

# WISO

## SOZIALE MINDESTSTANDARDS IN INTERNATIONALEN GROSSKONZERNEN

1. Einleitung .....	100
2. Neue Pflichten in der globalen Wirtschaft – Die Verträge im Detail .....	101
3. Konkurrenz zu nationalen Regeln? .....	104
4. Die Vertragspartner und ihre Motive .....	105
5. Praxisbeispiele – Auf dem Weg zu einer neuen Unternehmenskultur? .....	106
6. Bewertung und Ausblick .....	112

Auszug aus WISO 1/2003

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Harald Stöger**

**Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter beim  
Forschungsfonds  
(FWF); laufendes  
Projekt an der  
Universität Salzburg**

## 1. Einleitung

### *Umgangsregeln für Konzerne*

Die Expansion der Großkonzerne hat in den vergangenen Jahren viele Kritiker auf den Plan gerufen, die Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz besonders in den außereuropäischen Niederlassungen dieser Konzerne bemängelten. Um diesen Kritikern zu begegnen, gehen immer mehr Konzerne dazu über, sich Verhaltensregeln zuzulegen und soziale Mindestnormen zu akzeptieren. Diese Regeln verpflichten die Konzerne, an allen Standorten weltweit bestimmte „Umgangsformen“ gegenüber den Beschäftigten einzuhalten und ihre grundlegenden Rechte zu wahren.

### *Selbst- verpflichtungen oder Vertrag?*

In der Praxis wird unterschieden zwischen Regeln, die sich Konzerne selbst auferlegen („Selbstverpflichtungen“), und vertraglichen Vereinbarungen über Verhaltensregeln, die mit den internationalen Gewerkschaftsverbänden abgestimmt wurden. Der Unterschied zwischen beiden Vertragstypen ist gravierend:

Verträge mit Gewerkschaften sind präzise und genauer formuliert sowie für die Beschäftigten in aller Regel günstiger: Die Vereinbarungen verpflichten zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) sowie der nationalen Gesetze und Tarifvereinbarungen. Einige gegenüber Gewerkschaften aufgeschlossene Konzerne stimmen Verträgen zu, die über diese Mindestnormen hinausreichen und den Beschäftigten und ihren Vertretern zusätzliche Rechte und Ansprüche einräumen. Bei Verträgen mit Gewerkschaften kann zudem die Überwachung („Monitoring“) wesentlich effizienter gestaltet werden. Da die Gewerkschaften in die Kontrolle miteinbezogen sind, werden allfällige Verstöße leichter aufgezeigt und können die Konzerne wirksamer zur Vertragseinhaltung gezwungen werden. Die Selbstverpflichtungen werden von einer Konzernabteilung überwacht, sodass eine effiziente Kontrolle nicht mehr gewährleistet werden kann.<sup>1</sup>

Im Folgenden werden die vorteilhaften Vereinbarungen mit den Gewerkschaften diskutiert, die jüngst für eine Reihe prominenter Großkonzerne abgeschlossen und zu einem wichtigen Aktionsfeld internationaler Gewerkschaftspolitik wurden.

## **2. Neue Pflichten in der globalen Wirtschaft – Die Verträge im Detail**

Die Vereinbarungen sind unterteilt in eine Präambel, die „harten“ Regeln sowie die Schlussbestimmungen, welche die Überwachung und die Vorgehensweise bei Konflikten um die Auslegung beinhalten.<sup>2</sup>

*Gliederung der Verträge*

In der Präambel anerkennen die Konzerne soziale und ethische Normen als wichtigen Teil der Konzernpolitik in allen Ländern weltweit. Meist erklären die Konzerne ihre Bereitschaft, die Rechte der Arbeitnehmervertreter einzuhalten und mit den Gewerkschaften einen offenen und konstruktiven Umgang zu pflegen. Die Kooperation mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern soll einen fixen Bestandteil der Unternehmenskultur bilden und auch in schwierigen Konfliktsituationen gesucht werden. Die Präambeln legen grundsätzliche Ziele fest, die in der Folge weiter präzisiert werden und an Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit gewinnen.

