

Arbeit und Mitbestimmung im internationalen Kontext Globalisierung

Ingrid Sehrbrock

Mit Globalisierung verbinden die einen Annäherung der Kulturen, weltweites wirtschaftliches Wachstum und ungeahnte Entfaltungsmöglichkeiten. Andere hingegen fürchten die Dominanz der Ökonomie, den Verlust regionaler Vielfalt, ökologischen Raubbau sowie eine wachsende Kluft zwischen Arm und Reich. Während Globalisierungsgegner eine weltweite, wirtschaftliche Verflechtung völlig ablehnen, fordern Globalisierungskritiker eine andere Globalisierung.¹ Beides wird in den Medien häufig gleichgesetzt. Warum erfüllt Globalisierung eine wachsende Zahl von Menschen mit Angst und Sorge?

Unter Globalisierung versteht man die weltweite Verflechtung in Wirtschaft, Politik, Kultur, Umwelt, Kommunikation etc. Eine Verdichtung der globalen Beziehungen geschieht auf der Ebene von Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten. Globale Beziehungen werden enger zwischen Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten. Als wesentliche Ursachen der Globalisierung gelten der technische Fortschritt, insbesondere in den Kommunikations- und Transporttechnologien, sowie die politischen Entscheidungen zur Liberalisierung des Welthandels. (Nuscheler 2012, 52) Ein politisches Dogma sah lange Zeit die Liberalisierung der Märkte als Allheilmittel an und setzte diese mit der Steigerung des Wohlstandes für alle gleich. Während die Wirtschaft durch die Globalisierung an Möglichkeiten gewonnen hat, sind staatliche Steuerungsmaßnahmen nicht parallel zu den wirtschaftlichen Möglichkeiten gewachsen, so dass sich die Wirtschaft weniger Kontrollen aussetzen muss. Einzelne Regierungen haben deshalb kaum noch Einflussmöglichkeiten, um der Globalisierung und globalen Unternehmensstrategien Herr zu werden.

Globalisierung und ihre Folgen

Wirtschaftliches Wachstum und Freiheit des Handels sind allerdings nicht nur mit Gewinn für alle verbunden. Unmittelbare Folgen sind fehlende soziale Mindeststandards, menschenunwürdige Arbeitsbe-

dingungen und zumindest mangelnde gesellschaftliche Verantwortung.

Die Globalisierung bringt uns wirtschaftlich näher zusammen, macht zugleich aber auch die Verschiedenheit deutlicher. Die Schere zwischen Arm und Reich geht weiter auseinander.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), hat in ihrer 2011 veröffentlichten Studie festgestellt, dass in Entwicklungsländern und in Ländern, in denen traditionell eher geringe Unterschiede zwischen Arm und Reich bestehen, die Schere weiter auseinanderklafft. Die Armut trägt dabei zwei unterschiedliche Gesichter: Während sich Menschen in den ärmsten Ländern der Welt täglich dem Kampf ums Überleben stellen müssen, kommen mehr Menschen in den Industrieländern mit ihrem Einkommen nicht mehr aus, weil die Löhne stagnieren oder sinken und Lebenshaltungskosten steigen (OECD 2011).

Der wachsende Unterschied zwischen Menschen, die in Wohlstand leben und Menschen, die trotz Arbeit nicht von ihren Einkommen leben können, wird zunehmend als ungerecht empfunden. Die Frage nach sozialem Frieden, Gerechtigkeit und den Prinzipien unseres Sozialstaates wird in diesem Zusammenhang gestellt, wobei die Wahrnehmung je nach politischem Spektrum variiert. Nimmt der Staat seine Aufgabe, den sozialen Frieden durch Teilhabe aller am wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand zu sichern, hinreichend wahr? Ohne tief in Gerechtigkeitstheorien einzusteigen, kann man sagen, dass die Verteilung der Güter hinterfragt werden kann. Soziale Gerechtigkeit kann infrage gestellt werden, wenn wir feststellen, dass Menschen trotz Arbeit weiter arm bleiben.

Aber bedeutet Globalisierung zwangsläufig, dass die Menschen weltweit einem Wettbewerb um die schlechtesten Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgeliefert sind?

Längst hat ein solcher Wettlauf der Unternehmen um die günstigsten Produktionsbedingungen begonnen. Globalisierung eröffnet zwar eine Verbesserung der Lebensbedingungen und eröffnet Broterwerb in den neu gegründeten Unternehmen. Die Kehrseite der Medaille ist allerdings, dass mehr und mehr Konzerne Ressourcen und Arbeitskräfte unter dem einzigen Bewertungsmaßstab „Gewinnmaximie-

„rung“ nutzen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung ökonomisch, sozial und ökologisch nicht gerecht werden. Es ist zum Beispiel bei international handelnden Unternehmen beliebt, Tochterunternehmen zu gründen, bei denen nicht nur die Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Löhne keine Rolle spielt. Unternehmen, die sich unter hohem Kostendruck sehen, errichten Fabriken in Entwicklungs- und Schwellenländern. Hier sind die Lohnkosten niedrig, Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen praktisch keine Rolle und ökologisch verantwortliche Produktion interessiert niemanden so recht, bringt doch die Neuansiedlung von Unternehmen aus dem Ausland Arbeitsplätze und damit für viele die Möglichkeit, ihr Einkommen für sich und die Familie aus eigener Kraft zu erwirtschaften.

Der Versuch, Unternehmen durch internationale Regelwerke in die Verantwortung für nachhaltiges Handeln einzubinden, kann den Weg für menschenwürdige Arbeit zumindest ein Stück weit ebnen. Allerdings finden Unternehmen immer wieder Schlupflöcher, um selbst ihre eigenen Richtlinien und Selbstverpflichtungen nicht einhalten zu müssen. Es ist zum Beispiel bei international handelnden Unternehmen beliebt, Tochterunternehmen zu gründen oder Subunternehmer einzubinden, bei denen nicht nur die Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Löhne keine Rolle spielt. Unternehmen, die sich unter hohem Kostendruck sehen, errichten Fabriken in Entwicklungs- und Schwellenländern. Hier sind die Lohnkosten niedrig, Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen praktisch keine Rolle und ökologisch verantwortliche Produktion interessiert niemanden so recht, bringt doch die Neuansiedlung von Unternehmen aus dem Ausland Arbeitsplätze und damit für viele die Möglichkeit, ihr Einkommen für sich und die Familie aus eigener Kraft zu erwirtschaften. Selbst unternehmenseigene Corporate-Social-Responsibility-Richtlinien werden umgangen. Unternehmen weichen ohne Scham auf noch billigere Subunternehmer bei Zulieferern aus, um die Produktionskosten niedrig und die Gewinnmarge hoch zu halten. Einmal mehr zeigt sich, dass das vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zuletzt wieder in seinen Beschlüssen auf dem Weltkongress von 2010 in Vancouver betonte Ziel, die Globalisierung zu verändern, menschwürdige Arbeitsverhältnisse zu schaffen und für eine soziale Gestaltung der Globalisierung zu sorgen, (noch) nicht bei Unternehmen angekommen ist. Insofern ist das Thema aktueller denn je auf der gewerkschaftlichen Agenda (IGB 2010).

Welche hässlichen Gesichter die Globalisierung für Mensch und Ökologie haben kann, zeigt sich in den folgenden Beispielen.

Ein aktueller Beitrag, der die Globalisierung entlang der Wertschöpfungskette aus einem anderen Blickwinkel beleuchtet, ist gerade erschienen (Scheytt 2012, 10-17). Es geht um die Deutsche Telekom und ihre amerikanische Tochter T-Mobile. Seit vielen Jahren wird der Gesellschaft vorgeworfen, sie behindere massiv das Recht ihrer US-Mitarbeiter, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Im vergangenen Sommer reichten ver.di und die Communication Workers of America (CWA) eine Beschwerde nach den OECD-Leitsätzen gegen das Unternehmen ein.² Jetzt drohen Konsequenzen. Der Konflikt um die Telekom-Tochter T-Mobile USA ist einer der jüngsten Beschwerdefälle weltweit. Entlang der Wertschöpfungskette lässt sich die Liste derjenigen multinationalen Unternehmen, die in Entwicklungs- und Schwellenländern billig produzieren und jegliche Voraussetzung für gute Arbeit ignorieren, leider fortführen. Es bestätigt das Gefühl, dass Unternehmen es in Ländern, die ihrer Ansicht nach nicht im Fokus der Aufmerksamkeit stehen, mit der Einhaltung von sozialen Mindeststandards, Menschenrechten und ökologischer Verantwortung nicht allzu genau nehmen.

Ein weiteres Negativbeispiel für mangelnde gesellschaftliche Verantwortung im Ausland ist auch der deutsche Konzernmulti ThyssenKrupp. Wie sich aus verschiedenen Quellen ergibt (Russau 2012), lässt die ökologische Verantwortung für dessen Stahltochter CSA sehr zu wünschen übrig. ThyssenKrupp eröffnete in Rio de Janeiro dieses größte Stahlwerk Lateinamerikas, ganz in der Nähe der Bucht Sepetiba. Seitdem ist der Kohlendioxid-Ausstoß in Rio de Janeiro um 75 Prozent gestiegen – trotzdem wird das Werk von den Vereinten Nationen (UN) als Klimaschutzprojekt im Rahmen des Clean Development Mechanism (CDM) gefördert. Seit Beginn der Bauarbeiten hat sich die Wasserqualität in der Bucht so massiv verschlechtert, dass der Fischfang um bis zu 80 Prozent zurückgegangen ist. Schwermetalle lagern sich im Schlick ab und verursachen Hautkrankheiten bei den Menschen. Ein Broterwerb mit der Fischerei ist für die Familien (fast) nicht mehr möglich (Russau 2012).

Die Konzernzentrale in Essen gerät immer mehr unter Druck. Im Dezember 2011 musste der langjährige Vorstand, Ekkehard Schulz, wegen dieses Stahlwerks seinen Aufsichtsratsposten räumen (Russau

2012). Die Staatsanwaltschaft in Rio ermittelt zudem wegen fehlender Genehmigungen für die Errichtung und den Betrieb der Fabrik. Ein Gericht, das sich mit den festgestellten Umweltschäden beschäftigte, hat vor kurzer Zeit eine Geldstrafe verhängt.

