

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, and maroon, set against a light grey background of thin connecting lines.

Gute Arbeitsstandards weltweit?

Zur Umsetzungspraxis globaler Rahmenabkommen

Thomas Haipeter / Sophie Rosenbohm / Forschungsteam FU Berlin

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

IAQ debattiert, 27. Mai 2024

Die Ausgangslage: Globale Rahmenabkommen

- Wichtigstes Instrument der transnationalen Arbeitsregulierung in multinationalen Unternehmen
- Verhandelt zwischen Unternehmensleitungen und Globalen Gewerkschaftsverbänden (GUFs)
- Zwei Typen von Normen:
 - *Substanzielle Normen*: ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Nicht-Diskriminierung, Verbot Kinderarbeit, Verbot Zwangsarbeit, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz)
 - *Prozedurale Normen*: **Umsetzung** der Vereinbarung (Information, Überwachung/Auditierung, Problemlösung); **Akteure** (Verantwortung, Aufgaben und Ebenen)

GRA am Scheideweg:

- Potenziale der transnationalen Regulierung von Arbeitsstandards – begrenztes Wachstum
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), EU-Lieferkettenrichtlinie
- Gute Praxisfälle als Stimuli für neue Dynamik, mglw. nutzbar zur Umsetzung des LkSG

Verbreitung globaler Rahmenabkommen (1989-2020)

Begrenzte Reichweite

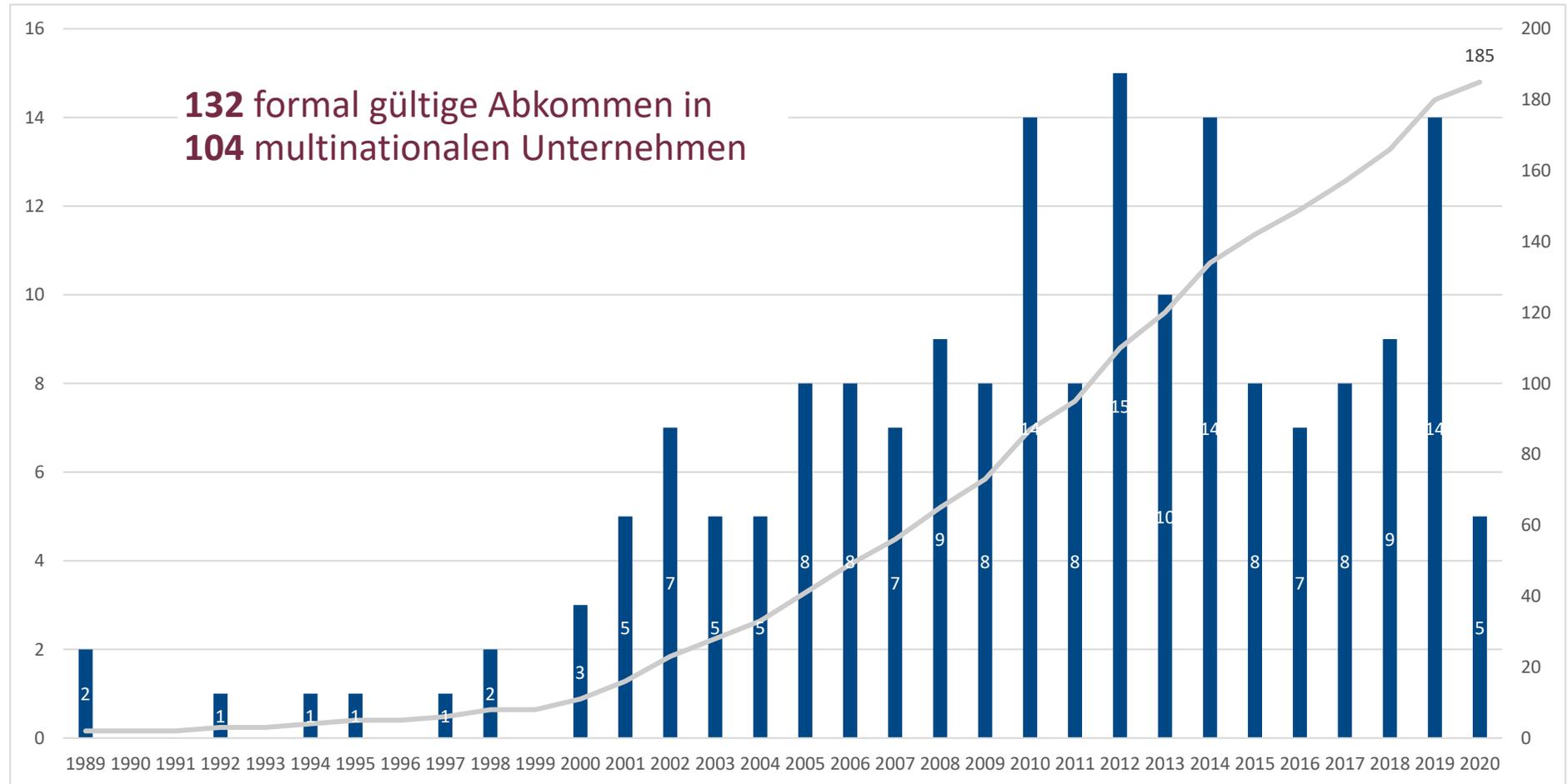
Nicht alle Abkommen sind
Erstabschlüsse,
mehrere Abkommen pro
Unternehmen

