

# Segmentierte Produktion und Netzwerk-Solidarität: Die Reaktion der Gewerkschaften in den beiden Amerikas auf die Globalisierung

Mark Anner

Im Folgenden wird dargelegt, dass die Veränderungen in der Art, in der Waren hergestellt und verteilt werden, einen Abwärtsdruck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen erzeugt und gleichzeitig die gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene erschwert haben. Ferner wird aufgezeigt, dass die Arbeitnehmerschaft auf der Grundlage von Solidaritätsnetzwerken zunehmend Wege gefunden hat, um auf diese Veränderungen zu reagieren. Diese Reaktionen nehmen je nach Sektor unterschiedliche Formen an. In „Low-End-Sektoren“ wie der Bekleidungsindustrie, wo der Missbrauch von Rechten auch die Missachtung von grundlegenden Menschenrechten und von Frauenrechten einschließt, haben sich Gewerkschaftsaktivisten mit Menschenrechts-, Frauen- und Studentengruppen zusammengeschlossen, um durch Verbraucherbewusstseinskampagnen gegen multinationale Unternehmen (MNC) der Bekleidungsindustrie vorzugehen. In „High-End-Sektoren“ wie der Automobilbranche haben Gewerkschafter Netzwerke mit anderen, für dasselbe Unternehmen in anderen Ländern tätigen Gewerkschaftern aufgebaut, um Informationen auszutauschen und Protestaktionen zu koordinieren.

## 1

### Einleitung

Die Debatten über die Auswirkungen der wirtschaftlichen Integration auf die Arbeitnehmerschaft und deren Reaktionen lassen viele Fragen unbeantwortet. Einerseits behaupten Sozialwissenschaftler wie *Bhagwati* (2001), die wirtschaftliche Integration sei der Arbeitnehmerschaft zugute gekommen oder habe zumindest nicht die von ihren Kritikern unterstellte, eindeutig negative Wirkung erzeugt. Gleichzeitig aber klammern *Keck* und *Sikkink* (1998) die Arbeitnehmerschaft ausdrücklich aus dem Untersuchungsbereich ihres Standardwerks über transnationale Einflussnahme (transnational advocacy) aus. Sie begründen dies mit der Annahme, dass in den Bedürfnissen der Beschäftigten nicht Grundsatzwerte, sondern eng definierte Eigeninteressen zum Ausdruck kommen. Folglich wird davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmerschaft nicht in der Lage ist, dauerhafte, grenzübergreifende Bündnisse zu schaffen.

Diese Schlussfolgerungen implizieren, dass (1) die Arbeitnehmerschaft keinen großen Anlass zu Protesten hat und (2) selbst für den Fall, dass dies anders wäre, ihre Konzentration auf wirtschaftliche Forderungen sie davon abhalten würde, dauerhafte Bündnisse aufzubauen. Doch Ende der 1990er Jahre lassen soziale Phänomene

wie die Proteste in Seattle, die Anti-Sweatshop-Bewegung und die sich entwickelnde globale Bewegung für soziale Gerechtigkeit darauf schließen, dass die Arbeitnehmerschaft eben doch Anlass zu Protesten hat und für diese Proteste dauerhafte grenzüberschreitende Bündnisse mit Akteuren außerhalb der Arbeitnehmerschaft, wie Religions-, Frauen-, Menschenrechts- und Studentengruppen aufgebaut hat. Wie lassen sich diese Phänomene erklären?

## 2

### Industrielle Restrukturierung und die Dynamik der Internationalisierung der Arbeiterbewegung

1984 erklärten *Michael Piore* und *Charles Sabel* unter dem Titel „The Second Industrial Divide“ (deutsch: Das Ende der Massenproduktion), die Welt stehe am Rande einer Situation, in der das System der fordistischen Massenproduktion in eine Krise gerate, sodass die Gesellschaften zu entscheiden hätten, wodurch dieses System zu ersetzen sei. Zur Wahl standen neue Formen der vertikalen Kontrolle sowie auf Netzwerkbeziehungen und „Community Participation“ (aktive Beteiligung der Individuen) basierende, dezentralisiertere Produktionseinheiten. Heute, fast 20 Jahre nach der Veröffentlichung von *Piores* und *Sabels* Untersuchung, ist eine Konzen-

tration der unternehmerischen Kontrolle festzustellen, während gleichzeitig die Produktion durch Outsourcing dezentralisiert wurde.

Für die organisierte Arbeitnehmerschaft markiert dies einen bedeutenden Wandel in der Art und Weise, wie sie ihre Forderungen durchsetzen kann. Die industriegewerkschaftliche Organisationsform war von jeher auf große, zentralisierte und dauerhafte Produktionsstätten angewiesen (*Kerr et al.* 1960). Die dezentralisierte Produktion beinhaltet das Risiko des Auseinanderfallens der Arbeiterbewegungen und somit einer Schwächung der Fähigkeit der Arbeitnehmerschaft, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In segmentierten Produktionssystemen sind die Löhne häufig erheblich geringer und die Gewerkschaften bedeutend schwächer

**Mark Anner, Ph.D. Candidate, Cornell University, Ithaca/USA. Arbeitsschwerpunkte:** Industrielle Beziehungen in den USA und in Lateinamerika, Arbeitsbeziehungen in der Auto- und Bekleidungsindustrie.  
e-mail: [msa10@Cornell.edu](mailto:msa10@Cornell.edu)

Übersetzung: Andrea Tonk, Köln

als in der zentralisierten Massenproduktion. Dennoch hat die Arbeitnehmerschaft Wege gefunden, wie sie auf diese neue Situation reagieren und zu neuer Stärke finden kann.