Beispiel für schlechte Arbeits(schutz)bedingungen und Hungerlöhne bei expansivem Wachstum ist seit Jahren ebenso die Bekleidungs- und Textilindustrie. Multinationale Moderiesen wie H&M, Zara und andere nutzen die Produktion in Entwicklungs- und Schwellenländern (vorzugsweise in Bangladesch), um ihre Textilien billig produzieren zu können. Der Wettbewerbsdruck wächst. Wer produziert am günstigsten, wer hat die größte Gewinnmarge und wer nutzt die Ressourcen in den Billiglohnländern am rücksichtslosesten aus? Längst sind es nicht mehr nur die internationalen Moderiesen, sondern auch die Discounter hierzulande, die Kleidung als Aktionsware zu Schleuderpreisen anbieten. Kampagnen und Studien wie „Im Visier: Discounter. Eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und KIK in Bangladesch“ der „Kampagne für saubere Kleidung“ (2011/2012) zeigen menschenverachtende Zustände.

Eine Näherin aus Bangladesch: „Ich arbeite seit zwölf Jahren von acht Uhr morgens bis Mitternacht und verdiene 2.600 Takas (knapp 27 Euro) monatlich. Davon leben wir alle: Meine drei Töchter, meine Schwiegereltern und mein Mann, der keine feste Arbeit hat. Außerdem muss ich fünfzig Takas an den Abteilungsleiter zahlen, damit er mich in Ruhe lässt. Die Stellen hier sind nämlich sehr begehrt“ (Halamwi 2011). Damit liegt die Näherin aus Bangladesch unter der zwei Dollar Armutsgrenze pro Tag, die von der International Labour Organisation (ILO) als Armutsgrenze definiert worden ist. Internationale Konzerne machen es Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten schwer, Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Gewerkschaften kommen häufig gar nicht vor. Wollen sich Frauen gewerkschaftlich organisieren, werden sie entlassen. Deshalb ist auch nur ein kleiner Teil der Näherinnen gewerkschaftlich organisiert. Die Angst, die Arbeit zu verlieren, ist zu groß und zudem bleibt bei 13- bis 16-Stunden-Schichten plus Überstunden kaum Zeit für gewerkschaftliches Engagement. Wenn sich die wenigen organisierten Näherinnen zu Protestkundgebungen und Streiks versammeln, müssen sie umgehend mit körperlichen Repressalien rechnen. Gummigeschosse und Tränengas sind neben körperlichen Übergriffen keine Seltenheit.

Die Näherin aus Bangladesch, die knapp 27 Euro im Monat verdient, erhält zukünftig einen von der Regierung festgesetzten Mindestlohn in Höhe von 3.000 Takas (knapp dreißig Euro). Gewerkschaften fordern allerdings mindestens fünfzig Euro als Monatslohn, um eine vierköpfige Familie ernähren und steigende Preise für Grundnahrungsmittel auffangen zu können. Sieben-Tage-Wochen und bis zu 97 Stunden Arbeit pro Woche sind häufig, eine Sozialversicherung steht oft nur auf dem Papier.

Menschenwürdige Arbeit

Doch was verstehen wir unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen? Fest steht, dass die Arbeitsbedingungen in den Beispielen nicht als menschenwürdig bezeichnet werden können. Doch wie kann man sich mit einem Erklärungsversuch den Kriterien nähern? Daraus folgen systematisch die Fragen, welche Instrumente bereits bestehen und welche globalen Hindernisse überwunden werden müssen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Um mit der Frage, was wir eigentlich weltweit durchsetzen wollen, zu beginnen, soll ein möglichst allgemeingültiger Erklärungsversuch unternommen werden.

Unterstützen sollen dabei Regelwerke und Normen. Sie dienen als Anspruchsgrundlage und ermöglichen die Herleitung eines definierten Anspruches. Hinzu kommt die christliche Sozialethik, die eine Orientierungshilfe bietet, um bloße Vorschriften mit Inhalt und Interpretation zu füllen (normative Betrachtungsweise). „Menschenwürdige Arbeit“ – so banal es als Ausgangspunkt klingen mag – besteht aus zwei Begriffen, „menschenwürdig“ und „Arbeit“. „Die Würde des Menschen ist unantastbar“, heißt es nicht nur im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Ähnliches findet sich auch in der Charta der Vereinten Nationen (UN), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie weiteren menschenrechtlichen und völkerrechtlichen Dokumenten (Bundeszentrale für politische Bildung 2004). Wollte man nun überlegen, wie Menschenrechte als tatsächliche „Anspruchsgrundlage“ herzuleiten sind und stellte man nun den Zusammenhang zwischen Menschenwürde und Menschenrechten her, so kann man die Menschenrechte als Ausgestaltung der Menschenwürde verstehen. Hieraus wiederum lassen sich konkrete Ansprüche ableiten, an denen sich auch Arbeitsverhältnisse messen lassen müssen. Beispielsweise sind in den Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) auch direkte Bezüge zu Arbeitsverhältnissen

festgeschrieben, wie das Recht auf Arbeit oder der direkte Anspruch auf „gerechte und befriedigende Entlohnung“ sowie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und das Recht auf den Zusammenschluss zu Gewerkschaften (vgl. Art. 23 AEMR).

In der katholischen Soziallehre und der evangelischen Sozialethik ist die Überzeugung tief verankert, dass Arbeit nicht nur ein Mittel ist zum Zweck der Lebenserhaltung. Arbeit wird auch immer als Teil eines erfüllten, produktiven und menschenwürdigen Lebens gesehen. Die christliche Soziallehre (katholische Soziallehre und evangelische Sozialethik) begründet diesen Anspruch mit ihrem Menschenbild, das den Menschen als Geschöpf Gottes sieht, ihm Würde, Verschiedenartigkeit, Gleichwertigkeit und Unvollkommenheit zuspricht und daraus Grundwerte wie Freiheit, demokratische Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit ableitet (vgl. Katechismus der katholischen Kirche). Das sogenannte Personalitätsprinzip – die unantastbare Würde und Freiheit des Menschen – steht im Vordergrund. Die christliche Soziallehre fragt nach dem, was dem Menschen gemäß ist, was ihn fördert und ihn zu wahrer Freiheit führt. An erster Stelle steht der Mensch, und alle Organisationsformen von Wirtschaft und Gesellschaft sind daran zu messen, ob sie der Würde und Freiheit des Menschen zugutekommen oder sie eingrenzen. Doch geht es nicht nur um die individualistische Sichtweise, sondern um das Wohlergehen aller Menschen; das Ich und das Wir stehen zugleich im Mittelpunkt (Die deutschen Bischöfe 2009, 5-15). Konkret: Die Wirtschaft ist demnach für den Menschen da. In einer globalisierten Welt bedeutet das: Die Wirtschaft ist für alle Menschen rund um den Erdball da, um eine Sicherung des Einkommens und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dieses muss ausreichen, um die Bedürfnisse einer durchschnittlichen Familie (wobei sich durchschnittlich auf „dem lokalen Kontext entsprechend“ bezieht) zu befriedigen, also für Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie, Gesundheitsversorgung, Bildung, Kinderbetreuung und Mobilität. Eine grundlegende Vorsorge für das Alter durch Ersparnisse sollte möglich sein. Je nach lokalem Kontext muss ein angemessenes Minimum für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben übrig sein.³

Internationale Organisationen

Internationale Organisationen wie ILO, OECD und UN haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Rechte der Menschen zu schützen und

(verbindliche) Regeln für Unternehmen zu schaffen. Ihre Leitsätze, Empfehlungen und Konventionen zu Mindestbedingungen zielen auf weltweite Anerkennung und Verbreitung. Zentrale Forderungen sind unter anderem das „Recht auf Arbeit“ und „befriedigende Entlohnung“. Herausragend sind die ILO, die OECD und der UN-Global Compact zu nennen. Wie sie verfahren, wo ihre Ziele liegen und wo Gewerkschaften die berühmten „Sollbruchstellen“ sehen, soll im Folgenden als Überblick dargestellt werden.

Die International Labour Organization ist die einzige internationale Organisation, in der tripartistisch Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Übereinkommen verhandeln. Aufgabe der ILO ist es, internationale Arbeits- und Sozialstandards zu entwickeln. Sie formuliert Empfehlungen und Übereinkommen, die als Konventionen alljährlich auf der ILO-Konferenz mit Zweidrittel-Mehrheit beschlossen werden müssen. Um Gültigkeit zu erreichen, muss jedoch die jeweilige Norm noch einmal vom Mitgliedstaat ratifiziert werden. Dort ist für die rechtsverbindliche Umsetzung das jeweilige Parlament zuständig, dem die beschlossenen Übereinkommen zur Annahme oder Ablehnung vorgelegt werden. Die Empfehlungen dienen der Auslegung der Übereinkommen. Die Übereinkommen und Empfehlungen richten sich an die ILO-Mitgliedstaaten. Adressaten sind die Unternehmen, für die allerdings keine Verpflichtungen ausgesprochen werden.

Herzstück der ILO-Normen ist die sogenannte „Dreigliedrige Erklärung“ (ILO-Kernarbeitsnormen), mit der man versucht, den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ zu finden, um breitenwirksame Gültigkeit zu erreichen. Sie bestehen aus Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

1998 haben alle Mitgliedstaaten diese Kernarbeitsnormen ohne Gegenstimme akzeptiert. Diese vier Prinzipien leiten sich aus internationalen Abkommen ab, die den Status universeller Menschenrechte haben. Sie müssen immer gelten. Geht man nun davon aus, dass Mitgliedstaaten ILO-Übereinkommen ratifizieren, so stellt sich die Frage, wie kann gegen Unternehmen, die gegen Kernarbeitsnormen verstoßen, vorgegangen werden?

Die ILO gibt Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern das Recht, Verstöße von Unternehmen zu rügen. Gegen eine Regie-

rung ist die Beschwerde nur dann zulässig, wenn das Übereinkommen im jeweiligen Mitgliedsland ratifiziert worden ist. Ausnahme: Beschwerde bei Verstößen gegen die Kernarbeitsnormen, die immer zulässig ist. Im Ergebnis ist es jedoch so: Die ILO kann Verbesserungen vorschlagen, Verstöße rügen, aufs Schärfste verurteilen und öffentlich machen. Aber weitergehende Möglichkeiten, um die Einhaltung zu erzwingen, zu überwachen und Verstöße zu sanktionieren, hat sie nicht.

