

Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung – Zur Politik der Global Union Federations

Torsten Müller
Hans-Wolfgang Platzer
Stefan Rüb

Ausgehend von der ersten Aufbruchphase gewerkschaftlicher Internationalisierung in den 1960er und 70er Jahren untersucht der Beitrag die Politik der drei Global Union Federations (GUFs) der Sektoren Chemie (ICEM), Metall (IMB) und Lebensmittelindustrie (IUL) angesichts der neuen Herausforderungen der Globalisierung. Es wird analysiert, inwieweit sich deren Problemwahrnehmungen und Handlungsansätze im historischen Längsschnitt verändert haben, welche Problem- und Handlungsschwerpunkte ihre Politik kennzeichnen und wie die Ergebnisse ihrer in starkem Maße auf die transnationalen Konzerne bezogenen Politik im Einzelnen zu bewerten sind. Dabei zeigt sich, dass die GUFs angesichts eines zunehmenden Handlungsdilemmas zwischen gewachsenen Anforderungen an die Schaffung transnationaler Institutionen und Normen und begrenzten Ressourcen seit den 1990er Jahren einen pragmatischen partizipativen Internationalismus verfolgen.

1

Einleitung

Im Zuge der aktuellen Globalisierungsdebatte findet auch das Thema der Internationalisierung gewerkschaftlicher Politik wieder verstärkte Aufmerksamkeit, das nach einer ersten Phase einer intensiven, mit weitreichenden Zielvorstellungen und neuen Handlungsansätzen verbundenen Debatte der (westlichen) Gewerkschaften zwischen Mitte der 1960er bis Anfang der 1970er Jahre zwischenzeitlich ein Schattendasein geführt hatte. Gleichwohl ist die Frage angemessener programmatischer Antworten und politischer Positionierungen im Zeitalter der Globalisierung innergewerkschaftlich erkennbar im Fluss.

Nach skeptischen wissenschaftlichen Beobachtungen ist „nicht einmal der Minimalkonsens einer Zivilisierung des globalen Kapitalismus (...) über ein bloß rhetorisches Bekenntnis zu sozialen Mindeststandards hinaus national oder transnational mobilisierungsfähig. Zum einen überdeckt der offizielle IBFG-Konsens über eine WTO-Sozialklausel reale Interessenunterschiede (...) Zum anderen werden innergewerkschaftliche Lernprozesse zwar durch die Niederlagen traditioneller – protektionistischer oder sozialpartnerschaftlicher – Politikansätze angestoßen; sie vollziehen sich aber konfliktorisch und uneinheitlich.“ (Greven 2003, S. 349) Die Frage,

ob die Globalisierung die „ideologische Konfusion und den organisatorischen Niedergang“ der Gewerkschaften (Lambert 2002, S. 203) unweigerlich verstärkte und ob dieser Tendenz nur dadurch begegnet werden kann, dass sich die Gewerkschaften – so etwa *Ulrich Beck* – „transnational neu erfinden“, wird in der einschlägigen Gewerkschafts- und Arbeitsbeziehungs-forschung unterschiedlich beantwortet. Dabei ist offenkundig, dass in Anbetracht der Multidimensionalität und Widersprüchlichkeit des Gegenstandes Globalisierung eine höchst uneinheitliche Diagnostik mit einer entsprechenden unterschiedlichen Bewertung der arbeitspolitischen Folgen und diese wiederum mit differierenden gewerkschaftspolitischen Handlungsempfehlungen Hand in Hand gehen.

Hinzu kommt, dass die Globalisierungsproblematik, soweit sie in den Debatten über die Zukunft der Gewerkschaften auftaucht, vielfach mit anderen organisationspolitischen Krisenphänomenen und gesellschaftlichen Herausforderungen (Individualisierung, Tertiärisierung etc.) vermischt ist, und so eine gezielte, den spezifischen Bedingungen der Globalisierung gewidmete Auseinandersetzung über strategische Prioritäten und Handlungsansätze zusätzlich erschwert wird (Dolvik 2002; Hyman 1999). Ein Blick auf die einschlägige wissenschaftliche Diskussion zeigt, dass bereits jene Umstrukturierungsprozesse, die als „ökonomische Globalisierung“ bezeichnet werden (neoliberale Welthandels-

und Finanzarchitektur, Internationalisierung der Finanzmärkte, quantitatives Wachstum und qualitativ veränderte Strategien transnationaler Konzerne etc.) in ihrer Reichweite und Dynamik und den damit verbundenen Wirkungen auf angestammte gewerkschaftliche Machtressourcen, Handlungsdomänen und -formen kontrovers beurteilt werden.

Entsprechend bewegt sich die Bandbreite der in der Arbeitsbeziehungs-literatur

Torsten Müller, MA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule Fulda.

Arbeitsschwerpunkte: Europäische und internationale Arbeitsbeziehungen.

e-mail: torstenxmuller@t-online.de

Hans-Wolfgang Platzer, Prof. Dr., Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Fachhochschule Fulda, Jean Monnet Chair of European Integration. Arbeitsschwerpunkte: Sozialökonomische und politische EU-Integration, europäische und internationale Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbeziehungen in MOE.

e-mail: hans.w.platzer@sk.fh-fulda.de

Stefan Rüb, Dipl. Sozialwirt, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule Fulda. Arbeitsschwerpunkte: Europäische und internationale Arbeitsbeziehungen.