*Präambel*

Die Aufzählung der ILO-Normen bildet einen zentralen Bestandteil jeder Vereinbarung zu Mindestnormen. Durch ihre Aufnahme in einen Vertrag werden die Kernarbeitsnormen, die bisher befolgt werden konnten, für alle Standorte und Beschäftigten verbindlich und werden von den Vertragspartnern genau und regelmäßig auf ihre Einhaltung geprüft. Meist nennen die Verträge die Kernarbeitsnormen Nr. 29 und Nr. 105 (Verbot von Zwangsarbeit), Nr. 138 und Nr. 182 (Verbot von Kinderarbeit und Mindestalter für Erwerbstätige), Nr. 100 und Nr. 111 (Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis), Nr. 87 und Nr. 98 (Wahrung der Koalitionsfreiheit und der grundlegenden Gewerkschaftsrechte), Nr. 135 (Verbot der Benachteiligung der betrieblichen und gewerk-

*ILO-Normen*

schaftlichen Arbeitnehmervertreter). Weiters untersagen die Verträge physische Gewalt oder körperliche Sanktionen gegenüber den Arbeitnehmern.

*Schutz für Gewerkschafter* Über die Anführung der ILO-Normen hinaus werden in einigen Verträgen die Arbeitnehmervertreter vor willkürlichen Maßnahmen geschützt, die einzig mit ihrem Status als betriebliche Arbeitnehmervertreter zusammenhängen. Es gilt ein Diskriminierungsverbot, das gewährleistet, dass die Arbeitnehmervertreter an den betrieblichen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen dürfen, kein geringeres Entgelt beziehen und am beruflichen Aufstieg nicht gehindert werden. Weitere vertragliche Bestimmungen beziehen sich auf die Infrastruktur für Arbeitnehmervertreter und die Informationspolitik des Konzerns.

*Arbeitsicherheit* Einige Verträge regeln auch den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, der zu den heiklen Fragen bei internationalen Konzernen zählt. Die Vertragspartner müssen die jeweiligen nationalen Regeln einhalten oder aber die höchstmöglichen Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz anstreben („Best-Practice-Lösungen“) und dabei Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften einbeziehen. Beim Umweltschutz stehen der Einsatz umweltfreundlicher Technologien, ein präventiver Umweltschutz und die Auflage, Geschäftspartner zu Aktivitäten im Umweltschutz zu bewegen, im Vordergrund.

*Entgelt* Die Beschäftigten erhalten meist ein Arbeitsentgelt, das den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Standards entspricht. Lohnkürzungen sind generell verboten, außer die landesüblichen Gesetze/Tarifverträge lassen gewisse Ausnahmen zu. Zudem haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine genaue Information über die Höhe ihres Entgeltes, bevor sie die Arbeit aufnehmen, und erhalten eine verständliche Lohn- und Gehaltsabrechnung für die jeweilige Zahlungsperiode.

*Teilzeitarbeit* Der Vertrag bei Norske räumt Teilzeitkräften und befristet Beschäftigten die gleichen Ansprüche und Arbeitsbedingun-

gen wie unbefristeten Vollzeitkräften ein, freilich im Verhältnis zur Arbeitszeit und Dauer der Beschäftigung<sup>3</sup>. Schließlich wird den Konzernen die Pflicht zur Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer an allen Standorten und Niederlassungen auferlegt.

Der Geltungsbereich der Vereinbarungen umfasst die Töchter und Niederlassungen des jeweiligen Konzerns in allen Ländern der Welt. Die Konzernleitungen publizieren die fertige Vereinbarung weltweit und erläutern ihren Inhalt den Gewerkschaften, Beschäftigten und den Geschäftsführungen der Landesgesellschaften. Vereinbarungen, die auf der nationalen Ebene bestehen, können durch den Vertrag weder aufgehoben noch verschlechtert werden. Die Konzernleitungen verpflichten sich ferner, ihre Kunden und Lieferanten über den Inhalt der Vereinbarung zu unterrichten und auch die Geschäftspartner vom Sinn der Mindestnormen zu überzeugen. Wenige Konzerne – wie etwa der Bananenproduzent Chiquita – verlangen von ihren Partnern die Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

*Geltungsbereich*

In die Überwachung („Monitoring“) der Vereinbarungen sind im Regelfall die lokalen Arbeitnehmervertreter und Gewerkschafter sowie die Leitungen der Töchter eingebunden. Die Arbeitnehmervertreter werden mit der Vereinbarung genau bekannt gemacht, haben freien Zugang zu den Beschäftigten und ein Recht auf Inspektionen an den Arbeitsplätzen.

