

Weltbetriebsräte und globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität?

Torsten Müller
Hans-Wolfgang Platzer
Stefan Rüb

Die Frage der international-solidarischen Organisation von Arbeitnehmerinteressen rückt angesichts von Globalisierung und globalen Unternehmensstrategien wieder verstärkt und konkret auf die gewerkschaftliche Agenda. Unter anderem zeigt sich dies daran, dass die Entwicklung von Institutionen und Instrumenten transnationaler betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf globaler Konzernebene an Dynamik gewonnen hat. Im nachfolgenden Beitrag wird zu ermitteln versucht, welche operativen Solidaritätspotenziale in Weltbetriebsräten, globalen Gewerkschaftsnetzen und globalen Basisnetzen als drei zentrale, auf globaler Konzernebene gewerkschaftlich entwickelte Instrumente angelegt sind und inwieweit diese Instrumente – quantitativ und qualitativ – mit der forcierten (Konzern-)Globalisierung Schritt halten können.

1

Konzernglobalisierung und internationale Solidarität

Die gewerkschaftliche Solidarität und die Solidarität unter ArbeitnehmerInnen gelten traditionell der gegenseitigen Unterstützung bei Arbeitskonflikten und der Unterstützung der Schwächeren durch die Stärkeren; dies gilt prinzipiell im nationalen wie im internationalen Rahmen. Dabei bewegt sich das solidarische kollektive Handeln in einem grundlegenden Spannungsfeld von exklusiver und inklusiver Solidarität. Umfasst die inklusive Solidarität tendenziell alle Lohnabhängigen gleichermaßen und schließt sie im Kampf um Mindeststandards zusammen, bezeichnet die exklusive Solidarität die Solidarität innerhalb einer Gruppe von Lohnabhängigen, die sich zugleich in Konkurrenz zu anderen Gruppen gesetzt sieht und Außenseiter ausschließt. (Fichter u.a. 2001, S. 170f.; Hyman 2001, S. 170) Dieses Spannungsfeld ist darin begründet, dass die Gewerkschaften die Funktion haben, die Arbeitnehmerkonkurrenz zu begrenzen, zugleich aber als Interessenvertretungsorgane spezifischer Arbeitnehmergruppen selbst Agenten der Konkurrenz sind. Die Gewerkschaften haben sich historisch zu Nationalgewerkschaften entwickelt, was es ihnen ermöglicht hat, die Arbeitnehmerkonkurrenz auf nationaler (oftmals national-sektoraler) Ebene zu begrenzen. Die Durchsetzung der Interessen der nationalen Mitglieder im Sinne einer exklusiven Solidarität gerät, zumal unter den Bedingungen

eines forcierten globalen ökonomischen Wettbewerbs, der sich zunehmend auch als arbeitspolitisch-institutioneller Wettbewerb manifestiert, in Widerspruch zur Interessendurchsetzung anderer nationaler Arbeitnehmer. Die ökonomische Entgrenzung führt dazu, dass sich – räumlich und sachlich – die Logik der Interessenvertretung verändert, das heißt transnationalisiert. Zugleich verschieben sich hierdurch die herkömmlichen Gewichtungen und Grenzziehungen zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität.

Auch innerhalb der nationalen Gesellschaften konnte und musste gewerkschaftliche Solidarität seit je über unterschiedliche kulturell, religiös oder politisch motivierte Identitäten und Interessen der Individuen hinweg entwickelt werden (Fichter u.a. 2001, S. 171). Dies auf europäischer und globaler Ebene angesichts der Vielfalt nationaler Mitbestimmungs- und Gewerkschaftskulturen zu leisten, ist möglich, wie historische und empirische Erfahrungen zeigen, aber zugleich politisch voraussetzungsvoll und strukturell begrenzt.