e-mail: s.rueb@t-online.de

anzutreffenden Einschätzungen der Globalisierungsfolgen zwischen graduellen, pfadabhängigen Anpassungsprozessen der (nationalen) Arbeitsbeziehungssysteme einerseits, weitreichenden transformatorischen Entwicklungen und (unaufhaltsamen) Erosionstendenzen gewerkschaftlicher Organisations- und Handlungsfähigkeit andererseits (zusammenfassend Erickson/Kuruvilla 1998). Auch die wissenschaftlich diskutierten Handlungsempfehlungen über gewerkschaftliche Reaktionen auf die Globalisierung sind entsprechend breit gefächert und bewegen sich zwischen der Option einer (als alternativlos betrachteten) nationalen Standort- bzw. Verteidigungspolitik und der Position einer transnational-globalen Öffnung der Agenda und unabdingbaren Internationalisierung gewerkschaftlicher Organisation und Politik (zusammenfassend Fichter et al. 2001). Diese kontroversen Debatten sind zweifellos Reflex der Komplexität des Gegenstandes Globalisierung, aber sie sind auch Ausdruck beträchtlicher Forschungslücken. Die folgende Analyse¹ will dazu beitragen, für den Bereich der Gewerkschaftspolitik auf global-internationaler Ebene am Beispiel der Global Union Federations (GUFs)² des Metall-, Chemie- und Lebensmittelsektors einige dieser Lücken zu schließen. Ausgehend von einer Skizze der ersten Aufbruchphase gewerkschaftlicher Internationalisierung in den 1960er und 70er Jahren, die als historische Referenzfolie zur Einordnung der aktuellen Entwicklungen dient, konzentriert sich der Beitrag auf die folgenden Fragestellungen:

Inwieweit haben sich Problemwahrnehmungen und Handlungsansätze (im historischen Längsschnitt) verändert? Welche Problem- und Handlungsschwerpunkte kennzeichnen (im Branchenvergleich) die Politik der Global Union Federations (GUFs) seit den 90er Jahren? Wie sind die Ergebnisse ihrer in starkem Maße auf die transnationalen Konzerne bezogenen Politik im Einzelnen zu bewerten?

Dieser historische und empirisch-branchenvergleichende Ansatz und analytische Anspruch kann hier nur skizzenhaft (und bei Ausklammerung der nationalen Ebene) ausgefüllt werden. Gleichwohl will der Beitrag die Notwendigkeit empirisch fundierter Realanalysen unterstreichen, weil nur so die noch immer zwischen Globalisierungsalarmismus und Modernisierungsoptimismus pendelnde Debatte über Gewerkschaften im Zeitalter der Globali-

sierung in einer differenzierteren und damit politisch fruchtbareren Weise geführt werden kann.

2

Historische Referenzfolie: das (Zwischen-)Hoch internationaler Gewerkschaftspolitik in den 1960er/1970er Jahren

Ausgangspunkt des Zwischenhochs gewerkschaftlicher Internationalisierungspolitik der 1960er/1970er Jahre war ein erster Internationalisierungsschub insbesondere nordamerikanischer, aber auch westeuropäischer Konzerne mit einer signifikanten Zunahme der ausländischen Direktinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe. Dieser war Ausdruck des Übergangs von einer Export- zu einer Multinationalisierungsstrategie der Konzerne (Bendiner 1987; Hildebrandt u.a. 1976). Die Gewerkschaften sahen durch diese Entwicklung ihre nationalen Handlungsmöglichkeiten massiv eingeschränkt, da die multinationalen Konzerne (MNK), zumindest in der Wahrnehmung der Gewerkschaften, jederzeit in der Lage waren, die Produktion in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten und schwächeren Gewerkschaften zu verlagern. Auf der Basis dieses Bedrohungsszenarios wuchs die Einsicht in die Notwendigkeit einer international durch die IBS organisierten Gegenreaktion.

Die Expansion der MNK wurde von den Gewerkschaften allerdings nicht nur als Bedrohung wahrgenommen. Vielmehr sahen die Gewerkschaften darin auch die materielle Basis und „objektive“ Voraussetzung für die Entwicklung einer internationalen Gewerkschaftspolitik (Rütters 1989, S. 10). Am deutlichsten wurde diese Position zu jener Zeit von *Charles Levinson*, dem damaligen Generalsekretär der Internationalen Föderation der Chemie- und Fabrikarbeiterverbände (ICF, heute ICEM), im Rahmen seines Drei-Phasen-Plans zur Entwicklung einer gewerkschaftlichen Gegenmacht ausgedrückt: „The objective conditions for such a programme exist. They are in fact much more advanced than the subjective ones, if what is actually occurring in industry is analysed“ (Levinson 1972, S. 141).

Es war diese gewerkschaftliche Wahrnehmung der Expansion der MNK als Bedrohung der nationalen Handlungsmög-

lichkeiten einerseits und als Basis neuer internationaler Handlungsmöglichkeiten andererseits, die den Boden für die Entwicklung einer Gegenmachtstrategie der IBS bereitete. Obwohl der Begriff der gewerkschaftlichen Gegenmacht häufig recht vage blieb und daher Raum für allerlei Wunschvorstellungen bot (Etty 1978, S. 70), lassen sich prinzipiell darunter alle Strategien und Aktivitäten der Gewerkschaften subsumieren, die das Ziel einer Kontrolle und Beschränkung der Macht der MNK verfolgen. Die Gegenmachtstrategie der IBS in den 1960er/70er Jahren lässt sich in diesem weiten Sinne in zwei unterschiedliche Stränge untergliedern: Lobbyaktivitäten bei internationalen Regierungsorganisationen wie der OECD, ILO und der UN einerseits sowie direkt konzernbezogene Aktivitäten andererseits.

Das zentrale Ziel des Lobbyingansatzes war die Erreichung einer globalen Regulierung der Aktivitäten der MNK durch die Festlegung verbindlicher Normen und Mindeststandards (Casserini 1975; Gumbrell-McCormick 2002). Wenngleich diese Lobbytätigkeiten überwiegend in den Aufgabenbereich des internationalen Gewerkschaftsdachverbands IBFG fielen, waren die IBS als Mitglieder von IBFG-Delegationen und als Teil einer IBFG-internen Arbeitsgruppe zu MNK in die Formulierung von Forderungen und deren Vertretung gegenüber den internationalen Regierungsorganisationen aktiv involviert. Obwohl ab Mitte der 1970er Jahre bezüglich einer Regulierung der Aktivitäten der MNK mit der OECD-Richtlinie für MNK (1976) und der ILO-Grundsatzserklärung über MNK und Sozialpolitik (1977) erste Erfolge erzielt wurden, war der Lobbyingansatz innerhalb der IBS von Anfang an umstritten, da die Vertreter der IBS sich mehr Erfolg von direkten Aktionen gegenüber MNK verspra-

¹ Der Beitrag basiert auf Ergebnissen eines laufenden Forschungsprojekts „Globalisierung, globale Konzerne und die Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen. Betriebliche und gewerkschaftliche Strukturen und Handlungsansätze auf internationaler Ebene“.

