

## **Netzwerke und multinationale Konzerne in Brasilien**

*Kjeld Jakobsen*

Die meisten der führenden 500 multinationalen Konzerne (MNK) sind wegen der Größe des brasilianischen Marktes und der zentralen Lage des Landes in Brasilien vertreten. Die Entwicklung einer echten Gewerkschaftsbewegung in diesen Unternehmen ist sehr schwierig, aber unsere Erfahrungen am Instituto Observatório Social (IOS) haben uns gelehrt, dass vieles möglich ist.

### **EINIGE BEISPIELE**

Das Instituto Observatório Social (<http://www.observatoriosocial.org.br>) wurde 1997 von folgenden Organisationen gegründet: von CUT, dem wichtigsten Gewerkschaftszentrum Brasiliens ([www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)), DIEESE, einem vor 50 Jahren gegründeten Arbeitsforschungsinstitut ([www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)), CEDEC, einem akademischen „Think-Tank“ für Politik und internationale Beziehungen ([www.cedec.org.br](http://www.cedec.org.br)) sowie UNITRABALHO, einem Netzwerk aus etwa 80 Universitäten, deren Studiengänge sich in irgendeiner Form mit Arbeitsfragen befassen ([www.unitrabalho.org.br](http://www.unitrabalho.org.br)). Ziel des IOS seit seiner Gründung ist, die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, grundlegender Arbeitsschutzvorschriften sowie von Corporate Social Responsibility (CSR) durch Unternehmen, vor allem durch multinationale Konzerne, zu untersuchen und zu überwachen.

Über alle Untersuchungen werden Berichte erstellt, um die Gewerkschaften mit Informationen zu versorgen, die ihre Fähigkeiten verbessern, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu mobilisieren und in die Lage zu versetzen, mit den Unternehmen zu verhandeln. Unternehmen legen heute sehr großen Wert auf ein gutes Image in der öffentlichen Meinung, sodass die Berichte den Gewerkschaften auch

nützlich sein können, um bei schlechtem Unternehmensverhalten die Kunden entsprechend zu informieren.

Bislang wurden 50 Berichte über brasilianische, japanische, amerikanische und vor allem europäische Konzerne aus den wichtigsten Wirtschaftssektoren Bergbau, Industrie und Dienstleistungen erstellt. Einige der Untersuchungen des IOS befassen sich auch mit Aktivitäten im Agrarsektor, z. B. dem Kaffee- und Tomatenanbau.

Die ersten Untersuchungen stellten fest, dass sich die meisten brasilianischen Gewerkschaften nicht bemühten, gemeinsame Verhandlungen und Kampagnen über MNK zu fördern, selbst nicht in Unternehmen, für die sie zuständig (gewesen) waren. Insbesondere im Fall Unilever entstanden durch den Kauf traditioneller Unternehmen und Marken durch den Konzern mehrere Werke, deren Beschäftigte von verschiedenen Gewerkschaften vertreten wurden, ohne dass diese über die Situation der anderen informiert waren.

Aufgrund dieser Entwicklungen wurde im Jahr 2000 ein spezielles Projekt gestartet, um in Brasilien den Aufbau von Gewerkschaftsnetzwerken in multinationalen Konzernen zu unterstützen. Dieses Projekt wurde von der internationalen Abteilung des CUT mit dem Ziel koordiniert, Gewerkschaften aus anderen Ländern und insbesondere aus den Heimatländern der Unternehmen mit einzubeziehen. Weiterhin erhielt das IOS Unterstützung für ein neues Projekt zur Förderung von Technik und Methoden für lokale Gewerkschaften, die diesen die Errichtung nationaler Netzwerke und den Austausch mit ihren Kollegen in anderen Ländern ermöglichen. Heute gibt es mehr als 25 MNK-Netzwerke, die unter der Aufsicht von CUT und mit Hilfe der technischen Unterstützung des IOS arbeiten.

