

# Internationale Arbeitsbeziehungen – Globalisierung als Chance für die deutschen Gewerkschaften?

Sebastian Brandl  
Bernhard Stelzl

Im vergangenen Jahr setzten Siemens, DaimlerChrysler, VW und Opel öffentlichkeitswirksam ihre Beschäftigten und die IG Metall unter Druck. Die Arbeitskosten sollten reduziert werden, um Produktion in Deutschland zu halten. Tatsächlich gelang den Beschäftigtenvertretern der Erhalt von Arbeitsplätzen bei deutlichen Abstrichen in bisher geltenden Tarifregelungen. Diese Beispiele stehen für die oft als Abwehrkampf wahrgenommene Reaktionsmöglichkeit im Rahmen der Globalisierung. Die hiesigen Arbeitnehmer und ihre Vertretung gestehen qualitative und quantitative Verschlechterungen zu, weil sie sich im globalen Standortwettbewerb nahezu alternativlos sehen. Eine andere Perspektive für die Gewerkschaften bietet hingegen die konsequente Internationalisierung der alten sozialen Bewegung selbst. Anders als die Kapitaleseite haben die Vertreter der Arbeit das Thema lange vernachlässigt. Zeitverzögert wird das internationale Engagement der Gewerkschaften nunmehr als Teil des Globalisierungsprozesses forciert. Zum heutigen Zeitpunkt bleibt aber noch weitgehend offen, ob dies zur weltweiten Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen wird.

## 1

### Ein neuer Aufbruch

Nachdem in den 90er Jahren der Versuch gescheitert ist, Sozialklauseln in den Vereinbarungen zur Welthandelsorganisation (WTO) festzuschreiben (Tapiola 2003), haben die bundesdeutschen Gewerkschaften das Thema globale Arbeitsbeziehungen nach und nach entdeckt. Vor drei Jahren hatte der damalige Vorsitzende der IGM Klaus Zwickel angekündigt, mit den 25 größten international tätigen deutschen Konzernen aus dem Organisationsbereich der IGM Rahmenvereinbarungen über globale Arbeitnehmerrechte abschließen zu wollen (IGM 2002). Zugleich wurde die Gründung erster „Weltbetriebsräte“ in deutschen Konzernen verkündet und es haben sich neue gewerkschaftliche Konzernnetzwerke etablieren können.

Die lange Reaktionszeit für die Entwicklung dieser Instrumente lässt sich damit erklären, dass diese Aktivitäten z. T. quer zu den gängigen nationalen Vertretungsmustern liegen. In den Zeiten außenwirtschaftlicher Absicherungen durch das Bretton-Woods-Regime gelang es den Gewerkschaften in den Industrieländern zusammen mit Arbeitgebern und Regierungen Vollbeschäftigung zu erreichen und nationale Muster industrieller Beziehungen zu entwickeln (Streeck 1998, S. 178f.). Im Nachkriegsdeutschland bildete sich das duale System von dominanter überbetrieb-

licher, flächen- bzw. branchentariflicher Regulierung (Tarifautonomie) und betrieblicher Mitbestimmung heraus (Müller-Jentsch 1995). Das schützende „nationale Gehäuse“ ist jedoch durch Europäisierung und weltweite Liberalisierung – Finanz- und Gütermärkte etc., WTO – sowie durch die Entstehung weltweiter Produktions- und Sourcingketten brüchig geworden (Altwater/Mahnkopf 1993, 1996). Gerade durch die globalen Prozesse und ihre diskursive Instrumentalisierung durch die Arbeitgeber (Dörre 1997) ist das Fortbestehen der nationalen Vertretungsmuster hochgradig gefährdet. Der übergreifende Konsens zwischen den Tarifparteien und dem Staat bröckelt insbesondere bei der Frage, ob Flächentarifverträge und Mitbestimmung in Betrieb und Aufsichtsrat noch zeitgemäß sind (Höpner 2004), ebenso sind Lohnhöhen und Arbeitszeitstandards in der Diskussion. Die von Arbeitgeberseite geforderte Rücknahme von Reformprojekten der rot-grünen Bundesregierung, wie die Reform des BetrVG oder der Teilzeitananspruch und wesentliche Aspekte der Tarifautonomie, werden mit dem Argument der globalen Wettbewerbsfähigkeit attackiert und flankiert (Rogowski 2003). Verselbständigt sich dieser Prozess, dann wäre damit ein erheblicher Bedeutungsverlust der bundesdeutschen Gewerkschaften, weit über das bisherige Maß hinaus (Mitgliederverluste, politische Defensive, vermeintlicher Bruch mit Sozialdemokratie) verbunden.

Die Frage ist also, ob der Prozess der Globalisierung so einseitig wie skizziert bleibt, oder ob aus diesem selbst neue Gestaltungsoptionen für die Gewerkschaften erwachsen. Und tatsächlich, so die hier vertretene These, lassen sich Globalisierungsphänomene nicht einfach nur als Abbau nationaler Regelungen und Vertretungsinstitutionen begreifen, sondern diese Prozesse führen, wenn auch verzögert, zu Versuchen einer „Re-Regulierung“ auf globaler Ebene. Einschränkend gilt, dass erstens eine begrenzte Reichweite hinsichtlich Verbreitung, Verbindlichkeit oder materieller Höhe dieser Re-Regulierung anerkannt werden muss. Zum Zweiten geht es derzeit vorwiegend um die Etablierung neuer globaler gewerkschaftlicher Regulierung, für ihre umfassende Beurteilung ist es deshalb noch zu früh. Entsprechend stehen in diesem Beitrag eine Bestandsaufnahme der Herausbildung globaler Arbeitsbeziehungen sowie die Thematisierung der Chancen

**Sebastian Brandl**, Dipl. Sozialökonom, forscht am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, zu sozialer Nachhaltigkeit, Zukunft der Arbeit sowie industriellen Beziehungen und neuen Governances.  
e-mail: brandl@wz-berlin.de

**Bernhard Stelzl**, Diplom Politologe und Sozialpädagoge (FH), Trainer und Journalist, promoviert zu Einhaltung von Sozialstandards deutscher Unternehmen in Brasilien.  
e-mail: berlin3d@zedat.fu-berlin.de

**Abb. 1: ILO Kernarbeitsnormen**

**1. Koalitionsfreiheit und tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen**  
 Übereinkommen 87 von 1948: Vereinigungsfreiheit und der Schutz des Vereinigungsrechts

Übereinkommen 98 von 1949: Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen

**2. Abschaffung aller Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit**  
 Übereinkommen 29 von 1930: Zwangs- und Pflichtarbeit

Übereinkommen 105 von 1957: Abschaffung der Zwangsarbeit

Feierliche  
 "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" der ILO von 1998

**3. Effektive Abschaffung der Kinderarbeit**  
 Übereinkommen 138 von 1973: Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Übereinkommen 182 von 1999: Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

- Status universeller Menschenrechts-übereinkommen
- Bindend für die 177 Mitgliedstaaten der ILO
- Politikwechsel auf Implementation

**4. Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**  
 Übereinkommen 100 von 1951: Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit

Übereinkommen 111 von 1958: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Quelle: Eigene Darstellung nach ILO (1998, 2002).