² Die GUFs sind die internationalen Organisationen der Gewerkschaften auf sektoraler Ebene und firmierten früher unter dem Namen Internationale Berufssekretariate (IBS). Auf einem Kongress Anfang 2002 beschlossen die IBS, sich in GUFs umzubenennen.

Übersicht 1: Die drei GUFs im Kurzprofil

ICEM	IMB	IUL
Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau und Fabrikarbeitergewerkschaften	Internationaler Metallgewerkschaftsbund	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
Hauptsitz in Brüssel mit 18 Mitarbeitern (davon 11 politischen Sekretären)	Hauptsitz in Genf mit 26 Mitarbeitern (davon 13 politischen Sekretären)	Hauptsitz in Genf mit 18 Mitarbeitern (davon 11 politischen Sekretären)
Gegründet 1995 nach Fusion der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie- und Fabrikarbeiterverbände (ICEF) und dem Internationalen Bergarbeiterbund (MIF)	Gegründet 1893	Gegründet 1961
Bestehend aus 399 Mitgliedsgewerkschaften aus 108 Ländern mit mehr als 20 Mio. Mitgliedern	Bestehend aus mehr als 200 Mitgliedsgewerkschaften aus 100 Ländern mit 25 Mio. Mitgliedern	Bestehend aus 346 Mitgliedsgewerkschaften aus 120 Ländern mit mehr als 12 Mio. Mitgliedern
Regionalsekretariate für Lateinamerika/Karibik, Asien/Pazifik, Osteuropa, Afrika, Nordamerika	Regionalsekretariate für Südostasien, Südostasien/Pazifik, Lateinamerika/Karibik, Ost- und südliches Afrika	Regionalsekretariate für Afrika, Asien/Pazifik, Karibik, Europa, Lateinamerika
Quelle: ICEM-, IMB- und IUL-Dokumente und -Websites; eigene Interviews		WSI Hans Böckler Stiftung

3

ICEM, IMB und IUL und die Herausforderung Globalisierung

3.1 ORGANISATION UND POLITISCHER GESAMTRAHMEN

Die GUFs der untersuchten Sektoren Metall, Chemie und Lebensmittelindustrie werden in *Übersicht 1* kurz charakterisiert, ohne dass es hier möglich wäre, ihre organisationspolitischen Entwicklungen eingehender zu analysieren.

Nur so viel sei festgehalten: im Laufe der 1990er Jahre hat weder eine signifikante Stärkung der finanziellen und personellen Kapazitäten der GUFs stattgefunden noch sind sie mit erweiterten Kompetenzen und Handlungsmandaten seitens ihrer nationalen Mitgliedsgewerkschaften ausgestattet worden. Die Situation hat sich eher insofern verschärft, als ein Mitgliederückgang bei den beitragszahlenden Mitgliedsgewerkschaften der OECD-Länder mit einer Zunahme der Anzahl der Mitgliedsgewerkschaften aus anderen Regionen (Mittel- und Osteuropa, Karibik, Afrika) einherging, die auf besondere Unterstützung angewiesen sind, ohne die Mittel zu haben, die vollen Mitgliedsbeiträge abführen zu können.

Bei insgesamt gleichbleibendem „Aktorsprofil“ (Reutter 1996) haben sich einzelne neue Organisationsschwerpunkte herausgebildet, etwa die Etablierung neuer Regionalbüros, und bestimmte Handlungsfelder verändert, darunter die Schwerpunkte der Lobbyaktivitäten gegenüber internationalen Regierungsorganisationen und die Zusammenarbeit mit internationalen Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs), die selektiv und themenbezogen tendenziell intensiviert wurde. Insgesamt ist in den maßgeblichen organisationspoli-

chen.³ Letztere bildeten dann auch den Schwerpunkt der Gegenmachtstrategie der IBS.

Das zentrale Element der konzernbezogenen Aktivitäten der IBS war die Gründung sog. Weltkonzernräte (WKR) als periodisch tagender Versammlungen nationaler Gewerkschaftsfunktionäre, die in ihrem Land für die Betreuung des entsprechenden Konzerns zuständig sind (Etty 1978, S. 69). Die zentrale Funktion der WKR sahen die IBS in drei Bereichen: erstens in der Sicherstellung eines regelmäßigen Informationsaustausches unter den WKR-Delegierten über Löhne, Arbeitsbedingungen, Investitionen, die finanzielle Situation des Unternehmens sowie die Produkt- und Personalplanung; zweitens in der Organisation und Durchführung von Solidaritätsaktionen im Falle, dass sich eine Mitgliedsorganisation in einem Arbeitskonflikt mit dem betreffenden Unternehmen befindet; und drittens in der Koordination der gewerkschaftlichen Betriebspolitik für den jeweiligen MNK (Bendiner 1987, S. 64; Tudyka 1986, S. 326). All diese den WKR zugeschriebenen Aktivitäten galten jedoch nur als vorbereitende Schritte für die Verwirklichung des mittel- bis langfristig verfolgten übergeordneten Ziels der unternehmensweiten internationalen Koordinierung von Tarifverhandlungen und der damit verfolgten internationalen Harmonisierung der sekundären Arbeitsbedingungen, deren Träger die WKR sein sollten.