Diese Neubelebung ist in gewisser Hinsicht mit der Revitalisierung der US-Arbeiterbewegung der 1990er Jahre vergleichbar, bei der das Wachstum der Gewerkschaften an eine Mobilisierung der Arbeitnehmer und an Bündnisse mit umfassenderen sozialen Bewegungen geknüpft war (Turner/Hurd 2001). Jedoch gibt es auch einige bedeutsame Unterschiede. In Zeiten des Autoritarismus oder gar des Bürgerkrieges kämpften die Arbeiterbewegungen in Lateinamerika für soziale und politische Rechte. In diesem Prozess waren sie Maßnahmen der Unterdrückung ausgesetzt. Infolgedessen wurden sie in den meisten Fällen nicht Opfer des ehernen Gesetzes der Oligarchie, sondern vielmehr der eisernen Regel der Diktatur. Bei der Revitalisierung geht es nicht um die Überwindung einer bürokratischen Vergangenheit, sondern vielmehr um die Suche nach neuen Wegen zur Durchsetzung der Agenda der Arbeitnehmerschaft in postdiktatorischen Gesellschaften, die neben der Befreiung von der Diktatur dramatische Prozesse marktorientierter Reformen und industrieller Restrukturierungen durchlaufen haben.

Zwar sind internationale Arbeitnehmerorganisationen wie der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) und die Globalen Gewerkschaftsföderationen (GGF) ein wichtiger Teil der erneuerten internationalen Orientierung, aber die Arbeitnehmerschaft strebt zunehmend netzwerkartige Formen der Solidarität an, die über die traditionellen, institutionalisierten Strukturen internationaler Gewerkschaften hinausgehen. Hierzu können Bündnisse mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie Studenten-, Religions- und Menschenrechtsgruppen gehören. In anderen Fällen können zwischengewerkschaftliche Beziehungen der Beschäftigten ein und desselben multinationalen Unternehmens (MNC) die Folge sein. Häufig spielen internationale Arbeitnehmerorganisationen in diesem Prozess eine nicht zu vernachlässigende Rolle und treten als weiterer Akteur innerhalb dieser Netzwerke auf.

Selbstverständlich sind die Reaktionen der Arbeitnehmerschaft auf die Globalisierung bei weitem nicht einheitlich und die Internationalisierung der Arbeiterbewe-

gung ist auch nicht die häufigste Reaktion. Sprach- und Koordinationsprobleme (Miller/Tully/Fitzgerald 2000; Hancké 2000) bleiben ernstzunehmende Hindernisse. Einige Gewerkschaften reagieren auf globale Zwänge, indem sie sich neue, lokale Formen des so genannten Business Unionism zunutze machen (Lambert 1998). In einigen Fällen bleibt der Protektionismus der Gewerkschaften des Nordens von Bedeutung (Seidman 2001). Die Veränderung der politischen Rahmenbedingungen könnte, in Abhängigkeit vom politischen Klima eines Landes und den jeweiligen Amtsinhabern, auf das eigene Land orientierte Gewerkschaften zunächst in internationale Arbeiterbewegungen und dann wieder zurück in nationale Organisationen verwandeln.

Doch trotz dieser zahlreichen Hindernisse und eines gewissen Hangs einiger Akteure zu ökonomischem Nationalismus erproben viele Gewerkschaften zunehmend neue Formen internationaler Arbeitnehmersolidarität. Tatsächlich lassen sich im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmersolidarität neue und ermutigende Entwicklungen ausmachen. Der vorliegende Beitrag beginnt mit einer Untersuchung des Wandels hin zur segmentierten Produktion in der Bekleidungs- und in der Automobilindustrie. Anschließend werden die Reaktionen der Arbeitnehmer auf diese Prozesse untersucht. Ein besonderes Augenmerk kommt dabei den Arbeitnehmern im Bekleidungssektor El Salvadors sowie den Arbeitnehmern im brasilianischen Automobilssektor zu.

## 3

### Segmentierte Produktion

#### 3.1 EXPORT PROCESSING ZONES (EPZs)

Der auffälligste Ausdruck der zunehmenden Verbreitung der segmentierten Produktion in der Bekleidungsindustrie von Niedriglohnländern ist der Boom der so genannten Export Processing Zones (EPZs). Bei den EPZs handelt es sich um Industriegebiete, die besondere Anreize bieten, um ausländische Investoren anzulocken. In diesen Zonen werden importierte Vorprodukte weiterverarbeitet, um sie anschließend zu reexportieren. Bis Mitte der 1960er Jahre gab es lediglich zwei

EPZs in Entwicklungsländern (Indien und Puerto Rico). Bis 1997 war ihre Zahl auf 845 angestiegen und 2003 gab es 3.000 EPZs mit 37 Mio. Beschäftigten, davon 30 Mio. allein in China (ILO 2002).