WSI Hans Böckler Stiftung

für die Gewerkschaften als auch der sich ergebenden Risiken des globalen Re-Regulierungsprojekts im Vordergrund.<sup>1</sup> Zuvor wird jedoch der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gestaltete Rahmen skizziert.

## 2 Globale Bedingungen gewerkschaftlicher Re-Regulierungsversuche

### 2.1 VERBINDLICHER RECHTS-RAHMEN, FEHLENDE SANKTIONSMITTEL

Die Globalisierung der Wertschöpfungsketten und ihre Anfälligkeit für die Verletzung der Menschenrechte hat in den 90er Jahren zivilgesellschaftliche Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Regierungen, Gewerkschaften und die multinationalen Konzerne (MNK) selbst aktiv werden lassen. Vor allem Menschenrechts-NGOs fingen früh an, Kinderarbeit zu thematisieren und die Multis öffentlichkeitswirksam anzugehen. Die MNK reagierten mit einer Vielzahl an zumeist einseitigen freiwilligen Maßnahmen, an erster Stelle steht dabei die

Proklamation von freiwilligen Verhaltenskodizes (Codes of Conduct). Gewerkschaften und NGOs kritisieren diese, weil sie oftmals noch nicht einmal die grundlegenden Kernarbeitsnormen beinhalten, meist nicht extern überwacht und unverbindlich sind sowie dazu verwendet werden, Gewerkschaften aus den Betrieben zu halten (Kearney/Justice 2001).

Auch die Staatsregierungen konnten sich dem Problem immer weniger verschließen. Die gewerkschaftliche Forderung nach Sozialklauseln ablehnend, haben sie das Thema mit den Beschlüssen des Weltsozialgipfels 1995 in Kopenhagen an die ILO überwiesen und damit einen Erneuerungsprozess der ältesten Sonderorganisation der Vereinten Nationen angestoßen. Die ILO hat seither ihre Politik grundlegend geändert und legt jetzt mehr Wert auf Umsetzung als auf Erlass immer neuer Übereinkommen, deren Ratifikation oft schleppend verlief. Im Zentrum dieses Politikwechsels steht die feierliche „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ vom Juni 1998 (Abbildung 1). Damit bekannten sich alle Mitgliedstaaten der ILO einstimmig und ausdrücklich zu jenen vier tragenden Grundprinzipien, die Selbstverständnis und Handeln der ILO seit ihrer Gründung

bestimmen: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (ILO 1998). Mit dieser Deklaration wurden erstmals universell gültige, so genannte Kernarbeitsnormen (KAN) festgelegt. Universell deshalb, weil die der Erklärung zu Grunde liegenden acht ILO-Übereinkommen nun Kraft einstimmiger Verabschiedung der Erklärung für alle heute 177 Mitgliedsländer der ILO gelten, auch ohne dass sie diese einzeln ratifiziert haben müssen. Festzuhalten ist, dass diese Kernarbeitsnormen ein Mindestmaß an global gültigen Verboten (von Zwangs- und Kinderarbeit und Diskriminierung) und ermöglichenden Rechten (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrecht) darstellen. Ermöglichende Rechte deshalb, weil es erst durch deren staatliche Gewährleistung und ihrer Wahrnehmung durch die Beschäftigten zur Vereinbarung von Arbeitsbedingungen über die Mindestnormen hinaus kommen kann.

Trotz universeller Gültigkeit und verbesserter Umsetzungsmaßnahmen fehlt den KAN nach wie vor ein wirksamer Sanktionsmechanismus. Zudem werden von den ILO-Übereinkommen die Staaten direkt und die Unternehmen nur indirekt angesprochen. Beides sind wesentliche Gründe, weshalb die Kernarbeitsnormen oftmals weiterhin missachtet werden.

### 2.2 BEGRENZTE REICHWEITE FREIWILLIGER INITIATIVEN

Die gravierende Missachtung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte hat zur Bildung so genannter Multi-Stakeholder-initiativen (MSI) geführt (UNRISD 2004). Am weitesten verbreitet ist der im Jahr 2000 durch den Generalsekretär der Vereinten Nationen ins Leben gerufene „Global Compact“. Unterschiedlich sind in diesen MSI Wissenschaftler, Gewerkschaften, NGOs, Unternehmen und staatliche Stellen vertreten. Sie alle haben seit den 90er

<sup>1</sup> Dem liegen Forschungsarbeiten zur Internationalisierung von Arbeitsbeziehungen am Beispiel deutscher Konzerne in Brasilien sowie zur Transformation der deutschen industriellen Beziehungen und neuer, zivilgesellschaftlicher Governanceformen zu Grunde. Methodisch beruhen die Erkenntnisse auf Literaturanalysen, Experteninterviews und teilnehmender Beobachtung.