Von der Gründung der WKR versprochen sich die IBS eine Aufwertung ihrer eigenen Rolle gegenüber ihren nationalen

Mitgliedsverbänden sowie eine Stärkung der gewerkschaftlichen Verankerung auf Unternehmensebene als Grundlage für die Herausbildung einer „dritten Säule“ der gewerkschaftlichen Internationalisierung neben den IBS auf sektoraler Ebene und dem IBFG auf Dachverbandsebene (Piehl 1974, S. 306). Vor diesem Hintergrund entstanden zwischen 1966 und 1977 mehr als 60 WKR in den verschiedenen Sektoren.⁴

Während sich diese Entwicklung rein quantitativ recht beeindruckend ausnimmt, erwiesen sich die WKR in der Praxis als nicht in der Lage, den ambitionierten Zielvorstellungen der IBS gerecht zu werden. Neben den von Tudyka (1986, S. 328) angeführten externen soziologischen, juristischen und ökonomischen Hindernissen, die eine transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit im Rahmen der WKR behinderten, war ein zentrales gewerkschaftsinternes Problem vor allem die mangelhafte Bereitschaft der nationalen Mitgliedsverbände, die IBS mit entsprechenden Kompetenzen sowie ausreichend finanziellen und personellen Ressourcen für die Betreuung der WKR auszustatten. Obwohl es den IBS angesichts der vielfältigen Hindernisse nicht gelang, die WKR zu einer „dritten Säule“ der gewerkschaftlichen Internationalisierung auszubauen, trugen die WKR insgesamt doch zu einem Bedeutungszuwachs der IBS bei, da die IBS über die WKR in vielen Fällen wichtige Koordinierungs- und Steuerungsfunktionen im Rahmen der Organisation eines Informationsaustausches und der Durchführung von Solidaritätsaktionen in konkreten Konfliktfällen wahrnahmen.

³ So ist es auch nicht weiter erstaunlich, dass führende Vertreter verschiedener IBS in programmatischen Veröffentlichungen zur Gegenmachtstrategie der IBS gegenüber MNK den Lobbyingansatz gegenüber internationalen Regierungsorganisationen gar nicht erst erwähnen (für den IMB siehe Bendiner 1974; für die IUL Gallin 1974 und für ICF Levinson 1972, S. 96–141).

⁴ Im Einzelnen siehe Tudyka u. a. (1978, S. 101–130) sowie Rüb (2002).

tischen Bereichen der drei GUFs (Ressourcen, interne Entscheidungsstrukturen, Kompetenzen) keine Entwicklung zu konstatieren, die auf eine qualitativ veränderte, transnational erweiterte Rolle infolge der Globalisierung schließen ließe. Der Aufbau von (sub-)sektoralen Dialog- und Verhandlungsbeziehungen mit der Arbeitgeberseite ist aufgrund fehlender arbeitgeberseitiger Verbandsstrukturen mit arbeitspolitischem Mandat weitgehend blockiert, so dass in diesem Bereich nur geringe Erfolge erzielt worden sind. Erfolgversprechender, wenn auch mühsam, erweisen sich konzernbezogene Politikansätze.

3.2 DER MÜHSAME WEG ZU EFFEKTIVEN VERTRETUNGSSTRUKTUREN UND WIRKSAMEN NORMEN AUF GLOBALER KONZERNEBENE

3.2.1 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR KONZERNEBEGENE STRATEGIEN: EINE POLITISCHE GELEGENHEITSSTRUKTUR?

Die konzernbezogenen strategischen Ziele und Handlungsansätze der GUFs, ihre Versuche Dialog- und Verhandlungsstrukturen auf globaler Konzernebene zu entwickeln, bewegen sich in einem Umfeld, das durch spezifische, hier nur stichwortartig anzudeutende Konstellationen der Global Governance und der Politisierung vorherrschender neoliberaler Globalisierungsmuster gekennzeichnet ist. Zu diesen Konstellationen, die zugleich eine politische Gelegenheitsstruktur für die GUF-Strategien schaffen, zählen:

(1) Das im Laufe der 90er Jahre etablierte WTO-Regime, die – trotz Scheitern des MAI – neue Qualität und Reichweite der Marktöffnung und Handelsliberalisierung sowie die dominierende Rolle von WTO, Weltbank und IWF bei der Gestaltung der internationalen Finanz- und Handelsarchitektur haben – getragen von Koalitionen aus neoliberalen Regierungen und Unternehmensinteressen – nicht nur die ökonomische Globalisierung vorangetrieben, sondern zugleich einer Version von Global Governance zum Durchbruch verholfen, die *Stephen Gill* (2000) als „neoliberalen Institutionalismus“ bezeichnet.

Dieses vorherrschende Globalisierungsmuster hat seinerseits eine Gegenbewegung neuer Qualität und Reichweite her-

vorgerufen: „In Gestalt der NRO haben sich Mitregierungsorganisationen herausgebildet, die themen- und regionalspezifisch per Lobbytätigkeit in die Beratungs- und Entscheidungsgremien (trans-)nationalen Regierens vorgedrungen sind und dort auf die Bereitstellung weltöffentlicher Kollektivgüter pochen.“ (Leggewie 2003, S. 183) Dem lose gekoppelten Netzwerk lokaler und globaler Initiativen ist es gelungen, zentrale Problemfelder der Globalisierung zu politisieren und eine globale „Streitpolitik“ zu befördern, „in der sich transnationale Regime und transnationale Protestnetzwerke gegenüberstehen. Letztere schließen an die neuen sozialen Bewegungen der 1960er und 1970er Jahre an, aktualisieren aber auch die Vorhaben der Arbeiterbewegung und der postkolonialen Befreiung.“ (Leggewie 2003, S. 183) Zu diesen (re-)politisierten Agenden und Reformforderungen zählen die Neugestaltung der internationalen Finanzarchitektur, die soziale Gestaltung des Welthandels (u.a. durch die Aufhebung von Handelshemmnissen gegenüber Entwicklungsländern, die Einführung von Sozial- und Menschenrechtsstandards und die Aufnahme der ILO Kernarbeitsnormen), und – nicht zuletzt – die Regeleinbindung transnationaler Unternehmen (mittels Verhaltenskodizes, Vereinbarungen mit Gewerkschaften, sozialverträglichen Investitionsordnungen).

(2) Diese Ziele verfolgen die GUFs auf dem Wege traditioneller politischer Lobbyarbeit, wobei diese mittels einer Doppelstrategie angegangen wurde und wird, die neben dem Einwirken auf eine politische Normierung auch die konzernbezogene Aushandlung von (Modell-)Vereinbarungen umfasst. Mit dem Scheitern der Aufnahme der ILO-Kernarbeitsnormen in das Vertragswerk der WTO und einer (konstellativ erwartbaren) mittelfristigen Blockade einer entsprechenden Regulierung auf politischer Ebene gewinnt die konzernbezogene Strategie zusätzliches Gewicht.

