

Heinz Bendt

Weltweite Solidarität

Die Arbeit der Globalen
Gewerkschaftsorganisationen
im Zeitalter der Globalisierung



Heinz Bendt

Weltweite Solidarität

**Die Arbeit der Globalen
Gewerkschaftsorganisationen
im Zeitalter der Globalisierung**

Friedrich-Ebert-Stiftung

Der Autor

Heinz Bendt, geboren 1929, arbeitete als Berg- und Fabrikarbeiter, besuchte gleichzeitig Abendschulen und absolvierte Fernstudien, die er mit dem Diplom als Betriebswirt (VWA) abschloss. Nach jahrelanger Tätigkeit in der Personalabteilung im Stab des Arbeitsdirektors eines Stahlkonzerns übernahm er dort die Abteilung für Datenerfassung und Statistik. Fast 20 Jahre lang arbeitete er als Gewerkschaftsberater und Repräsentant der Friedrich-Ebert-Stiftung in Afrika und Südostasien. Heinz Bendt schloss sich bereits 1948 der Gewerkschaftsbewegung an und war jahrelang als Betriebsrat und nebenberuflich als Schulungsreferent seiner Organisation tätig. Seit seiner Pensionierung 1994 ist er als Berater insbesondere im Bereich der Unterstützung und Förderung internationaler Gewerkschaftsarbeit tätig. Er lebt heute in Cairns/Australien.

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung,
Dr. Heinz Bongartz
Koordinator, Globale Gewerkschaftspolitik
Internationale Entwicklungszusammenarbeit
Godesberger Allee 149, 53170 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Autor: Heinz Bendt

Textbearbeitung: Annette Brinkmann / Dr. Jürgen Eckl

Titelfotos: ILO International Labour Organization
Fotos: Trade Union Rally – May 1, 1989 Guatemala
(Photo: IUF-Archive)
ILO International Labour Organization, Global Unions

Layout: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Erste Veröffentlichung in Deutschland 1996
Zweite Veröffentlichung in Deutschland 2003
Dritte Veröffentlichung in Deutschland 2006

ISBN 3-89892-499-8

Wir danken der ILO für die Überlassung der vielen Fotos für diese Broschüre.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einführung	7
Wer sind die Globalen Gewerkschaftsorganisationen (GUFs)?	10
Historischer Überblick	21
Wie sie arbeiten – Aufgaben und Aktivitäten	28
Probleme und Herausforderungen	42
Einzeldarstellungen:	
• Bau- und Holzarbeiterinternationale (BHI)	51
• Bildungsinternationale (BI)	57
• Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiter-Verbänden (ICEM)	63
• Internationale Journalistenföderation (IJF)	71
• Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)	76
• Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)	84
• Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV)	91
• Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)	97
• Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)	104
• Union Network International (UNI) (Dienstleistungsgewerkschaften)	111
• Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)	115
• Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)	122
• Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC)	127
Adressen	133
Abkürzungen	135

Vorwort

Gewerkschaften haben eine lange Geschichte. Sie waren und sind Zusammenschlüsse zur Vertretung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Durch gemeinsame und zielgerichtete Aktionen wollen sie die vielen Benachteiligten gegen übermächtige Interessen, vor allem der Arbeitgeber, schützen. Sie beteiligen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Die Schaffung und die Erfahrung von Solidarität soll demokratische Macht schaffen und nicht nur die wirtschaftlichen Interessen, sondern auch Chancengleichheit und Auskommen für Alle in der Gesellschaft durchsetzen. Durchsetzung und Wahrung von Menschenrechten, gewerkschaftliche Organisationsrechte, soziale Sicherung, Bildung und Ausbildung für Alle sowie ein demokratisches System sind die Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit.

Schon früh erkannten Gewerkschaften, dass diese Aufgaben nicht nur national zu lösen sind, sondern auch politische, ökonomische und soziale Faktoren von außen die Entwicklung eines Landes beeinflussen. So entstanden vor rd. 100 Jahren die Internationalen Berufssekretariate – heutzutage Globale Gewerkschaftsföderationen (GUF) genannt – als erste internationale Organisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind mit innerer Notwendigkeit von Anfang an wesentliche Bestandteile der internationalen Gewerkschaftsarbeit gewesen und haben auch heute nichts von ihrer Bedeutung verloren.

Seither sind sie durch eine wechselvolle Geschichte gegangen. Ihre Arbeit war vielen Veränderungen und neben allen Erfolgen auch Rückschlägen ausgesetzt. Sie sind verboten, verfolgt und zerschlagen worden, sie haben sich zerstritten und zusammengeschlossen, sind dabei aber auch gewachsen und stark geworden. Heute sind sie nötiger denn je und stehen vor der größten Herausforderung ihrer bisherigen Geschichte.

Globalisierung und Privatisierung heißen die Schlagwörter der Gegenwart. Die mit dem Ende des Ost-West-Konfliktes einhergehende, fast vollständige globale Akzeptanz marktwirtschaftlicher Prinzipien hat dazu den Nährboden bereitet. Neue Kommunikations- und Transport-Technologien machen die Welt zu einem praktisch grenzenlosen Wirtschaftsraum. Die Produktion von Waren und Dienstleistungen wird immer stärker differenziert und in Teilbereichen zwecks Nutzung aller politischen, sozialen und wirtschaftlichen Vorteile von einem Teil des Globus in den anderen verschoben. Schätzungen zufolge sind heute weltweit 65.000 internationale Unternehmen tätig, von denen weitere 850.000 Firmen z.B. als Zulieferer abhängig sind. Ihr tatsächlicher Einfluss reicht sogar noch darüber hinaus, denn das System des Franchising und der Lizenzvergaben, bei dem kein eigenes Kapital eingesetzt wird, gibt den großen Konzernen überall eine beherrschende Wirtschaftsmacht.

Dieses globale Unternehmertum maximiert wirtschaftliche Vorteile, meidet aber immer stärker Gebiete mit hohen sozialen oder politischen Kosten. Es verursacht strukturelle Verwerfungen in vielen Ländern und drückt durch internationale Konkurrenz auf Löhne und Einkommen, verlangt jedoch gleichzeitig immer häufiger staatliche Subventionen. Nationale Politiken werden zunehmend wirkungsloser, es ist vom „ohnmächtigen Staat“ die Rede, der der international tätigen Wirtschaft unterlegen sei. Strukturelle Anpassungsprogramme verstärken zudem in vielen Ländern der Dritten Welt die wirtschaftliche Seite der Unterdrückung und bringen wachsenden Hunger und Elend mit sich. In weiten Teilen der Welt herrscht radikale Ausbeutung, finden sich Kinderarbeit und sklavereiähnliche Arbeitsverhältnisse.

Darüber hinaus stehen die Beschäftigten und ihre Organisationen gegenwärtig einem universellen Angriff auf Demokratie und Menschen-

rechte gegenüber, ja die Existenz von Arbeitnehmerorganisationen wird vielerorts zunehmend in Frage gestellt. Gewerkschaftsfeindlichkeit – auch durch Terror und Mord – nehmen zu, weil wirtschaftliche Macht völlig frei am Markt durchgesetzt werden soll.

Der Kampf gegen politische Unterdrückung und soziales Elend beginnt mit dem Aufbau einer handlungsfähigen Interessenvertretung. Das ist heute nicht nur eine nationale Aufgabe. Globale Solidarität und internationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit sind die notwendigen Antworten auf die Herausforderung dieser neuen, international bestimmten Wirtschaft, der sogar Regierungen zunehmend hilflos gegenüberstehen. Nationale Souveränität über wirtschaftliche und soziale Fragen bestimmt nicht mehr das Verhalten in der Weltwirtschaft. Die Welt ist im Umbruch, sie entgleitet dem Verständnis und den Einflussmöglichkeiten des Einzelnen und der national operierenden Kräfte. Es wird immer deutlicher, dass ohne die Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Kräfte die globalen Krisen nicht gemeistert werden können.

Träger der Koordinierung und Förderung internationaler Aktivitäten auf der Arbeitnehmerseite sind neben dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften die globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF). Welche Möglichkeiten sie trotz aller Schwierigkeiten haben, zeigt nicht zuletzt das Beispiel der gewerkschaftlichen Arbeit im europäischen Raum. Das bislang dort Erreichte beweist trotz aller noch bestehenden Unzulänglichkeiten, dass gewerkschaftliche Arbeit im internationalen Rahmen möglich ist und auch erfolgreich sein kann.

So bekommt auch die Arbeit der globalen Gewerkschaftsföderationen eine höhere Priorität. Mit der anhaltenden Globalisierung der Weltwirtschaft werden immer neue Anforderungen an sie herangetragen. Ihre Lage erinnert dabei ein wenig an die Geschichte von David und Goliath: die finanziell knapp ausgestatteten und personell unterbesetzten GUF in der Auseinandersetzung mit den transnationalen Konzernen, die heute in vielen Fällen schon mehr Macht haben als manche Regierungen.

Neben diesen Benachteiligungen wird der Handlungsspielraum der GUF noch von zusätzlichen innerorganisatorischen Bedingungen bestimmt. Den hochgesteckten Erwartungen an die Möglichkeiten internationaler Gegenmacht stehen zum einen die Interessenunterschiede zwischen Gewerkschaften in Industrie- und Entwicklungsländern gegenüber. Zum anderen bewirkt die Dominanz der basis- und nationalorientierten Mitgliedsverbände oft eine eher zögerliche Bereitschaft, Kompetenzen an eine internationale Organisation abzugeben.

Wir brauchen also möglicherweise auch eine neue Definition der internationalen Aufgaben und Tätigkeiten der Gewerkschaften in der globalisierten Gesellschaft. Dazu bedarf es noch der gemeinsamen Weiterentwicklung von entsprechenden Wirkungsmechanismen. Es ist dabei auch notwendig, dass die Gewerkschaften bei den Veränderungen, die sich auf internationaler Ebene ergeben haben, stärker die Initiative ergreifen. Die Debatte ist schon in vollem Gange und vieles auf der internationalen Ebene bereits umgesetzt, aber es ist notwendig, dass auch die nationalen Mitgliedsverbände sich noch unmittelbarer auf die internationale Arbeit hin orientieren. Sie haben den Sachverstand, und es sind letztlich auch ihre Angelegenheiten.

In dieser Situation kommt es darauf an, der Arbeit der globalen Gewerkschaftsföderationen eine möglichst breite Publizität zu verschaffen. Da ihre Aufgabenfelder immer komplexer werden und sich dadurch immer mehr vom Verständnis der Basis zu entfernen drohen, wird es zunehmend wichtiger, über ihre Herkunft, Entwicklung, Struktur, Programmatik, Bedeutung und Arbeitsschwerpunkte zu informieren sowie die Zusammenhänge zu verdeutlichen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung gibt aus diesem Grunde eine überarbeitete und erweiterte Ausgabe des Handbuchs über die globalen Gewerkschaftsföderationen, ergänzt um Angaben zum IBFG, zu TUAC und zum EGB heraus. Das Handbuch bietet eine Kurzbeschreibung der weitgefächerten Aktivitäten dieser Organisationen. Es richtet sich an Menschen, die sich dafür interessieren, was die GUF tun und wo sie herstan-

men. Es bietet Übersicht und Information. Es soll anregen zum Verständnis und zu weiteren Fragen, aber auch – und dies vor allem – einladen zur Mitarbeit.

Wir widmen dieses Handbuch unserem guten Freund und Kollegen Rüdiger Sielaff, der am 11. November 2000 im Alter von 59 Jahren völlig unerwartet verstorben ist. Rüdiger Sielaff personifizierte über zwei Jahrzehnte die internationale Gewerkschaftsarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wie kein anderer in unserem Hause war er den internationalen Gewerkschaftsorganisationen, aber auch den nationalen Gewerkschafts-

bewegungen der Dritten Welt in Freundschaft und Solidarität verbunden. Er hat die Entstehung und Neuauflage dieses Handbuchs ange-regt und gefördert. Es ist uns deshalb eine be-sondere Verpflichtung, die Zusammenarbeit mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung in seinem Sinne weiterzuführen.

Erwin Schweisshelm
Koordinator der
internationalen Gewerkschaftsarbeit
der Friedrich-Ebert-Stiftung



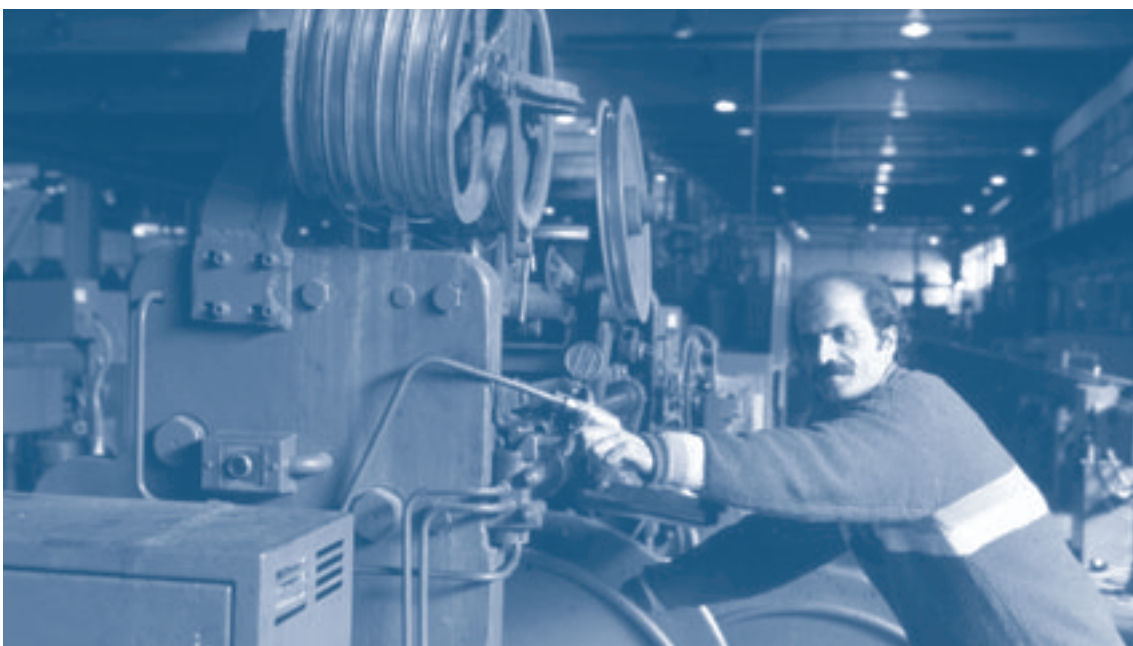
Einführung

Diese Publikation steht in der Nachfolge der FES Broschüre mit dem Titel: „Eine Welt – Eine Stimme – Solidarität – Die Arbeit der Internationalen Berufssekretariate“ des gleichen Autors aus dem Jahr 1995. Da sich die Internationalen Berufssekretariate oder heutigen globalen Gewerkschaftsföderationen seither sowohl organisatorisch als auch in ihren Aktionsfeldern vielfach und folgenreich verändert haben, wurde eine Überarbeitung immer dringender. Einige der damals aufgeführten Internationalen Berufssekretariate existieren in der damals aufgeführten Form nicht mehr.

Die vordringliche Absicht der Publikation ist weiterhin, über alle existierenden internationalen Gewerkschaftsföderationen und die wichtigsten internationalen Gewerkschaftsorganisationen zu informieren. Allerdings setzt der Umfang eines Handbuches angesichts der Vielschichtigkeit und der wachsenden Aktivitätsbreite der zu behandelnden Organisationen und ihrer Aufgaben und Tätigkeiten dieser Absicht gewisse Grenzen. Einerseits ist es in dem beschränkten

Rahmen nicht möglich, sämtliche Details zu Geschichte, Aufbau und Arbeitsweise aller einzelnen GUF zu geben, andererseits ergibt sich aus dem Umstand, dass alle GUF Zusammenschlüsse nationaler Arbeitnehmerorganisationen sind, eine Vielzahl von Übereinstimmungen in ihren Organisationsformen und Handlungsspielräumen. Die gewählte komprimierte Darstellungsweise hilft, unnötige Wiederholungen zu vermeiden, und schafft dadurch den nötigen Platz für spezifische Informationen über einzelne globale Gewerkschaftsföderationen.

Bei den Darstellungen zu Daten und Fakten wurde versucht, den neuesten Stand aufzunehmen. Zusätzlich erschwert wird dies bei einem solchen Thema durch die Tatsache, dass es sich hierbei um sich entwickelnde und aktive Organisationen handelt, die ständigen Veränderungen unterworfen sind, so dass sich viele Informationen nach kurzer Zeit schon als veraltet herausstellen können. Aktuelle Daten, Fakten und Informationen sind aber seit jüngster Zeit von allen



GUF über ihre Internetseiten abrufbar, so dass der Verzicht auf Vollständigkeit an dieser Stelle vertretbar ist.

Der Aufbau des Handbuches erfolgt in zwei Stufen: zunächst werden generelle Informationen gegeben, die für alle GUF gelten. Gemeinsame Wurzeln, grundsätzliche Strukturen, übereinstimmende Arbeitsfelder, verwandte Vorgehensweisen und Probleme, die alle berühren, werden hier summarisch dargestellt. Im abschließenden Ausblick geht das Handbuch auf zukünftige Herausforderungen und Tendenzen ein und listet mögliche Antworten dazu skizzenhaft auf.

Im Hauptteil werden dann alle GUF einzeln in alphabetischer Ordnung vorgestellt. Dabei wird

aber nur soweit wie notwendig über solche Tatsachen und Gegebenheiten informiert, die zeitlich unvorhersehbaren oder periodisch kurzfristigen Veränderungen unterliegen. Auch können wegen des Umfangs der Arbeitsbereiche nicht alle Projekte aufgelistet werden. Aus diesem Grunde konzentriert sich der Text auf wesentliche Informationen zum Selbstverständnis, zur grundsätzlichen Aufgabe und spezifischen Ausgestaltung, zu konkreten Aktionen und besonderen Problemlagen sowie zu den zukünftigen Schwerpunkten der einzelnen Organisation. Soweit das vorliegende Material es hergibt, wird versucht, bei den einzelnen GUF eine jeweils andere, jedoch für diese Gewerkschaftsorganisation typische Besonderheit oder Vorgehensweise näher darzustellen.

Als notwendige Ergänzung müssen im Zusammenhang mit den internationalen Gewerkschaftsföderationen auch die anderen internationalen Verbände der freien Gewerkschaftsbewegung IBFG und EGB, sowie TUAC, der Beratungsausschuss bei der OECD, gesehen werden. Sie werden deshalb in drei Kurzdarstellungen vorgestellt.

Schließlich gibt es auch eine kurze, summarische Einführung in Aufgaben und Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die sich schwerpunktmäßig mit deren Rolle im Zusammenhang mit Internationalen Übereinkünften (Konventionen) und feierlichen Erklärungen (Deklarationen) beschäftigt.

Eine irgendwie geartete Bewertung ist in keiner Weise beabsichtigt, auch wenn hier und da Begriffe wie „größte“ oder „einzige“ benutzt werden oder auf außergewöhnliche Erfolge in dem einen oder anderen Fall hingewiesen wird. Angesichts der Aufgabe, zehn weltweit operierende, komplexe Organisationen mit einer mehr als hundertjährigen abwechslungsreichen Geschichte zu beschreiben, kann und will dieses Handbuch keine kritisch wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema sein. Innerhalb dieser Begrenzungen wird jedoch versucht, eine problemorientierte Einführung zu geben.



Der Autor und die Herausgeber hoffen, dass das Handbuch nicht nur gelesen und zur gelegentlichen Orientierung genutzt wird, sondern auch dazu anregt, anlässlich von Seminaren u.ä. Aktivitäten zu einem bestimmten Thema (etwa: Freihandelszonen oder Kinderarbeit) bei den jeweiligen GUF die entsprechenden Informationen anzufordern und sie für die Arbeit heranzuziehen. Zu diesem Zweck sind am Ende des Handbuchs die Anschriften und Kontaktmöglichkeiten aller beschriebenen Organisationen aufgeführt. Alle GUF verfügen über eine breite Palette an Informationsmaterial und senden es jedem Interessenten auf Anforderung unentgeltlich zu. Für eine kontinuierliche Information wird empfohlen, sich um Eintragung in die jeweilige Versandliste zu bemühen.

Der Inhalt des vorliegenden Handbuchs basiert im Wesentlichen auf den Veröffentlichungen der einzelnen globalen Gewerkschaftsföderationen, die in umfangreicher Weise zur Verfügung standen. Zusätzlich wurden Informationen verarbeitet, die in Interviews oder durch Korrespondenz bereitwilligst gegeben wurden. Letztlich flossen Anregungen aus relevantem Informationsmaterial, einschliesslich des Internets, in diese

Arbeit ein. Soweit die Arbeit Fehlinterpretationen oder unvollständige Darstellungen enthält, gehen diese Versehen auf das Konto des Autors. Sollten sich in der Zwischenzeit Veränderungen in den verwendeten Statistiken und anderen Daten ergeben haben, ändert dies nichts an der grundsätzlichen Aussage der Beschreibungen.

Der Verfasser möchte auf diesem Wege allen Personen in den globalen Gewerkschaftsföderationen bzw. anderen angesprochenen Organisationen, die nicht nur das umfangreiche Informationsmaterial zur Verfügung stellten, sondern auch, wo nötig, mit viel Geduld erklärten und ergänzten, herzlichst danken. Er ist weiterhin für die vielen Hinweise, kritischen Aufrisse und umfangreichen Erläuterungen, die er anderen Veröffentlichungen zu diesem Thema entnehmen konnte, zu großem Dank verpflichtet. Ohne sie wäre die Erstellung dieses Handbuchs nicht möglich gewesen. Ganz besonderer Dank gilt auch den KollegInnen der Friedrich-Ebert-Stiftung, insbesondere dem im November 2000 leider viel zu früh verstorbenen Freund Rüdiger Sielaff, sowie Erwin Schweißhelm, für ihre Ermutigungen und Ratschläge in jeder Phase des Schreibens.

Wer sind die Globalen Gewerkschafts- organisationen?

Eine **globale Gewerkschaftsföderation** (engl. Abkürzung **GUF**) ist eine weltweite Vereinigung nationaler Gewerkschaftsorganisationen, deren Mitglieder in bestimmten, abgegrenzten Berufs-, Branchen-, Industrie- oder sonstigen Beschäftigungsbereichen tätig sind. Sie stellen also fachlich oder nach anderen deutlich abgrenzbaren Kriterien organisierte Zusammenschlüsse von Arbeitnehmervertretungen auf internationaler Ebene dar. Durch ihre Nähe zu den Problemen der von ihnen vertretenen Beschäftigungsbereiche, die ihnen unmittelbare und wirkungsvolle Einflussmöglichkeiten eröffnen, bilden sie eine unverzichtbare Ergänzung zum Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), in dem sich die nationalen Dachverbände zusammengeschlossen haben.

Die globalen Gewerkschaftsföderationen bilden zusammen mit dem IBFG die Gruppe der freien, d.h. unabhängigen internationalen Gewerkschaftsorganisationen. Für sie alle gelten Demokratie und Freiheit als Grundwerte der Arbeiterbewegung. Auf dieser Basis sind sie mit dem IBFG wie in einer Familie verbunden. Die GUF stellen aber keine Unterorganisationen des IBFG dar, sondern sind vielmehr organisatorisch autonome Verbände. Da sie jedoch den gleichen Grundzielen verhaftet sind, unterliegen sie sozusagen einer moralischen Treuepflicht.





Die Internationalen Berufssekretariate werden zu Globalen Gewerkschaften

Anfang 2000 gab es auf der Allgemeinen Konferenz der damals noch IBS genannten Organisationen große Zustimmung für die Schaffung einer Internetseite, auf der Nachrichten und Kampagneninformationen aller Internationalen Berufssekretariate sowie des IBFG und des Beratenden Ausschusses der OECD (TUAC) zusammengefasst werden sollten. Dieser gemeinsame Internetauftritt, den der IBFG in enger Abstimmung mit den GUF (damals noch IBS) und dem TUAC entworfen hatte, wurde dann am 6. April 2000 während des IBFG-Kongresses in Durban unter dem Namen „Globale Gewerkschaften“ auf den Weg gebracht. Die Internetseite war der erste Schritt zur Schaffung einer klar umrissenen Identität aller mitwirkenden Organisationen. Seither sind Tausende weiterer Seiten von den beteiligten zwölf Organisationen hinzugekommen.

Der Name „Globale Gewerkschaften“ und das von der Bildungsinternationalen entworfene Logo haben sich seither fest etabliert, um die enge und freundschaftliche Zusammenarbeit, die in vielen gemeinsamen Arbeitsbereichen der internationalen Gewerkschaftsorganisationen zum Tragen kommt, auch nach außen zu dokumentieren. Mitglieder dieser Familie

der zwölf Gewerkschaftsorganisationen bezeichnen sich häufig selber als Teil der „Globalen Gewerkschaften“. Diese gemeinsame Identität wird auch zunehmend für Initiativen verwendet, die mehrere oder alle Mitgliedsorganisationen betreffen, so z.B. für den Aufruf zum 1. Mai, den WTO-Aktionstag der GUF und die Rekrutierungskampagne „Frauen in die Gewerkschaften“. Viele der Arbeitsgruppen, die früher als IBFG/IBS/TUAC-Arbeitsgruppen bezeichnet wurden, sind heutzutage als Arbeitsgruppen der globalen Gewerkschaften bekannt.

Im Januar 2002 machte die Allgemeine Konferenz der IBS den nächsten Schritt, als sich die Delegierten für die Änderung der allgemeinen Bezeichnung „Internationales Berufssekretariat“ in „Globale Gewerkschaftsföderation“ aussprachen. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gruppe der globalen Gewerkschaftsorganisationen, die aus dem IBFG, den zehn globalen Gewerkschaftsföderationen und dem TUAC besteht, keine förmliche Satzung hat und dass die Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern im Mailänder Abkommen geregelt sind. Alle Mitglieder der Gruppe sind untereinander politisch unabhängig.

Beziehungen zum IBFG

Im Mailänder Abkommen von 1951 ist festgeschrieben, dass die früheren IBS – die heutigen GUF – autonome Organisationen sind, dass sich alle Unterzeichner des Abkommens als Bestandteil einer einzigen internationalen Gewerkschaftsbewegung verstehen, dass sie in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zusammenarbeiten und in Fragen der generellen internationalen Gewerkschaftspolitik der vom IBFG beschlossenen Linie folgen werden. Der IBFG erkennt die Allgemeine Konferenz der GUF als repräsentatives Organ der GUF an, behält sich aber vor, mit jeder

GUF einzeln zu verkehren. Spätere Ergänzungen, zuletzt vom Dezember 1990, haben die mögliche Beteiligung der GUF bei der Festlegung der IBFG-Politik weiter konkretisiert.

Zweimal im Jahr, und zwar im Januar und im Juni, treten die Generalsekretäre der zehn GUF, des IBFG und EGB zu einer Sitzung zusammen, die als Allgemeine oder Generalkonferenz der Globalen Gewerkschaften bekannt ist. Jede GUF ist beim IBFG-Kongress mit einer ihrer Größe entsprechenden Anzahl an Teilnehmern dabei. Ferner haben sie das Recht, ohne Stimmrecht an den Vorstandssitzungen des IBFG teilzunehmen. Dies gilt gleichermaßen für den Frauen-

ausschuss wie auch für eine vom IBFG festgelegte Anzahl an VertreternInnen aus der Allgemeinen Konferenz der GUF für die Sitzungen der Unter- und Sonderausschüsse. Im Gegenzug verpflichten sich die GUF, nicht stimmberechtigte VertreterInnen des IBFG zu ihren Weltkongressen und anderen Konferenzen von gemeinsamem Interesse einzuladen.