Abspaltungen von
Unternehmen

Auslaufen von
Vereinbarungen

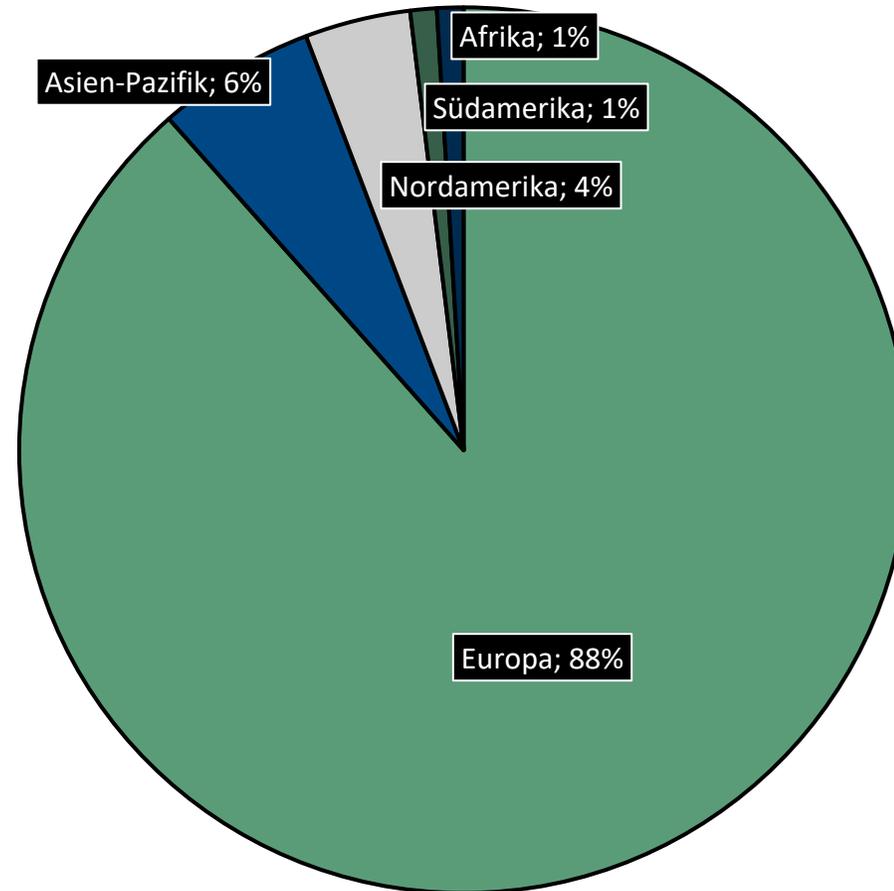
Qualitative Vertiefung

Bestimmungen zu den
Umsetzungsprozesse und
Regelungen zum Einbezug
der Zulieferer häufiger und
differenzierter



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Multinationale Unternehmen mit Rahmenabkommen (nach Hauptsitz, gültige Abkommen)



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Gute Umsetzungspraxis

Was ist eine gute Umsetzungspraxis? Drei Kriterien

1. Prozedurale Normen, die eine aktive Umsetzung begünstigen
2. Die Stärkung der Ressourcen und Handlungsfähigkeit der Interessenvertretungen
3. Tatsächliche Verbesserungen der Arbeitsstandards und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vor Ort

Drei Dimensionen der Umsetzung:

- Informationen über Verletzungen der Arbeitsstandards
- Kommunikation der Probleme zwischen den Vertragsparteien (auch erweitert)
- Lösung von Problemen und Konflikten vor Ort