2002 folgte unter Mitwirkung von niederländischen und deutschen Gewerkschaftsorganisationen und mit der finanziellen Unterstützung durch die Europäische Kommission ein weiteres Projekt. Ziel dieses Projekts war die Erstellung und Durchführung von Austauschprogrammen für Gewerkschaftsorganisationen in Brasilien, den Niederlanden und Deutschland, die Beschäftigte aus sechs Konzernen vertreten. Drei dieser Unternehmen – Akzo-Nobel, Philips und Unilever – sind niederländisch, bei den anderen – Bayer, Bosch und Thyssen-Krupp – handelt es sich um deutsche Konzerne. Gemäß der üblichen IOS-Methode wurden die Unternehmen gebeten, im Rahmen der Untersuchung mit dem IOS zusammenzuarbeiten, indem sie den Forschern Informationen zur Verfügung stellen und Zugang zu den Produktionsstätten gewähren, damit die Beschäftigten direkt befragt werden können. Trotz entsprechender Vorgaben vom Hauptsitz des jeweiligen Unternehmens, mit dem IOS zusammenzuarbeiten, versuchten einige Führungskräfte, die Vertraulichkeit der Berichte zur Bedingung der Zusammenarbeit zu machen. Dieser Forderung wurde nicht nachgegeben, aber die dazu geführten ersten Gespräche halfen, einen ständigen Kontakt des IOS und der örtlichen Gewerkschaften zu den Unternehmen herzustellen.

Generell wiesen die Berichte auf Verletzungen des Rechts auf Organisationsfreiheit, auf Geschlechter- und Rassen-

*Kjeld Jakobsen, Präsident des Instituto Observatório Social, São Paulo/Brasilien.  
e-mail: [kjakobsen@uol.com.br](mailto:kjakobsen@uol.com.br)*

*Übersetzung: Andrea Tonk, Köln*

## Übersicht 1: Zusammenhang zwischen Netzwerkarbeit und Arbeitsbeziehungen

Konzern	Branche	Gewerkschaften	Nationales Netzwerk	Internationale Beziehungen	Fortschritte in Arbeitsbeziehungen
Akzo-Nobel <sup>1</sup>	Chemie	CUT und FS	Ja	Ja	Ja
Philips	Elektronik	CUT, FS und andere <sup>2</sup>	Nein <sup>3</sup>	Nein	Ja <sup>2</sup>
Unilever	Nahrungsmittel und Hygiene	CUT, FS und andere	Ja	Ja	Nein
Bayer	Chemie	CUT und andere	Ja	Ja	Ja
Bosch	Maschinenbau	CUT und FS	Nein <sup>4</sup>	Zum Teil	Nein
Thyssen-Krupp	Maschinenbau, Metall	CUT und andere	Ja	Ja	Ja

<sup>1</sup> Royal Ahold wurde an Wal Mart verkauft und während der Untersuchung durch Akzo Nobel ersetzt.

<sup>2</sup> FS = Força Sindical; andere = ungebundene Gewerkschaften.

<sup>3</sup> Nach anfänglichen Erfolgen in den Arbeitsbeziehungen ruhen zurzeit Netzwerkarbeit und internationale Beziehungen wegen politischer und organisatorischer Konflikte in Brasilien.

<sup>4</sup> Es gab nur einige wenige Treffen der Gewerkschaften und vereinzelte Kontakte zu deutschen Gewerkschaften.

Quelle: Instituto Observatório Social, 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

diskriminierungen in der Produktion sowie auf diverse Probleme beim Arbeitsschutz hin. Aber dank des multilateralen Engagements brasilianischer, niederländischer und deutscher Gewerkschaften, der Veröffentlichung der Berichte in Brasilien und Europa und der Stärkung dieser dreifachen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit wurden in den brasilianischen Werken große Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt.

So konnten z. B. im Philips-Werk in Manaus Entlassungen verhindert werden. Im Bayer-Werk in Rio de Janeiro finden jetzt regelmäßige Verhandlungen statt, um einige der im Rahmen der IOS-Untersuchungen aufgedeckten Probleme zu lösen, und in den Werken von Thyssen-Krupp wurde eine neue Ära eingeleitet, in der das Recht auf Organisationsfreiheit und Tarifverhandlungen geachtet wird. Den Beschäftigten in den drei brasilianischen Werken von Akzo-Nobel wurde das Recht auf Gründung von Betriebsräten eingeräumt.

