
Gewerkschaftsstrategien auf globaler Ebene. Zur Entstehung eines breiten Repertoires

Nikolaus Hammer

Spätestens seit dem Ende der Ost-West-Konfrontation sieht sich die internationale Gewerkschaftsbewegung einer Reihe von Herausforderungen gegenüber, die vielleicht als solche nicht unbedingt neu sind, jedoch in sehr prägnanter Form auftreten. Hier ist vor allem die Herausbildung einer neuen globalen politischen Ökonomie zu nennen, an der zumindest zwei Dimensionen unterschieden werden sollen. Einerseits sind die letzten Jahrzehnte auf institutioneller Ebene vom hegemonialen Aufstieg multilateraler Finanz- und Handelsorganisationen – Weltbank, Weltwährungsfonds (IMF), Welthandelsorganisation (WTO) – gekennzeichnet, d. h. einer Abwertung nationaler und internationaler Institutionen der Sozialpolitik wie z. B. der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bzw. des Nationalstaats.¹ Andererseits sind auf der Ebene der Produktion mit den multinationalen Konzernen (MNKs) mächtige Akteure aufgekommen, die durch vielfältige geographische Produktionsverlagerungen wie auch der Ausgliederung bestimmter Unternehmensfunktionen zur Herausbildung komplexer globaler Warenketten beitrugen.² Schließlich stellt das Ende des Kalten Krieges mit seinen Auswirkungen auf die internationale Gewerkschaftspolitik einen eigenständigen politischen Faktor dar. Der Umbruch 1989 bestätigte die abnehmende Bedeutung des (kommunistischen) Weltgewerkschaftsbundes, als dessen Mitgliedsorganisationen zum Internationalen Bund freier Gewerkschaften (IBFG) und dem Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) sowie den damit verbundenen sektoralen Föderationen wechselten.³

Allerdings stellen die obigen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen auch einen Anknüpfungspunkt für eine Neukonfiguration politischer Koalitionen auf globaler Ebene dar. In der Folge wird versucht, bedeutende Aspekte dieser inhaltlichen und strategischen Neukonfiguration für die internationale Gewerkschaftsbewegung nachzuzeichnen. Ein Abriss historischer Formen gewerkschaftlichen Internationalismus stellt den Hintergrund dar, vor dem in den folgenden Abschnitten die inhaltliche Zuspitzung auf Kernarbeitsnormen, der strategische Fokus auf MNKs sowie

eine stärkere Praxis artikulierter (lokal-global innerhalb der Gewerkschaftsbewegung wie auch mit NROs) Kampagnen diskutiert wird. Abschließend werden noch die Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRVs), die die Globalen Gewerkschaften (GUFs, Global Union Federations) zunehmend mit MNKs abschließen, sowie die Rolle Europäischer Betriebsräte (EBRs) in diesem Prozess analysiert. Obwohl sich diese Entwicklungen noch in ihrem Anfangsstadium befinden, stellen IRVs und EBRs wichtige institutionelle Plattformen bereit, auf deren Basis innovative vernetzte Kampagnen geführt werden können.

1. Formen gewerkschaftlichen Internationalismus

Angesichts der kontinuierlichen Neuorientierung der letzten Jahrzehnte steht außer Frage, dass sich die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien weiter entwickelt und ausgeweitet haben. Dennoch kann im Prinzip das gesamte Repertoire aktueller Strategien auf unterschiedliche Entwicklungsstadien des gewerkschaftlichen Internationalismus zurückgeführt werden. Tradition haben auch die zwei Orientierungspole des sozialen Dialogs einerseits, der Mobilisierung, des Kampfes um gewerkschaftliche Grundrechte und der Kampagnen auf Unternehmensebene andererseits. Hyman (2005) bezeichnet ersteres als bürokratisches Modell (Internationalismus von oben) und zweiteres als Agitator-Modell (Internationalismus von unten). Die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation als Teil einer Struktur internationaler Organisationen ermöglichte die Herausbildung eines weiteren Modells, das des (in der Regel männlichen) sozialpolitischen bzw. Arbeiter-Diplomaten.

Vieles dieser schematischen Modelle ebenso wie die Spannungen zwischen einem Internationalismus, der die politische im Gegensatz zur wirtschaftlichen Dimension betont, und einem, der seine Schlagkraft hauptsächlich aus der nationalen Ebene im Gegensatz zu internationaler Organisation und Mobilisierung bezieht, ziehen sich bis heute durch die Geschichte. Allein der ideologische Dualismus scheint der Vergangenheit anzugehören. Zum Beispiel existierte schon die Bühne, die mit der Gründung der IAO für den Arbeiter-Diplomaten entstand, parallel zu einer Argumentation, die die internationalisierten Unternehmen der 1920er Jahre in den Mittelpunkt des strategischen Fokus stellten.⁴ In den 1960er Jahren, als die Bedeutung der IAO innerhalb der Vereinten Nationen noch nicht von neoliberaler Seite untergraben wurde, bezogen sich alle internationalen gewerkschaftspolitischen Strategien in einer oder anderer Form auf das Phänomen der multinationalen Konzerne: sei es die Auffassung, dass MNKs zu internationalen Kollektivverhandlungen führen würden (evolutionärer Optimismus); dass weiterhin nationale Interessen trotz des Aufkommens der MNKs dominieren, *eben weil* es zu keinen internationalen

Kollektivverhandlungen kam (unternehmerische Skepsis); dass die neue internationale Arbeitsteilung nationale Gewerkschaften gegeneinander positionieren würde (linker Pessimismus); bzw. dass die Mobilität der MNKs überschätzt würde und nationale Regierungen die Bedingungen für Direktinvestitionen schaffen könnten (nationaler Alternatismus).⁵

Während der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG), der nationale Spitzenorganisationen föderiert, vielleicht einen politischeren Internationalismus vertrat, trug die größere berufliche Homogenität der (sektoral organisierten) internationalen Gewerkschaftssekretariate zu einer pragmatischeren Dienstleistungs-Orientierung letzterer bei.⁶

Die Herausbildung einer neuen internationalen politischen Ökonomie in den 80er und 90er Jahren trug schließlich sowohl zu einer klareren Arbeitsteilung zwischen IBFG und internationalen Gewerkschaftssekretariaten (nun *Global Unions*) als auch vor allem zu der Entwicklung eines breiteren strategischen Repertoires bei. Dies hatte bedeutende Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen verschiedenen gewerkschaftlichen Ebenen und stellte damit auch gewerkschaftliche Praxen in Frage, die ‚Internationalismus von oben‘ stark betonen.

Einerseits hatte das andauernde politische Patt um soziale Grundrechte in den internationalen Organisationen zur Folge, dass diplomatische Strategien und die Betonung des sozialen Dialogs innerhalb dieser Institutionen an Bedeutung verloren. Trotz der wahrgenommenen Organisationsschwäche des IBFG anlässlich des WTO-Treffens in Singapur, dessen offizielle Position durch offene Uneinigkeiten unter den eigenen Mitgliedern untergraben wurde, gelang es in der Folge, die Agenda auf (Kern-) Arbeitsnormen zuzuspitzen. Andererseits führte das Wachstum der MNKs auch zu einer Aufwertung von institutionellen Foren industrieller Beziehungen, die innerhalb der MNKs oft eine stärkere international (istisch)e Orientierung entwickelten. Damit wurden starke nationale Gewerkschaften, Europäische Betriebsräte, Weltunternehmensräte und Weltbetriebsräte aufgewertet.

Die Frage, warum in den 60er Jahren Bemühungen, Weltbetriebsräte zu installieren, weitgehend gescheitert sind, sich in den 90er Jahren jedoch eine Reihe von gewerkschaftlichen Instrumenten und Strategien herauskristallisierte, kann zweifach beantwortet werden. Einerseits war die globale wirtschaftliche Verflechtung auf (relativ) wenige MNKs konzentriert, die an der Spitze von produzentengesteuerten Warenketten standen.⁷ Die gegenwärtige Verbreiterung des gewerkschaftlichen Repertoires findet jedoch vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Liberalisierung statt, ebenso wie der flacheren und flexibleren Organisation von abnehmergesteuerten Warenketten. (Vielfach waren es diese, die den Ausgangspunkt für globale Kampagnen gegen Kinderarbeit, *sweatshops* etc. bildeten.) In den folgenden Abschnitten sollen nun zentrale Eckpfeiler dieses erweiterten

Repertoires vorgestellt und diskutiert werden – und damit auch zentrale Aspekte des Übergangs von einem ‚nationalen Internationalismus‘ zu einem ‚transnationalen Internationalismus‘.⁸

2. Handelsliberalisierung und soziale Grundrechte

Mit der zunehmenden globalen Liberalisierung von Investitionen und Handel rückte die Debatte um eine so genannte ‚Sozialklausel‘, in der weitere Liberalisierungen von der Einhaltung fundamentaler Arbeitsnormen abhängig gemacht wurden, immer mehr in den Mittelpunkt.