Die Aufgabenteilung zwischen den GUF und dem IBFG ist zwar ziemlich komplex, jedoch durchaus rationell geregelt. Aus dem Unterschied in der Zusammensetzung der Mitgliedschaft ergibt sich in natürlicher und sinnvoller Weise ein Unterschied in der Ausrichtung.

Die GUF konzentrieren sich hauptsächlich auf:

- branchenspezifische Fragen,
- die Unterstützung konkreter Arbeitskämpfe,
- die vergleichende Beobachtung von Arbeitsbedingungen und Löhnen und
- die Durchführung von Arbeitsschutzbestimmungen in bestimmten Tätigkeitsbereichen.

Der IBFG dagegen:

- betreibt vordringlich Lobby-Arbeit bei zwischenstaatlichen Organisationen für eine arbeitnehmerorientierte Wirtschafts- und Sozialpolitik,
- unterhält und koordiniert eine starke gewerkschaftliche Präsenz innerhalb der IAO,
- übt Druck aus für den weltweiten Schutz grundlegender Gewerkschaftsrechte, wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf freie Tarifverhandlungen, und
- setzt sich für die Aufnahme von Sozialklauseln in internationale Handelsabkommen ein.

Beide Organisationen können als die tragenden Säulen gewerkschaftlicher Arbeit bezeichnet werden, die eine auf politischem und die andere auf industriellem Feld. Da beide aber, wenn auch in unterschiedlicher Form, letztlich auf die gleichen Ziele hinarbeiten, liegt es in der Natur der Sache, dass diese Trennung nicht immer absolut und eindeutig ist. Wegen der zunehmenden Verzahnung nationaler und internationaler Probleme kommt es immer häufiger zu Überschneidungen in den Aufgaben und ihrer Abwicklung. Die Globalisierung hat nicht nur einen wesentlich höheren Grad gegenseitiger Unterstützung erforderlich gemacht, sondern in vielen

Fällen auch eine neue Arbeitsteilung. Mehr noch als früher stehen deshalb heute in vielen Zuständigkeitsbereichen Kooperation und Vernetzung im Vordergrund.

Nichtsdestoweniger sind die Rollen meist klar verteilt. Als Beispiel kann die Arbeitsteilung bei den transnationalen Unternehmen (TNU) dienen: die GUF nehmen die Arbeitnehmerinteressen innerhalb der TNU wahr, der IBFG ist federführend beim Kampf um allgemeine öffentliche Kontrollen und Regelungen. Das heißt aber nicht, dass die GUF in den internationalen Gremien keine Rolle zu spielen hätten: sie bringen den detaillierten Sachverstand in die Diskussionen ein.

Der IBFG unterhält enge Beziehungen zu den GUF und spricht oft in ihrem Namen in internationalen Organisationen. Er kooperiert mit ihnen in allen Arbeitsbereichen. Dazu gehört auch, dass in vielen Fällen, insbesondere in Fachausschüssen, die GUF-Vertreter jene Aufgaben wahrnehmen, die sich aus einem Berater- oder Beobachterstatus des IBFG bei internationalen Institutionen ergeben. Die generellen Aspekte internationalen Vorgehens werden gemeinsam abgeprochen: sehr oft äußert sich der IBFG zunächst zu grundsätzlichen Fragen und die GUF nehmen dann das Thema auf.

Natürlich kommt es hin und wieder zu Meinungsverschiedenheiten. Wie in jeder Familie herrscht nicht immer nur Harmonie. Extreme Differenzen sind aber selten. Die GUF sehen verständlicherweise manchmal die Probleme ihrer Mitglieder als wichtiger an als die so genannten übergeordneten politischen Prioritäten. In solchen Situationen kann auch schon einmal der Eindruck entstehen, dass sich der IBFG als das höhere Organ begreift – was dann zu entsprechenden Reaktionen der selbstbewussten GUF führt. Grundsätzlich jedoch ist die gegenseitige Toleranz sehr ausgeprägt und alle Differenzen werden in demokratischer Weise im Konsens aufgearbeitet und beigelegt.

Das Funktionieren des Mailänder Abkommens beruht letztlich auf der Bereitschaft aller Beteiligten, sich an seine Regelungen zu halten. Dass es bisher keine Probleme gegeben hat, die seine Existenz ernstlich in Frage stellen würden,



liegt sicherlich mit daran, dass die meisten Mitgliedsorganisationen der GUF über ihre nationalen Dachorganisationen auch mit dem IBFG verbunden sind. So sind es zum einen die zugrundeliegenden, mehr oder minder einheitlichen Zielsetzungen ihrer Verbände, und zum anderen die Tatsache, dass in den Führungsgremien zum Teil die gleichen Personen agieren, die dafür sorgen, dass größere Friktionen nicht entstehen bzw. durch Verhandlungen und Kompromisse ausgeräumt werden können.

Wenn es dennoch in der Vergangenheit mehrfach ernsthafte Verstimmungen gegeben hat, so lag das entweder in der Zeit des Kalten Krieges an der strikten Ablehnung des IBFG aller Kontakte zu Gewerkschaften, die sich nicht dem westlichen, freien Lager anschließen wollten, oder wurzelte auch einfach nur in grundsätzlichen Meinungsunterschieden zu gewerkschaftspolitischen Fragen der führenden Personen und Organe. Die Beendigung des Ost-West-Konflikts sowie die Bedrohung durch die Globalisierung haben die Reihen heute wieder viel stärker geschlossen.

Organisationsbereiche

Der Organisationsbereich der einzelnen GUF wurde traditionsgemäß vor allem sektorenspezifisch bzw. nach Industriezugehörigkeit bestimmt. Heutzutage geraten jedoch die Übergänge zwi-

schen den klassischen Einteilungskategorien immer mehr in Fluss, wobei nicht zuletzt der Trend zum internationalen Großkonzern, der alle Stufen von der Forschung über die Produktion bis zum Transport und Handel beherrscht, sowie zur Privatisierung vieler klassischer öffentlicher Dienstleistungen die Grenzen aufweicht. Die Neugründung der UNI etwa fasst die Beschäftigten der Kommunikations-, der Medien- und Unterhaltungs- und der grafischen Industrien mit den Arbeitern und Angestellten in Verwaltungen des öffentlichen Dienstes zusammen und ist damit nicht nur eine der größten GUF, was die Gesamtmitgliederzahl anbetrifft, sondern entspricht auch am ehesten dem Modell eines nach Aufgaben ausgerichteten Verbandes.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung der heutigen Mitgliedschaft ist deshalb der Name „Berufssekretariate“ wohl nicht mehr in jedem Fall zutreffend. Aber in einer sehr stark ihrer Tradition verhafteten Organisation wie der internationalen Arbeiterbewegung, die ja auch den ursprünglich mit einem anderen Inhalt belegten Begriff „Gewerkschaft“ nicht ablegen wird, verbirgt sich hinter dem semantisch vielleicht nicht mehr korrekten Namen dennoch genau das, was gemeint ist. Der alte Name mit einem anderen neuen Inhalt spiegelt durchaus die Organisationsphilosophie der GUF im besten Sinne einer „corporate identity“ wider.



Mitgliedschaft

Wenngleich die einzelnen GUF im Detail unterschiedliche Regelungen für die Mitgliedschaft vorsehen, sind die grundsätzlichen Bedingungen doch überall gleich. Sie alle fußen auf dem Grundsatz, dass die angeschlossenen Verbände freie, unabhängige, demokratische Einrichtungen sein müssen.

Die Aufnahme setzt einen schriftlichen Antrag voraus, der vom Exekutivausschuss oder einem Unterausschuss geprüft und entschieden wird. Bei Ablehnung steht üblicherweise eine Berufung an den Kongress offen. Grundbedingung ist die Anerkennung der Satzungen und der Beschlusslage des betreffenden globalen Gewerkschaftsverbandes. Die Mitglieder müssen sich verpflichten, Beschlüsse der jeweiligen Organe der GUF zu befolgen und ihre Beiträge fristgerecht zu entrichten. In Ausnahmefällen können auf Antrag Beitragskürzungen oder zeitlich begrenzte Aussetzungen vereinbart werden. Nichtbefolgung führt satzungsgemäß zu Sanktionen, wobei in der Regel jedoch zunächst immer eine einvernehmliche Lösung gesucht wird.

Aufnahme bzw. Anschluss stehen grundsätzlich allen unabhängigen und demokratischen

Gewerkschaften ungeachtet ihrer sonstigen ideologischen oder politischen Orientierungen offen. Es wird aber erwartet, dass die internen Angelegenheiten aufgrund demokratischer Verfahren geregelt werden und dass die antragstellenden Verbände freie Organisationen unabhängig von Anordnungen oder sonstigen Beeinflussungen durch Regierungen, Arbeitgeber und Parteien sind. In Fragen der Abgrenzung gehen die GUF üblicherweise pragmatisch vor. Jedoch wird insbesondere bei den Aufnahmeanträgen aus ehemals diktatorisch regierten Ländern darauf geachtet, dass Demokratie und Unabhängigkeit von Parteien oder Arbeitgebern nicht nur auf dem Papier stehen.

Aufnahmesuchende Organisationen sollten ferner in der Regel auf nationaler Ebene operieren, d. h. zumindest von ihrem Anspruch her mehr als eine lokal begrenzte Organisation sein. Der frühere Grundsatz, wonach aus einem Lande jeweils nur ein Verband aufgenommen werden kann, ist aufgegeben worden – wenn auch nicht immer in der gleichen Weise – und zwar wegen der durch die Zusammenschlüsse der GUF erfolgten Bündelung vieler Berufe, Branchen und Industrien unter dem Dach einer GUF. Stattdessen einigte man sich vielfach darauf, dass

bereits angeschlossene Mitglieder angehört werden müssen, wenn Anträge auf Aufnahme anderer Organisationen aus dem gleichen Lande gestellt werden.

Angesichts der Komplexität moderner Industrieproduktion und der branchenübergreifenden Tätigkeit vieler Großunternehmen sowie der Tatsache, dass viele Gewerkschaften, insbesondere in Entwicklungsländern, nicht nur eine Branche organisieren, kommt es heutzutage bei nationalen Verbänden vermehrt zu Mitgliedschaften in mehreren GUF.

Üblicherweise werden die Mitgliedszahlen der GUF nach drei Kategorien gezählt:

- Anzahl der Mitgliedsorganisationen;
- Anzahl der Länder, in denen diese Mitgliedsorganisationen vertreten sind;
- Anzahl der Mitglieder, die von den angeschlossenen Verbänden gemeldet werden.

Wie nicht anders zu erwarten, ist die zuletzt genannte Angabe nicht immer genau und stellt üblicherweise nur einen Annäherungswert dar (etwa: „über 10 Millionen“). Teilweise liegt dies daran, dass Mitgliedsorganisationen in ihren Ländern auch nicht zahlende „Sympathisanten“ mitzählen oder ihre Mitgliedszahlen einfach aufblähen, um stärker auszusehen und damit an Bedeutung zu gewinnen. Häufiger aber kommen die wenig realistischen Zahlen durch finanzielle Überlegungen zustande. Da die Zahl gemeldeter Mitglieder üblicherweise die Grundlage für den Mitgliedsbeitrag der nationalen Gewerkschaften an den globalen Gewerkschaftsverband ist, liegt es nahe, dass zur Vermeidung zu hoher Beiträge die Meldung an die GUF bewusst niedriger angesetzt wird, nicht selten sogar mit Zustimmung der GUF. Es kommt sogar vor, dass Einzelgewerkschaften auch der nationalen Dachorganisation, der sie angehören, eine reduzierte Mitgliedszahl angeben, so dass letztendlich drei verschiedene Versionen über die wirkliche Mitgliederstärke existieren.

In jüngster Zeit machen aber auch die großen Entlassungswellen in Folge der Globalisierung jegliche Mitgliederangaben illusorisch. Wenn in einem Land wie z. B. Indonesien innerhalb von wenigen Monaten 40 Prozent der Arbeitnehmer

ihren Arbeitsplatz verlieren, wird jede Angabe über die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder ganz schnell zur Makulatur – selbst wenn man berücksichtigt, dass viele von ihnen nicht gewerkschaftlich organisiert waren.

Aber auch die Zahl der Mitgliedsorganisationen entscheidet nicht allein über Größe und Stärke einer GUF. In manchen Ländern folgen die gewerkschaftlichen Strukturen noch immer traditionellen Branchen und Berufsorganisationen. Dies gilt vor allen Dingen für Großbritannien und von dort beeinflusste Länder, in denen sehr oft viele Gewerkschaften eine Branche organisieren. Dagegen hat sich vor allem in Deutschland und Skandinavien und bis zu einem gewissen Grad auch in anderen Teilen der Welt das reine Industriegewerkschaftsprinzip mit wenigen großen Verbänden durchgesetzt.

Mitgliedsbeiträge und Finanzen

Wichtigste Einnahmequelle der GUF sind die Jahresbeiträge der Mitglieder. Nur im Falle der früheren Internationale der Land- und Plantagenarbeiter (IFPLAA), die seit Januar 1994 in die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) aufgegangen ist, war lange Zeit Außenfinanzierung durch den IBFG notwendig. Dies war nicht weiter verwunderlich angesichts der Tatsache, dass die Landarbeiter zu den Ärmsten der Armen zählen und die meisten Mitgliedsorganisationen aus der Dritten Welt kamen. Aber mit dem Zusammenschluss hat sich die Situation geändert, er war sozusagen die aus dem gewerkschaftlichen Grundprinzip der Solidarität heraus gegebene logische Schlussfolgerung: gemeinsam kann man die Schwächen einzelner Organisationen besser ausgleichen.

Während man früher bei Zahlungsverzug sehr langmütig reagierte, ist in letzter Zeit die Haltung der GUF-Vorstände in diesen Fragen strikter geworden. Es ist zwar weiterhin möglich, bei nachgewiesenen Problemen eine Beitragsreduktion zu erreichen, aber dazu bedarf es eines Antrags an den Vorstand.

Die Art der Berechnung und die Höhe der Mitgliedsbeiträge ist je nach GUF unterschiedlich geregelt. Die einfachste und von den meisten globalen Gewerkschaftsföderationen angewandte Methode besteht in der Festsetzung eines Festbeitrages pro Gewerkschaftsmitglied. Bei diesem Verfahren werden Gewerkschaften mit hohem Lohnniveau und entsprechend hohem Einkommen begünstigt, was oft dazu führt, dass andere entweder Sonderkonditionen erhalten oder mit reduzierten Mitgliederzahlen operieren.

Gerechter, aber auch komplizierter ist das Verfahren, wonach sich der Beitrag an die GUF nach einem Prozentsatz des durchschnittlichen Stundenlohnes richtet. Mit dieser Methode wird versucht, der schwierigen Finanzlage der Verbände in Niedriglohn-Ländern besser Rechnung zu tragen. Dabei ist die Berechnung des Durchschnittslohnes ein kritischer Faktor. In der Regel geht man von regelmäßig erhobenen Daten aus, die aber zum Zeitpunkt ihrer Auswertung oft schon nicht mehr den realen Löhnen entsprechen.

Das letztgenannte Verfahren führt zu geringeren und vor allen Dingen auch schwieriger vorauszusehenden und damit planbaren Einnahmen aufseiten der GUF. Als Kompromisslösung kann das Mehrstufenverfahren angesehen werden. Dabei werden den Mitgliedern auf Antrag je nach Finanzkraft unterschiedliche Beitragshöhen zugeordnet; das System geht von bis zu 4 Stufen aus. In Ausnahmefällen ist es extrem finanzschwachen Organisationen erlaubt, ihre Mitgliedschaft durch Zahlung eines sehr niedrigen Festbetrages aufrecht zu erhalten, wobei sie dann aber in der Regel kein Stimmrecht mehr haben.

Schwierigkeiten entstehen dort, wo Restriktionen im Zahlungsverkehr die Zahlung in international konvertierbarer Währung verhindern. Dann müssen die Mitgliedsbeiträge häufig auf ein Konto im Land eingezahlt werden und stehen nur zur Unterstützung der nationalen Mitgliedsorganisation zur Verfügung. Weitere Probleme bei Zahlungen und Finanzplanung entstehen aufgrund schwankender Wechselkurse.

Wegen der unterschiedlichen Formen der Beitragserhebung ist es schwierig, aus der Mitgliederzahl Rückschlüsse auf die Finanzlage einer GUF zu ziehen. Es muss dabei nicht nur zwischen zahlenden und reinen Karteimitgliedern unterschieden werden, sondern man muss unbedingt auch die Mitgliedszahlen für die verschiedenen „Beitragsgruppen“ kennen.

Neben den Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen haben die GUF noch geringe Zuflüsse aus Sonderabgaben ihrer Mitglieder für bestimmte Aufgaben und Kampagnen und gelegentlichen freiwilligen Zuschüssen der finanziell bessergestellten Verbände.

Mit diesen Einnahmen (ordentlicher Haushalt und Zuschüsse) insgesamt werden in der Regel die laufenden Ausgaben für das Sekretariat und dessen weltweiter Administration sowie für Publikationen, Kongresse, Konferenzen und direkte Unterstützungsmaßnahmen bestritten. Einen wesentlichen Kostenfaktor stellen dabei die Übersetzungen dar. Fast alle GUF veröffentlichen bzw. kommunizieren in drei bis fünf Sprachen, bei manchen wird sogar die doppelte Zahl erreicht. Bei vielen globalen Gewerkschaften gibt es außerdem einen satzungsgemäßen Sonderfonds für Solidaraktionen oder sogar Bildungsmaßnahmen. Damit ist dann aber fast immer der finanzielle Spielraum ausgeschöpft, Rücklagen in erwähnenswertem Umfang sind kaum vorhanden.

Eine Aufschlüsselung der Jahresbudgets zeigt, dass durchschnittlich zwischen 40% und 50% aller Ausgaben auf die Position „Gehälter“ der hauptamtlichen MitarbeiterInnen entfallen. Weitere 10 bis 20% gehen an die Regionalorganisationen als Zuschuss zu deren Kosten. Dazu kommen noch die unvermeidbaren Ausgaben für Sitzungen des Vorstands und der verschiedenen Ausschüsse, und Rücklagen für den nächsten Kongress. Ebenso fallen laufende Bürokosten (Mieten, Strom, Porto, Druck usw.) an und hinzu kommen nicht unbeträchtliche Aufwendungen für Publikationen, Pressearbeit und Übersetzungen. Gleichzeitig gibt es häufig einen begrenzten, ausschließlich für Bildungsmaßnahmen vorgesehenen Haushalt, sodass wenig für Rücklagen sowie unvorhergesehene Ausgaben übrig bleibt.

Angesichts knapper Mittel werden bestimmte Programme häufig von Dritten mitfinanziert. Größere Bildungs- und Ausbildungsvorhaben sowie außergewöhnliche Unterstützungsmaßnahmen erhalten in der Regel zusätzliche Förderung durch Internationale Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Europäischen Union (EU) oder dem IBFG-Solidaritätsfonds sowie durch nahestehende gemeinnützige Organisationen wie der Friedrich-Ebert-Stiftung, den regionalen „Labour Institutes“ der amerikanischen AFL-CIO, den skandinavischen Gewerkschaftsdachverbänden, der niederländischen FNV u.a. Diese zusätzlichen Gelder sind in der Regel zweckbestimmt und stammen zum Teil aus öffentlichen Quellen. Die GUF achten deshalb genau darauf, dass sie ohne Bedingungen gegeben werden, die den Inhalt der betreffenden Projekte beeinflussen könnten.

Vergleicht man den weltweiten Aktionsrahmen und die globalen Aufgaben mit den tatsächlichen Mitteln, die den GUF zur Verfügung stehen, wird deutlich, wie begrenzt ihr finanzieller Spielraum ist. Die Globalisierung bringt eine weitere große Herausforderung mit sich, und zwar nicht nur, weil Beschäftigte, die ihre Arbeit verlieren, den Gewerkschaften auch meist als zahlende Mitglieder verloren gehen und damit letztlich auch die Einnahmen der GUF schmälern; viele Länder der Dritten Welt sind darüber hinaus auch durch Strukturanpassungsmaßnahmen, internationale Finanzspekulationen u.ä. unter erheblichen inflationären Druck geraten, der nicht durch entsprechende Lohnanpassungen und damit Beitragsanpassungen aufgefangen werden kann.

Angesichts wachsender globaler Aufgaben bzw. Chancen stellt sich die Frage, ob es bei der Mitgliederzahl – die letztlich über die Finanzlage entscheidet – nicht eine kritische Masse gibt, die nicht unterschritten werden sollte, will man den Ansprüchen an das nötige Fachwissen und die notwendige Präsenz genügen. Die in den letzten Jahren erfolgten Zusammenschlüsse einiger globaler Gewerkschaftsföderationen zu größeren Einheiten sind nicht zuletzt auch als Antwort auf diese Entwicklung zu verstehen.

Organisationsstrukturen

Alle globalen Gewerkschaften sind autonome Organisationen. Es gibt keine übergeordnete Instanz, der eine GUF rechenschaftspflichtig wäre. Jede GUF wird entsprechend der eigenen Satzung verwaltet und entscheidet selbst über Arbeitsweise, Organisationspolitik und Regeln. Ausschließlich ihre Organe und Funktionäre sind für Entscheidungen zuständig.

In allen GUF finden sich folgende Organe, auch wenn im Einzelfall andere Namen verwendet werden oder weitere Organe gebildet wurden:

- Kongress (Weltkongress, Weltkonferenz)
- Vorstand (Geschäftsführender Vorstand, Exekutivausschuss, Präsidium)
- Präsident, Vizepräsident/en
- Generalsekretär/Sekretariat

Der Kongress findet in der Regel alle drei oder vier Jahre statt; weitgehend üblich ist heute die Spanne von vier Jahren. Die Abstände zwischen den Kongressen waren früher kürzer, aber die immer weiter steigende globale Zahl der Mitglieder und folglich auch der Delegierten verursachten Kosten, die allmählich zu einer kaum tragbaren Belastung wurden. Außerdem erleichtern bessere Verkehrsverbindungen heutzutage regelmäßige Treffen auf regionaler Ebene und moderne Kommunikationstechnik ermöglicht schnellen und umfassenden Informationsaustausch und Entscheidungsprozesse, sodass der Abstand zwischen den Weltkonferenzen größer werden konnte.

In der Zusammensetzung der Kongresse spiegeln sich in unterschiedlichem Maße auch immer die einzelnen Industrien/Berufszweige und geographischen Regionen, aus denen die Mitglieder stammen. Auf dem Kongress sind Delegierte aller Mitgliedsorganisationen entsprechend ihrer Mitgliedsstärke vertreten. Alle Verbände ohne Beitragsrückstand haben das Recht, Delegierte zu entsenden, und zwar entweder im Verhältnis zur Zahl der Mitglieder, für die Beiträge entrichtet wurden, oder aufgrund regressiv steigender Delegiertenzahlen, um kleineren Mitgliedsorganisationen einen proportional höheren Anteil der Sitze zu sichern.



Der Kongress ist das oberste Entscheidungsgremium. Er empfängt und diskutiert den Geschäftsbericht, debattiert und beschließt Anträge zu aktuellen politischen, sozialen und ökonomischen Fragen, legt die Mitgliedsbeiträge fest und bestätigt oder ändert die Schwerpunkte in der Arbeit der Organisation. Akute wirtschaftliche und soziale Probleme in den jeweiligen Industrie- oder Beschäftigungszweigen werden häufig in den Mittelpunkt eines Kongresses gestellt und in der Regel in Hinblick auf ihre Auswirkungen für die Zukunft diskutiert.

Der/die vom Kongress ernannte PräsidentIn leitet die Kongresse und Vorstandssitzungen und hat normalerweise eine repräsentative Funktion. In fast allen GUF gibt es auch eine/n oder mehrere VizepräsidentInnen.

Der Vorstand oder Exekutivausschuss wird vom Kongress gewählt und ist das oberste Entscheidungsgremium zwischen den Kongressen. Da möglichst alle Ländergruppen und Branchen vertreten sein sollen, sind diese Vorstände heutzutage häufig sehr groß. Das erschwert die Organisation notwendiger regelmäßiger Sitzungen und den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess. Oft existiert deshalb noch ein Geschäftsführender Vorstand von überschaubarer Größe. Er umfasst die wichtigsten Vertreter der Mitgliedsorganisationen und sollte möglichst in

verkehrsmäßig erschlossenen und leicht erreichbaren Zentren liegen, sodass man sich problemlos und häufig treffen kann.

Der Kongress wählt auch den/die GeneralsekretärIn als hauptamtlich Beschäftigten der Organisation. Er/sie ist für die tägliche Arbeit des Sekretariats zuständig. Im Rahmen der vom Kongress verabschiedeten Richtlinien und der vom Vorstand beschlossenen Politik bestimmt er oder sie Inhalt und Richtung der Arbeit dieser GUF. Der Generalsekretär oder die Generalsekretärin ist deshalb die entscheidende Person für die Leitung und Handlungsstärke einer GUF und prägt mit seiner oder ihrer Persönlichkeit die gesamte Arbeit. Nur selten wird ein Generalsekretär abgewählt, sondern er amtiert in der Regel über mehrere Wahlperioden bis zum freiwilligen Ausscheiden.

Die Zentralen aller globalen Gewerkschaftsföderationen befinden sich traditionell in Europa (Genf, Brüssel, London). Zwar gab es auch einmal eine Zentrale der Petroleumarbeiter in den USA, aber die dazu gehörende Organisation stellte nach langen Auseinandersetzungen mit der Internationalen Föderation von Chemie-, Energie- und Fabrikarbeitern (ICEF, heute im ICEM) ihre Arbeit ein. Die Büros sind je nach Größe und Finanzkraft unterschiedlich ausgestattet: die größten beschäftigen 30 und mehr

Bürokräfte und Referenten. Alle verfügen heutzutage über die für ihre Aufgaben notwendige elektronische Hard- und Software und haben sich entsprechende Netze und Datenbanken aufgebaut.

Sektionen und Regionale Zusammenschlüsse

Schon sehr früh begannen die GUF mit dem Aufbau gesonderter Strukturen, um den speziellen Bedürfnissen der verschiedenen von ihnen organisierten Branchen und Berufe Rechnung zu tragen. Zunächst entstanden Fachgruppen oder Sektionen. Zum Beispiel gibt es bei der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) schon seit Jahrzehnten Ausschüsse für Seeleute, Eisenbahner und andere Berufsgruppen, während etwa die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) und die IUL solche Gruppen erst im Zuge von Zusammenschlüssen gründeten, wobei die aufgenommenen Berufssekretariate zum Kern neuer Fachgruppen oder Sektionen wurden. Mit wenigen Ausnahmen organisieren heutzutage alle GUF in mehr als einer Branche und unterhalten dementsprechend viele Sektionen. Die Sektionen haben eine beratende Funktion, veranstalten manchmal eigene Konferenzen und arbeiten Untersuchungen und Strategiepapier für ihre Branche aus. In einigen Fällen sind die Sektionen auch in den Vorständen vertreten.