## Übersicht 1: Beispielhafter Überblick über freiwillige Initiativen und Instrumente

	Global Compact	neue Codes of Conduct	Clean Clothes Campaign (CCC)	Zertifizierung: Social Accountability International (SAI) SA8000	Reporting: GRI 2002 Guidelines	Internationale Rahmenvereinbarungen
AN-FANG	1999 / 2000	1990er	1990 Niederlande	1996 USA	2000/2002	Ende 80er, richtig ab Ende 90er
PRIMÄRE ZIELSETZUNG	Globales Bündnis zwischen Vereinten Nationen und Privatwirtschaft	Imageaufbesserung; öffentlichkeitswirksame Reaktion der MNK auf interne und auf Defizite in der Zuliefererkette	Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Stärkung der Arbeitnehmer in der (Sport-)Bekleidungsindustrie	einheitliches Schema der Auditierung/ Zertifizierung von Unternehmen/ Lieferanten	weltweiter Standard für Nachhaltigkeitsberichte	Etablierung eines globalen sozialen Dialogs; Ermöglichung von Selbstorganisation
CHARAKTER & INHALT	Setzt auf Lerneffekte und Verbreitung von best-practice-Beispielen. Ersetzt nicht Regelwerke, ergänzt sie. Neun Prinzipien in drei Bereichen: • Erklärung der Menschenrechte von 1948 • Kernarbeitsnormen der ILO • Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung von 1992. Kein Monitoring, aber Advisory Council soll Integrität sicherstellen	Einseitige Willenserklärung des Unternehmens. Freiwilligkeit steht im Vordergrund. Variiert von Unternehmen zu Unternehmen und Branche zu Branche. Anfänglich: Verbot der Kinderarbeit und Zwangsarbeit oder Umweltthemen. Später: Arbeitszeitstandards Pausenregelungen etc. Heute: oftmals Referenz auf Prinzipien des Global Compact (einschließlich Kernarbeitsnormen). Problematische Überwachung	Kampagne die auf die Differenz der Firmencodes zur Praxis abhebt; vier Bereiche: • Konsumentenbewusstsein • Druck auf Hersteller • Solidaritätsaktionen & Lobby • rechtliche Schritte Muster-Verhaltenskodex: • Kernarbeitsnormen • max. AZ 48h plus 12 freiwillige Überstunden • Bedürfnislohn • festes Beschäftigungsverhältnis • Umsetzungspflichten der MNK • Unabhängige Kontrolle unter Beteiligung von NGOs/Gew.	Prinzipien: • Menschenrechte • ILO-KAN • UN-Erklärung über die Kinderrechte Auditierungsfelder: • Kernarbeitsnormen • Gesundheit & Sicherheit • Disziplinierungspraktiken • Arbeitszeiten • Bedürfnislohn • Managementsystem. Berichtspflicht der Handelshäuser. Verifizierung durch akkreditierte Auditfirmen, NGO und Gewerkschaftskonsultation vorgesehen. Zertifikat gilt 3 Jahre	Ökologische, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen der Unternehmens-tätigkeit Soziale Indikatoren u.a.: • Kernarbeitsnormen • Beschäftigung • AG-AN-Beziehungen • Gesundheit & Sicherheit • Aus- & Weiterbildung • Beziehungen zur Gemeinde • Konsumentengesundheit & -sicherheit. Flexibel handhabbarer Leitfaden, keine Überwachung der Anwendung	Schwerpunkt ist die Installierung eines weltweiten Dialogprozesses Referenz sind meist die Kernarbeitsnormen. Zentral: Arbeitsbedingungen im Konzern. Oft auch: Arbeitsbedingungen der Zulieferer angesprochen. In der Regel ebenfalls Passagen zu Menschenrechten und Umweltschutz. Zunehmend: Effektives Monitoring (intern/extern besetzt)
BETEILIGTE STAKEHOLDER	vorwiegend an Unternehmen, aber auch an andere Stakeholder wie Gewerkschaften gerichtet (mehr als 1300 Partizipanten)	Einseitig Unternehmen	Netzwerk aus Wissenschaft, NGOs, Gewerkschaften (etwa 300 Org.) Pilotprojekte mit Unternehmen & staatlichen Stellen	Wirtschaft, NGOs, Gewerkschaften, Staatliche Stellen	Wirtschaft, NGOs, Gewerkschaften, Staatliche Stellen	MNK und GUF; und oftmals EBR/WBR, nationale Gewerkschaften
GELTUNG	weltweit; freiwillige Beteiligung	1 Unternehmen und evtl. Zulieferer (1 Branche)	10 europäische und Zuliefererländer gesamte Bekleidungskette	weltweit; Produzenten und Handelsunternehmen; Schwerpunkt auf einzelner Fabrik	weltweit; Unternehmensberichte	weltweit; Multinationaler Konzern (34 IRV)
(potenzielle) QUALITÄT	Diskursverein/ Lernforum; niedrigschwellig, zugleich viele Schwächen	von niedrig bis hoch; mehrheitlich umstritten	hoch v.a. als politische Kampagne; schwierige Umsetzung des Modelcodes (Akzeptanz)	hoch wird aber von vielen Unternehmen wegen zu hoher Ansprüche abgelehnt	mittel, keine Validierung	mittel bis hoch

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach jeweiligen Internetinformationen; Zeldenrust (2004), Wick (2003)

WSI Hans Böckler Stiftung

Jahren ein breites Feld freiwilliger Instrumente entwickelt (*Übersicht 1*), mit deren Hilfe den Menschenrechten, den internationalen Arbeitsrechten und auch ökologischen Standards zu mehr Geltung verholfen werden soll. Unternehmen können diesen Initiativen beitreten und/oder diese Instrumente freiwillig anwenden. Zugleich aber ist die Vielfalt der Instrumente von den betroffenen Akteuren nur noch schwer zu überschauen.

Der Einfluss der rechtlichen Fixierung der Kernarbeitsnormen auf diese Initiativen ist unterschiedlich: Erstens hat die

feierliche Deklaration Umsetzungs- und Sanktionsfragen nicht abschließend geklärt. Die Unternehmen werden nicht direkt angesprochen, somit werden Zuschreibung der Zuständigkeit (Corporate Responsibility) und konkrete Handreichungen nicht festgeschrieben. Zudem achten einige Staaten oftmals gemeinsam mit den Unternehmen zu wenig auf die Einhaltung, z. B. um Investoren anzulocken. Somit ist eine gesellschaftliche Rechenschaftspflicht der Unternehmen (Corporate Accountability) kaum einzulösen. Der zweite Einflussbereich betrifft die

Beendigung des Disputs über die Mindestinhalte solcher Instrumente. Bestehende, schon ältere internationale Rahmenwerke der OECD und der ILO<sup>2</sup> wurden mit Bezug auf die KAN aktualisiert. Seither neu geschaffene Instrumente kommen nicht

<sup>2</sup> Die Kernarbeitsnormen der ILO wurden bspw. in die *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* und die *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy* der ILO aufgenommen. Beide stellen wichtige, aber nur unverbindliche Rahmenwerke für das Verhalten von MNK dar.

mehr um sie herum. Dies führte zu einer gewissen Vereinheitlichung und hat die Kernarbeitsnormen zur Referenz der Debatte gemacht.