*Monitoring*

Ergänzend wird jährlich ein gemeinsames Treffen zwischen den Vertragspartnern abgehalten, wo die Einhaltung des Vertrages und weitere relevante Konzernthemen auf der Tagesordnung stehen. Teilnehmer sind Vertreter des Konzernvorstandes und der Gewerkschaftsorganisation. Die Gewerkschafter lassen sich durch ihre Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Ländern genau informieren, ob der Konzern seine Pflichten befolgt oder Probleme in einzelnen Ländern vorliegen.

*Schlichtung von Konflikten* Konflikte um die Auslegung einzelner Vertragspunkte werden „vor Ort“ in den Betrieben oder Tochtergesellschaften gelöst, erst bei Nichteinigung schaltet sich eine höhere Ebene ein. An der Spitze steht eine Schlichtungsstelle, bestehend aus Vertretern der Vertragspartner, die eine Lösung finden muss, wenn der Konflikt auf einer unteren Ebene nicht bewältigt wurde.

### 3. Konkurrenz zu nationalen Regeln?

*Konzernverträge und Tarife* Die Verträge zu Mindestnormen werden von Beobachtern sehr unterschiedlich bewertet. Kritiker sehen eine Konkurrenz zu den nationalen Tarifverträgen und befürchten eine Spaltung zwischen den Beschäftigten der Großkonzerne und den Arbeitnehmern in den Klein- und Mittelbetrieben, die – zumindest in Europa – den Flächentarifen unterliegen. Auf längere Sicht wird eine Schwächung des nationalen Tarifsystems befürchtet. Die Gewerkschaften betonen, dass die Konzernverträge in keinem Fall die nationalen Regeln außer Kraft setzen oder beeinträchtigen sollen. Vielmehr dürfen sie die tariflichen Standards nur ergänzen und keine Bedingungen festlegen, die unter dem Niveau der Tarifverträge liegen. Verbände wie die IUL (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter) lehnen es ab, den nationalen Gewerkschaften ihr Recht auf den Abschluss von Tarifen streitig zu machen, schließen jedoch nicht aus, dass die nationalen Gewerkschaften die IUL einmal mit zusätzlichen Verhandlungskompetenzen ausstatten<sup>4</sup>.

Die nationalen Tarifverträge könnten von den Konzernvereinbarungen durchaus profitieren. Einzelne Punkte, die sich in Konzernen bewährt haben, lassen sich in die nationalen Tarifverträge einbeziehen. Die Erfahrung zeigt, dass Regelungen, die sich in Betrieben einmal durchsetzten, leichter in die Tarifverträge hineinverhandelt werden können und dann den Beschäftigten aller Betriebe einer Branche zugute kommen.

#### 4. Die Vertragspartner und ihre Motive

Verträge über Verhaltensnormen haben sich primär in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, der Chemie- und jüngst auch in der Automobilbranche durchgesetzt. Die Motive der Konzernleitungen, in Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu treten, sind auf einen einfachen Nenner zu bringen: In Konsumgüterbranchen bemühen sich die Konzerne um ein positives Image beim Kunden und hoffen auf ökonomische Vorteile wie etwa höhere Verkaufszahlen. Kritische Kunden bewerten den vertraglichen Verzicht der Konzerne auf Kinderarbeit und Zwangsmaßnahmen überaus positiv und beziehen ihn in ihre Kaufentscheidung mit ein. Zudem stoßen die Verträge auch bei kritischen Aktionären auf Wohlgefallen, da ethische Kriterien bei der Wahl der Anlageform eine immer größere Rolle spielen. Schließlich hoffen die Konzerne, durch eine stärkere Einbindung der Arbeitnehmer Konflikte zu vermeiden, die hohe Kosten besonders in den kapitalintensiven Branchen verursachen und die Abnehmer verärgern.

*Motive für  
Konzerne*

Als Vertragspartner der Konzernvorstände bieten sich in aller Regel Branchengewerkschaften an, die sich als Partner anbieten, da sie über Mitglieder in den meisten Ländern der Welt verfügen und so eine effiziente Umsetzung der Verträge gewährleisten können.