Der Begriff der Sozialklausel hat seinen Ursprung in den 1960er und 1970er Jahren, als der IMB versuchte, auf die Zunahme von Direktinvestitionen, das Wachstum der MNKs sowie die GATT-Verhandlungen über die Handelsliberalisierung, die 1973 begannen, zu reagieren. In den 1970er und 1980er Jahren bemühte sich die internationale Gewerkschaftsbewegung sehr stark, eine Arbeitsgruppe zu Arbeitsstandards innerhalb des GATT zu etablieren.⁹ Dies entwickelte sich zu einer umfassenderen Kampagne für das letzte Treffen des Uruguay-Zyklus 1994 und das erste WTO-Treffen 1996 in Singapur. In Reaktion auf die Fehlschläge in Singapur sowie in Vorbereitung des WTO-Treffens in Seattle 1998 überdachte der IBFG seinen Ansatz. Dieser Ansatz war insofern erfolgreich, als er die EU dazu bewegte, Arbeitsstandards zu unterstützen; weiterhin wurde er benutzt, um Arbeitsstandards innerhalb der Mechanismen der WTO anzusprechen, z. B. in deren Trade Policy Review Mechanism (TPRM).

„First, the ICFTU would develop the overall arguments and rationale to support the strategies of the campaign. Next, through regional and sub-regional activities, affiliates would be informed about and discuss the goals. National affiliates would then be called upon to lobby their governments. Governments would then, it was hoped, support the trade/labour rights linkages at the Seattle Ministerial. In addition the ICFTU created a Trade and International Labour Standards (TILS) task force composed of representatives of national affiliates, ITSs, TUAC and ETUC to develop and coordinate this campaign. The establishment of a web site and e-mail discussion group were also effectively utilised to develop and implement this campaign.“¹⁰

Die lange Kampagne und Debatte um eine Sozialklausel wirft eine Reihe wichtiger Aspekte internationaler politischer Ökonomie auf, von denen hier auf den Inhalt und die Auswirkungen einer Sozialklausel, deren potenzielle Foren sowie die Implikationen für internationale Gewerkschaftsstrategien kurz näher eingegangen werden soll.

Ein erstes Problem bestand darin, dass der Mechanismus einer Sozialklausel vielerorts als protektionistisch verstanden wurde, weshalb sie von einer Reihe von Regierungen und auch von einigen Gewerkschaften

des globalen Südens abgelehnt wurde. Es kostete den IFBH gehörige Anstrengung, deutlich zu machen, dass eine Sozialklausel nicht auf inhaltliche Regulierungen wie z. B. auf einen globalen Mindestlohn abzielt, sondern auf grundlegende Menschenrechte und diesbezügliche Rahmenregulierungen. Schon 1994 sprach sich die IAO gegen etwaige Sanktionen im Falle der Verletzung von Arbeitsnormen aus und konzentrierte sich auf die Förderung und Verbreitung dieser Standards. Nach dem WTO-Treffen in Singapur wurde nun einerseits in ausführlichen Studien belegt, dass fundamentale Arbeitsrechte keine negativen Auswirkungen auf den globalen Handel haben.¹¹ Andererseits repositionierte sich die IAO 1998 gegenüber der WTO und den internationalen Finanzinstitutionen mit ihrer „Deklaration über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“, die Kernarbeitsnormen definierte und einen Folgemechanismus beinhaltete. Ein weiterer multilateraler Impuls kam 2000 von der Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die sich mit einem kohärenteren Implementationsmechanismus nun auch auf Menschenrechte und IAO-Normen bezieht.¹²

Ein zweites Problem bestand darin, dass die Forderung nach einer Sozialklausel innerhalb des etablierten institutionellen Rahmens der Vereinten Nationen gedacht war, d. h. sie wurde zu einer Angelegenheit von IAO und WTO. Die realen Verhältnisse der neuen internationalen politischen Ökonomie waren zu diesem Zeitpunkt allerdings von einer klaren Hegemonie der WTO geprägt, die bis dato jeglichen multilateralen Fortschritt verhinderte. In solch einer Situation bleibt konsequenterweise nur eine Rückkehr zu bilateralen Mechanismen, die – gestützt auf IAO-Normen – die Einhaltung von fundamentalen Arbeitsnormen mit Handelsliberalisierung verknüpft. Douglas *et al.* (2004) beschreiben die Funktion des „Generalized System of Preferences“ der USA, eines bilateralen Mechanismus, als stark abhängig von politischen Überlegungen der jeweiligen Regierung. Greven (2005) kommt darüber hinaus sowohl für die Mechanismen in bilateralen Abkommen der USA und der EU als auch für die regionaler Handelsabkommen (z. B. NAFTA) zu einem ähnlichen Schluss.

Drittens boten die Ereignisse in Singapur einen Anstoß für die internationale Gewerkschaftsbewegung, ihre Politik und Strategien in der *Millennium Review* zu überdenken.¹³ Diese Studie wurde von LO Norwegen initiiert und finanziert und zielte – unterstützt von der brasilianischen CUT, der südafrikanischen COSATU und der AFL-CIO (USA) – mehr oder weniger explizit auf eine Reorganisation des IBFG. In der Folge konzentrierte sich der IBFG stärker auf die Integration der IAO-Erklärung in die Finanzierungskriterien von Weltbank und Währungsfonds, während die *Global Unions* gegenüber diesen Institutionen eigene, jedoch sektorspezifische, Kampagnen entwickelten. In diesem Prozess koordinierter Strategien¹⁴ bewegte sich schließlich auch der Ansatz des IBFG einer stärkeren

Betonung des Kampagnenelements.

Die Debatte um Handelsliberalisierung und Arbeitsstandards führte unbestreitbar zu einer Weiterentwicklung der inhaltlichen und strategischen Position der internationalen Gewerkschaftsbewegung. In einer Übersicht internationaler Arbeitsstandards schlagen Block *et al.* (2001) eine Unterscheidung von vier Modellen, nicht nach der Ebene (Unternehmen, bilateral, regional, multinational), sondern nach der Logik der Regulation vor: das legislative Modell, Handelssanktionen, das multilaterale Durchsetzung sowie das freiwilliger Standards. In der Folge wird sich zeigen, dass Gewerkschaften es verstanden, innovative Strategien und Instrumente zu entwickeln, die Aspekte unterschiedlicher Regulationslogiken auf Unternehmensebene zusammenführen.

3. Verhaltenskodizes

Nachdem MNKs, als Gegenstück der Globalisierung und im Kontext der sozialen Verantwortung der Unternehmen, zunehmend freiwillige Verhaltenskodizes formulierten, bemühten sich die Gewerkschaften in den 1980er und 1990er Jahren, diese Verpflichtungen zumindest hinsichtlich der Berücksichtigung grundlegender Arbeitsrechte zu beeinflussen. Gleichzeitig zur Entwicklung von Kampagnen für Verhaltenskodizes in MNKs – angesichts sich verschlechternder Arbeitsbedingungen in südlichen Produktionsstätten¹⁵ – kritisierten GUFs allerdings deren Form und konkrete Ausgestaltung.

Freiwillige Kodizes stellen selbstregulatorische Instrumente von Unternehmen oder Gruppen von Unternehmen dar und stehen im Gegensatz zu solchen mit gesetzlicher Grundlage, wie z. B. den tripartistisch ausgehandelten multilateralen Übereinkommen der IAO. Verhaltenskodizes signalisieren eine Entwicklung von universellen, substantiven und staatlich garantierten Normen hin zu privater Selbstregulation, die sehr stark auf prozedurale Aspekte abstellt¹⁶ und die Regulierung von sozialen Rechten zunehmend in das Wirtschafts- und Konsumentenrecht verschiebt.¹⁷ Andererseits stellen Kodizes eine Alternative dar, mit den Schwächen der vorhandenen Regulationsstruktur umzugehen, und bieten, z. B. in der Form von *multi-stakeholder*-Kodizes, eine Grundlage für breitere Koalitionen zwischen Gewerkschaften und NROs.

Als Antwort auf die schnelle Verbreitung vieler unterschiedlicher Kodizes haben einige Studien versucht, deren Ursprünge, Inhalte und Abläufe zu kategorisieren.¹⁸ In einer dieser Arbeiten analysierte die IAO (1998) 215 Verhaltenskodizes unter einer relativ breiten Definition, die später von Urminsky (o. J.) auf 258 Kodizes ausgeweitet wurde. In dieser Studie stehen drei Aspekte heraus. Erstens wurde eine Unterscheidung getroffen zwischen Modellkodizes als empfohlenen Vorlagen und operationellen Ko-

dizes, die spezifische Verhaltensverpflichtungen beinhalten. Während Modellkodizes (13% aller Kodizes) relativ gleichmäßig von Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und NROs entworfen wurden, waren es vor allem Unternehmen, die operationelle Kodizes entwickelten (69% aller Kodizes). Zweitens unterstreichen sowohl Fokus als auch Inhalt der Verhaltenskodizes, d. h. deren Nichtberücksichtigung von Kernarbeitsnormen, wie weit sie von realen Machtverhältnissen am Arbeitsplatz entfernt waren. Urminsky (o. J., S. 21) fasst die Inhalte dieser Kodizes folgendermaßen zusammen:

„While 72 per cent of the codes reviewed mentioned health and safety ... relatively few codes (33 per cent) addressed one or both of freedom of association and collective bargaining. A review of references to international labour standards yields similar conclusions.“

Der Fokus dieser Kodizes war generell unilateral. In den Fällen, in denen Gewerkschaften Verhaltenskodizes unterstützt haben, wie z. B. die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), trafen sie auf Widerstand, sobald sie versuchten, Arbeitsnormen zu integrieren. Verhaltenskodizes beinhalteten eine Reihe problematischer Elemente: Zugang zu Information, inhaltlicher Umfang, Reichweite, Grad der Verpflichtung und, als zentrale Aspekte, Implementierung, Überwachung und etwaige Sanktionen.¹⁹ Drittens kann jedoch ein Anstieg der *multi-stakeholder*-Kodizes beobachtet werden, d. h. Kodizes, die Unternehmen, Gewerkschaften und NROs involvieren. Insofern *multi-stakeholder*-Kodizes Gewerkschaften als Interessenvertreter anerkennen und Arbeitsrechte in die Kodizes aufnehmen, können sie jedoch als Schritt zu einer neuen Steuerungsweise ‚sozialer Verantwortung‘ angesehen werden.