Doch auch die Vielzahl freiwilliger Initiativen reicht nicht aus, die Missachtung grundsätzlicher Arbeits- und Menschenrechte zurückzudrängen (UNRISD 2004). Im Gegenteil: Global Compact, Codes of Conduct und die heterogenen Instrumente der MSI ziehen den international ohnehin überforderten Gewerkschaften, aber auch den arg an ihren Kapazitätsgrenzen arbeitenden NGOs eine Menge (wo)manpower, Zeit und Geld ab.

Die nachfolgend diskutierten Rahmenvereinbarungen sind ebenfalls den freiwilligen Initiativen zuzuordnen. Sie könnten aber, wie *Senghaas-Knobloch* (2004, S. 14) mutmaßt, eine Brückenfunktion zwischen den freiwilligen Initiativen und Instrumenten – deren Ansatz international mit dem Begriff „Corporate Social Responsibility“ (CSR) belegt wird – und den völkerrechtlichen Normen der ILO einnehmen. Dies deshalb, weil sie zwischen Konzernleitung und internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen vereinbart werden und somit über den Status reiner Freiwilligkeit hinausgehen.

## 3

### Neue gewerkschaftliche Instrumente und Initiativen

#### 3.1 INTERNATIONALE RAHMENVEREINBARUNGEN

Die enttäuschte Hoffnung auf eine verbindliche globale Regulierung durch die Staatengemeinschaft und die meist zu PR-Zwecken verwendeten einseitigen Selbstverpflichtungen der MNK haben die internationalen sektoralen Gewerkschaftszusammenschlüsse, die Global Union Federations (GUF), die ehemals als Berufsekretariate firmierten, auf den Plan gerufen. In Zusammenarbeit mit ihren nationalen Mitgliedsorganisationen wollen sie die Multinationalen Konzerne durch Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) in die Pflicht nehmen. IRV sind zwischen MNK und GUF ausgehandelte Übereinkommen; ihr Kern besteht für die GUF in der Etablierung eines formellen, dauerhaften und globalen sozialen Dialogs mit der

Konzernleitung (ICFTU 2003). Damit ermöglichen sie den Gewerkschaften in Verbindung mit den internen Beschäftigtenvertretern den konzernweiten globalen Austausch und die Überwachung der vereinbarten (Mindest-)Normen. Die Kontrolle der IRV durch die mit Personal und Ressourcen gering ausgestatteten Global Unions (Müller et al. 2003)<sup>3</sup> und konzerninterne Arbeitnehmervertretungen ist begrenzt. Der Vorsitzende des Weltarbeitnehmerforums bei DaimlerChrysler, *Erich Klemm*, plädiert deshalb dafür, auch Kirchen, NGOs oder lokale Gewerkschaften in außerbetriebliche Informations- und Überwachungsnetzwerke zu integrieren (Klemm 2002). Die lokalen zivilgesellschaftlichen Akteure sollen das Ressourcen- und Zugangsdefizit von GUF und betrieblichen Vertretungen ausgleichen helfen, zumal sie bei fehlender betrieblicher Vertretung „näher dran“ sind als externe, oftmals ausländische Betriebs- und Gewerkschaftsvertreter.

Den GUF ist es gelungen mit den IRV eine deutliche zahlenmäßige Dynamik zu entfalten. Wurden von 1989 bis zum Jahre 1999 erst fünf derartige Vereinbarungen abgeschlossen, sind seither weitere 29 dazu gekommen. Insgesamt bestehen heute (Dezember 2004) 34 IRV.<sup>4</sup> Mit zu diesem Erfolg hat die Initiative von *Klaus Zwickel* als ehemaligem Vorsitzenden von IGM und Internationalem Metallgewerkschaftsbund (IMB) beigetragen. Der IMB unterzeichnete 2002 seine erste IRV mit der italienischen Firma Merloni. Seither sind neun weitere hinzugekommen, sieben davon mit deutschen MNK (VW, DaimlerChrysler, LEONI, GEA, Rheinmetall, Bosch und Prym). Die erste IRV, 1999 mit Faber-Castell, an der die IGM beteiligt war, fällt allerdings noch in den Organisationsbereich der kurz zuvor mit der IGM fusionierten Gewerkschaft Holz und Kunststoff. Heute bestehen mit zehn deutschen MNK solche Vereinbarungen. Neben den insgesamt acht „IGM-Fällen“ betrifft dies mit Freudenberg den IG BCE-Bereich und mit Hochtief den Bereich der IG BAU (beide aus dem Jahr 2000).

Die Dynamik beim Abschluss von IRV hat auch etwas damit zu tun, dass einige europäische Betriebsräte (EBR) damit versuchen, die Asymmetrie von formal auf Europa begrenzter Einflussphäre und weltweitem Konzernengagement auszugleichen (IFBWW 2003, S. 5).<sup>5</sup> Dieser konzerninterne Impuls und die IGM-Initiative verweisen darauf, dass für die Vereinba-

rung von IRV weniger die originäre Stärke der GUF, als vielmehr die starke Stellung der Gewerkschaft im Heimatland bzw. der betrieblichen oder europäischen Interessenvertretung der entscheidende Hebel für die Vereinbarung einer IRV ist. Es handelt sich also zu einem großen Teil um die „geliebte Macht“ nationaler bzw. europäischer Systeme industrieller Beziehungen. Dies zeigt sich auch in der Konzentration auf kontinentaleuropäische Konzerne, 30 von 34 IRV entfallen auf diese.

Die getroffenen Vereinbarungen gilt es nun umzusetzen. Gerade deshalb schließt der IMB zurzeit (Stand Dezember 2004) keine neuen IRV ab. Erst einmal sollen die Erfahrungen mit den Bestehenden aufgearbeitet werden (Stelzl 2004b). Desillusioniert kommentierte *Wolfgang Weinz* von der GUF für Nahrung, Gastronomie und Genussmittel: „Wir sind alle keine Global Player für die erfolgreiche Vertretung von Arbeitnehmerinteressen“, den Stand der Bemühungen, auf Arbeitnehmerseite eine ernsthafte Gegenmacht zu multinationalen Konzernen zu werden. Für ihn sind IRV ein gutes Instrument, um Arbeitnehmerrechte zu schützen, weil hier gewerkschaftlicher Einfluss sichergestellt ist. Aber es fehlt seiner Ansicht nach an: „money, money, money“ (Stelzl 2004b, S. 2f.). Der von den Global Unions formulierte Anspruch, den tausenden transnationalen Konzernen ein Pendant zu sein, scheitert also an mangelnden Ressourcen: Zeit, Geld und kompetenten Menschen (bestätigend: Müller et al. 2003).