*Vertragspartner*

In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie nahm die IUL früh Kontakte mit internationalen Konzernen auf, die sozialen Mindeststandards aufgeschlossen gegenüberstanden. Die ersten Verträge wurden mit dem Konzern Danone unterzeichnet, später folgten die Hotelkette Accor als Tourismuskonzern im Billigsegment, der Bananenerzeuger Chiquita und der Milchverarbeiter Fonterra aus Neuseeland. Die Verträge enthalten im Wesentlichen die Kernarbeitsnormen, bei Danone wurden noch Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter in den Betrieben und zusätzliche Rechte für die Arbeitnehmervertreter durchgesetzt.<sup>5</sup> Mit dem Abschluss der Verträge verfolgt die IUL auch gewerkschaftspolitische Ziele: Die An-

*Motive für  
Gewerkschaften*

erkenntnis der Gewerkschaften und die Organisationsfreiheit für die Beschäftigten ermöglichen nicht nur den Gewinn neuer Mitglieder und die Stärkung der nationalen Gewerkschaften, sondern verbessern auch die Handlungsspielräume der IUL.

In der Chemiebranche geht die ICEM (Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften) nach einem vergleichbaren Muster vor und in der Automobilbranche bemüht sich der IMB (Internationaler Metallgewerkschaftsbund) um Abschlüsse mit führenden Großkonzernen wie VW, General Motors (GM) oder DaimlerChrysler. Die Initiative zu den Vereinbarungen geht zum Teil von nationalen Branchengewerkschaften (wie der IG Metall als Mitglied des IMB) aus, die sich intensiv mit der Internationalisierung und ihren Folgen auseinandersetzen und über wichtige Erfahrungen im Umgang mit Konzernen verfügen.

*der Europäische Betriebsrat als Partner*

Auch der Europäische Betriebsrat bietet sich als Partner zumindest für den EU-Raum an, sofern die zentrale Konzernspitze dem Europäischen Betriebsrat eine Verhandlungsrolle zubilligt und ihn nicht nur als Informations- und Beratungsgremium sieht.<sup>6</sup>

## **5. Praxisbeispiele – Auf dem Weg zu einer neuen Unternehmenskultur?**

### **5.1. Freudenberg AG (Deutschland)**

In der Chemieindustrie wurde im Jahr 2000 zwischen der Freudenberg AG und der ICEM sowie der IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) ein Vertrag über die Arbeitsbeziehungen im Konzern unterzeichnet.

*Vertragsinhalt*

Der Vertrag erfüllt den Zweck, „Zusammenarbeit“, „Information“ und „Beratung“ bei Freudenberg zu stärken und die industriellen Beziehungen in diesem weltweiten Chemiekonzern weiterzuentwickeln. Freudenberg anerkennt die ILO-



Normen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138; zudem muss bei allfälligen Veränderungen der Arbeitsorganisation ein Konsens erreicht werden und sind die „Interessen der Beschäftigten angemessen und unter Wahrung der lokalen Gegebenheiten“ zu berücksichtigen.

Zur Kontrolle findet ein jährliches Treffen zwischen ICEM, IG BCE und Konzernvertretern statt. Dabei werden „gute Beispiele“ für Arbeitsbeziehungen in den Töchtern aufgezeigt und ihre Umsetzbarkeit in anderen Unternehmensbereichen diskutiert. Bei Verstößen gegen den Vertrag erfolgt ein sofortiges Treffen der Vertragspartner.

*Kontrolle*

Der Abschluss wirkte sich positiv auf das Image des Freudenberg-Konzerns in der Öffentlichkeit aus, wie Pressestimmen erkennen lassen: „Freudenberg stärkt Gewerkschaften“ (Handelsblatt 11.7.2000), „Freudenberg schützt seine Belegschaften“ (Stuttgarter Nachrichten 12.7.2000) und „Freudenberg`s global pact makes sense“ lauteten die Kommentare ausgewählter Printmedien.

*Bewertung*

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Vertrag lassen seine Stärken und Schwächen klar erkennen. Zu den Stärken rechnen die weltweite Geltung der Vereinbarung, die durch die weltweite Anerkennung der ICEM und ihrer Mitglieder gesichert wird, sowie der Versuch, den Arbeitnehmervertretern durch die Pflicht zum Konsens und die Rücksichtnahme auf die Beschäftigten mehr Gewicht zu verleihen.