Diese Potenziale und Barrieren „grenzenloser“ Solidarität sind unter jeweiligen historischen Bedingungen nur empirisch zu bestimmen. Mit Blick auf die von uns untersuchten und im Folgenden im Einzelnen skizzierten transnationalen Instrumente betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung gehen wir von folgenden analytischen Prämissen aus:

Die Grenzen solidarischer In- und Exklusion sind sozial konstruiert, Ergebnis interessenpolitischer Kalküle ebenso wie diskursiv hergestellter, gemeinsam geteilter Werte sowie in Interaktionsprozessen

erzeugter personaler Beziehungen. Transnationale gewerkschaftliche und betriebliche Vernetzungsstrukturen schaffen die notwendigen Voraussetzungen für solche verdichtete Interaktionsprozesse. Sie bilden „transnationale Sozialräume“ (Pries 2002), die es ermöglichen, dass sich gewerkschaftliche und betriebliche Vertreter verschiedener Länder kennen lernen, Vertrauen aufbauen und Interessen(un-)gleichheiten erkennen und bearbeiten können. Transnationale Solidarität kann somit als situationspezifischer und offener Interaktionsprozess begriffen werden, durch den neue soziale Dynamiken entste-

Torsten Müller, Dr., Forschungsgruppe Europäische und internationale Arbeitsbeziehungen an der Fachhochschule Fulda. Arbeitsschwerpunkte: Instrumente internationaler Interessenvertretung, internationale Gewerkschaftsforschung, e-mail: torstenxmuller@t-online.de

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

e-mail: hans.w.platzer@sk.fh-fulda.de
Stefan Rüb, Dipl. Sozialwirt, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsgruppe Europäische und internationale Arbeitsbeziehungen an der Fachhochschule Fulda. Arbeitsschwerpunkte: Instrumente internationaler Interessenvertretung, internationale Gewerkschaftsforschung. e-mail: s.rueb@t-online.de

hen, die Solidarität erst ermöglichen (Fantasia 1988). In diesem Sinne eröffnen diese Vernetzungsstrukturen Möglichkeiten für Lern- und Solidarisierungsprozesse im Sinne von „action follows structure“ (Turner 1996). Die in den nachfolgenden Kapiteln vorgenommenen Einschätzungen basieren auf Expertengesprächen mit Vertretern der deutschen Einzelgewerkschaften und der globalen Gewerkschaftsverbände sowie mit Vertretern von Betriebsratsspitzen und Basisnetzen globaler Konzerne. Unter systematischen Gesichtspunkten lassen sich derzeit insgesamt fünf Instrumente gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik auf globaler Konzernebene unterscheiden. Neben den in diesem Aufsatz behandelten sind dies die Transnationalisierung der Unternehmensmitbestimmung sowie insbesondere die Internationalen Rahmenvereinbarungen (Beitrag von *Thomas Greven* in diesem Heft). Entwicklung, Reichweite und wechselseitige Bedeutung dieser fünf Instrumente wurden von uns im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und an der Fachhochschule Fulda durchgeführten Projektes zur Frage globaler Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen auf Grundlage von vergleichenden Fallstudien und der erwähnten Expertengespräche detailliert analysiert und beschrieben (Müller u.a. 2004).

2

GUF-Netzwerke

GUF-Netzwerke sind von den Global Union Federations (GUFs)¹ und ihren Mitgliedsgewerkschaften für einzelne Konzerne organisierte Vernetzungsstrukturen von gewerkschaftlichen und gewerkschaftlich organisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretern auf globaler oder weltregionaler Ebene. Wesentliches Ziel der GUF-Netzwerke ist der Informationsaustausch, die Kommunikation, die Koordination und solidarische Kooperation der Netzwerkteiligten sowie – in vielen Fällen – die schrittweise Einbindung des Konzernmanagements.

Die gegenwärtigen GUF-Netzwerke sind die Fortführung und Weiterentwicklung einer ersten Welle gewerkschaftlicher Netzwerkgründungen der 1960er und frühen 1970er Jahre. Diese damals als Weltkonzernräte oder -ausschüsse bezeich-

neten globalen Institutionen konnten den in sie gesetzten hohen Ansprüchen und Erwartungen – nicht zuletzt als konzernbezogene Kristallisationspunkte eines weitgreifenden gewerkschaftlichen Internationalismus – nicht erfüllen (Tudyka 1986; Reutter 1996).