Unter den GUFs nimmt die ITBLAV – bedingt durch die Struktur des globalisierten Textilsektors sowie der relativ fragmentierten Organisationsstärke – insofern eine gewisse Sonderstellung ein, als sie Verhaltenskodizes offensiv weiterentwickelt hat. In diesem Fall wurden Kodizes zu einem umfangreichen und detaillierten Instrument ausgearbeitet. Mit der Euratex Charter und der Cotance Charter wurden für den Textilsektor sowie die Leder verarbeitende Industrie auch zwei Kodizes auf sektoraler europäischer Ebene abgeschlossen.²⁰ Diese Entwicklung zeigt, dass die Integration von Kernarbeitsnormen – zumindest unter diesen strukturellen Bedingungen – über Kodizes und sogar sektorale Kodizes verfolgt werden kann, im Fall der ITBLAV über die des Europäischen Sozialen Dialogs.

Die Verfolgung von Verhaltenskodizes kann ein wichtiges Ziel für Gewerkschaften sein, insbesondere da, wo in Kooperation mit NROs gleichzeitig auch eine Grundlage geschaffen wurde, um Unternehmenspraktiken zu beeinflussen und infrage zu stellen (vor allem z. B. im Bereich von Kinderarbeit). Die Entwicklung dieser Kodizes war auch insofern beutend, als sie als Teil eines umfassenderen Prozesses dazu beitrug, die Proble-

matik (zwischen GUFs und MNKs) auf das Thema der Kernarbeitsnormen zuzuspitzen. Dies wurde strategisch in den 90er Jahren im Rahmen der Kampagne um eine ‚Sozialklausel‘ in der WTO erreicht, inhaltlich mit der ‚Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit‘, mit der die IAO 1998 die Bedeutung der Kernarbeitsnormen unterstrich.²¹ Aus diesem Kontext heraus entstanden Internationale Rahmenvereinbarungen, die die Ausrichtung der Kodizes auf MNKs beibehielten, jedoch den Rahmen und die Reichweite inhaltlicher und prozeduraler Aspekte der Kodizes weiterentwickeln und ausdehnen konnten.²² Dies soll in den nächsten Abschnitten näher beleuchtet werden.

4. Aufwertung der Kernarbeitsnormen

Während der 90er Jahre und in die 2000er hinein hat die Kampagne um fundamentale Arbeitsrechte die Aktivitäten der globalen Gewerkschaften sowie des IBFG auf ein präzises Ziel hin geschärft. Diese Konzentration auf Kernarbeitsnormen ermöglichte schließlich die Formulierung klarer Strategien gegenüber MNKs, deren Zulieferern und Subunternehmer, die z. B. in den Internationalen Rahmenvereinbarungen zum Ausdruck kommt. Auf der regulatorischen Ebene spielen Kernarbeitsnormen nur eine beschränkte Rolle, da sich sowohl die WTO als auch IMF und Weltbank weigern, ihre Politikspielräume durch ein Junktim mit Arbeitsrechten einzuschränken. Im Gegensatz zu den beschränkten Fortschritten multilateraler Handelsabkommen fanden Kernarbeitsnormen jedoch Eingang in bilaterale Handelsverträge, auch wenn deren Effizienz bis dato relativ beschränkt blieb.²³

Der Ursprung der Bemühungen um eine Sozialklausel, die die Einhaltung von Arbeitsnormen in Handelsabkommen integriert, kann in den 70er Jahren festgemacht werden. Schon 1973, am Beginn der GATT-Verhandlungen²⁴ über die Handelsliberalisierung, argumentierten die IBFG und der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) für eine ‚Sozialklausel‘ oder ähnliche Instrumente.²⁵ Allerdings dauerte es bis in die 1990er Jahre, bis die internationale Gewerkschaftsbewegung dieser Forderung eine zentrale Stellung zuerkannte.²⁶ Die Bedeutung dieser Kampagne für die internationale Gewerkschaftsbewegung liegt darin, dass dadurch die Grundlage geschaffen wurde, um Gewerkschaftsaktivitäten auf internationaler Ebene auf einen Brennpunkt zu konzentrieren.

Die Zielrichtung der Kampagne um die Sozialklausel wurde weiterhin 1998 durch die Deklaration der IAO „über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ gestärkt,²⁷ die die Bedeutung der Kernarbeitsnormen unterstrich. Diese Normen sind durch acht IAO-Übereinkommen abgedeckt:

- (1) Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105),

- (2) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98),
- (3) Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111) sowie
- (4) Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182).

Zusammengenommen stellen diese Übereinkommen die Kernarbeitsnormen dar. Bis dato haben 171 Länder alle Kernarbeitsnormen ratifiziert (vgl. auch Tabelle 2). Ein zentraler Aspekt dieser Kernarbeitsnormen besteht allerdings darin, dass sie, unabhängig von einer etwaigen formalen Ratifizierung, qua Mitgliedschaft in der IAO bindend sind.

In der Debatte um Arbeitsrechte hat der IBFG die Führungsrolle gegenüber den GUFs übernommen. Sein Programm wurde vor allem vor dem Hintergrund seiner erfolglosen Koordination der Kampagne anlässlich des WTO-Treffens 1996 in Singapur entwickelt, in dem die WTO die Forderung nach einer ‚Sozialklausel‘ formell abgewiesen hat.²⁸ Der IBFG hat, in Reaktion auf Kritik seiner Mitglieder und insbesondere der GUFs, bedeutende Bemühungen und Ressourcen²⁹ darauf verwendet, eine laufende Kampagne für eine Verbindung von Arbeitsrechten und Handel zu konstruieren. Nach der Auffassung von IBFG-Funktionären war das Ausmaß der Bemühungen gerechtfertigt, als es letztlich breite Unterstützung unter den Mitgliedern gefunden hat und der Widerstand nur auf kleine Nester in wenigen Ländern beschränkt war.³⁰

Die Arbeitsrechtskampagne ist auf mehreren Ebenen geführt worden, die auch Arbeit mit Medien, der Zivilgesellschaft und Arbeitgeberorganisationen, internationalen Organisationen, Regierungen und nicht-handelsbezogenen Akteuren beinhaltete.³¹ Dies bezieht sich auch auf eine Arbeitsteilung, die einen Konsens hinter der Kampagne für globale Arbeitsrechte sichern soll und die unterschiedlichen Stärken verschiedener Teile der Gewerkschaftsbewegung umfasst.

Während der IBFG die Aufgabe der umfassenderen Entwicklung und Verbreitung der Kampagne übernommen hat, hat er doch versucht, andere Gewerkschaften auf allen Ebenen einzubeziehen. 1999 wurde durchgehend ein Seminarprogramm in verschiedenen Regionen organisiert, das aktiv die Beteiligung individueller Konföderationen und Gewerkschaften fördern sollte, die 2000 in eine konkrete Zusammenarbeit mündete „with those developing country trade unions that have continuing questions about the merits of a workers' rights clause to try and convince them to become more supportive of the issue.“³² Dieser Ansatz wurde auch von den GUFs, im Zentrum wie auch in den Regionen, unterstützt.

Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren zumindest ein gewisses Anhörungsrecht erkämpft, wenn die Spielregeln für internationalen Handel und Investitionen debattiert werden. Der IBFG hat 2000 eine Reihe praktischer Schritte vorgeschlagen, um innerhalb der WTO einen Rah-

men für erzwingbare Kernarbeitsnormen zu schaffen. Obwohl sich die WTO letztlich geweigert hat, darüber mit den Gewerkschaften in einen Dialog zu treten, waren Arbeitsrechte ein zentrales Thema in Doha (2001), Cancún (2003) sowie auch kürzlich in Hongkong (2005). Diese Kampagne für globale Arbeitsrechte war letztlich insofern bedeutend, als sie die Grenzen einer Strategie aufzeigt, die versucht, auf der formellen Ebene internationaler Organisationen wie des Weltwährungsfonds, der Weltbank oder der WTO zu operieren. In dieser Situation versuchten die Gewerkschaften mit der Verfolgung Internationaler Rahmenvereinbarungen auf einer anderen Front, auf der Ebene der MNKs, Fortschritte zu erzielen.

5. Internationale Rahmenvereinbarungen³³

Gegen Ende der 1980er und zu Beginn der 1990er Jahre befand sich die internationale Gewerkschaftsbewegung weitgehend in der Defensive: Das GATT wurde in der WTO neu gegründet und unterstrich die Hegemonie des internationalen Kapitals; auf der Ebene der Internationalen Organisationen wurde die Rolle der IAO durch die Gründung der WTO weiter untergraben; und auch auf nationaler Ebene standen Privatisierung und Deregulierung weit oben auf der Agenda.

