationalen Institutionen sowie in Kampagnen für den Respekt von Arbeitnehmerrechten in einzelnen Unternehmen und den Abschluss von Globalen Rahmenvereinbarungen nutzen. So haben sich zuletzt im März 2015 die Gewerkschaften der G7-Staaten mit Forderungen an die Regierungen der wichtigsten Industrieländer gewandt. ■



Corporate Social Responsibility – soziale Unternehmensverantwortung?

Nach der Definition der Europäischen Kommission ist Corporate Social Responsibility (CSR) die Verantwortung von Unternehmen für die Auswirkungen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit auf die Gesellschaft. Es ist deshalb natürlich nicht falsch, wenn sich Unternehmen freiwillig zur Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitsstandards verpflichten. Doch häufig fußen diese CSR-Strategien nicht auf dem Dialog mit den Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften, sondern kommen geradewegs aus den PR-Abteilungen der Unternehmen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das der falsche Weg. Nur gemeinsam mit den betroffenen Menschen lassen sich die entscheidenden Zukunftsfragen beantworten. Außerdem muss klar sein: Freiwillige Selbstverpflichtungen von Unternehmen können weder internationale Vereinbarungen und Gesetze noch verbindliche Regelungen mit dem Betriebsrat oder dem Tarifpartner ersetzen.

MITBESTIMMUNG INTERNATIONAL – Geht da was?

Regelungen zur Interessenvertretung der Beschäftigten auf Betriebs- und Unternehmensebene gibt es in allen 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Sie gehören zur Grundausstattung von Europas Demokratien. Auf globaler Ebene gibt es sie nur in Ausnahmefällen. Wie weit die Mitbestimmung reicht und wie sie ausgestaltet ist, unterscheidet sich von Land zu Land erheblich.

Die Mitbestimmung ist in Deutschland ein zentrales Instrument der Interessenvertretung von Beschäftigten und Belegschaften. Sie fußt auf zwei Säulen: der betrieblichen Mitbestimmung durch gewählte Betriebsräte und der Unternehmensmitbestimmung durch gewählte Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Die Rechte der Arbeitnehmervertreter enden aber an der Landesgrenze, während im europäischen Binnenmarkt für Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen Freizügigkeit herrscht. Angesichts der steigenden Zahl von Unternehmen mit Niederlassungen in mehr als einem europäischen Land gab es bereits Mitte der 60er Jahre erste Überlegungen zur Schaffung länderübergreifender europäischer Mitbestimmungsstrukturen.

Europäische Betriebsräte (EBR)

Im Zentrum der Debatte stand die Frage, wie Arbeitnehmervertreter ausländischer Standorte in die Lage versetzt werden können, direkt mit dem Management in den Unternehmenszentralen in Kontakt

zu treten. Dreh- und Angelpunkt war ein verbindliches Informations- und Konsultationsverfahren. Es ermöglicht, Entscheidungsprozesse, die ausländische Standorte und Belegschaften betreffen, möglichst frühzeitig auch von dort aus beeinflussen zu können.

Es sollte letztlich rund 30 Jahre dauern, bis es im September 1994 gelang, mit der Verabschiedung der Richtlinie „Über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte in Europaweiten Unternehmen“ (EBR-Richtlinie) einen ersten rechtlichen Rahmen zur Mitbestimmung transnationaler Unternehmen in Europa zu schaffen. Sie wurde im Jahr 2009 novelliert und ist mittlerweile in allen EU-Staaten in nationales Recht umgesetzt worden (Deutschland: Europäisches Betriebsräte-Gesetz EBRG, 1996).

Im Gegensatz zum deutschen Betriebsrat verfügt der EBR allerdings nicht über gesetzlich garantierte Mitbestimmungsrechte, sondern hat lediglich ein Unterrichts- und Anhörungsrecht bei Unternehmensangelegenheiten, die grenzüberschreitende Auswirkungen auf die Beleg-

schaft haben, etwa Investitionsentscheidungen an ausländischen Standorten oder Produktionsverlagerungen.

Dazu kommt, dass der konkrete Katalog an Rechten sowie die Arbeitsweise des jeweiligen EBR erst auf Unternehmensebene zwischen der Arbeitnehmerseite und dem zentralen Management ausgehandelt werden muss. Es ist also für die Arbeitsfähigkeit eines Eurobetriebsrates entscheidend, welche Verhandlungsmacht Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen gleich zu Anfang, wenn das Gremium sich bildet, entfalten können. Zu den Erfolgsfaktoren gehört auch, dass der EBR seine Rechte nutzt und die EBR-Arbeit proaktiv mitgestaltet – indem er zum Beispiel die Tagesordnung mitbestimmt, Fragen stellt und in internen Sitzungen erhaltene Informationen auswertet.

In etwa 1.500 Unternehmen gibt es bis heute keinen EBR, obwohl die gesetzlichen Vorgaben erfüllt sind. Dabei handelt es sich zumeist um mittelgroße Konzerne. Hier ist in aller Regel der gewerkschaftliche Organisationsgrad



Heute verfügen europaweit mehr als 1.000 der etwa 2.500 in Frage kommenden Unternehmen über einen EBR. Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen in Europa mindestens 1.000 Beschäftigte hat und in zwei oder mehr EU-Ländern bzw. Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein) Standorte mit mindestens 150 Arbeitnehmern unterhält. Insgesamt, so Berechnungen der Hans-Böckler-Stiftung, vertreten rund 20.000 EBR-Mitglieder europaweit fast 18 Millionen Beschäftigte.

niedriger und der Widerstand des Managements stärker als in Großunternehmen. Dazu kommt, dass sich Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen oft nicht in der Lage sehen, den zusätzlichen Arbeitsaufwand zu bewältigen, der sich aus einer internationalen Zusammenarbeit ergibt.

Weltbetriebsräte

Angesichts der wachsenden Zahl global agierender Unternehmen hat neben der Diskussion um Eurobetriebsräte auch die Frage an Bedeutung gewonnen, wie eine weltweite Interessenvertretung der Arbeitnehmer organisiert werden kann.

Größtes Hindernis auf diesem Weg ist der Umstand, dass es – anders als bei der EU-Richtlinie zu Eurobetriebsräten – keine vergleichbare rechtsetzende Institution auf globaler Ebene gibt. Auf absehbare Zeit hängt es deshalb allein von der Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen ab, ob im jeweiligen

Unternehmen ein entsprechendes Gremium geschaffen wird oder ob es zum Beispiel zu einer Erweiterung des Eurobetriebsrates um Vertreter außereuropäischer Standorte kommt.

Dennoch gibt es schon heute im Organisationsbereich der IG Metall zwei deutsche Großkonzerne, die auf freiwilliger Basis Weltbetriebsräte eingerichtet haben: Volkswagen (Weltkonzernbetriebsrat, 1998) und Daimler (World Employee Committee, 2002). Darüber hinaus sind Betriebsräte von deutschen Niederlassungen ausländischer Unternehmen in weltweite Arbeitnehmervertretungen eingebunden. Ein Beispiel dafür ist der schwedische Konzern SKF, der bereits im März 1995, noch vor der Etablierung eines Eurobetriebsrates, die weltweit erste Weltbetriebsratsvereinbarung abgeschlossen hat.

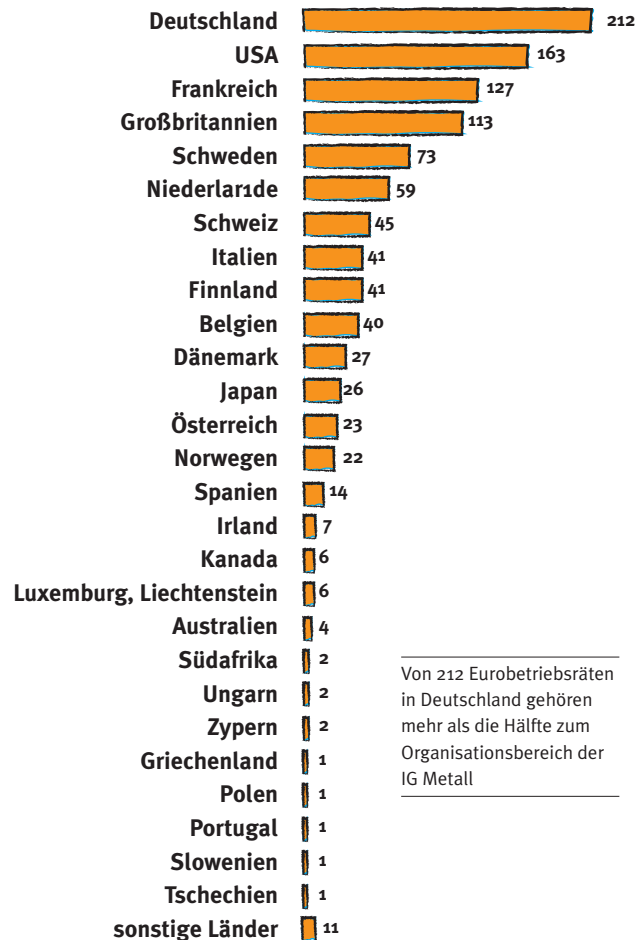
Europäische Rahmenvereinbarungen (ERV)

Viele Europäische Betriebsräte werden durch die Arbeit an einem Thema zu einer wichtigen grenzüberschreitenden Interessenvertretung. Sie haben ein für alle Standorte be-

deutsames Anliegen identifiziert und es geschafft, gemeinsam mit den in den Standorten vertretenen Gewerkschaften und ihren europäischen Verbänden eine europäische Vereinbarung mit ihrer Geschäftsleitung abzuschließen. So wurde im französischen Konzern Safran im Jahr 2014 zwischen unserem europäischen Dachverband, IndustriALL European Trade Union, und der Geschäftsleitung eine europäische Rahmenvereinbarung über die berufliche Eingliederung junger Menschen abgeschlossen. Der Konzern verpflichtet sich, jährlich eine bestimmte Anzahl Auszubildender einzustellen, mehr Praktikanten aufzunehmen und Doktoranden Zugang zum Konzern zu ermöglichen. Zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung werden nationale Aktionspläne zwischen den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen und der örtlichen Geschäftsleitung vereinbart. Somit stärkt diese europäische Vereinbarung auch die Interessenvertretung vor Ort und leistet einen Beitrag für die Ausbildung. Europäische Rahmenvereinbarungen wurden auch zu

Eurobetriebsräte: deutsche Metaller vorn

Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten haben ihren Hauptsitz in ...



Von 212 Eurobetriebsräten in Deutschland gehören mehr als die Hälfte zum Organisationsbereich der IG Metall

Die Zahlen umfassen Europäische Betriebsräte und Betriebsräte Europäischer Aktiengesellschaften (SE).

Quelle: ETUI 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Chancengleichheit (z. B. Areva), Umstrukturierung (GM Europe, Alstom), Antizipation des Wandels (Arcelor-Mittal, Alstom) abgeschlossen. Die Antizipation des Wandels („anticipation of change“) bezeichnet ein vorausschauendes, strategisches Vorgehen in den Unternehmen, das bereits im Vorfeld auf Herausforderungen eingeht, den Wandel einleitet und damit auf kurzfristige, harte (Personal-)Maßnahmen verzichten kann.

Rahmenvereinbarungen auf europäischer und globaler Ebene sind seit Mitte der 1990er Jahre ein wichtiges Instrument, um Grundsätze der Arbeitsbeziehungen, soziale Mindeststandards und spezifische Unternehmenspolitiken zwischen Gewerkschaften und Unternehmen verbindlich festzuschreiben. Außerdem sieht das Gros der Übereinkünfte vor, dass sich auch Geschäftspartner und Zulieferer diesen Grundsätzen verpflichten müssen. Richtig eingesetzt, können sie somit weit über das betreffende Unternehmen hinaus wirksam werden.

Wie soll die Zukunft aussehen?

Gewerkschaften in Europa fordern stärkere Rechte für die Vertreter der Beschäftigten im Unternehmen. In teils jahrelangen Kämpfen haben wir erreicht, dass europäische Richtlinien Arbeitnehmern und ihren Vertretern überall in Europa Informations- und Konsultationsrechte verliehen



haben, in grenzüberschreitend aktiven Unternehmen Eurobetriebsräte eingerichtet werden und in Europäischen Aktiengesellschaften (SE) Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitreden und mitentscheiden können. Um die Interessen der Beschäftigten grenzüberschreitend wirksam vertreten zu können, verlangen die Gewerkschaften einen neuen Rahmen für mehr Demokratie im Unternehmen. Eine Richtlinie soll Arbeitnehmern in Unternehmen gleich welcher europäischen Rechtsform effektive Beteiligung ermöglichen. Damit würde die Europäische Union ein Zeichen setzen, dass sie ein „Geschäftsmodell“ vertritt, in dem die Interessen der Beschäftigten nachhaltig und sozial gerecht verankert sind. ■



Richtlinien zur Stärkung von Arbeitnehmerrechten

- ... Arbeits- und Gesundheitsschutz (89/391/EWG)
- ... Massenentlassungen (98/59/EG)
- ... Betriebsübergang (2001/23/EG)
- ... Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (2001/86/EG)
- ... Information und Konsultation (2002/14/EG)
- ... Europäische Betriebsräte (2009/38/EG)

Beschäftigtenvertreter im Aufsichtsrat in der SE

Dass Arbeitnehmer im Aufsichtsrat eine wichtige Rolle spielen, gilt auch für die Societas Europaea, SE, auch „Europäische Gesellschaft“ oder „Europa-AG“ genannt, von denen mittlerweile in Deutschland 170 operativ tätig sind. Nicht zuletzt um die Mitbestimmung zu umgehen, wandeln immer mehr Mittelständler ihr Unternehmen in eine SE um. Wenn Arbeitnehmer im SE-Aufsichtsrat dennoch vertreten sein wollen, müssen sie dies einfordern. Wie beim Europäischen Betriebsrat wird auch hier zunächst verhandelt. Die gesetzlichen Regeln treten in Kraft, wenn die Verhandlungen kein Ergebnis gebracht haben. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat muss dann mindestens der Anzahl entsprechen, die vormals in der AG bestand. Der Anteil der Arbeitnehmer soll allerdings nach Wunsch vieler Unternehmen auf dem Ist-Stand eingefroren werden. Gewerkschaften verlangen daher verpflichtend Neuverhandlungen, wenn die Beschäftigtenzahl die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze überschreitet. Die Mitbestimmungsrechte und die Anzahl der Sitze im SE-Aufsichtsrat müssen dann neu festgelegt werden.

Wir haben gesehen: Die weltweit gültigen Arbeitnehmerrechte haben noch nicht mit der Globalisierung Schritt gehalten. Arbeit ist jedoch keine Handelsware. Dennoch wird zugelassen, dass die globalen Produktions- und Lieferketten auf dieser Grundlage operieren. Und wenn das Geschäftsmodell des 21. Jahrhunderts davon ausgeht, dass die Löhne allein vom Markt geregelt werden, dann müssen wir die Unternehmen daran erinnern, dass ein existenzsichernder Lohn ein Menschenrecht ist. Die IG Metall ist weltweit aktiv – und wie:

An einem Strang ziehen	Seite 26
Die Netzwerkinitiative der IG Metall	Seite 29
Ein neuer Ansatz: transnationale Partnerschaften	Seite 32
Globale Gewerkschaften im Einsatz für Gute Arbeit	Seite 38
Globale Rahmenvereinbarungen	Seite 42
Wie wir voneinander lernen können	Seite 48
Gewerkschaften für ein soziales Europa	Seite 52

SCHULTERSCHLUSS – vernetzen gegen Abwärtsspiralen

Die IG Metall richtet ihre internationale Arbeit strategisch neu aus. Wir verstärken unsere Anstrengungen insbesondere bei der Vernetzung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen in den Konzernen und entlang der Wertschöpfungsketten. Aber auch die „Klassiker“ unter den Gewerkschaftsnetzwerken werden betrieblicher, konkreter und nachhaltiger. Einige Beispiele für erfolgreiche Vernetzung stellen wir hier vor – ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Viele Unternehmensentscheidungen fallen seit langem auf zentraler und damit auf internationaler Unternehmensebene. Ein örtlicher Betriebsrat hat es immer wieder mit lokalen Managern zu tun, die behaupten, gar nichts entscheiden zu können. Und sie erzählen den Belegschaften und ihren Vertretungen von „günstigeren“ Produktionsbedingungen in anderen Ländern. Permanenter Wettbewerbsdruck äußert sich in der ständigen Drohung mit Produktionsverlagerungen, Outsourcing oder Investitionen nicht am eigenen Standort. Das Argument Kosten- druck hat Auswirkungen: Prekäre Arbeit nimmt zu – auch mitten in Deutschland und mitten in den Organisationsbereichen der IG Metall.

Dabei ist die Errichtung neuer Produktionsstandorte wichtig, damit auch in den Zielländern der Produkte deutscher Unternehmen Kaufkraft entstehen kann.

Allerdings gibt es in vielen Fällen keine oder nur eine schwache Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung. Örtliche Gesetze geben Arbeitnehmervertretungen oft nur unzureichende Rechte. Diese Standorte können so für die Arbeitgeber zu Versuchsfeldern für Maßnahmen werden, die in Deutschland (noch) durch Betriebsräte oder Tarifverträge verhindert werden können.

Das hat Rückwirkungen auf Standorte in Deutschland, wo Belegschaften, Betriebsräte und IG Metall unter Druck gesetzt werden. Rein lokales Handeln stößt fast überall an Grenzen und führt – wenn überhaupt – nur zu kurzfristigen Erfolgen, die möglicherweise auf Kosten anderer Belegschaften erzielt werden.

Utopie oder erreichbares Ziel?

Ein echter Erfolg wäre, wenn gleichzeitig Beschäftigung gesichert und Arbeitsstandards gehalten und verbessert

würden. Ein gemeinsamer Erfolg wäre, wenn dies in allen Ländern gelänge, die gegeneinander ausgespielt werden. Dazu muss der Schulterschluss der Belegschaften so eng sein, dass an keinem Standort Zugeständnisse gemacht werden, um Produktionskapazitäten zu erhalten, die woanders Jobs kosten.

An einem Strang ziehen

Mit guten Kommunikationsstrukturen, dem Mitdenken internationaler Dimensionen in der alltäglichen Betriebspolitik und gegenseitigem Vertrauen können wir gemeinsame länderübergreifende Haltelinien verabreden. Werden so im Standortpoker Erfolge organisiert, leistet internationale Arbeit einen nachhaltigen Beitrag zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften.

Betriebliche Netzwerke zwischen Gewerkschaftern und Betriebsräten gibt es seit langem bei VW und anderen deutschen Firmen, zum Beispiel in Brasilien. So können die Folgen von konzernweiten Investitionsentscheidungen besser abgeschätzt und Gegenwehr organisiert werden.

Betriebliche Netzwerke mit Brasilianern

Zahlreiche multinationale Unternehmen verfügen über Standorte in Deutschland und Brasilien. Deshalb kooperiert die IG Metall seit über 20 Jahren insbesondere mit den brasilianischen Gewerkschaften, vor allem mit der CNM/CUT. Die Zusammenarbeit in den Unternehmensnetzwerken bei ZF, Schaeffler, Stihl und Mahle geht über die punktuelle Unterstützung in Konfliktfällen hinaus. Inzwischen haben wir zusammen erreicht, dass die brasilianischen Gewerkschaftskollegen vom Arbeitgeber als Verhandlungspartner anerkannt werden. Bei Thyssen-Krupp und Bosch haben wir die Vernetzung zwischen mehreren brasilianischen Standorten gefördert. In Brasilien ist die Gründung eines Betriebsrates gesetzlich nicht vorgesehen. Über die Netzwerkarbeit haben wir es durch Verhandlungen geschafft, bei Daimler, VW, Ford und ZF Betriebsräte zu gründen. In vielen Unternehmen konnte so die Arbeitssicherheit erheblich verbessert werden. Bei



Entlassungen oder Umstrukturierungsmaßnahmen haben wir internationale Solidaritätsaktionen organisiert. Die brasilianischen Kollegen haben uns im Gegenzug bei der Organisation der deutschen Enercon-Standorte mit Kampagnen und Video-Botschaften unterstützt.