#### 3.2 KONTROVERSEN UM ERSTE „WELTBETRIEBSRÄTE“

Dabei ließe sich zumindest im EU-Europa auf institutionalisierten Strukturen aufbauen. Auf der Basis der EU-Richtlinie zur

<sup>3</sup> So verfügt der IMB (Metall) weltweit gerade mal über 13 politische Sekretäre, die ICEM (Chemie u.a.) über 11, die IUL (Nahrung, Genuss) über die gleiche Anzahl (Müller et al. 2003, S. 668).

<sup>4</sup> Aktuelle Zahlen finden sich unter [www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN](http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN).

<sup>5</sup> So vertrat der EBR bei DaimlerChrysler nach der Fusion nur noch etwa die Hälfte der Belegschaft. In der Tradition der deutschen Mitbestimmung verfolgte er mit dem Abschluss einer IRV und der Etablierung des „Weltarbeitnehmerforums“ das Ziel, zu einem einheitlichen Umgang mit den Arbeitnehmern im Gesamtkonzern zu kommen (Klemm 2002; s. auch Fußnote 6).

Gründung von Europäischen Betriebsräten – immer noch der einzig gültige supranationale Referenzrahmen für einen unternehmensinternen sozialen Dialog – stehen nahezu 1.000 EBR in Europa bereit für eine transnationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern. Deren Etablierung hat die Hoffnung wieder erweckt, mit dem schon in den 70er Jahren begonnenen aber weitgehend gescheiterten Aufbau gewerkschaftlicher Konzernstrukturen voran zu kommen (Rütters 2002, S. 27). Aber es wird nicht nur der Abschluss von IRV gefördert; auch die Gründung von so genannten konzernweiten „Weltbetriebsräten“ (WBR)<sup>6</sup> profitiert von diesem regional begrenzten Gremium für Information und Beratung. Durch Hinzuziehung von Arbeitnehmervertretern aus außereuropäischen Standorten erweitern sie sich zu weltumspannenden Gremien. Bisher ist es erst in zwei deutschen Konzernen gelungen, einen Weltkonzernbetriebsrat (1998: VW) bzw. ein Weltarbeiterforum (2002: DaimlerChrysler) einzurichten.

Der wichtigste Vorteil von WBR liegt darin, Informationen über weltweite wirtschaftliche Entscheidungen vom Vorstand zu erhalten und sich mit Arbeitnehmervertretern aus allen Standorten vernetzen zu können. Trotz der schmalen Rechte erweitern diese Gremien den Interessenhorizont sowie die Kommunikations- und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite und etablieren Verpflichtungen für die Konzernleitung. Durch die Involvierung von EBR bei der Aushandlung von IRV nimmt die Trennschärfe zwischen dem gesonderten Gremium WBR und dem Instrument IRV, mit dem auch Dialogstrukturen geschaffen werden, ab. Der entscheidende Unterschied betrifft jedoch die Einbeziehung externer Interessenvertreter, somit die Gefahr, dass die GUF und ihre nationalen Mitgliedsgewerkschaften von konzerninternen Vertretungsverfahren abgekoppelt werden. Entsprechend bevorzugt die GUF der Bau- und Holzbeschäftigten IRV gegenüber WBR, weil mit ihnen gewerkschaftlicher Einfluss sichergestellt ist (IFBWW 2003, S. 5f.).

### 3.3 BEISPIELE ERFOLGREICHER NETZWERKE

Auch die Arbeit gewerkschaftlicher Netzwerke auf Unternehmens- und Branchenebene hat durch die Globalisierung Auftrieb erhalten. Für die konkrete Umset-

zung des Netzwerkgedankens steht die gewerkschaftliche Initiative „Observatório Social“ des brasilianischen Dachverbandes CUT (www.observatoriosocial.org.br; www.observatoriosocialeuropa.org). Ihre selbst formulierte Aufgabe ist, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO bei transnationalen Konzernen zu überwachen. Für die in Brasilien zahlreich vorhandenen europäischen Unternehmen wurde eine Schwesterorganisation gegründet. Zusammen mit dem FNV Mondiaal (Niederlande) und dem deutschen DGB-Bildungswerk wurde im Jahr 2001 das Projekt „Observatório Social Europa“ gegründet. Von Amsterdam aus koordiniert und unterstützt es die Untersuchungen über das konkrete Verhalten deutscher und niederländischer Unternehmen in Brasilien. Für die deutsche Seite wurden die Bosch GmbH, ThyssenKrupp AG und die Bayer AG untersucht. Bei den holländischen Firmen hat man sich auf Phillips, Unilever und Ahold geeinigt. Die Koordination des Projekts muss dabei die Interessen der deutschen IGM, der IG BCE, des DGB Bildungswerks und des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV sowie der brasilianischen CUT mit ihren Branchengewerkschaften unter einen gemeinsamen Hut bringen (Stelzl/Kall 2003). Zudem gelang es, mit erheblichem Kommunikationsaufwand, auch alle beteiligten Betriebsräte aktiv in das Projekt mit einzubeziehen. Jetzt wird anhand der Untersuchungsergebnisse gemeinsam mit den Unternehmensleitungen an Plänen zur Verbesserung gearbeitet. Die wenig spektakulären Untersuchungsergebnisse benennen Probleme im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, jedoch keine gravierenden Mängel bei den zentralen Untersuchungsgegenständen zu den KAN. Das Beispiel verweist auf die weitergehende Wirkung der Debatte um die Kernarbeitsnormen. Die zu ihrer Überwachung etablierten Gremien sind offenbar geeignet, sich auch darüber hinausgehender Arbeitsstandards anzunehmen. Weiterhin sind sie in der Lage, Interessenvertretungsstrukturen vor Ort zu verbessern. So hat sich bei zwei der drei deutschen Firmen ein nationales Netzwerk der Arbeitnehmervertreter um die brasilianischen Niederlassungen und Töchter gebildet. Die ist ein Novum in den brasilianischen Arbeitsbeziehungen, denn dort gab es bis dahin keine überbetrieblichen Vertretungsstrukturen.<sup>7</sup>