Eine zweite Gruppe bilden die Sonderausschüsse. Bei allen globalen Gewerkschaften gibt es einen Frauenausschuss oder zumindest ein Referat für Frauenpolitik. In einigen Fällen gibt es auch Sonderausschüsse oder Arbeitsgruppen für jugendliche Mitglieder und häufig auch für Probleme in den Bereichen Umwelt und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Drittens gibt es auch Regionalausschüsse und -büros, um auf die besonderen Bedürfnisse von Mitgliedern aus wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern zu reagieren, die mehr Autonomie und bessere Vertretung in den Entscheidungsgremien fordern. Einige Regionalausschüsse

haben regionale Vorstände und Regionalbüros und halten Regionalkonferenzen ab. Es gibt aber auch Regionalbüros, die nur eine Unterabteilung des zentralen Sekretariats oder eine regionale Außenstelle mit einem von der Zentrale bestellten Regionalberater sind. Auch beim Handlungsspielraum gibt es Unterschiede: während einige Regionalausschüsse eigene regionale Entscheidungen fällen, die lediglich noch vom Gesamtvorstand „abgesegnet“ werden müssen, haben andere nur einen beratenden Status. Sobald eine Organisation von den GUF als Mitglied aufgenommen wurde, wird sie in der Regel auch automatisch Mitglied im jeweiligen Regionalausschuss oder der Sektion.

Der Ausbau von Regionalbüros in den letzten Jahrzehnten hat dazu geführt, dass die globalen Gewerkschaften heute bis auf wenige Ausnahmen in der ganzen Welt flächendeckend vertreten sind. In aller Regel unterhalten sie zumindest jeweils ein Regionalbüro in Afrika, Lateinamerika einschließlich Karibik und im asiatisch-pazifischen Raum. Zwar bestehen in einigen Fällen schon gesonderte Einrichtungen für Nordamerika, einschliesslich Kanada, sowie gegenüber den neuen Wirtschaftsblöcken (NAFTA; MERCOSUR; ASEAN), aber bisher hat man sich noch nicht darauf konzentriert, auch diese Bereiche konkret zu beeinflussen. Vor allen Dingen in Asien und Afrika werden vielfach ganze Kontinente oder Subkontinente mit völlig unterschiedlichen Problemstellungen in der gleichen regionalen Struktur zusammengefasst, so dass dort – abgesehen von Organisation, Schulung und Information – wenig Spielraum und politische Einflussmöglichkeit besteht.

Aufgrund der besonderen Entwicklungen auf wirtschaftlicher und politischer Ebene haben sich in Europa getrennte Strukturen für regionale Aktivitäten entwickelt, die zum Teil ergänzend zu den ursprünglichen europäischen Regionalausschüssen der GUF agieren. Diese Europäischen Industrieföderationen (EIF) des EGB stehen allen europäischen Gewerkschaften einer bestimmten Branche offen, auch wenn sie nicht einer GUF angeschlossen sind.

Für den europäischen Raum ergab sich damit eine Struktur, die von den übrigen Regionen und den üblichen klaren Abgrenzungen abwich. Trotz anfänglicher Bedenken haben sich letztendlich alle GUF zur aktiven Zusammenarbeit mit den Europäischen Industrieföderationen des EGB entschlossen und nutzen dafür auch ihre bereits bestehenden Strukturen.

Probleme, die aus dieser komplizierten Organisationslage entstehen, werden von den einzelnen GUF administrativ und organisatorisch unterschiedlich gelöst. Im Grunde gibt es zwei Möglichkeiten: entweder völlig unabhängige europäische Regionalorganisationen zu gründen oder die EIF soweit wie möglich in die eigene Struktur einzubinden. Den ersten Weg ging z.B. der Internationale Metallgewerkschaftsbund

(IMB) mit der Gründung des auch finanziell eigenständigen Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB).

Zuständigkeitsprobleme entstehen, wenn EIF mit Konzerntöchtern von transnationalen Unternehmen verhandeln, die ihren Sitz außerhalb Europas haben, oder wenn sie mit Konzernzentralen innerhalb der EU über Arbeitsbedingungen in Tochterunternehmen in anderen Teilen der Welt diskutieren. Es ist immer eine Gratwanderung und führt manchmal zu Auseinandersetzungen über angebliche Einmischung in internationale Angelegenheiten. Mit der Einführung Europäischer Betriebsräte und der EU-Richtlinien über Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen könnte es vermehrt Reibungspunkte geben.

Historischer Überblick

Während sich die Macht von Wirtschaftsunternehmen aus dem Kapital in Form angehäufter Gewinne ableitet, gründet die Stärke der internationalen Gewerkschaftsbewegung auf ihrer Tradition i.S. der Bereitschaft aller Mitglieder, Gerechtigkeit durch solidarisches Handeln zu fördern. Ihre heutiges Erscheinungsbild hat sich mit Hilfe all jener entwickelt, die als Vorkämpfer unter persönlichen Opfern den Weg ebneten und in ihrer bewegten Geschichte, die nicht frei von Irrtümern und Fehlern war, die Entwicklungen vorantrieben. Eine kurze Betrachtung dieser wechselvollen Geschichte ist deshalb zum Verständnis der gegenwärtigen Situation unumgänglich.



Die Ursprünge

Die internationale Arbeit der Arbeiterbewegung geht auf die früheren Internationalen Berufssekretariate (heutzutage globale Gewerkschaftsföderationen) und die Vorläuferorganisationen des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) zurück. Sie zeichnen sich durch eine lange, ungebrochene und bemerkenswerte Tradition aus. Die Geschichte beider Organisationen ist untrennbar miteinander verbunden und wird im Folgenden deshalb weitgehend gemeinsam skizziert.

Beide Organisationen waren ein Produkt des 19. Jahrhunderts und entwickelten sich zuerst in Europa. Die gleichzeitig entstehende sozialistische Arbeiterbewegung war ihnen eine Quelle der Unterstützung und Inspiration. Auch in den heutigen GUF ist dieser Geist noch vielfach lebendig. Während es bei den zentralen Bündeln im Laufe der Zeit durch ideologische Gegensätze zu Spaltungen und anschließendem Neuanfang kam, blieben die globalen Gewerkschaften davon weitgehend verschont. Sie entwickelten sich im Wesentlichen durch Zusammenschlüsse bei ansonsten ungebrochener Tradition weiter.

Arbeiter und ihre Organisationen haben bereits sehr früh erkannt, wie notwendig und hilfreich internationale Solidarität sein könnte. Die Anfänge reichen noch in die Zeiten zurück, als Handwerksgesellen und manchmal auch Fabrikarbeiter über Landesgrenzen hinweg in Europa „wanderten“ und dabei Beziehungen zwischen örtlichen Arbeiterschutzeinigungen knüpften. Es erwies sich als praktisch und notwendig, schon in den 60er und 70er Jahren des 19. Jahrhunderts erste Kontakte und Absprachen über nationale Grenzen hinweg zu pflegen. Die solidarische Kraft, die aus gemeinsam erlittener Abhängigkeit und Ausbeutung entstand, überwand schnell natürliche Unterschiede in Sprache und Sitten sowie willkürlich gezogene Landesgrenzen.

Erste Schritte

Nationale Arbeiterbünde taten sich bereits in den 80er und 90er Jahren des 19. Jahrhunderts für berufsbezogene Aufgaben zusammen. Als sich 1891 in Brüssel Vertreter sozialistischer

Parteien und auch einiger Berufsvereinigungen zum „Internationalen Arbeiterkongress“ trafen, nutzten Delegierte des Holz-, Metall- und Textilgewerbes die Gelegenheit, um erste, aus heutiger Sicht bescheidene Vereinbarungen über ihren nationalen Aktionsradius hinaus zu treffen. Diese so genannten Verträge auf Gegenseitigkeit sollten die Gleichbehandlung der Mitglieder durch ausländische Gewerkschaftsorganisationen sowie die finanzielle Unterstützung der Arbeiter unterwegs sicherstellen. Dabei ging es auch um Maßnahmen, die verhindern sollten, dass ausländische Arbeiter als Streikbrecher eingesetzt würden.

Es ist bemerkenswert, dass in diesem Zusammenhang schon vor über 100 Jahren eine Frage diskutiert wurde, die auch heute noch immer wieder Diskussionsstoff bietet: warum sollten eigentlich Gewerkschaften aus den industriell höher entwickelten Ländern ein Interesse daran haben, die Durchsetzung sozialpolitischer Vorstellungen mit Hilfe internationaler Maßnahmen auch für andere Gewerkschaften in weniger entwickelten Gebieten zu erkämpfen, wenn es für sie doch leichter und vorteilhafter wäre, sie nur für sich im nationalen Rahmen durchzusetzen. Hierzu gab es damals durchaus unterschiedliche Meinungen, aber das Bewusstsein, dass alle Arbeiter in ähnlichen Abhängigkeitsverhältnissen lebten, war unter den damaligen Bedingungen stark ausgeprägt in der festen Überzeugung, dass internationale Geschlossenheit die Arbeiterbewegung insgesamt stärken würde.

Es waren also zunächst die Berufsgruppen, die mit der Internationalisierung begannen, bevor nationale Dachverbände nachzogen. Auf Ebene der Dachverbände kam es erst nach der Jahrhundertwende zur Bildung einer internationalen Vereinigung, womit auch die organisatorische Trennung der politischen und wirtschaftlichen Interessenvertretung durch die Arbeiterbewegung vollzogen wurde. Nach einem ersten Treffen 1901 beschlossen die Vertreter der damals wichtigsten europäischen Gewerkschaftsdachverbände die Gründung einer internationalen Vereinigung nationaler gewerkschaftlicher Dachverbände. Deren Name wurde 1913 in Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB) umgewandelt.

Gründerzeit

Die 20 Jahre von 1890 bis 1910 waren die entscheidende Gründungsphase vieler internationaler Organisationen der verschiedenen Gewerkschaften. So schlossen sich z. B. die Schuhmacher 1889, die Bergarbeiter 1890 und die Schneider 1893 zusammen. Manche dieser Zusammenschlüsse waren zunächst nur lose Verbindungen ohne nachhaltigen Einfluss; trotzdem lassen sich die meisten bestehenden GUF entweder direkt oder über Vorläuferorganisationen auf solche Zusammenschlüsse zurückführen.

Fast alle dieser ersten Verbände waren ideologisch stark von sozialistischem bzw. sozialdemokratischem Gedankengut geprägt. Doch von Anfang an lag der Schwerpunkt ihrer Arbeit eher im praktischen Bereich: im Austausch von Informationen über Arbeitsbedingungen, in der Abwehr von Versuchen der Arbeitgeber, ausländische Arbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen, und in der Mobilisierung von Hilfe bei ausgedehnten Arbeitskämpfen.

Mit der Ausbreitung der Gewerkschaftsbewegung in den Industrieländern wuchsen auch die Gemeinsamkeiten. Auf dem dritten internationalen Metallarbeiterkongress 1900 in Paris sah die Tagesordnung schon folgende Themen vor:

- Organisatorische Hilfe,
- supranationale Kampfmaßnahmen (Streiks), bzw. Abwehrmaßnahmen (Unterstützungsfonds, Abwehr von Streikbrechern) gegenüber transnationalen bzw. mit Aussperrung drohenden Arbeitgebern,
- Durchsetzung einheitlicher Arbeitsbedingungen,
- Ausbildung und Schutz jugendlicher Arbeiter,
- wechselseitige Unterrichtung und
- Aufdeckung unfairer Produktions- und Handelspraktiken.

Diese Themen haben auch heute nichts von ihrer Aktualität eingebüßt und spielen noch immer eine zentrale Rolle in der Arbeit der GUF.

Da Europa in jener Zeit sowohl Schwerpunkt der Industrialisierung als auch Zentrum der Arbeiterbewegung war, zählten anfänglich nur wenige Gewerkschaften anderer Kontinente zu

den Mitgliedern. Dazu gehörten die Vereinigten Bergarbeiter von Amerika (UMWA), die 1904 dem Internationalen Bergarbeiterverband beitraten.

Erhebliche Probleme ergaben sich aus der Tatsache, dass die meisten internationalen Berufssekretariate nicht über ausreichende Mittel für ein eigenes Büro verfügten. Die Arbeit für die IBS wurde deshalb in der Regel zusätzlich vom Generalsekretär oder Präsidenten einer, normalerweise der größten, Mitgliedsorganisation übernommen. So kam es, dass vor dem 1. Weltkrieg die meisten Berufssekretariate in Deutschland angesiedelt waren. Hier, in der Mitte Europas, befand sich damals nicht nur die am besten organisierte sozialistische Bewegung, sondern auch die größte und finanziell am besten ausgestattete Gewerkschaftsorganisation der Welt. Berlin war zu jener Zeit praktisch die inoffizielle Hauptstadt der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung.

Von 1914 bis 1945: zwischen Krieg und Krise

1914 existierten 33 Internationale Berufssekretariate. Mit dem Ausbruch des 1. Weltkriegs fand die Entwicklung der IBS ihr Ende. Auch wenn es während der gesamten Zeit der Kampfhandlungen gelang, die Verbindungen aufrechtzuerhalten, näherten sich die Aktivitäten der meisten IBS doch bald dem Stillstand. Die internationalen Kontakte waren noch zu schwach, um einen nachhaltigen Einfluss auf die nationalen Kräfte, die den Krieg befürworteten, ausüben zu können. Nicht zuletzt gab es bei Kriegsausbruch auch aufseiten einiger politischer Organisationen der Arbeiter (u.a. den deutschen Sozialdemokraten) patriotische Tendenzen, die vorübergehend die internationale Arbeitersolidarität in den Hintergrund treten ließen.

Am Ende der Feindseligkeiten konnten zwar die alten Beziehungen wieder aufgenommen werden, aber die Bedingungen für diesen Neuanfang hatten sich verändert. London, Amsterdam und Genf waren nun Sitz der Sekretariate geworden. Weiterhin unterhielten aber nur wenige ein eigenes Büro. Noch immer führte der größte nationale Mitgliedsverband die Geschäfte neben-

her. Geringe Fremdsprachenkenntnisse aufseiten der frühen Arbeiterführer verhinderten weiterhin eine Erweiterung internationaler Kontakte. Einige IBS erfüllten deshalb kaum mehr als eine Briefkastenfunktion. Dennoch wurde bereits in diesen Jahren der Grundstein für eine Entwicklung gelegt, die wesentlich zum späteren Einfluss der Sekretariate beitrug.

Zunächst setzte zu Beginn der 1920er Jahre eine Welle von Zusammenschlüssen ein. Viele Gewerke verschwanden oder verloren an Bedeutung, das Industriegewerkschaftsprinzip fand allmählich weitere Verbreitung und die Gewerkschaften erkannten, dass sie durch Zusammenschlüsse ihre Verhandlungsmacht stärken konnten. Infolgedessen ging die Anzahl der IBS langsam, aber stetig zurück. Zwar änderten sich im Großen und Ganzen ihre Ziele und Aufgaben nicht, aber es eröffneten sich neue Handlungsspielräume.

Eine große Chance eröffnete sich mit der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Jahre 1919. Sie bot eine Plattform zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an der Formulierung internationaler Mindestnormen und Standards für die betriebliche Ebene (internationale Übereinkommen und Empfehlungen). Einige globale Gewerkschaften nutzten diese Chancen sehr schnell; insbesondere die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) machte sehr früh davon Gebrauch. Schon 1921 wurde der Paritätische Seeschiffahrts – Ausschuss ins Leben gerufen, und in den Folgejahren machten Regelungen für den Transportsektor einen großen Teil der Beschlüsse der IAO aus. Dies war nicht zuletzt der entschlossenen Lobbyarbeit der ITF und starken Persönlichkeiten an ihrer Spitze zu verdanken.

Aber alle Erfolge konnten letzten Endes nicht verhindern, dass wirtschaftliche und politische Entwicklungen in der Zeit zwischen den Weltkriegen die internationale Arbeiterbewegung in die Defensive trieben. Alle Arbeitnehmerorganisationen kämpften in dieser Zeit mit dem Rücken zur Wand gegen die Auswirkungen der großen Wirtschaftskrise, die die ganze westliche Welt erfasste und auch die Siegermächte des Krieges nicht verschonte.

Die Spaltung der Bewegung von einer ursprünglich alle einigenden sozialistischen Ideologie in einen sozialdemokratischen und einen kommunistischen Flügel und die Gründung der Sowjetunion bedeutete zudem ein anhaltendes Schisma in der internationalen Arbeiterbewegung. Bereits 1921 wurde die Rote Internationale der Gewerkschaften gegründet. Und um die gleiche Zeit begannen sich auch die christlichen Gewerkschaften in einem eigenen internationalen Dachverband zusammenzuschließen. Beide standen aber eher in Konkurrenz zum IGB als zu den IBS. Letztere konnten erfolgreich den Beitritt von Verbänden unter kommunistischem Einfluss abwehren, da diese nicht bereit waren, in demokratischer Weise mitzuarbeiten.

Die fehlende Einheit hatte jedoch katastrophale Auswirkungen, denn von der Mitte der 1920er Jahre an begannen sich im Zentrum Europas fundamentalistische Ideen auszubreiten, die Diktaturen nationalsozialistischer, faschistischer und falangistischer Prägung an die Macht brachten. Anfang der 1930er Jahre setzte die systematische Zerstörung der großen nationalen IBS-Mitgliedsverbände in Italien, Deutschland, Österreich, Spanien und der Tschechoslowakei durch diese Regime ein. Viele Gründungsmitglieder der Internationalen Berufssekretariate und wesentliche Stützen ihrer Arbeit wurden ausgeschaltet. Nach 1933 verlor vor allem Deutschland dadurch endgültig seine Rolle als zentraler Standort der Arbeiterbewegung.

Mit dem Ausbruch des zweiten Weltkrieges 1939 kam auch die Arbeit der internationalen Arbeiterorganisationen zum Erliegen, zumal die deutsche Besatzung die Büros einiger Sekretariate verwüstete und auflöste. Einige Büros mussten für die Dauer des Krieges ganz geschlossen werden, während andere in beschränktem Umfang in neutralen Ländern oder in England weiter arbeiteten.

Der Kalte Krieg und Entkolonialisierung

Nach beinahe 6 Jahren Krieg und Barbarei waren 1945 die alten Zentren der internationalen Gewerkschaftsbewegung in Europa zerstört, in

Misskredit gebracht oder durch die Kriegshandlungen teilweise handlungsunfähig. Doch gleich nach Ende des Krieges gab es eine Aufbruchstimmung zugunsten des Wiederaufbaus einer geeinten internationalen Gewerkschaftsbewegung. Nicht zuletzt wirkte sich hier der damalige große Einfluss der Sowjetunion aus, die als Teil der Alliierten Streitkräfte wesentlich zum Sieg über den Faschismus beigetragen hatte. So kam es 1945 zur Auflösung des IGB und zur Gründung des Weltgewerkschaftsbundes (WGB). Bei dieser Gründung spielten der amerikanische CIO, der britische TUC und der sowjetische Gewerkschaftsdachverband die entscheidende Rolle.

Meinungsverschiedenheiten in der Frage der gesellschaftlichen Rolle von Gewerkschaften stellten sich jedoch bald als ein unüberbrückbares Hindernis in der Zusammenarbeit dieser wichtigsten Partner der Einheitsorganisation heraus. Von Anfang an stand in den Auseinandersetzungen u. a. die Frage nach Rolle und Funktion der IBS im Mittelpunkt. Der sowjetisch beeinflusste Flügel im WGB lehnte unabhängige Berufssekretariate ab und forderte deren vollständige Eingliederung. Die IBS verstanden dies nicht nur als Bedrohung ihrer Existenz als unabhängige Organisationen, sondern auch als einen Angriff auf die von ihnen vertretenen Grundsätze der internationalen Arbeiterbewegung und wehrten sich entsprechend heftig dagegen. Sie blieben weiterhin als unabhängige Organisationen bestehen und wurden dabei von vielen westlichen Gewerkschaftsdachverbänden und vor allen Dingen ihren Mitgliedsorganisationen unterstützt. Im Laufe der langwierigen und letztlich ergebnislosen Verhandlungen traten auch einige der bisher der internationalen Gewerkschaftsarbeit reserviert gegenüberstehenden US-amerikanischen Gewerkschaften im Zuge der weltweiten Ost-West-Konfrontation den IBS bei und stärkten deren Widerstandskraft.

Mit der Abkühlung des politischen Klimas brach der WGB auseinander. Der Versuch des sowjetischen Mitgliedsverbandes, den WGB zu dominieren, führte zu großen Spannungen und internen Auseinandersetzungen. Angesichts unüberbrückbarer Differenzen über die Haltung

der Gewerkschaften zum Marshall-Plan eskalierte die Situation. Die meisten nationalen Gewerkschaftsverbände des Westens traten 1949 aus dem WGB aus und gründeten den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) als Nachfolgeorganisation des IGB, wobei die Betonung auf frei lag. Die überwiegende Mehrheit der IBS arbeiten seither mit dem IBFG zusammen.

Die Mitglieder des WGB wurden in der Folge vor allem aus den Gewerkschaftsorganisationen des Ostblocks rekrutiert. Daneben konnte der WGB einige Gewerkschaften aus Ländern der Dritten Welt und die kommunistisch ausgerichteten Gewerkschaften aus Industrieländern an sich binden. Als Gegenpol zu den IBS fungierten beim WGB die Internationalen Berufsabteilungen, später in Gewerkschafts-Internationale umbenannt. Sie waren in den WGB integriert, der ihre Arbeit auch weitgehend kontrollierte.

Der Gegensatz der Systeme und der Kampf um Macht und Einflussphären im einsetzenden Kalten Krieg hatten erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit der internationalen Verbände. Insbesondere die gerade unabhängigen Nationen aus Asien und Afrika, aber auch der lateinamerikanischen und karibischen Raum, in denen die noch jungen gewerkschaftlichen Organisationen häufig eine wichtige Rolle in den Unabhängigkeitsbewegungen gespielt hatten, wurden zum bevorzugten Austragungsort ideologischer Auseinandersetzungen. Dabei profilierte sich vor allem der IBFG als Verteidiger der westlichen Demokratien, wenn auch manchmal die ideologische Auseinandersetzung wichtiger wurde als seine führende Rolle in der Arbeiterbewegung.

Auch die christliche internationale Gewerkschaftsbewegung versuchte nach dem Krieg einen Neuanfang. Sie wandelte sich 1968 in den Weltverband der Arbeit (WVA) um und gründete eine Reihe sogenannter Internationaler Berufsföderationen (IBF) nach dem Muster der IBS. Die IBF blieben aber im Großen und Ganzen isolierte Organisationen mit lediglich regionalem Einfluss. Einige ihrer Mitglieder wechselten in jüngster Zeit zu den GUF und die bevorstehende Gründung eines neuen internationalen Bundes durch Auflösung von IBFG und WVA im Novem-

ber 2006 in Wien wird diese Teilung der Weltgewerkschaftsbewegung aufheben im Interesse einer gemeinsamen Antwort der Gewerkschaften auf die Herausforderungen der Globalisierung.

Das Ende der Kolonialzeit und die Gründung vieler neuer unabhängiger Staaten brachten einen Wachstumsschub an Mitgliedern und Aufgaben. Viele Befreiungsbewegungen waren unter sozialistischen Vorzeichen angetreten und Gewerkschaften waren häufig die treibenden Kräfte im Unabhängigkeitskampf. Im Grunde stellten sie ein großes Wachstumspotential dar, wurden aber sehr schnell in die Konfrontationen des Kalten Krieges hineingezogen. Einige distanzieren sich aufgrunddessen von den weltweiten Gewerkschaftsorganisationen. Die Gründung eines eigenen Verbandes für den afrikanischen Kontinent (OATUU) erwies sich allerdings als ziemlich erfolglos.

Im Laufe und als Ergebnis dieser Entwicklung wuchsen die IBS allmählich zu wirklichen, alle Kontinente umspannenden globalen Gewerkschaften heran. Im Zeitraum zwischen 1950 und 1980, der einerseits vom Kalten Krieg und den „Kalten Kriegern“ beherrscht wurde und andererseits durch enorme Wachstumsraten in den Industrieländern geprägt war, verfolgten sie zudem eine Strategie, die weniger ideologisch befrachtet, sondern eher pragmatisch ausgerichtet war. Sie blieben deshalb auch attraktiv für viele Gewerkschaften der Dritten Welt, die sich aus dem Ost-West-Gegensatz heraushalten wollten, und konnten die Zusammenarbeit mit diesen ausdehnen.

Die jüngste Vergangenheit

Die letzten 20 Jahre des vorigen Jahrhunderts brachten beispiellose Herausforderungen und führten zu erheblichen Veränderungen für die internationalen Gewerkschaftsorganisationen. Mit dem Zusammenbruch des Sowjetregimes verschwand der WGB als Konkurrenzorganisation mit Führungsanspruch. Der WGB und seine internationalen Gewerkschaftsorganisationen spielen heutzutage nur noch eine marginale Rolle. Der IBFG ist unbestreitbar die gewerkschaftliche Spitzenorganisation aller Mitglieder, wenn

auch die frühere ausgeprägte Anti-Haltung und prowestliche Neigung nicht überall vergessen sind. Der WVA ist in letzter Zeit viele Aktionsbündnisse und vielerlei Kooperationen eingegangen und der Zusammenschluss mit dem IBFG im November 2006 wird diesen Prozess abschließen. In Europa brachte die Gründung des EGB, der Mitglieder in erster Linie nach geographischen statt weltanschaulichen Kriterien aufnimmt, Organisationen aus einst getrennten Lagern zusammen.

Zwar wuchs durch diese Entwicklung Einheit und Schlagkraft, aber gleichzeitig stieg auch der Bedarf an Unterstützung. Die Öffnung ehemaliger Mitgliedsländer des Ostblocks bedeutete eine enorme Herausforderung für die internationalen organisatorischen Kapazitäten und die Solidarität. Die früheren Gewerkschaften des Ostens wurden entweder aufgelöst oder umstrukturiert, neue wurden gegründet; fast alle suchten den Kontakt mit und die Hilfe der Berufssekretariate. Die Entscheidung über ihre Aufnahme war nicht immer leicht und bleibt weiterhin schwierig. Häufig sind noch immer alte Funktionäre im Amt, sodass es schwer fällt, an einen wirklichen Sinneswandel zu glauben. Neue Organisationen haben oft keine Überlebenschance; andere Organisationen sind so groß, dass sie das Gleichgewicht in den regionalen Strukturen gefährden. Aber sie haben fast alle eines gemeinsam: aufgrund schwacher Währungen fehlt es ihnen an Finanzkraft, um ihre Mitgliedsbeiträge voll zu bezahlen, und sie brauchen gleichzeitig Unterstützung in fast jedem Bereich – Infrastruktur, Material und Schulung.

Die Rückkehr zu neoliberalistischen Ordnungskonzepten in der Wirtschaftspolitik forderte auch von den globalen Gewerkschaftsföderationen eine stärkere Konzentration auf Grundsatzfragen. Auf den jüngsten Weltkongressen diskutierten alle GUF die Frage, wie man Solidarität, Gerechtigkeit und Sozialpartnerschaft unter den neuen Bedingungen verwirklichen könne. Gleichzeitig gibt es neue Themen auf ihrer Agenda wie Umweltschutz und nachhaltige Ressourcennutzung, neue Produktionsformen und Lebensstile. Es geht dabei auch um die Stärkung internationaler Kampagnen zugunsten der Menschen- und



Gewerkschaftsrechte und um die Forderung, Sozialklauseln sowohl im internationalen Handel wie auch in der Entwicklungszusammenarbeit zu berücksichtigen.