Die GUFs haben dieses Handlungsfeld nicht aufgegeben, sondern ihre Lehren aus den praktischen Erfahrungen gezogen. Insbesondere haben sie sich den Realitäten begrenzter Ressourcen dadurch angepasst, dass sie die Einrichtung solcher Netzwerke auf ausgewählte Konzerne konzentrieren, die Netzwerke stärker regionalisieren sowie die Verantwortlichkeiten für die Koordination der Netzwerke dezentralisieren und weg von großen Konferenzen zur Schaffung kleiner arbeitsfähiger Gremien von Delegierten übergehen.

Die Entwicklung konzernbezogener Gewerkschaftsnetze wird von den GUFs als Instrument gewerkschaftlicher Politik gegenüber global agierenden Konzernen heute wieder verstärkt verfolgt. Mehr als die Hälfte solcher Netzwerke findet sich unter der Ägide des Internationalen Metallgewerkschaftsbunds (IMB), der in etwa 25 Unternehmen mehr oder minder aktive Netzwerke am Laufen hat.

Die GUFs achten verstärkt darauf, dass die von ihnen geschaffenen konzernbezogenen Strukturen im Vergleich zu den Weltkonzernräten mit einem größeren Anteil betrieblicher Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter besetzt sind.

Mit den GUF-Netzwerken werden bisher insbesondere folgende Netzwerkfunktionen verfolgt:

Erstens versuchen die GUFs, einen Transfer gewerkschaftlichen Know-hows von den starken Mitgliedsgewerkschaften aus Ländern mit etablierten Gewerkschaftsstrukturen und Arbeitsbeziehungen hin zu Mitgliedsgewerkschaften aus Transformations- und sich neu und rasch industrialisierenden Ländern (vor allem in Osteuropa, Afrika, Südostasien) zu organisieren. Die solidarische Unterstützung des Aufbaus und der Entwicklung betrieblicher und nationaler Gewerkschaftsstrukturen zielt dabei zugleich darauf, eine Abwärtsspirale der Lohn- und Arbeitsbedingungen innerhalb eines Konzerns, die zugleich den konzerninternen Konkurrenzdruck weiter verschärfen würde, zu verhindern.

Zum Zweiten dienen die GUF-Netzwerke dazu, einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Netzwerkteilig-

ten zu organisieren, der es allen Beteiligten ermöglicht, ihr bisheriges Bild der Konzernwirklichkeit zu erweitern. Eine Solidarleistung ist dieser Informationsaustausch dann, wenn Informationen nicht zurückgehalten werden, um die eigene Konkurrenzposition innerhalb des Konzerns zu erhalten oder zu verbessern.

Zum Dritten bieten die Netzwerke die Möglichkeit, die kommunikative Verbindung zwischen peripheren Konzernstandorten und der Konzernspitze sicherzustellen, d.h. einerseits den Vertretern peripherer Konzernstandorte zentrale und strategische Konzerninformationen weiterzuleiten und andererseits ihnen ein Sprachrohr zur Konzernspitze zu ermöglichen. Wird diese Funktion nicht von den GUFs selbst übernommen, obliegt es den Netzwerkteiligten mit entsprechenden Zugängen zur Konzernspitze, diese solidarische Zusatzaufgabe zu übernehmen.

Zum Vierten werden die Netzwerke schließlich dazu genutzt, Solidaritätsaktionen für einzelne Netzwerkteiligte sowie gemeinsame Kampagnen untereinander abzusprechen und zu koordinieren.

Die geringen Kapazitäten der GUFs wirken weiterhin als die entscheidende Grenze, den vorhandenen Bedarf zur Verbreitung transnationaler konzernbezogener Gewerkschaftsnetze tatsächlich zu decken. Die GUFs sind nicht in der Lage, die notwendigen finanziellen, aber auch personellen und organisatorischen Ressourcen bereitzustellen, um die Netzbildung über wenige Einzelfälle hinaus zu verbreitern und die Kontinuität der Netzwerke zu gewährleisten. GUF-Netze sind daher trotz der prinzipiell vorhandenen und real auch aktivierten Solidaritätspotenziale kein Instrument, das in voraussehbarer Zukunft in der Fläche wirksam werden wird.