Seit mehr als 35 Jahren verlangt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in ihren „Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ verantwortliches Handeln von Weltkonzernen. Darauf können sich Staaten, Gewerkschaften und Betriebsräte berufen. Im Jahr 1976 wurden die Leitsätze beschlossen, im Jahr 2000 stark verändert und 2011 unter Mitwirkung des gewerkschaftlichen Gremiums der Trade Union Advisory Committee TUAC weiterentwickelt (OECD 2011). Im Fokus standen hierbei die Einführung eines Menschenrechtskapitels, die Klärung des Verfahrens (besonders im Zusammenhang mit der Ausgestaltung und Effektivität der nationalen Kontaktstellen) und die gewerkschaftlich besonders relevanten Fragen nach gerechter Entlohnung, Mindestlöhnen, Arbeitnehmerrechten und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen weltweit. Die OECD-Leitsätze sind Empfehlungen der Regierungen der OECD-Mitgliedsländer an multinationale Unternehmen aus und in ihren Ländern.⁴ Sie beschreiben gute Geschäftspraktiken, bei Beschäftigung und den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, dem Thema Umwelt, der Offenlegung von Informationen, dem Verbraucherschutz sowie Fragen der Besteuerung und Korruptionsbekämpfung. Zwar sind auch diese Leitsätze nicht rechtsverbindlich, dennoch haben sich die Staaten völkerrechtlich verpflichtet, die Regeln bekannter zu machen und ihre Einhaltung zu fördern. Durch die völkerrechtliche Verpflichtung ist die Einhaltung dieser Leitsätze nicht beliebig. Bei Beschwerden müssen die Regierungen aktiv darauf hinwirken, dass die betreffenden Unternehmen ihr Fehlverhalten korrigieren.

Die Empfehlungen der OECD-Leitsätze gelten für multinationale Unternehmen, die aus einem OECD-Mitgliedsland stammen oder in einem solchen tätig sind. Sie besitzen damit weltweite Gültigkeit.⁵ Insbesondere sollen multinationale Konzerne die Einhaltung auch von ihren Zulieferern verlangen. Alle OECD-Mitgliedstaaten verfügen über

eine nationale Kontaktstelle, die wie eine Schlichtungsstelle funktioniert. In Deutschland ist die Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in der Abteilung Auslandsinvestitionen angesiedelt. Die Kontaktstelle wird durch einen Arbeitskreis OECD ergänzt, in dem andere Ministerien, der DGB und seine Mitgliedsorganisationen vertreten sind. Der Arbeitskreis soll die Arbeit der Kontaktstelle begleiten. Entscheidungen trifft die Kontaktstelle aber allein. Werden Verstöße gegen OECD-Leitsätze festgestellt und lenkt das betreffende Unternehmen nicht ein, so kann die Kontaktstelle die Verstöße öffentlich machen. Da dies oft mit Imageeinbußen für das Unternehmen verbunden ist, zeigen sich diese in der Regel einsichtig. Mit weiteren Befugnissen, zum Beispiel einem Sanktionsrecht, sind die Kontaktstellen jedoch nicht ausgestattet. Auch die Leitsätze haben – wie die ILO-Konventionen und Empfehlungen – freiwilligen Charakter. Die Inhalte und das Prozedere sind aber wirkungsvoller als die „Dreigliedrige Erklärung“ der ILO.

Demgegenüber ist der Global Compact der Vereinten Nationen als reine Dialog- und Lernplattform zu verstehen, der sich Unternehmen freiwillig anschließen können. Inhaltlich beruhen die zehn grundlegenden Prinzipien auf international anerkannten Grundsätzen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Prinzipien 1 und 2), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Prinzipien 3 bis 6) sowie der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung (Prinzipien 7 bis 9). Erweitert wurde dieser Katalog von Selbstverpflichtungen dann im Juni 2004 um das zehnte Prinzip zur Korruptionsbekämpfung. Betrachtet man ihren Wirkungsradius, so bleiben die Inhalte allerdings (weit) hinter denen der ILO-Konventionen und der OECD-Leitsätze zurück. Die Erwartungen sind weitaus geringer: Hier soll es um Austausch zwischen den Unternehmen gehen, Positivbeispiele für die Umsetzung von sozialen Mindeststandards sollen für andere Unternehmen als Vorbild dienen und zeigen, wie sie die sozialen Mindeststandards integriert haben. Im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen und den ILO-Konventionen erhebt der UN-Global Compact weder den Anspruch, weltweit für Unternehmen zu gelten, noch stellt er ein Regelwerk oder einen freiwilligen Verhaltenskodex dar. Zentraler Anlaufpunkt des GC ist das Global Compact Office bei den Vereinten Nationen in New York, das unter anderem die Anmeldungen entgegennimmt sowie die regelmäßige Berichterstattung organisiert und andere Maßnahmen zur Sicherung der Integrität des

GC. Als internationales Aufsichtsgremium fungiert das Global Compact Board. Es ist besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft, kommt einmal im Jahr zusammen und gibt politische und strategische Empfehlungen. Wichtig sind auch die nationalen oder regionalen Global Compact Netzwerke, die den direkten Austausch fördern (John 2011).

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Global Compact wenig geeignet, um die soziale Gestaltung der Globalisierung und die Einhaltung von Mindeststandards sicherzustellen. Es handelt sich um ein rein freiwilliges Instrument, dessen Fokus auf den Dialog ausgerichtet ist.

Stellt man die Frage, ob sich durch die drei Instrumente menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit durchsetzen lassen, so muss die Antwort eher lauten: Es sind gute und lobenswerte Ansätze, leider aber nur mit punktueller Wirkung. Allen drei Organisationen und ihren Instrumentarien bleiben viele Gemeinsamkeiten, die die Durchsetzungskraft „bremsen“. Sie zeigen den guten Willen, Menschen nicht zu Verlierern der Globalisierung werden zu lassen, und formulieren ein Mindestmaß sozialer Standards.

Sie alle haben einen weiteren entscheidenden Nachteil: Sie beruhen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Bei den Abkommen handelt es sich um Vereinbarungen, deren Adressaten weltweite Unternehmen sind. Partner der Vereinbarungen sind jedoch Staaten. Sicherlich ist eine Einhaltung oder Beachtung von Leitsätzen und Kernarbeitsnormen nicht beliebig, aber für den Fall, eines Verstoßes gibt es keine Handhabe zur Durchsetzung. Keines der vorgestellten Instrumente ist mit Rechten ausgestattet, die Verstöße und Fehlverhalten ahnden und die Einhaltung der formulierten Mindeststandards erzwingen könnten. Zwar gibt es zum Beispiel im Rahmen der OECD-Leitsätze für ein Beschwerdeverfahren, das weit reicht. Es kann von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen genutzt werden, um Verletzungen der Leitsätze durch Unternehmen mit Unterstützung der Regierungen aufzuzeigen, die anders nicht beseitigt werden können. Die Verfahren werden durch eine „Nationale Kontaktstelle“, die jedes OECD-Land einzurichten hat, an die Unternehmen herangetragen. Diese fungiert dann mehr oder weniger als Schlichtungsstelle und gibt, wenn ein Verstoß geprüft wird, dem Unternehmen Gelegenheit, Stellung zu beziehen. Die Entscheidung trifft die nationale Kontaktstelle. Ein Arbeitskreis, der auch mit dem DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaft-

ten besetzt ist, begleitet die Arbeit der Kontaktstelle. Wenn ein Verstoß gegen die OECD-Leitsätze festgestellt wird, kann lediglich mit Veröffentlichung und medialem Druck gedroht werden. Deshalb ist deren Weiterentwicklung unbedingt zu unterstützen, denn im Gegensatz zu anderen Regelwerken und Vereinbarungen verfügen die OECD-Leitsätze bereits über ein – wenn auch verbesserungswürdiges – Beschwerdeverfahren. Realistischerweise muss man jedoch feststellen, dass diese allein nicht zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen führen.

Deshalb machen sich die Gewerkschaften seit Jahren für die Aufnahme einer Sozialklausel in das Regelwerk der World Trade Organization (WTO) stark. Im Gegensatz zu ILO, OECD und zum UN Global Compact verfügt die WTO über einen entscheidenden Vorteil: Sie kann gegen Verstöße vorgehen und Sanktionen verhängen, zum Beispiel Zölle (DGB/DGB-Bildungswerk 2007). Die Idee ist, Handelsprivilegien an die Einhaltung elementarer Arbeitsnormen zu knüpfen. Nur die Länder, die sicherstellen, dass diese Arbeitsstandards auf ihrem Hoheitsgebiet beachtet werden, sollen von den Vergünstigungen profitieren, die für die WTO-Mitgliedsstaaten untereinander gelten. Dem Vorwurf aus den Entwicklungs- und Schwellenländern, die WTO-Länder wollten sich nur gegen unliebsame Konkurrenz abschotten, stellt sich der Internationale Gewerkschaftsbund (dem auch der DGB angehört) mit der Forderung nach einer entsprechenden Ausgestaltung dieser Sozialklausel entgegen. Das Modell sieht vor, die Sozialklausel auf die vier ILO-Kernarbeitsnormen zu beschränken und stellt die Unterstützung bei der Einhaltung in den Vordergrund. Ein gemeinsamer Ausschuss von ILO und WTO soll die Einhaltung überprüfen. Bei Verstößen soll eine Frist zur Nachbesserung eingeräumt werden. Erst wenn diese ergebnislos verstrichen ist und es zu weiteren Verstößen kommt, sollen Sanktionen greifen. Ziel ist es, gerade in den Entwicklungs- und Schwellenländern langfristig wirtschaftliches Wachstum und soziale Mindeststandards für die Menschen zu fördern und zu sichern. Der Wettbewerb um die niedrigsten Produktionskosten zulasten der Menschen soll nicht weiter unterstützt werden. In den vergangenen Verhandlungsrunden konnte diese Änderung nicht durchgesetzt werden. Sie bleibt ein lohnenswertes Ziel und damit auf der Tagesordnung.

Allgemeiner formuliert, können menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit nur durchgesetzt werden, wenn sie beziehungsweise

ihre Standards mit Qualitätsansprüchen verbunden sind. Eine Idee könnte ein effizientes Monitoring sein. Damit könnte die Einhaltung der Standards überwacht und eine Beschwerdeinstanz, die Regelverstöße „aufnimmt“ und prüft, etabliert werden. Ausreichende Sanktionsmöglichkeiten könnten in die Wege geleitet werden, die gewährleisten, dass erkannte Regelverstöße unverzüglich beseitigt und stattdessen die sozialen und ökologischen Schutzrechte durchgesetzt werden (DGB/DGB-Bildungswerk 2007). Darüber hinaus sind rechtlich verbindliche Regelungen auf internationaler Ebene nötig. Schließlich sind und bleiben die Regierungen aufgefordert, den Schutz der Menschenrechte gegenüber wirtschaftlichen Akteuren konsequent mit wirksamen, sanktionsbewehrten, international einheitlichen und verbindlichen Regelungen durchzusetzen – Regelungen, deren Durchsetzung Betroffene gegen das Fehlverhalten wirtschaftliche Akteure einklagen können.