*Stärken ...*

Die Schwäche liegt nach Einschätzung des Freudenberg-Betriebsrates eindeutig in der Umsetzung: Der Vertrag wurde nur unzureichend bekannt gemacht, die Arbeitnehmervertreter anfänglich nur schwach in die Überwachung miteinbezogen. Die verantwortlichen Manager in den USA unterliefen den Vertrag, negierten die Gewerkschaftsvertreter und führten antigewerkschaftliche Kampagnen durch. Als wichtig werden von Arbeitnehmerseite die sofortigen Treffen mit dem Konzernvorstand bei Verstößen genannt.

*... und  
Schwächen des  
Vertrags*

Mittlerweile überwacht der Europäische Betriebsrat den Vertrag, indem er laufend Kontakt zu den Betrieben in Europa unterhält, während außerhalb Europas die Arbeitnehmervertreter Verstöße an die zuständige Branchengewerkschaft melden.<sup>7</sup>

### 5.2. Danone (Frankreich)

Die Verträge für den Nahrungsmittelproduzenten Danone unterscheiden sich von anderen Vereinbarungen, die von der IUL für Nahrungs- und Genussmittelkonzerne unterzeichnet wurden, da sie Regelungen enthalten, die über Mindeststandards hinausgehen.

Auf Basis einer Absichtserklärung von Danone und IUL wurden seit 1989 Rahmenvereinbarungen unterzeichnet, die konzernweit gelten und folglich in allen Ländern umgesetzt werden müssen.<sup>8</sup>

#### *Informationsrechte für Gewerkschafter*

Der Vertrag (von 1989) sichert den betrieblichen Arbeitnehmervertretern genau definierte Informationsrechte in wirtschaftlichen und sozialen Fragen. Diese Informationen müssen von den Leitungen der Töchter an die betrieblichen Arbeitnehmervertreter gegeben werden. Der Vertrag wird als besonders wichtig eingestuft, da die Arbeitnehmervertreter der Töchter Informationsdefizite beklagten und (vor Inkrafttreten des Vertrages) der Informationsstand in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ausfiel. Nun sind die Leiter der Töchter verpflichtet, zumindest einmal jährlich die betrieblichen Arbeitnehmervertreter mit Informationen zu ausgewählten Themen in einer bestimmten Qualität zu versorgen.

#### *Rechte bei Umstrukturierung*

Der Vertrag von 1994 über die Gewerkschaftsrechte listet im Wesentlichen die Kernarbeitsnormen der ILO auf und fixiert ein Benachteiligungsverbot für Arbeitnehmervertreter. 1997 schließlich folgte eine Vereinbarung zu Informations- und Beratungsrechten sowie Freistellungsansprüchen für Arbeit-

nehmervetreter, wenn Umstrukturierungen mit erheblichen personellen Folgen geplant sind.

Die Überwachung erfolgt auf jährlichen Treffen zwischen IUL und Konzernleitung. Allfällige Verstöße werden von den Mitgliedsgewerkschaften an die IUL gemeldet, die den Konzern damit konfrontiert. Die Konzernleitung weist die betreffenden Töchter an, den Inhalt der Vereinbarung zu befolgen.

*Überwachung*

Die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter werden durch diese Verträge erweitert. Sie müssen betriebliche Veränderungen nicht mehr einfach akzeptieren, sondern können ihre Position darlegen und versuchen, die sozialen und personellen Folgen der geplanten Maßnahme zu entschärfen. In vielen Ländern in und vor allem außerhalb Europas werden die Arbeitnehmervertreter bzw. Gewerkschafter nicht oder zu spät über Umstrukturierungen informiert und können negative Konsequenzen für die Beschäftigten nicht abmildern. Die Folgen sind Konflikte bis hin zu Streiks, die zu Lohneinbußen führen und den Konzernen neben Kosten auch Imageprobleme bescheren.<sup>9</sup>