Fallstudiensample

81 Interviews: Arbeitnehmervertreter*innen am Headquarter und Standortländer, GUFs, Management

Unternehmen	Branche	Unternehmenssitz	Mitarbeiterzahl	Untersuchte Standortländer
Anlage	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	< 100.000	Keine
Chemie	Chemische Industrie	Belgien	>50.000	Deutschland, China, USA
Elektronik	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	>100.000	USA, China, Südafrika, Chile, Indien, Brasilien
Handel	Konsumgüter und Einzelhandel	Deutschland	<50.000	Türkei, Bangladesch
Holz	Holzindustrie	Deutschland	<50.000	Peru
Kabel	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	>100.000	Ägypten, Tunesien, Marokko
Konstruktion	Bauindustrie	Deutschland	<50.000	Chile
Maschine	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	>100.000	Australien, China, Indien, Brasilien
Metall	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	>100.000	Ungarn, USA, Brasilien, Indien, Südafrika
Papier	Konsumgüterindustrie	Schweden	>50.000	Deutschland
Stahl	Metall- und Elektroindustrie	Deutschland	>100.000	Keine
Verbund	Chemische Industrie	Deutschland	>100.000	Brasilien

Bestimmungen der Abkommen zur Umsetzung

Ausgestaltung der prozeduralen Regelungen

- ***Anlassbezogene Regelungen:*** Aktivitäten, wenn Informationen über mögliche Verstöße gegen das Abkommen bekannt werden (ad hoc, kollektive oder indiv. Beschwerdeverfahren)
- ***Systematische Regelungen:*** kontinuierliche Bearbeitungsprozesse unabhängig von konkreten Anlässen: u.a. regelmäßige Auditierungen vor Ort, regelmäßige Standortbesuche, Stärkung lokaler Arbeitnehmersvertretungen, Definition von Indikatoren und regelmäßiges Reporting

Arenen und Akteure der Umsetzung

- ***Vorhandene Handlungsarenen:*** nationale Handlungsarenen an den Hauptsitzen der Unternehmen (Betriebsräte, Gewerkschaften), ggf. vorhandene transnationale Handlungsarenen (Weltbetriebsräte, Europäische Betriebsräte, GUFs)
- ***Neueinrichtung eigenständiger (transnationaler) Monitoring-/Steuerungsgremien:*** genuine Aufgabe ist die Umsetzung des globalen Rahmenabkommens (GUFs und weitere Akteure)

Prozedurale Normen

	Anlassbezogene Prozesse	Systematische Prozesse
Neue transnationale Handlungsarenen	<ul style="list-style-type: none">• Eigenständige Arena• Regelmäßige Information und Kommunikation• Problemlösung nach Fall• Distanz HQ – lokale Ebene <p><i>Aufzug, Elektronik, Papier, Stahl</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Eigenständige Arena• Regelmäßige Information• Kontinuierliche Problemlösung• Kooperative Auditierung und Monitoring (Chemie and Holz)• Transnationales Institution Building: Weltbetriebsrat und transn. TU-Netzwerk (Holz and Chemie) <p><i>Chemie, Handel, Holz, Verbund</i></p>
Vorhandene Handlungsarenen	<ul style="list-style-type: none">• Punktuelle Informationen• Fallbezogene Aktivitäten• Konkurrenz Aktivitäten IV <p><i>Kabel, Konstruktion, Metall, Maschine</i></p>	

Ressourcen und Fähigkeiten der Interessenvertretungen

- **Zentrale Rolle Interessenvertretungen am Headquarter (Gewerkschaften und Betriebsräte)**
 - Institutionelle Macht und Organisationsmacht
 - Zugang zur Unternehmensleitung
- **Vernetzungsmacht der Global Unions**
- **Zusätzliche institutionelle Ressourcen durch transnationale Arenen**
 - Kooperation zwischen den Interessenvertretungen
 - Verhandlungen mit dem Unternehmensmanagement
 - Monitoring der Arbeitsstandards und lokale Verhandlungen bei Verletzungen der Arbeitsstandards
 - Ressource für transnationales Institution Building in multinationalen Unternehmen

Verbesserungen
durch GRA-Praxis:
Vereinigungsfreiheit

	Episoden
Chemie	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung materieller Ressourcen der Gewerkschaften (Mexiko) • Neutralitätsklausel USA • Nationale Kommunikationsplattform für lokale Gewerkschaften (Indien)
Elektronik	<ul style="list-style-type: none"> • Neutralitätsklausel USA • Ermöglichung der Gründung lokaler Gewerkschaften (Indien, China) • Kommunikationsplattform für Gewerkschaften (China)
Holz	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung lokalen Gewerkschaft durch das Management (Peru, Indonesien) • Wiedereinstellungen Gewerkschafter*innen nach Entlassungen (Peru)
Kabel	<ul style="list-style-type: none"> • MENA-Netzwerk: Qualifizierung Gewerkschafter*innen und Verbesserung des sozialen Dialogs
Metall	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung der Gründung lokaler Gewerkschaften und Beginn von Tarifverhandlungen (Rumänien)
Papier	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung lokalen Gewerkschaft durch das Management, Beginn von Tarifverhandlungen, Lohnsteigerungen (Türkei)
Verbund	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung gewerkschaftlicher Fabrikkommissionen • Verbesserung Arbeits- und Gesundheitsschutz (Brasilien) • Netzwerk Gewerkschaften, Verbesserungen des sozialen Dialogs (Südamerika)