Die Entstehung Internationaler Rahmenvereinbarungen (IRVs) kann in dieser Situation durchaus als ‚historische Fundsache‘ gesehen werden, in der sowohl die besondere historische Entwicklung als auch der spezifische institutionelle Kontext eine bedeutende Rolle spielten. Einerseits entstand die erste IRV mit Danone nämlich nicht aus einer Bemühung, einen ‚besseren‘ Verhaltenskodex (d. h. z. B. mit dauerhafter Einbindung der Gewerkschaften) zu schaffen. Andererseits basierte gerade der Abschluss der Danone-IRV auf einem langen Prozess sozialen Dialogs.³⁴ Während solche Traditionen ‚europäischer‘ industrieller Beziehungen vor allem in den 1990er Jahren eine Rolle spielten (von 43 MNKs mit IRVs haben 39 ihren Sitz in Europa), so erhielt die Verbreitung von IRVs in den letzten drei Jahren auch wichtige Impulse durch eine institutionelle Plattform auf europäischer Ebene, die der Europäischen Betriebsräte (EBRs).

Die erste Internationale Rahmenvereinbarung entsprang einem langen sozialen Dialog zwischen Danone und der IUL (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften), der Mitte der 80er Jahre begann und in eine Reihe von Abkommen mündete. Am Beginn standen 1989 ein ‚Plan for Economic and Social Information in Companies of the BSN Group‘ sowie ein ‚Action Programme for the Promotion of Equality of Men and Women at the Workplace‘. Das ‚Agreement on Skills Training‘ 1992 wurde schließlich von der eigentlichen Internationalen Rahmenvereinbarung 1994 gefolgt, der ‚IUF/BSN Joint Declaration on Trade Union Rights‘. Ein wei-

teres Abkommen, dessen Prinzip auch in späteren IRVs der IUL Eingang fand, war das ‚Joint Understanding in the Event of Changes in Business Activities Affecting Employment or Working Conditions‘.

Dieser Anfangserfolg brauchte allerdings bis ins 21. Jahrhundert, um auf breiter Ebene ins Rollen zu kommen. Nach der IRV mit Danone 1994 verhandelte die IUL 1995 noch eine Vereinbarung mit Accor. Die IFBH unterzeichnete IRVs mit IKEA (1998) und Faber-Castell (1999), ICEM schloss 1998 eine Vereinbarung mit Statoil. Fast 90% aller IRVs wurden ab 2000 unterschrieben und zwei Drittel nach Jänner 2002. Der IMB hat bis Ende 2005 14 IRVs unterzeichnet, gefolgt von ICEM (11), IFBH (9), IUL (5), UNI (5) und der IÖD (1).³⁵ Der Umsatz aller betroffenen MNKs beträgt in Summe 1.164,4 Mrd. USD bei einer Gesamtbeschäftigung von 3,6 Mio. (vgl. Tabelle 1 im Anhang), wobei es allerdings große Unterschiede zwischen den MNKs gibt (vgl. z. B. die 4.000 Angestellten von Ballast Nedam und Prym mit den 300.000 von Carrefour, DaimlerChrysler oder Volkswagen). Die Herausforderung für Gewerkschaften liegt allerdings weniger in der Organisierung und Repräsentation in den MNKs selbst, sondern in der Ausweitung der Kernarbeitsnormen entlang der globalen Warenketten.

Eine Definition Internationaler Rahmenvereinbarungen kann nur eine Annäherung sein, da IRVs in jedem Fall nur freiwillige Vereinbarungen sind, deren konkrete Aushandlung von den jeweiligen Machtverhältnissen und gewerkschaftlichen Traditionen bestimmt ist. Anhaltspunkte bietet die Vereinbarung zwischen der IUL und Danone (alle diesem Dialog entsprungenen Abkommen wären zusammen genommen eine beispielgebende IRV) wie auch die Muster-IRVs, die von einigen *Global Unions* entworfen wurden. Aus der Sicht Letzterer können die Minimalmerkmale einer IRV in sechs Punkten zusammengefasst werden:³⁶

- die Vereinbarung muss global sein;
- die Übereinkommen zu Kernarbeitsnormen müssen sich auf die IAO beziehen;
- der MNK muss versuchen, seine Zulieferer in diesem Sinne zu beeinflussen;
- eine *Global Union* sollte Unterzeichnerin sein;
- Gewerkschaften müssen in die Implementierung eingebunden sein; und
- es muss ein Recht geben, Beschwerden einzubringen.

Inhaltlich können drei verschiedene Ebenen in den Internationalen Rahmenvereinbarungen unterschieden werden. Erstens verweisen die aufgeführten Kernarbeitsnormen auf die IAO-Übereinkommen (siehe Tabelle 2 im Anhang) und andere multilaterale Standards (wie z. B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Global Compact, die tripartistische IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen). Auf einer zweiten Ebene akzeptieren IRVs in den Berei-

chen Beschäftigung, Löhne und Arbeitszeit tendenziell nationale gesetzliche Standards. Drittens schließlich werden Themen wie Arbeitsschutz, Ausbildung oder Umstrukturierungen unterschiedlich, abhängig vom jeweiligen MNK und dem sektoralen Kontext, behandelt.³⁷

Die meisten Rahmenvereinbarungen beinhalten prozedurale Regeln, eine Reihe von IRVs sind auch regelmäßig erneuerbar, oft im Anschluss an Sitzungen des Europäischen Betriebsrats bzw. des Gruppen- oder Weltbetriebsrats. In vielen Fällen ist allerdings die Zeitspanne seit der Unterzeichnung der IRV zu kurz, um über praktische Erfahrungen in den zentralen Bereichen – Implementierung, Repräsentation und Überwachung – zu reflektieren;³⁸ vielfach zielen die Bemühungen der GUFs noch darauf, eine kritische Masse an Vereinbarungen abzuschließen.³⁹ In der gegenwärtigen Phase gibt es noch einige zentrale Aspekte – z. B. in Bezug auf die Inklusivität der IRVs, deren Implikationen für gewerkschaftliche Kapazitäten sowie die Struktur globaler Warenketten –, die entscheidend sind für damit einhergehende Kampagnen, Repräsentationsbemühungen und Verhandlungen. Solche Themen sollen in den nächsten zwei Abschnitten im Kontext Europäischer Betriebsräte und der Herausbildung internationaler Gewerkschaftskampagnen diskutiert werden.

4. Europäische Betriebsräte und internationale Gewerkschaftsföderationen

Schon in den 60er Jahren gab es Bemühungen, der Verbreitung von MNKs Weltbetriebsräte als institutionelle Plattform internationaler Gewerkschaftsarbeit auf Unternehmensebene gegenüberzustellen. Diese Foren fanden jedoch nur schwer Verbreitung und entwickelten keine nachhaltigen Praktiken, obschon Gewerkschaften in einigen MNKs unilaterale Weltunternehmensräte und globale Netzwerke aufrechterhielten. Insbesondere in den letzten Jahren ist auffällig, dass die Verbreitung von IRVs direkt von der parallelen Entwicklung Europäischer Betriebsräte begünstigt wurde, mit der Einschränkung, dass EBRs fast ausschließlich im Bereich des IMB als Unterzeichner von IRVs in Erscheinung treten. Seit Oktober 2002 wurden 23 IRVs abgeschlossen, wovon in neun IRVs der jeweilige EBR mit unterzeichnet hat.

Eine interessante Frage an dieser Stelle bezieht sich auf das Verhältnis zwischen GUFs und EBRs bzw. in welcher Weise die Entwicklung von IRVs auch eine veränderte internationale politische Ökonomie signalisiert. Historisch waren GUFs die führenden Akteure auf internationaler Ebene und damit auch in der Verhandlung von IRVs. Der Vollzug der Vereinbarung lag bei der GUF und dem MNK; anfangs repräsentierten oft die Gewerkschaften am Unternehmenssitz die ArbeitnehmerInneninteressen auf Unternehmensebene und fungierten als lokale Mitunterzeichner. Diese

breitere Integration unterschiedlicher Gewerkschaftsebenen wurde in den jüngeren IRVs ausgeweitet und bezieht nun auch globale Strukturen wie Weltbetriebsräte und Weltunternehmenskomitees oder auch regionale Strukturen wie Europäische Betriebsräte und Industrieföderationen mit ein. Die Vereinbarungen mit Renault und EdF z. B. wurden von französischen Industrieföderationen, zwei kleineren Konföderationen und etlichen anderen nationalen Gewerkschaften, die bedeutende Auslandsstandorte repräsentieren, unterzeichnet. Die EdF-Vereinbarung ist auch die erste IRV, die von zwei GUFs, der ICEM und der IÖD sowie zwei weiteren internationalen Gewerkschaften, der International Federation of Mining and Energy (IFEM) und der humanistischen World Federation of Industry Workers (WFIW), abgeschlossen wurde.⁴⁰ Diese Entwicklung signalisiert in gewissem Ausmaß eine Verschiebung der globalen Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen von der sektoralen zur Unternehmensebene.

Die Geschichte der Verhandlung einer IRV wird oft an den Unterzeichnern deutlich (d. h. der GUF als alleiniger Unterzeichnerin, mit einer nationalen Gewerkschaft am MNK-Sitz, dem EBR, einer europäischen Industrieföderation oder einem Weltbetriebsrat) und, bedeutsamer noch, an den prozeduralen Arrangements. Die Vereinbarungen mit Bosch, Club Med, GEA, Leoni, Rheinmetall, SCA und Skanska integrieren den EBR in die Überwachungsprozeduren. DaimlerChrysler, SKF und Volkswagen reservieren eine ähnliche Rolle für ihre Weltbetriebsräte. Im Falle der übrigen IRVs ist es die GUF, oft zusammen mit den nationalen Gewerkschaften am Unternehmenssitz, die die entscheidende Rolle in diesem Prozess innehaben.