Für die Arbeitnehmer ist diese Produktionsform aus verschiedenen Gründen von Nachteil. Erstens sind die Segmente mit höherer Wertschöpfung – Forschung und Entwicklung, Marketing und häufig sogar die Textilproduktion – von vornherein aus der lokalen Wertschöpfungskette ausgeklammert. Zweitens bedeutet diese Form der Segmentierung, dass die Löhne den größten Teil der Produktionskosten ausmachen, sodass der Anreiz für die Arbeitgeber stark ist, energisch gegen die Bemühungen der Beschäftigten um eine gewerkschaftliche Organisation und um Lohnerhöhungen vorzugehen. Schließlich ist es aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitskräfte dieses Sektors vornehmlich weiblich sind und über keinerlei frühere Arbeitserfahrungen im formalen Sektor verfügen und darüber hinaus die Fluktuationsrate sehr hoch ist, für die Beschäftigten äußerst schwierig, eine gemeinsame Identität aufzubauen und sich gewerkschaftlich zu organisieren. Des Weiteren sind Staaten, die auf Investitionen aus dem Ausland angewiesen sind, in der Durchsetzung ihrer eigenen Arbeitsgesetze häufig nachlässig, da sie glauben, auf diese Weise mehr Investoren anlocken zu können. Zu den Problemen, die in EPZs anzutreffen sind, gehören nach Ansicht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine mangelnde Durchsetzung der Arbeitsgesetze, das Fehlen von Arbeitnehmerorganisationen und in einigen Fällen die Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte (ILO 2002, S.7).

In El Salvador entstand die erste EPZ, San Bartolo, im Jahr 1974. Sie wurde als Reaktion auf den Zusammenbruch des Zentralamerikanischen Gemeinsamen Marktes (Central America Common Market, MCCA) und das Scheitern des auf der Importsubstitution basierenden Industrialisierungsmodells des binnenorientierten Wachstums gegründet. San Bartolo wurde mit viel Unterstützung und reichlich Geldern der US-amerikanischen Agentur für Internationale Entwicklung (Agency for International Development, USAID) errichtet. 1979 gab es dort 14 Fabriken mit 4.078 Arbeitsplätzen. Jedoch wurde der Prozess durch Bevölkerungsunruhen und Bürgerkrieg beendet (Blanco 1992). Nach

Ende des Krieges 1992 boomten EPZs<sup>1</sup>. Während 1990 lediglich 3.000 Beschäftigte im EPZ-Sektor tätig waren, war diese Zahl bis 2002 auf 86.000 gestiegen. Im Jahr 2000 belief sich die in diesem Sektor erzeugte Wertschöpfung auf 456 Mio. US-Dollar<sup>2</sup> und lag somit höher als beim Kaffee, der für mehr als ein Jahrhundert das wichtigste salvadorianische Exportprodukt gewesen war.

In El Salvador lässt sich der von der ILO unterstellte allgemeine Trend zu Niedriglöhnen feststellen. Wie die Besitzer einer der EPZ verkünden, beläuft sich der salvadorianische Mindestlohn auf nur 0,69 US-Dollar pro Stunde.<sup>3</sup> In den vergangenen zehn Jahren stieg die Produktion je Beschäftigten zwar um 134 %, die Grundvergütung nominal aber nur um 36 %. Anfang 2003 begann zwischen der Regierung, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften eine Diskussion über die Frage, ob der Mindestlohn zu erhöhen sei. Eines der wesentlichen Argumente gegen eine Erhöhung war, dass der EPZ-Sektor dadurch an Wettbewerbsfähigkeit verlieren würde. Während der Kaffeesektor, der Sektor der kleinen und mittelständischen Unternehmen, der Landwirtschaftssektor und die Großunternehmen (mit Ausnahme des EPZ-Sektors) eine geringe Erhöhung befürworteten, forderte der EPZ-Sektor den Verzicht auf eine Mindestlohnerhöhung.<sup>4</sup>

Auch die antigewerkschaftliche Haltung des EPZ-Sektors wird in El Salvador deutlich. 2001 waren zwar 9,83 % der im verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Arbeitskräfte gewerkschaftlich organisiert, im EPZ-Sektor waren es aber nur 0,59 % (486 von 82.345). Dennoch fanden 29 % der Arbeitskämpfe im EPZ-Sektor statt (MTPS 2002). Des Weiteren gab es in El Salvador für den EPZ-Sektor keinen einzigen erfolgreichen Abschluss eines Tarifvertrags (MTPS 2002). Insgesamt sind in El Salvador die Löhne und der gewerkschaftliche Organisationsgrad im EPZ-Sektor niedriger als in anderen Wirtschaftszweigen. Ferner steht der EPZ-Sektor für eine überproportional hohe Zahl an Arbeitskämpfen. Diese Bedingungen in El Salvador und andernorts – die USA eingeschlossen – veranlasste einige Beobachter, von der „Rückkehr der Sweatshops“ zu sprechen (Ross 1997).