Globale Gewerkschaftsföderationen sind heutzutage nicht nur internationale Zusammenschlüsse von Gewerkschaften aus allen Teilen der Welt, sondern im besten Sinne globale Organisationen, die auf allen Kontinenten und vor allem auch auf supranationaler Ebene aktiv sind. Die wachsende Bedeutung transnationaler Unternehmen (TNU) zwingt die Gewerkschaften, in diesen Konzernen weltweit gültige Vertragsabschlüsse zu erkämpfen. Transnationale Unternehmenspolitik und die weltweiten Auswirkungen neuer Technologien sowie Menschenrechte, Umwelterstörung, Frauendiskriminierung, Kinderarbeit und Arbeitslosigkeit sind konkrete Arbeitsbereiche der globalen Gewerkschaften, die sich unmittelbar aus ihrem Bezug zu einzelnen Industrien ergeben; es handelt sich dabei nicht nur um Themen, die man auf internationalen Konferenzen theoretisch erörtert.

Von Anfang an haben sich die globalen Gewerkschaften diesen Herausforderungen gestellt. Sie erkannten, welche Chancen und Möglichkeiten die modernen Kommunikationstechnologien

bieten, und nutzten sie ohne Zögern uneingeschränkt zur Information ihrer Mitglieder und zum Informationsaustausch zwischen den Organisationen. Einige globale Gewerkschaften leisteten dazu anfänglich die Vorarbeit, aber inzwischen sind sie alle im Internet präsent und können Mitteilungen und Informationen in Echtzeit in alle Teile der Welt senden. Damit hat sich die Schlagkraft der Gewerkschaften enorm verbessert.

Wenn heute irgendwo auf der Welt eine Regierung oder ein Arbeitgeber die Kernarbeitsnormen nicht einhält oder vertragliche Arbeitsregeln verletzt, können die internationalen Dachorganisationen innerhalb von Stunden andere Gewerkschaften zu Solidaritätsaktionen aufrufen oder ihre Beschwerden an internationale Gremien weiterleiten, sie können Proteste organisieren und generell die Öffentlichkeit über diese Rechtsverletzungen unterrichten. Außerdem ist es heutzutage möglich, mit Hilfe neuer Technologien gemeinsame Aktionen ganz anders und vor allem wirkungsvoller zu organisieren. Und nicht zuletzt kann man sie nutzen, um die wachsende Zahl an Menschenrechtsverletzungen durch konkrete Ausbeutung und Unterdrückung aufzudecken und öffentlich zu machen.

Wie sie arbeiten

Aufgaben und Aktivitäten

Ziele und Aufgaben der GUF sind in ihren Satzungen oder Statuten festgeschrieben und werden ggf. durch Kongressbeschlüsse ergänzt. Als demokratische Organisationen der Arbeiterbewegung – sozusagen als Gewerkschaft der Gewerkschaften in ihren Berufs- und Industriesektoren – setzen die GUF die von den Mitgliedern beschlossenen Richtlinien um. Ihre Wirkungskraft hängt eigentlich immer von der Bereitschaft Aller ab, sich gemeinsam für ein bestimmtes Ziel einzusetzen. Dabei fungieren die globalen Gewerkschaften als zentrale Informationsbörsen für den Austausch unter den Mitgliedern sowie als Koordinatoren und Moderatoren für Aktivitäten, die die Mitglieder durchführen wollen. Alle kurzfristigen Aktionen müssen den langfristigen Zielvorstellungen untergeordnet werden.

Die Arbeit der Internationalen Gewerkschaftsbewegung wird grundsätzlich von den Vorstellungen früher sozialistischer Arbeiterbewegungen geprägt. Selbst wenn heute die anfänglich starke ideologische Untermauerung der ursprünglichen Organisationen nicht mehr in dem Maße vorhanden ist, beziehen sich die Satzungen der GUF doch immer noch auf den gemeinsamen Kampf für soziale und gerechte Ziele und nicht nur auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Löhne. In der Regel geht es dabei um eine Mischung idealistischer und konkreter Elemente.



Auch die Beschlüsse der Weltkonferenzen konzentrieren sich nicht nur auf jene Ziele, die von den Erwartungen der betroffenen Mitglieder in der Praxis umsetzbar sind, d.h. auf handfeste, unmittelbare Verbesserungen der Lage gewerkschaftlich organisierter ArbeitnehmerInnen und ihrer Organisationen. Insbesondere die in jüngster Zeit um sich greifenden neoliberalen und neokapitalistischen Ideologien erfordern wieder mehr Aufmerksamkeit für langfristige, visionäre Ziele. Dabei sind zwei wesentliche Tendenzen zu beobachten: eher öffentlichkeitswirksame Beschlüsse als zentraler Bestandteil, um die Anstrengungen für eine gerechtere Weltordnung zu untermauern und konkrete Beschlüsse, die in der praktischen Alltagsarbeit zum Tragen kommen.

Ziele und Aufgaben

Die Ziele und Aufgaben der globalen Gewerkschaftsföderationen lassen sich in drei Kernaussagen zusammenfassen:

- Förderung weltweiter Solidarität,
- Sicherung und Umsetzung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte,
- Schaffung wirtschaftlicher und sozialer Gerechtigkeit.

Förderung weltweiter Solidarität

Das allen Aktivitäten der GUF zugrunde liegende Prinzip besteht in der internationalen Solidarität der ArbeitnehmerInnen. Das heißt nicht, dass sich alle anderen Ziele nur daraus herleiten ließen, aber es handelt sich hierbei um das auf lange Sicht alle einigende Bindeglied.

Solidarität ist das Grundprinzip der Gewerkschaften so wie Privateigentum das Grundprinzip der kapitalistischen Wirtschaftsordnung ist. Und so wie die Arbeitgeber daraus das Streben nach Gewinnmaximierung ableiten, so bedeutet Solidarität für Gewerkschaften mehr als die Zugehörigkeit zu einer Organisation, um bestimmte Ziele zu erreichen: sie ist eine auf Dauer angelegte gemeinsame Lebensauffassung. Dabei geht es nicht nur um Hilfe für andere, weil sie mir

auch helfen, sondern weil es richtig und gerecht ist. Solidarität ist nicht auf Bestellung abrufbar. Sie ist eine Frage der Einstellung in dem Versuch, lokale Egoismen und Engstirnigkeit zu überwinden. Solidarität ist ein Prozess gegenseitigen Lernens und Lehrens.

Die Aufgabe der globalen Gewerkschaften besteht in der Förderung und Unterstützung weltweiter Solidarität unter Mitgliedern desselben Berufsstandes, derselben Branche und/oder Sektion. Solidarität kann vielgestaltig praktiziert werden: durch eine Unterstützungs- oder Protestnote, durch materielle Hilfe von finanziell besser an schlechter gestellte Gewerkschaften, durch Kampagnen bis hin zur aktiven Unterstützung von Arbeitskämpfen, um soziale Gerechtigkeit für ArbeitnehmerInnen in einem anderen Land zu erkämpfen.

Sie erschöpft sich aber nicht in reinen Solidaritätsaktionen. Zur Solidarität gehört auch, zunächst bei Gründung und Aufbau von Gewerkschaften zu helfen, dafür Sorge zu tragen, dass sie sich zu funktionierenden Organisationen entwickeln und dass sich Mitgliedsverbände gegenseitig helfen, um ihre Schlagkraft zu erhöhen. Es geht darüber hinaus um ständige Förderung von Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung sowohl moralischer als auch materieller Art.

Die durch die globalen Gewerkschaften mobilisierte und praktizierte internationale Solidarität ist gerade für die relativ schwachen Gewerkschaften in wirtschaftlich wenig entwickelten Ländern von besonderer Bedeutung. Eine Zusammenarbeit mit einer internationalen Gewerkschaftsorganisation, die für ihre Branche zuständig ist, macht es für Arbeitgeber oder Regierungen schwieriger, ihre Forderungen zu ignorieren oder sie zu bekämpfen. Mitgliedschaft in einer GUF sichert die Unterstützung von ArbeitnehmerInnen desselben Berufsstandes, derselben Branche sowie deren Gewerkschaften in vielen anderen Ländern. Eine Gewerkschaft, die einer GUF angeschlossen ist, steht nicht allein, sondern erhält Unterstützung seitens einer weltweiten Gewerkschaftsbewegung.

Schutz und Umsetzung der Gewerkschafts- und Menschenrechte

Es ist nur folgerichtig, dass sich globale Gewerkschaften von Anfang an nicht nur den Schutz und die Umsetzung von Gewerkschaftsrechten auf ihre Fahnen schrieben, sondern auch die Verteidigung der allgemeinen Menschenrechte zu ihren traditionellen Aufgaben zählen. Sie kämpfen für die Einführung und Achtung der Gewerkschafts- und Menschenrechte im Allgemeinen und im Besonderen für das Recht der Arbeitnehmer, Entscheidungen, die sich auf ihre betriebliche und gesellschaftliche Situation auswirken, zu beeinflussen. Dies stellt für ArbeitnehmerInnen in vielen Ländern noch immer ein gravierendes Problem dar, da sie ihre eigenen Interessen nur selber vertreten können, wenn bestimmte Grundfreiheiten gewährleistet sind.

Globale Gewerkschaften wenden sich gegen jede Form der Ausbeutung und Unterdrückung. Sie unterstützen ein aktives Engagement für die Demokratie in allen Lebensbereichen. Zwar sind Erfolge in der Durchsetzung von Gewerkschafts- und Menschenrechten nicht ausschließlich auf gewerkschaftliche Intervention zurückzuführen, sondern sie sind Teil eines größeren nationalen und internationalen Handlungsrahmens, den die Gewerkschaften wesentlich, aber nicht ausschließlich beeinflussen.

Gewerkschafts- und Menschenrechte sind eng mit Freiheit und Demokratie verknüpft. Das Eine ist ohne das Andere nicht denkbar. Die gesamte Geschichte der Arbeiterbewegung war vom Kampf sowohl gegen direkte Bedrohungen der Demokratie wie gegen die drohende Gefahr einer nichtdemokratischen Regierungsform geprägt, die nur eine von oben gesteuerte Gewerkschaftsbewegung akzeptierte. Seit jeher zählten Gewerkschaftsmitglieder wegen ihres Eintretens für freiheitliche Demokratie zu den ersten Opfern totalitärer Regime. Ihr Engagement für die Freiheit – zu der neben der persönlichen Freiheit auch die freie Berufswahl und die Meinungs- und künstlerische Freiheit gehört – sowie für die Demokratie war deshalb von Beginn an ein weiteres weltanschauliches Fundament, auf das sich

die freie internationale Gewerkschaftsbewegung, und damit auch die globalen Gewerkschaften gründeten. Alle nichtdemokratischen Regierungsformen werden von ihnen grundsätzlich abgelehnt.

Gewerkschafts- und Menschenrechte als Ganzes gesehen schließen nicht nur Demokratie und Freiheit ein, sondern auch den Kampf gegen Krieg, Gewalt und Folter und gegen die Unterdrückung von Minderheiten welcher Art auch immer. Folgerichtig standen und stehen die globalen Gewerkschaften auch an vorderster Front, wenn es um die Überwindung von engstirnigem Nationalismus und jeglicher Form von Rassismus und Diskriminierung geht.

Schon immer, und mit größerem Nachdruck in den letzten Jahrzehnten, haben sich globale Gewerkschaften für eine Verbesserung der Situation der Frauen eingesetzt. Dabei geht es nicht nur um eine stärkere Einbindung von Arbeitnehmerinnen in die Gewerkschaften und in Führungspositionen, sondern generell um die Beseitigung jeder Art von Unterdrückung und ungleicher Behandlung. Die globalen Gewerkschaftsföderationen fühlen sich auf allen Handlungsebenen dem Grundsatz einer uneingeschränkten Gleichstellung der Frauen verpflichtet.

Förderung wirtschaftlicher und sozialer Gerechtigkeit

Eine Hauptforderung der Arbeitnehmerorganisationen war von Anfang an und bleibt die Schaffung einer gerechten Wirtschafts- und Sozialordnung. Sie zielt nicht darauf ab, alle Unterschiede aufzuheben und einen paradiesischen Zustand herbeizuführen, sondern die durch die Schaffung eines ungezügelten kapitalistischen Wirtschaftssystems weltweit entstandenen Defizite zugunsten einer wirtschaftlich verantwortlichen und sozial gerechten Lebensform zu korrigieren.

Die Globalisierung engt den Handlungsspielraum einzelner Regierungen immer weiter ein. Dies gilt in besonderem Maße für die große Mehrheit der ökonomisch schwach entwickelten Länder, in denen wirtschafts- und sozialpolitische Entscheidungen größtenteils vom Internationalen

Währungsfonds (IWF) und der Weltbank (WB) und zunehmend auch von der Welthandelsorganisation (WTO) beeinflusst werden. Dadurch hat sich seit geraumer Zeit auch der Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen im begrenzten nationalen Rahmen erschwert.

Die globalen Gewerkschaften betrachten es deshalb als ihre vorrangige Aufgabe, ihre Mitgliedsverbände zu stärken, um diese Ziele zu erreichen. Ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertretern ist wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit nicht zu erringen. Dabei geht es nicht allein um höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen. Die Frage der Nutzung natürlicher Ressourcen gehört dazu ebenso wie die Förderung von Beschäftigung oder eine öffentliche Grundschulbildung für alle Kinder.

Auf Ebene der transnationalen Unternehmen (TNU) bemühen sich die globalen Gewerkschaften um Absprachen und Vereinbarungen, die Standards für alle Betriebseinheiten eines Konzerns setzen, und wenden sich gegen alle Formen von Ausbeutung und Sozialdumping. Sie setzen ihren Einfluss ein, um eine Aushöhlung der Aufgaben der IAO zu verhindern, und arbeiten sowohl mit dieser Organisation wie auch vielen anderen internationalen Organisationen zusammen, um Verbesserungen internationaler Standards und Normen zu erreichen.

Außerdem setzen sich die globalen Gewerkschaften für die Einbeziehung von Sozial- und Umweltklauseln in globale Handelsstrukturen ein und bemühen sich um eine angemessene Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Gründung regionaler Wirtschaftsblöcke. Dabei zeigten sich gerade in jüngster Zeit einige Erfolge, die auf lange Sicht Hoffnung machen für weitere positive Veränderungen.

Maßnahmen und Instrumente

Zur Verwirklichung ihrer Ziele und Aufgaben bedienen sich alle globalen Gewerkschaften mehr oder minder ähnlichen Instrumenten und Maßnahmen. Häufig werden verschiedene Maßnahmen gebündelt eingesetzt. Dabei ist die Art der Umsetzung äußerst vielfältig. Jede globale Ge-

werkschaft hat eigene Methoden entwickelt und diese herkömmlichen Formen immer wieder flexibel und phantasievoll durch neue Elemente erweitert. Die ursprünglich im Wesentlichen eher indirekten Handlungsspielräume globaler Gewerkschaften könnten sich durch den Abschluss sogenannter internationaler Rahmenvereinbarungen mit TNU erheblich erweitern, die unmittelbar für alle in irgendeinem Teil der Welt in diesen Unternehmen tätigen Beschäftigten gültig werden. Damit hat sich den globalen Gewerkschaften ein Arbeitsfeld eröffnet, in dem sie eigenständig Verantwortung tragen und direkten Einfluss in institutionalisierter Form für ihre Mitglieder ausüben können.

Die Maßnahmen und Instrumente lassen sich grob wie folgt einteilen:

1. Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen
2. Maßnahmen zur Stärkung der Mitgliedsge-
werkschaften
3. Erfahrungsaustausch, Publikationen, Unter-
suchungen und Informationen
4. Internationale Verhandlungs- und Lobbytätig-
keit

1. Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen

Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen sind klassische Beispiele internationaler Arbeitersolidarität, die noch heute ihren Platz haben. Zunächst geht es dabei um humanitäre Unterstützung bei Katastrophen. In Fällen größerer Katastrophen etwa helfen die globalen Gewerkschaften dabei, dass Rettungsmaßnahmen eingeleitet werden, und koordinieren die finanzielle Unterstützung für Angehörige der Unfallopfer.

Den weitaus größeren Teil dieser Aufgabe der globalen Gewerkschaften machen jedoch Hilfe und Schutz in jenen Fällen aus, in denen einzelne Menschen- und Gewerkschaftsrechte verletzt werden oder existentielle Fragen in Arbeitskämpfen zur Diskussion stehen. Das Spektrum reicht von ungerechtfertigten Entlassungen von Gewerkschaftsfunktionären über Verweigerung von Tarifverhandlungen bis hin zur Nichtanerkennung von Gewerkschaften; es umfasst auch staatliche

Beschränkungen des Rechts auf gewerkschaftliche Organisation, Überwachung der Gewerkschaften sowie Eingriffe in das Recht auf Streik; ferner zählen Reglementierungen nationaler oder internationaler Zusammenschlüsse wie auch Verbot und Unterdrückung von Arbeitnehmerorganisationen dazu; und schließlich geht es auch um Verfolgung, Inhaftierung und Ermordung von Gewerkschaftlern. Die Liste der Vorfälle ist endlos; es übersteigt in Einzelfällen die Kraft der globalen Gewerkschaften zu wirksamer und erfolgreicher Hilfe. Aber häufig zählt vor allem die moralische Unterstützung, weil sie zeigt, dass die bedrängte Organisation nicht allein steht.

Globale Gewerkschaften mobilisieren die anderen Mitgliedsorganisationen, damit sie bedrängten Gewerkschaften zur Hilfe kommen; sie koordinieren und organisieren internationale Solidaritätsaktionen, u.a. Sympathie- und Warnstreiks in anderen Ländern, um dem Kampf und den Forderungen der betroffenen Organisationen mehr Gewicht zu verleihen.

Einer der wenigen Vorteile, die die globalen Gewerkschaften aus der zunehmenden Globalisierung ziehen könnten, besteht in der – bisher nur vereinzelt gegebenen – Möglichkeit der Beeinflussung nationaler Arbeitskonflikte in Tochtergesellschaften über die Zentralen transnationaler Unternehmen. Dies gilt gleichermaßen für Organisationen, die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes organisieren. In solchen Fällen wendet man sich normalerweise direkt an die jeweilige Regierung. Wenn es auch nicht in jedem Fall mit Erfolg gekrönt ist, gelingt es doch immer öfter, durch hartnäckige Verhandlungen mit internationalen Institutionen wie der Weltbank oder dem IWF, bzw. internationalen Organisationen wie IAO, UNESCO oder OECD Veränderungen herbeizuführen.

In diesen Tätigkeitsbereich fallen auch Orientierungs- und Beobachtungsmissionen führender Gewerkschaftsfunktionäre, direkte internationale Proteste und Verurteilungen, Kampagnen zur Unterstützung langwieriger Arbeitskämpfe, bei denen es um grundsätzliche Fragen geht, sowie Rechtsbeistand. Die Schaffung von Öffentlichkeit spielt dabei eine Schlüsselrolle. Beson-

ders wirkungsvoll ist dies in Fällen, wo schon eine kritische öffentliche Stimmung besteht, z.B. wenn das Image eines multinationalen Konzerns bereits wegen Umweltverschmutzung angekratzt ist.

Boycottmaßnahmen können ebenfalls eine große Wirkung entfalten. Aber sie sind an bestimmte Voraussetzungen gebunden, da sie von den betroffenen nationalen Gewerkschaften eingeleitet und getragen werden müssen. Die globale Gewerkschaftsföderation kann dabei lediglich die Aktivitäten international koordinieren, wie ja überhaupt Aktionen in der Regel nur auf Anfrage der Betroffenen und nur mit ihrer Zustimmung durchgeführt werden. Der Umfang dieser Tätigkeiten ist außerdem naturgemäß begrenzt durch die knappen finanziellen Mittel und die Tatsache, dass die GUF nicht für jeden Arbeitskonflikt die Unterstützung ihrer Mitglieder finden.

Die Internationalisierung von Arbeitskonflikten ist allgemein dann sinnvoll, wenn ein Unternehmen anfällig ist etwa für Druck, der auf ein Tochterunternehmen ausgeübt wird, oder Transportbeschränkungen seiner Produkte oder auch in Situationen, in denen eine befreundete Gewerkschaft sich wirkungsvoll für die betroffene Organisation in der Konzernzentrale einsetzen kann.

Die Erfolgchancen internationaler Aktionen stehen nicht immer gleich gut. In der Regel erzielen sie die größte Wirkung in lokalen und auf einen Betrieb beschränkten Konflikten. Aber in allen Fällen setzen sie die Mobilisierungsfähigkeit der betroffenen Gewerkschaft voraus. Für die globalen Gewerkschaften gilt nicht immer die Aussicht auf Erfolg als das oberste Kriterium zur Hilfe. Solidarität mit den Betroffenen und Sympathie in der Sache erweisen sich häufig als ebenso wichtig für den ständigen Kampf gegen gewerkschaftsfeindliche Regierungen und Unternehmen.

Häufig begründen sich die genannten Aktivitäten in plötzlich auftretenden Krisensituationen und verlangen eine sofortige Reaktion. Dieser Einsatz als „Feuerwehr“ belastet die äußerst knappe Personaldecke globaler Gewerkschaftsföderationen besonders, auch wenn die moderne Informationstechnik in den letzten Jahren Vieles möglich und auch einfacher gemacht hat.

Die Anti-Apartheid-Kampagne der internationalen Gewerkschaftsbewegung, an der die globalen Gewerkschaften maßgeblich beteiligt waren, war sicherlich ein spektakulärer Erfolg. Es war nicht zuletzt ihr nicht nachlassendes Engagement gegen Rassendiskriminierung und Unterdrückung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, das das Apartheidregime in die Knie zwang. Stellvertretend für alle anderen soll hier nur auf die Unterstützung der südafrikanischen Bergarbeitergewerkschaft (NUM/SAF) durch den Internationalen Bergarbeiterverband (IBV, heute ICEM) hingewiesen werden. Im Verlaufe der mehrjährigen Unterstützungskampagne, die von Anfang an die doppelte Zielsetzung der unmittelbaren Unterstützung einer Gewerkschaft und Widerstand gegen eklatante Verletzungen von Menschen- und Gewerkschaftsrechten durch das Apartheidsystem verfolgte, entwickelte sich die NUM/SAF zur mitgliederstärksten Gewerkschaft und zu einer der einflussreichsten Arbeitnehmerorganisationen Südafrikas, die an vorderster Front gegen die Apartheid kämpfte und damit einen nicht geringen Anteil am endgültigen Sieg hatte.

Fälle dieser Art zeigen, wie lange sich solche Konflikte hinziehen können und dass nur Beharrlichkeit und Ausdauer zum Erfolg führen. Veränderungen grundlegender Art sind selten über Nacht zu erreichen, sie erfordern beharrliche Anstrengungen und nie verzagende Zuversicht, sie verlangen möglicherweise große Opfer, aber sie können erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten solidarisch handeln.

2. Maßnahmen zur Stärkung der Mitgliedsgewerkschaften

Die Stärkung der Mitgliedsverbände ist eine der grundlegenden Aufgaben globaler Gewerkschaften. Je stärker die Mitgliedsgewerkschaft, desto größer ihre Einflussmöglichkeiten und desto erfolgreicher die internationale Arbeit. Sie geschieht im Wesentlichen auf drei Wegen:

- durch Hilfe bei der Organisation von Mitgliedern

- durch Hilfe beim Aufbau von Infrastruktur und
- durch Bildung und Ausbildung.

Maßnahmen werden dabei nicht immer einzeln durchgeführt, sondern sehr oft als Paket sich ergänzender Elemente gebündelt.

Organisierungskampagnen sollen in erster Linie die Mitgliedsorganisation durch die Rekrutierung neuer Mitglieder stärken. Dies lässt sich sowohl durch die Schulung von Organisationssekretären erreichen, wodurch sich auf längere Sicht die Effizienz der Mitgliederwerbung verbessert, wie auch dadurch, dass Werbematerialien oder geeignete Geräte zu deren Herstellung zur Verfügung gestellt werden. Den gegebenen Umständen entsprechend können auch Sach- und Geldleistungen für die Durchführung schwerpunktmäßiger oder flächendeckender Kampagnen Gegenstand der Unterstützung sein.

Zielgruppe der Hilfe zum Aufbau von Infrastruktur sind schwache Organisationen in gewerkschaftsfeindlichen Ländern oder solche, die sich noch im Aufbau befinden. Dazu gehören auch und vor allem die jungen unabhängigen Gewerkschaftsbewegungen in früher diktatorisch regierten Ländern des ehemaligen Ostblocks oder in Afrika. Die Hilfe umfasst sowohl finanzielle wie materielle Zuwendungen wie auch spezielle Beratung und Schulung zur Einführung und Anwendung funktionsfähiger Gewerkschafts- und Kommunikationsstrukturen.

Dagegen soll mit der Unterstützung gewerkschaftlicher Aus- und Weiterbildung eine qualitative Stärkung der Gewerkschaftsorganisation erreicht werden. Hauptziel der Schulungsaktivitäten globaler Gewerkschaften ist die Stärkung der Schlagkraft und Unabhängigkeit der Mitgliedsgewerkschaften. Gleichzeitig möchte man mit den Bildungsprogrammen die Mitgliederbasis erweitern, indem man die Kompetenz der Gewerkschaftssekretäre verbessert und gewerkschaftliche Grundausbildung anbietet. Dann sind Gewerkschaften auch eher in der Lage, sich an der internationalen Gestaltung gewerkschaftlicher Politik zu beteiligen und ihren Beitragspflichten gegenüber den GUF nachzukommen. Wegen des erheblichen finanziellen Aufwands wird Schulung

häufig mit Hilfe befreundeter Organisationen umgesetzt. Alle globale Gewerkschaften achten aber streng darauf, dass keine organisatorischen Vorgaben von außen daran geknüpft werden, obwohl natürlich Präferenzen oder besondere Sachkompetenz aufseiten der Geber eine Rolle bei der Auswahl der Zielgruppe und Mittel spielen können: einige konzentrieren ihre Hilfe auf weibliche Gewerkschaftsmitglieder, andere bevorzugen die Basis und wieder andere haben sich vielleicht auf die Schulung von Führungskräften spezialisiert.

Entsprechendes gilt für die eingesetzten Instrumente: Seminare, Kurse, Studienzirkel, Tagungen, Workshops sowie Diskussionsforen zum Austausch von Ideen und Erfahrungen und zur Vorbereitung von Problemlösungen und Entscheidungen. Die Themenpalette kann dabei viele verschiedene Arbeitsfelder entsprechend der internationalen Beschlusslage umfassen. Zum Beispiel haben fast alle globale Gewerkschaften in den letzten Jahren verstärkt Schulung im Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt.

In diesem Zusammenhang wurden die von den GUF unterstützten Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren zunehmend weniger als kurzfristige Maßnahmen konzipiert. Gemeinsam mit den Empfängerorganisationen werden sie auf der Grundlage langfristiger Zielsetzungen geplant und in der Umsetzung gemeinsam kontrolliert. Zwar verfolgt jedes Projekt spezifische Ziele, aber allen Aktivitäten in diesem Bereich ist doch folgende Zielsetzung gemeinsam:

- Gründung neuer Gewerkschaften (union-building);
- Rekrutierung weiterer Mitglieder;
- Zunahme der den GUF angeschlossenen Organisationen;
- Anreize, sich zu größeren nationalen Verbänden oder zu Koordinierungsausschüssen zusammenzuschließen;
- Kapazitätsaufbau (capacity-building) zur Ein- und Durchführung von Bildungsmaßnahmen innerhalb ihrer Organisationen;
- mehr Kompetenz bei der Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Prozessen.

Vor allem bei den Schulungsaktivitäten geht es darum, das richtige Maß externer Hilfe zu finden. Alle Aktivitäten gründen sich auf dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und die Empfängerorganisation soll sich im Allgemeinen am Aufwand beteiligen (wenn auch sehr oft nur in Form administrativer Leistungen vor Ort). Wenn jedoch abzusehen ist, dass die betreffende Gewerkschaft in ihrem Organisationsbereich so klein ist, dass ihre Einnahmen kaum je mehr als die laufenden Kosten für Gewerkschaftsbüros decken werden, sie also aus eigener Kraft auch in ferner Zukunft keine eigene Schulung betreiben kann, erweist sich diese Politik als fragwürdig. Bei einigen globalen Gewerkschaften wird deshalb verstärkt über Richtlinien diskutiert, nach denen die Zuschüsse zu Bildungsaktivitäten einen gewissen Prozentsatz der Eigenmittel der Empfängerorganisation nicht übersteigen dürfen.