*Vorteile für Gewerkschafter*

Die Verträge bei Danone wurden nicht an allen Standorten eingehalten und trugen somit nicht flächendeckend zu einem Einflussgewinn für die Gewerkschafter bei. Diese Einschätzung unterstreicht, dass abgeschlossene Vereinbarungen noch keine Gewähr für die Rechte der Belegschaften in Konzernen sind, sondern rasch umgesetzt und sorgsam überwacht werden müssen. Häufig sind die Belegschaftsvertreter gezwungen, ihre vertraglichen Rechte von den Unternehmensleitungen einzufordern und auf relevante Informationen sowie Gespräche zu drängen. Andererseits muss die Konzernleitung ihre Entscheidungsträger in den Töchtern über den Inhalt der Vereinbarung und ihre Verpflichtungen unterrichten. Ein „Vergessen“ der Geschäftsführer oder Werksleiter auf die Rechte der Belegschaften wird dadurch zumindest erschwert.

*Einhaltung*

*Bewertung durch IUL* Ungeachtet vereinzelter Verstöße zeigt sich die IUL mit der Umsetzung der Vertragswerke zufrieden und bewertet die Unternehmenskultur im Konzern Danone insgesamt positiv. Als die Verträge geschlossen wurden, bemühte sich Danone um ein soziales und progressives Image, das wesentlich von der damaligen Konzernspitze getragen wurde. Zukünftig wird sich die IUL anstrengen, vergleichbare Verträge auch in anderen Konzernen der Branche durchzusetzen, ist sich aber der Schwierigkeit dieser Aufgabe bewusst, da die internationalen Konzerne der Nahrungsmittelindustrie primär Kosten- und Ertragsziel verfolgen und eine „sozialpartnerschaftliche“ Orientierung in den Hintergrund tritt.<sup>10</sup>

### 5.3. Volkswagen

*Inhalt der Sozialcharta* Als im Juni 2002 der VW-Vorstand und die Spitzen von Gewerkschaft und Arbeitnehmervertretung die „Sozialcharta“ unterzeichneten, war allen Beteiligten ein breites Medienecho sicher. Mit der Sozialcharta wurde erstmals in der Automobilindustrie eine Vereinbarung über soziale Mindestnormen und Verhaltensregeln abgeschlossen. Die Sozialcharta gilt für alle rund 320.000 Beschäftigten des VW-Konzerns weltweit und sichert ihnen eine Reihe sozialer Mindestansprüche. Angelehnt an die gängigen Verträge über Mindestnormen wird dem VW-Konzern die Verpflichtung auferlegt, die ILO-Kernarbeitsnormen und zumindest die nationalen Gesetze sowie Kollektivvereinbarungen zu befolgen. Die Präsenz von VW in zahlreichen Ländern führt zu allgemeinen Formulierungen, die den rechtlichen Unterschieden besonders zwischen europäischen und außereuropäischen Ländern gerecht werden sollen. VW bekennt sich zu einer „kooperativen Konfliktbewältigung“ und zur „sozialen Verpflichtung“, die besonders im „Erhalt und der Sicherung von Beschäftigung“ ihren Ausdruck finden soll.<sup>11</sup>

*Vertragspartner Weltbetriebsrat* Anders als bei der Mehrzahl der Verträge, wo die internationalen Gewerkschaftsverbände der jeweiligen Branche den Vertrag unterzeichneten, fungierte bei VW der „Weltbetriebs-

rat“ des Konzerns als Verhandlungspartner der Konzernführung. Diesem Gremium „Weltbetriebsrat“ stehen (anders als dem deutschen Gesamtbetriebsrat) keine Mitbestimmungs-, sondern Informations- und Beratungsrechte bei internationalen Problemen – wie etwa Verlagerungen von Europa in ein außereuropäisches Land – zu. Mit dem Abschluss der Sozialcharta konnte sich der junge Weltbetriebsrat als Verhandlungspartner des Konzerns etablieren und einen weltweit verbindlichen Vertrag durchsetzen. Zudem wurde die Sozialcharta vom Vorsitzenden des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB), Klaus Zwickel, unterschrieben.