### 3.2 MODULARE MASSEN-PRODUKTION (MASS MODULAR PRODUCTION, MMP)

Die Automobilindustrie zählt von jeher zu den Bereichen industrieller Fertigung, die am stärksten zentralisiert sind, jedoch durchlief sie ebenso wie der Bekleidungssektor einen Restrukturierungsprozess, der eine Segmentierung durch Outsourcing nach sich zog. Japanische Hersteller wie Toyota zählten zu den ersten, die ein auf Zulieferernetzwerken basierendes System entwickelten. Als Reaktion auf die Wirtschaftskrisen und die anschließende Rezession in den 1970er und 1980er Jahren wurde dieses Outsourcing-Modell später in unterschiedlichem Umfang von US-amerikanischen und europäischen Herstellern übernommen (Womack/Jones/Ross 1990). Als die Liberalisierung des Handels voranschritt und sich der Wettbewerb zuspitzte, wurden die Produktionssysteme und Outsourcing-Verfahren stärker im internationalen Kontext organisiert. Gleichzeitig wurden Länder wie Brasilien zu wichtigen Standorten für einen neuen Trend, der als modulare Produktion bekannt wurde (Salerno 2001).

Wie *Frigant und Lung* (2002, S. 742) darlegen, „ist eine offene, modulare Architektur ein wirkungsvolles Mittel, um Komplexität abzubauen, da sie die Zerlegung des Endproduktes in unabhängige Teilsysteme, Module, ermöglicht, die getrennt voneinander entwickelt und vormontiert werden können und über Schnittstellen miteinander verbunden sind.“ Da sich so die Zahl der von den Montagearbeitern zu verarbeitenden Bauteile reduziert, verringert sich auch die Zahl der Arbeitskräfte, die in Automobilwerken beschäftigt werden. *Knauss* (1998) spricht von Modularer Massenproduktion (Mass Modular Production, MMP), weil in der modularen Fertigung nach wie vor für einen hochvolumigen Massenmarkt produziert wird. Für *Knauss* verbindet diese Produktionsweise „gewisse Hochleistungsmerkmale mit einer kostensenkenden Strategie der beweglichen Produktion ... Im Rahmen von MMP nimmt die Polarisierung und Ungleichheit der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern kontinuierlich zu. Tarifverhandlungen werden zu einem Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen, da die Arbeitgeber die Bedingungen für die Weiterführung der Produktion festlegen und die Gewerkschaft darü-

ber diskutiert, ob diese Bedingungen erfüllt werden sollten.“ (Knauss 1998, S. 288–291).

In Brasilien wurden das Outsourcing und die modulare Produktion von vielen Herstellern zu neuen Extremen geführt. Es begann mit Verwaltern, Werkschutz und Transportarbeitern, in vielen Werken aber, insbesondere in den neueren, waren auch direkte Fertigungsarbeiten betroffen (Bresciani, 1997). Im modularen LKW-Werk von Volkswagen in Resende werden alle Bauteile von einem Netzwerk unabhängiger Subunternehmer geliefert und montiert. Nur eine kleine Gruppe von Volkswagen-Beschäftigten ist vor Ort als Prüfer entlang der Fertigungsstraße tätig. Im 600-Millionen-Dollar-Werk von General Motors in Rio Grande do Sul werden sämtliche Arbeiten mit Ausnahme der Herstellung von Karosserieteilen, Motor und Getriebe von 16 Zulieferern ausgeführt. Durch Outsourcing konnte General Motors die Produktionskosten für das in diesem Werk gefertigte Celta-Modell um 15 % senken.<sup>5</sup>

Alle größeren neuen Werke, die in den 1990er und Anfang der 2000er Jahre gebaut wurden, wurden außerhalb der Kernindustriegebiete von Groß-São Paulo in Regionen errichtet, in denen die Gewerkschaften vergleichsweise schwach und die Löhne niedrig sind. Während sich der durchschnittliche Monatslohn in den traditionellen Automobilwerken im Jahr 2001 auf 907 US-Dollar belief, galt in den neuen Werken im selben Zeitraum ein Durchschnittslohn von 477 US-Dollar (Salerno 2001). Die industrielle Restrukturierung erleichterte einen Boom in der Produktion, die Gesamtbeschäftigung im Automobil-

1 In El Salvador gibt es neben den Export Processing Zones einzelne Werke, die dieselben Funktionen erfüllen wie die EPZs und dieselben Privilegien erhalten. Der einzige Unterschied besteht in der Tatsache, dass sich ihr Standort nicht innerhalb eines Industrieparks befindet. Der Einfachheit halber schließt der Begriff „EPZ-Sektor“ im Folgenden alle Fabriken ein, die nach dem EPZ-System funktionieren.

2 Banco Central de Reserva (BCR) (<http://www.bcr.gob.sv/boletin.htm>).

3 American Park. <<http://www.americanpark.com.sv>> (Zugang am 12. April 2003).

4 Prensa Grafica, 30. April 2003. <<http://www.laprensagrafica.com>>. (Zugang am 30. April 2003).

5 „Alliances Forged in the Factory Binding Car-makers to Parts Firms“, *The Financial Post*, 9. November 1996.

sektor ging jedoch zurück. Das heißt, die räumliche Verteilung der Produktion führte nicht zu einem Nettoanstieg der Zahl der Arbeitsplätze, sondern hatte zur Folge, dass Arbeitsplätze aus Regionen, in denen höhere Arbeitsentgelte gezahlt werden, in solche mit niedrigeren Entgelten verlegt wurden. Ferner sind die Unterschiede im gewerkschaftlichen Organisationsgrad – obwohl die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten im MMP-Automobilsektor weniger schwierig ist als im EPZ-Bekleidungssektor – zwischen traditionellen Automobilwerken und neuen MMP-Werken der Autoindustrie eklatant. 2002 gehörten in den neuen Werken nur 34,79 % der Beschäftigten einer Gewerkschaft an, im Gegensatz zu durchschnittlich 62,06 % der Beschäftigten in den alten Werken.