Verantwortung der Politik und Rolle der Gewerkschaften

Wie können Politik und Gewerkschaften gemeinsam mit Organisationen wie ILO und OECD das Ziel befördern, unternehmerisches Handeln an Verantwortung für menschenwürdige Arbeit zu binden? Sicherlich bleibt die Forderung nach weltweit verbindlichen Regeln das große Ziel. Doch die Frage, die gestellt werden muss, lautet, inwieweit bestehen zurzeit Möglichkeiten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen? Nutzen die relevanten Akteure diese schon optimal?

Die Bundesregierung will mit einem Corporate Social Responsibility Aktionsplan (CSR) den Folgen der Globalisierung begegnen und Unternehmen auf freiwilliger Basis dazu motivieren, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. CSR bezeichnet die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen über gesetzliche Anforderungen hinaus und steht für eine nachhaltige Unternehmensführung im Kerngeschäft

Die Definition, die auf der Erklärung der Europäischen Kommission und des CSR-Forums⁶, an dem auch Gewerkschaften beteiligt sind, fußt, nennt soziale Belange und Umweltbelange als zwei zentrale Punkte für CSR. Kern dieses gemeinsamen Verständnisses ist es, dass Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, indem sie insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair behandeln, fördern und beteiligen. „CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig“,

so ein einprägsamer Satz der Definition (DGB 2007). Zentraler Punkt aus gewerkschaftlicher Sicht sind verbindliche Maßnahmen. Das sogenannte „Drei-Säulen-Modell für nachhaltiges Wirtschaften“ geht von einer integrativen, gleichrangigen und gleichzeitigen Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Entwicklungsmöglichkeiten aus. Die ökologische Nachhaltigkeit möchte Natur und Umwelt für nachfolgende Generationen erhalten. Es bedeutet, so zu wirtschaften, dass dauerhaft eine tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand ermöglicht wird. Die soziale Nachhaltigkeit dient dem Ausgleich sozialer Kräfte mit dem Ziel, eine auf Dauer zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft zu erreichen (KAG 2011).

Wie Unternehmen im Einzelnen CSR-Strategien umsetzen, ist in Art und Weise und im Umfang sehr unterschiedlich. Ein Sportartikelhersteller verpflichtet sich beispielsweise bis 2018 komplett auf umweltverträglich hergestellte Baumwolle umzusteigen. Ein Autozulieferer stattet Grundschulen mit Experimentierkästen aus, um den Kindern Naturwissenschaften und Technik näher zu bringen. Ein Schokoladenproduzent unterstützt Kleinbauern in Nicaragua beim Anbau von Kakao. Auch sogenannte „Codes of Conduct“ werden in die CSR-Strategien eingebunden. Sie meinen einen Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung, bestimmten Verhaltensmustern zu folgen, andere zu unterlassen oder dafür Sorge zu tragen, dass sich niemand durch Umgehung dieser Muster einen Vorteil verschafft (Vitols 2011, 1).

Das Prinzip der Freiwilligkeit erzeugt jedoch auch die Frage nach den wirklichen Beweggründen einer CSR. In den meisten Fällen ist wohl davon auszugehen, dass die Unternehmen nicht allein aus Altruismus handeln – vielmehr verfolgen sie auch ökonomische Ziele wie Umsatz- und Gewinnsteigerung oder Imagegewinn. Die verstärkte Hinwendung zu CSR wird unterstützt durch die Erkenntnis, dass unternehmerische Verantwortung mittel- und längerfristig zur Steigerung des Unternehmenserfolges beiträgt. Ein wichtiger Beweggrund ist offenbar, sich als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen darzustellen. Das ist legitim, solange der tatsächliche Beitrag zur Nachhaltigkeit im Einklang mit dem kommunizierten Engagement steht. Kann also CSR als freiwillige und nicht rechtsverbindliche Initiative für menschenwürdige Arbeit sorgen und ein Verantwortungsbewusstsein hierfür bei Unternehmen schaffen?

Fragt man sich, ob CSR bisher als geeigneter Weg empfunden wird, kommt man zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Befürworter loben, dass Unternehmen freiwillige gesellschaftliche Verantwortung übernehmen; Kritiker bemängeln, CSR-Aktivitäten seien reine Schönfärberei. Sie ließen sich nicht kontrollieren und seien rechtlich nicht verbindlich. Während Arbeitgeberverbände wie der Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) oder die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sich gegen Regulierung oder stärkere Steuerung im Bereich CSR aussprechen, fordern vor allem Gewerkschaften mehr Verbindlichkeit (Vitols 2011, 87-88).

Im Oktober 2011 hat die EU-Kommission ihre Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ vorgelegt und eine neue Dynamik in die Debatte gebracht. In der Mitteilung hat die EU-Kommission CSR nun definiert als Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Diese Definition geht deutlich über das hinaus, was bisher unter CSR verstanden wurde, nämlich „ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ (Europäische Kommission 2011).

Die Kommission kündigt außerdem an, gegen irreführendes CSR-Marketing vorgehen zu wollen und schlägt vor, soziale und ökologische Kriterien stärker in das öffentliche Auftragswesen einfließen zu lassen. Kern der neuen Mitteilung ist die Aufforderung an alle in Europa ansässigen, multinationalen Unternehmen, sich bis 2014 zu verpflichten, die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO zu beachten. Alle großen europäischen Unternehmen werden aufgefordert, bis 2014 mindestens die OECD-Leitsätze oder den UN-Global Compact der Vereinten Nationen zur gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen zu berücksichtigen. Bei der Entwicklung von CSR sollen die Unternehmen selbst federführend sein. Allerdings sollen staatliche Behörden, so die EU-Kommission, eine unterstützende Rolle spielen und eine „intelligente Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften einsetzen, die etwa zur Förderung der Transparenz und zur Schaffung von Marktanreizen für verantwortliches unternehmerisches Handeln beitragen und die Rechenschaftspflicht von Unternehmen sicherstellen“. Noch 2012 sollte eine Rechtsvorschrift zur Transparenz von sozialen und ökologischen Faktoren in der Unternehmensführung vorgelegt werden.

Diese Vorschläge gehen den Arbeitgeberverbänden BDA und BDI zu weit. In ihrer Stellungnahme schreiben sie, dass „die EU-Kommission ihren praxisorientierten Ansatz konterkarierte mit einer Anzahl von Mitteilungen, die dem Charakter von CSR widersprechen, die Vielfalt von CSR gefährden und zu neuen bürokratischen Regulierungen führen“ (BDA u.a. 2011).

Die Gewerkschaften betrachten die neue EU-Mitteilung als Schritt in die richtige Richtung (Hexel 2011). Der DGB begrüßt in seiner im Februar 2012 veröffentlichten Stellungnahme diese Neuerung. Auch die Vorlage einer Rechtsvorschrift zur Transparenz von sozialen und ökologischen Faktoren wird grundsätzlich begrüßt, so sie denn auch umgesetzt wird. Die neue EU-Mitteilung bleibt aus gewerkschaftlicher Sicht dennoch hinter den Erwartungen zurück. Im Kern geht es dem DGB und den Gewerkschaften um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung. Unzureichend berücksichtigt bliebe weiter die Beteiligung demokratisch gewählter Arbeitnehmervertretungen an der Entwicklung einer CSR-Strategie.

Es fehlen immer noch internationale, einheitliche, überprüfbare und verbindliche Regelungen, um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen allgemein gültig zu definieren und sie auch durchzusetzen. Es hat sich gezeigt, dass das Prinzip der Freiwilligkeit nicht ausreicht, um Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu schützen. Insgesamt sind die Forderungen zu vage und unverbindlich (DGB 2011, 2). Letztlich ist es aus gewerkschaftlicher Perspektive unverzichtbar, dass CSR-Konzepte eines Unternehmens zu spürbar verbesserten Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Europa und weltweit – insbesondere auch in der Zuliefererkette – führen (...) (DGB 2011, 12).

Es gilt also zu überlegen, wie die Rolle der Gewerkschaften in einem weiterentwickelten CSR-Konzept aussehen könnte. Sie könnte darin liegen, den „Aktionsplan CSR“ der Bundesregierung so zu gestalten, dass er die von der EU-Kommission in der Mitteilung vom 25. Oktober 2011 geforderten intelligenten Kombinationen aus freiwilligen Maßnahmen und (nötigenfalls) ergänzenden Vorschriften berücksichtigt.

Auf Arbeitnehmerseite bestand oder besteht bisher wenig Interesse. Während Arbeitgeber an der geläufigen CSR-Definition festhalten,

wonach sie als ein freiwilliges Managementkonzept verstanden wird, stößt sie bei Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern immer wieder auf Widerspruch, weil Regulierung und verpflichtende Standards fehlen.

CSR und Mitbestimmung folgen einer grundlegend verschiedenen Handlungslogik. Mitbestimmung folgt gesetzlichen und damit bindenden Regelungen, während CSR auf Freiwilligkeit setzt. CSR wird vor allem von multinationalen Unternehmen verfolgt. Die Mitbestimmung gilt dagegen in allen Betrieben ab fünf Arbeitnehmern in Deutschland. Der Kreis der Akteure von CSR kann wesentlich größer sein (Arbeitnehmer, Betriebsräte, Gewerkschaften, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen NGO, Politik und Öffentlichkeit) als bei der Mitbestimmung, wo eine feststehende Auswahl aus betrieblichen Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaftsvertretern und Vertretern der Arbeitgeberseite zusammenkommt. Während CSR sich auf das Drei-Säulen-Modell mit einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension stützt, widmet sich die Mitbestimmung vorrangig unternehmensinternen sozialen Themen, die die Beschäftigten unmittelbar betreffen. Für Gewerkschaften und Betriebsräte, die von der Einbindung durch Mitbestimmung und der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder geprägt sind, kein direktes Mandat für CSR (Vitols 2011, 110-112). Allerdings, so Vitols, ist eine Einflussnahme der Betriebsräte auf die CSR-Bestrebungen ihrer Firmen möglich, wenn diese Bestrebungen betriebliche Mitbestimmung tangieren, wie zum Beispiel Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Beschäftigung Älterer.