(3) Dieser Verhandlungsansatz ist zum einen insoweit politisch flankiert, als im Zuge der oben skizzierten Auseinandersetzungen mehrere internationale Regelwerke zur Corporate Social Responsibility seit Mitte der 90er Jahre entstanden sind bzw. fortgeschrieben wurden; dies sind insbesondere die OECD-Guidelines für multinationale Unternehmen, die ILO-Richtlinien für MNK, der Global Compact des

UN-Generalsekretärs und das Grünbuch der EU-Kommission „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen“. Zum anderen ist ein politisches Klima entstanden, in dem die MNK aus unmittelbarem unternehmerisch-wirtschaftlichen Kalkül (die zunehmende (Börsen-)Relevanz des Nachhaltigkeitsindex und eines entsprechenden Rankings) bzw. aus politischen Erwägungen (Imagegewinn, wachsende Verwundbarkeit durch weltweite NGO-Kampagnen bei Regelverstößen etc.) ihrerseits zu freiwilligen Selbstverpflichtungen greifen.

Diese hierin zum Ausdruck kommende politische Gelegenheitsstruktur schafft freilich allenfalls notwendige, keine hinreichenden (gleichsam erfolgsgarantierenden) Voraussetzungen, insofern die Mehrzahl der Unternehmen im Falle der öffentlichen Selbstverpflichtung dies auf unilateraler, managementseitiger Basis und bei Hoheit über die Überwachungsverfahren anstrebt.

Zugleich sind diese veränderten politischen Rahmenbedingungen in ein neues Konzernumfeld eingebettet. Die GUFs sind nicht mehr mit der Phase der Multinationalisierung, sondern der Globalisierung von Konzernen konfrontiert, was die an sie gestellten Handlungsbedarfe verändert und erhöht. Die Globalisierung bedeutet einerseits, dass die Zahl von Unternehmen, die weltweit Produktionsstätten besitzen, kontinuierlich ansteigt und verstärkt auch kleinere und mittlere Unternehmen in diesen Bereich drängen. Zugleich erhöht sich die Anzahl der ausländischen Produktionsstätten pro Unternehmen und diese sind geografisch weiter gestreut. Andererseits verändert sich auch die Qualität der Unternehmensorganisation über die weltweit gestreuten Einheiten hinweg. Ressourcen und Funktionen werden neu verteilt, untereinander verflochten, gesteuert und kontrolliert (organisationale Globalisierung). Zudem wird die Unternehmenspolitik zunehmend an global wirksamen Normen und Leitbildern der Finanzmärkte (Finanzialisierung) ausgerichtet (Kädtler/Sperling 2002, S. 136).

3.2.2 DIE POLITIK VON ICEM, IMB UND IUL GEGENÜBER TRANSNATIONALEN KONZERNEN

IMB, IUL und ICEM stehen in der Tradition des in den 1960er und 70er Jahren ent-

wickelten Gegenmachtkonzept, wenn auch in modifizierter Form und in unterschiedlicher Akzentuierung. Alle drei haben die Politik gegenüber transnationalen Konzernen in der letzten Dekade intensiviert.

Die Strategie des Aufbaus gewerkschaftlicher Strukturen in und um einzelne Konzerne herum, die früher unter dem Label WKR politisch vermarktet wurden, wird von allen drei GUFs prinzipiell weiterverfolgt; am stärksten und weiterhin als in die Breite gehender strategischer Ansatz vom IMB, weitaus bescheidener von IUL und ICEM.

Das IMB-Sekretariat hat 1999 mehr als 20 Welt(konzern)ausschüsse (world company councils) aufgelistet und ihre bisherigen Tätigkeiten kurz beschrieben (IMF-Sekretariat 1999; Rüb 2002, S. 29 ff.). In einem 1999 vom IMB-Exekutivsausschuss verabschiedeten Grundsatzpapier über IMB-Weltausschüsse wird diesen als „globalen Gewerkschaftsorganen“ in der „Ära der wirtschaftlichen Globalisierung“ eine anhaltend große, tendenziell wachsende Bedeutung beigemessen und als „eines der Hauptinstrumente“ zur Verwirklichung der politisch-inhaltlichen Ziele und Programmschwerpunkte angesehen. Die Bestandsaufnahme der bisherigen Entwicklungen und Praxis fällt – zumal „immer häufiger nach Tagungen der bestehenden Ausschüsse und nach der Bildung neuer verlangt wird“ (IMB 1999, S. 4) – kritisch aus und liest sich im Wesentlichen wie die Resümee der WKR-Entwicklungen der 1960er und 70er Jahre. „Teilweise aufgrund finanzieller Zwänge haben IMB-Weltausschüsse in etlichen ständig an Bedeutung zunehmenden Bereichen nicht die zu erwartenden Aktivitäten durchführen können. I.d.R. treten sie in langen unregelmäßigen Zeitabständen zusammen; es handelt sich dabei um große Tagungen mit wechselnden Teilnehmern, deren Kompetenzen sehr verschieden sind. Von diesen Tagungen kann nicht erwartet werden, dass sie auf dringliche Situationen eingehen, einem fortlaufenden Informationsaustausch dienen, gemeinsame Strategien ausarbeiten und umsetzen, oder ihre Arbeit effektiv mit regionalen Organen der Arbeitnehmervertretung wie den EBR koordinieren. Aus diesem Grund tun IMB-Weltausschüsse bisher sehr wenig in dieser Hinsicht.“ (IMB 1999, S. 1)

ICEM und IUL sind schon weit früher dazu übergegangen, „internationale

Gewerkschaftsnetze“ (schon im Begriff kommt der bescheidenere Ansatz zum Ausdruck) nur noch in wenigen ausgewählten Fällen zu etablieren. Bei ICEM bestehen zurzeit lediglich fünf solcher Netze (Bridgestone/Firestone, Goodyear, Rio Tinto, Novartis, International Paper), bei der IUL zwei (Nestlé, Unilever) mit der Absichtserklärung, Kraft Foods nachzuziehen, so dass die drei weltweit größten Lebensmittelkonzerne abgedeckt wären.