## 4

### Netzwerk-solidarität

#### 4.1 ANTI-SWEATSHOP-BEWEGUNG UND EL SALVADOR

Erste internationale Kampagnen gegen Sweatshops starteten Anfang der 1990er Jahre, als Gruppen wie das National Labor Committee (kurz NLC, eine von den Gewerkschaften unterstützte Menschenrechtsorganisation mit Sitz in New York) an Orte wie Honduras und Bangladesch reisten, um Verletzungen der Arbeitnehmerrechte, einschließlich Kinderarbeit, zu dokumentieren. Diese Kampagnen setzten mit Erfolg die Medien ein, um Markenhersteller der Textil- und Bekleidungsbranche wie Gap, Liz Claiborne und Kathie Lee Gifford in Bedrängnis zu bringen und sie zu einer Auseinandersetzung mit den schwerwiegenderen Rechtsverletzungen zu zwingen (Klein, 2000; Ross, 1997). Zur gleichen Zeit wendeten sich studentische AktivistInnen dem Sweatshop-Thema zu und stellten einen Zusammenhang her zwischen dem globalen Problem der Sweatshops und den Bedingungen, unter denen Campusprodukte<sup>6</sup> hergestellt wurden (Featherstone, 2002). Mit Hilfe von NGOs und Gewerkschaften errichtete die neu gebildete Vereinigung United Students Against Sweatshops (USAS) das Worker Rights Consortium (WRC), das eine örtliche Kontrolle der Produktionsbedingungen durch NGOs forderte und versuchte, Unternehmen zur Zahlung eines Existenzminimums zu bewegen.

Als in El Salvador Anfang der 1990er Jahre die EPZ-Produktion boomte, versuchten die Gewerkschaften, die Beschäftigten weitgehend mit Hilfe der herkömmlichen Strategien der Mitgliederwerbung und ohne internationalen Druck zu organisieren. Allerdings waren sie damit nicht sehr erfolgreich. Von Juni 1995 bis Juni 1996 kam es im salvadorianischen EPZ-Sektor zu einer Welle von Kampagnen zur Mitgliederwerbung, die mit zwei Werkschließungen, 5.044 Entlassungen und lediglich 300 gewerkschaftlich organisierten Arbeitskräften endete. Progressive Gewerkschafter zogen den Schluss, dass eine Organisation vor Ort sehr viel einfacher wäre, wenn die jeweiligen Hersteller von Markenbekleidung unter Druck gesetzt würden, und dass hierzu Verbündete in jenen Ländern nötig wären, in denen die betreffenden Produkte verkauft wurden. Bald begannen sie, Kontakte zu der entstehenden Anti-Sweatshop-Bewegung aufzubauen.

Der Präzedenzfall für die Erprobung dieser neuen Strategie ereignete sich 1995. In einem taiwanesischen Unternehmen namens Mandarin International – ein Produzent für die Firma Gap – beschwerten sich die Beschäftigten über erzwungene Mehrarbeit, das Fehlen von geeignetem Trinkwasser, unzumutbare Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung. Anfängliche Bemühungen, diesen Betrieb nach traditioneller Art gewerkschaftlich zu organisieren, scheiterten, sodass sich die Gewerkschafter mit der Bitte um Hilfe an lokale und internationale Gruppen wandten. Angesichts der Tatsache, dass das EPZ-Problem viele Facetten aufweist – Fragen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, Menschenrechte und Frauenrechte – beteiligten sich zahlreiche Gruppen an der Kampagne.<sup>7</sup> Die Gewerkschafter übten Druck auf den Fabrikbesitzer aus, während die NGOs Rechtsverletzungen dokumentierten und die Regierung unter Druck setzten, um eine Verbesserung des Arbeitsrechts und der entsprechenden Durchsetzungsinstrumente zu erzielen. Gleichzeitig stimmten die Gewerkschaften und die lokalen NGOs ihre Aktionen mit dem National Labor Committee (NLC) ab. Das NLC organisierte Vortragsreisen salvadorianischer Gewerkschafter in die USA, Proteste vor Gap-Läden und Medienkampagnen. Letztlich erklärte sich Gap bereit, den Fabrikbesitzer vor Ort dazu zu verpflichten, sämtliche Gewerkschaftsmitglieder wieder einzustellen und eine unabhängige Überwachung der

Fabrik durch örtliche Menschenrechts-, Religions- und Gewerkschaftsorganisationen zuzulassen. Es war das erste Mal, dass Arbeitnehmer, die versucht hatten, sich zu organisieren, an ihre Arbeitsplätze zurückkehren konnten. Der Gewerkschaft gelang es zwar nicht, die für den Abschluss eines Tarifvertrages erforderlichen 50 % der Belegschaft als Mitglieder zu gewinnen, jedoch konnte sie wichtige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchsetzen.