Junge Deutsche treffen junge Russen

34 junge Autobauer aus Deutschland und Russland haben sich von 2012 bis 2014 viermal getroffen und über beteiligungs- und aktionsorientierte Arbeit diskutiert. Fazit: Ob in Russland oder in Deutschland – ohne Beteiligung und Aktionen der Mitglieder und Beschäftigten können wir nichts durchsetzen. Die Teilnehmenden kamen aus

Togliatti (AvtoVAZ, Renault-Nissan) und Moskau sowie aus Ludwigsfelde (Daimler), Hagen und Frankfurt am Main.

Während die IG Metaller vor allem die Berufstätigen erreichen, werden die russischen Kollegen schon bei den Jüngeren aktiv. Sie organisieren Sportveranstaltungen und Jugendcamps, betreuen Kindercamps und gehen an Grundschulen. Die Gewerkschaft für Automobil- und Landmaschinenbau setzt stark auf eine aufgabenbezogene Weiterbildung ihrer Funktionäre. Gesellschaftspolitische Seminare wie bei uns existieren nicht.



Arbeiter des Volkswagenwerks in Puebla, Mexiko, im Streik für höhere Löhne. Im 2005 gegründeten Iberoamerikanischen Netzwerk üben sie den Schulterchluss mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den anderen lateinamerikanischen, spanischen und portugiesischen Standorten.

CEYTUN – Central Eastern Youth Trade Union Network

Seit 2013 treffen sich hier junge Gewerkschafter verschiedener Branchen aus Polen, Ungarn, Der Slowakei, Tschechien, Österreich und Deutschland. Aus

jedem Land kommen sechs bis zehn Personen, die in Betrieben oder in Gewerkschaften verschiedene Funktionen und Ämter bekleiden. Die von der Friedrich-Ebert-Stiftung mitfinanzierten Treffen finden zweimal im Jahr statt. Die beteiligten Gewerkschaften müssen nur die Kosten für die An- und Abreise ihrer Kollegen tragen. Die Vernetzung geschieht zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten. So wurde 2014 eine gemeinsame Aktion zum Welttag für menschenwürdige Arbeit in Warschau geplant und durchgeführt. 2015 werden in Prag PR- und Marketingkenntnisse vertieft. Die jungen Gewerkschafter lernen, Hürden der internationalen Zusammenarbeit abzubauen. Dies ist verbunden mit Spaß, Neugierde und einem offenen kollektiven Umgang. Das macht das Netzwerk attraktiv.

Intersoli-Netzwerke bei Volkswagen

Bereits 1982 organisierten VW-Kollegen die ersten internationalen Seminare mit brasilianischen, mexikanischen und südafrikanischen Gewerkschaften. Die Initiative ging noch vom rein deutschen Intersoli-Arbeitskreis der IG Me-

tall Wolfsburg aus. Daraus entwickelte sich die weitere internationale Interessenvertretungsarbeit im Volkswagenkonzern: 1990 folgte die EBR-Gründung, 1999 die Erweiterung des Europäischen Betriebsrates zum Welt-Konzernbetriebsrat. 2005 und 2008 entstanden zusätzlich zwei feste gewerkschaftliche Netzwerke. Im iberoamerikanischen Netzwerk treffen sich die VW-Gewerkschafter aus lateinamerikanischen, spanischen und portugiesischen Standorten. Im MOE-Intersoli-Netzwerk tauschen sich mittel- und osteuropäische VW-Gewerkschaften zweimal im Jahr zu verschiedenen betrieblichen Themen aus. Beide Netzwerke begleiten eng die Arbeit des Europäischen und Weltkonzernbetriebsrates.

Ein wichtiges Ergebnis dieser Arbeit ist unter anderem die Charta der Arbeitsbeziehungen, die inzwischen weltweit an allen VW-Standorten garantieren soll, dass Arbeitnehmervertretungen ähnliche Beteiligungsrechte gegenüber der jeweiligen Werksleitung haben. ■

VERNETZEN MIT SYSTEM – die internationale Netzwerkinitiative der IG Metall

Im Projekt „Netzwerkinitiative“ probiert die IG Metall seit 2012 aus, wie eine engere und intensivere Zusammenarbeit der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in einem internationalen Konzern organisiert werden kann. Oder anders ausgedrückt: Wir agieren da, wo der Europäische Betriebsrat (EBR) nicht hinkommt.

In sechs Pilot-Unternehmen (Audi, Bosch, John Deere, Hewlett-Packard, Mercedes-Benz und Siemens) soll gewerkschaftliche Zusammenarbeit entlang konkreter Themen und Problemlagen Erfolge erreichen. Netzwerke wie EBRs oder Weltkonzernbetriebsräte haben dabei eine wichtige Funktion. Sie beziehen sich auf einen ganzen Konzern und sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer repräsentieren sowie den Zugang zum obersten Management ermöglichen. Das ist sehr gut, hat aber häufig auch den Nachteil, dass keine Detailfragen behandelt werden können. Was den Belegschaften in den Standorten unter den Nägeln brennt, kann nicht immer zur Sprache kommen. Dabei liefern EBRs eine wichtige Grundlage für grenzüberschreitende Zusammenarbeit: Die Delegierten haben weit mehr Kontakte und Überblick über das eigene Unternehmen, als man es vom lokalen Standort aus je gehabt hätte. In den Teilprojekten der Netzwerkinitiative kommt es nun darauf an, herauszufinden, was genau darüber hinaus für eine intensivere internationale Zusammenarbeit gebraucht wird. Es sollen Wege und Me-

thoden entwickelt werden, die auf andere Unternehmen und Situationen übertragbar sind.

John Deere: Kontakt zur UAW aufbauen

Für die europäischen Arbeitnehmervertretungen des US-amerikanischen Landmaschinenbauers ist der EBR schon immer ein wichtiges Gremium gewesen, um untereinander Kontakt zu halten. Wichtigstes Produkt sind die Traktoren. Diese werden in Europa jedoch nur in Mannheim gebaut. Die anderen Traktorenstandorte befinden sich in den USA, Mexiko, Brasilien, Russland, Indien und China. Die wichtigen Entscheidungen über die Traktorenproduktion und auch über andere Sparten werden in den USA getroffen – denn dort befindet sich der Unternehmenssitz. So ist das primäre Ziel dieses Netzwerkprojektes, Beziehungen zwischen den Mannheimer Kollegen und den UAW-Gewerkschaftern im US-ameri-



kanischen Partnerwerk Waterloo aufzubauen, um Informationen zur Traktorenproduktion zu teilen. Im nächsten Schritt sollen die Kontakte zu den anderen Traktorenstandorten aufgebaut werden. Insgesamt wollen die Europäer aber auch mehr Kontakt in die Unternehmenszentrale in den USA und zu den UAW-Kollegen dort haben.

Hewlett-Packard: mehr Gewerkschafter in den EBR

Im Zentrum dieses Teilprojekts stehen die Gründung und die Stärkung gewerkschaftlicher Vertretungen in den mittel- und osteuropäischen HP-Standorten. Angesichts der Betriebsschließung im deutschen Rüsselsheim und der Verlagerung eines Teils der Arbeiten nach Bulgarien standen zunächst die Beziehungen zur dortigen Betriebsgewerkschaft im Vordergrund. Ziel war es, Vertrauen zwischen den Gewerkschaftern aufzubauen und die Betriebsge-



werkschaft des Standorts Sofia zu stärken. Aktuell geht es darum, im Zuge der Neuverhandlung und Konstituierung des EBR eine starke gewerkschaftliche Präsenz innerhalb des Gremiums sicherzustellen. Das Netzwerk bringt EBR-Mitglieder mit ihren zuständigen Gewerkschaften zusammen. So bekommen die Gewerkschaften Zugang zu den Betrieben und können Mitglieder werben. Eine von der IG Metall bereitgestellte, sichere digitale Plattform hält das Netzwerk zwischen den persönlichen Treffen lebendig. Vorteil bei HP: Fast alle können die Arbeitssprache Englisch gut.

Siemens: Regional Standorte vernetzen

Das Netzwerkprojekt Siemens konzentriert sich auf die Umsetzung der 2012 abgeschlossenen globalen Rahmenvereinbarung und nutzt diese, um Netzwerke weiter auszubauen. Die Vereinbarung soll sicherstellen, dass bei Siemens und seinen Zulieferern weltweit grundlegende Arbeitnehmerrechte eingehalten werden. So eine Vereinbarung muss bekannt gemacht werden und es muss Kontakt zu den Gewerkschaften vor Ort geben. In einem komplexen Unternehmen wie Siemens mit mehreren hundert



Standorten in 75 Ländern ist dies keine leichte Aufgabe. Erste Erfolge der gewerkschaftlichen Vernetzung und eines gemeinsamen Verständnisses der Anwendungsmöglichkeiten der Rahmenvereinbarung zeigen sich in China, den USA und Indien.

Beispiel Siemens Indien

Uday Mahale und Girish Ashtekar wurden bei einem Besuch in Deutschland von den Gesamt- und Konzernbetriebsratsstrukturen inspiriert, die den Arbeitnehmervertretern in Deutschland eine Zusammenarbeit auf überbetrieblicher Ebene ermöglichen. Auf dem Subkontinent gibt es ein System unabhängiger Betriebsgewerkschaften, die meist keinen Dachverbänden angehören und nicht zusammenarbeiten. Eine Vernetzung der Betriebsgewerkschaften bei Siemens mit rund 20 Standorten allein in Indien gab es nicht.

Das wollten sie ändern. So trafen sich im Dezember 2009 erstmals Betriebsgewerkschaftsvertreter aus mehreren indischen Siemens-Standorten. Gemeinsam mit ihren aus Deutschland angereisten Kollegen tauschten sie Informationen aus und berieten über eine gemeinsame Vorgehensweise, um gegen den starken Druck auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze anzugehen. Dazu gehört beispielsweise die vom Management betriebene Schwächung der indischen Gewerkschaften durch eine unkorrekte Eingruppierung von Arbeitern als „officer“. Neben

der elektronischen Vernetzung, die für kontinuierliche Verbindung sorgt, wollen sich die Gewerkschafter zukünftig einmal im Jahr treffen. Sie möchten auch weitere Betriebsgewerkschaften für die mittlerweile als „Siemens Union Federation“ registrierte überbetriebliche Arbeitnehmervertretung gewinnen. Es sollen Arbeitsbedingungen verglichen und gemeinsame Forderungen aufgestellt werden. Auch Projekte zur Umsetzung der Globalen Rahmenvereinbarung sowie zur gewerkschaftlichen Organisation von Werkvertragsarbeitern wurden zwischenzeitlich aufgelegt.

Bosch: Spartenstandorte rücken zusammen

Die Bosch-Gruppe befindet sich zurzeit in einer umfassenden Restrukturierungsphase, die darauf zielt, die Gruppe stärker auf die einzelnen Geschäftsbereiche auszurichten. Globale Geschäftsbereichsorganisationen mit weltweiten Führungsstrukturen entstehen. Das muss auch für die Mitbestimmung gelten. Die unternehmensrechtliche Struktur wird entsprechend angepasst, damit GBR und KBR, nicht aber die EBR-Struktur. Die Betriebsräte des Geschäfts-





bereichs Packaging Technology hatten Bedarf nach eigenen Zusammenkünften und engeren Kontakten, um Packaging-spezifische Themen zu bearbeiten. Arbeitnehmervertretungen der europäischen Packaging-Standorte treffen sich zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung gemeinsamer Positionen. Sie ergänzen die EBR-Arbeit im Bosch-Konzern, die geschäftsbereichsübergreifend organisiert ist. Andere Bosch-Sparten denken inzwischen über ähnliche Lösungen nach.

Automobilstandorte in Ungarn



Ein paar hundert Kilometer von Ingolstadt und Rastatt entfernt bauen Audi und Mercedes-Benz seit 2012/2013 parallele Produktionsstandorte in Győr und Kecskemét auf. Die Menschen in Ungarn sind gut ausgebildet, das Arbeitsrecht ist im Vergleich zu Deutschland schwach, die Gewerkschaftslandschaft sehr vielfältig. Audi und Mercedes-Benz können hier neue Arbeitsbewertungssysteme und Arbeitszeitmodelle ausprobieren. Gewerkschaften und Betriebsräte haben kaum Mitbestimmungsrechte. Bei Audi und Mercedes gibt es Gewerkschaft und Betriebsrat. Die ungarischen Belegschaften sind auch in den Europäischen Betriebsräten der Mutterkonzerne vertre-

ten. Bei den betrieblichen Gewerkschaftern wächst der Bedarf, enger zusammenzurücken und sich wesentlich intensiver auszutauschen. In den beiden Teilprojekten werden Workshops für Vertrauensleute und Betriebsräte organisiert. Während sich Kontakte bis dahin auf die BR-Spitzen beschränkten, lernten sich nun weitere BR-Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsgewerkschafter kennen. Inzwischen sind feste Arbeitsgruppen zu gemeinsamen Themen (zum Beispiel zu Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit, zu Arbeitsbewertung und Entgeltsystemen) entstanden.

Vorbei sind die Zeiten, da sich eine Arbeitnehmervertretung darauf verlassen hat, was sie von ihrem Management über den anderen Standort hörte. Heute greifen die Kollegen zum Telefon oder schreiben eine E-Mail und fragen nach. Die Arbeitnehmervertretungen vergleichen ihre Arbeitsbedingungen. Die deutschen Kollegen verstehen, dass die ungarischen Kollegen über sehr viel weniger Ressourcen verfügen, um ihre Arbeit zu organisieren. Die ungarischen Kollegen fordern von ihren Werksleitungen bessere Ressourcen und Beteiligungsrechte ein. Damit setzen sie auch für benachbarte Betriebe in Ungarn neue Standards. So kann sich die Spirale Schritt für Schritt auch wieder nach oben drehen. ■

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN – Gewerkschaften grenzüberschreitend aufbauen

Die weltumspannenden Wertschöpfungsketten transnationaler Konzerne machen inzwischen 80 Prozent des internationalen Handels aus. Deutsche Unternehmen sind treibende Kräfte dieser Entwicklung. Sie investieren in großem Stil in Produktionsstandorte in Nordamerika, Mittel- und Osteuropa, China, Indien oder Südamerika. Branchen, die von der IG Metall organisiert werden, spielen dabei eine Vorreiterrolle.

Gewerkschaften haben auf die Globalisierung der Wirtschaft schon früh mit dem Aufbau internationaler Organisationen reagiert. Ausdruck dafür sind Gewerkschaftsbünde wie der Dachverband IndustriALL Global Union, der etwa 50 Millionen Mitglieder aus rund 200 Einzelgewerkschaften repräsentiert. Es gehört zum gewerkschaftlichen Selbstverständnis der IG Metall, in solchen internationalen Organisationen ein hohes Maß an Verantwortung zu übernehmen, um die Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weltweit zu stärken.

Globale Wertschöpfung bedroht Standards

Die aktuelle Entwicklung zeigt, wie wichtig dieses Engagement ist. Denn die „gewerkschaftsfreien Zonen“ sind in den zurückliegenden Jahrzehnten in vielen Regionen der Erde nicht etwa zurückgegangen, sondern haben sich ausgeweitet. Dem internationalen Gewerkschaftsbund IGB zufolge sind derzeit weltweit weniger als zwölf Prozent der festangestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer gewerkschaftlich organisiert. Damit einher gehen häufig Niedrigstlöhne, menschenunwürdige und gefährliche Produktionsbedingungen sowie repressive Arbeitsverhältnisse.

Der sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrad ist aber nicht nur eine Herausforderung für die Beschäftigten und Gewerkschaften in den betreffenden Ländern, sondern hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaften in Regionen und Branchen mit einem wesentlich höheren Organisationsgrad und besseren Standards. Denn infolge der fortschreitenden Freihandelspolitik und der Ausweitung globaler Wertschöpfungsketten können transnationale Unternehmen gewerkschaftlich organisierte und nicht organisierte Standorte sehr viel leichter gegeneinander ausspielen, als es früher möglich war.

Die IG Metall sieht sich vor diesem Hintergrund verstärkt mit Unternehmensstrategien konfrontiert, die eine Kürzung von Löhnen und Zusatzleistungen sowie die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zum Ziel

haben. Gleichzeitig wird mit der Verlagerung von Teilen der Produktion ins Ausland bis hin zur Schließung von Standorten gedroht. Das schränkt die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht auch in gut organisierten Unternehmen in Deutschland zunehmend ein. Der Anpassungsdruck nach unten steigt.

Als Mitgliederorganisationen stecken Gewerkschaften in einem Teufelskreis, wenn sie sich ausschließlich auf örtlicher bzw. nationaler Ebene organisieren. Die IG Metall hat diese Herausforderung angenommen und das Konzept einer „Transnationalen Partnerschaftsinitiative“ (TPI) entwickelt, in deren Zentrum die gewerkschaftliche Erschließung entlang globaler Wertschöpfungsketten steht. Die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit wird damit zu einem integralen Element der Organisation vor Ort weiterentwickelt.

Transnationale Partnerschaftsinitiative

Die deutschen Autobauer haben ihre globalen Wertschöpfungsketten spürbar ausgeweitet. Während die

Am 3. Oktober 2014 wurde das „Local 112“ als Vertretung der US-amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW am Daimler-Standort Tuscaloosa in Alabama eröffnet. Aus Deutschland nahmen Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, und der Daimler-Betriebsratsvorsitzende Michael Brecht (von links) teil.



PKW-Produktion in Deutschland zwischen 2007 und 2014 stagnierte, hat sich im selben Zeitraum das Produktionsvolumen im Ausland nahezu verdoppelt. Infolge bereits beschlossener Investitionen in Milliardenhöhe werden diese Kapazitäten in den kommenden Jahren noch erheblich ausgebaut.

Die Errichtung von internationalen Standorten deutscher Autobauer übt eine Sogwirkung auf die deutsche Zulieferindustrie aus. Kleine wie große Unternehmen schließen sich den Automobilherstellern an, wenn diese ins Ausland gehen. Ihr Anteil an der Wertschöpfung nimmt kontinuierlich zu und beläuft sich inzwischen laut einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung auf über 75 Prozent.

Die IG Metall hat deshalb beschlossen, den neu entwickelten TPI-Organisierungsansatz erstmals an internationalen Standorten der deutschen Automobilzulieferindustrie zu erproben. Wegen ihrer industriepolitischen Bedeutung wurden Ungarn und die USA als Projektregionen ausgewählt. Im Zentrum der Initiative steht die unternehmensbezogene Kooperation mit den Partnergewerkschaften vor Ort. Ziel ist, dass parallel zur Wertschöpfungskette der Unternehmen eine Interessenvertretungskette der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsteht. Dafür werden die Verhandlungsmacht der IG Metall in Deutschland sowie ihre Erfahrungen mit deutscher Mitbestimmung, Ma-

nagement- und Unternehmenskultur mit der strukturellen Verankerung der Partnergewerkschaft vor Ort und ihrem Wissen um die kulturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen strategisch verbunden.

Die IG Metall und ihre Partnergewerkschaften erkennen den hohen Stellenwert von Sozialpartnerschaft und betrieblicher Mitbestimmung an und wollen diese Prinzipien auch in den Arbeitsbeziehungen an Standorten deutscher Unternehmen im Ausland verankern. In Deutschland weisen nicht nur Gewerkschaften, sondern auch die Bundesregierung, Unternehmen und Wirtschaftsverbände immer wieder darauf hin, dass Dialog und Mitspracherechte der Arbeitnehmer zur Stärke der deutschen Wirtschaft beitragen. Die IG Metall und ihre Partnergewerkschaften sind überzeugt, dass diese Rechte und Standards auch an Unternehmensstandorten im Ausland gelten müssen. Dies ist derzeit jedoch längst nicht überall der Fall. Im Gegenteil. Vielerorts steht das tatsächliche Verhalten deutscher Unternehmen im eklatanten Widerspruch zu ihren Bekenntnissen und ihrer Praxis in Deutschland. Dieser Widerspruch muss öffentlich angesprochen werden,

um zu erreichen, dass der sozialen Verantwortung der Unternehmen und einer „Kultur der Mitbestimmung“ künftig auch international stärker Rechnung getragen wird.