Die Bereitschaft des VW-Konzerns, sich zu sozialen Mindestnormen zu verpflichten, hängt mit Bemühungen um ein positives Image in der Öffentlichkeit zusammen. Beim kritischen Autokäufer soll das Image eines „sauberen“ Konzerns gefestigt werden, der die internationale Ausrichtung seiner Aktivitäten mit sozialem Augenmaß betreibt und nicht mit den negativen Folgen der „Globalisierung“ in Verbindung gebracht werden möchte. Schließlich gilt VW als Konzern, der für eine innovative Personalpolitik (wie die „Vier-Tage-Woche“) steht und eine Vorbildfunktion für andere Automobilkonzerne einnimmt.

*Imagevorteil für  
VW*

Die Gewerkschafter wissen, dass noch keine Ideallösung für die Umsetzung und Überwachung des Vertragsinhaltes existiert, rechnen aber mit der Kooperationsbereitschaft des VW-Konzerns und einer wirksamen Unterstützung durch den IMB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

*Umsetzung*

Im VW-Konzern wirkten sich die positive Unternehmenskultur und eine lange Tradition der Mitbestimmung förderlich aus und erleichtern den Belegschaftsvertretern die Durchsetzung von arbeitnehmerrelevanten Anliegen. Bei VW spielt sowohl auf Konzern- wie auch auf Arbeitnehmerseite die internationale Orientierung eine zentrale Rolle. Die Arbeitnehmervertreter bekennen sich zur Internationalisierung von VW, da sie die positive Weiterentwicklung des Konzerns sichert, mahnen

*Erfolgsfaktor  
Unternehmens-  
kultur*

aber zugleich die soziale Verantwortung der Konzernleitung besonders gegenüber den Beschäftigten auf anderen Kontinenten ein.<sup>12</sup>

## 6. Bewertung und Ausblick

*Bilanz* Die Bemühungen der internationalen Gewerkschaftsverbände, die Ansprüche der Beschäftigten und der Arbeitnehmervertreter in global agierenden Konzernen zu verbessern, tragen mittlerweile Früchte: Die Zahl der Verträge über soziale Mindeststandards ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen und hat den internationalen Gewerkschaftsverbänden eine neue Profilierungschance eröffnet. Die Vereinbarungen zwingen Konzerne zu einem korrekten Verhalten gegenüber allen Beschäftigten weltweit. Dass bereits in einer Reihe von Konzernen (Faber-Castell, Statoil, Skanska, Norske, Accor, Danone, VW, Freudenberg, GM) Verträge gelten, wird als großer Verhandlungserfolg der Gewerkschaften bewertet, markiert jedoch nicht das Ende der gewerkschaftlichen Bemühungen auf dem Feld der Arbeitnehmerrechte.

*Urteil der Gewerkschafter* Führende Gewerkschafter loben die Verträge als essenziellen Beitrag, um soziale Aspekte in einer globalen Wirtschaft zu verankern und treten für weitere Abschlüsse und auf längere Sicht für eine Verbesserung bestehender Verträge ein. Anlässlich der Unterzeichnung der Sozialcharta betonte IG-Metall-Chef K. Zwickel, dass Verhaltenskodizes für die Umsetzung der Arbeitsnormen und die Einhaltung der Menschenrechte geeignet seien. Globales Agieren erfordere nicht allein ökonomischen Erfolg, sondern auch ein gemeinsames Verständnis von Arbeits- und Produktionsentscheidungen. Die IG Metall sieht die Aufgabe der europäischen Gesellschaft darin, soziale Aspekte in den Prozess der Globalisierung einzubringen. In diesem Kontext wird der Begriff der „workholder-value“ geprägt, der die wirtschaftlichen Ziele der Unternehmen mit den Anliegen der Arbeitnehmer, der Umwelt und der Konsumenten in Einklang bringen möchte. Aus Sicht des VW-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden trägt ein Vertrag über Mindeststandards zur

Stärkung der Arbeitsbeziehungen auf Konzernebene bei. Die Gewerkschafter und Betriebsräte hoffen, dass sich weitere Konzerne der Metallbranche zu diesen Verträgen entschließen und die positive Entwicklung bei VW und GM zu einem raschen Abschluss laufender Verhandlungen führt.<sup>13</sup>

Die IUL strebt nach einer Weiterentwicklung der Verträge und möchte zukünftig Fragen der Gewerkschaftsrechte, der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherung, Gleichstellung und des Arbeitsschutzes in Konzernverträgen regeln.