Ein ähnliches Kampagnenmodell unter Beteiligung eines internationalen Netzwerkes wurde 1999 angewandt, als mehrere Gewerkschafter entlassen wurden, die sich bei „Do All Enterprises“ um die Rekrutierung neuer Mitglieder bemüht hatten. Die Kampagne endete Anfang 2000 mit der Wiedereinstellung von 30 Gewerkschaftsführern. Dann, im Jahr 2001, verbündeten sich Gewerkschafter und NGOs in El Salvador und den USA im Rahmen einer Kampagne, bei der es um eine in taiwanesischem Besitz befindliche Fabrik namens Tainan ging, die für Gap und Target produzierte. Mit Hilfe des Bündnisses konnte die Gewerkschaft wachsen; im Juni 2001 wurde sie rechtlich anerkannt. Als sie den Arbeitgeber im April 2002 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufforderte, kündigte die Unternehmensleitung jedoch die Schließung der Fabrik an. Zur Zeit läuft eine von einem internationalen Netzwerk aus Gewerkschaften und NGOs organisierte Kampagne, die auf die Wiedereröffnung dieser Fabrik abzielt. Trotz derartiger Rückschläge reagieren die Gewerkschafter in El Salvador weiterhin auf die Herausforderungen, die sich ihnen durch die EPZs stellen, indem sie über internationale Netzwerke Bündnisse mit anderen Gewerkschaften und NGOs schließen. Zwischen 1993 und 2001 kamen über diese Netzwerke 14 Zusammenschlüsse zustande, die sich unterschiedlicher Varianten dieser Strategie bedienten.<sup>8</sup>

6 An den US-amerikanischen Universitäten erfreuen sich Textilien und andere Produkte mit dem Emblem der jeweiligen Alma Mater großer Beliebtheit und erzielen zumeist einen beachtlichen Umsatz.

7 Der Autor war bei dieser Kampagne als Teilnehmer/Beobachter anwesend.

8 Vom Autor im Juli 2001 durchgeführte Erhebung bei 17 Funktionären von nationalen und lokalen Gewerkschaften, die im salvadorianischen EPZ-Sektor tätig sind.

## 4. 2 BRASILIEN: INTERNATIONALE NETZWERKE DER AUTOMOBILARBEITER

Die internationale Solidarität zwischen den Beschäftigten des Automobilssektors existiert fast genauso lange wie dieser Wirtschaftszweig selbst. 1893 (lange bevor reiche Länder den Internationalen Währungsfonds gründeten, um Einfluss auf das Weltfinanzsystem auszuüben) gründeten Gewerkschafter den Internationalen Metallarbeitergewerkschaftsbund (IMB), der die Arbeitersolidarität koordinieren sollte. 1966 richtete der IMB Weltbetriebsräte ein, um den Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens den Austausch von Informationen über Umstrukturierungen der Arbeitsabläufe zu ermöglichen und, so hoffte man, möglicherweise die Durchsetzung einer gewissen Form von multinationalen Tarifverträgen zu ermöglichen (Northrup/Rowan 1979). Die US-Gewerkschaftsaktivisten der 1930er Jahre, zu denen auch der zukünftige Präsident der Gewerkschaft United Auto Workers, *Walter Reuther*, zählte, arbeiteten jahrelang in Automobilwerken in Russland, um ihr Wissen weiterzugeben und ihre Solidarität zu bekunden (Lichtenstein 1995). Doch viele Wissenschaftler sind sich einig, dass die nationalstaatliche Orientierung – im Vergleich zum Internationalismus – die stärkere Kraft war und Auswirkungen auf die Art und Weise hatte, in der die Arbeitnehmer ihre Forderungen durchzusetzen versuchten, als sich nach dem Zweiten Weltkrieg in den fortschrittlichen kapitalistischen Ländern die nationalen Wohlfahrtsstaaten entwickelten (Gordon/Turner, 2000). Dies begann sich in den 1980er und insbesondere in den 1990er Jahren zu ändern.

In Brasilien waren die frühen 1990er Jahre durch drastische Handelsliberalisierungen und industrielle Umstrukturierungen gekennzeichnet. Zunächst versuchten die Gewerkschafter, durch nationale, tripartistische Verhandlungen auf den zunehmenden internationalen Wettbewerb zu reagieren. Letzten Endes scheiterten diese Bemühungen trotz eines gewissen Anfangserfolgs. Eine der Reaktionen der Automobilgewerkschafter im fortschrittlichen Gewerkschaftsdachverband CUT (Central Única dos Trabalhadores) war die Förderung der Entwicklung einer internationalen Strategie. In verschiedenen Werken, u.a. im Mercedes-Benz- und im Volkswagen-

Werk im Staat São Paulo, verpflichteten sich die Gewerkschafter auf internationaler Ebene, Überstunden nicht zu akzeptieren, solange Beschäftigte desselben Unternehmens in einem anderen Land streikten. Dadurch sollte verhindert werden, dass das Unternehmen die Produktion an einen anderen Standort verlagert. Als beispielsweise brasilianische Arbeiter bei Mercedes Benz erfuhren, dass die von ihnen verlangte Mehrarbeit Produktionsausfälle in einem Mercedes-Benz-Werk in Südafrika ausgleichen sollte, weigerten sie sich auf der Stelle, weitere Überstunden zu leisten.<sup>9</sup>