Alle drei GUFs achten verstärkt darauf, dass die von ihnen geschaffenen konzernbezogenen Strukturen im Vergleich zu den WKR betriebsnäher (mit einem entsprechenden Anteil betrieblicher Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter) besetzt sind, um den Austausch von Informationen aus den geografisch gestreuten Konzernteilen und die Entwicklung konkreter gemeinsamer Strategien zu ermöglichen. Die in den 1960er/70er Jahren ausgegebene Zielsetzung, WKR zum Instrument transnational koordinierter Tarifverhandlungen zu entwickeln, wird zumindest von IMB (1999, S. 3) und IUL heute weiterhin verfolgt. Die IUL versucht bspw., über das Nestlé-Gewerkschaftsnetz Tarifdatenbanken für die verschiedenen Weltregionen aufzubauen. Die Finanzierungsfrage ist das entscheidende Hemmnis, diese gewerkschaftlichen Strukturen zahlenmäßig breiter und von der Regelmäßigkeit des Austausches intensiver zu entwickeln. ICEM und IMB reagierten auf dieses Problem neben der Beschränkung der Fallzahl mit einer stärkeren Dezentralisierung der Organisation und Finanzierung; insbesondere die Mitgliedsgewerkschaften im Herkunftsland des Konzerns sollen eine besondere Verantwortung beim Aufbau solcher Netzwerke übernehmen, die GUFs nurmehr flankierend unterstützend tätig werden. Die IUL setzt zudem auf zeitlich befristete, projektförmige finanzielle Unterstützung von außen, um die Gewerkschaftsnetze weiter voranzutreiben.

ICEM und IUL unterscheiden explizit zwischen proaktiven und reaktiven Aktionsformen, die mit *Kotthoff* (1994) als Politik der „kooperativen und aggressiven Gegenmacht“ bezeichnet werden können. Sie verhalten sich proaktiv, indem sie Konzernleitungen Kooperationsangebote unterbreiten, informelle und formelle Beziehungen, Dialog- und Verhandlungsstrukturen aufzubauen. Und sie agieren reaktiv, indem sie gegenüber Konzernen, die grundlegende Gewerkschafts- und Arbeit-

nehmerrechte missachten, Protestaktionen und öffentliche Kampagnen anstoßen, um die Unternehmen zur Behebung dieser Missstände zu bewegen. Die IUL hat eigens einen Kampagnenfonds geschaffen, um umfangreiche Aktionen gegen globale Konzerne, die die grundlegenden Rechte aktiver und potenzieller IUL-Mitglieder bedrohen, durchführen zu können. Als Reaktion auf eine besonders aggressive Vorgehensweise des Managements gegenüber Beschäftigten und Gewerkschaftsvertretern hat ICEM in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre Gewerkschaftsnetzwerke als Basis gewerkschaftlicher Gegenwehr in den Konzernen Bridgestone/Firestone, Goodyear und Rio Tinto eingerichtet. Aus Sicht des IMB sollten IMB-Weltausschüsse in der Lage sein, durch Netzbildung und Verstärkung der Kommunikationsbeziehungen auf aktuelle Herausforderungen zu reagieren und bei Bedarf international koordiniert Kampagnen zu veranstalten.

Bei allen drei GUFs haben aber die proaktiven Aktionsformen, die Entwicklung von Dialog- und Verhandlungsstrukturen mit den zentralen Konzernleitungen, eindeutig strategische Priorität. Dies beinhaltet einerseits den Versuch der schrittweisen Einbindung der zentralen Leitungen in bestehende unilaterale Strukturen; mit dem weitestgehenden Erfolg im Falle SKF, wo auf diesem Weg ein Weltbetriebsrat aus dem ehemaligen Weltausschuss hervorging, aber auch mit ersten Erfolgen bspw. bei BASF, wo aus dem regionalen Gewerkschaftsnetz Südamerika mittlerweile eine EBR-ähnliche Struktur entstanden ist, und Nestlé, wo der zentrale Human Resource-Verantwortliche an einzelnen Treffen des Nestlé-Gewerkschaftsnetzes teilnahm, informierte und sich den Fragen der Teilnehmer stellte.

Andererseits setzen die GUFs angesichts dessen, dass sich in der jüngsten Vergangenheit eine dafür günstige Gesamtkonstellation herausgebildet hat (s.o.), insbesondere auf eine Vereinbarungspolitik mit den zentralen Konzernleitungen zu konzernweit einzuhaltenden Menschen-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten (die vom IMB Internationale Rahmenvereinbarungen, von IUL und ICEM globale Vereinbarungen genannt werden). Diesbezüglicher Vorreiter war die IUL, die bereits 1989 eine erste globale Vereinbarung mit der BSN-Gruppe (heute: Danone) über die Frage wirtschaftlicher und personalpolitischer Mindestinformationen abgeschlos-

sen hat. Mitte der 1990er Jahre folgten zwei Vereinbarungen zur Ausübung von Gewerkschaftsrechten wiederum bei Danone (1994) sowie bei Accor (1995), die bereits auf die entsprechenden ILO-Konventionen⁵ Bezug nahmen. Zu dieser Zeit wurde im IBFG die Politik der freiwilligen Vereinbarung der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen mit transnationalen Konzernen entwickelt und 1997 eine Mustervereinbarung erstellt. Auf dieser Grundlage hat der IMB 1998 eine eigene Mustervereinbarung verabschiedet.⁶ Die Mustervereinbarungen dienten den Gewerkschaften zur Orientierung beim Abschluss weiterer Vereinbarungen. So wurden im Organisationsbereich der IUL bis heute weitere zwei (bei Chiquita 2001 und Fronterra 2002), der ICEM insgesamt sechs (bei Statoil 1998, bei Freudenberg 2000, bei Anglo-Gold, Endesa, Norske Skog und ENI alle 2002) und des IMB insgesamt vier solcher Vereinbarungen (bei DaimlerChrysler, Merloni und Volkswagen alle 2002 sowie bei Leoni 2003) abgeschlossen. Mit Ausnahme der Endesa-Vereinbarung umfassen die aufgezählten, seit 1998 abgeschlossenen Vereinbarungen den gesamten Katalog der ILO-Kernarbeitsnormen und gehen zum Teil darüber hinaus (z.B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, existenzsichernder Lohn, geregelte Arbeitszeiten).⁷ Insbesondere konnten in einigen Fällen (Statoil, ENI) zugleich regelmäßige Dialogstrukturen mit der zentralen Leitung vereinbart werden, die über die Funktion der Kontrolle der Einhaltung der vereinbarten Mindeststandards hinausgehen, und auch Informationen und Dialog zu Fragen der Strategie und Entwicklung des Konzerns umfassen.