3

Basisnetze

Basisnetze sind von gewerkschaftlichen Basisaktivisten organisierte transnationale Vernetzungsstrukturen „von unten“, die in

¹ Dahinter verbergen sich die ehemaligen Internationalen Berufssekretariate, die sich vor einigen Jahren selbst in Global Union Federations (Globale Gewerkschaftsverbände) umbenannt haben.

einzelnen Konzernen mit dem Ziel des Informationsaustausches, der Kooperation und Unterstützung der Netzwerkteiligten etabliert wurden. Die Basisaktivisten sind gewerkschaftlich orientierte, obgleich nicht immer organisierte Beschäftigte oder Arbeitnehmervertreter. Sie können Teil der offiziellen Gewerkschaftsorganisation sein oder auch in Opposition zu ihr stehen.

Basisnetzwerke haben ihren Ursprung in der internationalen Solidaritätsbewegung gegen die Unterdrückung der brasilianischen und südafrikanischen Gewerkschaftsbewegungen infolge von Diktatur und Apartheidsregime Ende der 1970er/Anfang der 1980er Jahre. Aus der Einsicht in die gesellschaftspolitische Notwendigkeit solidarischer Unterstützung der GewerkschaftskollegInnen in diesen Ländern haben sich die Basisaktivisten zusammengefunden, um Unterstützung zu organisieren. Einerseits haben sich die vorhandenen Basisnetze substantiell weiter entwickelt und sich von der punktuellen Solidaritätsarbeit gelöst, andererseits sind sie in der Zahl gering geblieben, zumal die internationale Solidaritätsbewegung außerhalb der Konzerne zwischenzeitlich an Kraft eingebüßt hatte und auch die jüngst entstandene globalisierungskritische Bewegung bisher keine neuen Impulse geben konnte. Beispiele langjähriger und relativ weitreichender Basisnetze sind der Arbeitskreis „Internationale Solidarität“ bei Volkswagen und das internationale „DaimlerChrysler-Netzwerk“.

Basisnetze leben vom persönlichen Engagement der Aktivisten, die Geld und Freizeit einbringen, um Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen aus Standorten anderer Länder und Kontinente aufzubauen und gleichzeitig die im eigenen Land von der Notwendigkeit eines international solidarischen Handelns zu überzeugen. Auch wenn in begrenztem Umfang Möglichkeiten der Drittfinanzierung von Basisaktivitäten (insbesondere durch Kirchen, Stiftungen und öffentliche Fördergelder) bestehen, decken diese in der Regel die Kosten der durchgeführten Aktivitäten (Reisen, Kommunikation, Übersetzungen etc.) nicht ab.

Die anfängliche Zielsetzung der internationalen Solidarität gegen Ausbeutung und Unterdrückung wird weiterhin verfolgt. Die Basisaktivisten leisten unmittelbar solidarische Unterstützung, indem sie für die lokalen bzw. nationalen Interessenauseinandersetzungen relevante Infor-

mationen weiterleiten, indem sie Solidaritätsschreiben verfassen oder Solidaritätsaktionen durchführen oder indem sie die Unterstützung durch die deutsche Betriebsratsspitze einfordern. Zudem sehen sie sich als Sprachrohr der Belange der Belegschaften aus Ländern wie Brasilien oder Südafrika, indem sie die Beschäftigten in den deutschen Standorten durch Öffentlichkeitsarbeit für die Notwendigkeit internationaler Solidarität zu sensibilisieren versuchen. Der Aufbau von Basisnetzungen hängt sehr stark an einzelnen Personen. Als Kitt fungieren gemeinsame politisch-ideelle Überzeugungen. Der Informations- und Erfahrungsaustausch, vor allem auch in Form gegenseitiger Besuchsprogramme, in denen die Beteiligten die Lebensverhältnisse in den anderen Ländern hautnah erleben, fördert die Entwicklung dieser persönlichen Bindungen. Bei Ausscheiden einer Schlüsselperson können die Vernetzungsbemühungen bereits empfindliche Rückschläge erleiden.

Die Basisaktivisten selbst haben aufgrund ihres Status innerhalb der Betriebsrats- und Gewerkschaftshierarchie keinen unmittelbaren Zugang zum zentralen Management und sind deshalb einerseits auf bewegungsorientierte Aktionsformen (Öffentlichkeitsarbeit, Solidaritätsaktionen), andererseits auf das Zusammenspiel mit den Betriebsratsspitzen angewiesen.