*Ziele*

#### **Wichtige Verträge (Auswahl):**

Accor: [www.iuf.org/iuf/accor](http://www.iuf.org/iuf/accor)

Statoil: [www.icem.org/agreements/statoil/statintroen.html](http://www.icem.org/agreements/statoil/statintroen.html)

Faber: [www.ifbww.org/xsite/faber-castell.html](http://www.ifbww.org/xsite/faber-castell.html)

Norske: [www.icem.org/agreements/norskeskag/norskeskagagren.html](http://www.icem.org/agreements/norskeskag/norskeskagagren.html)

Skanska: [www.zulu.worldcom.ch/ifbww/cgi-bin/enpolicies.cfm?id=111](http://www.zulu.worldcom.ch/ifbww/cgi-bin/enpolicies.cfm?id=111)

Chiquita: [www.iuf.org/german/editorials/3-401.htm](http://www.iuf.org/german/editorials/3-401.htm)

#### **Anmerkungen:**

- 1 Chr. Scherrer, Soziale Konditionierung des Welthandels ([www.fes.de/fulltext/iez/00647004.htm](http://www.fes.de/fulltext/iez/00647004.htm)).
- 2 Die Darstellung beruht auf Analyse einer Reihe von Verträgen; die wichtigsten sind am Ende des Beitrages verzeichnet.
- 3 [www.icem.org/agreements/norskekog/norskekogagren.htm](http://www.icem.org/agreements/norskekog/norskekogagren.htm), S. 2.
- 4 Interview D. Gallin (IUL) ([www.fes.de/fulltext/bibliothek/011528.htm](http://www.fes.de/fulltext/bibliothek/011528.htm)), S. 34ff.
- 5 Interview R. Oswald (IUL) ([www.icftu.org](http://www.icftu.org), 28.09.2002).
- 6 K. Benz-Overhage, Europäische Betriebsräte – ein wichtiger Baustein zur Gestaltung eines sozialen und demokratischen Europas, Vortrag, Mai 2000, S. 5.
- 7 [www.icem.org/agreements/freudenberg/freudarde.html](http://www.icem.org/agreements/freudenberg/freudarde.html) und Vortrag B. Feuling, Freudenberg AG, 22.04.2002 in Linz.
- 8 Zu Danone generell: W. Lecher, Europäische Betriebsräte in der Praxis, Baden-Baden 1999, S. 60ff.
- 9 Zu den Verträgen: [www.iuf.org/iuf/Danone/dag01.htm](http://www.iuf.org/iuf/Danone/dag01.htm) (Vertrag 1997); [www.iuf.org/iuf/Danone/dag02.htm](http://www.iuf.org/iuf/Danone/dag02.htm) (Vertrag 1989); [www.iuf.org/iuf/Danone/dag05.htm](http://www.iuf.org/iuf/Danone/dag05.htm) (Vertrag 1994).
- 10 [www.iuf.org/german/editorials/3-401.htm](http://www.iuf.org/german/editorials/3-401.htm), S.2 und [www.iuf.org/iuf/news/010517.htm](http://www.iuf.org/iuf/news/010517.htm).

- 11 Sozialcharta VW: [www.igmetall.de/pressediens/2002](http://www.igmetall.de/pressediens/2002).
- 12 [www.hans-juergen-uhl.de/presse/Presseartikel/020607Presse.htm](http://www.hans-juergen-uhl.de/presse/Presseartikel/020607Presse.htm) und „einblick.magazin“ Nr. 5 (2000), S. 5f.
- 13 [www.igmetall.de/pressediens/2002](http://www.igmetall.de/pressediens/2002) (Pressemeldungen 7. Juni 2002)

**Literatur:**

- H. Baumann, Euro-Betriebsräte – eine Gegenmacht, in: Wochenzeitung 17.10.2002.
- European Works Council Bulletin 34 (2001).
- W. Lecher, Europäische Betriebsräte in der Praxis, Baden-Baden 1999.
- W. Lecher, Verhandelte Europäisierung, Baden-Baden 2001.
- K. Thelen/L. Turner, Die deutsche Mitbestimmung im internationalen Vergleich, in: W. Streek/W. Kluge, Mitbestimmung in Deutschland, Frankfurt/Main 1999, 125 – 233.



INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)