Hinter diesen Entwicklungen steht eine Reihe bedeutender materieller Aspekte. Erstens wurden EBRs und ähnliche globale Strukturen auf Unternehmensebene, ausgehend von ihrer institutionellen Präsenz sowie ihren Ressourcen, initiativer in der Verhandlung von IRVs.⁴¹ Zweitens, um diesen Punkt zu unterstreichen, wurde in den letzten Jahren eine Reihe internationaler Abkommen unterzeichnet, die allerdings keine GUF-Unterschrift tragen. Mit solch einer breiteren Definition von IRVs wären, nach einer Untersuchung des EWCB (2004), mindestens sieben weitere Vereinbarungen zu verzeichnen (Air France, CSA Czech Airlines, Ford Europa, General Motors Europa, Suez, Triumph International, Vivendi/Veolia).

Ein Teil dieser Fragen kann in Analogie zu Müller und Rüb (2002) auch als „Wie viele Wege gibt es zu einer IRV?“ gestellt werden. Müller und Rüb analysieren verschiedene Wege zu Weltbetriebsräten und unterscheiden zwischen denen, die auf den Weltunternehmensräten der 60er und 70er Jahre basieren, denen, die EBRs auf die globale Ebene ausdehnen, sowie denen, die möglicherweise die Verhandlung globaler Abkommen verfolgen. Auch im Falle internationaler Rahmenvereinbarungen muss zwischen verschiedenen Plattformen und Konstellationen im Verhandlungs-

prozess unterschieden werden. Ebenso gibt es, abhängig vom Unternehmen und dem Sektor, unterschiedliche Formen der Steuerung von ‚sozialer Verantwortung‘, wie z. B. die Verpflichtungen und Verhaltensklauseln von Carrefour und H&M, die schon vor den respektiven IRVs abgeschlossen wurden.

Während diese Vielfalt institutioneller Plattformen und Wege zu Rahmenvereinbarungen in positiver Weise benutzt werden sollte, ist hier ein wichtiger Punkt bezüglich deren globalen Charakters zu erwähnen. Letztendlich kann Gewerkschaftskooperation entlang globaler Warenketten nur Erfolg haben, wenn sie auch global ist. Ein bedeutender Weg, eine solche globale Repräsentation zu gewährleisten und unterschiedliche Nord-Süd-Positionen zu vereinen, besteht darin, GUFs eine zentrale Rolle in diesem Prozess einzuräumen und auch ‚südliche‘ Gewerkschaften zu integrieren.⁴² Wenn Fortschritte von regionalen oder nationalen Plattformen (EBRs oder nationalen Abkommen) auf die globale Ebene ausgedehnt werden können, dann ist es jedenfalls wichtig, zwischen dem Prozess der Verhandlung einer Vereinbarung und den eigentlichen repräsentativen Strukturen und Prozessen darin zu unterscheiden.

5. Internationale Gewerkschaftskampagnen

Parallel und oft basierend auf den oben dargestellten Entwicklungen zieht sich ein Aspekt durch die 90er Jahre, der sich von traditionellen Formen internationaler Gewerkschaftsarbeit abhebt: die Ausarbeitung artikulierter globaler Kampagnen gegen MNKs. Die Grundlage solcher Kampagnen bildet einerseits ein strategischer Fokus auf die Komplexität der Warenketten von MNKs, andererseits eine Artikulation verschiedener Gewerkschaftsebenen, wobei die Initiative sowohl von der globalen Ebene als auch von lokalen Gewerkschaften ausgehen kann.⁴³ Damit entstand eine Alternative, um aus dem Stillstand sozialpolitischer Entwicklungen in den internationalen Organisationen zu entkommen.

Obwohl die Versuche, in den 1960er Jahren auf breiter Basis Weltbetriebsräte zu schaffen, gescheitert sind, haben *Global Unions* eine Reihe von Gewerkschaftsnetzwerken in MNKs aufrechterhalten. Diese Netzwerke sind in den letzten Jahren wieder aktiver geworden und stellten den Ausgangspunkt für Kampagnen, die Schaffung institutioneller Repräsentationsforen (Weltunternehmensräte und Weltbetriebsräte) wie auch die Verhandlung von Internationalen Rahmenvereinbarungen dar.⁴⁴

In einer Form dieser Kampagnen wird der Ort eines lokalen Konflikts auf die gesamte Warenkette ausgeweitet und nützt damit die Fragilität globaler *just-in-time*-Produktion. Ein Beispiel dafür ist die Auseinandersetzung 1998 zwischen den United Auto Workers und General Motors, wobei ein Streik von 3.400 Beschäftigten zweier Fabriken in Flint/Michigan augen-

blicklich zu weiteren Produktionseinschränkungen führte (105.000 Beschäftigte nach zwei Wochen, 193.000 Beschäftigte nach sieben Wochen) und 1% des US-BIP kostete.⁴⁵ In einer weiteren Variante wird der Konflikt auf die gesamten Produktions- und Finanzbeteiligungen des Eigentümers ausgedehnt. Dieser Ansatz wurde von den United Steelworkers 1990-1992 gegen den Eigentümer einer Aluminiumschmelze in einem Konflikt um Arbeitsschutz und Aussperrungen verfolgt;⁴⁶ ähnlich auch die Kampagne der United Steelworkers 1999-2000 gegen General Tire/Continental, der sowohl nach Deutschland ausgedehnt wurde als auch – entlang der Warenkette – via den United Auto Workers auf Ford als General Tires wichtigstem Abnehmer zielte.⁴⁷ Die letzten beiden Kampagnen sind insofern interessant, als sie internationale Gewerkschaftsarbeit über geographische Räume, Ebenen und Industriesektoren artikulierten und mit innovativer Öffentlichkeitsarbeit zentrale Interessensgruppen ansprachen.⁴⁸ Zudem ist zu vermerken, dass diese Kampagnen über relativ lange Zeiträume aufrechterhalten wurden. Greven (2003) bezeichnet diese zwei Strategien plakativ als *'follow the work'* im Gegensatz zu *'follow the money'*. Obwohl diese Ansätze entgegengesetzt sind, indem sie auf die lokale bzw. globale Mobilisierung von Belegschaft und Gewerkschaften bauen, so liegt ihnen doch ein ähnliches Bewusstsein der Funktion der jeweiligen Warenketten zugrunde.

Eine zentrale Implikation globaler Produktionsorganisation liegt demgemäß in der strategischen Rolle, die sie der Logistik und dem Management der Zulieferketten sowie den Beschäftigten in diesen Bereichen zuweist.⁴⁹ Insofern stellt die Artikulation entlang derselben Warenkette nur eine Minimalvariante dar, ein Durchbruch kann wohl eher von einem Sektoren übergreifenden Ansatz, der insbesondere Transport- und Logistikbeschäftigte integriert, erwartet werden. Gleichmaßen müssen solche Innovationen nicht auf vorübergehende Koalitionen für die Dauer einer Kampagne beschränkt bleiben; Bonacich (2003) schlägt z. B. die Schaffung von Räten für die Zulieferketten, ähnlich Weltbetriebsräten, vor.

Auch im Fall der Internationalen Rahmenvereinbarungen besteht eine der bedeutendsten Innovationen darin, dass sie Gewerkschaften einen Zugang zu globalen Lieferketten eröffnen und damit die Integration von (Kern-)Arbeitsnormen über nationale Grenzen hinaus erlauben. Bezüglich der Erweiterung entlang dieser Kette kann zwischen verschiedenen Ansätzen unterschieden werden. Die Überwachung von Vereinbarungen reicht von der Integration der IRV in die interne Unternehmenskontrolle (Leoni und DaimlerChrysler) bis zur Auslagerung dieses Bereichs in eine eigene Überwachungsorganisation (IKEA). MNKs am Ende von abnehmergesteuerten Warenketten sehen oft Vorteile darin, die IRV in die vertraglichen Verpflichtungen von Zulieferern und Subunternehmern aufzunehmen.⁵⁰ In dieser Hinsicht kann eine Reihe von MNKs hervorgehoben

werden, die ihre Zulieferer sehr konkreten Verpflichtungen unterwerfen und die bis zu einem gewissen Grad eine sehr komplexe Steuerungsform etabliert haben, um ‚soziale Verantwortung‘ zu überwachen. H&M z. B. verpflichtet Zulieferer ‚to let an independent party, for example, an NGO, of our choice make inspections‘ (meine Hervorhebung, NH). Die spezifische Dynamik abnehmergesteuerter Warenketten erklärt auch, dass Zulieferer-orientierte Verhaltenskodizes oft umfassender und detaillierter sind als die respektive Rahmenvereinbarung (siehe z. B. H&M oder Carrefour). Im spezifischen Fall der Bauwirtschaft hat Ballast Nedam ebenfalls die Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen der Lieferkette auf die Grundprinzipien des IRV verpflichtet (und erhofft sich dadurch Vorteile in der Auftragsvergabe in einer Industrie, in der fortwährend Regeln öffentlicher Beschaffung bzw. die Erstellung schwarzer Listen diskutiert werden).

Bestimmungen für Zulieferer sind weniger obligatorisch in anderen IRVs. Der MNK verpflichtet sich normalerweise, seine Zulieferer dazu aufzufordern, ähnliche Prinzipien und Standards zu adoptieren und sieht solche Arrangements als gute Basis für zukünftige Geschäftsbeziehungen. Ausschlaggebend in der Praxis ist, dass die fortwährende Verletzung fundamentaler Arbeitsrechte in letzter Instanz als Grund gesehen wird, die Geschäftsbeziehungen und/oder -verträge zu beenden.