Direkte Zusammenarbeit fördern

Das TPI-Konzept geht davon aus, dass es dazu der Einbeziehung und Unterstützung aller Ebenen der beteiligten Gewerkschaften bedarf. Es stützt sich deshalb sowohl auf die gewerkschaftliche Basis und betriebliche Strukturen als auch auf die spezifischen Potenziale der Gesamtorganisationen. Hierbei sind Transparenz, Kommunikation und Verbindlichkeit zentrale Prinzipien, um eine zukunftsfähige, stabile Partnerschaft zu etablieren. Gemeinsame Büros in den Projektregionen unterstützen diesen Ansatz, indem sie eine kontinuierliche Zusammenarbeit der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der beteiligten Partner ermöglichen. Die Erschließungsarbeit ist Sache der Partnergewerkschaft. Die IG Metall unterstützt sie dabei. ■

USA: „ORGANIZE THE SOUTH“ – Partnerschaft mit der UAW

IG Metall und die US-amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW arbeiten seit vielen Jahren zusammen. In einem Pilotprojekt in den Südstaaten wird ihre Partnerschaft auf eine neue Ebene gehoben. Künftig arbeiten sie gemeinsam an der Erschließung von Standorten deutscher Unternehmen in den USA.

Die Südstaaten der USA haben sich zu einem Zentrum der deutschen Autobauer in Nordamerika entwickelt. Neben BMW und Mercedes produziert seit 2011 auch Volkswagen in der Region. Um ihre Standorte herum ist ein Netzwerk deutscher Zulieferer entstanden. Insgesamt beschäftigt die deutsche Autoindustrie in den USA rund 100.000 Mitarbeiter. Die wenigsten davon sind gewerkschaftlich organisiert.

Die IG Metall verbindet eine langjährige Partnerschaft mit der US-Automobilarbeitergewerkschaft UAW, in deren Organisationsbereich auch die Zulieferindustrie fällt. Beide Gewerkschaften haben deshalb beschlossen, im Rahmen der TPI zusammenzuarbeiten. Die Projektregion erstreckt sich über die Bundesstaaten Alabama, Georgia, Kentucky, Mississippi, North Carolina, South Carolina und Tennessee. Bis auf Kentucky gelten überall sogenannte Right-to-Work-Gesetze, deren Ziel es ist, eine ge-

werkschaftliche Organisation zu erschweren, wenn nicht unmöglich zu machen.

Die UAW hat in der Region dennoch bereits eine Reihe von Standorten der US-amerikanischen Automobilindustrie organisiert. Die dortigen UAW Locals, vergleichbar mit Verwaltungsstellen der IG Metall, bilden das Fundament für die TPI-Aktivitäten. Zentrale Koordinationsfunktionen nimmt das sogenannte Organizing Center in Spring Hill in der Nähe von Nashville (Tennessee) wahr.

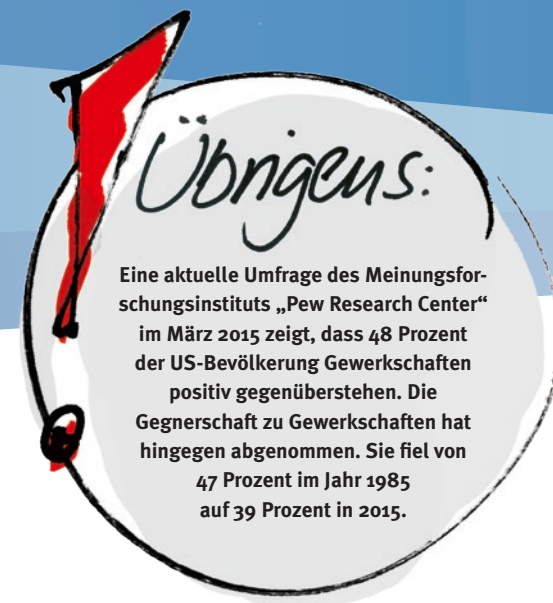
Starker Druck auf Gewerkschaften

Die Gewerkschaftswahl bei VW in Chattanooga im Februar 2014 hat gezeigt, dass, selbst wenn sich ein Unternehmen neutral verhält, Politik und Anti-Gewerkschaftslobby massiven Einfluss auf die Beschäftigten ausüben und sie einschüchtern können. Drohungen mit Subventionsentzug, die Diffamierung der Gewerkschaft als Gefahr für die Entwicklung der Region sowie der Aufbau und die Finanzie-

rung einer Anti-UAW-Gruppe im Werk haben schließlich dazu geführt, dass die Wahl knapp verloren ging.

Antigewerkschaftliche Töne sind aber nicht nur in Tennessee an der Tagesordnung. In South Carolina geht die Gouverneurin sogar so weit, allen Unternehmen, die einer gewerkschaftlichen Organisation neutral oder positiv gegenüberstehen, öffentlich davon abzuraten, sich dort niederzulassen. Sie trage High Heels, so die republikanische Politikerin wiederholt auf Wirtschaftskonferenzen, um den Gewerkschaften jeden Tag einen Tritt versetzen zu können.

Gleichwohl haben sich in ihrer Amtszeit gleich mehrere deutsche und europäische Unternehmen in South Carolina angesiedelt. Zuletzt gaben Mercedes und Volvo bekannt, den hiesigen Produktionsstandort ausbauen bzw. hier ein neues Werk errichten zu wollen.



Nur noch rund die Hälfte der Automobilarbeiter in den USA ist durch einen Tarifvertrag geschützt. Im Volkswagen-Werk in Chattanooga (Foto) und bei den anderen deutschen Firmen dort soll sich das ändern.



Handlungsfähigkeit ausbauen

Angesichts des massiven politischen Gegenwinds, einer millionenschweren Anti-Gewerkschaftslobby und des aggressiven Union Bustings in vielen Unternehmen sind die Gewerkschaften in den Südstaaten der USA in die Defensive geraten. Im Ergebnis ist das Lohnniveau deutlich gesunken. Soziale Leistungen wurden gekürzt oder ganz abgebaut. Im Rahmen globaler Wertschöpfungsketten gefährdet dies auch die erreichten Standards in Deutschland.

IG Metall und UAW streben deshalb an, Niederlassungen deutscher Unternehmen in der Projektregion durch die UAW gewerkschaftlich zu erschließen, um einen durch „Sozial-Dumping“ befeuerten Wettbewerb zwischen Standorten in Deutschland und den USA zu unterbinden. Statt auf nationalen Protektionismus setzen beide Partner dabei auf den TPI-Ansatz: Partnerschaft auf allen Organisationsebenen. ■

Die US-Automobilindustrie

Die UAW spielt in der US-Automobilindustrie seit vielen Jahrzehnten eine bedeutende Rolle.

Die sogenannten „Big Three“, die großen drei Autobauer GM, Ford und Chrysler, sind alle von der UAW organisiert. Dies gilt auch für das Gros der LKW-Hersteller. Gemeinsam prägten sie lange das traditionelle Zentrum der US-Autoindustrie rund um die „Motown“ Detroit.

Im Gegensatz dazu haben sich die japanischen, koreanischen und deutschen Autobauer seit Mitte der 1980er Jahre vor allem in den gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten angesiedelt. Mit Ausnahme von Mitsubishi in Illinois ist keines der ausländischen Werke organisiert. Insbesondere die asiatischen Unternehmen haben immer wieder deutlich gemacht, dass sie der UAW und Gewerkschaften generell ablehnend gegenüberstehen. Gleiches gilt für die Zulieferindustrie, zumal im Süden der USA.

Im Ergebnis mussten die Beschäftigten in der Automobilindustrie in den zurückliegenden Jahren überdurchschnittliche Lohneinbußen hinnehmen. Einer Studie des „National Employment Law Project“ (NELP) zufolge ging der Lohn in

der Zulieferindustrie zwischen 2003 und 2013 inflationsbereinigt um knapp 14 Prozent zurück. Bei den Autobauern fiel er sogar um 21 Prozent.

Ein entscheidender Grund: Nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten im Automobilbau sind durch einen Tarifvertrag geschützt. Bei den Zulieferern liegt der Anteil sogar noch deutlich darunter. Dazu kommt die wachsende Zahl nicht organisierter Leiharbeiter, die laut NELP-Studie in den Zulieferbetrieben im Schnitt 29 Prozent weniger verdienen als die direkt angestellten Kolleginnen und Kollegen.

Die UAW stand in den USA über viele Jahrzehnte für den Anspruch der Industriearbeiterschaft, Teil der Mittelschicht zu sein. Dieses Selbstverständnis ist zunehmend unter Druck geraten. Umso wichtiger ist es, dass die UAW im Jahr 2014, trotz der Wahlniederlage bei Volkswagen, damit begonnen hat, Gewerkschaftsorganisationen bei VW in Chattanooga und Mercedes in Tuscaloosa aufzubauen. Sie signalisieren, dass es auch unter schwierigen Bedingungen möglich ist, erste Fortschritte zu erzielen.

UNGARN: PARTNERSCHAFT INTENSIVIEREN – gewerkschaftliche Erschließung des Automobilclusters

Globalisierte Unternehmen und national verankerte Gewerkschaften – dieser Widerspruch wird immer deutlicher. Dabei ist es in manchen Ländern schon schwer genug, überhaupt eine Gewerkschaft zu finden, mit der sich die IG Metall vernetzen kann. In Ungarn gibt es das bei den deutschen Automobilherstellern schon von Anfang an. Jetzt organisieren die Gewerkschaften gemeinsam auch die Zulieferindustrie.



Deutschland ist mit einem Anteil von 24 Prozent mit Abstand größter ausländischer Direktinvestor in Ungarn. Insgesamt betrug der Bestand an ausländischen Direktinvestitionen Ende des zweiten Quartals 2012 rund 71,6 Milliarden Euro. Eine der größten Einzelinvestitionen in Ungarn ist das Audi-Werk im westungarischen Győr, in das bislang rund 3,3 Milliarden Euro investiert wurden. Weitere Großinvestitionen sind das 2012 eröffnete Mercedes-Werk in Kecskemét (800 Millionen Euro) und das Opel-Werk in Szentgotthárd (500 Millionen Euro). Neben weiteren deutschen Großinvestoren (darunter Allianz, Bosch, Deutsche Telekom, RWE, SAP, ZF) sind zahlreiche mittelständische Unternehmen in Ungarn aktiv. Deutsche Unternehmen genießen im Land durch Vermittlung von Managementwissen und Fachausbildung hohes Ansehen.

Das Audi-Werk in Győr gehört zu den modernsten Werken in Europa. Hier gibt es eine gewerkschaftliche Vertretung, bei vielen Zulieferern noch nicht.

Auf dem Werksgelände und im Industriepark in der Umgebung von Audi Győr siedeln sich die gleichen Zulieferer und Dienstleister an wie in Ingolstadt. Die Mehrheit sind deutsche Unternehmen. Andere, wie der Sitzhersteller Lear, haben wichtige Produktionsstandorte in Deutschland und sind deshalb für die IG Metall wichtig. Die Fertigungstiefe in den ungarischen Autofabriken ist geringer als in Deutschland. Die gewerkschaftlichen Organisationsgrade leider auch. Bei vielen Zulieferern und Dienstleistern gibt es gar keine Gewerkschaften.

Labor für die deutsche Autoindustrie

Ungarn ist zurzeit eine Art „Labor“ für die deutsche Autoindustrie. Hier wird ausprobiert, was in Deutschland nicht immer so einfach möglich ist. In Ungarn ist das Arbeitsrecht für die Arbeitnehmerseite schwach, die Gewerkschaftslandschaft zersplittert. Audi findet in Ungarn aus Unternehmenssicht hervorragende Bedingungen vor. Das Unternehmen kann neue Arbeitsbewertungssysteme und

Arbeitszeitmodelle ausprobieren. Gewerkschaften und Betriebsräte haben kaum Mitbestimmungsrechte.

Doch auch hier das gleiche alte Spiel wie in Deutschland: Der Kostendruck der „Kunden“ wird an die Zulieferer weitergegeben. Die Autohersteller lagern immer mehr Arbeiten aus, um ihre Gewinnmargen zu steigern. Die Arbeitsbedingungen geraten von allen Seiten unter Druck, denn die Arbeitgeber drohen mit Verlagerung ins Ausland oder mit Fremdvergabe.

Macht eine Gewerkschaft an einem Standort Zugeständnisse, kann das Abwärtsspiralen auslösen. Häufig gibt es bei ungarischen Zulieferern aber gar keine Gewerkschaft. Deren Arbeitnehmer suchen bei Problemen immer wieder die Unterstützung der Betriebsgewerkschaft von Audi. Das hilft in Einzelfällen auch. Aber ohne Gewerkschaften in den Betrieben kann es auch keine Netzwerke der Arbeitnehmer geben. Weder deutsch-ungarische auf der Unternehmensebene noch lokale Netzwerke zwischen den Arbeitnehmervertretungen bei den Autobauern und ihren Zulieferern.

Seit 2012 wurde im Projekt der internationalen Netzwerkinitiative der IG Metall mit den Standorten von Audi in Győr und in Ingolstadt eine intensive deutsch-ungarische Zusammenarbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute

aufgebaut. In dieser Zusammenarbeit ist die Idee entstanden, dass auch die Zulieferer und Dienstleister gemeinsam organisiert werden sollten. IG Metall und die über 150 Jahre alte ungarische Metallgewerkschaft VASAS arbeiten schon seit vielen Jahren in einigen Themenfeldern zusammen. Insbesondere die IG Metall Bayern pflegt sehr enge Kontakte nach Ungarn.

Zulieferer gemeinsam erschließen

VASAS hat in Ungarn nur rund 30.000 Mitglieder, ist aber der einzige relevante Branchenverband für die Metallindustrie. Ansonsten gibt es unabhängige Betriebsgewerkschaften, die sich keinem landesweiten Verband anschließen wollen.

VASAS und IG Metall wollen jetzt neue partnerschaftliche Wege beschreiten. Zusammen wollen sie Zulieferbetriebe erschließen, in schwach organisierten Betrieben Mitglieder gewinnen und Vertrauensleute aufbauen. Unabhängige Gewerkschaften will VASAS für sich gewinnen. So sollen mehrere Ziele erreicht werden: VASAS wird wieder stark und kann die Betriebe betreuen. Die Belegschaften an Standorten in Deutschland können sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen in Ungarn vernetzen. Und die Gewerkschafter in den OEMs können sich mit den Gewerkschaftern bei den Zulieferern vernetzen. So entstehen lokale Automobilnetzwerke. ■



Johann Horn, Erster Bevollmächtigter IG Metall Ingolstadt

”

Die Zulieferer stellen sich, genau wie alle Hersteller, längst länderübergreifend auf. Niedrige Kosten und schwache gesetzliche Rechte für die Arbeitnehmer sind die Bedingungen, unter denen Arbeitgeber jenseits der deutschen Grenzen ausprobieren, was bei uns an der Mitbestimmung und starken Gewerkschaften scheitert. Die IG Metall wird nun selbst länderübergreifend, gemeinsam mit den jeweiligen nationalen Gewerkschaften, Gegenmacht organisieren. Konkrete praktische Solidarität vor Ort, das ist unsere Antwort auf die globalen Wertschöpfungsketten, auf Erpressung und Druck. “

Globale Gewerkschaften – Organisierung und Kampagnen für Gute Arbeit weltweit

Konzerne agieren global und werden zentral gesteuert. Arbeitnehmerrechte beruhen hingegen auf nationalen Gesetzgebungen. Auch die meisten Gewerkschaften agieren nur auf nationaler Ebene. Ihre Aktivitäten zu vernetzen und weltweit gewerkschaftliche Gegenmacht in den Sektoren gegenüber multinationalen Konzernen und internationalen Institutionen aufzubauen – das ist die Aufgabe der Globalen Gewerkschaften, in denen die IG Metall mitarbeitet.

Menschen-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte werden in vielen Ländern mit den Füßen getreten. Kriegerische Auseinandersetzungen dominieren die Schlagzeilen. Nicht selten ist soziale und wirtschaftliche Ungleichheit dafür ein Auslöser. Viele Menschen haben keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser, Elektrizität oder Bildung. 80 Prozent der Menschen haben keine Krankenversicherung, keine Rente. 40 Prozent verfügen über weniger als zwei US-Dollar am Tag oder 550 Euro im Jahr. Nur sieben Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in freien Gewerkschaften organisiert. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse greifen immer mehr um sich. In vielen Ländern gibt es nur eine schwache Gewerkschaftsbewegung, die sich gegen diese Tendenzen wehren kann. Ohne Partizipation und Mitbestimmung, ohne die Kraft, Tarifverträge abzuschließen und politischen Forderungen auch auf der

Ebene der Regierungen Gehör zu verschaffen, kann sich an den beschriebenen Zuständen aber nichts ändern. Deshalb brauchen wir weltweit starke Gewerkschaften als wichtige zivilgesellschaftliche Akteure. Die globalen Gewerkschaften IndustriALL und BHI, in denen die IG Metall Mitglied ist, arbeiten daran.

IndustriALL Global Union

Um ihre Kräfte zu bündeln, haben sich im Jahr 2012 der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB), der Internationale Verband der Arbeitnehmer in den Sektoren Chemie, Energie und Bergbau (ICEM) und der Gewerkschaftsdachverband Textil, Bekleidung und Leder (IT-BLAV) zusammengeschlossen. IndustriALL Global Union ist für Gewerkschaften in der verarbeitenden Industrie und den industrienahen Dienstleistungen entstanden: 400 Einzelgewerkschaften in 140 Ländern mit rund 50 Millionen Mitgliedern sind miteinander verbunden. Das

Team von 30 Gewerkschaftsangestellten in Genf kann nicht die ganze Welt bearbeiten. Weiteres Personal in den fünf Regionalbüros in Asien, Lateinamerika, Afrika und in den GUS-Staaten hilft bei der Koordination von Kampagnen und Organisationsaktivitäten. Aber ohne das Engagement der Mitgliedsgewerkschaften wie der IG Metall kommt IndustriALL Global nicht aus. Ihr Engagement ist gefragt, wenn es um das Erreichen der Ziele in den verschiedenen Teilen dieser Welt geht. Um die Arbeit zu verbessern, wurden Schwerpunktthemen und -konzerne für Kampagnen identifiziert. Auch die Arbeit in den Sektoren und auf der Ebene transnationaler Konzerne wurde verstärkt, insbesondere durch Globale Rahmenvereinbarungen und gewerkschaftliche Netzwerke. Sie sind Kernelement für eine gewerkschaftliche Organisierung und die Entwicklung gemeinsamer gewerkschaftlicher Strategien in multinationalen Konzernen.

www.industrialunion.org

Die globalen Gewerkschaftsföderationen machen mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen gegen menschenverachtende Arbeitsbedingungen mobil. Ein Schwerpunkt ist die Situation der Wanderarbeiter in Katar, die für die Fußballweltmeisterschaft 2022 in dem Wüstenstaat schuften.



Bau- und Holzarbeiterinternationale (BHI)

Eine Welt mit starken, unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften in den Bau- und Holzbranchen, in der alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über gleichen Zugang zu festen Arbeitsplätzen, fairen Löhnen sowie sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen verfügen – das ist die Vision von BHI. Um das zu erreichen, kümmert sich die Organisation um die Anhebung der Standards durch verbindliche Abkommen und Stärkung der Tarifverhandlungssysteme, mit dem Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Sektoren besser zu schützen.