3. Erfahrungsaustausch, Publikationen, Untersuchungen sowie Mitgliederinformation und Öffentlichkeitsarbeit

Erfahrungs- und Informationsaustausch waren von Anfang an zentrale Arbeitsbereiche der globalen Gewerkschaften und ein wichtiges Mittel zur Kontaktpflege mit allen Mitgliedsverbänden. Informationen darüber, wie die Arbeitsbedingungen des gleichen Berufsstands oder der gleichen Branche in anderen Ländern aussehen, sind eine wertvolle Orientierungshilfe für alle gewerkschaftlichen Führungskräfte weltweit. Angesichts zunehmender wechselseitiger Abhängigkeiten von der wirtschaftlichen und sozialen Lage anderer Länder können sich Gewerkschaften nicht erfolgreich nur auf ein Land konzentrieren. Schnelle und umfassende Information über Entwicklungen in anderen Teilen der Welt ist deshalb unverzichtbar. Die globalen Gewerkschaften nutzen die moderne Kommunikationstechnik zu diesem Zweck.

Es ist für die globalen Gewerkschaften jedoch ebenso wichtig, die allgemeine Öffentlichkeit zu informieren und gezielt Informationen an wichtige befreundete Organisationen und Institutionen weiterzugeben. Es geht darum, eine kritische Öff-

fentlichkeit zu schaffen, insbesondere durch Verbreitung spektakulärer Erfolge oder Bekanntmachung außergewöhnlich radikaler Arbeitgeberpraktiken. Je konkreter der Fall, desto wirkamer ihr Eingreifen. Dabei agieren die globalen Gewerkschaften als Schaltzentrale der Kommunikation sowohl zwischen den Mitgliedsverbänden derselben Berufe, Branchen, Industrien oder Arbeitgeber als auch gegenüber anderen internationalen Gewerkschaftsorganisationen und anderen Akteuren in der globalen Arbeitswelt.

Um dem Bedarf der Mitgliedsverbände nach genauen und aktuellen Informationen nachzukommen, sammeln und verbreiten die GUF Daten zu bestimmten Industriebereichen, zu Tendenzen in Tarifverhandlungen, Aktivitäten transnationaler Konzerne, Berufsrisiken, wichtigen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen und anderen Fragen, die für die Mitgliedsgewerkschaften von Interesse sein könnten. Sie halten Konferenzen, Workshops und Fachtagungen für die Mitglieder ab, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Strategien auszuarbeiten.

Fast alle GUF haben ein mehr oder minder umfangreiches Publikationsprogramm. Üblicherweise hat jede globale Gewerkschaft ein regelmäßig erscheinendes Informationsorgan. Hinzu kommen von Zeit zu Zeit themenspezifische Veröffentlichungen. Außerdem gibt es ausgewählte Informationen für bestimmte Sektionen. Zum Teil haben die Regionalbüros oder Unterorganisationen ihre eigenen gedruckten Informationsmedien. Rundschreiben, Mitteilungsblätter und Zeitschriften finden große Verbreitung und dienen am häufigsten als Bindeglied zwischen der globalen Zentrale und den Mitgliedern. In ihnen werden Informationen über Kampagnen, Probleme und Erfolge an die Mitglieder weitergegeben. Sie gehen in der Regel an die nationalen Zentren, um von dort an die Funktionäre verteilt zu werden. Selten wird dabei jedoch das Ergebnis kontrolliert, d.h. inwieweit die Mitteilungen überhaupt die stets übervollen Schreibtische der Spitzenfunktionäre verlassen.

Die Herausforderungen der modernen Kommunikation wurden aufgegriffen und erfolgreich

genutzt. Heutzutage stehen die neuesten Informationen zu Arbeitskonflikten bzw. Vereinbarungen rund um die Uhr auf der ganzen Welt zur Verfügung. Dabei fungierten gerade die globalen Gewerkschaftsföderationen als Vorreiter bei der Nutzung des Internets zum Informationsaustausch zwischen Zentrale und Mitgliedern sowie unter den Mitgliedern selber. Der weltweite Austausch von Erfahrungen zur Reaktion auf konkrete Situationen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Internetseiten der internationalen Gewerkschaftsorganisationen bieten schnelle und umfassende Orientierung und tragen wesentlich zur zeitnahen Vermittlung aktueller Erklärungen führender Persönlichkeiten bei. Nicht zuletzt ist auch die neue Informationstechnologie hervorragend geeignet, um in den Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern und Regierungen schnell zu agieren und zu reagieren. Allerdings prägt die technologische Kluft – die so genannte „Digital Divide“ – auch die internationale Gewerkschaftsbewegung: viele der schwachen Gewerkschaften der südlichen Hemisphäre haben aus den verschiedensten Gründen noch keinen Zugang zum Internet.

Regierungen, internationale Organisationen und Institutionen, Presse, Forschungsinstitute, befreundete Verbände und Einzelpersonen sind häufiger auf der Versandliste für fachspezifische Publikationen und Kongressunterlagen als für Informationsbroschüren aktuellen Inhalts. Dagegen ist der direkte Versand an lokale Büros der Mitgliedsgewerkschaften eher selten. Aufmachung und Inhalt der Publikationen können verschieden sein, aber die meisten sind heutzutage von professioneller Qualität und interessant auch für Leser außerhalb offizieller Gewerkschaftskreise, u.a. Sympathisanten.

Einige Publikationen behandeln fast ausschließlich spezifische Probleme der jeweiligen GUF oder sind sehr fach- und berufsbezogen. Andere dagegen bemühen sich, gewerkschaftliche Entwicklungen im weitesten Sinne des Wortes darzustellen. Manche bieten insbesondere den Vorstellungen und Ideen des jeweiligen Generalsekretärs Raum oder beschäftigen sich mit Grundsatzfragen, die weit über den rein gewerkschaftlichen

Rahmen hinausgehen. Inhaltlich gibt es schwerpunktmäßige Unterschiede: während in einigen Fällen nur über die Ergebnisse von Kongressen, Vorstandssitzungen und wichtigen Veranstaltungen sowie über wesentliche Ereignisse im Organisationsbereich berichtet wird, enthalten andere Zeitschriften der GUF auch fachliche Informationen wie z.B. Umfrage- und Untersuchungsergebnisse. Leitartikel greifen häufig neben den Tagesthemen auch Fragen grundsätzlicher Natur auf; in ihnen kommt oft der ideologische Anspruch zum Tragen, wenn sie weitergehende Ziele wie Demokratie, Freiheit, Frieden und soziale Gerechtigkeit ansprechen.

Ein besonderer Aufwand ergibt sich bei den Publikationen aufgrund der Tatsache, dass in mehreren Sprachen publiziert werden muss, zumindest aber in Englisch, Französisch und Spanisch; viele haben aber auch deutsche und schwedische Ausgaben. Einige gehen noch weiter und verbreiten mit Hilfe ihrer Regionalbüros ihre Informationen auch in anderen Weltsprachen wie Japanisch, Chinesisch oder Arabisch.

Einige globale Gewerkschaften geben Untersuchungen in Auftrag oder führen sie selber durch. Neben anderen Quellen fließen die Ergebnisse von Umfragen unter den einzelnen Mitgliedsorganisationen dabei ein, die bei vielen in regelmäßigen Abständen erhoben werden. Dies wurde und wird in Ausnahmefällen noch heute durch den Versand von Fragebogen gemacht. Die neuen Kommunikations- und Informationstechnologien wie Datenbanken und Email haben diesbezüglich aber neue Möglichkeiten eröffnet. Sie werden inzwischen von allen GUF genutzt. Allen ist jedoch bewusst, dass in diesem Bereich noch mehr zu tun ist, da hier das Potenzial für eine erfolgreichere internationale Arbeit in der Zukunft liegt.

4. Internationale Verhandlungs- und Lobbytätigkeit

Alle Aktivitäten in den drei genannten Bereichen müssen im Zeitalter der Globalisierung durch Maßnahmen auf der internationalen Entscheidungsebene ergänzt werden. Dazu gehören u.a.

die Einrichtung von Beteiligungsstrukturen in den Spitzengremien multinationaler Unternehmen, Kampagnen zugunsten des Einschlusses von Sozialklauseln u.ä. in Handelsmechanismen sowie die Setzung von Arbeitsstandards durch die IAO. In diesen Bereichen spielen die internationalen Gewerkschaftsorganisationen heutzutage eine besondere und unentbehrliche Rolle, und zwar sowohl auf Ebene der europäischen Betriebsräte und Weltkonzernräte im Zusammenwirken mit nationalen Gewerkschaftsföderationen, dem EGB und der jeweiligen GUF als auch in den Auseinandersetzungen und der Zusammenarbeit mit international agierenden Sonderagenturen in der Kooperation zwischen dem IBFG und den globalen Gewerkschaftsföderationen.

Vertretung gegenüber Transnationalen Unternehmen (TNU)

Die Fähigkeit aufseiten der internationalen Gewerkschaftsbewegung, mit transnationalen Unternehmen zu verhandeln, ist ständigen Herausforderungen ausgesetzt. Supranationale Arbeitnehmervertretungen sind keine völlig neue Entwicklung in den TNU, wurden aber in den letzten Jahrzehnten mit beispielloser Dynamik realisiert. Bereits in den 1920er Jahren vertrat die ITF den Standpunkt, dass angesichts der Internationalisierung des Kapitals auch die Arbeiterbewegung nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis auf internationaler Ebene kämpfen müsse. Globale Gewerkschaften seien besonders geeignet, in diesem internationalen Umfeld Organisationsarbeit zu leisten und für ihre Sache zu kämpfen, schrieb 1924 der Generalsekretär der ITF, Edo Fimmen.

Der Nutzen internationaler Arbeit auf Unternehmensebene wurde nie in Frage gestellt. Da sich die Unternehmen durch Globalisierung der Kontrolle nationaler Gewerkschaften entziehen, müssen ihnen die Gewerkschaften auf die Ebene folgen, wo die Entscheidungen fallen, indem sie selbst international arbeiten. Schon 1966 richtete der Internationale Metallarbeiterbund Weltkonzernräte bei General Motors, Ford und Chry-

ler ein. In der Londoner Erklärung der Weltkonzernräte der Automobilhersteller von 1971 heißt es dazu: „Der zentralisierten Kontrolle internationaler Konzerne muss mit der bestmöglichen Koordinierung gewerkschaftlicher Verhandlungsaktivitäten in allen Ländern, in denen es Arbeitnehmer dieser Unternehmen gibt, begegnet werden“.

International operierende Konzerne treffen heutzutage ihre Entscheidungen über Investitionen, Kapitalströme, Handel, Produktion und Vermarktung unabhängig von nationalen Grenzen. Regierungen sind oft machtlos und nicht länger in der Lage, eine eigene Wirtschaftspolitik durchzusetzen. Die ArbeitnehmerInnen spüren die Folgen täglich in Form von Arbeitslosigkeit, Lohnkürzungen und rigiden neuen Managementmethoden, die im Namen des „internationalen Wettbewerbs“ eingeführt werden. Diese zunehmend globale Kontrolle der Weltproduktion erfordert entsprechend stärkere Anstrengungen aufseiten der Gewerkschaften, um ihren Einfluss grenzüberschreitend geltend zu machen, insbesondere da die für die globalisierte Wirtschaft entwickelten technischen Instrumentarien auch wieder auf die Ideologien des alten Manchester-Kapitalismus zurückgreifen – wenn auch in neuem Gewand.

Die Globalisierung durch moderne Kommunikationsmittel und die Öffnung der Märkte haben auch die Voraussetzungen dafür verändert, auf Arbeitgeber Druck auszuüben. Nationale Gewerkschaften stoßen schnell an ihre Grenzen, wenn sie mit Betriebsleitungen verhandeln müssen, deren Zentralen in einem anderen Land liegen. Demgegenüber haben internationale Konzerne mit oft größerem Budget als der Haushalt kleinerer Länder überhaupt keine Schwierigkeiten, schwachen Regierungen ihren Willen hinsichtlich der Regelung von Arbeitsbedingungen aufzuzwingen.

Die globalen Gewerkschaften haben in den letzten Jahren ihre Aktivitäten gegenüber den TNU auf allen Gebieten intensiviert. Da diese Unternehmen hauptsächlich aus den Industrieländern heraus operieren, war es möglich, für diese Anstrengungen auch die dort ansässigen

großen und mächtigen Mitgliedsorganisationen zu mobilisieren, die zum einen selbst betroffen sind, zum anderen aber auch über den notwendigen Einfluss verfügen. Regelmäßig intervenieren die GUF zugunsten einzelner Mitgliedsverbände bei deren Schwierigkeiten in Verhandlungen oder Konflikten in internationalen Konzern-töchtern. Diese Strategie hat sich als erfolgreich sowohl im Hinblick auf Verhandlungen als auch bei langwierigen Arbeitskämpfen erwiesen.

Die wichtigste Aufgabe der Weltkonzernräte, wie sie von IMB, IUL, UNI, ICEM u.a. schon in vielen Unternehmen gegründet wurden, besteht in der Sicherstellung eines ständigen und unmittelbaren Informationsaustausches zwischen den Arbeitnehmervertretern aller Unternehmensbereiche, bei dem es nicht nur um Fakten, sondern auch um Planungshintergründe, Berichte über die Lage und Bedingungen sowie um Strategiediskussionen geht. Dabei unterstützen einzelne starke Gewerkschaften schwächere Verbände, z.B. gegenüber einer Tochtergesellschaft in einem Land der Dritten Welt. Die Aktivitäten reichen von der Koordinierung von Tarifverhandlungen bis zur zentralisierten Verhandlungsführung gegenüber Konzernleitungen.

Der Abschluss international verbindlicher Tarifverträge im eigentlichen Sinne durch globale Gewerkschaften bleibt zwar vorerst noch eine Ausnahme. Aber mit ihren Interventionen sind die GUF die wichtigsten direkten Gegenspieler der TNU. Ihr wachsendes Engagement in diesem Bereich stellt einerseits ihre internationale Handlungsfähigkeit unter Beweis und ergibt sich andererseits logisch als Folge globalisierter Unternehmensaktivitäten.

In Europa brachte die Umsetzung der EU-Richtlinien zur Bildung Europäischer Betriebsräte sowohl neue Chancen wie auch Herausforderungen. Die Hauptaufgaben bestehen hierbei zunächst in der Vorbereitung und Schulung der Mitglieder zukünftiger Betriebsräte und der gesicherten Beteiligung der Mitgliedsorganisationen an diesen Gremien. Da viele der europäischen TNU auch global engagiert sind, ergeben sich hieraus vielversprechende Ansätze zur Nutzung dieser Kanäle weit über Europa hinaus.

Vertretung gegenüber Internationalen Organisationen und Institutionen

Wachsende internationale Verflechtung der Volkswirtschaften, Integration wirtschaftlicher Blöcke, Entwicklung regionaler und globaler Märkte, internationale Konzentration des Kapitals und damit einhergehend die globale Wirkung ökonomischer Probleme wie Inflation, Konjunktur- oder Strukturkrisen, schwankende Geldwertstabilität, Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie wachsende Armut zwingen die Gewerkschaften mehr und mehr, ihren Einfluss nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch international einzusetzen. Gespräche und Entscheidungen, die sich auf das Leben der ArbeitnehmerInnen auswirken, finden zunehmend auf internationaler Ebene statt. Die Beschäftigten müssen über ihre Gewerkschaften in diesen Foren vertreten sein. Dabei können Organisationen wie die globalen Gewerkschaften maßgebliche Entscheidungsprozesse beeinflussen.

Fast alle GUF unterhalten ständige Kontakte zu internationalen Organisationen, die für einen Teil ihres Arbeitsbereiches zuständig sind. Die Zahl dieser Organisationen hat in jüngster Zeit zugenommen; mit ihnen Verbindung zu halten ist deshalb heutzutage eine der zeitaufwändigsten Aktivitäten der globalen Gewerkschaftsföderationen. Da sie aber nicht nur zahlenmäßig wachsen, sondern auch eine zunehmend wichtigere Rolle bei der Festlegung von Arbeitsstandards bzw. Regelungen spielen, die mit der Arbeitswelt zu tun haben, kommt der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in diesen Gremien eine immer größere Bedeutung zu.

Die globalen Gewerkschaftsföderationen vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsverbände gegenüber internationalen Organisationen wie z.B. der IAO, WHO, FAO, OECD und anderen internationalen Organisationen, aber auch gegenüber internationalen Arbeitgeberorganisationen und jüngeren Zusammenschlüssen wie der Welt Handelsorganisation (WTO). In vielen dieser Organisationen wurde ihnen ein offizieller Beobachterstatus gewährt, bei anderen werden sie wegen ihrer Kompetenz in der Sache oder als

Partner im Dialog oder auch nur wegen ihres beharrlichen Drängens hinzugezogen. Häufig agieren sie dabei zusammen mit dem IBFG, dem EGB, dem TUAC und anderen globalen Gewerkschaftsorganisationen. Oft wird der offizielle Status dem IBFG als dem für die politische Vertretung der freien Gewerkschaften maßgeblichen Gremium gewährt, während die GUF wegen ihrer Sachkenntnis und Kompetenz konsultiert werden oder im Auftrag des IBFG handeln. Die Büros des IBFG in New York und Genf spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle als Kontakt-, Unterstützungs- und Koordinierungsstelle.

Im Mittelpunkt ihrer Anstrengungen steht dabei die IAO. Zu dieser Organisation gehören 178 Mitgliedsstaaten, vertreten durch Delegierte der Regierungen, der Arbeitgeber wie auch der ArbeitnehmerInnen. Als Teil des UN-Systems hat sie das Mandat, soziale und Arbeitsbedingungen zu regeln. Die globalen Gewerkschaftsföderationen nehmen an den jährlichen IAO-Konferenzen teil und dürfen sowohl vor dem Plenum sprechen wie auch an Sitzungen der Ausschüsse teilnehmen. Das IBFG-Büro in Genf koordiniert die Zusammenarbeit der globalen Gewerkschaften mit der Arbeitnehmergruppe im IAO-Verwaltungsrat; der IBFG-Büroleiter fungiert gleichzeitig als Schriftführer der Arbeitnehmergruppe.

Die globalen Gewerkschaftsföderationen bringen Beschwerden gegen Regierungen vor, die gegen die von der IAO beschlossenen internationalen Übereinkommen verstoßen oder ihre Empfehlungen missachten, sie drängen auf Erörterung aktueller Probleme und Verabschiedung neuer Richtlinien zu Arbeitsnormen und Mindeststandards und bringen ihren Sachverstand in viele Beratungen zu Arbeits- und Sozialproblemen ein. Dabei standen in letzter Zeit Fragen der wachsenden Arbeitslosigkeit sowie Heimarbeit und Arbeitsmigration im Vordergrund. Ein weiteres Problem stellen auch die in immer mehr Ländern der Dritten Welt entstehenden „freien Exportzonen“ dar. Sie sind meist „gewerkschaftsfrei“ und geltende internationale Abkommen werden in ihnen verletzt oder nicht angewendet. Folglich bedrohen sie in zunehmendem Maße die Rechte der ArbeitnehmerInnen in vielen Teilen der Welt.

Die GUF sind außerdem nachdrücklich jedem Versuch der jüngsten Zeit entgegengetreten, die Stellung und den Status der IAO zu untergraben. Sie fordern vielmehr ein erweitertes Mandat und weitere Zuständigkeiten für die IAO.

Viele der globalen Gewerkschaftsföderationen kooperieren mit der WHO im Schulungs- und Informationsbereich. Abgesehen von Themen wie Berufskrankheiten und Arbeitsschutz haben einige globale Gewerkschaften sich insbesondere auf das Thema AIDS konzentriert und ihre diesbezüglichen Kontakte gegenüber der WHO verstärkt. Die Verbindung zur OECD wird über deren gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) gehalten. Den GUF wird häufig auch die Möglichkeit gegeben, ihre Meinungen in den Sonderausschüssen vorzutragen und damit am Willensbildungsprozess der OECD-Gremien teilzuhaben.

Einige internationale Organisationen betrachten die internationalen Arbeitnehmerorganisationen allerdings weder als Gesprächs- noch als Kooperationspartner. Z.B. wehrt sich der Internationale Währungsfonds durchaus noch immer gegen solche Kontakte, obwohl er in vielen Ländern erheblichen Einfluss auf Beschäftigungsmöglichkeiten und Bedingungen nimmt. Es ist den globalen Gewerkschaftsföderationen aber dennoch gelungen, ihre nationalen Mitgliedsorganisationen stärker in die IWF-Länderkonsultationen einzubinden. Zwar vergessen viele Länderregierungen, dass die Gewerkschaften einen Anspruch auf Beteiligung haben, aber eine wachsende Zahl der Gewerkschaften macht von ihrem Recht Gebrauch und erhält Unterstützung und ggf. Koordinierungshilfe vonseiten des IBFG und der globalen Gewerkschaften.

Ähnlich schwierig gestaltet sich die Lage gegenüber der Welthandelsorganisation (WTO). In jüngster Zeit haben sich wieder mehr Ansatzpunkte für einen Dialog mit der WTO ergeben, die aber bisher nicht institutionalisiert werden konnten. Das Thema des Umgangs mit der WTO bleibt aber auch weiterhin strittig innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung.

Es wird außerdem auch zunehmend wichtiger, Arbeitnehmerinteressen gegenüber regio-

naln Zusammenschlüssen zu vertreten. Hier sei an erster Stelle Europa genannt, wo die meisten wirtschaftlichen und sozialen Probleme nicht mehr in der alleinigen Zuständigkeit souveräner nationaler Regierungen, sondern europäischer Behörden und Organe liegen. Im Laufe vieler Jahre des Zusammenwachsens haben sich hier umfangreiche Anhörungs- und Einwirkungsmöglichkeiten ergeben, die intensiv genutzt werden. Die globalen Gewerkschaften haben darauf organisatorisch unterschiedlich reagiert, vielfach jedoch mit der Eröffnung eines eigenen Büros oder auch mit der Gründung unabhängiger europäischer Regionalverbände. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) nimmt in der Region die Rolle des IBFG ein, was nicht immer ohne Konflikte vor sich geht. Die globalen Gewerkschaftsföderationen arbeiten mit dem EGB eng über dessen Europäische Industrieföderationen (EIF) zusammen, nutzen aber auch eigene direkte Kanäle, um Einfluss zu nehmen.

Bündnisse und andere Formen der Kooperation

Wachsende Bedeutung kommt in jüngster Zeit den Kooperationen mit anderen Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) in internationalen Kampagnen zu. Dabei sind die internationalen Gewerkschaftsorganisationen auch häufig zeitlich begrenzte Bündnisse mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen eingegangen. Sobald Unternehmen und Konzerne grenzüberschreitend zu agieren begannen, sind ihnen die internationalen Gewerkschaftsorganisationen gefolgt; dort, wo Unternehmen und Konzerne sich außerhalb der Kontrolle nationaler Gesetzgebung bewegten, haben Gewerkschaften ihren Einfluss mittels der supranationalen Weltorganisationen ausgedehnt.

Die Anzahl der Kampagnen und Aktionen, die mit anderen Nicht-Regierungsorganisationen der Zivilgesellschaft koordiniert und gemeinsam durchgeführt werden, ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Es handelt sich dabei in der Regel weniger um langfristige Kooperationen, sondern eher um themenspezifische Bündnisse.



Wie arbeitet die IAO?



Bei der IAO handelt es sich um eine der UN-Sonderorganisationen mit insgesamt 178 Mitgliedsstaaten. Sie besteht aus folgenden Gremien und Einrichtungen, in denen nach dem Prinzip der Dreigliedrigkeit nicht nur Vertreter der Regierungen, sondern auch der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus allen Mitgliedsstaaten sitzen:

- der Internationalen Arbeitskonferenz,
- dem Verwaltungsrat bestehend aus 56 Mitgliedern,
- dem Internationalen Arbeitsamt sowie zusätzlichen Industriausschüssen.

Der Verwaltungsrat ist die Exekutive der IAO und beschließt über deren Politik, legt den Haushalt und Programme sowie die Tagesordnung für die Internationale Arbeitskonferenz fest; er wählt auch den Generaldirektor. An der Spitze des Verwaltungsrates steht Juan Somavia aus Chile, der nunmehr 9. Generaldirektor der IAO und der erste, der weder aus Europa noch aus den Vereinigten Staaten von Amerika stammt.

Die Internationale Arbeitskonferenz tritt jährlich im Juni in Genf zusammen und besteht

aus 1.800 bis 2.000 TeilnehmerInnen (jeweils zwei Delegierte der Regierung, je ein Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, plus Experten) aller Mitgliedsstaaten. Sie wählen die Mitglieder des Verwaltungsrates, diskutieren wichtige Probleme aus dem Arbeitsleben und dem sozialen Bereich in allen Ländern und entwerfen und beschließen internationale Standards.

Das Internationale Arbeitsamt ist das Zentralsekretariat der IAO in Genf. Es verwaltet, koordiniert und überwacht die umfangreichen Aktivitäten der IAO. Es bestehen in vielen Ländern der Welt regionale und lokale IAO-Büros zur Unterstützung des Sekretariats. U.a. sammelt das IAA maßgebliche Informationen und Statistiken aus allen Teilen der Welt, die als Grundlage zur Forschung und Dokumentation sowie für ihre eigenen Publikationen genutzt werden. Außerdem gibt das IAA Untersuchungen und Handbücher zu Themen wie Arbeitnehmerbildung, soziale Sicherheit, betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gewerkschaftsrechte, Arbeitsbeziehungen u.ä. heraus sowie Zeitschriften und das Statistische Jahr-

buch. Das Zentralsekretariat ist auch für die Arbeit der Experten in den ILO-Büros im Zusammenhang mit technischer Zusammenarbeit zuständig.

Die Zentrale fungiert sowohl als Forschungs- und Dokumentationszentrum wie auch als Schaltstelle für Kampagnen. Seit 1960 gibt es ein Internationales Institut für Arbeitsstudien in Genf und seit 1965 ein Internationales Ausbildungszentrum der IAO in Turin.

Vier internationalen Gewerkschaftsorganisationen wurde ein uneingeschränkter Beraterstatus bei der IAO gewährt: IBFG, WVA, WGB und der Organisation für afrikanische Gewerkschaftseinheit OATUU. Damit sind sie im Grunde berechtigt, an allen Konferenzen oder anderen Tagungen der IAO ohne Stimmrecht teilzunehmen. Dabei spielt insbesondere der IBFG eine aktive Rolle als Berater – vor allem der so genannten Arbeitnehmergruppe der IAO-Konferenz.

Die IAO-Erklärung zu den Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit legt die Verpflichtung aller Mitgliedsstaaten zur Achtung dieser als so genannte Kernarbeitsnormen definierten Grundrechte unabhängig davon fest, ob einzelne Länder die Erklärung ratifiziert ha-

ben oder nicht. Schon auf dem Sozialgipfel 1995 in Kopenhagen sind die Kernarbeitsnormen herausgearbeitet und in den Mittelpunkt gerückt worden. Dabei geht es um folgende Übereinkommen:

Nr. 87 und Nr. 98:

Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen

Nr. 29 und Nr. 105:

Abschaffung der Zwangsarbeit

Nr. 100 und Nr. 111:

Gebot der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Nr. 138 und Nr. 182:

Verbot der Kinderarbeit

Die Zuständigkeiten der IAO sind im Rahmen des Völkerrechts, nicht des Verfassungsrechts geregelt und ihre Geltung deshalb nicht in einzelnen Mitgliedsstaaten durchsetzbar. Folglich müssen alle Entscheidungen einvernehmlich getroffen und von den Mitgliedsstaaten ratifiziert werden, bevor sie rechtskräftig werden.