Bei der Frage, wie Gewerkschaften ihr Engagement ausbauen können, wird insbesondere mit einem weiteren Vorschlag diskutiert: Wie etwa könnte die Zahl internationaler Rahmenvereinbarungen erhöht oder eine Kombination aus freiwilligen CSR-Maßnahmen und Regelungen umgesetzt werden, wie es die EU-Kommission vorsieht? Danach sollen weitere internationale Rahmenvereinbarungen (IFA) durch globale Gewerkschaftsföderationen und multinationale Unternehmen (Europäischen Gewerkschaftsinstitutes für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz 2012; Fichter/Sydow 2008; IG Metall 2006) gefördert und CSR vorangetrieben werden, zumindest solange ein verbindliches und überprüfbares internationales Regelwerk fehlt (Europäischen Gewerkschaftsinstitutes für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz 2012; Fichter/

Sydow 2008). Die globalen Gewerkschaften sehen in internationalen Rahmenvereinbarungen ihr ureigenstes Instrument. Zwar wurde der Begriff im Zusammenhang mit freiwilligen Verhaltenskodizes von Unternehmen entwickelt. Inhaltlich setzen sie sich aber vom Regelungsgehalt deutlich ab. Sie erfordern Mindestregelungsgehalte wie weltweite Gültigkeit, ILO-Kernarbeitsnormen, „Zuliefererklausel(n)“. Das bedeutet, dass sich die Vereinbarung eben nicht nur auf den Mutterkonzern bezieht, sondern auch für Tochterunternehmen und in Anspruch genommene Zuliefererbetriebe gilt, sowie konkrete Umsetzungsvorschriften beinhaltet. Internationale Rahmenvereinbarungen sollen, so die Intention, einen allgemeinen Rahmen für den Abschluss weiterer Vereinbarungen auf nationaler und lokaler Ebene schaffen. Entscheidend ist, dass hier Arbeitnehmervertreter bei der Verhandlung und Umsetzung beteiligt werden. Davon erhofft man sich, dass die vielen freiwilligen Vereinbarungen in eine regulierte Form gebracht werden (Vitolis 2011, 1-3). Auch für Aufsichtsräte werden Möglichkeiten der Beteiligung gesehen. Als Stakeholder⁷, die kraft Gesetz ein Mitbestimmungsrecht haben, könnten Unternehmensvertreter die Belegschaftsinteressen häufig im Rahmen freiwilliger CSR-Initiativen einfordern. Der Ansatz von Katrin Vitols (2011, 110-112) sieht eine differenzierte Lösung vor. In ihrer Forschungsarbeit zum Thema CSR sieht sie die Rolle der Gewerkschaften darin, Arbeitnehmervertreter in CSR-Initiativen stärker zu beteiligen, um Arbeitnehmerinteressen zu wahren. Lange Zeit waren sie nur Nebenakteure.

Internationale Mitbestimmung – Strukturen und Instrumente

Auf dem Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Mai 2010 lobte Bundeskanzlerin Angela Merkel, wie erfolgreich die Wirtschafts- und Finanzkrise gemeistert wurde. Die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeber bewertete sie als herausragend: „Die Mitbestimmung ist ein Pfund, mit dem wir wuchern können, ein Pfund, das wir haben und das unsere Soziale Marktwirtschaft ausmacht – deshalb ein klares Bekenntnis dazu.“ Und „dieses Gut der Sozialen Marktwirtschaft müssen wir im Übrigen auch als Leitgedanken in die Globalisierung hineinbringen. Ansonsten werden alle Regeln nichts nützen, wenn das Denken im sozialen Ausgleich und im Miteinander nicht wirklich weltweit Kraft bekommt und so normal wird wie bei uns in Deutschland“ (Die Bundesregierung 2010, 4). Würdigt man die Worte der Kanzlerin als Plädoyer für die deutsche Mitbestimmung und setzt diese in Bezug zur Globalisierung und ihren

Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit, so rückt die Frage nach transnationaler betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung (wieder) in den Fokus. Es stellt sich die Frage, welche Instrumente globaler Mitbestimmung es gibt und wie es um die Potenziale steht, um zum Beispiel die ILO-Kernarbeitsnormen in einem weltweiten Konzern durchzusetzen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.

Internationale Mitbestimmung ist mehrdimensional zu sehen. Es geht um internationale Branchen-Gewerkschaftsbünde und um europäische/internationale Betriebsratsstrukturen, um in Unternehmen die Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Beide haben unterschiedliche Handlungs- und Wirkungsfelder.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) vereinen internationale Dachverbände. Zu den Kernaufgaben, die beide Gremien beschäftigen, zählen ökologisches und ökonomisches nachhaltiges Wachstum und soziale Gerechtigkeit. Letzteres dient insbesondere dazu, die Arbeitnehmerinteressen weltweit zu vertreten, wobei sicherlich das Spektrum vom kleinsten gemeinsamen Nenner – den ILO-Kernarbeitsnormen – bis hin zu mehr Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen durch Mitbestimmung reicht. Die Zusammenarbeit zwischen Staaten soll verstärkt und die soziale Dimension der Globalisierung, einschließlich menschenwürdiger Arbeit und grundlegender Arbeitnehmerrechte, in den Mittelpunkt der Entscheidungsprozesse gestellt werden. Das soll auch für die wichtigsten internationalen und europäischen Institutionen gelten, zum Beispiel die Weltbank, den Internationalen Währungsfonds, die Welthandelsorganisation sowie die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen, vor allem die Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

Während der EGB sich auf die Zusammenarbeit mit den europäischen Dachverbänden konzentriert, arbeitet der IGB mit seinen Global Union Federations (GUFs) auf internationaler Ebene, um wirksame Regeln für mehr Verantwortung der Unternehmen zu erreichen. Ziel soll sein, einen internationalen Rahmen für den sozialen Dialog und für Tarifverhandlungen zu schaffen sowie Systeme für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die die Betriebsleitungen für die sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten zur Verantwortung ziehen.

Wichtige Zwischenschritte sind zum Beispiel die Erklärung der G8-Staaten von 2007 in Heiligendamm und der „Rio + 20 Gipfel“. Sie sind deshalb wichtig, weil Gewerkschaften einen nicht unerheblichen Teil dazu beigetragen haben, dass sich Staaten zu Themen wie „soziale Gestaltung der Globalisierung“ bekennen und Verpflichtungen eingehen.

2007 war es vor allem der Deutsche Gewerkschaftsbund, der darauf hingewirkt hat, dass sich die G8-Mitgliedstaaten zu Nachhaltigkeit und Verantwortung verpflichteten. Investitionen und Wachstum sollten mit Verantwortung verbunden sein. Die Mitgliedstaaten unterzeichneten in der Erklärung in Heiligendamm sinngemäß, dass sie die soziale Dimension der Globalisierung umsetzen und die Weiterentwicklung der sozialen Standards (inklusive der ILO-Kernarbeitsnormen) in Entwicklungs- und Schwellenländern voranbringen wollen.

Im Juni 2012 fand der „Rio+20 Gipfel“ statt. Alle 200 UN-Mitgliedstaaten, Verbände und NGOs trafen sich, um 20 Jahre nach dem ersten Gipfel in Rio im Jahre 1992 zu prüfen, wie es sich mit der Umsetzung der hochgesteckten Ziele zur nachhaltigen Entwicklung verhält. Schwerpunkte bilden zum einen Fragen nachhaltigen Wirtschaftens (Green Economy) im Zusammenhang mit dem Gesamtkonzept der nachhaltigen Entwicklung und der Armutsbekämpfung. Hierzu hat der IGB beispielsweise mit den globalen Gewerkschaftsföderationen die unterstützende Kampagne „Grüne und menschenwürdige Arbeit“ gestartet. Hintergrund der Idee der Green Economy ist, dass nicht nur zunehmend soziale Ungleichheit in Schwellen- und Industrieländern eine Gefahr unserer Zeit darstellt, sondern auch, dass die meisten Investoren wegen des hohen Wettbewerbsdrucks und mangelnder staatlicher Kontrollen keine oder kaum Umweltvorschriften einhalten. Das ist weder im Hinblick auf Arbeitsplätze noch auf Umweltschutz für unseren Planeten als nachhaltige Entwicklung zu bezeichnen. Soziale Mindeststandards sollen etabliert, es soll ökologisch nachhaltig investiert und gewirtschaftet werden, um Wachstum und Wohlstand für alle zu sichern. Insbesondere Letzteres ist eine ebenso wichtige Forderung, erinnern wir uns an das Beispiel von ThyssenKrupp, dem größten Stahlwerk in Lateinamerika. Neben dem institutionellen Gefüge der Vereinten Nationen, das eine Neuausrichtung in diesem Bereich erhalten soll, wird es eine thematische Neuerung geben: Es soll ein verbindlicher Katalog globaler Nachhaltigkeitsziele erarbeitet werden. Damit ist deutlich, dass die Organisationen darauf hinwirken, durch

Verhandlungen mit Regierungen und anderen supranationalen Organisationen international geltende Regelwerke als Rahmenbedingungen zu verhandeln, in die wiederum soziale Mindeststandards integriert werden können.

Betrachtet man die Arbeit der Gewerkschaften auf internationaler Ebene losgelöst von ihren Dachverbänden, so ist seit einigen Jahren in den Aufbau und das Vorantreiben der internationalen Arbeit eine neue Dynamik gekommen. Nach einer ersten Aufbruchphase gewerkschaftlicher Internationalisierung in den 1960er- und 1970er-Jahren hat sich die Strategie für internationale Gewerkschaftspolitik verändert. Historisch betrachtet, hatten sich die gewerkschaftlichen Strategien eher an einem Bedrohungsszenario orientiert: Befürchtet wurde der Abbau oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Dementsprechend verstand man sich als „Gegenmacht“ zu den Unternehmen, weniger als Partner.

Inzwischen ist eine veränderte Strategie hin zu mehr Pragmatismus erkennbar. Waren lange Zeit Lobbyarbeit, das Vorantreiben internationaler Regelwerke, Ratifizierungen etc. an der Tagesordnung, so haben Gewerkschaften mittlerweile wiederentdeckt, dass internationale Arbeit in neuer Gestalt nicht nur notwendig, sondern auch möglich geworden ist. Dabei ist das Feld der strategischen Lobbyarbeit mehr in den Fokus der internationalen Gewerkschaftsverbände gerückt. Mit internationalen Rahmenvereinbarungen, die als gewerkschaftliches Ur-Instrument und als Ergänzung zu den wachsenden CSR-Verpflichtungen präsent sind, richten sich Gewerkschaften neu aus und stellen sich den globalen Herausforderungen. Die Netzwerke der GUFs (internationale Branchengewerkschaften) schließen auf freiwilliger Basis mit Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen ab, um soziale Mindeststandards weltweit voranzutreiben. Kern sind die ILO-Kernarbeitsnormen als das Minimum. Strukturell und systematisch stehen die Netzwerke zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden IGB und EGB und den Arbeitnehmervetretern der europäischen Betriebsräte. Wohl eine der wichtigsten Aufgaben beim Aufbau transnationaler Strukturen und bei der Verhandlung über Abkommen ist es, die Kommunikation zwischen peripheren Konzernstandorten und der Konzernspitze sicherzustellen. (Müller u.a. 2006). Nachteilig ist, dass die GUFs nur mit begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen arbeiten können. Sie sind als Organisationen zweiten Grades (das heißt sie arbeiten als internationale Bran-

chengewerkschaftsbünde für ihre nationalen Gewerkschaften in internationalen Büros, organisieren jedoch keine Mitglieder) sehr stark von ihren nationalen Gewerkschaften und deren Stärke in den einzelnen Ländern abhängig. Je kleiner die nationale Gewerkschaft ist, desto weniger finanzielle und personelle Ressourcen stehen für internationale Arbeit zur Verfügung. So ist es kaum möglich, ein transnationales Gewerkschaftsnetz aufzubauen, das weltweite Abschlüsse von internationalen Rahmenvereinbarungen befördert, und gleichzeitig deren Einhaltung sicherstellt.