Auch das Thema Kinderarbeit steht seit vielen Jahren auf der Agenda. BHI setzt eine breit angelegte Strategie in Indien, Nepal und Bangladesch um, mit der sie Kinder aus ihrer Arbeit befreien und ihnen die Möglichkeit zum Besuch von Regelschulen bietet. „Nach wie vor besteht ein enger Zusammenhang zwischen Kinderarbeit und dem fehlenden Zugang zu einer guten Schulbildung für Kinder und menschenwürdiger Arbeit für Erwachsene“, erläutert der BHI-Generalsekretär Ambet Yuson. Aktuelle Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zufolge werden weltweit nahezu 120 Millionen Kinder zur Arbeit herangezogen. Mehr als die Hälfte davon sind in Industriezweigen mit hohem Gefahrenpotential beschäftigt. www.bwint.org

Öffentlichkeitswirksame Kampagnen

In vielen Ländern sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausreichend organisiert, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Konzerne nutzen Länder mit schwacher Arbeitsgesetzgebung und mangelhafter politischer Kompetenz der regierenden Eliten aus und verlagern gerade deshalb ihre Produktion dorthin. Hier helfen öffentliche Kampagnen, um Konzerne, die Arbeitnehmerrechte unterdrücken und sich einem Dialog mit den Gewerkschaften versperren, direkt zu benennen und ihr Fehlverhalten zu skandalisieren. Unternehmen reagieren aus Angst vor einem Imageverlust oft sehr empfindlich. In der Folge des Unglücks von Rana Plaza trieb IndustriALL mit öffentlichem Druck die Textilhersteller und große Handelsketten zu Schadensersatzzahlungen für die Opfer und ihre Hinterbliebenen an (» Seite 58). Arbeitsunfälle wie Rana Plaza in Bangladesch oder das Minenunglück von Soma in der Türkei bewirken paradoxerweise

für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft Verbesserungen, weil die öffentliche Empörung aufgrund der hohen Opferzahlen groß ist. Allerdings ist die Sicherheit am Arbeitsplatz ein weitreichendes alltägliches Problem in den Betrieben vieler Länder, über das sonst nicht viel berichtet wird. Die ILO schätzt, dass jedes Jahr 2,3 Millionen Menschen aufgrund von arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen ihr Leben lassen. Dazu kommen jeden Tag rund 860.000 Arbeitsunfälle mit Verletzungsfolgen. IndustriALL Global fordert Unternehmen und Regierungen nachdrücklich auf, ihre Standards zu verbessern und klare Regelungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu schaffen. Gleichzeitig werden Gewerkschaften dazu befähigt, selbstständig Gefahren und Unfallursachen zu erkennen, sie zu melden und zu bekämpfen. ■

Globaler Rechtsindex des IGB 2015 – die zehn schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen

WEISSRUSSLAND



- Proteste unterdrückt
- Diskriminierung
- Zwangsarbeit

CHINA



- Prekäre Arbeit
- Diskriminierung
- Verhaftungen
- Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren

KOLUMBIEN



- Morde
- Tarifverhandlungen untergraben
- Diskriminierung

ÄGYPTEN



- Polizeigewalt
- Massenverhaftungen
- Entführungen

GUATEMALA



- Morde
- Bewaffnete Angriffe
- Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren

PAKISTAN



- Gewalt
- Viele Beschäftigte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen
- Verhaftungen

KATAR



- Zwangsarbeit
- Wanderarbeitskräfte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen

SAUDI-ARABIEN



- Zwangsarbeit
- Wanderarbeitskräfte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen

SWASILAND



- Polizeigewalt
- Gewerkschaften verboten
- Entführungen

VAE



- Zwangsarbeit
- Wanderarbeitskräfte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen



Dachverband der Dachverbände – der Internationale Gewerkschaftsbund IGB

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist die politische Stimme aller demokratischen Gewerkschaftsdachverbände weltweit. Im Jahr 2007 in seiner heutigen Struktur gegründet, verbindet der Verband 167 Millionen Mitglieder in 153 Ländern. Deutschlands Gewerkschaften sind über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im IGB vertreten. Die Kernarbeit ist das konzentrierte Lobbying für Arbeitnehmerinteressen gegenüber Regierungen und internationalen Organisationen. Aber auch die allgemeine Verteidigung von Menschenrechten ist ein wichtiges Thema.

Der IGB betreibt auch internationale Kampagnen, besonders wenn sie staatspolitische Zusammenhänge haben. Ein besonders Beispiel ist die Kampagne gegen die unmenschlichen Arbeitsbedingungen in Katar im Vorfeld der Fußballweltmeisterschaft 2022. Dort werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

aus anderen Ländern unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen für schwerste Arbeit beschäftigt. Die „Gastarbeiter“ werden wie Sklaven gehalten und schufte buchstäblich bis zum Umfallen. Grundlegende Rechte, wie die Vereinigungsfreiheit, werden ihnen verwehrt, ihre Ausweis- und Aufenthaltspapiere oft abgenommen, sodass sie sich weder beschweren noch ausreisen können. Gerade in autokratischen Ländern wie Katar sind Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte sehr schwer zu lösen. Doch auch dort wäre etwas zu bewegen, wenn die Weltgemeinschaft entsprechenden Druck ausüben würde. Dafür setzt sich der IGB ein.

7. Oktober – Welttag für menschenwürdige Arbeit

An diesem Aktionstag, der vom IGB ins Leben gerufen wurde, treten die Gewerkschaften weltweit und öffentlich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein. Sie demonstrieren gegen zunehmende prekäre Beschäftigungsverhältnisse und die Ausweitung des Niedriglohnsektors, für hinreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und angemessene soziale Sicherung, gegen Kinderarbeit und die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz.

www.ituc-csi.org

Wo Arbeitnehmerrechte verletzt werden:

- unregelmäßig
- wiederholt
- regelmäßig
- systematisch
- Rechte nicht garantiert
- Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs des Rechtsstaats
- keine Angaben

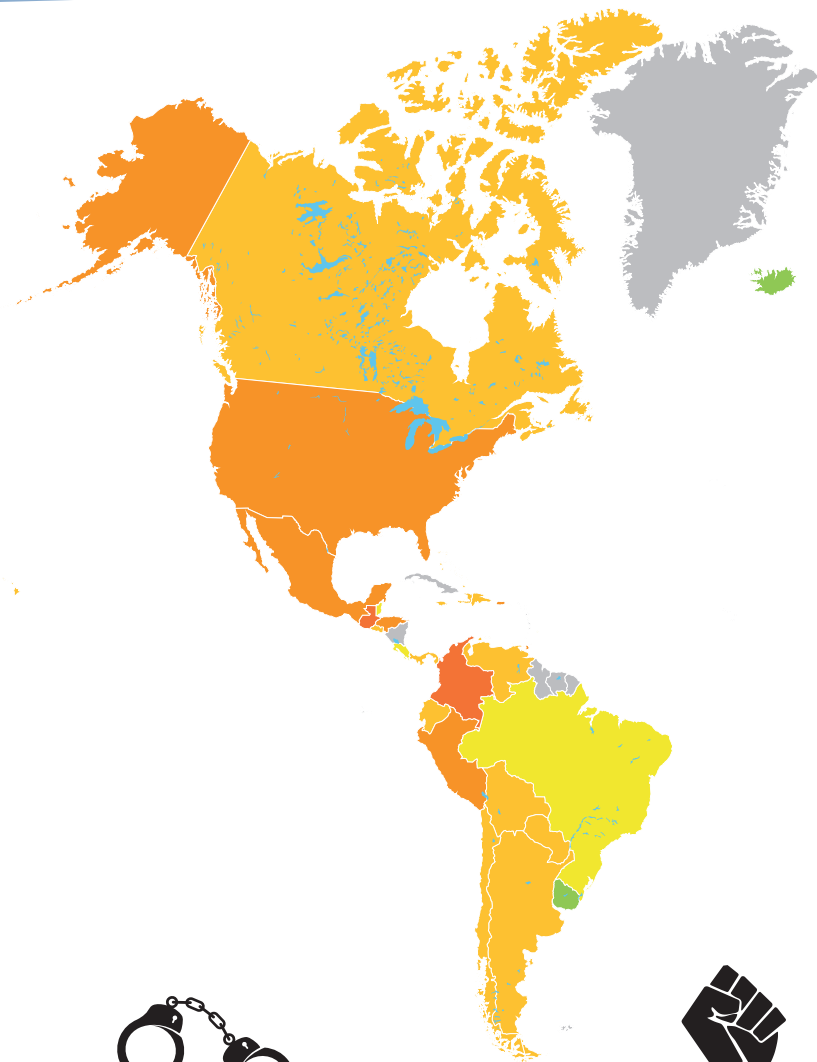
Wie Arbeitnehmerrechte häufig verletzt werden:



58

Quelle: Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds 2015

In so viel Prozent der Länder gilt für Beschäftigte kein Arbeitsrecht.



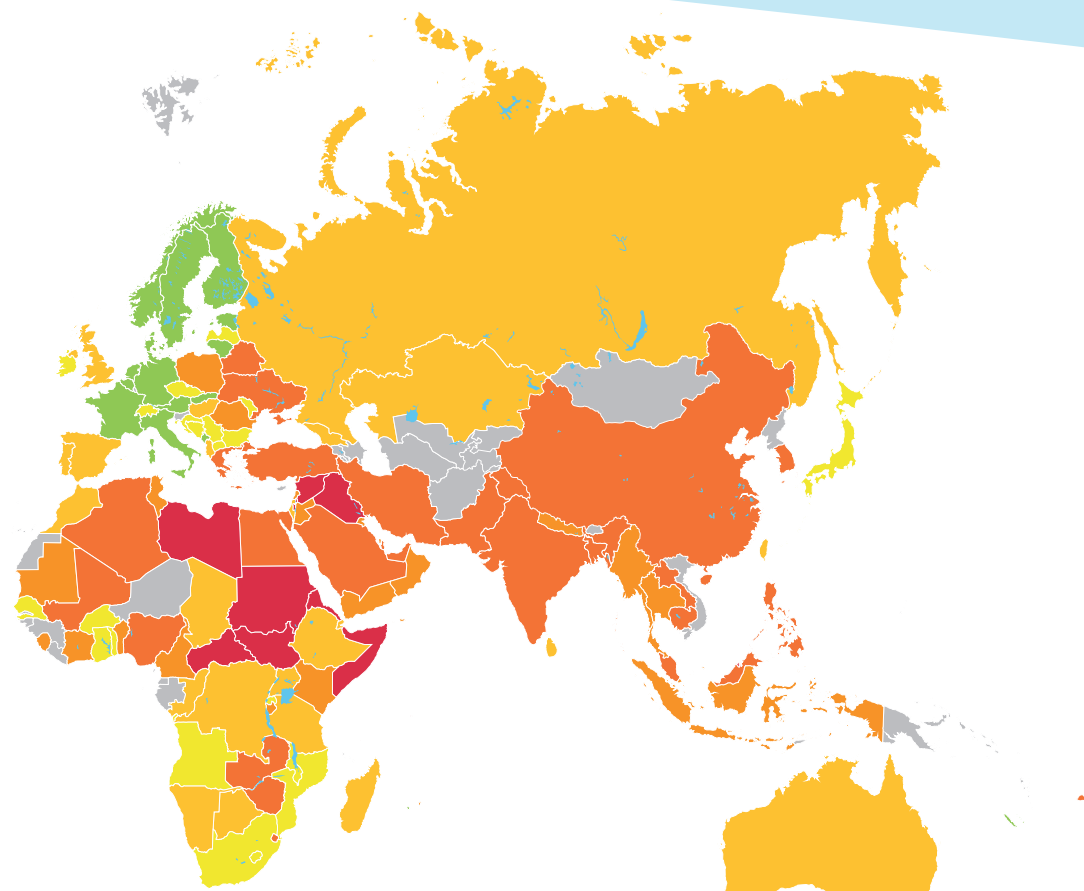
44

In so viel Prozent der Länder werden
Beschäftigte willkürlich verhaftet
und inhaftiert.



70

In so viel Prozent der Länder haben
Beschäftigte kein Streikrecht.



52

So viel Prozent der Länder
verweigern Beschäftigten den Zugang
zu rechtsstaatlichen Verfahren.



60

So viel Prozent der Länder verweigern Arbeit-
nehmern Tarifverhandlungen.

Globale Rahmenvereinbarungen – Menschen- und Gewerkschaftsrechte schützen

So lange gesetzliche Verpflichtungen für Konzerne fehlen, sind Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) ein wichtiges gewerkschaftliches Instrument, um für die Einhaltung der Menschenrechte auch entlang der Wertschöpfungskette im Ausland Sorge zu tragen. Im Organisationsbereich der IG Metall existieren 20 dieser Abkommen. Wie sie erfolgreich umgesetzt werden können – daran arbeiten auch die betrieblichen Interessenvertretungen.

Tanjai K. Munde (Name geändert), 32, ist Leiharbeiter im Siemens-Werk in Kalwa, Nähe Mumbai. Nach allen Abzügen erhält er 6.500 Rupien (93 Euro) im Monat. Davon muss er seine Mutter, seine Frau und die beiden Kinder ernähren. Der Verdienst wird auf sein Konto überwiesen, doch eine Gehaltsabrechnung erhält er wie alle seine Kollegen nicht. Ohne Gehaltsabrechnung bekommt er keinen Kredit. Das Geld reicht nicht, um seine Familie zu unterhalten. Urlaub hat er nicht, nur die gesetzlichen Feiertage. Im Jahr 2006 hatte er einen Arbeitsunfall. Sein Arbeitgeber bezahlte die Behandlungskosten, aber keinen Verdienstausschlag. Für die Arbeit bei Siemens erhält er jeden Monat einen neuen Zugangspass. Tanjai sagt, dass dies allein schon einer Beschönigung seiner prekären Tätigkeit gleichkomme. Er habe Angst, sich zu beschweren, da er nicht riskieren möchte, seinen Job zu verlieren. Deswegen traue er sich auch nicht, einer Gewerkschaft beizutreten.

Die anderen Kollegen hätten auch Angst davor.

Gewerkschaften in der Defensive

Gerade die aufstrebenden Schwellenländer wie Brasilien, Russland, Indien und China gewinnen zwar wirtschaftlich und teilweise auch politisch an Kraft, haben aber große soziale Probleme und oft zersplitterte und wirtschaftlich oder politisch nicht unabhängige Gewerkschaftsstrukturen. Auch in Industrieländern gibt es Probleme. So ist in den USA das Arbeitsrecht so schwach, dass es extrem schwer ist, eine Gewerkschaft im Betrieb zu etablieren. Vor allem in den Südstaaten ist eine antigewerkschaftliche politische Umgebung ausgeprägt (» Seite 34/35).

Verhalten von deutschen Konzernen im Ausland

Die Universität Maastricht wirft in einer Studie ein schlechtes Licht auf deutsche Unternehmen. In kaum einem anderen Land wird so vielen Unternehmen eine Beteiligung an schweren Menschenrechtsverletzungen angelastet. Die

Liste der Verfehlungen ist lang: Verseuchung von Wasser in Peru, um Kupfer für deutsche Autos zu gewinnen; Landvertreibungen in Uganda für eine Kaffeeplantage; Flutung von Dörfern durch einen Staudamm im Sudan; die Ausbeutung von Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie weltweit. Auf globaler Ebene fehlt nach wie vor eine rechtsverbindliche Setzung von sozialen und ökologischen Mindeststandards durch die Politik, denen die multinationalen Unternehmen unterworfen wären. Es liegt im Verantwortungsbereich einzelner Staaten, die Einhaltung der ILO-Normen (» Seite 44) zu überwachen. Dem kommen Regierungen oft nicht nach. Die Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen kann die Einhaltung von Normen anmahnen, ihre Nichteinhaltung aber nicht sanktionieren. So bleiben sie oft wirkungslos.

Bisherige Ansätze reichen nicht aus

Zwar gibt es zahlreiche unilaterale und freiwillige Verhaltenskodizes von Konzernen oder Initiativen wie die

Mit globalen Rahmenvereinbarungen bekommen Gewerkschaften oftmals einen Fuß in die Tür. Das funktioniert nur mit Unterstützung der Betriebsräte aus dem Mutterkonzern.



OECD-Leitsätze für multinationale Konzerne oder den UN Global Compact (» Seite 18-21). Doch es fehlen effektive Kontrollmechanismen, die durch die Einbindung von Arbeitnehmervertretern gewährleistet werden könnten. So blieb 2015 eine Beschwerde der IG Metall bei der deutschen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze erfolglos. Das Hyundai-Management hatte Betriebsräte in Deutschland unter Druck gesetzt. Das südkoreanische Unternehmen

weigerte sich, an der vorgeschlagenen Schlichtung teilzunehmen.

Weltweit gültige Vereinbarungen

Um trotzdem ein Mindestmaß an Kontrolle über unternehmerische Beschäftigungspraktiken zu erreichen, gewann die Idee bei den Gewerkschaften an Bedeutung, direkt mit Unternehmen weltweit gültige, globale Rahmenver-

einbarungen (GRV) über soziale Mindeststandards, Gewerkschaftsrechte und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Gewerkschaften und ihre globalen Föderationen sowie Betriebsräte sitzen mit dem zentralen Management am Verhandlungstisch und sind Unterschriftspartner und somit auch Akteure bei der Umsetzung. Die IG Metall hat über zwanzig dieser Vereinbarungen in ihrem Organisationsbereich mit

abgeschlossen, weltweit gibt es über hundert. Sie bieten eine Plattform für den Dialog auf Konzern- und Betriebs-ebene an. Indem sich die Unternehmen auf elementare Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte sowie Arbeitsstandards festlegen und Gewerkschaften sich beteiligen, können diese Verträge dazu beitragen, die negativen Auswirkungen der Globalisierung abzumildern.

Es gibt erfolgreiche Beispiele:

Bosch Malaysia – Vereinigungsfreiheit durchgesetzt

Bei Bosch konnten mit Unterstützung der IG Metall und durch Intervention des Gesamtbetriebsrates, IndustriALL Global und der zentralen Geschäftsleitung freie Gewerkschaftswahlen in Penang, Malaysia, durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung vor Ort hatte die lokalen Gewerkschaften zunächst wegen angeblicher Unzuständigkeit in ein langwieriges Gerichtsverfahren verwickelt. Ergebnis: Die Klage wurde zurückgenommen, die Wahlen fanden statt, eine Gewerkschaft konnte etabliert werden. Neben dem Tourismus ist die Elektronikindustrie einer der wichtigen Wirtschaftsfaktoren in Penang. Deren Ansiedlung wird in mehreren Freihandelszonen durch Steuervorteile gefördert. Wirtschaftsvertreter sind sich einig, die Zonen möglichst gewerkschaftsfrei zu halten. Dem konnten wir entgegenwirken.



ILO-Kernarbeitsnormen

Die Kernarbeitsnormen sind Sozialstandards im Rahmen der Welt-handelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz von

Arbeitnehmerrechten gewährleisten sollen. Sie wurden 1998 in einer Deklaration über die grundlegenden Rechte und Pflichten bei der Arbeit niedergelegt.

Vier Grundprinzipien, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf bestimmen das Selbstverständnis und Handeln der ILO. Sie erfahren in den acht Kernarbeitsnormen ihre konkrete Ausgestaltung:

- Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948
- Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
- Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930 und Protokoll von 2014 zu diesem Übereinkommen

- Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit 1957
- Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951
- Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
- Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973
- Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Erfüllung ihrer Pflichten sollen durch einen regelmäßigen Folgemechanismus überprüft werden. Dazu müssen die Mitgliedsstaaten jährlich über ihre Aktivitäten zur Durchsetzung der Grundprinzipien berichten. Aus diesen Berichten erstellt der Generaldirektor der ILO einen Gesamtbericht, der die Situation weltweit wiedergibt und der der Internationalen Arbeitskonferenz zur Beratung vorgelegt wird. Dabei soll auch die technische Hilfe der ILO in diesem Bereich dargelegt und erörtert werden. Einige Entwicklungsländer sehen nach wie vor in solchen Standards den Versuch der Industrieländer, ihren wesentlichen Wettbewerbsfaktor, nämlich niedrige Löhne, auszuhebeln.