Bei Verletzung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte verstärken mit Menschenrechtsgruppen gebündelte Proteste die Durchsetzungskraft, bei Tarifkonflikten und Boykottmaßnahmen können Verbraucherverbände zusätzlichen Druck erzeugen; durch gemeinsames Vorgehen mit vielen anderen Gruppierungen der internationalen Frauen-, Umweltschutz- und Sozialverbände konnten auf den jüngsten Gipfelkonferenzen Ergebnisse erzielt werden, die ohne den kooperativen Ansatz nicht möglich gewesen wären.

Es bedarf in diesem Bereich der Zusammenarbeit jedoch noch weitergehender Offenheit seitens der etablierten Gewerkschaften wie auch Informationsarbeit gegenüber möglichen Bündnispartnern, deren Zielgruppen normalerweise nicht die Beschäftigten sind. Manche Menschenrechtsgruppen müssen sich z. B. erst noch der

Tatsache bewusst werden, dass Gewerkschaftsrechte auch Menschenrechte sind.

Die wichtigsten und engsten Bündnisformen finden sich jedoch in der großen Familie der globalen Gewerkschaften. Technische Verknüpfungen der Betriebsabläufe und die Entstehung von Unternehmen über einzelne Verarbeitungsstufen und Branchenbereiche hinweg sind gewichtige Argumente für ein gemeinsames Handeln gegenüber dem gleichen Großkonzern oder für die Bündelung des Fachwissens in internationalen Ausschüssen. Die Koordinierung übersteigt dabei oft den Rahmen satzungsmäßig vorgesehener allgemeiner Sitzungen und Lenkungsausschüsse und macht bei vielen globalen Gewerkschaftsföderationen schon einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeit aus.

Probleme und Herausforderungen

Wie alle Organisationen sehen sich auch die globalen Gewerkschaften mit immer wiederkehrenden Problemen grundsätzlicher Art konfrontiert, die deshalb prinzipielle Überlegungen, Reaktionen, Anpassungen und Veränderungen erforderlich machen. Nur wenige dieser Probleme sind hausgemacht, in der Mehrzahl ergeben sie sich aufgrund äußerer Umstände; einige bestehen schon seit geraumer Zeit, aber meistens sind sie das Ergebnis jüngster Entwicklungen unter dem Einfluss der Globalisierung. Sie haben mit grundsätzlichen Fragen gewerkschaftlicher Organisationspolitik und Abgrenzungsproblemen zu tun wie auch mit Arbeitsbereichen, Möglichkeiten der Einflussnahme, Fragen der Leistungsfähigkeit und auch und häufig vor allem mit der Verfügbarkeit finanzieller Mittel.

Einige der Bedingungen, die zu diesen Problemen und Herausforderungen führen, sind struktureller Art, d.h. sie sind mit den Gewerkschaften selbst entstanden und mit ihnen verbunden. Dazu gehört die Frage der Optimierung des Verhältnisses zwischen Verhandlungs- und Organisationsstärke: einerseits müssen globale Gewerkschaften die größtmögliche Zahl vertreten, um handlungsfähig zu sein und andererseits begrenzte Mittel durch bessere Ausrichtung der Verwaltungsstrukturen, Einsparungen und Bündelung der Ressourcen und durch schwerpunktmäßige oder dauerhafte Bündnisse optimal einsetzen.



Folglich vollzieht sich die unverzichtbare Arbeit globaler Gewerkschaftsföderationen in einem Spannungsfeld von Anforderungen, Erwartungen und eigenen Ansprüchen einerseits und realistischen Möglichkeiten und vorhandenen Spielräumen andererseits. Die wachsende globale Verflechtung ökonomischer, politischer und sozialer Entwicklungen und Probleme hat die zu bewältigenden Aufgaben vervielfacht. Gleichzeitig sind die Erwartungen ihrer Klientel, insbesondere aus Ländern der Dritten Welt, hoch und nehmen weiter zu.

Damit steigen neben den inhaltlichen auch die formalen Anforderungen an das Personal. Dies ist nicht verwunderlich angesichts des Umfangs ihres Arbeitsauftrags und der Tatsache, dass bei den internationalen Organisationen die Zahl ihrer Gegenspieler auf Arbeitgeberseite um ein Vielfaches höher ist. Große internationale Konzerne können problemlos so viele Berater zu bestimmten Problemen heranziehen wie die betreffende globale Gewerkschaft insgesamt Mitarbeiter hat. Und Unternehmen haben das Geld, die Experten mit dem besten Sachverstand einzukaufen. Deshalb sollte die Antwort darauf lauten: Solidarität gegen die Macht des Geldes, engagierter Idealismus und notwendige Qualifikation gegen käufliches Wissen. Moderne Informationstechnologien, politische und soziologische Analysen, internationales Vertragsrecht, Sprachen- und Landeskunde, neue Methoden der Erwachsenenbildung und Organisation – überall ist erstklassiges Fachwissen gefragt. Die globalen Gewerkschaftsföderationen haben sich in den letzten Jahren allen diesen Anforderungen erfolgreich gestellt, indem sie sowohl mehr Aktivitäten in Angriff genommen als auch ihre Arbeit inhaltlich weiter verbessert haben.

Als mitgliederfinanzierte Zusammenschlüsse stehen die globalen Gewerkschaften auch in der Finanzausstattung vor gewissen Problemen. Da ist zunächst die knappe Finanzdecke. Rücklagen in nennenswertem Umfang gibt es bei keiner GUF und auch eigene unabhängige Einnahmequellen sind nicht vorhanden. Alle für die Arbeit erforderlichen Mittel müssen von den Mitgliedern kommen. Von dieser Seite her bestehen

aber natürliche Engpässe und die Hoffnung auf kurzfristige Verbesserungen sind gering. Die beeindruckenden Mitgliederzuwächse der globalen Gewerkschaften im Zuge der letzten Jahre stammten in der überwiegenden Zahl der Fälle aus Beitritten von Gewerkschaften ehemaliger Ostblockstaaten oder Drittweltländern. Sie stärkten also nicht die Finanzkraft, sondern erhöhten anfänglich sogar noch die Nachfrage nach Unterstützung. Dieses Ungleichgewicht führte und führt dazu, dass in manchen GUF nur wenig mehr als 30 Prozent der Mitgliedsorganisationen 90 Prozent des Etats aufbringen.

In dieser Gruppe zahlungsfähiger Mitgliedsorganisationen sind aber die meisten selbst von sinkenden Mitgliederzahlen bedroht. Beitragserhöhungen, die nicht von den globalen Gewerkschaften selber festgelegt, sondern von den Mitgliedern per Abstimmung beschlossen werden müssen, sind demnach nicht in nennenswertem Umfang zu erwarten. Die GUF haben aber abgesehen von ihrer Überzeugungskraft keine Möglichkeit, den selbst mit großen Problemen ringenden Mitgliedsverbänden zusätzliche finanzielle Lasten aufzubürden; ihre Überzeugungskraft hängt jedoch auf mittlere Sicht davon ab, wie nützlich sie sich erweisen, d.h. wie erfolgreich sie sind. Von zusätzlichen Finanzmitteln größeren Umfangs kann somit nicht ausgegangen werden.

Gleiches trifft auch für jene Mittel zu, die bisher von befreundeten Organisationen für Bildungsprogramme bereit gestellt wurden. Während einerseits die dafür von ihren Regierungen zur Verfügung gestellten Zuschüsse kaum oder gar nicht steigen, wird andererseits über neue, eher bilaterale Formen der Unterstützung nachgedacht, bei denen dann die globalen Gewerkschaften eine weniger bedeutsame Rolle in der Kooperation spielen würden.

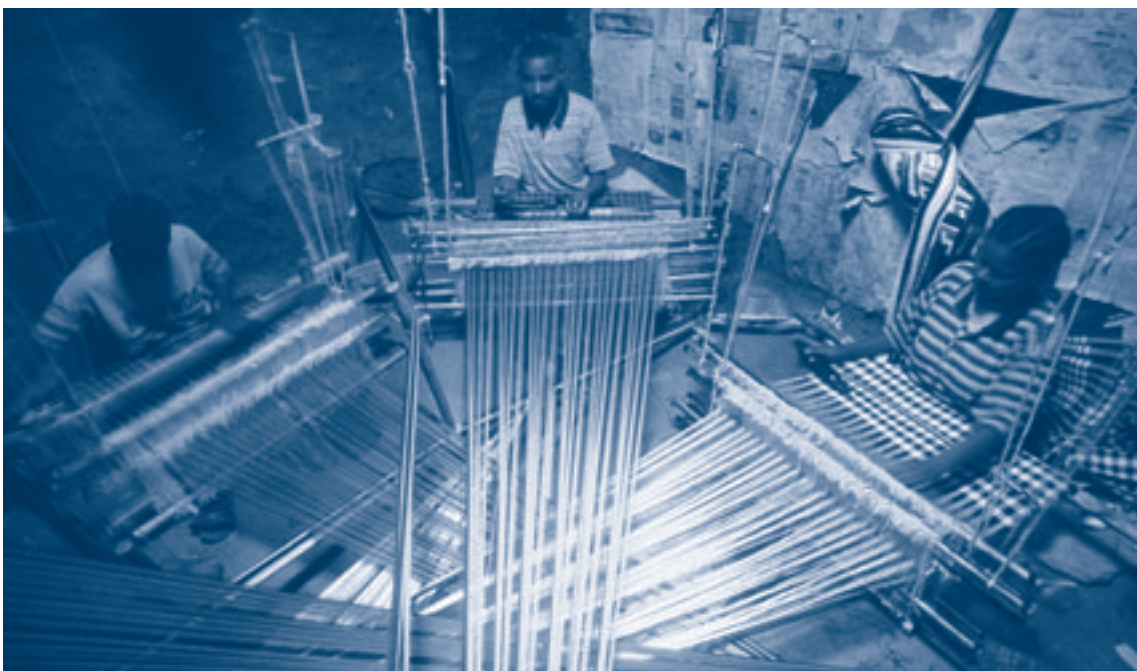
Wenn folglich eine direkte personelle und materielle Aufstockung nicht möglich sind, bleibt zur Mobilisierung größerer Schlagkraft und Handlungsfähigkeit der Einsatz entsprechender Kapazitäten der Mitgliedsorganisationen, so wie z.B. beim EGB schon praktiziert. Es wird darauf ankommen, die Notwendigkeit entsprechender internationaler Aktivitäten über den Kreis der

Spitzenfunktionäre hinaus zu kommunizieren, damit die Einsicht wächst, dass die Standortfrage in Industrieländern auch in Ländern der Dritten Welt entschieden wird und dass es starker Gewerkschaften in diesen Ländern und der Mitsprache in internationalen Organisationen und transnationalen Unternehmen bedarf, um darauf Einfluss nehmen zu können.

Eine besondere Schwierigkeit stellt für globale Gewerkschaften weiterhin die vielsprachige Zusammensetzung der Mitgliedschaft dar. In der Regel werden Dokumente und Publikationen in den drei Hauptsprachen englisch, französisch und spanisch herausgegeben. Damit können aber bei weitem nicht alle Funktionäre in den Mitgliedsländern erreicht werden, was in vielen Fällen eine Unterrichtung über wesentliche Fakten und schnelle Mobilisierung verhindert. Weitere Übersetzungen wären deshalb notwendig, sind aber unerschwinglich. Schon der derzeitige Sprachendienst führt zu erheblichen Kosten für Übersetzungen. Die ITF u.a., die ihre Informationen in bis zu sechs Sprachen herausgibt, greift deshalb in wachsendem Maße auf entsprechende Kapazitäten ihrer Mitgliedsorganisationen zurück. Das spart der Zentrale Geld und führt zu einer stärkeren Einbindung der Mitglieder in die internationale Arbeit.

Ein altes Problem, das sich heutzutage jedoch neu und in wesentlich größerem Umfang stellt, ist die Frage organisatorischer Abgrenzung. Während zu früheren Zeiten Gewerkschaften sich aus Gründen der Tradition einer anderen als der eigentlich für sie zuständigen globalen Gewerkschaft anschlossen oder in kleineren Ländern eine große Bandbreite an Tätigkeiten organisierten, die in den Organisationsbereich nicht nur einer GUF fielen, sind es heutzutage die Veränderungen in der internationalen Wirtschaftsstruktur, die die Grenzen verwischen oder bisher unterschiedlich zugeordnete Branchen verbinden. Die Tatsache, dass TNU sowohl in der horizontalen wie in der vertikalen Produktionskette operieren, hat schon dazu geführt, dass einige globale Gewerkschaften Mitglieder sich überschneidender Branchen vertreten: in der verarbeitenden Industrie, im Dienstleistungsbereich und in der Rohstoffherzeugung.

Daraus ergeben sich Schwierigkeiten bei Verhandlungen mit global operierenden Unternehmen aufgrund sich nicht entsprechender Zuständigkeiten: die globale Verantwortung der Unternehmenszentrale eines TNU steht häufig in Widerspruch zu einer gewerkschaftlichen Strategie branchenorientierter Verhandlungen. Zunehmend häufiger enthalten Abkommen auch Re-



gelingen bezüglich der Produktivität, Qualität und Rentabilität eines Unternehmens. Dabei wird es in einigen Fällen notwendig, über die Grenzen von Branchen und Industrien hinweg mit einem Unternehmen zu verhandeln. In den letzten Jahren haben die globalen Gewerkschaftsföderationen auch in dieser Hinsicht erhebliche Fortschritte bei der Anpassung an diese Entwicklung gemacht.

Solche Veränderungen in den Wirtschaftsstrukturen werden zusätzlich überlagert von Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Mit der veränderten Zusammensetzung der Belegschaften verlieren auch traditionelle Unterschiede zwischen Berufen, Qualifikationen und Lohngruppen zusehends an Bedeutung. Zunehmend mehr Menschen arbeiten entweder in hochqualifizierten Fachberufen oder in Dienstleistungstätigkeiten ohne Qualifikation. Außer Kraft gesetzt werden dabei überkommene gewerkschaftliche Regeln, an denen man sich orientieren konnte, um zu entscheiden, welche Arbeitnehmer zu welcher Gewerkschaft gehörten. Es stellt sich also nicht nur die Frage der Kooperation, sondern auch einer Neuordnung der Lage.

In diesem Zusammenhang muss auch das Problem einer kritischen Größenordnung für die Handlungsfähigkeit und den Einfluss der globalen Gewerkschaftsföderationen erwogen werden. Diese ist jedoch nicht allein von der absoluten Zahl der Mitglieder, sondern im gleichen Maße von deren Zusammensetzung abhängig. Bei gleicher Gesamtzahl der Mitglieder gibt es GUF mit um die hundert angeschlossener Verbände, aber es gibt auch andere mit mehr als doppelt so vielen Mitgliedsgewerkschaften. Wiederum in anderen Fällen konzentrieren sich die Mitgliedsorganisationen schwerpunktmäßig auf die Industrieländer oder sie arbeiten vorwiegend in Entwicklungsländern. Alle diese Faktoren führen unausweichlich zu unterschiedlichen Verfahrensansätzen und Möglichkeiten.

Ebenso erforderlich ist eine kritische Masse in der organisatorischen und finanziellen Ausstattung, wenn man einen Mindestvertretungsanspruch aufrechterhalten will. Dabei spielen Fusionen oder unterschiedliche Formen der Ko-

operation, etwa in den Bereichen Datenverarbeitung, Kommunikation und Publikationen, eine Rolle. Auch der gemeinsame Einsatz von Material und Personal kann die nötigen Synergieeffekte erzielen, um die Durchsetzungsfähigkeit zu verbessern.

Eine weitere Schwierigkeit, die sich im Zusammenhang mit der Globalisierung stellt, entsteht durch die enorm anwachsende Zahl an Unteraufträgen, die an andere Unternehmen vergeben werden (sub-contracting), und der daraus resultierenden Beanspruchung der Gewerkschaften. Großunternehmen konzentrieren sich auf wenige Kernbereiche, in denen sie technologisch gesehen einen komparativen Vorteil besitzen, und betrauen andere Firmen mit den übrigen Aufgaben (Wartung, Transport, Bewachung etc.). Diese Politik stellt bestehende Gewerkschaftsstrukturen und die branchenbezogenen Tarifverhandlungen vor eine Zerreißprobe. Hier sind neue Ansätze in der Form gewerkschaftsübergreifender Bündnisse erforderlich – eine Aufgabe, der auf der internationalen Ebene in der Regel nur die globalen Gewerkschaftsföderationen gewachsen sind.

Bei den internationalen Organisationen und Einrichtungen werden die Einflussmöglichkeiten internationaler Gewerkschaftsverbände weiterhin durch die mangelnde Institutionalisierung gleichgewichtiger Partnerschaften beschränkt. Bisher hat man nur selten eine umfassende gewerkschaftliche Interessenvertretung erreicht, vielmehr ist man häufig auf einen Beraterstatus oder Anhörungsrechte beschränkt. Überdies beruhen internationale Organisationen und Institutionen auf Abkommen zwischen nationalen Regierungen; die Mehrzahl von ihnen besitzt kaum oder gar keine eigenständige Regulierungskompetenz in supranationalen Angelegenheiten. Die in Europa bereits von einigen nationalen Regierungen und ansatzweise von der EU selber gewährte Anerkennung und Einbindung der Gewerkschaften als Sozial- und Gesprächspartner sind in globaler Sicht immer noch die große Ausnahme.

Aber auch das Verhandlungsmandat der globalen Gewerkschaften beruht natürlich lediglich

auf einvernehmlichen Entscheidungen der nationalen Mitgliedsorganisationen. Nicht immer gibt es eine Mehrheit für eigentlich notwendige Maßnahmen noch kann immer Widerstand aufgrund von Partikularinteressen überwunden werden. Und manchmal dauert der Entscheidungsprozess einfach zu lange. Es ist wie bei einem Geleitzug: der langsamste Tanker bestimmt die Geschwindigkeit. Aber unter dem Druck weltweit um sich greifender neoliberaler Wirtschaftsprinzipien ist in den letzten Jahren die Einsicht in die Notwendigkeit internationalen Handelns und die Kooperationsbereitschaft ständig gewachsen.

Zu Beginn dieses Jahrhunderts steht die internationale Gewerkschaftsbewegung wieder einmal vor einer großen Herausforderung, von der Einige meinen, sie sei die größte in ihrer bisherigen Geschichte. Ihre Widerstandskraft wird durch neue politische Ideologien und Erscheinungen wie Privatisierung, Individualisierung und die Überzeugung, dass der Markt alle Probleme lösen kann, herausgefordert. Dies wurde möglich aufgrund technischer Innovationen im Kommunikations- und Transportsektor sowie dem weltweiten Abbau von Handelsschranken und schaffte die Grundlage für globales Handeln außerhalb der Einflussosphäre nationaler Regierungen.

Die Globalisierung der Wirtschaft erzwingt globales Handeln der Gewerkschaften. Der Versuch von Unternehmen und Regierungen, weltweit neoliberale Wirtschaftspolitik durchzusetzen und nationale Schutzbestimmungen und hart erkämpfte Standards auszuhöhlen, erfordert weltweite Solidarität. Nie war internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften deshalb mehr gefragt als heute. Gefordert sind innovative und kampfstärke Zusammenschlüsse auf internationaler Ebene und deren Förderung.

Berufsmäßige Schwarzseher sprechen schon vom Ende der Gewerkschaften als Folge der Globalisierung der Wirtschaft, der Entwicklung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, der abnehmenden Bedeutung vieler Berufe und der neuen Möglichkeiten für die Organisation der Arbeit. Sie übersehen dabei, dass sich

gewerkschaftlicher Kampf im Kern gegen Ausbeutung und Verweigerung des Rechts auf Selbstbestimmung richtet. Zumindest so lange es eine kapitalistische Wirtschaftsform gibt, die eine menschenwürdige Entwicklung und gerechte Verteilung produzierter Waren und Dienstleistungen verhindert und demokratische Rechte am Arbeitsplatz vorenthält, muss es kampfbereite Gewerkschaften geben, deren Aktivitäten unentbehrlich sind.

Die neue transnationale Weltwirtschaftsordnung führt zudem nicht zur immer wieder verkündeten allmählichen und allgemeinen Anhebung des Lebensstandards durch Fortschritt und dauerhafte Entwicklung unterentwickelter Volkswirtschaften. Vielmehr führt sie zu einer Verarmung jener Betriebe und Volkswirtschaften, die in diesem globalen Wettlauf nicht mithalten können, begleitet von wachsender Langzeitmassenarbeitslosigkeit. Sie bedarf deshalb der Korrektur durch die Betonung von Solidarität und Menschlichkeit gegenüber dem Postulat des Individualismus und der weltweiten Konkurrenz untereinander. Diese Aufgabe kann nur von einer international organisierten Arbeitnehmerschaft erfüllt werden.

Als Erstes müssen die betreffenden einzelnen Organisationen angepasst werden. Dazu bedarf es in größerem Umfang der rationalen Nutzung vorhandener Ressourcen mit größerer Professionalität und Kompetenz. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen und Grundlagen geschaffen werden, um mit der geballten Macht aller globalen Gewerkschaften den Manipulationen des globalen Arbeitsmarkts vonseiten des transnationalen Kapitals entgegen treten zu können. Die Antwort auf die globale Herausforderung kann deshalb nur globale Solidarität heißen.

Dazu ist es auch notwendig, so weit wie möglich gemeinsam zu handeln und die begrenzten Mittel optimal einzusetzen, indem man die Verwaltungsstrukturen besser organisiert, größere Einheiten schafft, Ressourcen bündelt und sich entweder schwerpunktmäßig oder dauerhaft zusammenschließt.

Es wird nur in einem allmählichen, langsamen Entwicklungsprozess möglich sein, die Anzahl der globalen Gewerkschaftsföderationen zu senken. Aber schon in der Vergangenheit kam es zu Zusammenschlüssen und es besteht kein Grund zu der Annahme, dass dies nicht auch weiterhin möglich sein wird. Von einem solchen, nicht allein berufsspezifischen Standpunkt aus könnte es durchaus zu Verknüpfungen der Arbeitsbereiche von branchenspezifischen und interessenbezogenen Gruppen kommen, die zu entsprechenden Synergieeffekten führen. U.a. geht es dabei um eine stärkere Koordinierung der Aufgaben im Bereich branchenübergreifender Bildungs- und Ausbildungsprojekte, gemeinsamer Forschung und Publikationstätigkeit, der Nutzung moderner Kommunikationsmittel bis hin zu Büroarbeiten wie Versand und Datenverwaltung, die auf den ersten Blick vielleicht unerheblich erscheinen, aber tatsächlich wirkungsvoll zu Einsparungen beitragen können. Damit ist nicht gesagt, dass es notwendigerweise zu einem Zusammengehen in diesen Bereichen kommen muss.

Außerdem müssen die globalen Gewerkschaftsföderationen versuchen, auch in ihren Bildungsprogrammen unabhängiger zu werden, da sich nicht vorhersagen lässt, wie weit und wie lange sie noch externe Geberorganisationen finden werden, die die Schulungsprogramme der Gewerkschaftsbewegung unterstützen. Dabei handelt es sich zwar vorrangig um ein finanzielles Problem, das aber nicht einfach durch die Erhöhung der Mitgliedsbeiträge gelöst werden kann. Vielmehr muss den Mitgliedsgewerkschaften noch deutlicher vor Augen geführt werden, wie stark ihre Probleme durch die internationale Ebene geprägt werden, sodass sie zu echten Akteuren der internationalen Gewerkschaftsbewegung werden.

Die Weiterentwicklung regionaler Wirtschaftsgruppierungen wie NAFTA, MERCOSUR, ASEAN u.a. wird dazu anregen, die regionalen Strukturen der globalen Gewerkschaften neu zu ordnen. Die Eröffnung von Regionalbüros könnte zukünftig häufiger die angemessene Antwort auf die Frage nach den regionalen Strukturen sein, in

denen die GUF gemeinsam mit den bestehenden Gewerkschaftsorganisationen aktiv die Sozial- und Wirtschaftspolitik dieser Region mitgestalten können.

Eine andere Erwägung im Zusammenhang mit möglichen neuen Strukturen der globalen Gewerkschaften richtet sich auf eine stärkere Einbeziehung von bisher nicht organisierten oder unterrepräsentierten Branchen und Personengruppen. Das betrifft sowohl die informelle Wirtschaft als auch Arbeitslose im Allgemeinen. Trotz vieler zaghafter Bemühungen bleibt die Frage der Einbindung der informellen Wirtschaft, vor allen Dingen in den Entwicklungsländern, weiterhin ungelöst. Die wachsende Zahl der Arbeitslosen, d.h. potentiellen Beschäftigten, ist bisher in der Organisationsarbeit noch nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Es muss dabei genauer untersucht werden, inwieweit die herkömmliche Definition der Gewerkschaftsbewegung, wie sie sich in den älteren, etablierten Industrieländern darstellt, auch auf die Bedingungen heutiger Länder der Dritten Welt angewendet werden kann. Viele der dortigen Industrien und Dienstleistungen basieren zwar auf „informellen“ Beschäftigten, aber oft ohne klar definierte Arbeitgeber im üblichen Sinne und ohne klare Verträge über Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Vielfach handelt es sich um Scheinselbständige oder was man „Ein-Personen- bzw. Ein-Familie-Subunternehmer“ nennen könnte, die auf irgendeine Art und Weise genug Geld zum Lebensunterhalt zusammenbringen müssen. Zweifelsohne sind sie auf sich allein gestellt der Ausbeutung schutzlos ausgeliefert. Auf Dauer wird die internationale Arbeiterbewegung kaum daran vorbeikommen, sich auch dieser Menschen und ihrer Probleme stärker anzunehmen.

In der Zukunft wird es um eine Neubestimmung der Richtung gehen. Wenn es zutrifft, dass wir das von der verarbeitenden Industrie geprägte Zeitalter hinter uns lassen und in eine neue Ära eintreten, die sich durch Information und Kommunikation auszeichnet, stellt sich die Frage, was dies für eine Organisation bedeutet, die zusammen mit der Industrie gewachsen ist. Wel-

che Art von internationaler Gewerkschaftsbewegung brauchen wir denn in der Gesellschaft von morgen? Wie sehen die gewerkschaftlichen Aufgaben und Aktivitäten in einer zukünftigen post-industriellen Gesellschaft aus? Wie auch immer die Antworten auf diese Fragen ausfallen, es wird darum gehen, dass die Beschäftigten zuerst untereinander solidarisch sein müssen, damit sie ihre Interessen vertreten können, und zwar in jeder Gesellschaft, wie auch immer sie bezeichnet wird.

Es ist offenkundig, dass dafür eine umfangreiche und kontinuierliche Koordinierung auf allen Ebenen erforderlich ist. Und es ist ebenso offenkundig, dass jedes Mitglied einer Gewerkschaft in jedem Lande der Welt sich darüber im Klaren sein sollte, was das im Allgemeinen bedeutet, um so zur Stärkung der Gewerkschaften und deren Erfolg auf dieser Ebene beitragen zu können.