Auch europäische (EBR) und Weltbetriebsräte (WBR) haben inzwischen ihre Arbeit intensiviert. Im Zuge der Globalisierung haben sie die transnationale Betriebsratstätigkeit an die neuen Anforderungen anzupassen versucht. Nach einigen Lehrjahren haben sich die EBR und WBR inzwischen zu wirksamen Verhandlungsgremien entwickelt. Weltbetriebsräte sind noch recht junge Gremien und mit zehn an der Zahl erst in der Entstehungsphase.⁸ Allerdings finden sich für diese Gremien auf internationaler Ebene keine rechtliche Grundlage, die zum Beispiel dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz, wo Mitbestimmungsrechte fest verankert sind, gleicht. Die innerbetriebliche, betriebsübergreifende und internationale Handlungsfähigkeit der Betriebsräte, die vielschichtige Vertretungsproblematik sowie die vielfältigen Facetten von Betriebsratsarbeit sind betriebsverfassungsrechtlich abzusichern. Soll das präventive Handeln der Betriebsräte, ihr Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Unternehmen und ihre Durchsetzungsfähigkeit gestärkt werden, sind Korrekturen erforderlich (Greifstein/Weber 2009, 1-4). Wesentlich ist, dass sie durch finanzielle und personelle Ressourcen und direkten Zugang zur Konzernebene an wichtigen Entscheidungen beteiligt werden. Sie hätten so ein weitreichendes Handlungspotenzial bei Arbeitsbedingungen an einzelnen Konzernstandorten.

Die Frage nach Formen und Wegen arbeitspolitischer Regulierungen auf globaler Ebene kann sicherlich nicht abschließend bewertet werden. Trotz vieler Widrigkeiten ist es gelungen, mit den Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) eine deutliche zahlenmäßige Dynamik zu entfalten. Internationale Rahmenvereinbarungen sind mit Betriebsvereinbarungen vergleichbar. Wollte man also ein Fazit ziehen, müsste man – ausgehend von der Frage nach Qualität und Reichweite der vorhandenen Instrumente aus gewerkschaftlicher Sicht – dazu kommen, dass es mit Internationalen Rahmenvereinba-

rungen gelingen könnte, soziale Mindeststandards in weltumspannenden Konzernen zu etablieren.

Als Ergänzung zu den globalen Gewerkschaftsverbänden sind sicherlich die Welt- und Europabetriebsräte als Gremien auszubauen, um den Zugang auch in höchste Konzernebenen sicherzustellen. Elementar ist die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf den verschiedenen Ebenen. In einer Art Doppelstrategie kann es perspektivisch auf verschiedenen Ebenen erreicht werden, soziale Mindeststandards für Menschen entlang der Wertschöpfungskette zu schaffen. Es geht – und das soll ausdrücklich betont werden – nicht um eine globale gewerkschaftliche Gegenmacht, die etabliert werden soll. Vielmehr geht es um ein gemeinschaftliches Zusammenwirken, um auch an „harten“ arbeits- und tarifpolitischen Entscheidungen beteiligt zu sein, wie zum Beispiel an Lohn- und Arbeitszeitstrukturen, Arbeitsbedingungen, Standortsicherung. Bis dahin ist es sicherlich noch ein weiter Weg. Erste Ergebnisse sind mit „weichen“ Regulierungsinstrumenten zum Beispiel von der ILO und der OECD erreicht worden. Immerhin existieren mit den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Guidelines internationale Regelwerke, zu denen sich immer mehr Staaten bekennen und soziale Mindeststandards fixieren. Es scheitert bisher jedoch an der Durchsetzbarkeit. Wie die oben dargestellte Entwicklung aufzeigt, sind diese mangels Sanktionsrecht als alleiniges Mittel nicht geeignet, um sozial- und arbeitspolitische Standards zu sichern.

Ein erster Erfolg ist zumindest eine Schärfung des Bewusstseins in der Gesellschaft und auch den Unternehmen, dass ein Wettbewerb ohne Regeln gesellschaftlich nicht akzeptiert wird. Hier hat die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 die Sensibilisierung befördert. Die Beschäftigten in multinationalen Unternehmen und bei deren Zulieferern sind erst Teil der Globalisierungsgewinner, wenn Mindeststandards etabliert und überwacht werden und menschenwürdige Arbeit ihr Einkommen sichert.

Christliche Sozialethik und Globalisierung

Die soziale Gestaltung der Globalisierung stellt auch die normativen Wissenschaften vor eine große Herausforderung. Fragen der Gerechtigkeit entgrenzen sich und verlangen nach neuen Antworten. Die Fragen beziehen sich nicht mehr nur auf nationale Kontexte, sondern

müssen global beziehungsweise international gestellt und dementsprechend auch im globalen Kontext betrachtet und beantwortet werden. Lebens- und Arbeitskontexte werden global, weshalb auch die Fragen nach Verantwortung der Unternehmen im Rahmen von wirtschaftlichem Handeln global zu stellen sind: „Wer ist verantwortlich und in welchem Maße?“ „Welche Institutionen sollten und könnten den Rechtsstaat wirkungsvoll in welchem Maße unterstützen?“ „Worin sieht die Ethik die Verantwortung für unternehmerisches Handeln und in welchem Maße?“ „Welche Pflichten im Sinne der Gerechtigkeit haben wir schließlich als einzelne Personen?“ Die rein ökonomische Betrachtungsweise muss durch ein normatives Korrektiv ergänzt werden, um eine Art „Kompass“ zu schaffen.

Christen können Glaubensüberzeugungen immer wieder als Korrektiv nutzen, um zu entscheiden, wie sie zu gesellschaftspolitischen Entwicklungen der Zeit stehen. Christliche Ethik kann die aktuellen Diskurse dadurch fördern, dass sie Gerechtigkeitskriterien in die politische und öffentliche Debatte einbringt und die Weltgesellschaft an ihre Verantwortung erinnert.

Die christliche Ethik stellt den Menschen an die oberste Stelle; somit ist er Akteur und Ziel der Globalisierung. „Gut ist für den Menschen, was (...) ihm hilft, wahrhaft Mensch zu werden“ (Küsters/Mingenbach 2004, 15). Die Ethik beansprucht, begründet annehmen zu können, bestimmte Güter seien Bedingung für ein „gutes Leben“ und seien entsprechend als Minimalstandards für das Leben bereitzustellen. Da die Wirtschaft die Produktion, den Gebrauch und die Transaktionen von Gütern und Dienstleistungen aber nicht alleine steuert und vollzieht, ist ein Austausch zwischen Ethik, Wirtschaft und Politik notwendig. Der Wirtschaft kommt die Verantwortung zu, Minimalstandards für ein gutes Leben auch in der Arbeitswelt allen Menschen zur Verfügung zu stellen (Haker 2007, 2).

Verfassung und Gesetzgeber haben den Sozialpartnern in Deutschland subsidiär weitreichende Rechte zu geben. Im Rahmen von Tarifverhandlungen gestalten Gewerkschaften Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub und Freistellungszeiten, betriebliche Alterssicherung, Ausbildung und Übernahme und vieles andere mit. Auch in Krisenzeiten hat sich das Co-Management der Betriebsräte für die Sicherung von Arbeitsplätzen und für die Absicherung des „guten Lebens“ insgesamt bewährt. Mit der Sozialpartnerschaft als organisierter Verantwortungs-

übernahme durch Arbeitgeber und Gewerkschaften hat Deutschland ein wichtiges Gestaltungselement für die Arbeitswelt etabliert.

Die katholische Soziallehre ist keine wirtschafts- oder sozialwissenschaftliche Theorie, die konkrete Lösungsvorschläge zur Krisenbewältigung liefern könnte. Mit ihren Prinzipien bietet sie aber eine Orientierungshilfe. Sie ist weniger geeignet, konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten, noch kann sie einen Weg aus der Krise oder gar eine Garantie gegen Krisen bieten. Seit Beginn der Sozialverkündigung hat sie – ausgehend vom christlichen Verständnis des Menschen – über das Verhältnis von Mensch und Wirtschaft nachgedacht. Es lohnt sich daher, die aktuellen Herausforderungen anhand der Prinzipien der katholischen Soziallehre (Gemeinwohl, Persönlichkeitsprinzip, Solidaritäts- und Subsidiaritätsprinzip), die ihr zugrunde liegen, zu betrachten.

Die soziale Marktwirtschaft organisiert die Verteilung von Gütern und Ressourcen in erster Linie über Markt und Wettbewerb. Allerdings war ihren Begründern ein wichtiges Ziel, den Markt sich nicht völlig ohne Regeln zu überlassen und Wohlstand für die Menschen zu ermöglichen. Soziale Marktwirtschaft setzt die Grundwerte Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit für die ökonomische Wirklichkeit um. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie wandelnden Rahmenbedingungen angepasst werden kann und insofern ständig offen ist für Gestaltung. Sie ermöglicht, soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Effizienz unter geänderten Bedingungen stets neu zu verwirklichen.⁹ Die Erfahrungen der letzten Jahre machen zudem deutlich, dass es nicht nur um politische Rahmenbedingungen geht, sondern auch um die Wertgrundlagen, die der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen, wie dem individuellen Handeln aller Wirtschaftssubjekte, zugrunde liegen müssen.¹⁰

Aufgabe ist es nun, die Herausforderung dieser Zeit anzunehmen und die Globalisierung sozial zu gestalten. Es geht darum, die Werte der Sozialen Marktwirtschaft auf der globalen Ebene zu verankern.¹¹ Das Ziel wirtschaftlicher Prozesse besteht weder „in der vermehrten Produktion als solcher noch in der Erzielung von Gewinn oder Ausübung von Macht, sondern im Dienst am Menschen, und zwar am ganzen Menschen im Hinblick auf seine materiellen Bedürfnisse, aber ebenso auch auf das, was er für sein geistiges, sittliches, spirituelles und religiöses Leben benötigt“ (Pastorale Konstitution *Gaudium et spes*, 11).