Sozialaudits in der Zeichengeräteindustrie

Bei Firmen wie Faber-Castell, Staedtler oder Schwan-Stabilo wurden in der GRV regelmäßige Sozialaudits in den Niederlassungen und Werken auf der ganzen Welt vereinbart. So konnten Verstöße gegen den Vereinbarungstext oder Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt werden. Es wurde ein Plan mit korrigierenden Maßnahmen und festgesetzten Fristen ausgearbeitet, der schrittweise umgesetzt werden muss. Die Umsetzung des Planes wird ebenso von den Gewerkschafts- und Managementvertretern überprüft.

Netzwerke und Schulungen zur Umsetzung

Vorhandene Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen können durch Rahmenvereinbarungen gestärkt werden, um mithilfe eines funktionierenden Netzwerkes die vereinbarten Standards umzusetzen – auch bei den Zulieferern. So hat Leoni seinen EBR um Gastmandate für die Kollegen aus Tunesien und Marokko erweitert. Die IG Metall und Arbeitnehmervertreter unterstützen die Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit gezielten Schulungsmaßnahmen und tauschen Erfahrungen aus. Auch die Kollegen von ZF pflegen seit langem Kontakte zu den Gewerkschaften an den brasilianischen Standorten, um Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

Globale Rahmenvereinbarungen im Organisationsbereich der IG Metall:

Faber-Castell	1999
Volkswagen	2002
Daimler	2002
Leoni	2003
GEA	2003
Rheinmetall	2003
Bosch	2004
Prym	2004
BMW	2005
EADS/Airbus	2005
Gebrüder Röchling	2005
Schwan-Stabilo	2005
Staedtler	2006
Vallourec	2008
Wilkhahn	2009
Pfleiderer	2010
Mann und Hummel	2011
ZF	2011
MAN	2012
Siemens	2012
ThyssenKrupp	2015



Kein Thema nur für Experten: Deutsche Metaller und Betriebsräte kontrollieren die Arbeitsbedingungen bei der Staedtler-Niederlassung in Johannesburg, Südafrika. Auf Basis der globalen Rahmenvereinbarung bilden die Arbeiter eine betriebliche Gewerkschaftsvertretung.



Die Siemens-Kollegen bauen Netzwerke in Indien und den USA auf, um gemeinsame Strategien zu entwickeln und für die Einhaltung der Standards zu sorgen. In den USA steht sogar eine Sondervereinbarung zum Aus-

schluss von „Union Busting“ auf der Agenda. In China konnte zur Koordination eine Art Gesamtbetriebsrat eingerichtet werden. Die Arbeitnehmervertreter werden nun beispielsweise in Tarifverhandlungen geschult, da sie systembedingt in diesem Bereich kaum Erfahrungen haben.

Selbst in Deutschland kamen Globale Rahmenvereinbarungen schon erfolgreich zur Anwendung, um Betriebsräte bei Zulieferern oder Händlern der Automobilindustrie einzurichten. Gerade in Zulieferparks können sie offensiv genutzt werden, da Hersteller wie VW,

Daimler und BMW globale Rahmenvereinbarungen unterzeichnet haben, die auch für die Lieferkette gelten.

Proaktives Handeln vorantreiben

Jeder Kontakt, der aufgenommen und verstetigt wird, jede

Trainingsmaßnahme oder jeder Austausch von Erfahrungen können dazu beitragen, soziale Standards und Arbeitnehmerrechte entlang der Wertschöpfungskette im In- und Ausland zu sichern. Wir bauen so Gewerkschaften auf und stärken sie. Wir sorgen durch gemeinsamen Einsatz dafür, dass entlassene Kolleginnen und Kollegen, die wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements gefeuert wurden, wieder eingestellt werden. Wir dämmen gemeinsam mit den Gewerkschaften vor Ort illegale Überstunden ein oder richten mit ihnen Arbeits- und Gesundheitsausschüsse ein, in denen Arbeitnehmervertreter mitmischen. Und wir können dafür sorgen, dass sich Kollegen wie Tanaji aus Indien bei Leiharbeitsfirmen oder Zulieferern gewerkschaftlich organisieren können.

Das A & O: eine konsequente Umsetzung

Doch um globale Rahmenvereinbarungen umfassend einzuführen, sind viele Schritte notwendig, die alle relevanten Akteure einbeziehen. Zunächst benötigen wir bessere Informations- und Kommunikationsverfahren, um das Instrument auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene regelmäßig bekannt zu machen. Das kann auf Betriebsräte- und Vertrauensleutesitzungen, aber auch in Betriebsversammlungen geschehen. GRV sind immer noch ein Thema für Experten. Das muss sich ändern, wenn wir

mehr Erfolge erzielen wollen. Der Kreis der Aktiven muss größer werden. Bei Betriebsräten und Vertrauensleuten finden sich bestimmt Kolleginnen und Kollegen mit Fremdsprachenkenntnissen, die sich engagieren möchten. Zweitens sind Sensibilisierungsmaßnahmen für die lokalen Akteure notwendig. So wurden die Siemens-Kollegen in Indien von ihrem Vorsitzenden über die GRV und ihre Anwendungsmöglichkeiten informiert, nachdem er sich bei einem Lehrgang an der „Global Labour University“ und einem Praktikum bei der IG Metall intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hatte. Ein Projekt zur Organisierung von Leiharbeitern steht aktuell auf der Agenda und wird von IG Metall und IndustriALL Global finanziell unterstützt. „Globale Rahmenvereinbarungen – ein Instrument für Russland?“ war der Titel des ersten Teils einer Workshop-Reihe, die den dortigen Kolleginnen und Kollegen das Instrument näherbringen und einen Kulturwandel im sozialen Dialog auf Unternehmensebene bewirken sollte: weg von der Tradition, alles vor Gericht klären zu wollen, hin zu mehr konstruktivem Dialog in den Betrieben. Auch bei uns in Deutschland gibt es Nachholbedarf. Bildungsmodule für unternehmensbezogene Schulungen und verbesserte Handlungshilfen der IG Metall sollen zu diesem Zweck entwickelt werden. Nur wenn man versteht, was sich hinter den Inhalten der Vereinbarungen verbirgt, kann man sie anwenden. Nur wenn man weiß, wie und mit wessen Hilfe man Kontakte ins Ausland aufbauen kann, um die Vereinbarungen mit Leben zu erfüllen, werden sie die gewünschte Wirkung zeigen. ■



Mindestinhalte von Globalen Rahmenvereinbarungen nach den Leitsätzen von IndustriALL Global

- Einhaltung aller acht ILO-Kernarbeitsnormen
- Festschreibung, dass diese Kernarbeitsnormen sowie die einschlägige Spruchpraxis der ILO Vorrang haben vor nationalen Gesetzen, falls Letztere weniger günstig sind als die entsprechenden ILO-Übereinkommen
- Klare Verpflichtung des Unternehmens, dass Zulieferer und Subunternehmen diese Standards für ihre Beschäftigten übernehmen
- Verpflichtung, Gewerkschaften positiv zu behandeln, von jeglichen gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten abzu sehen und sich strikt neutral zu verhalten, wenn Beschäftigte entscheiden, einer Gewerkschaft beizutreten, in einer Gewerkschaft zu bleiben, eine Gewerkschaft zu wechseln oder sie zu verlassen
- Garantiertes Recht auf angemessenen Zugang zu den Arbeitsstätten für Gewerkschaftsvertreter
- Effektive Um- und Durchsetzungsmechanismen sowie Verfahren zur verbindl. Schlichtung von Konflikten
- Der Inhalt der GRV muss den Beschäftigten, Managern, Zulieferern und Subunternehmen vor Ort in den entsprechenden Sprachen zugänglich gemacht und die beteiligten Gruppen müssen geschult werden
- Einrichtung von globalen Strukturen, in denen Arbeitgeber, Beschäftigtenvertreter und Gewerkschaften gemeinsam an der Umsetzung arbeiten

VONEINANDER LERNEN – *Bildung, Beteiligung und Innovation*

Hilfe zur Selbsthilfe: Die IG Metall sieht sich als gleichberechtigter Partner von Gewerkschaften anderer Länder.

Transnationale Gewerkschaftsarbeit unterstützt den Aufbau starker Gewerkschaften in Asien, Afrika und Lateinamerika.

Das stärkt auch die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall.

Als Verhandlungspartner von global agierenden Konzernen in Deutschland braucht die IG Metall starke Partner und Mitstreiter im Ausland, mit denen sie Gute Arbeit für alle entlang der globalen Wertschöpfungsketten sichern kann. Gelingt das nicht, wird es Unternehmen immer möglich sein, Erfolge im Inland durch Erpressungsversuche und Ausspielen von Belegschaften zu konterkarieren. Dem kann transnationale Gewerkschaftsarbeit entgegenwirken – durch gezielten und ehrlichen Austausch von Informationen und Erfahrungen, durch gemeinsame Aktionen und eine gemeinsame Entwicklung neuer gewerkschaftspolitischer Ansätze. Deswegen stehen der Aufbau und die Stärkung von Gewerkschaften in anderen Ländern im Fokus unserer bi- und multilateralen Zusammenarbeit. Dabei sehen wir uns als gleichberechtigte Partner. Auch die IG Metall kann durch diese Aktivitäten und Projekte immer neue Ideen und Anregungen gewinnen. Wie diese Zusammenarbeit

aussieht, schildern die folgenden Beispiele aus Asien, Afrika und Südamerika.

Indonesien – Organisationsentwicklung und Formulierung klarer strategischer Ziele

In Indonesien hat die IG Metall seit Ende der Diktatur gemeinsam mit anderen Partnern die Metallgewerkschaft FSPMI unterstützt. Sie ist eine der politisch einflussreichsten und innovativsten Gewerkschaften im Privatsektor. 1999 gegründet, hat sich die junge Gewerkschaft in den letzten Jahren sowohl organisatorisch als auch inhaltlich positiv entwickelt. Sie zählt rund 200.000 Mitglieder, ein Drittel mehr als noch vor drei Jahren. Mehr zahlende Mitglieder und größere organisatorische Stärke zu erreichen ist eines ihrer Hauptanliegen. Die Gewerkschaft finanziert sich über Mitgliedsbeiträge, die wie bei uns einem Prozent des Monatslohns entsprechen. Da die Löhne meist die Mindestlöhne nicht überschreiten und insgesamt sehr niedrig sind, sind die finanziellen Ressourcen beschränkt. In der

Regel verbleibt in vielen asiatischen Ländern der Großteil der Gewerkschaftsbeiträge bei den Betriebsgewerkschaften. So bleibt eine betriebsübergreifende Gewerkschaftspolitik schwierig.

Die FSPMI hat ihre Ressourcen umverteilt. Mittlerweile fließen 40 Prozent der Einnahmen an die Gewerkschaftszentrale, die mit diesem Geld ihre Infrastruktur ausbaut, national agierende Hauptamtliche bezahlt und Leistungen für ihre Mitglieder, wie gewerkschaftliche Rechtsberatung, finanziert. Die IG Metall unterstützt vor allem die Personalentwicklung von Gewerkschaftsfunktionären sowie den Ausbau ihrer Medien- und Kommunikationskompetenz durch gezielte Bildungsangebote.

Tunesien – Unterstützung in einem politischen Demokratisierungs- und Transformationsprozess

Tunesien ist das Land, auf dem viele Hoffnungen des arabischen Frühlings ruhen. Der Gewerkschaftsdachverband

*Die indonesische Metallgewerkschaft FSPMI in Aktion:
30.000 demonstrieren am 12. Februar 2014 in Jakarta
für eine Erhöhung der Mindestlöhne und eine Reform
der Krankenversicherung.*



UGTT schaffte es mit großem Einsatz, alle politischen Kräfte zu einem nationalen Dialog aufzurufen. Es gelang in einem schwierigen Prozess, Ende Januar 2014 eine neue tunesische Verfassung zu verabschieden. Die Übergangsregierung wurde durch eine frei und demokratisch gewählte Regierung abgelöst. Das Land steht jedoch noch vor gewaltigen Herausforderungen. Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung sowie Reformen der Sozialversicherungssysteme und des Arbeitsrechts sollen vorangetrieben werden. Die öffentliche Sicherheit muss gewährleistet werden – auch um wichtige Investitionen anzulocken. Und die soziale und regionale Ungleichheit muss reduziert werden. Die Gewerkschaften haben dabei eine Schlüsselrolle.

Die IG Metall engagiert sich seit Herbst 2013 in dem nordafrikanischen Land. Schwerpunkt der Zusammenarbeit ist die Verbesserung des sozialen Dialogs und der Demokratie im Betrieb. Im Fokus der Aktivitäten stehen deutsche Zulieferfirmen wie Leoni, Dräxlmaier, Kromberg & Schubert,

Marquardt und Kaschke, die dort mit Standorten vertreten sind und „Just-in-Time“ nach Europa liefern. Wilde Streiks, die von der Belegschaft angezettelt werden, bedrohen den Standort regelmäßig. Das fehlende Informationsrecht der Betriebsgewerkschaften und die oft mangelnde Kommunikationsbereitschaft des Managements bei Entlassungen oder Umstrukturierungen, aber auch die teilweise mangelhafte Einhaltung und Durchführung tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen sind oft Auslöser für diese Arbeitskämpfe. Manchmal ist es aber auch einfach nur der allgemeine Frust über die schlechte wirtschaftliche Lage, der sich im Betrieb entlädt. Beide Seiten in den Betrieben müssen lernen, über betriebliche Belange und gewerkschaftliche Forderungen regelmäßige Gespräche zu führen – nicht nur dann, wenn Probleme bereits eskalieren. Da setzt die IG Metall gemeinsam mit ihrer Partnerin, der Metallgewerkschaft FGME-UGTT, mit unternehmensspezifischen Schulungen der Betriebsgewerkschafter an. Bei einigen konnten schon deutliche Verbesserungen erzielt

werden. Es gibt nun regelmäßige Gespräche und Vereinbarungen, unter anderem zur Standortsicherung oder über einen Sozialfonds, die umgesetzt werden. In einem Unternehmen wurden gewerkschaftliche Vertrauensleute eingerichtet. Die Betriebsgewerkschaften mehrerer Standorte eines Konzerns haben sich vernetzt, um ihre Arbeit zu koordinieren und gemeinsame Forderungen aufzustellen. Durch das vermittelte Know-how sind betriebliche Kollegen in der Lage, den täglichen Herausforderungen ihrer Interessenvertretungsarbeit zu begegnen. Sie definieren ihre Rolle klarer, stellen sich strategischer auf und organisieren ihre Arbeit besser. Sie lernen, beteiligungsorientierte Gewerkschaftsstrukturen aufzubauen. Nur wenn die Belegschaften hinter ihren Forderungen stehen, können diese auch durchgesetzt werden. Die wilden Streiks bleiben seitdem in den Zielunternehmen aus. Das ist ein wichtiger Faktor, um Aufträge zu sichern und so Arbeitsplätze zu erhalten.

In einem internationalen Projekt haben junge Gewerkschaftsaktivisten aus Lateinamerika und Deutschland gemeinsame Perspektiven gewonnen.



Aus lateinamerikanischer Sicht

„Es gibt Themen, die allen jungen Menschen und Arbeitnehmern weltweit gemein sind und denen heute die Besonderheiten hinzuzufügen sind, die ihnen die Globalisierung aufzwingt, die wir als Arbeitnehmer noch nicht steuern können. Die jungen Menschen tragen heute mit Sicherheit weniger Ballast mit sich herum und haben weniger Angst vor den strengen Maßstäben, die aus einer Vergangenheit mit Lehrinhalten stammen, die zum Teil wieder ‚verlernt‘ werden müssten.“ Eduardo Paladín, Leiter der Abteilung Internationales der argentinischen Metallgewerkschaft



Lateinamerika – Stärkung und Erneuerung unserer Schwesterorganisationen

Die gewerkschaftliche Realität in Lateinamerika ist sehr vielfältig: Neben starken nationalen Gewerkschaften wie in Brasilien, Argentinien oder Uruguay finden wir viele Länder mit einer stark fragmentierten Gewerkschaftslandschaft, bedingt durch Verfolgung und Unterdrückung bzw. durch Systeme, die auf Betriebsgewerkschaften basieren. Dies schwächt die Gewerkschaftsbewegung in den meisten lateinamerikanischen Ländern. Ein weiteres Problem sind veraltete und teilweise verkrustete Strukturen, die heutzutage noch in vielen Organisationen vorhanden sind. Diese verhindern notwendige Erneuerungsprozesse und eine Anpassung ihrer Arbeit an die globalisierten Rahmenbedingungen.

Lateinamerika ist aber politisch ein wichtiger Partner für die IG Metall aufgrund der bestehenden wirtschaftlichen Verflechtungen. Aufstrebende Länder wie Brasilien, Mexiko oder Argentinien gehören den G20 an, was eine stär-

kere Zusammenarbeit mit den dortigen Gewerkschaften erstrebenswert macht, um ihre (und unsere!) Einflussnahme auf politische Prozesse zu erhöhen. Mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung und IndustriALL Global Union wurde von 2012 bis 2014 erstmals ein zweieinhalbjähriger Ausbildungsgang im Internationalen Projektmanagement für 25 junge Gewerkschafter aus Peru, Nicaragua, Kolumbien, Chile, Brasilien, Argentinien, Paraguay und Uruguay sowie zehn Kollegen aus Deutschland durchgeführt. Weitere Ausbildungsreihen sind geplant. Die Teilnehmer des ersten Zyklus kamen aus der Metall-, Stahl-, Chemie- und Textilbranche und hauptsächlich aus multinationalen Konzernen wie Ford, VW, Bosch, ThyssenKrupp, Evonik, Merck, Gerdau, Toyota oder Voss.

In der Ausbildung werden Einzelprojekte zur Mitgliederwerbung, zum Aufbau von Jugendstrukturen in den lateinamerikanischen Organisationen und zur Vernetzung auf Unternehmensebene geplant und umgesetzt. Ein positives Ergebnis aus so einem Einzelprojekt ist die im Juni 2015

unterzeichnete „Charta der beruflichen Bildung“ bei VW. Darin sind Mindeststandards für alle VW-Standorte weltweit festgelegt. Ein weiteres Ergebnis ist die Vorbereitung junger Funktionäre für die Arbeit als Organizer und Multiplikatoren in internationalen Unternehmensnetzwerken. Manche Organisationen haben ihre Satzungen geändert, Jugendabteilungen gegründet und ihre Mitgliederwerbung im Jugendbereich verstärkt. Sie beabsichtigen, die eigene gewerkschaftliche Bildung inhaltlich und methodisch zu erneuern und an die jungen Kolleginnen und Kollegen anzupassen. Beabsichtigt sind der Aufbau örtlicher Referentengruppen, die Einbeziehung internationaler Themen sowie eine Kooperation zwischen Gewerkschaften und Universitäten.

Von dieser Erneuerung werden allerdings nicht nur die jungen Aktiven profitieren. Sie eröffnet uns die Möglichkeit, zahlreiche Veränderungsprozesse in den lateinamerikanischen Gewerkschaften anzustoßen: die Überwindung des Betriebssyndikalismus, die Stärkung ihres internationalen Engagements und insbesondere eine Änderung des Selbstverständnisses vieler Gewerkschaften von einer reaktiven Kraft zu einer aktiven Gestaltungsmacht. Mittelfristig wird die IG Metall dadurch starke, beteiligungs- und handlungsorientierte Partner gewinnen, um internationale Prozesse (egal ob betrieblicher oder gewerkschaftspolitischer Natur) besser zu gestalten. ■



Transnationale gewerkschaftliche Bildung...