Die Stärke der Basisnetzungen liegt im hohen Engagement der Basisaktivisten, die von der Notwendigkeit einer transnational solidarischen Zusammenarbeit überzeugt sind. Die internen Informations- und Kommunikationsstrukturen ermöglichen es, auf aktuelle Ereignisse zeitnah zu reagieren und gegebenenfalls zu verhindern, dass die Belegschaften verschiedener Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Sie stärken die interessenvertretungspolitische Arbeit an den peripheren Standorten, indem sie den Informationsgrad und die Kompetenzen der lokalen Arbeitnehmervertreter erhöhen. Schließlich trägt die Öffentlichkeitsarbeit zu einer breiteren Sensibilisierung der Belegschaften für transnationale Zusammenhänge im Mutterkonzern bei. Die durchgeführten Solidaritätsaktionen haben zum Teil eine rein symbolische Funktion, gehen zum Teil in ihrer Wirkung aber auch darüber hinaus, insbesondere dann, wenn es gelingt, die Betriebsratsspitzen oder die Gewerkschaften einzubinden.

4

Weltbetriebsräte

Weltbetriebsräte (WBR) sind auf Basis bilateraler Vereinbarungen zustande gekommene globale Informations- und Dialoggremien von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern auf der einen, Vertretern des Konzernmanagements auf der anderen Seite. WBR sichern die Möglichkeiten einer internen Vernetzung unter den Arbeitnehmervertretern ebenso vertraglich-institutionell ab wie die Beteiligungsmöglichkeiten gegenüber der Arbeitgeberseite in Form von Informations-, Konsultations- oder gar Verhandlungsansprüchen. Bisher liegen nur begrenzte Erkenntnisse über die Praxis von Weltbetriebsräten vor, zumal die derzeit existierenden Weltbetriebsräte bei DaimlerChrysler, Electricité de France, Impregilo, Lego, Renault, Rhodia, Rolls Royce, Skandia, SKF und Volkswagen noch relativ junge Gremien sind.

Es ist nicht davon auszugehen, dass Weltbetriebsräte in absehbarer Zeit zu einer zahlenmäßig relevanten Größe im Prozess der Transnationalisierung der (Konzern-)Arbeitsbeziehungen werden. Dazu bedürfte es, nimmt man den historischen Konstitutionsprozess der Europäischen Betriebsräte (EBR) als Referenzkriterium, eines entsprechenden rechtlichen Rahmens, der auf globaler Ebene nicht zu erwarten ist. Wie in der „Pionierphase“ der Gründung von Europäischen Betriebsräten vor der Verabschiedung der EBR-Richtlinie im September 1994 erfolgt die Einrichtung von Weltbetriebsräten auf rein voluntaristischer Grundlage, d.h. sie ist allein vom politischen Willen und den Opportunitätsabwägungen der Konzernleitungen abhängig. Sie ist Teil der ökonomischen Strategiewahl der Konzerne und dürfte von daher auf bestimmte Produktionsmodelle und Corporate Governance-Konzepte beschränkt sein. Zudem ist die Existenz von WBR im Rahmen der vereinbarten Kündigungsfristen jederzeit rücknehmbar.

Auch wenn der Handlungsrahmen von Weltbetriebsräten das beiderseitige Einverständnis voraussetzt, verfügen WBR im Zusammenspiel von vertraglich gesicherten Beteiligungsmöglichkeiten und Ressourcen für die Netzwerkbildung über vergleichsweise weit reichende Handlungspotenziale, die insbesondere im Sinne der „solidarischen Unterstützung der Schwä-

cheren wirken (können), insofern der Zugang für Arbeitnehmervertreter der außereuropäischen Konzernstandorte zur Konzernleitung sichergestellt und deren Informationsniveau erhöht wird.

Wie bei den EBR dürften auch die WBR in einigen Fällen ihre Beteiligungsmöglichkeiten in Richtung abgesicherter Konsultationsverfahren und Absprachen mit der Konzernleitung weiter ausbauen. Den Weltbetriebsräten von Volkswagen und DaimlerChrysler wurde mit dem Abschluss globaler Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards entlang der Wertschöpfungskette die Verhandlungsfähigkeit von Seiten der Konzernleitungen bereits prinzipiell zuerkannt.