Die Bedeutung der Arbeitsbeziehungen auf globaler Konzernebene nimmt zu; damit verbunden ist auch, dass eine wachsende Zahl von Konzernleitungen die GUFs als legitime Vertreter der Interessen der Beschäftigten im globalen Rahmen wie gezeigt anerkannt hat. Nach einer Umstellung der IUL ist die Zahl der Konzerne, die die IUL formell oder informell anerkennt, seit 1997 von damals vier auf 19 (2002) angewachsen. Zugleich sind aber Entwicklungen zu beobachten, die zeigen, dass die Bedeutungszunahme der globalen Konzernarbeitsbeziehungen nicht notwendigerweise auch zu einer Aufwertung der GUFs führen muss. Die GUFs sind nicht in jedem Fall die zentralen Akteure. Denn anders als die GUFs, die sich in vielen Fällen als neu auftauchende Akteure auf der konzern-

politischen Bühne erst etablieren müssen, haben betriebliche Arbeitnehmervertretungen (am Sitz der Konzernmutter) und Europäische Betriebsräte bereits langjährige Beziehungen zu den jeweiligen Konzernleitungen aufgebaut, die sie auch für Gespräche und Verhandlungen zur Entwicklung konzernweiter globaler Strukturen und Vereinbarungen nutzen können. Dies liegt auf der Linie des oben erwähnten Dezentralisierungskonzepts von IMB und ICEM, birgt aber die Gefahr, dass die GUFs in diesen Prozessen an den Rand gedrängt werden und ihren Einfluss darauf verlieren, was weder in ihrem organisationspolitischen Interesse liegt noch – und dies wiegt schwerer – gewerkschaftspolitisch wünschenswert ist. Anders als bei SKF sind die Weltbetriebsräte bei Volkswagen (1998) und DaimlerChrysler (2002) von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungsstrukturen heraus angestoßen und umgesetzt worden.⁸ Sie folgen in Struktur und Funktionsweise dem Muster der Europäischen Betriebsräte. Der IMB ist unmittelbar (bei Volkswagen) bzw. mittelbar (über den vom IMB mandatierten IGM-Konzernbetreuer bei DaimlerChrysler) in den Weltbetriebsrat eingebunden, spielt aber keine herausgehobene Rolle.

4

Fazit: Von der Gegenmacht zu einem partizipativen pragmatischen Internationalismus

Der Vergleich der konzernbezogenen Strategien der IBS in den 1960er/70er Jahren und der aktuellen konzernbezogenen Aktivitäten der heutigen GUFs zeigt, dass das damals entwickelte Handlungsprogramm unter veränderten Bedingungen und unter Aufnahme negativer wie positiver Lernerfahrungen in modifizierter Form fortgeführt wird. Weiterhin stehen direkt konzernbezogene Maßnahmen zur Verbesserung des gewerkschaftlichen Informationsaustausches, der Organisation von Solidaritätsaktionen und des Aufbaus von Verhandlungsbeziehungen mit den Konzernleitungen im Mittelpunkt der Aktivitäten der GUFs. Die Zielsetzung der Bildung von Gegenmacht wurde programmatisch nicht aufgegeben, aber im Gehalt im Sinne eines „pragmatischen Internationalismus“ (Reutter 1996) modifiziert. Die Politik der

Gegenmacht wird heute weit weniger enthusiastisch gesehen, Gegenmacht stärker im Sinne der Entwicklung von Möglichkeiten partizipativer Einflussnahme interpretiert. Schon spätestens Ende der 1970er Jahre zeichnete sich ab, dass die Bildung flächendeckender WKR als „dritter Säule“ gewerkschaftlicher Internationalisierung nicht realisierbar ist. Diese Zielsetzung wurde bis heute aus eben diesem Grund nicht wieder aufgenommen. Gewerkschaftliche konzernbezogene Strukturen werden aber weiterhin für gezielt ausgewählte Konzerne aufgebaut.

Die politische Gelegenheitsstruktur aufgreifend entwickelten die GUFs in den 1990er Jahren neue, auch unter Bedingungen begrenzter Ressourcen wirkungsvolle Handlungsansätze. Im Aufbau von Dialog- und Verhandlungsbeziehungen mit Konzernleitungen (zugleich Ausdruck der zunehmenden Anerkennung der GUFs von Arbeitgeberseite) können die GUFs in den 1990er Jahren eine Reihe von Erfolgen vorweisen. In diesen Fällen ist es ihnen gelungen, jene windows of opportunity zum Abschluss globaler Vereinbarungen über soziale Mindeststandards zu nutzen, die sich – zumindest partiell – durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Global Governance Konstellationen öffneten bzw. öffnen ließen: darunter die politisch flankierenden, wenn auch weichen Governance-Instrumente (ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Guidelines etc.), die auf Corporate Social Responsibility zielenden Anreizstrukturen (Global Compact, Nachhaltigkeitsindex etc.) und nicht zuletzt die Mobilisierungspotenziale einer TNK-kritischen globalen Öffentlichkeit (durch NGO-Netzwerke, neue Kommunikationstechnologien etc.), die die Konzerne unter den Druck von politisch-ethischer Legitimation und ökonomischer Verwundbarkeit setzen (können). Mit dem Abschluss globaler (Rahmen-)Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards erschlossen sich

⁵ Im Einzelnen Nr. 87, 98 und 135; die ersten beiden sind Teil der ILO-Kernarbeitsnormen.

⁶ ITBLAV (Textil) und IBBH (Bau) haben ebenfalls eigene Mustervereinbarungen entwickelt.

⁷ Vgl. hierzu Thierron (2002).