... schafft die Voraussetzungen für gute internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften und der betriebliche Interessenvertretungen.

Die Gewerkschaftstagsdelegierten hatten im Jahr 2007 beschlossen, die internationale Bildungsarbeit der IG Metall konzeptionell grundlegend weiterzuentwickeln. Im Rahmen von zahlreichen multinationalen Projekten wurden daraufhin neue Bildungsformen, Konzepte, Methoden und Instrumente entwickelt, die die praktischen Anforderungen der transnationalen Zusammenarbeit berücksichtigen. Mitglieder und Funktionsträger werden motiviert, Grenzen im weiten Sinne zu überschreiten, Vorbehalte gegenüber fremden Kulturen abzubauen und eine andere Perspektive einzunehmen. Der Blick wird auf die transnationalen Zusammenhänge des eigenen betriebs- und gesellschaftspolitischen Handelns gerichtet, womit die Voraussetzung für eine gemeinsame gewerkschaftliche Strategiebildung geschaffen wird. Die Bildungsprojekte, wie zum Beispiel der Ausbildungsgang zum Internationalen Projektmanagement, haben direkte Bezüge und Auswirkungen auf das praktische Handeln der Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus fördern die Kenntnisse von Arbeits- und Lebensbedingungen und über die Politik- und Rechtssys-

teme anderer Länder das zielgerichtete Analysieren und Planen gemeinsamer Projekte. Schließlich trägt die transnationale Bildungsarbeit maßgeblich dazu bei, Situationen von Not, Armut und Unterdrückung in der Welt aufzuspüren und solidarisches Verhalten zu organisieren und zu praktizieren.

Die transnationale Bildungsarbeit ist auf Funktionsträger und interessierte Mitglieder ausgerichtet und umfasst eine Vielzahl von sich ergänzenden Bildungsangeboten in den Bildungszentren und im Rahmen von transnationalen Projekten. Aktuell laufen Bildungsprojekte unter anderem mit Lateinamerika, Ungarn, Spanien, Polen, Tunesien und Afghanistan. www.bildung-international.de



EUROPÄISCHES SOZIALMODELL AM ENDE? – *Gewerkschaften für ein soziales Europa*

Das soziale Europa steht unter Druck. Und damit ein politischer und ökonomischer Entwurf, der darauf angelegt ist, einen Kontinent zu einem Wohlstand für alle zu schaffen. Die Gewerkschaften stehen europapolitisch vor großen Herausforderungen, wenn sie nicht zulassen wollen, dass die Axt an die Wurzeln des europäischen Sozialmodells gelegt wird.

Europa ist in keinem guten Zustand. Und keine Frage, die Finanz- und Wirtschaftskrise hat einen wesentlichen Anteil daran. Doch es sind keine Sachzwänge, sondern immer politische Entscheidungen, die bestimmen, wo die Reise hingeht. Politik bedeutet immer Gestaltung. Und gestaltet wird eben nicht mehr nur in den Hauptstädten der Mitgliedstaaten, sondern auch in Brüssel, der „europäischen Hauptstadt“, und in Frankfurt, dem Sitz der Europäischen Zentralbank.

Gestaltungswillen haben auch die Gewerkschaften. Seit jeher lautet die Maßgabe für die IG Metall, ihre Mitglieder bestmöglich zu vertreten, Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Mehr denn je gilt, dass dabei Europa mitgedacht werden muss. In einer Zeit, in der 80 Prozent der bundesdeutschen Gesetze ihren Ursprung in Europa haben, muss man, wenn man mitgestalten will, dahin gehen, wo die Entscheidungen fallen.

EU-Verbindungsbüro der IG Metall

Die IG Metall hat das getan und sich „europäisiert“. Im Juli 2014 wurde das EU-Verbindungsbüro eröffnet und damit ein deutliches Zeichen gesetzt. Das Signal war klar: Gemeinsam sind wir stärker. In Solidarität mit den Schwester-gewerkschaften und Dachverbänden kämpft die IG Metall für ein gerechteres und sozialeres Europa. Die Gewerkschaften sind dabei nicht auf das Wohlwollen der Politik angewiesen. Das europäische Sozialmodell ist in Europa rechtlich fest verankert. So wird eine „soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt“ als Ziel der Union ausgegeben (Art. 3 des Lissabon-Vertrags). Um dieses Ziel zu erreichen, können die Sozialpartner sogar Recht setzen, wenn sie sich auf eine Vereinbarung einigen und der Rat einen entsprechenden Vorschlag der Kommission beschließt.

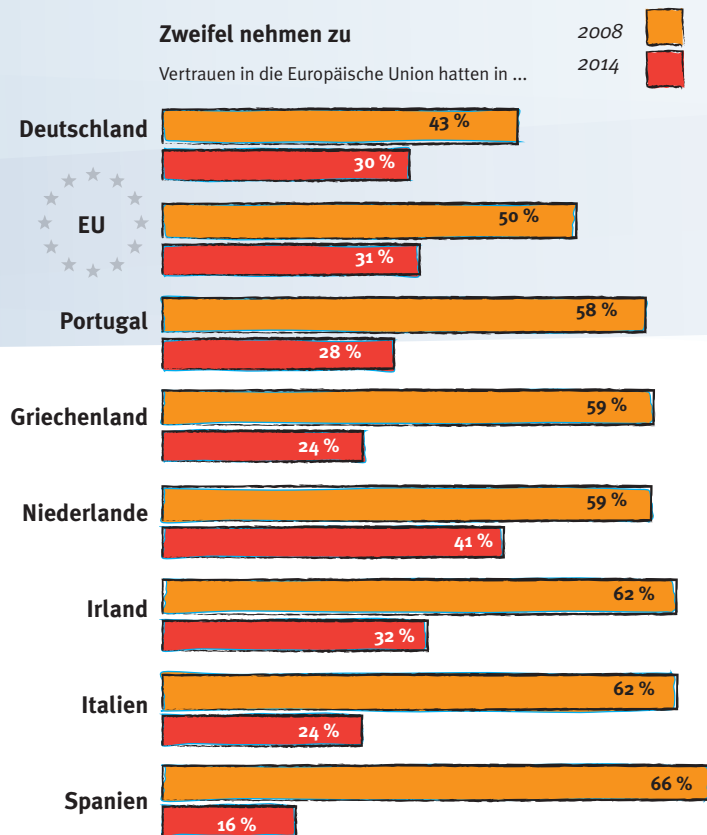
Angriff auf Tarifverträge

Nachdem sich die internationale Finanzkrise in Europa zu einer Wirtschafts-, Wachstums- und Schuldenkrise ausgewachsen hatte, wurde politisches Handeln auf europäi-

scher und internationaler Ebene endgültig unvermeidbar. Man einigte sich auf ein europäisches System der wirtschaftlichen Steuerung. In dessen Rahmen wurden, wenn auch nicht ausschließlich, überwiegend angebotsseitige Maßnahmen propagiert. Eine typische „Empfehlung“ ist die Einschränkung der Tarifautonomie, die Deregulierung und Schwächung des ganzen Tarifvertragssystems, indem Flächentarifverträge durch betriebliche oder einzelvertragliche Abmachungen ersetzt werden. Derartige Entwicklungen bleiben durch die Präsenz der Gewerkschaften nicht unbemerkt und auch nicht unwidersprochen. Kräfte werden gebündelt und gehandelt wird gemeinsam. Unser wichtigster Bündnispartner ist dabei in Brüssel unser Dachverband IndustriALL Europe, ebenso wie das Verbindungsbüro des DGB und die Kolleginnen und Kollegen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB).

Europäische Allianzen

Strategische Allianzen werden geschmiedet und die Positionen der Gewerkschaften offensiv vorgetragen. Zu diesen Allianzen gehören zweifelsohne die Abgeordneten



Quelle: Eurobarometer 2008/2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

im Europaparlament. Gewerkschaftsnahe Parlamentarier sind froh über inhaltlichen Input und die Expertise von Betriebsräten. Doch auch die Kommission ist nicht ausschließlich gewerkschaftsfeindlich eingestellt, sondern teilweise offen für unsere Anliegen. In besonderem Maße gilt das, wenn wir betriebliche Kompetenz nach Brüssel bringen. Durch eine enge Zusammenarbeit der Brüsseler und Berliner Büros der IG Metall kann im Rat „über Bande gespielt werden“.

Investitionen für Wachstum und Beschäftigung

Ein großes Problem für die gewerkschaftliche Kampfkraft

auf europäischer Ebene ist zweifelsohne die anhaltende Beschäftigungskrise. Die Arbeitslosenquote liegt bei elf Prozent, in absoluten Zahlen gelten mehr als 26 Millionen als beschäftigungslos. Es gibt aber auch Positives zu vermelden: Mehr Investitionen für Wachstum und Beschäftigung anzuschieben – das hatte sich der neue Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker bei seinem Amtsantritt vorgenommen. Mit Spannung war daher der sogenannte „Juncker-Plan“ erwartet worden. Im Juni 2015 war es dann so weit: Parlament und Rat gaben grünes Licht für den Vorschlag der Kommission zu einem „Europäischen Fonds für Strategische Investitionen“ (EFSI). Mit dem EFSI sind Kommission und – wenn auch widerwillig – die Regierungen der Mitgliedstaaten zumindest ein Stück weit von der „reinen Lehre“ abgewichen. Allerdings: Vor allzu großem Optimismus sei gewarnt. Von „Strukturreformen“ und restriktiver Haushaltspolitik hat sich die Kommission noch lange nicht verabschiedet.

Dennoch: Europaskepsis und der Rückzug in den „heimeligen“ Nationalstaat sind der falsche Weg. In vielen Ländern sichern nämlich nur EU-Gesetze die Mindeststandards. Das europäische Sozialmodell verhindert dort, zum Ärger von Regierungen und Arbeitgebern, was diese unter dem Feigenblatt der Wettbewerbsfähigkeit vorantreiben wollen: den Abbau von sozialer Sicherung und Arbeitnehmerrechten. Um das zu verhindern, ist die IG Metall von Frankfurt aus und vor Ort in Brüssel unterwegs. ■

Grenzenloser gewerkschaftlicher Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen weltweit – dafür haben wir schon eine Menge Werkzeuge in unserem Koffer. Mit starken Partnern können wir viel erreichen. Um nachhaltig etwas zu verändern, brauchen wir einen umfassenden Kurswechsel für Gute Arbeit weltweit. Die Demokratisierung der Wirtschaft und ein ökologischer Umbau der Produktion sind notwendige Aufgaben.

Globale (Un-)Gerechtigkeit und ökonomische Entwicklung

Seite 54

Faire Produkte – Gewinn für alle

Seite 58

Strategien für einen nachhaltigen Umbau der Industrie

Seite 62

Ansprechpartner für gemeinsames Handeln

Seite 67

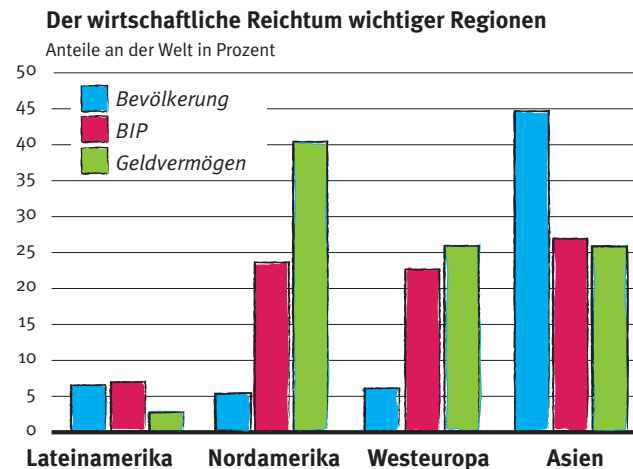
STARKE GEWERKSCHAFTEN – für Gerechtigkeit und ökonomische Entwicklung

Die neoliberal geprägte Globalisierung hat zu immer mehr Ungleichheit geführt. Zwischen den Regionen der Welt und in den Gesellschaften. Ungleichheit ist nicht nur ein soziales Problem. Ungleichheit verhindert Wachstum und ökonomische Entwicklung. Starke Gewerkschaften sind ein Garant für höhere Löhne. Aber höhere Löhne allein reichen nicht aus. Nur ein umfassender Kurswechsel schafft gesellschaftliche Entwicklung. Die Demokratisierung der Wirtschaft, die Regulierung der Finanzmärkte und der ökologische Umbau sind notwendige Aufgaben.

Lange Zeit profitierten nur die reichen Industriestaaten von der Globalisierung. In den letzten Jahren haben allerdings einige Staaten aus der sogenannten Dritten Welt – allen voran China – einen beeindruckenden ökonomischen Aufstieg vollzogen. Trotzdem ist die globale Verteilung weiter extrem ungleich. In Nordamerika leben fünf Prozent der Weltbevölkerung, doch ein Viertel der weltweiten Wirtschaftsleistung und 40 Prozent des Geldvermögens kommen aus dieser Region.

In Lateinamerika leben auch gut fünf Prozent der Weltbevölkerung. Aber dort werden auch nur fünf Prozent der weltweiten Wirtschaftsleistung erzeugt und nur 2,5 Prozent des Geldvermögens angelegt. Afrika ist von der weltweiten Entwicklung noch weitgehend abgekoppelt. Die Präsenz der Entwicklungsländer auf den Weltmärkten beschränkt sich weitgehend auf Rohstoffe und einfache Industrieprodukte, die mit extrem niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen produziert werden. Vom Ziel, den Hunger aus der Welt

zu verbannen, sind wir noch weit entfernt. Faire Handelsbedingungen können zur weiteren Entwicklung dieser Länder beitragen. Die Deregulierung der Märkte darf kein Dogma sein, Gewerkschaftsrechte müssen überall selbstverständlich sein.



Quelle: Global Wealth Report 2013

Grafik: IG Metall, FB Grundsatzfragen

Kluft zwischen Kapital und Arbeit

Sowohl in den Entwicklungsländern als auch in den Industriestaaten wächst die Kluft zwischen Arm und Reich. Die Verteilung von Einkommen und Vermögen wird immer ungleicher. Konkret hat sich die Verteilung zwischen Kapital und Arbeit verschoben. Die Anteile der Kapitaleinkommen an den Volkseinkommen haben in den letzten Jahrzehnten zugenommen, dementsprechend die Lohnanteile abgenommen.

Nach der herrschenden angebotsorientierten Doktrin ist das bestenfalls ein soziales Problem, schlimmstenfalls wird es als Neid-Debatte abgetan. Denn nach dieser Auffassung fördert Ungleichheit das Wachstum, weil so Anreize für Leistungsträger geschaffen werden. Doch die wachsenden Gewinne zeigen, wie sich die Angebotsbedingungen verbessert haben. Unternehmen haben in der Regel das Geld, mehr zu investieren. Aber sie tun es nicht, weil die Nachfrage nach zusätzlichen Produkten fehlt. Was angesichts schwacher Lohnentwicklung und gekürzter Sozialleistungen kein Wunder ist.

Empirisch zeigt sich deutlich, dass ungleiche Verteilung zu schwächerem Wachstum führt. Das lässt sich auch einfach erklären: Menschen mit hohem Einkommen sparen sehr viel von ihrem Geld. Es wird damit nicht nachfragewirksam. Stattdessen fließt es in die Finanzmärkte und wirkt damit sogar noch destabilisierend.

Für eine gleichere Verteilung sind ausreichende Löhne notwendig. Denn eine zu schwache Lohnentwicklung bedeutet zweierlei: Neben der fehlenden Teilhabe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am erwirtschafteten Wohlstand ist gesamtwirtschaftlich die private Konsumnachfrage zu schwach. Für einen stabilen Aufschwung sind höhere Löhne für eine größere Binnennachfrage notwendig. Höhere Löhne gibt es nicht ohne starke Gewerkschaften. Die Tarifverdienste in Deutschland sind in den letzten Jahren stärker gestiegen als die Verdienste der gesamten Beschäftigten. In der Metall- und Elektroindustrie konnte die IG Metall noch einmal deutlich stärkere Tarifsteigerungen durchsetzen.

Tarifverträge sind der wichtigste Garant für gute Löhne. Die tatsächlich gezahlten Effektivverdienste steigen langsamer als die Tarifverdienste, die große Lohnbremse sind die nicht tarifgebundenen Unternehmen. Dazu hat das Statistische Bundesamt Zahlen vorgelegt (Datenstand al-

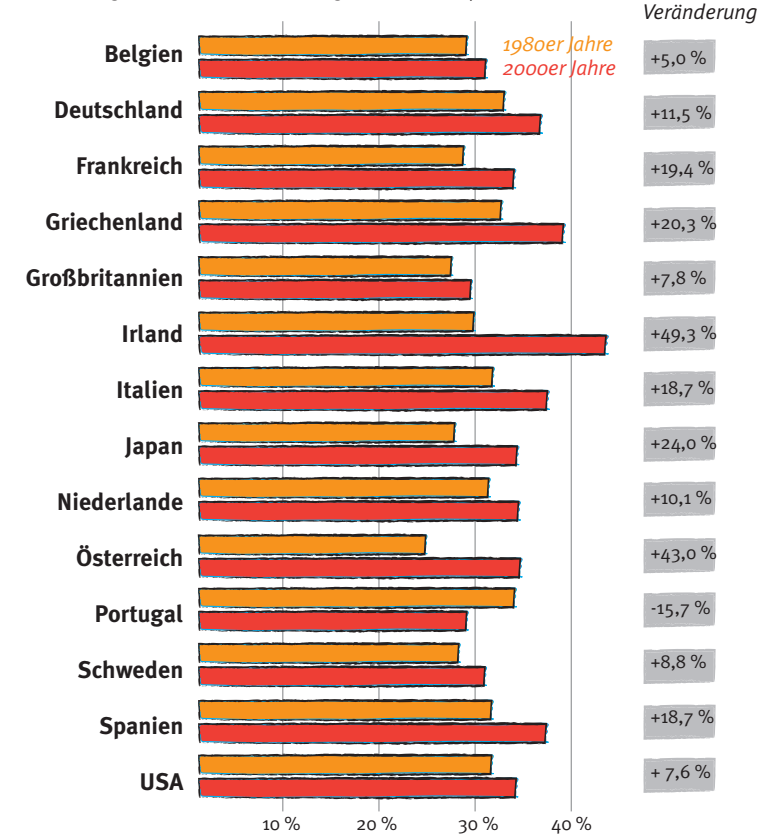
lerdings 2010). Danach betrug der durchschnittliche Stundenlohn im verarbeitenden Gewerbe für tarifgebundene Arbeitnehmer 23,09 Euro, für nicht tarifgebundene dagegen nur 17,19 Euro. Anders ausgedrückt: Beschäftigte ohne Tarifvertrag bekamen nicht einmal drei Viertel des Geldes der tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen.

Gute Arbeit – gutes Leben

Gute Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen ist die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften. Das gilt nicht nur für Deutschland und Europa, sondern weltweit. Damit tragen Gewerkschaften nicht nur zu einer gerechten Gesellschaft bei, sondern auch zu wirtschaftlicher Entwicklung. Aber das reicht nicht. Gewerkschaften mischen sich auch in die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen ein, um die Rahmenbedingungen für Gute Arbeit und ein gutes Leben durchzusetzen. Ein wichtiges Feld dieser Auseinandersetzung ist der Kampf um die soziale Sicherheit. In den letzten Jahren stand der Sozialstaat in Deutschland wie in vielen anderen Industrieländern unter Druck. Die Kürzung von Leistungen im Falle der Arbeitslosigkeit, die Absenkung des Rentenniveaus und die Erhöhung des Renteneintrittsalters sind wichtige

Globale Umverteilung: weniger Lohn, mehr Gewinn

Von der gesamten Wirtschaftsleistung entfielen auf Kapitaleinkommen in ...