Problematisch ist dabei die Tatsache, dass sich diese Entwicklungen so weit vom einzelnen Beschäftigten entfernt ergeben, dass sie an seinem oder ihrem Arbeitsplatz gar nicht mehr nachzuvollziehen sind. Da es jedoch nicht die wundersamen Kräfte des Weltmarktes, sondern bewusste Entscheidungen interessengeleiteter Menschen sind, die diese Entwicklungen auslösen, ist eine Beeinflussung dieser Entscheidungen unabdingbar. Denn was auf dieser Ebene beschlossen wird, wirkt sich letzten Endes unmittelbar auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der ArbeitnehmerInnen aus. Deshalb ist es um so dringlicher, dass die Beschäftigten überall auf der Welt über diese Aktivitäten informiert sind und nachvollziehen können, was letztlich dabei für sie auf dem Spiel steht.

Gerade in den letzten Jahren ist es den internationalen Gewerkschaftsorganisationen verstärkt gelungen, auf der internationalen Ebene Wirkung zu erzielen oder zumindest wesentliche Beiträge zu leisten. Nicht alle haben die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit so sehr erregt wie z.B. die Auseinandersetzungen anlässlich des WTO-Ministertreffens im Dezember 1999 in Seattle 2003 in Cancun oder 2005 in Hongkong. Man-

ches ist weniger spektakulär oder wird von den privaten Medien als nicht so bedeutsam eingestuft. So ist etwa um die von der IAO verabschiedete Erklärung zu den Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (Kernarbeitsnormen) von 1998 genau so erbittert gerungen worden, sie wurde aber weniger ausführlich in der Presse behandelt.

In vielen Ländern haben die Mitglieder noch nicht vollständig begriffen, dass dies durch ihre Interessenvertretung ausgelöst wurde, bzw. welche Auswirkungen es für sie hat. Die Distanz zwischen den globalen Gewerkschaftsföderationen und ihrer Arbeit und dem Mitglied einer Einzelgewerkschaft ist erheblich. Die amtierenden Funktionsträger der GUF werden nicht direkt gewählt, so dass selbst nationale Funktionäre der mittleren Ebene deren Namen nicht unbedingt kennen. Diese Distanz verhindert, dass sich ein wirkliches Gefühl der Zusammengehörigkeit entwickelt, d.h. eine emotionale Basis für echte Solidarität. Darunter leidet letztlich auch die Bereitschaft zur ideellen und materiellen Unterstützung. Ohne die volle Rückendeckung durch die betrieblichen bzw. nationalen Organisationen und ohne ausreichende Finanzausstattung sind die handelnden Organe der internationalen Gewerkschaftsbewegung jedoch schlecht gerüstet für ihre Aufgaben. Was immer auf der globalen Ebene ausgehandelt wird, muss von der gesamten Mitgliedschaft gewollt und getragen werden. Es ist deshalb wichtig, dass jedes Mitglied – auch die Beschäftigten an der Basis – versteht, dass die Arbeitnehmerorganisationen nicht nur Hilfe und Information im globalen Rahmen bieten, sondern auf höchster Ebene richtige Verhandlungen führen, die sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen auswirken.

Was auch immer die Menschen glauben mögen, es steht außer Frage, dass die Organisationen der internationalen Gewerkschaftsföderationen schon heute Pionierarbeit für die Beschäftigten weltweit leisten. Mit der Globalisierung eröffnete sich global operierenden Unternehmen ein riesiges neues Betätigungsfeld, das vielfach über nationale Begrenzungen hinausgeht und von ihnen erbarmungslos ausgenutzt wird. Da-

gegen anzukämpfen ist nur möglich, wenn man sich im gleichen globalen Handlungsrahmen bewegt. Damit kommt den weltweit agierenden Organisationen der internationalen Gewerkschaftsbewegung eine neue, wesentlich erweiterte Rolle zu. Diese Aufgabe wahrzunehmen setzt harte Arbeit, große Flexibilität und neue Visionen voraus. Ihre ersten beeindruckenden Erfolge sind ein deutlicher Beweis dafür, dass sich die internationale Gewerkschaftsbewegung am Anfang des neuen Jahrhunderts in ungebrochener Stärke und mit größerer Handlungsbereitschaft als je zuvor präsentiert.

Andererseits müssen die jüngsten Erfolge noch lange nicht anhalten oder gar zu einer völligen Umkehr vom sozialen Kahlschlag der Globalisierung führen. Diesen ersten vielversprechenden Signalen müssen unvermindert weitere Anstrengungen folgen. Es geht nicht um Schadensbegrenzung, sondern um Einleitung einer Entwicklung, die echte, positive Veränderungen nach sich zieht.

Im internationalen Bereich haben die globalen Gewerkschaftsföderationen dazu schon alles getan, was in ihrer Macht steht. Ihre aktuelle und ihre zukünftige Rolle hängt auch von der Bereitschaft der Mitgliedsverbände ab, die erfor-

derlichen materiellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die Labilität und Organisationsschwäche vieler Gewerkschaften in den Ländern der Dritten Welt, die Einschränkungen bei der Vertretung ihrer Interessen und die existentielle Bedrohung der Organisationen aufgrund restriktiver und repressiver Einflussnahme von Seiten des Staates und der Unternehmen werden noch auf lange Zeit eine direkte Förderung und Unterstützung notwendig machen.

Internationale Gewerkschaftspolitik sollte deshalb nicht als Anhängsel nationaler Gewerkschaftspolitik verstanden werden, sondern muss diese erweitern und durch Information, Koordination und Unterstützung ergänzen. Es genügt nicht, dass sich nur die Führungsspitzen der Mitgliedsverbände mit der Arbeit der globalen Gewerkschaftsföderationen befassen. Internationale Solidarität in Gestalt der globalen Gewerkschaftsföderationen und des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften muss zum Anliegen aller Mitglieder werden. Sie sollte deshalb auch ihren gebührenden Platz in der Informations- und Bildungsarbeit der nationalen Gewerkschaften finden. Die vorliegende Broschüre versucht, dazu einen Beitrag zu leisten.

Einzeldarstellungen



Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die internationale Vorgängerorganisation des IBBH wurde 1934 durch den Zusammenschluss der Bauarbeiter-Internationalen mit dem Holzarbeiterbund gegründet. Erste Anfänge gehen aber schon auf den 1883 gegründeten Tischlerbund zurück. Damit zählte der IBBH zu den ältesten internationalen Gewerkschaftsbünden.

Die deutsche Besetzung der Niederlande während des zweiten Weltkriegs zwang zur Aufgabe des ursprünglichen Sitzes des IBBH in Amsterdam. Dabei gingen Einrichtung und Archiv verloren. 1946 musste mit reduzierter Mitglieder-



stärke der Neuanfang gewagt werden. Auf dem Weltkongress in Buenos Aires im Dezember 2005 wurde der Zusammenschluss mit dem Weltverband der Bau- und Holzarbeiterorganisationen (WVBH) beschlossen. Diese neue globale Gewerkschaftsföderation firmiert als Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) und vertritt 350 nationale Gewerkschaftsverbände mit insgesamt 12 Millionen Mitgliedern in 135 Ländern.

■ **Organisationsbereiche:** Baugewerbe, Holzindustrie, Forstwirtschaft und verwandte Sektoren.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 4 Jahre, der nächste findet 2009 in Frankreich statt); Vorstand (Präsident, Vizepräsident, Generalsekretär und 30 Mitglieder aus 19 geographischen Gebieten); Geschäftsführender Vorstand (Präsident, Vizepräsident, Generalsekretär und 8 Mitglieder). Das Stimmrecht auf dem Kongress richtet sich nach den gezahlten Beiträgen. Organisationen mit Beitragsrückstand verlieren das Recht zur Teilnahme am Kongress und anderen Konferenzen.

■ **Regionale Strukturen:** Regionalausschüsse bestehen für Afrika, Asien/Pazifik und Lateinamerika. Seit 1998 beschäftigt sich ein europäischer Regionalausschuss mit den für Europa wichtigen Aktivitäten seiner Mitgliedsverbände. Außerdem bestehen Regional- und Projektbüros in Panama, Malaysia, Südafrika, Australien, Burkina Faso, Bulgarien, Libanon, Kenia, Südkorea, Russland, Argentinien, Peru, Brasilien.

■ **Sektoren:** je 1 Industrieausschuss für die Bauindustrie und die Holz- und Forstindustrie. Daneben existieren berufsübergreifende Ausschüsse für Frauen, für Angestellte und für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Eine enge Zusammenarbeit besteht außerdem mit den Dachorganisationen der Europäischen und Nordischen Bau- und Holzarbeiter.



Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Das Thema Sozial- und Arbeitsstandards der Arbeitsmigranten in der Bauindustrie gewinnt durch den zunehmenden Einsatz von Arbeitern aus armen Ländern immer größere Bedeutung. Einerseits wird die Menschenwürde dieser Beschäftigten oft grob missachtet und es kommt zu eklatanten Verletzungen ihrer Rechte. Andererseits werden Anstrengungen zur Ausbeutung dieser Arbeitsmigranten mit dem Ziel unternommen, schon erreichte Lohn- und Arbeitsstandards in den Gastländern zu unterlaufen.

Aufgaben und Zielsetzungen

Hauptaufgaben sind die Entwicklung und der Schutz von Arbeitnehmerrechten in den vertretenen Branchen. Dabei orientiert sich die Arbeit der BHI an den Prinzipien internationaler Solidarität. Darüberhinaus setzt sich diese globale Gewerkschaftsföderation aktiv für die Beachtung und Weiterentwicklung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ein.

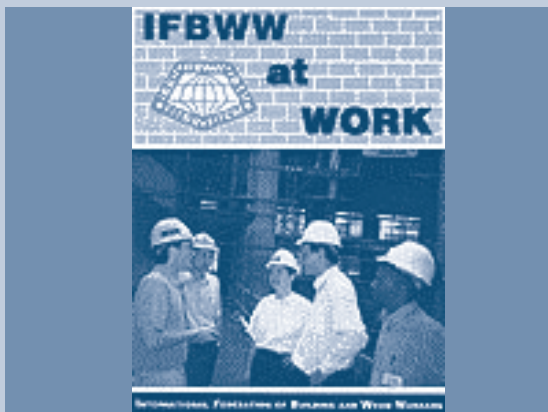
In den letzten Jahren hat die BHI ihre allgemeinen Ziele der Unterstützung von Mitgliedsorganisationen und Stärkung der internationalen Gewerkschaftsbewegung durch einen besonderen Schwerpunkt ergänzt, und zwar dem konkreten Engagement gegen die neoliberale Wirt-

schaftspolitik, die seit den 1980er Jahren von vielen Regierungen verfolgt wird. Dabei engagiert sich die BHI weltweit für eine aktive Förderung der Beziehungen zu sozial verantwortlichen Unternehmen. Zu diesem Zweck wurde ein Musterabkommen für multinationale Konzerne erarbeitet, in dem wichtige Themenbereiche klar geregelt werden, um zu verhindern, dass einzelne TNU Verträge unverbindlichen Inhalts abschliessen – wie in der Praxis öfters geschehen.

Mitte 1998 einigte man sich mit IKEA auf einen Verhaltenskodex (jetzt internationales Rahmenabkommen) zur Regelung der Rechte der Beschäftigten. IKEA gehört zu den weltweit führenden Einrichtungsunternehmen, das in ungefähr 70 Ländern einkauft und in annähernd 30 Ländern verkauft. Die Vereinbarung sieht vor, dass IKEA von seinen Zulieferern die Umsetzung von Arbeitsbedingungen für deren Beschäftigte fordert, die zumindest nationale Gesetzesvorschriften erfüllen. Die Lieferfirmen müssen in jedem Fall die für ihren Geschäftsbereich relevanten IAO-Übereinkommen und Empfehlungen einhalten. Das bedeutet, dass Kinderarbeit nicht zulässig ist und dass die Beschäftigten Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten und an freien Tarifverhandlungen teilnehmen können. Der Kodex sieht einen paritätisch besetzten Kontrollausschuss vor, der die Einhaltung dieser Regelungen überwacht. Ähnliche Abkommen gibt es mittlerweile mit den deutschen Konzernen „Hochtief“ und „Faber Castell“.

Arbeitsfelder

Für die BHI hatte die praktische Arbeit vor Ort immer Vorrang vor Tagungen und Resolutionen zu abstrakten Themen. Die durch Liberalisierung und Deregulierung in einer globalisierten Weltwirtschaft ausgelösten Veränderungen, die sich auch auf die Bau- und Holzwirtschaft ausgewirkt haben, prägen jedoch auch die Arbeit der BHI. Zwar bedeutet dies keinesfalls, dass man sich nicht mehr um Aktivitäten an der Basis bemüht, aber man trägt den veränderten Bedingungen Rechnung.



Auf dem 20. Kongress des damaligen IBBH wurde 1997 ein Aktionsprogramm zugunsten einer positiven Strategie der Modernisierung verabschiedet. U.a. geht es dabei um eine Neuausrichtung auf globale Verpflichtungen, die von Institutionen wie IWF, Weltbank, WTO u.a. einzufordern sind. Unterstrichen wurde dabei die Notwendigkeit internationaler Kampagnen, bei denen es etwa um die Rechte indigener Bevölkerungen, die Beachtung von IAO-Übereinkommen und Empfehlungen oder einen engagierten Klimaschutz gehen sollte.

Auch auf dem Weltkongress 2005 wurde diese Politik durch die Verabschiedung eines Strategieplanes noch einmal unterstrichen. Dieser Plan sieht vor, dass man sich vorrangig auf drei Zielsetzungen konzentriert:

- Förderung einer nachhaltigen industriellen Entwicklung,
- Organisierung einer globalen Gewerkschaftsbewegung und
- Verwirklichung internationaler Solidarität.

Gewerkschafts- und Menschenrechte

Vorrang haben für die BHI Schutz, Hilfe und Unterstützung für Mitgliedsorganisationen. Wo immer auf der Welt Arbeitnehmerrechte unter Druck geraten, wird dies von der BHI als Angriff auf ihre gesamte Mitgliedschaft verstanden.

Die BHI reagiert überall auf der Welt schnell und unbürokratisch z.B. mit Protestschreiben an Regierungen und Unternehmen und mit Solidaritätsaufrufen und Aufforderung zu sofortigem Handeln an ihre angeschlossenen Mitgliedsver-

bände. Für streikende oder entlassene Beschäftigte gibt es Mittel aus dem BHI-Hilfsfonds. Ebenso werden Gerichts- und Anwaltskosten der Betroffenen aus diesem Fonds bestritten. Delegationen des BHI besuchen Schauplätze von Arbeitskonflikten oder nehmen an Verhandlungen mit lokalen Managern teil. Häufig interveniert die BHI dabei auch bei der internationalen Zentrale der betreffenden Tochtergesellschaft.

Ergänzt werden die erwähnten Maßnahmen durch Kampagnen zur Unterstützung der IAO-Kernarbeitsnormen sowohl in Gesprächen mit den nationalen Regierungen vor Ort als auch durch Beschwerden über mutmaßliche Rechtsverstöße vor den entsprechenden Gremien der Internationalen Arbeitsorganisation.

Außerdem informiert und mobilisiert die BHI befreundete Organisationen aus dem Bereich der Gewerkschaften, die IAO, die UNO sowie internationale Hilfsorganisationen und befreundete Netzwerke der Zivilgesellschaft, die in dem betreffenden Themenbereich tätig sind. Es werden koordinierte internationale Kampagnen und Aktionen gegen jene Länder organisiert, die wegen ständiger Menschenrechtsverstöße und Verletzung von Gewerkschaftsrechten aktenkundig sind.

Ein Handbuch der Gewerkschaftsrechte, das von der BHI zusammengestellt wurde, informiert über Solidaritätsaktionen und Kampagnen gegen einzelne Unternehmen und stellt dar, wie Mitglieder internationale Unterstützung finden können, wenn sie mit einem Arbeitskonflikt in ihrem Betrieb konfrontiert sind.

Bildung und Ausbildung

Die BHI betrachtet Aus- und Weiterbildung als einen wichtigen Teil ihrer Arbeit und hat diesen Bereich deshalb zu einem Schwerpunktthema erklärt. Zu diesem Zweck hat die BHI schon sehr früh damit begonnen, wirkungsvolle Unterstützungsmaßnahmen für gewerkschaftliche Bildungsprojekte in den Entwicklungsländern zu erarbeiten. Vorrang haben dabei praxisorientierte Bildungsinhalte, die durch Einbeziehung der Mitglieder zur Stärkung der Organisationen



beitragen und die Schlagkraft zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen erhöhen. Dabei ist es wichtig, sich in den Schulungen auf reale Probleme zu konzentrieren und die Aktivisten vor Ort in die Arbeit einzubeziehen, wobei auch die weiblichen Mitglieder nicht vergessen werden dürfen.

Die BHI unterstützt weltweit Bildungsprogramme, wobei eine gut funktionierende und leistungsfähige Regionalstruktur in der Bildungsarbeit für besonders wichtig erachtet wird. Netzwerke der Bildungs-Koordinatoren gewährleisten eine enge Zusammenarbeit in der Planung, Durchführung und Auswertung. Im Mittelpunkt der BHI-Bildungsstrategie stehen die nationalen Bildungsprojekte, die von den jeweiligen Mitgliedsorganisationen mit Unterstützung der BHI durchgeführt werden.

Für die Schulung wurde von der Zentrale das Handbuch „Gewerkschaften im Übergang“ erstellt. Zum Teil wird die Bildungsarbeit mit Unterstützung befreundeter Organisationen durchgeführt.

Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit

In der Bau-, Holz- und Forstwirtschaft werden vielerorts noch Materialien und Substanzen eingesetzt, die die Gesundheit der dort Beschäftigten und die Umwelt gefährden; das betrifft auch die Arbeitsbedingungen. Die BHI vertritt

den Standpunkt, dass der Einsatz von Asbest weltweit verboten und die Sicherheit auf Baustellen erheblich verbessert werden muss. Aus diesem Grunde setzt sie sich mit allen Mitteln für die Ratifizierung der entsprechenden IAO-Übereinkommen Nr. 162 und Nr. 167 ein.

Der Raubbau an Wäldern und Monokulturen vernichten wertvolle Ökosysteme. Solche Arbeits- und Abbaumethoden belasten nicht nur die dort Beschäftigten, sondern werden langfristig die Existenz dieser Branchen selbst gefährden. Die BHI unterstützt deshalb eine nachhaltige Forstwirtschaft, die keine Umwelt- und Gesundheitsschäden verursacht und keinen Raubbau betreibt. Nur so können stabile Beschäftigungs- und Lebensbedingungen für die Zukunft gesichert werden. Die BHI unterstützt auch die Zertifizierung von Holz und Holzzeugnissen und die Berücksichtigung sozialer Mindeststandards bei öffentlichen Ausschreibungen und internationalen Entwicklungsprojekten.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die BHI bemüht sich um Unterstützung ihrer Industriepolitik durch internationale Organisationen wie der IAO, der Internationalen Tropenholzorganisation (ITTO), der FAO, UNIDO und internationalen Umweltverbänden. Zusätzlich unterhält die BHI Kontakte zur Welthandelsorganisation (WTO) und untersucht die Auswir-

kungen der Handelsliberalisierung auf die von ihr organisierten Branchen und berät die Mitgliedsverbände. Es geht dabei um die praktische Umsetzung einer Sozialklausel in den Branchen, in denen die BHI-Mitgliedsorganisationen vertreten sind, d.h. um die Festschreibung und Einhaltung sozialer Mindeststandards. Damit soll vor allem der Ausbeutung von Arbeitsmigranten und dem entsprechenden Lohndumping ein Riegel vorgeschoben werden.

Transnationale Unternehmen (TNU)

Die Aktivitäten der TNU bieten überall auf der Welt immer häufiger Anlass zu Arbeitskonflikten. Die BHI entwickelte deshalb Strategien zur Überwachung und Untersuchung dieser Aktivitäten, um den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften mit entsprechenden Informationen und Handlungsanleitungen helfen zu können. Man hat ein Modell zum Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit transnationalen Unternehmen erarbeitet, das den Mitgliedern einschließlich fachlicher Beratung zur Verfügung steht. Diese Aktivitäten sollen in eine weltweite Kampagne einfließen, die die Achtung von Gewerkschaftsrechten und die Anerkennung von Mindestarbeitsstandards in den Bau-, Holz-, Forst- und verwandten Industrien fördern soll.

Im März 2000 konnte mit dem deutschen Baukonzern HOCHTIEF eine Vereinbarung unterzeichnet werden, die die Anerkennung und Beachtung der IAO-Kernarbeitsnormen in allen Unternehmensteilen von HOCHTIEF vorschreibt. Damit finden diese Vorschriften unmittelbar für rd. 37.000 Beschäftigte Anwendung. Gleichzeitig verpflichtet sich HOCHTIEF im Rahmen der Vereinbarung, diese Normen auch bei seinen Zulieferern zu gewährleisten, d.h. letzten Endes gelten sie für ein Vielfaches an Beschäftigten. Aufseiten der Gewerkschaften wurde der Vertrag durch Vertreter der IG BAU, dem Gesamtbetriebsrat der HOCHTIEF AG und der damaligen IBBH ausgehandelt und unterzeichnet.

Ähnliche Vereinbarungen wurden in den Folgejahren mit Konzernen wie Skanska (Schweden), Ballast Nedam (Niederlande), Impregilo

(Italien) und Veidekke (Norwegen), als letztes mit Lafarge (Frankreich) und der ROYAL BAM-Group (Niederlande) u.a. getroffen.

Frauen

Arbeitnehmerinnen stellen weltweit einen Anteil von rd. 20 Prozent der BHI-Mitgliedschaft. Bei der BHI wurden Frauenförderrichtlinien für die Mitgliedsverbände und andere interessierte Organisationen entwickelt, die bei Tarifverhandlungen verwendet werden können. Diese Richtlinien stützen sich auf entsprechende IAO-Übereinkommen und sehen gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit, Bildungsurlaub, Kindertagesstätten, Zugang zu beruflicher Bildung und Maßnahmen zum Kampf gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vor.

Die BHI setzt sich aktiv für die Teilnahme von Frauen an allen ihren Bildungsprogrammen ein und leistet finanzielle Hilfe für Tagungen, die sich an weibliche Führungskräfte in den Gewerkschaften wenden.

Kinderarbeit

Die BHI weist regelmäßig auf die Tatsache hin, dass es noch immer Kinderarbeit gibt, die in jüngster Zeit sogar wieder zugenommen hat. Manchmal arbeiten Kinder, die nicht älter als 5 oder 6 Jahre sind, sogar in Ziegeleien, in Stein- und Schieferbrüchen, im Straßenbau oder werden zu Hilfsarbeiten bei Tiefbauprojekten herangezogen. Viele werden in Leibeigenschaft oder in Schuldknechtschaft als „Bürgen“ für Schulden ihrer Eltern gehalten (eine Arbeitstagung über Kinderarbeit und Schuldknechtschaft in Asien lieferte dazu umfangreiches Hintergrundmaterial). Die BHI fordert ein Verbot der Kinderarbeit u.a. durch Sozialklauseln in internationalen Handelsabkommen.

Informationen, Netzwerke

Neben regelmäßigen themenspezifischen Veröffentlichungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, Frauen, Bildung und Arbeitnehmerrechte

versendet die BHI über ihre Internetseite den wöchentlichen Dienst „BHI online“ mit ausführlichen Berichten zu wichtigen Ereignissen und Entwicklungen im Organisationsbereich der BHI, bei den Mitgliedern sowie aus der internationalen Gewerkschaftswelt. Bei Verletzungen der Menschen- und Gewerkschaftsrechte fordert die BHI zu sofortigem Handeln auf und mobilisiert ihre Mitgliedsverbände entsprechend. Solidaritätsaufrufe werden veröffentlicht, wenn eine Mitgliedsorganisation moralische Unterstützung durch andere benötigt. Presseerklärungen erläutern den Standpunkt der BHI zu aktuellen Ereignissen. Einige Veröffentlichungen liegen auch in Sprachen wie Arabisch, Chinesisch und Russisch vor.

Viele Informationen und Quellenhinweise sind inzwischen über eine Computer-Datenbank verfügbar. Die Internetseite der Organisation ist informativ und übersichtlich und enthält die wesentlichen Strategie-, Konferenz- und Diskussionspapiere. Es gibt jeweils ein Video zum Thema „Die Zukunft organisieren“ und „Unsere Gewerkschaft modernisieren“.

In seinem Handbuch über „Gewerkschaftsrechte“ (in Englisch, Französisch, Spanisch und Russisch) hatte schon der IBBH beispielhafte Fallstudien über Arbeitskonflikte in einer Reihe von Ländern zusammengestellt, um zu zeigen, wie man durch geeignete Strategien, verbunden mit internationaler solidarischer Unterstützung, Erfolge erzielen kann. Die Mitgliedsgewerkschaften können aus diesem Handbuch wertvolle Einsichten gewinnen und es sozusagen als Handlungsanleitung in einem Konfliktfall benutzen.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Auch in der Bau- und Holzindustrie hat sich in den letzten Jahren der Strukturwandel beschleunigt. Veränderungen ganzer Arbeitsbereiche und ihre Verlagerung haben sich nicht nur auf die Arbeitsteilung zwischen Bauplanung und -ausführung ausgewirkt. In der Holzindustrie sind viele Bereiche in andere Industrien, beispielsweise die chemische Industrie, integriert worden. Die Gewerkschaften müssen darauf in ihrer

Organisationsstruktur flexibel reagieren. Sie müssen ferner durch verstärkte internationale Zusammenarbeit die Ausbeutung von Arbeitsmigranten zu Zwecken des Lohn- und Sozialdumpings bekämpfen. In zunehmendem Maße wird auch die Kooperation mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen erforderlich sein, um Beschäftigte in den gleichen Berufsgruppen wirksam vertreten zu können.

Im Mai 2000 verabschiedete der Vorstand eine Erklärung, in der man sich für eine aktive Politik in Fragen der Arbeitsbeziehungen aussprach. Es geht dabei zunächst um ein Bekenntnis zum Konzept einer sozial verantwortlichen Unternehmenskultur und die Forderung nach Anerkennung der Arbeitnehmerrechte und Einführung internationaler Arbeitsstandards im Sinne der IAO-Kernarbeitsnormen. Unternehmen, Regierungen und internationale Organisationen werden aufgerufen, sich direkt für die Armutsbekämpfung einzusetzen.

Die Erklärung enthielt die folgenden sechs Ziele:

1. auf nationaler Ebene Gewerkschaftsrechte zu schützen und die Mitgliederorganisationen zu fördern;
2. die IAO-Übereinkommen zum Ausgangspunkt für den Schutz der Beschäftigten zu machen;
3. auf Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte bei der Gestaltung der Politik internationaler Institutionen, einschließlich der Finanzinstitutionen wie Weltbank, IWF und andere Entwicklungsbanken und der WTO zu drängen;
4. Einfluss zu nehmen, damit Arbeitnehmerinteressen bei wichtigen Regierungsinitiativen berücksichtigt werden;
5. einen umfassenden Arbeitnehmerschutz auf betrieblicher Ebene sicher zu stellen;
6. dafür Sorge zu tragen, dass die branchenspezifischen Aktivitäten der BHI durch qualifizierte Untersuchungen und Beratung untermauert werden.

Die Globalisierung in der Bauindustrie erfordert globale Regeln, die soziale und ökologische Standards berücksichtigen.



Bildungsinternationale (BI)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die Bildungsinternationale (BI) wurde am 26. Januar 1993 gegründet. Sie ist aus dem Zusammenschluss des Weltverbandes der Lehrerorganisationen (WVLO) und der Internationalen Vereinigung Freier Lehrerorganisationen (IVFL) hervorgegangen. Mit über 29 Millionen Mitgliedern, davon 17 Mio. Frauen in 348 Mitgliedsorganisationen aus 166 Ländern ist die BI eine der mitgliederstarken globalen Gewerkschaftsföderationen.