⁸ Für eine ausführliche Darstellung der unterschiedlichen Wege zum WBR bei SKF und Volkswagen siehe Müller/Rüb (2002).

die GUFs ein Handlungsfeld, das potenziell ihre Position als Akteur auf internationaler Ebene und ihre Position gegenüber den nationalen Mitgliedsverbänden stärkt. Allerdings wird sich mit dem angestrebten Ziel weiterer Abschlüsse (bspw. will der IMB zu Pilotabschlüssen mit je einem zentralen Konzern in den verschiedenen Subsektoren – Luftfahrt, Maschinenbau etc. – seines Vertretungsbereichs kommen) und

mit dem zukünftig sich ausweitenden Handlungsfeld der Umsetzung dieser Vereinbarungen auch das Handlungsdilemma der GUFs weiter verschärfen. Denn ohne erhöhte Ressourcen besteht die Gefahr, dass sie von der Umsetzung und nachhaltigen Überwachung dieser Vereinbarungen, in denen ihnen qua Institution als Repräsentant der Gewerkschaften und Belegschaften in den Entwicklungs- und Schwell-

ländern eine zentrale Rolle zukommen müsste, abgekoppelt sein werden.

Die GUFs werden ihr Potenzial deshalb nur ausschöpfen können, wenn sie hinsichtlich ihrer finanziellen und personellen Ressourcen eine signifikante Aufwertung durch die Mitgliedsgewerkschaften erfahren.

LITERATUR

- Bendiner, B.** (1974): Gegenstrategie: Aus der Praxis des Internationalen Metallarbeiterbundes, in: Tudyka, K.P. (Hrsg.), *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*, Hamburg, S. 216–224
- Bendiner, B.** (1987): *International Labour Affairs – The World Trade Unions and the Multinational Companies*, Oxford
- Casserini, K.** (1975): Kontrolle der Multinationalen Konzerne – Gewerkschaftliches Vorgehen bei internationalen Organisationen, in: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 185–188
- Dolvik, J. E.** (2002): European Unions Coping with Globalisation, in: Hoffmann, J. (Hrsg.), *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Brüssel, S. 83–118
- Erickson, C./Kuruvilla, S.** (1998): Industrial Relations System Transformation, in: *Industrial and Labor Relations Review*, 1, S. 3–21
- Etty, T.** (1978): Gewerkschaftliche Weltkonzernausschüsse – ein Überblick, in: Olle, W. (Hrsg.), *Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik – Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Internationalisierung*, Band 1, Berlin, S. 68–78
- Fichter, M./Gester, J./Zeuner, B.** (2001): Zukunft der Gewerkschaften. Externe Herausforderungen – Interne Problemlagen – Zukunftsoptionen: Eine Internationale Perspektive, Otto-Suhr-Institut, FU-Berlin
- Gallin, D.** (1974): Gegenstrategie: Aus der Praxis der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften, in: Tudyka, K. P. (Hrsg.), *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*, Hamburg, S. 225–235
- Gill, S.** (2000): Theoretische Grundlagen einer neo-gramscianischen Analyse der europäischen Integration, in: Bieling, H.-J./Steinhilber, J. (Hrsg.), *Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*, Münster
- Greven, T.** (2003): Gewerkschaften in der Globalisierung. Die Herausforderungen transnationaler Gewerkschaftspolitik, in: Scharenberg, A./Schmidtke, O. (Hrsg.) *Das Ende der Politik? Globalisierung und Strukturwandel des Politischen*, Münster
- Gumbrell-McCormick, R.** (2002): Globalisation and the Dilemmas of International Trade Unionism, in: *Transfer* 6(1), S. 29–42
- Hildebrandt, E./Olle, W./Schoeller, W.** (1976): National unterschiedliche Produktionsbedingungen als Schranke einer gewerkschaftlichen Internationalisierung, in: *Prokla* 24, S. 27–57
- Hyman, R.** (1999): Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? in: Leisink, P. (Hrsg.) *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham, S. 94–116
- IMB** (1999): Grundsatzpapier des IMB-Exekutivausschusses über IMB-Weltausschüsse, Ms., Genf
- IMF-Secretariat** (1999): Report on IMF World Company Councils, Results of the IMF Working Party on TNCs and Codes of Conduct, Ms., Genf
- Kädtler, J./Sperling, H. J.** (2002): Jenseits von Globalisierung und Finanzialisierung. Aushandlungsbeziehungen in der deutschen Chemie- und Automobilindustrie, in: *Industrielle Beziehungen* 2, S. 133–156
- Kotthoff, H.** (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, München und Mering
- Lambert, R.** (2002): Labour Movement Renewal in the Era of Globalization. Union Responses in the South, in: Harrod, J./O'Brian, R. (Hrsg.), *Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*, London/New York, S. 185–203
- Leggewie, C.** (2003): *Die Globalisierung und ihre Gegner*, München
- Levinson, C.** (1972): *International Trade Unionism*, London
- Müller, T./Rüb, S.** (2002): Volkswagen and SKF – Two Routes to World Works Councils, in: *European Works Councils Bulletin*, Issue 42, November/December, S. 12–16
- Piehl, E.** (1974): *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*, Frankfurt/Main
- Reutter, W.** (1996): Internationale Berufsekretariate – Organisationsstrukturen und Politik gegenüber Multinationalen Konzernen, in: *WSI-Mitteilungen* 9/1996, S. 584–592
- Rüb, S.** (2002): World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings, HBS Arbeitspapier 55, Düsseldorf
- Rütters, P.** (1989): Chancen Internationaler Gewerkschaftspolitik – Struktur und Einfluß der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften (1945–1985), Frankfurt/Main
- Thierron, B.** (2002): Synopse der Verhaltenskodizes über die Achtung von Kernarbeitsnormen in 21 multinationalen Unternehmen, Ms., Frankfurt/Main
- Tudyka, K.P.** (1986): Die Weltkonzernräte in der Krise – Die „unternehmensorientierte“ Strategie der Gewerkschaften gegenüber multinationalen Konzernen am Ende? in: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 324–329
- Tudyka, K.P./Etty, T./Sucha, M.** (1978): *Macht ohne Grenzen und grenzenlose Ohnmacht*, Frankfurt/Main