Der Weltbetriebsrat von Volkswagen zeigt ein weiteres Entwicklungspotenzial.² Weltbetriebsräte können im Sinne eines kritischen Co-Managements fungieren, indem sie der Konzernleitung eigene Vorschläge bezüglich zukünftiger (Des-)Investitionen nach Prinzipien eines solidarischen Interessenausgleichs über alle Standorte hinweg präsentieren. Solidarität ist hier keine Einbahnstraße eines Ressourcentransfers von Nord nach Süd, sondern ein Konzept, Standortentscheidungen nach Maßgabe einer fairen Abwägung und Verteilung von Vor- und Nachteilen einem (interessenvertretungs-)politischen Prozess zugänglich zu machen; mit allen Ambivalenzen, die dies mit sich bringt. Denn das Konzept des solidarischen Interessenausgleichs ist zugleich ein seitens der deutschen Betriebsratsspitze entwickeltes und vorangetriebenes hegemoniales Projekt mit dem Ziel, den eigenen Machtverlust aufzufangen, der im Zuge der Konzernglobalisierung absehbar ist.

Weltbetriebsräte als globale Gremien betrieblicher Arbeitnehmervertreter können als Gremien exklusiver Solidarität fungieren, indem sie einerseits die Gewerkschaften von den internen Kommunikations- und Informationsprozessen abschotten und andererseits ihre eigene Politik von einer umfassenderen konzernübergreifenden Politik der GUFs entkoppeln. Diese Gefahr konzernsyndikalistischer Tendenzen, die sich in der Verfolgung einer ausschließlich am Wohle des eigenen Unternehmens und dessen Beschäftigten orientierten ökonomistischen Politik äußern würde, wird insbesondere von GUF-Vertretern gesehen. Um einer solchen Politik einer exklusiven Solidarität vorzubeugen, betont zum Beispiel der IMB, dass schon

im Prozess der Etablierung eines Weltbetriebsrates, dem Beispiel des WBR des Konzerns SKF folgend, auf eine angemessene Vertretung sowohl betrieblicher als auch hauptamtlicher gewerkschaftlicher Delegierter geachtet werden sollte.

5 Ausblick

Die Frage nach den Formen und Wegen einer arbeitspolitischen Regulierung „jenseits des Nationalstaates“ und den Bedingungen transnationaler Solidarität ist zuvorderst eine Frage nach den regulativen Qualitäten und Reichweiten der vorhandenen Instrumente. Von wenigen Ausnahmen abgesehen (etwa dem Weltbetriebsrat bei Volkswagen, der bereits heute vergleichsweise weitreichend in arbeits- und standortpolitische Konzernentscheidungen eingebunden ist), dient keines der Instrumente einer Regulierung „harter“ arbeits- oder tarifpolitischer Materien (Lohn-, Zeitstrukturen, Arbeitsbedingungen etc.). Mit einer Regulierung dieser Materien auf globaler Konzernebene ist selbst bei einer Fortentwicklung bestehender bzw. der Etablierung weiterer globaler Dialogstrukturen auch mittelfristig kaum zu rechnen.

Wohl aber sind Ansätze und Ergebnisse „weicher“ Regulierung vorhanden, die einer globalen, der Reichweite des Konzerns folgenden Verankerung sozial- und arbeitspolitischer Mindeststandards dienen. Diese verhandelte Mindeststandardsicherung ist kein Mittel zur Reduzierung eines infolge der Globalisierung forcierten – auch unternehmensinternen – Standortwettbewerbs, sie ist aber ein Instrument zur Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in Entwicklungs- und Schwellenländern; dies um so mehr, wenn es gelingt, die Zuliefererketten einzubeziehen.