Beispielhaft ist auch die Zusammenarbeit mit der Internationalen Föderation der

Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM), der deutschen IG BCE und dem Gesamtbetriebsrat von BASF zur Schaffung gewerkschaftlicher Netzwerke in Lateinamerika und Asien in den letzten fünf Jahren (Stelzl 2003). Bei BASF sind gegen Ende der 90er Jahre regionale Netzwerke entstanden, die sich grob an der Arbeit von EBR orientieren. Die Initialzündung hierzu ging von einem mehrtägigen Treffen aus, organisiert von der ICEM und nationalen Gewerkschaften in São Paulo. Der Schwerpunkt des Netzwerkes liegt bisher auf dem Informationsaustausch. Wie dieser funktioniert zeigt der Umstand, dass in der portugiesischen Übersetzung der Unternehmensleitlinien wichtige Passagen entfallen waren (betriebliche Partnerschaft, vertrauensvolle Zusammenarbeit) und dies von den deutschen Betriebsräten moniert und geändert wurde.

Vom lateinamerikanischen Beispiel inspiriert, hat sich im November 2000 das asiatische Regionalnetzwerk gebildet. Auf der Verhandlungsaenda beider Netzwerke stand die Anerkennung durch die Konzernleitung und die Vereinbarung eines regelmäßigen Dialogs. Dazu konnten Erfolge errungen werden. Der Dialog wird von der BASF-Unternehmensleitung mittlerweile nicht nur durch den Personalvorstand geführt, sondern seit 2004 auch vom Konzern finanziell getragen.

Dass mangelnde Mitbestimmung aber nicht nur ein Problem von Schwellenländern und Ressourcen ist, zeigen die Schwie-

<sup>6</sup> Die ersten WBR sind in den 90er Jahren bei SKF (1995) durch Formalisierung bisheriger Praxis sowie bei Danone (1996), NatWest (1996), VW (1998) und Renault (2000) durch Ausweitung des EBR-Geltungsbereichs hervorgegangen (Rüb 2001, S. 261f.). Das im Juli 2002 bei DaimlerChrysler gegründete Weltarbeiterforum ging aus dem nach der Fusion beider Konzerne etablierten internationalen Automobilarbeitskreis hervor (IGM 2001). Die unscharfe Sammelbezeichnung „Weltbetriebsrat“ verweist lediglich auf eine weltweite konzerninterne Vertretung der Beschäftigten. Die konkrete Benennung, Regelung und Reichweite differiert.

<sup>7</sup> Von großem Vorteil war es dabei, dass in Brasilien mit der CUT (der maßgebliche gewerkschaftliche Dachverband in Brasilien) ein Partner vorhanden ist, der über ein hohes Maß an Kompetenz und Erfahrung verfügt. Das Führungspersonal der CUT rekrutierte sich in den späten 70er und Anfang der 80er Jahre zu einem Großteil aus dem kapitalintensiven Metall- und Chemiesektor, der überwiegend von ausländischen Investoren geprägt ist.

rigkeiten im nordamerikanischen Raum. Zum einen gibt es die vergeblichen Bemühungen der BASF-Arbeitnehmervertreter in Nordamerika ein Netzwerk zu etablieren. Immerhin beschäftigt die BASF im NAFTA-Raum etwa 11.000 Menschen. Jenseits der üblichen Einwände des amerikanischen Managements gegenüber europäischer Mitbestimmung finden sich keine wirklichen Bündnispartner auf Seiten der US-Gewerkschaften. Ähnliches berichteten die Beteiligten auch über das Netzwerk der Nestlé AG. Hier bleibt Nordamerika weiterhin ein schwieriges Feld.

## 4

### Fazit: Chancen und Risiken der Re-Regulierungsversuche

Auf internationalem Terrain hat die gewerkschaftliche Vertretung ihr Gesicht deutlich verändert. Elemente direkter, übergreifender Interessenvertretung und von Projektarbeit werden einbezogen und die internationalen Verbände, die GUF, treten ansatzweise als handelnde Akteure auf. Zumindest teilweise haben die Gewerkschaften damit aus den Fehlern der Internationalisierungsversuche der 60er und 70er Jahre gelernt (zusammenfassend: Müller et al. 2003). Nunmehr werden betriebs- und unternehmensnähere Instrumente angewandt. Es geht weniger um die Entwicklung globaler gewerkschaftlicher Gegenmacht, als um Anerkennung durch die Konzerne sowie den Aufbau von Kommunikationsstrukturen mit den Konzernleitungen in aller Welt. Dabei spielt die Beteiligung von konzerninternen Arbeitnehmervertretern eine weitaus wichtigere Rolle als damals. Auch geht es diesmal im Gegensatz zu den 70er Jahren nicht um eine neue Weltwirtschaftsordnung. Anders als bspw. bei „Attac“ wird kein wirklicher Gegenentwurf formuliert, vielmehr folgen die neuen Aktionsformen und Institutionen der Logik des Kapitalismus.

Diese Logik und der sie rahmende politische Prozess führen dazu, dass dem Globalisierungsprozess nicht nur national deregulative Folgen inhärent sind, sondern dieser seit den 90er Jahren ebenso Bedingungen globaler „Re-Regulierungen“ schafft. Sie lassen sich nach Zwangslagen und Möglichkeiten unterscheiden. Zu ersteren gehört das Scheitern der Sozialklausur

(WTO) von 1996. Lag der Schwerpunkt internationaler Gewerkschaftsarbeit bis dahin auf Lobbyismus und überwiegend im gegenseitigen „Delegationstourismus“, wurde damit auf die Begrenztheit dieses Politikansatzes in neuer weltwirtschaftlicher Umgebung verwiesen. Weiterhin gehört hierzu, dass sich zeitgleich Umwelt- und Menschenrechts-NGOs durch Kampagnen und im Schwunge der großen Konferenzen der Vereinten Nationen als internationale Vertreter der Arbeitnehmer des Südens etablieren konnten. Die Verabschiedung der Kernarbeitsnormen durch die ILO 1998 war hingegen eine wichtige Möglichkeit und Hilfestellung für die Anerkennung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte, die sich damit weltweit erheblich verbessert hat. Insgesamt aber hatten die Gewerkschaften zu der (fach-)öffentlich breit geführten Debatte um die soziale Regulierung des Weltmarktes bis dahin wenig eigene Initiativen entwickelt. Einzig die EBR lieferten die institutionelle Grundlage für transnationale Interessenvertretung.