Quelle: Hein 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Die Krisenverursacher müssen zur Kasse gebeten werden. Deshalb fordert die IG Metall eine Finanztransaktionssteuer, eine Bankenabgabe und eine gerechte Besteuerung von Vermögen und Erbschaften.

Stichworte für diese Entwicklung. Die öffentliche Diskussion wurde geprägt von der Aussage, dass wir uns die hohen sozialen Standards nicht mehr leisten können. In der Eurokrise gehörte der – zum Teil drastische – Abbau sozialer Leistungen zu den Auflagen gegenüber den Krisenländern. Genauso, wie vorher bereits der Internationale Währungsfonds vielen Ländern Kürzungsprogramme aufgezwungen hatte.

Ökonomisch sind die sozialen Sicherungssysteme keine Belastung, sie sind wirtschaftlich gesehen ein Stabilitätsanker. Ausgaben für soziale Leistungen verschwinden nicht in einem schwarzen Loch. Sie stellen Einkommen für Rentner, Altenpfleger, Erzieher und Arbeitslose dar. Dementsprechend sind sie, wie die Ökonomen sagen, „nachfragewirksam“. Sie unterliegen auch keinen konjunkturellen Schwankungen und stabilisieren so die Entwicklung.

Neben funktionierenden Sozialversicherungssystemen sind für die Finanzierung sozialer Sicherheit ausreichende Steuereinnahmen nötig. Die werden auch für öffentliche Investitionen in Bildung und Infrastruktur benötigt. Der internationale Steuerwettbewerb, bei dem Staaten mit niedrigen Steuersätzen um günstige Bedingungen für Investoren buhlen, schadet letztlich allen Ländern. Die Finanzierung öffentlicher Aufgaben ist nicht mehr gewährleistet. Wachstum kann damit nur bei entsprechendem Rückgang in anderen Ländern erzielt werden. Statt zusätz-

licher Wertschöpfung gibt es eine Abwärtsspirale.

Die Steuersysteme müssen sozial gerechter werden und die Finanzierung öffentlicher Aufgaben sicherstellen. Dazu gehören eine höhere Besteuerung großer Vermögen, hoher Einkommen und von Kapitalerträgen. Internationale Vereinbarungen sind gerade in der Steuergesetzgebung schwierig zu erzielen. In allen Ländern sind Gewerkschaften und soziale Bewegungen gefordert, solche Veränderungen durchzusetzen. Dazu gehören auch Maßnahmen, um Steuerschlupflöcher zu schließen. Durch – auch legale – „Steuergestaltung“ entziehen sich viele multinationale Konzerne der Finanzierung des Gemeinwesens, das auch die notwendige Infrastruktur für diese Unternehmen finanziert.

Perspektive: Demokratisierung der Wirtschaft

Unternehmen organisieren sich weltweit, die demokratische Kontrolle ist in Nationalstaaten organisiert. Dieses Machtungleichgewicht verhindert oft die Durchsetzung des Willens der Bevölkerung und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Interessen des Kapitals. Der Ausbau und die Demokratisierung internationaler Organisationen sind daher dringend notwendig. Aber wichtige Schritte sind auch im eigenen Land möglich. Die Demo-



kritisierung der Wirtschaft verbessert die Möglichkeiten konkreter Teilhabe der Belegschaften. Das Beispiel VW zeigt, wie mehr demokratische Kontrolle dem wirtschaftlichen Erfolg nicht abträglich ist. Gleichzeitig stellt es für die Beschäftigten einen wichtigen Schutz gegen globalen Wettbewerbsdruck und übertriebene Renditeerwartungen dar, wenn die Entscheidung über Standortschließungen nicht gegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgedrückt werden können.

Unternehmen, die hochkomplexe, innovative Produkte herstellen, brauchen mitdenkende Belegschaften. Ohne demokratischere Strukturen ist das nicht zu erreichen. Die moderne, digitale Ökonomie passt nicht zu ausgeprägten Hierarchien und starrem Weisungsdenken. Die Finanzmärkte agieren global. Nationalstaatliche Regulierungen sind nur in sehr begrenztem Umfang möglich. Eine neue Finanzmarktarchitektur ist nur durch das solidari-

Übrigens:

Starke Gewerkschaften – stabile Volkswirtschaft
Eine Studie des Internationalen Währungsfonds (IWF) bestätigt die wichtige gesellschaftliche Rolle von Gewerkschaften: Sie sorgen für eine gerechtere Lohnverteilung. Der Unterschied zwischen den Top- und Normalverdienern sei geringer, wenn der gewerkschaftliche Einfluss hoch ist. Vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im unteren und mittleren Einkommensbereich profitieren von starken Gewerkschaften.

www.bit.ly/IWF-Studie

sche Handeln vieler Akteure in vielen Ländern zu erzielen. Sieben Jahre nach dem großen Crash hat sich an den Finanzmärkten erstaunlich wenig verändert. Finanzmärkte vor allem als Dienstleister für die reale Ökonomie sind nach wie vor eine Utopie. Die Renditevorgaben wirken weiterhin auf produzierende Unternehmen, ganze Staaten zeigen sich machtlos gegen Spekulationsattacken und das Risiko neuer Finanzkrisen wächst.

Vieles von dem, was zu tun wäre, ist klar: Finanztransaktionen müssen besteuert, hochspekulative und volkswirtschaftlich schädliche Finanzinstrumente müssen verboten werden. Die Finanzierung von Staaten ist von spekulativen Finanzgeschäften zu trennen, die Eigenkapitalvorgaben von Banken sind weiter zu erhöhen und auch die Schattenbanken sind umfassend zu regulieren. Denn: So lange die Macht der Finanzmärkte nicht demokratisch begrenzt wird, lassen sich die Vorstellungen einer anderen Globalisierung, in der Menschen und ihre Lebens- und Arbeitsbedingen im Mittelpunkt stehen, nicht realisieren. ■



Forderungen der IG Metall

„Ein beherrschbares Finanzsystem muss das Spekulationssystem eindämmen und sich am Bedarf der Realwirtschaft und der Finanzierung von Beschäftigung orientieren. Deshalb fordert die IG Metall:

- Geschäftsbanken, die die Einlagen normaler Kunden halten, müssen auf ihre legitime Funktion der Finanzierung von Unternehmen und Haushalten zurückgestuft werden;
- der Bankensektor muss so umgebaut werden, dass keine Bank durch ihre Insolvenz die Funktionsfähigkeit des gesamten Finanzsystems gefährdet;
- Investmentbanken und Risikokapitalfonds sollen Unternehmensgründungen und Expansionen finanzieren. Das auf dem Einsatz von hohem Fremdkapital beruhende Geschäftsmodell der Private-Equity-Firmen muss verboten oder unattraktiv gemacht werden;
- das Treiben von Kapitalsammelstellen (Hedge-Fonds), deren Zweck allein darin besteht, unter Umgehung von Regulierungen extrem hohe Renditen

ten für die Reichsten zu erzielen, muss durch gesetzliche Regelungen ausgehebelt werden;

- Derivate wie Futures und Optionen müssen auf ihre sinnvolle Funktion zurückgestuft werden, realwirtschaftliche Unternehmen gegen Preisfluktuationen und Wechselkursschwankungen absichern. Der Spekulation dienende Produkte und Geschäfte über Verbriefungen (wie bspw. Credit Default Swaps) und hohe Kredithebel sowie Leerverkäufe müssen verboten werden;
- die Krisenverursacher müssen zur Kasse gebeten werden. Deshalb brauchen wir eine Finanztransaktionssteuer, eine Bankenabgabe und eine gerechte Besteuerung von Vermögen und Erbschaften, um dem Vermögensmarkt überschüssiges Kapital zu entziehen bzw. in die Realwirtschaft umzulenken.“

Aus der Entschliebung 2: Forderungen an die Politik und gewerkschaftliches Handeln, beschlossen auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 2011.

FAIRER HANDEL, FAIRE PRODUKTION – Globalisierung als Gewinn für alle?

Die globale Produktion ließ die Gewinne von Konzernen stark anwachsen, allerdings auf Kosten der Löhne und Gesundheit der Arbeiter in den Zuliefererländern. Das „beste“ Beispiel für die miserablen Zustände in den Lieferketten liefert die Textilindustrie. Die IG Metall setzt sich aber auch in der ITK-Branche für fairen Handel von fairen Produkten ein. Damit die Globalisierung nicht nur ein Gewinn für wenige bleibt.

Im April 2013 stürzte das neunstöckige Produktionsgebäude Rana Plaza in Bangladesch ein. Kurz zuvor war es noch von einer privaten Firma begutachtet worden! In den Trümmern starben 1.127 Menschen, mehr als 2.400 Menschen wurden teilweise schwer verletzt. Die Kunden der Unternehmen, die im Rana Plaza produzierten, waren 29 international tätige Textilfirmen, die hier Kleidungsstücke für den Weltmarkt einkauften.

Noch einen Tag vor dem Einsturz wiesen Beschäftigte auf die Risse in den Wänden des Gebäudes hin und wollten es nicht mehr betreten. Sie fanden aber kein Gehör und konnten sich nicht durchsetzen. Eine Arbeitnehmervertretung, die gegenüber den Unternehmern und den Besitzern des Gebäudes mit mehr Macht hätte auftreten können, gab es im Rana Plaza nicht. Die Opfer gehörten keiner Gewerkschaft an. Nach dieser Katastrophe war klar, dass etwas unternommen werden muss. Die Regierung stellte

mehr Inspektoren für Gebäudesicherheit ein, erhöhte den Mindestlohn – er beträgt derzeit 68 US-Dollar (!) – und änderte die Arbeitsgesetze. In den Folgemonaten wurden zahlreiche neue Gewerkschaften registriert.

Verantwortung der Konzerne

Doch auch die internationalen Konzerne sollten ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Mit dem „Abkommen über Brand und Gebäudesicherheit in Bangladesch“ (Accord) betraten Gewerkschaften und multinationale Konzerne völliges Neuland. Erstmals entstand ein Vertrag, in dem auf der einen Seite Textilhersteller und Handelsunternehmen und auf der anderen Seite Gewerkschaften aus Bangladesch, unser internationaler Industriegewerkschaftsverband IndustriALL Global Union und der internationale Verband der Dienstleistungsgewerkschaften die Durchführung von Sicherheitsmaßnahmen vereinbarten. Der „Accord“ wurde für fünf Jahre abgeschlossen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, dass Gebäudeinspektionen vorgenommen werden, die notwendigen bauli-

chen Maßnahmen erkannt und umgesetzt werden und erforderliche Schritte für Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten unternommen werden. Dazu gehören auch Schulungen zur Arbeitssicherheit in den Textilbetrieben. Die Kosten für die Umsetzung tragen die beteiligten Unternehmen. Ein Vertreter der ILO überwacht als unabhängiger Vorsitzender, dass die Vereinbarungen des Accord eingehalten werden.

Textile Produktion in Niedriglohnländern

Die globale Produktion etablierte sich mit als Erstes in der Textilindustrie. Bereits Mitte der 1990 Jahre wanderte ein großer Teil der deutschen textilen Produktion ab in Länder wie Bangladesch, Pakistan oder China. Die Unternehmen argumentierten mit den wesentlich geringeren Lohnkosten. Aber die geringen Lohnkosten müssen Gründe haben. Natürlich sind die Lebenshaltungskosten in Ländern wie Bangladesch geringer, aber die Löhne sind zum größten Teil so gering, dass sie zum Leben selbst in diesen Ländern nicht reichen. Ebenfalls werden die Arbeits-

*Das Unglück von Rana Plaza im April 2013:
1.127 Menschen starben und mehr als
2.400 Menschen wurden verletzt.*



sicherheitsbestimmungen und die grundlegendsten ILO-Kernarbeitsnormen (» Seite 44) in großem Stil missachtet. Deshalb sind Katastrophen wie Rana Plaza erst möglich, nicht nur in Bangladesch. Bis zu dem Unglück wollten die wenigsten wissen, wer in diesen Ländern produziert. Unter anderem die Kampagne für Saubere Kleidung (siehe Kasten) hat hier wichtige Aufklärungsarbeit geleistet und Schuldige benannt. Firmen mit großen Namen können sich keine schlechte Presse mehr leisten über die Herstellungsbedingungen ihrer Produkte. Sie führen sogenannte Audits (Überprüfungen) durch, mit denen sie dokumentieren wollen, wie gut und fair ihre Textilien hergestellt werden. Allerdings gibt es bei diesen Audits erhebliche Unterschiede in der Qualität.

Audits ersetzen keine Gewerkschaften

Es existiert mittlerweile eine ganze Industrie an Firmen und Organisationen, die Audits für Unternehmen durchführen. Konzerne geben Millionen Euro aus, damit ihre Produktion „sauber“ erscheint. Dummerweise sind viele

Audit-Organisationen nicht unabhängig und werden direkt von den Textilunternehmen bezahlt. Außerdem sind Audits nur Stichproben. Das geht zum Beispiel so: Ein Audit wird an einem Tag X in einer Textilfabrik in Bangladesch durchgeführt, und am nächsten Tag sind keine Kontrollure mehr vor Ort. Manchmal werden die Audits auch noch vorher angekündigt, sodass die Produktionsbedingungen entscheidend verändert werden können. Am Kontrolltag kommen dann keine Kinder zur Arbeit und vor den Fluchtwegen stehen keine Maschinen. Deshalb können Audits nicht die beste Lösung sein. Freie und unabhängige Gewerkschaften können sie nicht ersetzen. Nur eine gewerkschaftliche Organisation kann vor Ort am besten prüfen und einschätzen, wie Gute Arbeit umgesetzt werden kann. Gewerkschaftsvertreter führen das persönliche Gespräch mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz. Eine Gewerkschaft, die im Betrieb verankert ist, ist deshalb der beste Weg, um eine gute Produktion sicherzustellen. In Ländern, in denen kaum gewerkschaftliche Organisation besteht, sind Audits aber besser als nichts. Und sie

können, wie in der Schreib- und Zeichengeräteindustrie, als Türöffner für eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb genutzt werden. Es gibt auch unabhängige Organisationen, die gute Kontrollen durchführen, mit hohen Standards und unangemeldeten Prüfungen. Ein Beispiel ist die Fair Wear Foundation (FWF). Die IG Metall unterstützt diese Organisation seit 2005.

Privatisierung von Menschenrechten

Arbeitnehmerrechte sind Menschenrechte und es ist letztendlich Aufgabe des Staates, diese Rechte durchzusetzen. Dass Audit-Firmen gute Arbeitsbedingungen gewährleisten sollen, ist nichts anderes als die Privatisierung von Menschenrechten. Wenn westliche Firmen in Ländern wie Bangladesch, China oder der Türkei produzieren, so die Auffassung der IG Metall, müssen sie mehr tun und bessere Regelungen anwenden als die lokale Gesetzgebung, um sich das Label „faire Produktion“ anzuhängen.



Veränderung durch Beteiligung

Nach dem verheerenden Unglück von Rana Plaza wurde auf Druck von Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen das „Abkommen über Brand und Gebäudesicherheit in Bangladesch“ (Bangladesh Accord) gegründet. Ziel ist es, alle Bekleidungsfirmen in Bangladesch zu sicheren Arbeitsplätzen zu machen. Unter dem Vorsitz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und mit Beteiligung von IndustriALL Global, UNI Global, anderer Einzelgewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NROs) haben sich 150 internationale Markenhersteller dazu verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren in sichere Fabriken zu investieren. Das Abkommen umfasst unabhängige Kontrollen durch geschulte Brandschutzexperten sowie eine öffentliche und transparente Berichterstattung unter Beteiligung von Beschäftigten und Gewerkschaften. Die Markenhersteller haben sich dazu verpflichtet, in ihren Lieferverträgen eine ausreichende Finanzierung mit angemessener Preisfestsetzung zu garantieren, damit die baulichen Maßnahmen von den Textilfirmen in Bangladesch leistbar sind. Die Markenhersteller sind dafür verantwortlich, dass in den Produktionsbetrieben, in denen sie fertigen lassen, die verbes-

serten Sicherheitsvorschriften auch umgesetzt werden. Dadurch binden sie sich längerfristiger an ihre Zulieferer. Der Accord hat die Rolle der Gewerkschaften in der Textilindustrie gestärkt: Im nationalen Leitungskomitee sind die nationalen Gewerkschaften gleichberechtigte Partner. Und in den Textilfabriken müssen dem Gesetz entsprechend Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschüsse eingesetzt werden, die zur Hälfte von Arbeitnehmern besetzt sind. Die Bilanz dieser einmaligen Vereinbarung nach zwei Jahren kann sich sehen lassen: Mehr als 1.600 Produktionsstätten wurden von den Accord-Inspektoren untersucht und Empfehlungen für Sicherheitsmaßnahmen aufgestellt. Im Mai 2015 waren allerdings erst in zwei Unternehmen alle Sicherheitsanforderungen erfüllt.

Der Arbeitgeberverband der Textilindustrie in Bangladesch meldet steigende Auftragszahlen für Unternehmen, bei denen eine Sicherheitsinspektion durchgeführt worden war, auch insgesamt ist der Wert der Textilexporte gestiegen. Der Accord hat damit Fortschritte erzielt, die allein weder der Konsumentenwunsch für sozial nachhaltig produzierte Kleidung noch jahrelange „Corporate Social Responsibility“-Maßnahmen wie von den Unternehmen selbst organisierte Audits geschafft haben. Nur die Beteiligung der Beschäftigten und Gewerkschaften vor Ort kann wirksame und dauerhafte Veränderungen bewirken.

www.bangladeshaccord.org



Immer schön sauber bleiben!

Netzwerk für mehr Transparenz und bessere Arbeitsbedingungen in der globalen Textilindustrie

Die IG Metall ist in der „Kampagne für Saubere Kleidung“ (Clean Clothes Campaign – CCC) aktiv. Diese Kampagne ist ein Netzwerk aus verschiedenen Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften, die alle für mehr Transparenz und bessere Arbeitsbedingungen in der globalen Textilindustrie arbeiten. Gegründet wurde das Netzwerk 1989 in den Niederlanden und umfasst mittlerweile über 200 Organisationen in 16 Ländern. Der deutsche Ableger besteht seit 1990 und hat 20 Mitgliedsorganisationen. Hauptaktivität des Bündnisses sind die Kampagnenarbeit und die Erstellung von unabhängigen Studien, damit mehr Transparenz in der Textilindustrie herrscht. So entstehen Kampagnen für Existenzlöhne oder gegen menschenunwürdige Beschäftigung, die durch das CCC-Netzwerk international getragen werden.

Arbeitsschutz und -sicherheit auf Chinesisch: In der Produktion von Smartphones geht es nicht immer fair zu. Die IG Metall will das ändern.

FAIRPHONE

Faire Smartphone-Produktion

Im Jahr 2013 ist erstmals ein Smartphone unter dem Namen „Fairphone“ vermarktet worden. Das niederländische Unternehmen lotet damit die Möglichkeiten (und Grenzen) der fairen Produktion im Bereich der Telekommunikation aus und will wichtige Impulse für die Branche geben. Fairphone versucht die gesamte globale Wertschöpfungskette des Produkts – auch die Rohstoffe und deren Verarbeitung – „fair“ zu organisieren. Eine besondere Herausforderung ist das bei der Förderung von Coltan, Tantal und Zinn in Afrika. Aber auch bei der Entwicklung und dem Engineering will es Maßstäbe setzen. Der weltweite Elektroschrott, der oft illegal in Ghana landet, hat ein Ausmaß angenommen, das dringend neue Wege bei der langlebigen Konstruktion von technischen Geräten erforderlich macht. Das „Fairphone“ ist als langlebiges Produkt konzipiert, das vom Konsumenten selbst repariert werden kann.