Es hat sich gezeigt, dass schon seit Langem das Verhältnis von Eigeninteresse zum Gemeinwohl in eine soziale Schiefelage geraten ist. Es gilt, Verantwortliche in Konzernen und Unternehmen wieder für ihre Entscheidungen, für ihr Handeln – und eben auch für ihre Fehlentscheidungen – in die Pflicht zu nehmen. Verantwortung bedeutet, eine Perspektive einzunehmen, die über den Tag und das eigene Interesse hinausgeht. Für eine solidarische Gesellschaft ist solidarisches und von gegenseitigem Vertrauen geprägtes Handeln Grundvoraussetzung. Auch die Wirtschaft braucht Tugenden.

Über die Frage der Verantwortlichkeit für globale Gerechtigkeit wird immer häufiger debattiert. Die Frage nach der Verantwortung, wie unmittelbar sie greift, wen sie in welchem Umfang verpflichtet oder inwiefern sie überhaupt verpflichten kann, stellt sich auch die christliche Sozialethik. Bis heute kann sie hierzu keine Antworten geben. In Enzykliken wie *Populorum progressio* und *Sollicitudo rei socialis* konzentrieren sich die Forderungen auf mehr Solidarität und ausreichende Gerechtigkeit unter den Menschen. Die Verantwortung der Akteure hingegen bleibt am Rande erwähnt. Wer, wie und inwieweit die Verantwortung für konkrete Gerechtigkeitspflichten hat, blieb bisher unerwähnt und unerforscht (Mack, 1-8).

Welche Kriterien gibt es, um den Grad der Verantwortung ethisch bestimmen zu können? Um deren Ausmaß und Zuständigkeit begründen zu können, braucht auch die christliche Sozialethik geeignete Gerechtigkeitskriterien, deren Erfüllung notwendig ist und die normativ verbindlich werden können.¹²

Solche Kriterien oder Indikatoren könnten als Grundlage für (politische) Entscheidungsprozesse dienen und die jeweilige Entwicklung Einzelner befördern. Entscheidungen dürften nicht nur gesamtwirtschaftliches Wachstum oder die Zuwächse im jeweiligen Pro-Kopf-Einkommen beinhalten, sondern auch Verringerung der Armut, Zuwachs an Freiheit und Entwicklungschancen für menschliche Individuen. Auch andere Kriterien wie die Garantie von Menschenrechten, soziale Anspruchsrechte, durchschnittliche Lebenserwartung, Alphabetisierungsrate und Bildungsstand, und Kindersterblichkeit sollen eine Rolle spielen, wenn es darum geht wirtschaftliches Wachstum und den Entwicklungsgrad Einzelner zu messen. Manche dieser Kriterien werden im Human Development Index und in weiteren Indizes bereits zur Beurteilung der Entwicklung von Gesellschaften herangezogen.

Die christliche Sozialethik nähert sich in zweierlei Hinsicht einer konkreten Begriffsbestimmung für global geltende Gerechtigkeitskriterien. Ein Ansatz steht für ein egalitäres Gerechtigkeitsprinzip zur Garantie von Universalgütern. Grundgedanke ist, dass es einen generellen Gerechtigkeitsmaßstab für ein gutes Leben geben muss, um zu messen, wie gut oder schlecht es Menschen ergeht, die von Staatsführungen und politischen Entscheidungen abhängig sind. Letztendlich geht es darum, ein egalitäres Kriterium für Gerechtigkeit zu etablieren, das in einem Prozess der gerechten Institutionenbildung so lange eingehalten werden soll, bis alle Individuen ein menschenwürdiges Leben führen können.

Neben diesem weit reichenden Gerechtigkeitsbegriff wird der Ansatz des Differenzprinzips vertreten. Es hat nicht das Wohlergehen aller Menschen zum Ziel. Nationale ökonomische Ungleichheiten sind nur dann gerecht, wenn sie den größtmöglichen Vorteil für die am meisten Benachteiligten hervorbringen. Folgerichtig gilt dieser Gedanke im nationalen Kontext. Ungleichheiten sind nur dann ungerecht, wenn sie negative Auswirkungen auf die Basisstruktur einer Gesellschaft haben. Es sei egal, wie groß der Unterschied zwischen Arm und Reich weltweit ist. Entscheidend sind die Konsequenzen der wirtschaftlichen Ungleichheiten, die diese auf die Gesamtentwicklung der Weltgesellschaft haben, und ob Mindeststandards eingehalten werden.

Welchen Ansatz verfolgt die christliche Sozialethik, um zu globalen Gerechtigkeitskriterien zu gelangen? Anhand eines „normativen globalen Gerechtigkeitsbegriffs“ könnte das Maß der Verantwortung für globale Gerechtigkeit bestimmt werden. Konkrete Akteure könnten zur Verantwortung für Gerechtigkeit beziehungsweise Ungerechtigkeit herangezogen werden. Besteht für die christliche Sozialethik die Gerechtigkeit in der Gewährleistung der Selbstorganisation der Völker und in einem ergänzenden Hilfeleistungsprinzip, das die internationale Gemeinschaft verantwortet? Oder plädiert christliche Sozialethik für weitergehende egalitäre Gerechtigkeitsansprüche, mit dem Ziel einer fundamentalen strukturellen Reform der globalen Ordnung? Für eine gerechte Institutionalisierung muss ein materielles Gerechtigkeitskriterium hinzukommen, das die Grundgüterversorgung fest zur ethischen Minimalbedingung macht (Mack, o.J.).

Die katholische Soziallehre schreibt jedem Menschen zu, Ebenbild Gottes zu sein. Gerechtigkeit kann sich deshalb nicht nur am Finden

eines formalen Konsens¹ und staatlichen Reglements ausrichten, sondern muss die Auswirkung für alle Menschen betrachten. Alle Menschen müssten gleichrangig in ihrer gottgegebenen Würde ein gutes Leben führen können. Dies ist nur möglich, wenn Menschen ein ausreichendes Maß an Grundgütern und Grundrechten besitzen.

Legt man das Hauptaugenmerk auf die Frage, ob ein „liberales Prinzip der Hilfeleistung“ oder ein „egalitäres Prinzip“ zur globalen Sicherung von Universalgütern beiträgt und legt man weiter die dargestellten Entwicklungen in Bezug auf globale Institutionen, soziale Minimalstandards und deren schleppende Durchsetzbarkeit für alle Menschen zugrunde, kommt man zu folgendem Ergebnis: Gerade freiwillige Hilfeleistungsprinzipien, die in der katholischen Soziallehre eine grundlegende Rolle spielen, finden in einer globalen Gesellschaft als Wertemaßstab für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln wenig Beachtung.

Insofern wird deutlich, dass internationale Regelungen und Sanktionen für eine erfolgreiche Bekämpfung von Armut und Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung sind. Christliche Ethik kann eine soziale Globalisierung dadurch fördern, dass sie realisierbare Gerechtigkeitskriterien in die politische Debatte einbringt.

Verantwortung der Konsumenten

Nicht zuletzt ist die Frage zu beantworten, welche Verantwortung uns Konsumenten für eine soziale Gestaltung der Globalisierung zukommt. Gibt es sie überhaupt und wenn ja, wie ist diese ausgestaltet? Damit beschäftigt sich auch die Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages.¹³ Welche Macht haben Konsumenten, welche Einstellungen informieren Kaufentscheidungen, und wie kann der tägliche Bedarf „global gerecht“ gedeckt werden?

„Das Welthemd“ (Uchatius 2010) spricht über den Moderiesen H&M, der einerseits gegen Ausbeutung eintritt, andererseits Kleidung für ein paar Euro verkauft. Der Artikel begibt sich auf die Suche „nach dem Geheimnis des billigen T-Shirts“ und stellt nüchtern dar, warum ein einfaches, weißes T-Shirt für den Weltkonsumenten für 4,95 Euro zu haben ist und wie H&M trotzdem noch Gewinn am Verkauf erwirt-

schaften kann. „Geld regiert die Welt“ ist keine neue Erkenntnis. Sie gewinnt an Brisanz im Zusammenhang mit der Frage, wem das Geld gehört und wem damit die Macht zukommt, mit der die Erde beherrscht wird? Sie kommt nicht den reichsten Männern der Welt wie beispielsweise Bill Gates oder Warren Buffet zu, die knapp fünfzig Milliarden Dollar in ihrem Privatbesitz haben. Der Reichtum der reichsten Männer ist verglichen mit dem Besitz aller derer, die jeden Tag durch Fußgängerzonen und Shoppingcenter laufen, gering.

Knapp 1,5 Milliarden Menschen, 20 Prozent der Weltbevölkerung, verfügen über genug Geld, um Kleider von H&M anzuziehen. Soziologen nennen sie „die globale Konsumentenklasse“. Sie verfügen über ein geschätztes Vermögen von 185 Billionen Dollar. Es sind Menschen, derentwegen es Werbeagenturen, Topmodels und Imagekampagnen gibt. Sie sind es, die das T-Shirt von H&M kaufen. Sie sind es auch, die anfangen könnten, Fragen zu stellen. Warum verlangt H&M von den Fabrikmanagern in Südostasien nur, den jeweiligen Mindestlohn zu zahlen und nicht einen Lohn, von dem Näherinnen angemessen leben könnten? Weshalb wird die Einhaltung von Verhaltenskodizes und globalen Abkommen, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen¹⁴ und Bezahlung schaffen könnten, nur von den Unternehmen selbst überwacht und nicht von unabhängigen Kontrolleuren?

Weitere Fragen betreffen direkt den Konsum: Warum kauft man ein T-Shirt, das kaum mehr kostet als der Kaffee um die Ecke? Würde es schmerzen, den Preis von zwei oder drei Kaffees zu bezahlen wenn dafür allen genug Geld bliebe, um zu leben? Diese Frage sollten wir uns stellen, wenn wir nicht selbst am Rande des sozialen Existenzminimums leben. Könnten wir für ein T-Shirt nicht einen höheren Preis bezahlen?¹⁵ Die meisten stellen sich allerdings diese Fragen nicht und kaufen einfach, ohne zu hinterfragen. Hier beginnt die Verantwortung für eine soziale Gestaltung der Globalisierung, die wir Konsumenten jeden Tag leisten könnten. Gleichzeitig ist es für den Verbraucher oft nicht zu erkennen, wie und unter welchen Bedingungen produziert wird. Und weiter wird es für den Konsumenten in den entwickelten Ländern eine kaum zu bestehende große Herausforderung, den gesamten Lebensbedarf mit Fairtrade-Produkten – von Kaffee, Kakao und Bananen bis hin zu T-Shirts, Anzügen und Sportartikeln – zu decken.