Gewerkschaftsmitglieder entwickelten zunehmend stärkere, institutionalisierte Kontakte zu den Beschäftigten innerhalb des Unternehmens. Bei Mercedes Benz (jetzt DaimlerChrysler) in Brasilien begannen die Gewerkschafter, die in den 1980er und 1990er Jahren einen Austausch mit ihren deutschen Kollegen aufgebaut hatten, mit den Deutschen über Strategien zu diskutieren, wie auf die industriellen Restrukturierungen zu reagieren sei. Die deutschen Gewerkschafter, die bereits entsprechende Anpassungen ausgehandelt hatten, reisten nach Brasilien, um ihre Erfahrungen weiterzugeben und Empfehlungen zu Verhandlungszielen auszusprechen. Dieser anfängliche, sporadische Austausch wurde im Jahr 2000 im Weltbetriebsrat von DaimlerChrysler formalisiert.

Ein drastischeres Beispiel für das Zusammenspiel von lokalen und internationalen Strategien wurde im November 2001 sichtbar, als VW die Entlassung von 3.075 Beschäftigten des Werkes im Staat São Paulo ankündigte. Die Gewerkschaft entschloss sich zum Streik und suchte nach Unterstützung in der lokalen Politik und in der Gemeinde. Dann, nach drei Tagen Streik, reiste die Gewerkschaftsführung nach Wolfsburg. Die Gewerkschaft stellte fest: „Da Volks<sup>10</sup> (d.h. die Geschäftsführung in Brasilien) auf die Entlassungen bestand und keinerlei Bereitschaft zu einer Wiederaufnahme der Verhandlungen signalisierte, beschlossen wir, uns an die Volks-Zentrale in Deutschland zu wenden.“<sup>11</sup> Während der Verhandlungen wurden die Brasilianer von deutschen Gewerkschaftern unterstützt. Es gelang ihnen, neue Fertigungsaufträge für das Werk einzuholen und die Entscheidung über Entlassungen rückgängig zu machen.

1999 verbündeten sich, weitgehend unter der Leitung des brasilianischen Gewerkschaftsdachverbandes CUT, Gewerk-

schafter aus dem Mercosur (Mercado Común del Sur, der Gemeinsame Markt des Südens, dem als Mitgliedstaaten Argentinien, Brasilien, Uruguay und Paraguay angehören) und setzten Volkswagen erfolgreich unter Druck, sodass eine Rahmenvereinbarung geschlossen wurde, die auf alle Beschäftigten der Region Anwendung fand und auch das Recht auf eine direkte Vertretung auf Werksebene beinhaltete. Die Vereinbarung hatte eine engere Abstimmung zwischen den Gewerkschaftern des neuen, modularen Fertigungswerkes in Resende und den erfahreneren Gewerkschaftern im Staat São Paulo zur Folge. Da in Resende sämtliche Fertigungsarbeiten von unabhängigen (nicht dem VW Konzern zugehörigen) Firmen durchgeführt werden, musste das Unternehmen schließlich zustimmen, dass das Werk im Weltbetriebsrat von einem Arbeitnehmer vertreten wird, der nicht zur Belegschaft von VW gehört. Die gewerkschaftliche Organisation der modularen Fertigungswerke von General Motors und Ford gestaltete sich schwieriger und Gewerkschaften verschiedener politischer Couleur kämpften untereinander um die Vertretung der Beschäftigten. Jedoch konnten Ford-Gewerkschafter im Staat São Paulo, die eine starke Unterstützung seitens der kanadischen Automobilgewerkschaft CAW (Canadian Auto Workers Union) erhielten, den Ford-Beschäftigten im modularen Fertigungswerk in Bahia bei der Stärkung ihrer Gewerkschaft helfen und einen erfolgreichen Streik für höhere Löhne organisieren.

## 5 Fazit

Dieser Beitrag stellt zwei Behauptungen auf. Erstens wurde argumentiert, die stärkere Segmentierung der Produktion durch Export Processing Zones (EPZ) und Modulare Massenproduktion (MMP) habe der Arbeitnehmerschaft geschadet und traditionellen Strategien der Mitgliederge-

9 Interview des Autors mit *Valter Sanches*, São Bernardo, Brasilien, 11. Dezember 2001.

10 Kurzbezeichnung für die Volkswagen AG in Brasilien – Anm.d.Ü.

11 *Jornal de Comissão de VW*, São Bernardo, November 2001.

winnung den Boden entzogen. Zweitens wurde behauptet, die Arbeitnehmerschaft habe begonnen, nach neuen Strategien zu suchen, um auf die industrielle Restrukturierung reagieren zu können. Zu diesen Strategien gehören auch internationale, netzwerkartige Formen der Solidarität. Anschließend wurden diese Behauptungen durch eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie in El Salvador und im brasilianischen Automobilsektor untermauert.