Übersicht 1 gibt einen Überblick über die Ergebnisse dieses Projektes und die Möglichkeiten für Gewerkschaften zur Zusammenarbeit auf internationaler Ebene. Die einzige Ausnahme bildet Unilever. Dort wurden keine sichtbaren Fortschritte in den Arbeitsbeziehungen erzielt, was mit der andauernden Restrukturierung der Produktion, der Schließung von Werken und der Entlassungspolitik in Zusammenhang steht.

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND SCHATTENWIRTSCHAFT

Durch diese Erfahrung wurde deutlich, wie sich die in den MNK vertretenen Gewerkschaften besser organisieren können und welche Bedeutung und Grenzen ihre internationalen Beziehungen für die Erzielung konkreter Ergebnisse zum Nutzen ihrer Mitglieder haben. Zwar konnten – wie erwähnt – Entlassungen in Manaus verhindert werden, jedoch war diese Struktur nicht in der Lage, aus eigener Stärke Umstrukturierungsinitiativen in der Produktion und die Reduzierung der Belegschaftsstärke infolge von Unternehmensinitiativen zu unterbinden. Hierzu bedarf es einer anderen politischen Macht der Arbeitnehmer. Dennoch sind die Arbeitnehmer in diesen sechs Unternehmen legal beschäftigt, und dies, obwohl der Anteil der nicht legal Beschäftigten in Brasilien bei etwa 50 % liegt. Viele dieser informell Beschäftigten sind Teil der Wertschöpfungskette der MNK, besitzen dabei aber nicht die gleichen Rechte wie ihre von den Unternehmen offiziell eingestellten Kollegen.

Eine Untersuchung bei Tomatenanbauern im brasilianischen Bundesland Goiás, die Unilever mit ihren Waren beliefern, zeigte, wie nahe die kleinen Bauern und Tomatenpflücker dem Unternehmen stehen und wie abhängig sie von ihm sind. In der Vergangenheit wurden hier einige Fälle von Kinderarbeit aufgedeckt, aber we-

gen ihrer deutlich sichtbaren Präsenz in der Produktionskette von Unilever und der Gefahr eines Imageschadens für die Marke setzte das Unternehmen der Kinderarbeit schnell ein Ende. Wir versuchen, die Untersuchungen noch zu vertiefen, um ein vollständiges Bild der Situation geben zu können und die MNK für die Abläufe und Geschehnisse in der gesamten Produktionskette zur Verantwortung zu ziehen. Wir sind uns jedoch darüber im Klaren, dass die heutigen Gewerkschaften nicht wissen, wie sie mit informeller Beschäftigung umgehen sollen und wie diese Arbeitnehmer organisiert werden können.

Das ist nicht neu. Als in den 1930er Jahren die ersten Produktionsbänder in der Automobilbranche in Betrieb genommen wurden, wussten die damaligen Facharbeitergewerkschaften ebenfalls nicht, wie sie diese neue Form der Arbeit organisieren sollten. Wegen der fehlenden Fertigkeiten und Kenntnisse der Industriearbeiter und ihrer Isolation innerhalb der Fabriken glaubten sie noch nicht einmal daran, dass die Organisation dieser Arbeiter möglich sein könnte. Dennoch wurde ihr Organisationsmodell zur Vorlage für die heutigen Gewerkschaftsstrukturen.

Die Beantwortung der Frage, wie nicht legal Beschäftigte in die Gewerkschaften integriert werden können, ist entscheidend für die eigene Zukunft der Gewerkschaften. Möglicherweise müssen Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Organisationen eingegangen werden. Die Auseinandersetzung mit denen, die in der Wertschöpfungskette ganz unten stehen, wird außerdem eine gewisse Zusammenarbeit mit den örtlichen Behörden, z. B. mit den Kommunalregierungen erforderlich machen, um die lokale wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu fördern. In Brasilien unterscheiden sich die Bedürfnisse der informell Beschäftigten von denen der legalen Arbeitnehmer, weil sie nicht durch ein öffentliches Sozialsystem abgesichert sind und auch von den Unternehmen keine Sozialleistungen erhalten. Somit geht es um die Entwicklung einer umfassenden Gewerkschaftsstrategie, die weit über die traditionellen Aufgaben der gewerkschaftlichen Organisation und der Tarifverhandlungen hinausgeht.