Vor einiger Zeit war in den Medien zu lesen, dass eine deutsche Handelskette, die in ihren Läden hauptsächlich Bio- und Fairtrade-Pro-

dukte verkauft, ihren Auszubildenden und Mitarbeitern keinen Mindestlohn zahlt (Dowideit 2012). Uns Konsumenten darf dies nicht gleichgültig sein. Es zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend zu handeln ist Teil unserer Verantwortung für eine soziale Gestaltung der Weltgesellschaft.

- 1] *Vgl. Globalisierungskritiker stehen für eine veränderte Globalisierung und ihre soziale Gestaltung. Globalisierungsgegner hingegen lehnen Globalisierung vollständig ab und wollen internationale Verflechtungen reduzieren, wobei die Anzahl der Gesellschaftskritiker größer und stärker präsent ist mit NGOs, Gewerkschaften, kirchlichen Verbänden, soziale Verbände, bekannte Wissenschaftler wie zum Beispiel Joseph E. Stieglitz. Zu finden sind die Erklärungen unter anderem im Klett Buchverlag Download unter: www2.klett.de/sixcms/list.php?page=geo_infothek&node=Globalisierung&miniinfothek=&article=Infoblatt+Globalisierungskritik (Zugriff am 30.1.2013).*
- 2] *Auf die OECD-Leitsätze wird an anderer Stelle vertieft eingegangen.*
- 3] *„Menschenwürdiges Einkommen in der globalen Welt“, Eine Orientierungshilfe der Deutschen Kommission Justitia et Pax und des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2012, Download unter: http://www.justitia-et-pax.de/Menschenwuerdiges_Einkommen_d.pdf (Zugriff am 4.2.2013)*
- 4] *OECD-Länder: Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Luxemburg, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Spanien, Südkorea, Tschechien, Türkei, Ungarn, USA – weitere neun Länder haben sich verpflichtet: Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien, Slowenien.*
- 5] *Für ein deutsches Unternehmen in China (OECD-Mitgliedsland in einem Nicht-Mitgliedsland), für ein deutsches Unternehmen in den USA (sowohl Deutschland als auch die USA sind OECD-Länder), für ein deutsches multinationales Unternehmen in Deutschland (DGB/ DGB-Bildungswerk 2007: Globalisierung sozial gestalten – Internationale Arbeits- und Sozialstandards weltweit.*
- 6] *Im CSR-Forum der Bundesregierung sind Spitzenverbände der Wirtschaft, sowie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten.*
- 7] *Stakeholder (engl. Stake: Einsatz oder Anteil) sind Personen oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes hat.*
- 8] *Weltbetriebsräte gibt es bei: Daimler, Electricité de France, Impregilo, Lego, Renault, Rhodia, Rolls Royce, Skandia, SKF und VW.*
- 9] *Vgl. Aussagen der Enzyklika Caritas in veritate, von Papst Benedikt XVI., Drittes Kapitel, Brüderlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Entwicklung der Zivilgesellschaft (Rn. 36 und 37).*
- 10] *Ebd.*
- 11] *Ebd (Rn. 36 und 39).*
- 12] *Mack: Im Wesentlichen bezieht sich die weitere Darstellung zur Annäherung an Gerechtigkeitskriterien auf zwei Autoren, die sich in unterschiedlicher Weise mit dem Gerechtigkeitsmaßstab beschäftigt haben: Thomas*

- Pogge und John Rawls. Thomas Pogge geht davon aus, dass ein genereller Gerechtigkeitsmaßstab für ein gutes Leben erforderlich ist, um zu messen, wie gut oder schlecht es den von bestimmten sozialen Institutionen betroffenen Menschen ergeht (Mack o.J., 4-6).*
- 13| *Einsetzungsbeschluss unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/038/1703853.pdf> (Zugriff am 10.2.2013).*
 - 14| *Menschenunwürdige Bedingungen sind unter anderem: Armutslöhne, gesundheitsschädliche Arbeitsplätze und Arbeitsstunden, die ihre Grenzen jenseits der von der ILO vorgeschlagenen 48 Stunden pro Woche finden.*
 - 15| *Allerdings wird auch hochpreisige Bekleidung oft unter menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt.*

Literaturverzeichnis

- *Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2011): Stellungnahme zur CSR Mitteilung der EU-Kommission, Download unter: [www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BA2563B7B30D7766C125796F0031833A/\\$file/Stn-CSR-Mitteilung-KOM.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BA2563B7B30D7766C125796F0031833A/$file/Stn-CSR-Mitteilung-KOM.pdf) (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Bundeszentrale für politische Bildung (2004): Menschenrechte, Dokumente und Deklarationen, Download unter: gbs-muc.de/sites/default/files/download/67jipu-1.pdf (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Bundesregierung (2010): Die Rede von Angela Merkel auf dem DGB- Bundeskongress am 16. Mai 2010, Download unter: www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2010/05/2010-05-16-dgb.html (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) / Deutsche Kommission Justitia et Pax (2012): Menschenwürdiges Einkommen in der globalisierten Welt.*
- *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2011): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur CSR-Mitteilung der EU-Kommission vom 25.10.2011.*
- *DGB-Bundesvorstand (2007): Globalisierung sozial gestalten. Internationale Arbeits- und Sozialstandards weltweit, Download unter: www.dgb.de/themen/++co++article-mediapool-f1ff-7513b339ffeb3d216081954c19e6/@@dossier.html (5.12.2012).*
- *Die deutschen Bischöfe: Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen (2009): Auf dem Weg aus der Krise, Download unter: www.zeit.de/2010/51/Billige-T-Shirts(05.12. 2012).*
- *Dowideit, Anette (2012): Lohndumping ist in Bio-Märkten an der Tagesordnung, Download unter: www.welt.de/dieweltbewegen/*

article13924327/Lohndumping-ist-in-Bio-Maerkten-an-der-Tagesordnung.html (Zugriff am 5.12.2012).

- Europäische Kommission (2011): *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen*, Download unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:DE:PDFa (Zugriff am 5.12.2012).
- Fichter, Michael / Sydow, Jörg (2008): *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?* Download unter: www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/forschung/HBS-IFA_Project_proposal_Fichter-Sydow-2008-01-28.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
- Greifenstein, Ralph / Weber, Helmut: *Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Download unter: www.library.fes.de/pdf-files/wiso/06673-200911.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
- Haker, Hille (2007): *Ethische Verantwortung in der Wirtschaft*, Download unter: www.ethik.uni-frankfurt.de/Team/ehemalige-Mitarbeiter/haker/Artikel_pdf/Hille_Haker_-_Ethische_Verantwortung_in_der_Wirtschaft.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
- Halamwi, Yasmína (2011): *Eine Milliarde T-Shirts im Jahr*, Download unter: www.monde-diplomatique.de/pm/2011/04/08.monde-Text.artikel,a0057.idx,17 (Zugriff am 5.12.2012).
- Hexel, Dietmar (2012): *Kommentar zur neuen EU-Strategie für die soziale Verantwortung von Unternehmen, Arbeitsrecht im Betrieb*.
- IGB-Weltkongress (2010): *Beschlüsse*, Download unter: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_DE.pdf (Zugriff am 7.10.2012).
- IG Metall Vorstand (2006): *Leitfaden Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung*, Download unter: www.fh-fulda.de/fileadmin/Fachbereich_SK/FG-Arbbez/IFA-Leitfaden_deutsch.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
- John, Mathias (2011): *Der Global Compact der Vereinten Nationen – Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur Bluewashing*, in: Gisela Burckhardt (Hrsg.): *Mythos CSR*, Berlin/ Bonn: Horlemann, 94.
- *Kampagne für Saubere Kleidung, insbesondere Christliche Initiative Romero und FEMNET (2012): Im Visier: Discounter, eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und*

- KiK in Bangladesh*, Download unter: www.ci-romero.de/fileadmin/media/mitmachen/coc/Discounter-Studie_Webversion_02.12.pdf (Zugriff am 05.12.2012).
- *Katechismus der Katholischen Kirche*, Download unter: www.vatican.va/archive/DEU0035/_INDEX.HTM (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Katholische Arbeitnehmerbewegung (2011): Leitantrag Fair teilen statt sozial gestalten – nachhaltig leben und arbeiten.*
 - *Küsters, Matthias / Mingenbach, Hans-Michael (2004): Globalisierung gestalten, Verantwortung in einer entgrenzten Welt. in: Religion betrifft uns, 15.*
 - *Mack, Elke (o.J.). Globale Ethik*, Download unter: www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-docs/Sozialethik/Dokumente/Globale_Ethik.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Müller, Torsten / Platzer, Hans-Wolfgang / Rüb, Stefan (2006): Weltbetriebsräte und globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität?* Download unter: www.boeckler.de/wsi/mit_2006_01_muller.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Nuscheler, Franz (2012): Lern- und Arbeitsbuch Entwicklungspolitik*, Bonn: Dietz.
 - *OECD (2011): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, Download unter: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/oecd-leitsaetze-2011-de,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (5.12.2012).
 - *OECD (2011): OECD-Studie 2011*, Download unter: www.oecd.org/berlin/presse/einkommensungleichheitnimmttoecd-weitzuin-deutschlandbesondersschnell.htm (5.12.2012).
 - *Russau, Christian (2012): Abstauben in Rio de Janeiro – Hintergrunddossier zum Konflikt um das Stahlwerk der TKCSA in Rio de Janeiro*, Download unter: www.kritischeaktionaeere.de/fileadmin/Dokumente/ThyssenKrupp/ThyssenKrupp_2012/2012-01-06_Abstauben_in_RJ_von_Christian_Russau.pdf (Zugriff am 7.11.2012).
 - *Scheytt, Stefan (2012): Gewerkschaftsfrei mit allen Mitteln*, in: *Mitbestimmung*. März 2012, http://www.boeckler.de/39145_39197.htm (Zugriff am 10.2.2013)
 - *Uchatius, Wolfgang (2010): Das Welthemd*, in: *Die Zeit*, Nr. 51, 16.12.2010, Download unter: www.zeit.de/2010/51/Billige-T-Shirts (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Vatikan (o.J.) Postorale Konstitution Gaudium et spes: Über die Kirche in der Welt von heute*, Download unter: www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html (Zugriff am 5.12.2012).

- *Vitolis, Katrin (2011): CSR-Mitbestimmung mehr als PR, Download unter: www.boeckler.de/impuls_2011_07_7.pdf (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Vitolis, Katrin (2011): Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung: Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR, Berlin: Hans-Böckler-Stiftung, 87-88.*
- *WDR (2012): Deutsche Unternehmen in der Pflicht, Download unter: www.ardmediathek.de/das-erste/reportage-dokumentation/markt-oder-moral?documentId=10154532 (Zugriff am 5.12.2012).*