Eine Betrachtung verschiedener Ansätze in IRVs zeigt, dass Gewerkschaften, die globale Kampagnen führen, in der Regel ein gründliches Wissen der Zuliefererkette ihrer Zielunternehmen besitzen. Eine Konsequenz in dieser Hinsicht ist, dass Kampagnen Gewerkschaften über verschiedene geografische Räume und Ebenen integrieren und auch dazu benutzt werden, um Netzwerke mit NROs aufzubauen.⁵¹ Diese Perspektive kann für eine Analyse fehlgeschlagener Kampagnen benützt werden.⁵² Millers (2004) Diskussion von Bemühungen der ITBLAV implizieren im Nachhinein die schwierige Balance zwischen der strategischen Bedeutung eines MNK für eine Kampagne und den gewerkschaftlichen Mobilisierungskapazitäten. Um eine (eher schematische) Unterscheidung zu treffen, kann argumentiert werden, dass IRVs in abnehmergesteuerten Warenketten mehr als fundamentale Vereinbarungen über ‚Rechte‘ fungieren, die eine flachere, jedoch flexiblere Zuliefererstruktur und eine Steuerungsform sozialer Verantwortung reflektiert. Demgegenüber können IRVs in producentengesteuerten Warenketten (mit langjährigen Beziehungen mit Zulieferern und F&E-Netzwerken) mehr als kollektive Vereinbarungen gesehen werden, die einen Teil der Überwachung in die interne Unternehmenskontrolle integrieren. Demgemäß kann auch von einer Ausdifferenzierung von Gewerkschaftsstrategien gesprochen werden, in der institutionell-basierte Prozeduren in producentengesteuerten MKNs (mit starken nationalen Gewerkschaften am Unternehmenssitz) schwächer und fragmentierter Gewerkschaftsmacht in abnehmergesteuerten

Warenketten gegenüberstehen, die viel eher auf innovative Kampagnen sowie Koalitionen mit anderen sozialen Bewegungen angewiesen sind.

6. Ausblick

Im Vergleich zur defensiven Situation Ende der 1980er Jahre haben sich Gewerkschaften – angesichts der Herausforderungen unternehmerischer ‚sozialer Verantwortung‘, der Verhaltenskodizes sowie dem sozialpolitischen Stillstand auf multilateraler Ebene – auf allen Ebenen der neuen internationalen politischen Ökonomie gestellt. Nicht nur war die Entstehung einer komplexen Steuerungsform sozialer Verantwortung auf mehreren Ebenen zu beobachten,⁵³ bedeutender noch ist die Tatsache, dass die internationale Gewerkschaftsbewegung strategisch besser positioniert ist als noch zu Beginn der 1990er Jahre.⁵⁴ Dies betrifft einerseits die Erneuerung gewerkschaftlicher Aktivitäten am Arbeitsplatz, d. h. eine Dimension interner Organisierung, in der Form verschiedener Organisations- und Handlungsformen, als auch solidarischer und demokratischer Machtressourcen.⁵⁵ Andererseits jedoch gab es einen Wandel in der strategischen Ausrichtung, die auf neue Realitäten in der Organisation des Kapitals abstellt und die eigenen Kampagnen dementsprechend konzipiert. Die Implikationen, die Fichter und Sydow (2002) und Bonacich (2003) sehen, zeigen dabei nur das unmittelbare Potenzial von Strategien auf, die sich an globalen Warenketten orientieren.

Die gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz ist allerdings der entscheidende Anfangspunkt, um die aufgezeigten Möglichkeiten auch nur ansatzweise realisieren zu können. Auch wenn Kampagnen praktisch von unterschiedlichen Ebenen und unterschiedlichen Instrumenten Impulse beziehen, ist es immer noch die Kapazität der Mobilisierung am Arbeitsplatz, die jeder erfolgreichen Vertretung zugrunde liegt.

Angesichts der gegenwärtigen Form der Globalisierung sind auch die Gewerkschaften des ‚Nordens‘ in der Pflicht, wenn es um die Schaffung und Förderung gewerkschaftlichen Mobilisierungspotenzials im ‚Süden‘ geht. Es wäre jedenfalls plausibel, Hymans Dynamiken internationaler Gewerkschaftsarbeit auch als Zyklus zu verstehen: Wäre es nach der Phase von Bürokratie und Diplomatie wieder an der Zeit, innovative Formen internationaler Agitation und Mobilisierung zu entwickeln?

Anmerkungen

¹ O'Brien et al. (2000).

² Gereffi und Korzeniewicz (1994).

³ Dieser Prozess war durch einen starken Wettbewerb um die ehemaligen Mitglieder des Weltgewerkschaftsbundes gekennzeichnet. In der jüngsten Entwicklung dieser Konsolidierung wird nun offiziell an einer Fusion von IBFG und WVA gearbeitet (vgl. ICF-TU 2005), eine Fusion, die allerdings nicht nur Befürworter findet (Gallin (2004)).

- 4 Fimmen (1924).
- 5 Vgl. Ramsay (1997) für eine Diskussion dieser Ansätze. Beispiele für internationale Kollektivverhandlungen sind weiterhin rar; abgesehen von marginalen Bereichen ist hier vor allem die Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) zu nennen, die regelmäßig Mindestlöhne für die internationale Schifffahrt verhandelt; vgl. Lillie (2004); Koch-Baumgarten (1995).
- 6 Hyman (2005) 141ft.; vgl. Windmuller (2000) zu den internationalen Gewerkschaftssekretariaten.
- 7 Zu den Konzepten und einer grundsätzlichen Unterscheidung von produzenten- bzw. abnehmergesteuerter Warenketten vgl. Gereffi und Korzeniewicz (1994); Gereffi (1999).
- 8 Van der Linden (2001), in Hyman (2005).
- 9 TUAC (o. J.) 29.
- 10 TUAC (o. J.) 31; vgl. auch Anner (2000).
- 11 Siehe z. B. OECD (1996); van Roozendaal (2002).
- 12 OECD (2000).
- 13 Vgl. Anner (2000); TUAC (o. J.).
- 14 Siehe z. B. das Forum von IBFG, internationalen Gewerkschaftssekretariaten und TUAC und die regelmäßigen Treffen der Trade, Investment, Labour Standards (TILS) Gruppe (z. B. ICFTU (2000)).
- 15 Scherrer und Greven (2001) 78.
- 16 Gendron et al. (2004).
- 17 Sobczak (2004).
- 18 Siehe z. B. Pearson und Seyfang (2001); ILO (1998); Urminksy (o. J.).
- 19 Vgl. Scherrer und Greven (2001) 79-80; siehe auch Pearson und Seyfang (2004) 65-71.
- 20 Siehe die Links auf <http://www.itglwf.org/focus.asp?Issue=codes&Language=DE>.
- 21 ILO (1998).
- 22 Siehe z. B. die IRVs zwischen der IUL und Danone oder Accor, das der IFBH mit IKEA; siehe auch Willis (2002).
- 23 Siehe Greven (2005).
- 24 GATT, General Agreement on Tariffs and Trade (Allgemeines Abkommen über Zölle und Handel).
- 25 Gumbrell-McCormick (2000) 508.
- 26 Siehe auch van Roozendaal (2002).
- 27 IAO (1998).
- 28 Vgl. O'Brien et al. (2000) 85-92 für einen genauen Abriss der Ereignisse in Singapur.
- 29 Vgl. Anner (2000); O'Brian et al. (2000) 97-102.
- 30 Fairbrother und Hammer (2005).
- 31 ICFTU (2000).
- 32 ICFTU (2000) 12.
- 33 Links zu Internationalen Rahmenabkommen finden sich auf den Seiten der Global Union Federations, www.global-unions.org, sowie des IBFG, <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN>; Verhaltenskodizes und IRVs finden sich auch in der Business and Social Initiatives-Datenbank der IAO, www.ilo.org/public/english/employment/multi/basi.htm; für eine Aufstellung inhaltlicher und prozeduraler Aspekte von IRVs vgl. Hammer (2006).
- 34 Siehe Mütler und Platzer (2003) 61f.
- 35 Diese Zahlen berücksichtigen die Mehrfachunterzeichnung seitens der GUFs im Fall der Vereinbarungen mit EdF und Lafarge (vgl. Tabelle 1).
- 36 Nilsson (2002); Interview 4.11.2003.
- 37 Siehe Hammer (2006, 2005) für eine genauere Aufstellung inhaltlicher und prozedu-