Damit waren gewerkschaftliche Hoffnungen verbunden, sie als Sprungbrett für eine weltweite Konzernarbeitnehmervertretung nutzen zu können. Und tatsächlich bemerkten die konzerninternen Interessenvertreter, wiederum meist in Personalunion mit starken nationalen Vertretungen, im Zuge der Internationalisierung „ihres“ Konzerns ein Schwinden ihrer Einflussosphäre. Folglich drängten einige der EBR auf Erweiterung; die Gründung von WBR ist die Konsequenz. Aber diese Entwicklung wird von einigen GUF kritisch beäugt. Sie befürchten die Abkopplung von den Gewerkschaften. Ihre ureigene gewerkschaftliche Antwort darauf sind IRV, mit denen ihr Einfluss gegenüber den Konzernen gesichert werden soll. Insofern stehen beide Instrumente in einem gewissen Konkurrenzverhältnis. Netzwerke eignen sich dafür, die Etablierung solcher Instrumente vorzubereiten und deren Durchsetzung zu forcieren. Zudem werten sie die lokalen Arbeitnehmervertreter und zivilgesellschaftlichen Akteure auf. Damit tragen sie dazu bei, die gewerkschaftliche Distanz zu NGOs zu überwinden.

Im Konkurrenzverhältnis von IRV und WBR bei gleichzeitig unzureichender Ressourcenausstattung der GUF liegt ein zentraler Widerspruch der gewerkschaftlichen Re-Regulierungsbemühungen. Argwöhnisch gegenüber der weltweiten Aus-

dehnung der Konzernvertretungen, werden zugleich viel zu wenig eigene Mittel bereitgestellt, um IRV breit zu etablieren. Trotz der negativen Erfahrungen der 60er und 70er Jahre versäumen es die nationalen Gewerkschaften weiterhin, die GUF entsprechend zu stärken. Die gefundene Lösung liegt darin, die IRV mit den EBR oder gegebenenfalls durch diese stellvertretend zu verhandeln, was die konzerninterne Vertretung wieder aufwertet.

Offensichtlich ist, dass die globalen Arbeitsbeziehungen von starken nationalen bzw. europäischen Vertretungsstrukturen abhängen, wobei die Stärke Letzterer selbst wieder vielfach auf nationale Bedingungen zurück zu führen ist. Insofern deutet heute noch wenig auf die Entwicklung einer eigenen Einflusslogik in der globalen Arena hin. Damit ist eine weitere Achillesferse der Re-Regulierung angesprochen. Schaffen es die Konzerne, sich nationalen Systemen immer mehr zu entziehen, schwindet auch die originäre Stärke von Gewerkschaften und Betriebsräten an deren Heimatstandorten. In den beschriebenen Fällen sind diese noch stark genug, was sich an der kontinentaleuropäischen Prägung der globalen Arbeitsbeziehungen zeigt. Die Einbeziehung von Nordamerika und nicht demokratisch verfasster Arbeitnehmervertretungen bleibt deshalb problematisch; abweichende, auch kommunal verankerte Vertretungsmodelle in den Ländern des Südens (Dombois/Pries 1999) sind deutschen bzw. europäischen Vorstellungen von industrieller Demokratie kaum zugänglich.

Die wesentliche Schwäche der genannten Instrumente liegt nicht so sehr in ihrer Einordnung als „soft law“, also rechtlich nicht erzwingbarer Anerkennung durch die Konzerne. Ihre mögliche Brückenfunktion zwischen rein freiwilligen und einseitigen CSR-Maßnahmen der Unternehmen einerseits und dem verbindlichen, aber kaum sanktionierbarem ILO-Recht andererseits können die IRV nur dann einnehmen, wenn die Gewerkschaften sie als breiten Politikansatz in vielen Konzernen verfolgen. Das ist aber nicht der Fall. Den geschätzten 60.000 MNK stehen lediglich 34 IRV sowie die wenigen WBR und Konzernnetzwerke gegenüber. Auch die IG Metall bleibt mit 8 IRV von ihrem ursprünglichen Ziel 25 Vereinbarungen abzuschließen, weit entfernt. Bisher zeichnet sich, ähnlich den CSR-Ansätzen, eine Schwerpunktsetzung bei großen Konzernen und Marken-

namen ab. Die vielen namen- und damit auch gesichtslosen Zulieferer in Indien, China und anderorts bleiben weitgehend unberührt. Doch auch bei den deutschen Multis bleibt viel zu tun. So hat z. B. Siemens bisher weder einen Weltbetriebsrat noch eine IRV abgeschlossen. Weil die gewerkschaftlichen Ansätze in Konkurrenz zu den schon stärker verbreiteten Corporate Social Responsibility-Instrumenten stehen, wiegt das nun angekündigte Innehalten des IMB beim Abschluss neuer IRV schwer. Das Risiko liegt darin, dass die Aktivitäten der Gewerkschaften durch die weitere Verbreitung der CSR-Ansätze marginalisiert und Beschäftigteninteressen auf internationaler Ebene vor allem durch externe Akteure, die NGOs vertreten werden. Diese rein quantitative Argumentation steht unter dem Vorbehalt tatsächlicher Wirkung. Dazu gibt es bisher keine syste-

matischen Untersuchungen, hier scheinen die neuen Instrumente der Gewerkschaften zumindest gleichauf mit den CSR-Instrumenten zu liegen.