Eine politische Gelegenheitsstruktur, d.h. eine die Ausbreitung dieser Instrumente begünstigende Konfiguration, scheint gegenwärtig am ehesten im Bereich der globalen Vereinbarungen über soziale Mindeststandards vorhanden zu sein, weil hier mehrere Faktoren zusammenfließen:

– die nicht zuletzt unter dem Druck einer globalisierungskritischen Öffentlichkeit

von einer wachsenden Zahl von Konzernen verfolgte Politik freiwilliger Selbstverpflichtung,

- der Wirkungshintergrund der internationalen Normen (ILO-Richtlinien für multinationale Konzerne; OECD-Guidelines etc.) und UN-Initiativen (Global Compact),
- eine von einzelnen Gewerkschaften bereits systematisch entwickelte diesbezügliche Agenda und schließlich
- das (Verhandlungs-) Potenzial etablierter transnationaler Strukturen in Gestalt der Europäischen Betriebsräte.

Die Einrichtung globaler Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards ist vornehmlich gewerkschaftspolitisch, weniger unmittelbar konzernbezogen interessenvertretungspolitisch motiviert. Diejenigen deutschen Betriebsratsspitzen, die das Thema bearbeiten, messen globalen Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards in der Regel keine unmittelbare interessenpolitische Relevanz zu; vielmehr greifen sie ein an sie herangetragenes Thema auf und bauen es in ihre politische Strategie ein.

Schließlich sind die transnationalen Institutionen (Weltbetriebsrat) bzw. die Basis- und GUF-Netzwerke Orte zum Austausch von Informationen und Erfahrungen. In Anbetracht der „Raum-, Zeitkompressionen der Globalisierung“ (Harvey 1993), die nicht zuletzt in entsprechenden Entscheidungs- und Produktionsmustern der globalen Konzerne ihren Ausdruck finden, ist die Gewinnung und solidarische Bereitstellung der Ressource Information nicht gering zu veranschlagen.

Im historischen Längsschnitt betrachtet sind – gemessen an den (allein durch die transnationale Gewerkschaftszusammenarbeit getragenen) Weltkonzernausschüssen der 1960er und 1970er Jahre – insbesondere mit den Weltbetriebsräten und globalen Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards seit den 1990er Jahren neue und innovative Entwicklungen in Gang gekommen. Gemessen am zahlenmäßigen Wachstum transnationaler Konzerne, deren qualitativ veränderten Operationen und den damit verbundenen

² Siehe dazu ausführlich die entsprechende Fallstudie der Entwicklung globaler Arbeitsbeziehungen im Volkswagenkonzern in: Müller u.a. 2004, S. 181–201.

arbeits-, tarif- und mitbestimmungspolitischen Herausforderungen bleibt die Entwicklung transnationaler Institutionen und Instrumente gleichwohl nach Zahl, räumlicher Reichweite und politischer Re-

gulierungsqualität bisher weit hinter der ökonomischen und unternehmerischen Globalisierungsdynamik zurück. In dem Maße, in dem im globalen Raum die Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen

lückenhaft bleibt, bleibt auch das gegenwärtig institutionell abgesicherte, bereits real wirksame bzw. aktivierbare transnationale Solidaritätspotenzial begrenzt.

LITERATUR

Fantasia, R. (1988): *Cultures of Solidarity*, Berkeley

Fichter, M./Gerster, J./Zeuner, B. (2001): *Zukunft der Gewerkschaften*, Teil II, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Zukunft der Gewerkschaften*, Arbeitspapier 44, Düsseldorf, S. 113–186

Harvey, D. (1993): *The Conditions of Postmodernity: An Inquiry into the Origins of Cultural Change*, Oxford

Hyman, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*, London

Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb, S. (2004): *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen. Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*, Wiesbaden

Pries, L. (2002): *Transnationalisierung der sozialen Welt?*, in: *Berliner Journal für Soziologie* 2, S. 263–272

Reutter, W. (1996): *Internationale Berufssekretariate. Organisationsstrukturen und Politik gegenüber Multinationalen Konzernen*, in: *WSI-Mitteilungen* 9, S. 584–592

Tudyka, K. P. (1986): *Die Weltkonzernräte in der Krise – Die „unternehmerorientierte“ Strategie der Gewerkschaften gegenüber multinationalen Konzernen am Ende?*, in: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 324–329

Turner, L. (1996): *The Europeanization of Labour: Structure before Action*, in: *European Journal of Industrial Relations* 3, S. 325–344