- raler Inhalte der Rahmenvereinbarungen.
- ³⁸ Gewerkschaften stellen zur Zeit überwiegend Leitfäden zur Verhandlung von IRVs zusammen. Eine Ausnahme bildet die IFBH, die über erste Erfahrungen berichtet (vgl. IFBWW (2004)).
- ³⁹ Vgl. dazu Wills (2002); Miller (2004); Riisgaard (2005).
- ⁴⁰ Die WFIW ist eine internationale Handelsföderation der World Confederation of Labour, eine globale Gewerkschaftskonföderation mit christlichen Wurzeln; die IFME ging 1994 aus einer Abspaltung von der International Federation of Miners hervor, die 1985 nach dem britischen Bergarbeiterstreik gegründet wurde.
- ⁴¹ Diese Entwicklung beschränkt sich zur Zeit allerdings auf die Sektoren des IMB und der ICEM.
- ⁴² Schließlich zeigen Müller und Platzer (2003, S. 78) auch für den Fall der EBRs, dass die Schaffung von europäischen Betriebsräten das erste genuine Projekt europäischer Industrieföderationen war. In ähnlicher Form könnten auch Internationale Rahmenvereinbarungen internationale Projekte der Global Unions sein.
- ⁴³ Natürlich soll damit nicht die lange Tradition internationaler Solidarität und von Gewerkschaftskampagnen unterschlagen werden: Hier sei nur an die Kampagne gegen das Apartheidregime erinnert bzw. die der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) gegen die Billigflaggenschifffahrt, für grundlegende Arbeitsnormen in Burma oder die Unterstützung für die Hafenarbeiter in Liverpool.
- ⁴⁴ Vgl. Tørres und Gunnes (2003); Müller und Rüb (2002); Rüb (2004); Wills (2002).
- ⁴⁵ Herod (2001).
- ⁴⁶ Ebendort.
- ⁴⁷ Greven (2003).
- ⁴⁸ Andere Kampagnen schufen neue Koalitionen zwischen Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und gemeindebasierten Interessensgruppen (vgl. Russo (1999)).
- ⁴⁹ Vgl. z. B. Bonacich (2003).
- ⁵⁰ Gereffi (1999).
- ⁵¹ Miller (2004), Greven (2003), Wills (2002), Herod (2001), Russo (1999).
- ⁵² Miller (2004).
- ⁵³ Block et al. (2001).
- ⁵⁴ Damit sollen jedoch keinesfalls unleugbare Probleme wie Mitgliederschwund bzw. damit verbundene Repräsentations- und Legitimationsprobleme oder politische Marginalisierung außer Acht gelassen werden.
- ⁵⁵ Vgl. Fairbrother und Hammer (2005); Lévesque und Murray (2002).

Literatur

- Anner, Mark, The International Trade Union Campaign for Core Labour Standards in the WTO (=Dept of Government, Cornell University, New York 2000), http://www.focusweb.org/publications/Roundtable/reader_anner.htm.
- Block, Richard N.; Roberts, Karen; Ozeki, Cynthia; Roomkin, Myron J., Models of International Labor Standards, in: *Industrial Relations* 40/2 (2001) 258-292.
- Bonacich, Edna, Pulling the Plug: Labor and the Global Supply Chain, in: *New Labor Forum* 2/12 (2003), http://qcpages.qc.cuny.edu/newlaborforum/old/html/12_2article41.html.
- Douglas, William A.; Ferguson, John-Paul; Kleit, Erin, An Effective Confluence of Forces in Support of Workers' Rights: ILO Standards, US Trade Laws, Unions, and NROs, in: *Human Rights Quarterly* 26/2 (2004) 273-299.
- EWCB, Global Agreements – State of Play, Part Two, in: *European Works Councils Bulletin* 53 (Sept-Okt 2004) 10-15.

- European Commission, Communication: The Social Dimension of Globalisation – The EU's Policy Contribution on Extending the Benefits to All (=COM(2004)383 final, Brüssel 2004).
- Fairbrother, Peler; Hammer, Nikolaus, Global Unions: Past Efforts and Future Prospects, in: *Relations Industrielles/Industrial Relations* 60/3 (2005) 405-428.
- Fichte, Michael; Sydow, Jörg, Using Networks Towards Global Labour Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains, in: *Industrielle Beziehungen* 9/4 (2002) 357-380.
- Fimmen, Edo, *Vereinigte Staaten Europas oder Europa AG* (Jena 1924).
- Gallin, Dan, Not With a Bang But With a Whimper, http://www.global-labour.org/big_bang.htm (10. August 2004).
- Gendron, Corinne, Lapointe, Alain; Turcotte, Marie-France, Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée, in: *Relations Industrielles/Industrial Relations* 59/1(2004) 73-100.
- Gereffi, Gary, International Trade and Upgrading in the Apparel Commodity Chain, in: *Journal of International Economics* 1/48 (1999), 37-70.
- Gereffi, Gary; Korzeniewicz, Michael (Hrsg.), *Commodity Chains and Global Capitalism* (Westport, Conn., 1994).
- Greven, Thomas, Social Standards in Bilateral and Regional Trade and Investment Agreements. Instruments, Enforcement, and Policy Options for Trade Unions (=Occasional Papers No.16, Friedrich Ebert Stiftung, Genf 2005).
- Greven, Thomas, Transnational 'Corporate Campaigns': A Tool for Labour Unions in the Global Economy?, in: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 19/4 (2003) 495-513.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca, Facing New Challenges: The International Confederation of Free Trade Unions (1972-1990s), in: Carew, Anthony; Dreyfus, Michel; Van Goethem, Geert; Gumbrell-McCormick, Rebecca; van der Linden, Marcel (Hrsg.), *The International Confederation of Free Trade Unions* (Bern 2000) 341-517.
- Hammer, Nikolaus, An Overview of International Framework Agreements: Substantial and Procedural Provisions (= unveröff. Manuskript 2006).
- Hammer, Nikolaus, International Framework Agreements. Global Industrial Relations between Rights and Bargaining, in: *Transfer* 8/4 (2005) 511-530.
- Herod, Andrew, Labor Internationalism and the Contradictions of Globalization: Or, Why the Local is Sometimes Still Important in a Global Economy, in: *Antipode* 33/3 (2001) 407-426.
- Hyman, Richard, Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy, in: *Labor History* 46/2 (2005) 137-154.
- IFBWW, IFBWW Experiences with Global Company Agreements (2004), <http://www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf>.
- ILO, Organizing for Social Justice. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work', International Labour Conference, 92nd Session 2004 (Genf 2004).
- IAO, Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung, Genf, 18. Juni 1998, <http://www.ilo.org/public/german/region/euro/born/download/ilo-erklaerung.pdf>.
- ICFTU, 2005, Trade Union Unification at the International Level – An Historic First, <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991222143&Language=EN> (5. September 2005).
- ICFTU, ICFTU/ITS Task Force on Trade, Investment and Labour Standards Discussion Paper (Manuskript, Brüssel 2000).

- Koch-Baumgarten, Sigrid, Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung. Das Beispiel der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) (Frankfurt 1995).
- Lévesque, Christian; Murray, Gregor, Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy, in: *Labor Studies Journal* 27/3 (2002) 39-65.
- Lillie, Nathan, Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping, in: *British Journal of Industrial Relations* 1/42 (2004) 47-67.
- Miller, Doug, Preparing for the Long Haul. Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector, in: *Global Social Policy* 4/2 (2004) 215-239.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang, European Works Councils: A New Mode of EU Regulation and the Emergence of a European Multi-level Structure of Workplace Regulation, in: Keller, Berndt; Platzer, Hans-Wolfgang (Hrsg.), *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects* (Aldershot 2003) 58-84.
- Müller, Torsten; Rüb, Stefan, Volkswagen and SKF – Two Routes to World Works Councils, in: *European Works Councils Bulletin* 42 (2002) 12-16.
- Nilsson, Jesper, A Tool for Achieving Workers' Rights, in: *Metal World* 4 (2002) 22-27; <http://www.imfmetal.org/main/files/4-2002.pdf>.
- O'Brien, Robert; Goetz, Anne Marie; Scholte, Jan Aart; Williams, Marc, *Contesting Global Governance. Multilateral Economic Institutions and Global Social Movements* (Cambridge 2000).
- OECD, *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade* (Paris 1996).
- OECD, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Revision 2000* (Paris 2000).
- Pearson, Ruth; Seyfang, Gill, New Hope or False Dawn? Voluntary Codes of Conduct, Labour Regulation and Social Policy in a Globalizing World, in: *Global Social Policy* 1/1 (2001) 49-78.
- Ramsay, Harvie, Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millennium, in: *Economic and Industrial Democracy* 18/4 (1997) 503-537.
- Riisgaard, Lone, International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?, in: *Industrial Relations* 44/4 (2005) 707-737.
- Rüb, Stefan, Die Entwicklung des globalen Gewerkschaftsnetzwerks im Nestlé-Konzern. Gewerkschaftliche Gegenmacht in transnationalen Konzernen? (=Bericht im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Juli 2004); <http://library.fes.de/pdf-files/iez/02563.pdf>.
- Russo, John, Strategic Campaigns and International Collective Bargaining: The Case of the IBT, FIET, and Royal Ahold NV, in: *Labor Studies Journal* 24/3 (1999) 23-37.
- Scherrei, Christoph; Greven, Thomas, *Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labelling, Workers' Rights Clauses* (Münster 2001).
- Sobczak, André, La responsabilité sociale de l'entreprise. Menace ou opportunité pour le droit de travail?, in: *Relations Industrielles/Industrial Relations* 59/1 (2004) 26-49.
- Tørres, Liv; Gunnes, Stein, *Global Framework Agreements: A New Tool for International Labour* (Oslo 2003); http://www.fafo.no/lit/global_framework.pdf.
- TUAC, *Transforming the Global Economy: A Stocktaking of Trade Union Action with International and Regional Institutions* (Paris, o. J.); <http://www.tuac.org/statemen/communiq/MillenniumPaper1.PDF>.
- Urminsky, Michael (Hrsg.) *Self-regulation in the Workplace. Codes of Conduct, Social Labelling and Socially Responsible Investment* (=MCC Working Paper No.1. Genf. International Labour Office, o. J.).
- Van Roozendaal, Gerda, *Trade Unions and Global Governance. The Debate on a Social Clause* (London 2002).