IG Metall berät als Spezialist für Gute Arbeit

Die IG Metall kooperiert mit Fairphone, auch um einen

solidarischen Beitrag für die Verbesserung der teilweise sehr schlechten Arbeitsbedingungen in der chinesischen Elektronikindustrie zu leisten. Dies könnte im besten Fall auch langfristig positive Auswirkungen auf die ganze Branche in China haben.

IG Metall und Fairphone streben gemeinsam eine Verbesserung der betrieblichen Interessenvertretung bei dem Herstellerbetrieb an. Die Förderung der betrieblichen Mitbestimmungskultur ist ein wichtiges Ziel der Kooperation. Ein von Arbeitnehmervertretern kontrollierter Sozialfonds soll eingerichtet werden.

Die IG Metall berät außerdem bei der Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Ergonomie in der Fabrik im chinesischen Suzhou. Fairphone ist für die IG Metall ein Beispiel guter Praxis für soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Entwicklung und Organisation der weltweiten Zulieferkette bei der Produktion von technischen Geräten. Sie unterstützt dieses kommerzielle Projekt, „weil soziale,

ökologische und wirtschaftliche Ziele bei Fairphone gleichberechtigt sind“, erklären Johannes Katzan und Christian Weis, die beim Vorstand der IG Metall für das Projekt verantwortlich sind. ■



Fairphone versucht, die gesamte globale Wertschöpfungskette des Produkts – auch die Rohstoffe und deren Verarbeitung – „fair“ zu organisieren. Eine besondere Herausforderung ist das bei der Förderung von Coltan, Tantal und Zinn in Afrika.

ENERGIEWENDE GLOBAL GESTALTEN – Strategien für nachhaltigen Umbau der Industrie

Der Hunger auf Nahrungsmittel, Rohstoffe und Energie übersteigt schon heute die endlichen Kapazitäten dieser Welt. Die ökologische Frage ist längst auch eine ökonomische. Gewerkschaften wie die IG Metall setzen auf ein Modell des „qualitativen Wachstums“ und bringen sich ein in die Debatte über einen nachhaltigen Umbau der Industrie. Klimagerechtigkeit und eine solidarische Gestaltung des notwendigen Strukturwandels sind für die IG Metall wichtige Forderungen an die internationale Klimapolitik.

Die Vereinten Nationen rechnen damit, dass die Bevölkerung von heute 7 Milliarden Menschen auf rund 9,5 Milliarden bis 2050 ansteigen wird. Die Weltbevölkerung wächst und mit ihr auch die ökonomischen und sozialen Bedürfnisse, denn die Mehrzahl der Menschen wartet noch auf Wohlstand. Allerdings können die Produktions- und Konsummuster heutiger Industriegesellschaften nicht einfach auf eine weiter wachsende Weltbevölkerung übertragen werden. Wir stoßen schon jetzt an die Grenzen der natürlichen Ressourcen unseres Planeten. Der „Earth Overshoot Day“ („Welterschöpfungstag“, „Ökoschuldentag“ oder „Erdüberlastungstag“) wurde im Jahr 2014 bereits am 19. August begangen. Das ist der Tag, am dem die Menschheit die ihr pro Jahr zur Verfügung stehenden natürlichen Ressourcen verbraucht hat. Danach leben wir für den Rest des Jahres auf Kosten zukünftiger Genera-

tionen. Der ökologische Fußabdruck der Menschheit hat sich seit 1961 verdreifacht. Mittlerweile überschreitet der Lebensstil der Menschheit die Regenerationsfähigkeit der Erde um 25 Prozent, in den Industrieländern bereits um das Doppelte bis Dreifache. Der größte Anteil des ökologischen Fußabdrucks macht die Gewinnung und Nutzung von Energie aus.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung müssen wir also lernen, innerhalb der sogenannten „ökologischen Leitplanken“ zu wirtschaften und zu leben. Für die globale Ökonomie heißt das, wir müssen lernen, von den Zinsen des vorhandenen Naturkapitals zu leben, statt vom Substanzverzehr. Die Zukunftsaufgabe für die Entwicklung der globalen Ökonomie besteht heute darin, den Wechsel vom kohlenstoff- und ressourcenintensiven Pfad hin zu einem sozialökologischen Wirtschaftswachstum zu schaffen. Ob sich dieser Wandel gleichzeitig als Fortschritt er-

weisen wird, der ein gutes Leben ermöglicht, hängt davon ab, ob und wie Beschäftigte und Gewerkschaften diese Entwicklung mitgestalten.

Grün investieren

Eine der Säulen nachhaltigen Wirtschaftens werden Effizienztechnologien sein. Öko-Effizienz wird im zukünftigen Innovationswettbewerb der Industrieländer eine immer größere Rolle spielen. Schon alleine deshalb, weil Rohstoffe teuer und die Kosten für Umweltbelastungen hoch sein werden. Die Gewerkschaften setzen auf ein Modell des qualitativen Wachstums und fordern – auch vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise und der weltweit drastisch gestiegenen Arbeitslosigkeit – Wege aus der Wirtschaftskrise durch Investitionsprogramme und „grüne“ Konjunkturimpulse. So hat etwa der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) dazu aktuell ein umfangreiches Investitionsprogramm erarbeitet, mit dem die Mo-

dernisierung und der ökologische Umbau der Industrie vorangebracht werden können. Mit diesen Investitionen können wir die Grundlagen für qualifizierte und gut bezahlte Arbeitsplätze der Zukunft schaffen.

Eine nüchterne Bestandsaufnahme zeigt allerdings leider, dass der Wille zu einem nachhaltigen Wirtschaften weltweit noch viel zu wenig ausgeprägt ist. Dennoch besteht kein Grund zur Resignation, denn die Konturen einer nachhaltigen industriellen Produktionsweise sind heute bereits gut sichtbar. Die Industrie ist dabei nicht nur Teil des Problems, sie ist gerade auch Teil der Lösung. Neben Investitionen sind Innovationen für eine ökologische Modernisierung der Dreh- und Angelpunkt. Gerade die Industrie kann von einer neuen nachhaltigen Wachstumsstrategie profitieren und die Chancen nutzen, die neue grüne Märkte, die Umwelt- und Effizienztechnologien sowie Investitionen in den Klimaschutz bieten.



Die Konturen einer nachhaltigen industriellen Produktionsweise sind heute bereits gut sichtbar. Die erneuerbaren Energien haben in den letzten 20 Jahren den Sprung vom Nischenmarkt hin zu innovativen Industriebranchen geschafft, in denen weltweit neue Arbeitsplätze entstanden sind.



Aufgrund der stark gesunkenen Kosten bei Windkraftanlagen und bei Photovoltaik bestimmen Schwellenländer, allen voran China, das Ausbautempo bei den erneuerbaren Energien.

Eine solche Modernisierungsstrategie schafft und sichert Beschäftigung. Dabei wird es „green jobs“ nicht jenseits von bestehenden industriellen Berufen geben. Im Gegenteil, ein Großteil der Veränderungen wird innerhalb der heute bereits vorhandenen Berufe stattfinden. Damit „green jobs“ auch gleichzeitig „good jobs“ sind, setzen sich die Gewerkschaften auf der ganzen Welt für „nachhaltige und menschenwürdige“ Arbeitsplätze ein. Die Frage, ob das individuelle Arbeitsvermögen gefördert und weiterentwickelt oder verschlissen und anschließend mehr oder weniger sozialverträglich entsorgt wird, ist ein zentrales gewerkschaftliches Kriterium für eine Strategie des sozialökologischen Umbaus.

Globale Energiewende

Deutschland ist Vorreiter unter den Industrieländern beim Ausstieg aus der Atomenergie und dem Umstieg auf erneuerbare Energiequellen. Sprachlich hat sich die Energiewende schon weit verbreitet. Wie selbstverständlich wird in den internationalen Medien die „German Energiewende“ zitiert. Dennoch kann heute noch nicht von einer globalen Energiewende gesprochen werden, auch wenn sich die erneuerbaren Energien weltweit auf dem Vormarsch befinden.

Der Energiehunger der Weltwirtschaft wird weiter deutlich wachsen. Das ist ein Grund dafür, warum in den letzten Jahren trotz des weltweiten Ausbaus der erneu-

erbaren Energien auch die Nutzung von fossilen Energieträgern wie Öl, Gas und vor allem Kohle weiter deutlich zugenommen hat. Deshalb müssen im Übergang zu einer nachhaltigen Energieerzeugung auch der Einsatz von hocheffizienter Kraftwerkstechnologie und Energieeffizienz mit dazu beitragen, dass klimaschädliche Emissionen reduziert werden.

Treiber beim Ausbau der Erneuerbaren Energien sind heute nicht mehr nur die entwickelten Industriestaaten. Inzwischen bestimmen aufgrund der stark gesunkenen Kosten bei Windkraftanlagen und bei Photovoltaik Schwellenländer, allen voran China, das Ausbautempo. Die Internationale Energieagentur (IEA) sieht in ihrem jüngsten Report die erneuerbaren Energien bei einem Anteil von rund 22 Prozent in der Stromerzeugung. Die weltweiten Investitionen in erneuerbare Energien sind im Jahr 2014 auf 270 Milliarden US-Dollar angestiegen, was einem Zuwachs von 17 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Deutschland, lange Zeit führend beim Wachstum der erneuerbaren Energien, liegt inzwischen auf Rang fünf.

Die erneuerbaren Energien haben in den letzten 20 Jahren also den Sprung vom Nischenmarkt hin zu innovativen Industriebranchen geschafft, in denen weltweit neue Arbeitsplätze entstanden sind. Die Gewerkschaften in vielen Ländern, auch die IG Metall, haben sich gemeinsam mit den Beschäftigten für gute Arbeitsbedingungen,

Tarifverträge und Mitbestimmung in den Unternehmen dieser neuen Branchen eingesetzt. Derzeit ist Deutschlands Energiewende das ambitionierteste Projekt weltweit, denn es geht darum, eine industrialisierte Ökonomie auf den Pfad der erneuerbaren Energien zu führen. Wenn nicht nur Deutschland, sondern die vier größten Volkswirtschaften der Erde demonstrieren würden, dass dieser Wandel möglich ist, ohne damit wirtschaftlichen Wohlstand negativ zu beeinflussen, wäre einer globalen Energiewende der Weg bereitet. Ohne eine globale Energiewende können die Klimaschutzziele nicht erreicht werden. Die Welt braucht also mehr Energiewende.

Excuse me, do you speak climate?

Die internationale Klimapolitik, auf die sich die Welt mit der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen 1992 verständigt hat, will die Erderwärmung auf +2 °C begrenzen und dadurch drastische Veränderungen unseres Ökosystems abwenden. Um dies zu erreichen, ist nach Berechnungen des wissenschaftlichen Beirats der Vereinten Nationen (IPCC) eine drastische Absenkung der Treibhausgase notwendig (um mindestens 80 Prozent bis 2050 gegenüber 1990). Tatsächlich nimmt die Konzentration der Treibhausgase in der Atmosphäre aber weiter zu und ist nach UN-Angaben von 2012 auf 2013 stärker gestiegen als in jedem anderen Jahr seit 1984. Eine wirksame internationale Klimapolitik ist also dringender denn je, damit ein Erreichen des Zwei-Grad-Limits möglich bleibt.

Mit Blick auf den Pariser Weltklimagipfel Ende 2015 hat jetzt die Debatte über die Weiterführung der internationalen Klimapolitik wieder an Stellenwert gewonnen. Bereits in Vorbereitung auf Paris hat die EU ihre klimapolitischen Ziele festgelegt und eine Senkung der Treibhausgasemissionen von 40 Prozent bis 2030 beschlossen, bis 2020 soll eine Senkung von 20 Prozent erreicht werden.

Auch für die Energiewende in Deutschland hat die Ausgestaltung der globalen und europäischen Klima- und Energiepolitik eine hohe strategische Bedeutung. Denn ohne Fortschritte in der weltweiten Klimapolitik bleiben die Bemühungen der europäischen wie der deutschen Klimapolitik begrenzt. Außerdem besteht die Gefahr, dass Standort- und Wettbewerbsnachteile für die europäische Industrie gegenüber Ländern ohne Vorgaben zur Emissionsreduktion entstehen. Politische Regulierungen zur Absenkung von Emissionen könnten durch einen Verdrängungswettbewerb und Abwanderung von Unternehmen in Länder ohne solche Ziele unterlaufen werden. Auch die Wirksamkeit des EU-Emissionshandels wird dadurch beeinflusst, ob und in welchem Ausmaß weltweit Klimapolitik durchgesetzt werden kann. Nach Jahren des realen Stillstands bei den Klimaverhandlungen scheint nun die Bereitschaft in vielen Staaten gewachsen zu sein, einem internationalen Klimaabkommen beizutreten. Unter anderem haben die weltweit größten Emittenten von



Die IG Metall setzt auf ein industrielles Entwicklungsmodell, mit dem es gelingt, ein gerechtes und friedliches Miteinander auf einem gefährdeten Planeten mit knapper werdenden Ressourcen

zu organisieren. Es geht um klare Regeln und einen verbindlichen Rahmen, um Markt und Wettbewerb zu zähmen und auf Ziele auszurichten, die für die Gesellschaft wichtig sind:

- ein ökologisch nachhaltiger Umbau der Industrie,
- eine aktive arbeitsorientierte Industriepolitik, die den Strukturwandel begleitet, und
- eine faire globale Verteilung der Güter und Chancen.

Treibhausgasen, USA und China, damit begonnen, klimapolitische Maßnahmen auf nationaler Ebene umzusetzen. Dennoch besteht kein Grund zu allzu großem Optimismus. Die Verhandlungen werden nur wirksame Ergebnisse bringen, wenn weltweit Unterstützung und politischer Druck für eine ambitionierte Klimapolitik aufgebaut werden können.

Für faires Klimaabkommen

Die IG Metall unterstützt eine anspruchsvolle Klimapolitik, die dazu beiträgt, eine zukunftsfähige und nachhaltige industrielle Entwicklung weiter voranzubringen. Ein wichtiges Ziel sieht die IG Metall darin, dass verstärkt Investitionen der Unternehmen in klima- und energieeffiziente Technologien erfolgen. Gewerkschafter wissen allerdings nur zu gut, dass solche Veränderungsprozesse keineswegs einfach sind. Der Klimawandel eröffnet über Landesgrenzen und Generationen hinweg für die Gewerkschaften viele Fragen der sozialen Gerechtigkeit. Deshalb setzt sich die IG Metall gemeinsam mit den internationalen Gewerkschaften für die Vereinbarung eines fairen Klimaabkommens ein, bei dem nicht die Ärmsten den höchsten Preis bezahlen dürfen. Klimagerechtigkeit und eine solidarische Gestaltung des notwendigen Strukturwandels sind für die IG Metall wichtige Forderungen an die internationale Klimapolitik. ■

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, FB Internationales und Europa, Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Michael Knoche (verantw.), Claudia Rahman, Marlene Roth

Inhaltliche Unterstützung und weitere Autoren: Andreas Bodemer, Michael Fichter, André Gunia, Carsten Hübner, Gabriele Ibrom, Angelica Jimenez-Romo, Tom Kehrbaum, Wilfried Kurtzke, Horst Mund, Soeren Niemann-Findeisen, Stefan Rüb, Marika Varga, Christian Weis

Gestaltung: Ingrid Wanner | ppsstudios GmbH | Wasserweg 8-10, 60594 Frankfurt am Main

Illustrationen: Lucie Göpfert | Designhaus Halle | Ernst-König-Str. 1-2 06108 Halle/Saale

Fotos und Abbildungen: Titel v. l. n. r.: iStock.com/fatihhoca, iStock.com/wrangel, FKPH/Felix Kindermann, iStock.com/DRB Images, LLC, iStock.com/mantosh, shutterstock.com/Andrey Arkusha, S. 3: IGM/Frank Rumpenhorst, S. 6: IGM/Andreas Pleines, S. 9: FKPH/Felix Kindermann, S. 12: iStock.com/Maciej Noskowski, S. 13: picture alliance/dpa/Eduardo Beyer, S. 15: picture alliance/dpa/Alexei Druzhinin/Ria Novosti, S. 16: picture alliance/dpa/Wan Xuan, S. 17: picture alliance/dpa/Franziska Kraufmann, S. 19: IndustriALL Global Union, S. 20: André POLOczech, S. 24 + S. 25: iStock.com/Stephan Zabel, S. 27: picture alliance/ZB/Ralf Hirschberger, S. 28: picture

alliance/dpa/epa afp Cavallo, S. 33: UAW/Christine Prichard, S. 35: picture alliance/dpa/Erik S. Lesser, S. 36: picture alliance/ZB/Tom Schulze/Transit, S. 37: IGM/Alexander Paul Englert, S. 39: picture alliance/dpa/Str, S. 40 + S. 41: siehe Grafik seitlich, Infografik: Gudrun Wichelhaus-Decher/aus metallzeitung Ausgabe Juli 2015, S. 46: IGM/Knoche, S. 49: IndustriALL Global Union, S. 50: IGM/privat, S. 56: dreamstime.com/Rolffimages, S. 59: IndustriALL Global Union, S. 61 oben: flickr/Fairphone/CC BY-NC-SA 3.0, S. 61 unten: flickr/fairphone/CC BY-NC-SA 3.0, S. 64: shutterstock.com/artjazz, S. 67: IGM/Andreas Pleines/privat, U4: iStock.com/johnbloor

Druck: alpha print medien AG | Kleyerstraße 3 | 64295 Darmstadt
Das Papier und das Druckverfahren erfüllen die Kriterien FSC®.
Über eine CO₂-Kompensation nach dem Verified Carbon Standard (CCBS) wird ein Waldschutz-Projekt in Kenia unterstützt.
September 2015, Auflage: 5000

Bestellwege: Für Verwaltungsstellen, Bildungszentren und Bezirke der IG Metall: Im IG Metall-Intranet den Shop öffnen und die Produktnummer 32989-59004 eingeben. Für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall: Im IG Metall-Extranet den Shop öffnen und die Produktnummer 32989-59004 eingeben. Alle anderen wenden sich an: maximilian.meyer@igmetall.de



Internationale Gewerkschaftsexperten der IG Metall

Gewerkschaftsarbeit braucht Menschen, die sie machen. Die internationalen Aktivitäten der IG Metall werden beim Vorstand unterstützt von einem Team hauptamtlicher Gewerkschaftsmitarbeiter im Funktionsbereich Internationales und Europa. Sie sind die Ansprechpartner für die jeweiligen Länder und Projekte und sie sind Experten für die in diesem Heft vorgestellten Themen.



Großbritannien, Frankreich, Benelux,
Österreich, Schweiz, Nordeuropa
marlene.roth@igmetall.de



Assistenz
maximilian.meyer@igmetall.de



EU-Politik, China, Fairphone
christian.weis@igmetall.de



Koordinatorin IndustriALL Global Union
Afrika (außer Südafrika), Asien/Pazifik
(außer China)
claudia.rahman@igmetall.de



Mittel- u. Osteuropa, Russland,
USA/Kanada
gabriele.ibrom@igmetall.de



Assistenz
angela.olisterno@igmetall.de



Südosteuropa, Türkei,
Kampagne für Saubere Kleidung
andre.gunia@igmetall.de



Leiter des Verbindungsbüros Brüssel
dirk.bergrath@igmetall.de



Südwesteuropa, Lateinamerika
angelica.jimenez-romo@igmetall.de



EU-Politik, Brüssel
andreas.bodemer@igmetall.de



Netzwerkinitiative, Transnationalisierungsprojekt Ungarn
marika.varga@igmetall.de



Assistenz
johanna.greiss@igmetall.de



Transnationalisierungsprojekt USA
soeren.niemann-findeisen@igmetall.de



Assistenz
renate.schmidt@igmetall.de



Leiter des Funktionsbereichs
Internationales und Europa
horst.mund@igmetall.de



Südafrika, BHI, Netzwerkinitiative
michael.knoche@igmetall.de

„Alle gemeinsam für all unsere Rechte!“