Gute Praxis von GRA: Bedingungen und Wirkungen

1. Prozedurale Normen

- Transnationale Handlungsarenen und Prozesse
- Kontinuierliche Information, Kommunikation und systematische Überwachung
- Kooperative Auditierung

2. Institutionelle Ressourcen und Handlungsfähigkeiten

- Ressourcen für Treffen, Vernetzung und Überwachung
- Anspruchsrechte Verhandlungen mit dem Management
- Ausgangspunkt für die (Weiter-)Entwicklung transnationaler Strukturen und Vernetzungen der Interessenvertretungen: transnationale Gewerkschaftsnetzwerke, Weltbetriebsrat

3. Lokale Verbesserungen

- Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Ressourcenausstattungen lokale IV
- Zentrale Voraussetzung für Einhaltung der Arbeitsstandards

Wie weiter mit globalen Rahmenabkommen?

Vorzüge GRA:

- GRA: Gewerkschaften werden zu einer vom Management anerkannten Verhandlungspartei – jenseits des nationalen Rahmens auf transnationaler Ebene
- Wichtige Rolle der Interessenvertreter*innen und ihrer Vernetzungen für die Überwachung und Aufdeckung von Arbeitsrechtsverstößen
- Stärkung transnationaler Interessenvertretung: Instrument zur Stärkung der grenzüberschreitenden Vernetzung und Zusammenarbeit

Aber:

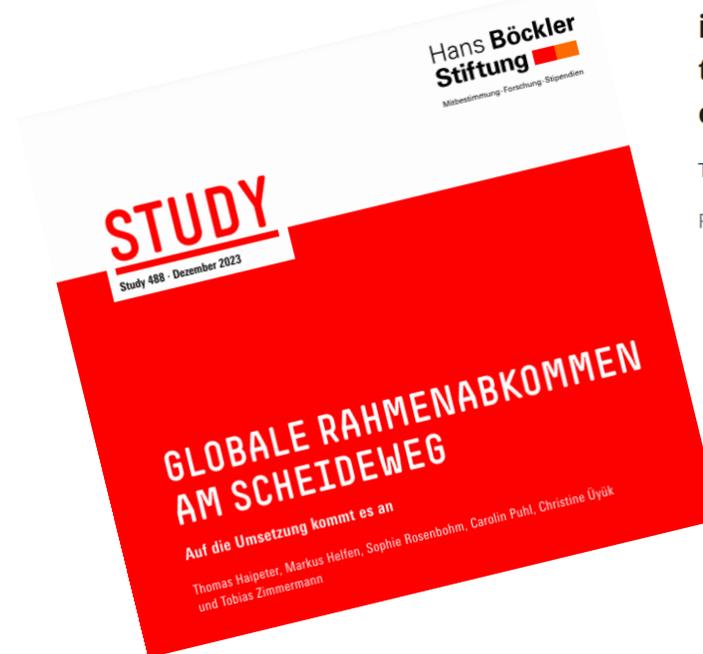
- Angewiesenheit auf kooperatives Management. Zudem: Beschränkte Reichweite von globalen Rahmenabkommen und begrenzte Wirkung in der Lieferkette
- Ressourcenbeschränkungen bei Interessenvertretungsakteuren begrenzen die Ausweitung von Rahmenabkommen und die Vertiefung ihrer Umsetzung
- Unterstützung von Außen nötig - Zusammenspiel mit Lieferkettengesetzen?

Thomas Haipeter, Markus Helfen,
Anja Kirsch, Sophie Rosenbohm (Hg.)

Soziale Standards in globalen Lieferketten

Internationale Richtlinien,
unternehmerische Verantwortung
und die Stimme der Beschäftigten

[transcript] Hans Böckler
Stiftung



Hans Böckler
Stiftung 
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

IAQ

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN
Offen im Denken

BJIR An International Journal of
Employment Relations 

ORIGINAL ARTICLE |  Open Access |  

The missing link: The significance of institutional interdependencies and dynamics of action for transnational labour regulation in multinational companies

Thomas Haipeter , Sophie Rosenbohm, Christine Üyüç

First published: 20 February 2024 | <https://doi.org/10.1111/bjir.12793> 

Open Access
(zum Lesen anklicken)