Es gab andere, weniger positive Erfahrungen, auf die in diesem Beitrag nicht eingegangen werden konnte. Neben den fortschrittlichen Bekundungen internationaler Solidarität gab es sowohl in El Salvador als auch in Brasilien Gruppen, die zu Gunsten von fraglichen Beziehungen zur Regierung und zur Privatwirtschaft die Entstehung von Solidarität zwischen den Beschäftigten

verhinderten. Des Weiteren kam es auch im Zusammenhang mit einigen internationalen Bündnissen zu Problemen. In manchen Netzwerken sind die Verantwortlichkeiten nicht eindeutig geklärt. Dies ist ein größeres Problem in der Anti-Sweatshop-Bewegung, wo das Machtungleichgewicht zwischen den jungen, weiblichen Beschäftigten der Bekleidungsindustrie der Länder des Südens und den gut organisierten, mit hinreichend finanziellen Mitteln ausgestatteten Aktivist:innen des Nordens signifikant ist. Gelegentlich erhielten die Akteure des Nordens dadurch die Möglichkeit, die Handlungsprioritäten festzulegen und beispielsweise den Beschluss zu fassen, dem Thema Kinderarbeit gegenüber dem Recht auf Organisationsfreiheit Priorität einzuräumen. Im Automobilsektor ist dieses Problem weniger vorherrschend. Dort stellt vielmehr die Konkurrenz um Arbeits-

plätze ein größeres Problem dar und kann bei der Koordinierung von Strategien zu vergleichsweise mehr Schwierigkeiten führen als etwa der Protest gegen die ungerechtfertigte Inhaftierung eines Gewerkschaftsführers oder der Austausch von Erfahrungen im Zusammenhang mit der Restrukturierung der Arbeit.

Dies alles sind wichtige Vorbehalte, die der weiteren Untersuchung bedürfen. Dieser Beitrag macht aber auch deutlich, dass zahlreiche positive Beispiele für die Bekämpfung der negativen Auswirkungen der Globalisierung durch die Arbeitnehmerschaft vorhanden sind. Diese Beispiele zeigen, dass es Gewerkschafter gibt, die innovative, effektive und auf Grundsätzen basierende Mittel finden, um auf die zahlreichen Herausforderungen zu reagieren, die sich durch die Systeme der segmentierten Produktion stellen.

## LITERATUR

- Bhagwati, J.** (2001): „Free Trade and Labor“, <[http://www.columbia.edu/~jb38/papers/ft\\_lab.pdf](http://www.columbia.edu/~jb38/papers/ft_lab.pdf)> (Zugriff am 19. Mai 2003)
- Blanco, I. R.** (1992): *Las Zonas Francas en El Salvador: Balance y Perspectivas*, San Salvador, El Salvador, Universidad Centroamericana „José Simeón Cañas“
- Bresciani, L. P.** (1997): *Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro*; in: Marcia de Paula Leite (Hsg.), *O Trabalho em Movimento: Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil*, São Paulo, Brasilien, Papyrus Editora, S. 31–111
- Featherstone, L.** (2002): *Students Against Sweatshops*, New York, NY
- Frigant, V./Lung, Y.** (2002): *Geographical Proximity and Supplying Relationships in Modular Production*; in: *International Journal of Urban and Regional Research*, 26 (4), S. 742–55
- Gordon, M./Turner, L.** (2000): *Going Global*; in: Michael Gordon/Lowell Turner (Hsg.), *Transnational Cooperation Among Labor Unions*, Ithaca, NY, S. 3–25.
- Hancké, B.** (2000): *European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry*; in: *European Journal of Industrial Relations*, 6 (1), S. 35–59
- International Labour Office** (Committee on Employment and Social Policy) (2002): *Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones (EPZs)*, Genf, Schweiz, Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
- Keck, M. E./Sikkink, K.** (1998): *Activists Beyond Borders*, Ithaca, NY
- Kerr, C./Dunlop, J. T./Harbison, F./Myers, C. A.** (1960): *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, Cambridge, MA
- Klein, N.** (2000): *No Logo*, New York, NY
- Knauss, J.** (1998): *Modular Mass Production: High Performance on the Low Road*; in: *Politics & Society*, 26 (2), S. 273–296
- Lambert, R.** (1998): *Globalization: Can Unions Resist?*, South African Labour Bulletin (SALB)
- Lichtenstein, N.** (1995): *Walter Reuther: The Most Dangerous Man in Detroit*, Chicago
- Miller, D./Tully, B./Fitzgerald, I.** (2000): *The Politics of Language and European Works Councils: Towards a Research Agenda*; in: *European Journal of Industrial Relations*, 6 (3), S. 307–323
- MTPS** (2002): *Estadísticas Laborales 2001*, San Salvador, El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)
- Northrup, H. R./Rowan, R. L.** (1979): *Multinational Collective Bargaining Attempts: The Record, the Cases, and the Prospects*, Philadelphia, PA, University of Pennsylvania
- Piore, M. J./Sabel, C. F.** (1984): *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York (deutsch: *Das Ende der Massenproduktion*, Berlin 1985)
- Ross, A.** (Hsg.) (1997): *No Sweat: Fashion, Free Trade, and the Rights of Garment Workers*, New York, NY
- Salerno, M. S.** (2001): *A Indústria Automobilística No Brasil*; Beitrag für ein Projekt des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Seidman, G. W.** (2001): *Response to Peter Evan's Essay*; in: *Critical Sociology* 1 (1), S. 7–9
- Turner, L./Hurd, R.W.** (2001): *Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement*; in: Lowell Turner/Harry C. Katz/Richard W. Hurd (Hsg.), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, NY
- Womack, J. P./Jones, D. T./Roos, D.** (1990): *The Machine that Changed the World*, New York, NY (deutsch: *Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology*. Frankfurt/Main, New York)