- Van der Linden, Marcel, Conclusion, in: de Wilde, Bart (Hrsg.), *The Past and Future of International Trade Unionism* (Gent 2001) 310-314.
- Wills, Jane, Bargaining for the Space to Organize in the Global Economy. A Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement, in: *Review of International Political Economy* 9/4 (2002) 675-700.
- Windmuller, John P., The International Trade Secretariats, in: Gordon, Michael E.; Turner, Lowell (Hrsg.), *Transnational Cooperation among Labor Unions* (Ithaca 2000) 102-119.

Zusammenfassung

Angeichts der Herausbildung einer neuen internationalen politischen Ökonomie müssen sich Gewerkschaften auf allen Ebenen neuen Herausforderungen stellen. Dieser Beitrag befasst sich mit der Entstehung eines breiteren Repertoires internationaler Gewerkschaftsstrategien in den letzten Jahrzehnten. Einerseits haben internationale Gewerkschaften im Kontext der Debatten um Verhaltenskodizes und der Verbindung von Handelsliberalisierung und sozialen Grundrechten ihr Augenmerk mehr und mehr auf die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen zugespitzt. Andererseits erfolgte über Internationale Rahmenvereinbarungen und vernetzte Kampagnen eine strategische Neuorientierung auf die Ebene multinationaler Konzerne sowie die Besonderheiten der jeweiligen Zuliefererketten. Ausgehend von diesen Entwicklungen werden Herausforderungen und Möglichkeiten internationaler Gewerkschaftsarbeit auf lokaler und globaler Ebene diskutiert.

Tabelle 1: Internationale Rahmenvereinbarungen

MNK	Zentr.	Geschäftsfelder	Umsatz*	IRV	unterzeichn. Gewerkschaften	IAO-Übereinkommen	Besch.
Danone	F	Milchprodukte	18 558.0	Mai 1994	IUL	87, 98, 135	89 449
Accor	F	Hotelwesen	9 715.8	Juni 1995	IUL	87, 98, 135	168 619
IKEA	S	Möbelhandel	18 088.6	Mai 1998	IFBH	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138: Rec143	90 000
Statoil	N	Erdöl- & Gasraffinerie	50 332.0	Juli 1998	ICEM, NOPEF	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138	23 899
Faber-Castell	D	Büro-, Schreibartikel	391.6	Nov 1999	IFBH, IG Metall	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138; Rec143	5 850
Hochtief	D	Bauwirtschaft	16 291.2	März 2000	IFBH, IG BAU, Hochtief General Works Council	'conditions and standards of the following agreements of the ILO'	36 409
Ballast Nedam	NL	Bauwirtschaft	1 450.0	März 2000	IFBH	'the relevant conventions and recommendations of the ILO ... such as'	4 000
Freudenberg	D	Dicht., Filter, Textilien	6 026.6	Juli 2000	ICEM, IG BCE	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	32 004
Skanska	S	Bauwirtschaft	18 335.0	Feb 2001	IFBH	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182; Rec143	53 803
Telefónica	E	Telekommunikation	42 278.3	März 2001	UNI, UGT, CC.OO	1, 29, 47, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 155, 182; Rec116	173 554
Carrefour	F	Lebensmitteleinzelhandel	99 119.1	Mai 2001	UNI	87, 98, 135	430 695
OTE	GR	Telekommunikation	7 022.2	Juni 2001	UNI, OME-OTE	1, 29, 47, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 155, 167, 182; Rec116, Rec143	16 302
Chiquita	USA	Früchte- & Gemüseprod.	3 071.5	Juni 2001	IUL, COLSIBA	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	21 000
Indesit Company (Merloni)	I	Haushaltsgeräte	4 333.4	Dez 2001	FIM, FIOM, UILM (IMB)	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	18 138
Endesa	E	Energieversorgung	24 471.0	Jan 2002	ICEM; FIA-UGT; FM CC.OO	'compliance with international labour standards, and in particular the ILO conventions on trade union freedom and the right to organise and international standards on the respect of human rights'	27 918

MNK	Zentr.	Geschäftsfelder	Umsatz*	IRV	unterzeichn. Gewerkschaften	IAO-Übereinkommen	Besch.
Fonterra	NZ	Milchprodukte	7 468.3	April 2002	IUL, NZDWU	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	20 000
Volkswagen	D	Autoherstellung	121 345.5	Juni 2002	IMB, Group Global Works Council	'The social rights and principles described in this declaration take the Conventions of the ILO concerned into consideration.'	342 502
Norske Skog	N	Papierherstellung	4 179.9	Juni 2002	ICEM, Fellesforbundet	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182; Rec143	8 181
Daimler Chrysler	D	Autoherstellung	192 433.0	Sept 2002	DC Enterprise Works Council, UAW (IMB, DC World Employee Committee)	'the nine principles of the Global Compact; principles orientated at the conventions of the ILO'	384 723
AngloGold	SA	Edelmetallbergb. & Verarb.	2 396.0	Sept 2002	ICEM, NUM	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	65 400
Leoni	D	Draht- & Kabelherstellung	1 701.2	Okt 2002	IMB, EBR	87, 98	29 957
Eni	I	Energieversorgung	79 084.0	Nov 2002	ICEM; FEMCA-CISL; FILCEA-CGIL; UILCEM-UIL	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	71 497
ISS	DK	Reinig. und Anlagenwart.	7 397.1	Mai 2003	UNI	1, 29, 47, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 167, 182; Rec116, Rec143	273 500
SKF	S	Masch.- & Gerätebau	6 777.7	Nov 2003	IMB, EBR	138	39 867
GEA	D	Masch.- & Anlagenbau	5 536.1	Juni 2003	IMB, EMB, EBR	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	17 114
Rheinmetall	D	Kraftfahrzeugzubehör	4 655.3	Okt 2003	IMB, EMB, EBR	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	18 283
Prym	D	Elektronik- & Metallwaren	433.7	Nov 2003	IMB, EBR	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	4 002
H&M	S	Textileinzelhandel	8 000.6	Jan 2004	UNI	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	31 701
Club Méditerranée	F	Reiseveranst., Hotelwesen	2 004.0	Feb 2004	IUL, EFFAT	'building on the principles set out in the ILO'	18 694
Bosch	D	Kraftfahrzeugzubehör	54 569.5	März 2004	IMB, Europa Committee Bosch Group	98, 100, 138, 182	242 348
SCA	S	Papierherstellung	13 603.0	April 2004	ICEM, EBR, Swedish Paper Workers' Union	(guided by ILO Declaration on Fund. Principles and Rights at Work and SCA's Code of Conduct)	53 000

MNK	Zentr.	Geschäftsfelder	Umsatz*	IRV	unterzeichn. Gewerkschaften	IAO-Übereinkommen	Besch.
Lukoil	RU	Energieversorgung	33 845.0	Mai 2004	ICEM, ROGWU	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 156, 182	150 000
Renault	F	Autoherstellung	55 535.3	Okt 2004	IMB, Renault Group Works Council (and various national trade unions)	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138	130 573
Impregilo	I	Bauwirtschaft	4 039.0	Nov 2004	IFBH, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL	1, 29, 47, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 131, 135, 138, 155, 161, 162, 167, 182; Rec116, Rec143	11 703
Röchling	D	Kunststofftechnik	1 739.9	Nov 2004	IMB, EMB, EBR	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	7 994
Electricité de France	F	Energieversorgung	64 009.8	Jan 2005	ICEM; IÖD; IFME; WFIW, (und verschied. nationale Gewerkschaften)	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	156 152
Rhodia	F	Chemie & Pharmazeutik	7 154.0	Jan 2005	ICEM	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 156	20 577
Veidekke	N	Bauwirtschaft	2 136.7	März 2005	IFBH, Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 167, 182; Rec 143	5 455
BMW	D	Autoherstellung	60 472.9	April 2005	IMB, Euro Works Council	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	105 972
EADS	NL	Luftfahrtindustrie	43 322.0	Juni 2005	IMB, EMB, EBR	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	110 662
Schwan-Stabilo	D	Schreibwaren, Kosmetika	341.5	Sept 2005	IFBH, IG Metall	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 182; Rec 143	2 944
Arcelor	L	Stahlerzeugung	41 160.1	Sept 2005	IMB, EMB	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	95 829
Lafarge	F	Baumaterialien	19 555.0	Sept 2005	IFBH, ICEM, WFBW	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 182	77 075
Total			1 164 380.4				3 606 345

*Anmerkung: 2004 Umsätze in Mio. USD

Quelle: Global Union Federations, MNC websites; Hoovers

Tabelle 2: IAO-Übereinkommen in Internationalen Rahmenvereinbarungen

Nummer	Name	Angenommen	Kernnorm	Ratifizierungen
C001	Arbeitszeit (Gewerbe)	1919		52
C029	Zwangsarbeit	1930	✓	168
C047	Vierzigstundenwoche	1935	✓	14
C087	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes	1948	✓	145
C094	Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge)	1949		60
C095	Lohnschutz	1949		96
C098	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen	1949	✓	154
C100	Gleichheit des Entgelts	1951	✓	162
C105	Abschaffung der Zwangsarbeit	1957	✓	165
C111	Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)	1958	✓	163
C131	Festsetzung von Mindestlöhnen	1970		47
C135	Arbeitnehmersvertreter	1971		77
C138	Mindestalter	1973	✓	142
C155	Arbeitsschutz	1981		45
C156	Arbeitnehmer mit Familienpflichten	1981		36
C161	Betriebsärztliche Dienste	1985		25
C162	Asbest	1986		28
C167	Arbeitsschutz im Bauwesen	1988		18
C182	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit	1999	✓	158

Quelle: ILOLEX, Database of International Labour Standards, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>