Aus nationaler Sicht existieren zudem zwei Stolperfallen: Die eine liegt in der Uneinheitlichkeit der Gewerkschaften: Die IGM forciert IRV und WBR, die IG BCE eher Konzernnetzwerke. IGM und ver.di kooperieren mit NGOs, die IG BCE sträubt sich eher gegen eine Zusammenarbeit (Stelzl 2004a). Ein Mehr an Koordinierung und gemeinsamer Strategiefindung wäre also notwendig. Das zweite Hindernis liegt in dem nicht zu unterschätzenden Bruch mit den gewohnten Politikformen, der den internationalen Re-Regulierungsansätzen inhärent ist. Nicht mehr die hierzulande noch vorherrschende Branchentarifebene, sondern die Konzerne werden zur tragenden Regulierungsebene in den internatio-

nen industriellen Beziehungen. So sind nun vor allem die Konzernzentralen und nicht mehr die, im globalen Maßstab auch nicht existenten, Arbeitgeberverbände relevante Adressaten einer neuen Politik zur sozialen Gestaltung der Globalisierung. Durch ihr internationales Engagement forcieren dies auch die deutschen Gewerkschaften und geraten in Widersprüche. Unterlassen Gewerkschaften und Betriebsräte jedoch den Nachvollzug der Konzerninternationalisierung, laufen sie mehr und mehr Gefahr, am national begrenzten „Standort“ marginalisiert zu werden. Sogar das auf Arbeitnehmerseite gut über die europäischen Standorte vernetzte Beispiel Opel bzw. GM zeigt hier die Grenzen auf; entschieden wurde in Detroit und eben nicht mehr in Rüsselsheim bei Opel oder der europäischen Konzernzentrale in Genf.

- Altwater, E./Mahnkopf, B.** (1993): Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung. Tarifpolitik nach Mauer und Maastricht, Münster
- Altwater, E./Mahnkopf, B.** (1996): Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Münster
- Dombois, R./Pries L.** (1999): Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat. Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozeß Lateinamerikas, Münster
- Dörre, K.** (1997): Globalisierung – eine strategische Option. Internationalisierung von Unternehmen und industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik; in: Industrielle Beziehungen 4, S. 265–290
- Höpner, M.** (2004): Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung; in: Industrielle Beziehungen 4, S. 347–379
- ICFTU** (2003): Global Union Federation framework agreements with multinational enterprises. [www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN](http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN) and subpages, 07.10.
- IFBWW** (2003): IFBWW 'toolbox' on social dialogue and multinational companies. [www.ifbww.org/files/startegy-mnc-en.pdf](http://www.ifbww.org/files/startegy-mnc-en.pdf), 06.10.
- IGM** (2001): DaimlerChrysler auf dem Weg zum Weltbetriebsrat; [www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/daimlerchrysler.html](http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/daimlerchrysler.html), 13.10.2003
- IGM** (2002): Zwickel fordert sozial gerechte Gestaltung der Globalisierung. Jahrestagung der Otto-Brenner-Stiftung. Metall-Pressedienst 140, 30.10., Frankfurt
- ILO** (1998): ILO – Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Declaration: Text of Declaration. [www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/tindex.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/tindex.htm), 26.11.2001
- ILO** (2002): ILO Kernarbeitsnormen. Die ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit. Durchbruch für mehr soziale Gerechtigkeit im Zeichen der Globalisierung. [www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm](http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm), 10.02.2003
- Kearney, N./Justice, D. W.** (2001): Die neuen Verhaltenskodizes: Einige Fragen und Antworten; in: IGM/FES/DGB-Bildungswerk (Hrsg.) (2001): Weltweit gegen Sozialdumping. Für Verhaltenskodizes, Frankfurt/Main, S. 15–24
- Klemm, E.** (2002): Arbeitnehmerrechte in einer globalisierten Welt. Vortrag anlässlich der Jahrestagung der Otto-Brenner-Stiftung am 30.10., Berlin
- Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb, S.** (2003): Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung – Zur Politik der Global Union Federations; in: WSI Mitteilungen 11, S. 666–672
- Müller-Jentsch, W.** (1995): Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen; in: Industrielle Beziehungen 1, S. 11–24
- Rogowski, M.** (2003): „Ersatzlos streichen“. BDI-Präsident Michael Rogowski über das Teilzeitgesetz, verlängerte Arbeitszeiten und Umverteilung. Interview, Berliner Zeitung vom 01.03.
- Rüb, S.** (2001): Globale Konzerne – globale Arbeitsbeziehungen?, in: WSI Mitteilungen 4, S. 257–264
- Rütters, P.** (2002): Internationale Berufssekretariate. Entstehung – Entwicklung – Aktivitäten; in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Internationale Gewerkschaftsorganisationen, Bonn. S. 9–30
- Senghaas-Knobloch, E.** (2004): Die IAO auf der Suche nach neuen Standards; in: Journal Arbeit 1, S. 13–14
- Stelzl, B.** (2003): Gewerkschaften auf dem Globalisierungsweg: Beispiele internationaler Vernetzung in Brasilien; in: Lateinamerika Nachrichten 349/350, S. 21–24
- Stelzl, B.** (2004a): Codes of Conduct; in: Arbeitsrecht im Betrieb 3, S. 149–153
- Stelzl, B.** (2004b) Den Spielraum erweitern? Friedrich-Ebert-Stiftung, [fesportal.fes.de/pls/portal30/docs/FOLDER/WORLDWIDE/GEWERKSCHAFTEN/VERANSTALTUNGEN/STELZL.HTML](http://fesportal.fes.de/pls/portal30/docs/FOLDER/WORLDWIDE/GEWERKSCHAFTEN/VERANSTALTUNGEN/STELZL.HTML), 3.12.
- Stelzl, B./Kall, S.** (2003): Observatorio Social Europa – Brasilianische Tochterfirmen im Visier; in: Mitbestimmung 12, S. 66–67
- Streck, W.** (1998): Industrielle Beziehungen in einer internationalen Wirtschaft; in: Beck, U. (Hrsg.): Politik der Globalisierung, Frankfurt a. M., S. 169–202
- Tapioala, K.** (2003): Die Entwicklung von grundlegenden Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechten; in: George, S. et al. (Hrsg.): Globalisierung oder Gerechtigkeit? Politische Gestaltung und soziale Grundwerte, Hamburg, S. 93–98
- UNRISD** (2004): Corporate Social Responsibility and Business Regulation. Research and Policy Brief 1, March, Geneva
- Wick, I.** (2003): Worker's tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice. Friedrich Ebert Stiftung/Südwind (Hrsg.), Bonn/Siegburg, 3. überarb. Auflage
- Zeldenrust, I.** (2004): Verhaltenskodizes nach ILO-Normen – Perspektiven der Kampagne für saubere Kleidung; in: Cortés, G. et al. (Hrsg.), Arbeitnehmerrechte in einer globalisierten Welt, Hamburg, S. 86–95