■ **Organisationsbereiche:** ErzieherInnen, LehrerInnen, DozentInnen und sonstiges Personal im allgemeinen Bildungswesen sowie in Forschung und Lehre.

■ **Organisationsstruktur:** Weltkongress alle drei Jahre (der letzte in Porto Alegre 2004), Präsident, 4 Vizepräsidenten; 17 Vorstandsmitglieder und Generalsekretär bilden zusammen den Geschäftsführenden Vorstand, letzterer leitet die täglichen Geschäfte und das Sekretariat.

■ **Regionalstruktur:** 5 Regionen mit Büros für Afrika in Lomé, für Asien/Pazifik in Kuala Lumpur und Samabula, für Lateinamerika in San José de Costa Rica sowie für Nordamerika/Karibik in St. Lucia und für Europa in Brüssel. Die Regionen beraten den Vorstand, haben aber selber kein Mandat, mit Regierungen zu verhandeln.

■ **Sektoren:** 2 beratende Ausschüsse, und zwar jeweils einen für Vor-/Grundschulen und für Sekundar-/Mittelschulen; 2 Runde Tische für Berufsausbildung und für Weiterführende und Hochschulbildung. Daneben gibt es noch einen Ausschuss, der sich mit dem Status der Frau beschäftigt und eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gewalt gegen Frauen“.



Als Nicht-Regierungsorganisation hat die BI einen beratenden Status bei der UNESCO und IAO und unterhält ständige Kontakte zur UNO, WHO, UNAIDS, OECD, Weltbank und dem IWF u.a..

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Der Bildungs- und Erziehungssektor ist mit fast 50 Mio. Beschäftigten weltweit der größte Arbeitgeber. Dagegen beträgt der Anteil der Bildungsausgaben am Brutto sozialprodukt nur 5,5%. In den Entwicklungsländern, wo drei Viertel aller Schulkinder und 75% der Grundschul-LehrerInnen leben, liegt der Anteil häufig noch weit unter dem Weltdurchschnitt.

Beschleunigte technologische Entwicklung, offene Grenzen, weltweiter Wettbewerb und zunehmende wechselseitige Abhängigkeiten in einer komplexeren Welt zwingen Bildungspolitikern aller Länder, sich diesen neuen Herausforderungen

gen zu stellen. Fast alle Reformpakete im Bildungswesen stehen aber gleichzeitig auch unter dem Zwang, kostensenkende Maßnahmen vorzusehen. Vielfach wurde eine „Privatisierung“ des Schulwesens als Ausweg aus diesem Dilemma angepriesen.

In dieser Situation gab es seit dem letzten Kongress 2004 weitere neue Anstöße für eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsverbänden, nicht zuletzt auch mit Hilfe neuer Kommunikationsmittel und des Internets.

Aufgaben und Zielsetzungen

Die Bildungsinternationale betrachtet es als ihre Aufgabe, die berufsrelevanten Rechte der Lehrer und sonstiger Beschäftigten im Bildungs- und Erziehungswesen zu schützen und deren Status und Lage entsprechend zu verbessern, um der wichtigen Rolle der Schulen und Bildungseinrichtungen für die künftige Entwicklung der Gesellschaft Rechnung zu tragen. Abgesehen von der Vertretung ihrer Mitglieder will die BI jedoch auch die Bildungspolitik selbst mitgestalten. Sie fordert und fördert in diesem Sinne Demokratie, soziale Gerechtigkeit und Gleichheit für alle Menschen in allen Ländern.

Die BI betrachtet das Recht auf Bildung als ein Grundrecht, das Teil der allgemeinen Menschenrechte ist. Sie tritt deshalb auch für die Einhaltung und Verbesserung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte ein. Sie bekämpft alle Formen der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder Geschlecht. In diesem Zusammenhang sieht die BI eine weitere wichtige Aufgabe darin, Frauen stärker an Führungsfunktionen in der Gesellschaft, in der Lehre und Schulverwaltung sowie in den berufständischen Organisationen heranzuführen.

Arbeitsfelder

Die Tatsache, dass die Bildungsinternationale eine globale Gewerkschaft für Beschäftigte vor allem des öffentlichen Dienstes ist, bedeutet, dass Unterstützung der Mitglieder in Arbeits-

kämpfen keine so wichtige Rolle wie bei den klassischen Industriegewerkschaftsverbänden spielt. Andererseits erfordert der Anspruch auf Mitsprache bei der politischen Gestaltung eine vielschichtige und personalintensive Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen, Regierungsstellen und -vertretern auf unterschiedlichen Ebenen. Die BI betrachtet diese Arbeit als einen wichtigen Teil ihrer Aufgabe, bei der es um Bündelung von Interessen geht, die man oft gemeinsam mit befreundeten Organisationen vertritt und in Kampagnen artikuliert.

Die BI unterstreicht jedoch gleichzeitig die Notwendigkeit, dass Lehrkräfte Menschenrechte und Menschenwürde zum Bestandteil des Unterrichts machen. Ferner steht politische Erwachsenenbildung i. S. einer Bildung zur Demokratie auf der Liste der Prioritäten der BI. Zu diesem Zweck kooperiert die BI mit CIVITAS, einem weltweit operierenden Dachverband von NRO, der es sich zum Ziel gemacht hat, politische Erwachsenenbildung in neuen und etablierten Demokratien zu stärken.

Zur Strukturierung dieser Arbeit hat sich die Bildungsinternationale bestimmte Schwerpunktbereiche gesetzt, die organisatorisch in Abteilungen bearbeitet werden.

Das öffentliche Schulwesen steht dabei im Mittelpunkt der Betrachtungen, und zwar sowohl bezüglich der familiären Situation und zukünftiger Berufsaussichten wie auch der staatlichen Ordnung. Die BI-Abteilung für Bildung und Erziehung befasst sich deshalb vordringlich mit der Förderung dieses Bereiches. Dazu veranstaltet sie Konferenzen und Seminare, veröffentlicht Publikationen und gibt Erklärungen zu diesem Thema ab.

Die BI engagiert sich insbesondere für das Recht ihrer Mitgliedsorganisationen, bei der Formulierung und Umsetzung von Bildungspolitik mitzuwirken, sowie für freien Zugang aller Bevölkerungsgruppen zu Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Vorrangig ist dabei die Forderung nach Erhalt des öffentlichen Schulwesens und kostenloser Grundschulbildung. Die Kampagne gegen Kinderarbeit, an der sich die BI gemeinsam mit dem IBFG, anderen GUF, der

IAO, UNESCO und UNICEF beteiligt, muss in diesem Zusammenhang gesehen werden.

Mitte Oktober 1999 startete man eine „Globale Kampagne für Bildung“ gemeinsam mit ActionAid und Oxfam International – eine weltweite Aktion mit Netzwerken der Zivilgesellschaft, wie z.B. dem Globalen Marsch gegen Kinderarbeit, um von den Regierungen Rechenschaft für die Tatsache zu fordern, dass noch immer 120 Millionen Kindern der Schulbesuch vorenthalten wird. Diese Kampagne zielt darauf ab, allen Kindern bis zum Jahr 2015 eine Schulbildung zu gewährleisten. Unterstützend wurde dazu von der BI im April 2000 eine Globale Aktionswoche durchgeführt.

Der Ausschuss für Berufsausbildung sieht es als grundsätzliche Fehlentscheidung an, dass die Berufsschulbildung in vielen Ländern nicht in das allgemeine Bildungswesen integriert ist. Die BI hat deshalb der UNESCO ein Konzeptpapier zugeleitet, in dem die Forderung nach und mögliche Wege für eine Einbindung der Berufsausbildung in die Sekundar- und Hochschulbildungspolitik dargelegt werden. Allerdings wurde auch unterstrichen, dass Elemente der Allgemeinbildung in die Berufsausbildung einfließen sollten.

Die Abteilung für Gewerkschafts- und Menschenrechte und für Gleichstellung befasst sich schwerpunktmäßig damit, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die IAO- Übereinkommen zu internationalen Arbeitsnormen und dem Recht des Kindes sowie ähnliche internationale Rechtsakte zu verbreiten, damit gewährleistet ist, dass sie beachtet und vor allem umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang setzt sich die Abteilung für die Verteidigung verfolgter Gewerkschaftsmitglieder ein und unterstützt von ihrer Regierung unterdrückte Mitgliedsorganisationen. Solidaritätskampagnen für die Förderung und zum Schutz der Rechte der Lehrer werden von hier aus mobilisiert. Sie hat auch die Aufgabe, angeschlossene Verbände zu unterstützen, die ihre Interessen gegenüber der IAO und internationalen Behörden vertreten wollen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Schutz indigener Bevölkerungsgruppen, ethnischen Minderheiten,



EmigrantInnen und Kindern. Nicht zuletzt ist es ein besonderes Anliegen dieser Abteilung, die Gleichstellung von Frau und Mann als Voraussetzung für eine umfassende Umsetzung der Menschenrechte zu fördern.

Auf diesem Hintergrund spielte die BI gemeinsam mit dem IBFG und der IÖD eine wesentliche Rolle bei der UN Sondertagung „Frauen 2000: Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert“ (Beijing+5 Frauenkonferenz) im Juni 2000. Es gelang dabei, im Schlussdokument eine deutliche Stellungnahme zugunsten der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte mit besonderer Betonung der Rechte der Frauen aufzunehmen.

Die Anzahl der Menschen- und Gewerkschaftsrechtsverletzungen hat in den letzten Jahren traurige Rekorde erreicht. Es beginnt stets mit der Verweigerung der Gewerkschaftsrechte und endet mit der Missachtung selbst eines Mindestmaßes an Menschenrechten für Lehrpersonal und Kinder. In Ruanda wurden 1994 z.B. mehr als die Hälfte aller Lehrkräfte umgebracht. Seit-

her gab es neue Rechtsverletzungen größeren Umfangs in Äthiopien, Algerien, Kenia, Sierra Leone, Kolumbien, im Kosovo und in einer Reihe anderer Länder, die weitere Kampagnen speziell zu diesen Themen notwendig machten. Zunehmend werden auch Kinder und Jugendliche als Soldaten eingesetzt.

Die BI bietet Opfern soweit möglich direkte Hilfe und konzentriert sich in weltweiten Informationskampagnen insbesondere auf diese Vorgänge. Gleichzeitig mobilisiert sie humanitäre Hilfe und rechtlichen Beistand.

Die Abteilung für Entwicklungszusammenarbeit bemüht sich darum, die Mitgliedsorganisationen in ihrer Struktur, ihren organisatorischen Kapazitäten und institutionellen Beziehungen zu stärken. Dabei geht man sowohl von einem thematischen wie einem organisatorischen Ansatz aus. Im ersten Fall reagiert man vor allem inhaltlich auf die Arbeitsschwerpunkte, die auf den Weltkongressen erörtert und beschlossen wurden, im letzteren Fall geht es um die Entwicklung starker, unabhängiger und leistungsfähiger Gewerkschaften, die für die Ein- und Durchführung der gesetzten Prioritäten erforderlich sind. Dieses Programm umfasst u.a. die Aus- und Fortbildung von Gewerkschaftsführung und -basis, Maßnahmen der Mitgliederwerbung und andere gewerkschaftsrelevante Angelegenheiten. Dabei wird besonderer Wert auf die Schulung weiblicher Fachkräfte gelegt, die dann ihrerseits als Referentinnen eingesetzt werden können.

Ein wesentlicher Teil der Arbeit dieser Abteilung ergibt sich aus der Kooperation mit und/oder Unterstützung durch befreundete Organisationen.

Die Informationsabteilung hat die Aufgabe, die Arbeit der BI durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen und zu den einzelnen Arbeitsfeldern Materialien herauszugeben. Dazu dienen Information und Erfahrungsaustausch durch Veröffentlichungen und Netzwerke und seit einiger Zeit auch das Internet.

Die BI gibt u.a. den „EI Monthly Monitor“ in englischer, französischer und spanischer Sprache in einer Auflage von 2.800 Exemplaren

heraus sowie das vierteljährliche Magazin „The Education International Quarterly Magazine“ in Englisch, Französisch und Spanisch, das jeweils mit rund 10.000 Exemplaren erscheint. Beide Veröffentlichungen stehen auch über das Internet zur Verfügung. Darin werden regelmäßig Schwerpunktthemen wie Menschenrechte/Rassismus, Globalisierung, Status der Frauen, Kinderarbeit usw. behandelt.

Die 1998 herausgegebene BI-Untersuchung: „Bildung ist ein Menschenrecht“ beschreibt länderbezogen den Stand der Bildung und die Lage bzgl. der Bildungsstandards, Kinderarbeit und Gewerkschaftsrechten. Ausgehend von Resolutionen der jeweiligen Kongresse haben BI und IÖD ein gemeinsames Papier herausgegeben, in dem die Haltung der globalen Gewerkschaftsföderationen zu den Rechten, dem Schutz und der Unterstützung lesbischer und schwuler KollegInnen dargelegt wird. Daneben werden regelmäßig Plakate, Flugblätter und Presseerklärungen zu bestimmten Kampagnen und Aktionsmaßnahmen erstellt. Videos sind eine weitere Informationsquelle.

Um das Bewusstsein für den „wichtigsten Beruf der Welt“ zu stärken, forderte die BI mit logistischer und finanzieller Unterstützung der UNESCO die Nationen der Welt auf, zum Internationalen Tag des Lehrers am 5. Oktober 1999 Briefmarken zur Erinnerung an verdiente Lehrer herauszugeben. Begleitend gab es dazu eine Internetseite zum Thema Philatelie und Bildung.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die Anstrengungen um Einflussnahme auf die Bildungspolitik wirken sich auch dahingehend aus, dass die BI einem Engagement in internationalen, im Bildungs- und Erziehungswesen aktiven Organisationen großes Gewicht zumisst. Besonders eng gestalten sich die Kontakte zur Arbeitnehmergruppe bei der IAO. Ein ständiges Forum zur Diskussion der Arbeitsbedingungen der Lehrer konnte erfolgreich als „Ständiger Technischer Ausschuss für Lehrpersonal“ eingerichtet werden. Auf den Jahressitzungen erörtert



dieses Gremium aktuelle Themen, die die Arbeit in den Lehrberufen tangieren.

Die BI arbeitet außerdem eng mit dem Forum „Bildung für Alle“ zusammen, einer Koalition zwischen UNO, UNESCO, UN-Bevölkerungsfonds, UNICEF und Weltbank zur Förderung von Bildung und Erziehung aller Kinder der Welt.

Das Jahr 2000 wurde von der UNO zum Jahr für eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit erklärt. Auf der Sitzung ihres Geschäftsführenden Ausschusses im März 1999 sprach sich die BI für eine umfassende Unterstützung dieser Initiative aus, da für sie Bildung und Erziehung wesentliche Elemente auf dem Weg zu einer Kultur des Friedens darstellen. Dazu wurde einiges Informationsmaterial ausgearbeitet und den Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt. Außerdem beteiligte sich die BI aktiv an der Kampagne zum Internationalen Jahr einer Kultur des Friedens, bei der bis zum September 2000 über 100 Millionen Unterschriften weltweit gesammelt wurden.

Mit der UNESCO besteht seit 1994 ein „Memorandum of Understanding“, das immer wieder im Abstand von drei Jahren erneuert wird. Es bietet einen allgemeinen Rahmen für Zusammenarbeit und ständige Konsultationen. 1998 veröffentlichte die UNESCO den Weltbildungsbericht unter dem Titel: „Teachers and Teaching in a Changing World“ (Lehrer und Unterricht in einer sich verändernden Welt), für den die BI Hintergrundinformationen lieferte und einen eigenen Beitrag leistete. Ferner produzierte man gemeinsam 3 Videos zum Thema: „Teachers Make a Difference“ (Lehrer sind wichtig). Ein Handbuch

zum Einsatz von Medien und entsprechendem Unterrichtsmaterial in der Lehreraus- und -weiterbildung stehen ebenfalls zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit der WHO werden Konzepte u.a. für Gesundheitserziehung und Verhütung von Krankheiten (u.a. AIDS) erarbeitet. Schulen eignen sich besonders gut dafür, junge Menschen auf die Gefahren dieser Krankheit hinzuweisen, aber nur selten sind Lehrer darauf vorbereitet, diese Thematik im Unterricht zu behandeln.

Die TUAC-Arbeitsgruppe zu Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigung traf sich wiederholt mit BI-Mitgliedern zum Gedankenaustausch. Gemeinsam wurde ein Papier zum Thema Globalisierung und notwendige Bildung und Ausbildung erarbeitet. Auf einer Tagung mit OECD-TUAC und -BIAC zur Finanzierung lebenslangen Lernens widersprach BI dezidiert der Auffassung, dass lebenslanges Lernen nicht öffentlich finanziert werden könne.

Durch ihre Strukturanpassungsprogramme (SAP) beeinflusst die Weltbank die Bildungspolitik vieler Länder. Die BI vertritt deshalb den Standpunkt, dass bildungspolitisch relevante Strukturanpassungsmaßnahmen nur in Absprache mit nationalen Lehrgewerkschaften ausgearbeitet werden sollten. Es ist der BI auch gelungen, einen konsultativen Dialog mit der Weltbank aufzunehmen. Im Anschluss an eine 1996 aufgenommene Seminarreihe zum Thema Zusammenarbeit mit der Weltbank im Bildungssektor fanden ähnliche Aktivitäten auch in den Folgejahren statt. Seit 1998 ist die BI auch an der Erarbeitung des jährlichen Weltbankberichtes zur „Human Resources Development“ beteiligt.

Mit der IÖD besteht eine Absprache, sich gegenseitig bei der Erörterung von Grundsatzfragen bezüglich der Arbeitnehmerbildung und Arbeitsmethodik einzubeziehen. Man arbeitet außerdem in einem Menschenrechts-Netzwerk zusammen.

Gemeinsam mit den anderen globalen Gewerkschaftsföderationen und dem IBFG drängt die BI auf einen offenen Dialog mit der WTO, für die das Bildungswesen bislang auch zu jenen Bereichen zählte, die zur Liberalisierung anstehen.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Fortschritte sind im Bildungswesen nur bei gleichzeitiger Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen möglich. Für viele Menschen in armen Ländern sind Kinder, die sie im Alter versorgen werden, häufig die einzige „Sozialversicherung“. Im Gegensatz zu den reichen Ländern steigt dort die Zahl der SchülerInnen infolge dieses Bevölkerungswachstums ständig. Gleichzeitig sinkt die Qualität des Unterrichts, weil bei leeren Kassen auch die Bildungsetats nicht von Kürzungen verschont bleiben. Wo aber Kinder nicht ausreichend unterrichtet werden, haben sie keine Chance, aus dem Teufelskreis der Armut auszubrechen.

Andererseits können Bildungsausgaben auch wirkungslos verpuffen, wenn für die Ausgebildeten keine Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind und der Staat kein Geld für Beschäftigungs-

alternativen zur Verfügung stellt. Deshalb konzentriert sich die BI in ihrer Arbeit stärker auch auf Beschäftigungs- und Sozialpolitik.

Darüber hinaus gilt aber im Zeitalter einer beschleunigten Entwicklung der Technologie weltweit die neue Maxime des lebenslangen Lernens. Keiner kann sich der Forderung nach Bildung für Alle entziehen. Dadurch gewinnt die wichtige Funktion des Lehrens und des Lernens eine neue und erheblich erweiterte Qualität. Darauf zu reagieren und den Prozess wirkungsvoll zu beeinflussen bedarf größerer Anstrengungen zur Organisation und Mobilisierung der Mitglieder sowie engerer und verstärkter Bündnisse mit gleichgesinnten Partnern der Zivilgesellschaft.

LehrerInnen kämpfen an vorderster Front, wenn es um die Erziehung künftiger Generationen im Geiste der Demokratie und sozialen Gerechtigkeit geht. Als Einzelne tragen sie allein durch ihre Existenz zum sozialen Wandel bei.



Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitsgewerkschaften (ICEM)



Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die ICEM entstand 1995 als globale Gewerkschaftsföderation aus dem Zusammenschluss der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie- und Fabrikarbeiter (ICEF), die 1907 als Internationale der Fabrikarbeiter gegründet worden war und dann im Laufe der Geschichte einige Male mit anderen Gewerkschaftsorganisationen fusionierte, und dem Internationalen Bergarbeiterverband (IBV), einer 1890 gegründeten, traditionsreichen Gewerkschaftsorganisation. Der Gründungskongress fand unter dem Motto „Vereint und Organisiert Euch“ in Washington statt. Seit 1. November 2000 hat sich auch der Weltbund der Diamantenarbeiter (UADW) der ICEM angeschlossen. Insgesamt vertritt diese globale Gewerkschaftsföderation nunmehr 403 Gewerkschaften in 122 Ländern (Stand Juni 2005) mit 20 Millionen Mitgliedern.

■ **Organisationsbereiche:** Energiesektor (Öl- und Gasgewinnung, Elektrizitätserzeugung einschließlich Atomkraftwerke), Chemische Industrien (einschl. Pharmazie und Biotechnologie), Gummi- und Kunststoffindustrie, Keramikindustrie, Papier- und Zellstoffherstellung, Glasindustrie, Zementindustrie, Umweltschutz-Industrien, Kohlebergbau, Mineralbergbau sowie Stein- und Sandgewinnung. Seit November 2000 werden in Nachfolge der UADW-Aktivitäten auch deren Mitglieder im Rahmen des Sektors DGOJP (Diamanten, Edelsteine, Ornamente und Schmuck) betreut. Vertreten sind außerdem Dienstleistungs- und sonstige Industriebereiche, die nicht von einer anderen GUF organisiert werden.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 4 Jahre, der letzte im August 2003); Präsidium (Präsident und 13 Vizepräsidenten, Generalsekretär und Stellvertretender Generalsekretär); Exekutiv-Ausschuss (62 Mitglieder); Sekretariat (rund 30 Mitarbeiter).

■ **Regionalstruktur:** Asien/Pazifik, Osteuropa, Zentralasien, Mitteleuropa, Westeuropa, Nordische Länder, Zentral- und Südliches Afrika, Naher und Mittlerer Osten, Lateinamerika/Karibik, Nordamerika. Parallel dazu besteht die Europäische Bergbau-, Chemie- und Energieföderation (EMCEF), die im Organisationsbereich des EGB agiert, aber keine regionale Organisation der ICEM darstellt.

■ **Sektoren:** Es bestehen Ausschüsse für die Chemieindustrie, die Gummi- und Kunststoffindustrie, die Zellstoff- und Papierindustrie, die Keramikindustrie, die Glasindustrie, den Bergbau von Kohle und anderen Mineralien sowie den Energiesektor.

Außerdem gibt es berufsübergreifende Personengruppen für Frauen, Angestellte, für wissenschaftliche, hochqualifizierte und administrative Berufe und zum Thema betriebliche Sicherheit.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Die Organisationsbereiche der ICEM sind von der Globalisierung besonders stark betroffen. Ihre Arbeit und Zielsetzung war zwar schon immer sehr international ausgerichtet, da sich gerade in ihrem Organisationsbereich viele weltweit operierende Unternehmen konzentrierten, doch in der Vergangenheit wurden nationale Probleme in der Regel auf der nationalen Ebene

gelöst, sodass sich starke nationale Mitgliedsgegewerkschaften vorrangig ihren Aufgaben vor Ort widmeten. Heutzutage produzieren die Giganten der Öl-, Gas-, Strom-, Chemie-, Pharmazie-, Bergbau-, Reifen-, Keramik- und Glasindustrien jedoch alle weltweit und gehören zu den größten globalen Konzernen überhaupt. Entscheidungen über Produktion und Absatz werden in Konzernzentralen getroffen, die sich vielfach auf anderen Kontinenten befinden. Nationale und lokale Vertretungen der Gewerkschaften sehen sich immer häufiger Betriebsleitungen ohne Verhandlungs- oder Entscheidungsbefugnissen gegenüber. Dringend notwendig ist deshalb die Einrichtung von Gewerkschaftsgremien über nationale oder sogar kontinentale Grenzen hinweg.

Gleichzeitig führten die Fusionen und Übernahmen der letzten Jahre zu einem ständigen Abbau von Arbeitsplätzen. ICEM sah sich deshalb in dieser Phase einem fortgesetzten Schwund an Mitgliedern ausgesetzt, der erst in jüngster Zeit gestoppt werden konnte.

Beide Entwicklungen haben die globale Solidarität mehr als je zuvor herausgefordert. Darauf reagierte die ICEM auf ihrem Weltkongress 1999 z.B. mit einer Strategie globaler Gewerkschaftsmobilisierung. Davon ausgehend, dass globale Unternehmen nicht wie eine internationale Organisation agieren – d.h. sie koordinieren nicht nur die nationalen Kräfte und regeln deren Beziehungen zueinander, sondern sie werden



zentral gesteuert – forderte die ICEM nunmehr eine gemeinsame Politik aller ihrer Mitglieder im internationalen Bereich. Diese neuen Bestandteile gewerkschaftlicher Arbeit müssen sich aus der Erkenntnis erschließen, dass ArbeitnehmerInnen in allen Teilen der Welt voneinander und nicht nur von den historischen Beziehungen zu nationalen Institutionen der Macht abhängig sind und sie eine gemeinsame Vorstellung davon haben, wie Fortschritt in einer gerechten Welt aussehen sollte.

Aufgaben und Zielsetzungen

Im Gründungsdokument verpflichtet sich die ICEM, das Leben arbeitender Männer und Frauen Schritt für Schritt positiv zu verändern. Sie bietet moralische Unterstützung für die Armen, Unterdrückten, Ausgebeuteten und Diskriminierten und fühlt sich den Prinzipien der Solidarität, Demokratie, Information und wirkungsvoller Organisation verpflichtet.

Dabei sieht sich die ICEM in der Vorreiterrolle der neuen globalen Institutionen der Arbeitnehmer. Sie ist bestrebt, alle ArbeitnehmerInnen ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, ihres Geschlechts oder Glaubens zusammenzuführen. Sie unterstützt eine nachhaltige, in demokratischer Weise dezentralisierte industrielle Entwicklung im Gegensatz zu den ausbeuterischen, übermäßig zentralisierten Ansätzen großer Konzerne. Die ICEM fordert ein Höchstmaß betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und eine Produktion industrieller Güter, die vom verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt geprägt ist. Sie engagiert sich für die globale Anwendung bestmöglicher Standards und Verfahrensweisen vor allem bei multinationalen Unternehmen.

Der Weltkongress 2003 stand unter dem Motto „Lokale Probleme, internationale Lösungen durch Solidarität“ und beschäftigte sich neben branchenspezifischen Themen auch mit globalen Fragen wie der engeren Zusammenarbeit zwischen den globalen Gewerkschaftsföderationen insgesamt, Bündnissen mit Nicht-Regierungsorganisationen als Teil einer globalen Friedensbe-



wegung und den Bemühungen um weitere globale Abkommen mit Großkonzernen u.ä..

Regelmäßig werden verschiedene globale oder regionale Konferenzen der einzelnen Sektoren veranstaltet. Diese Konferenzunterlagen stellen eine wertvolle Informationsquelle für die ICEM dar und werden kontinuierlich zur Evaluierung ihrer Arbeit verwendet.

Weltumspannende Gewerkschaftsbewegung

Die ICEM hat für ihren Zuständigkeitsbereich den Aufbau einer weltumspannenden Gewerkschaftsbewegung im buchstäblichen Sinne des Wortes beschlossen, um der globalisierten Macht der Konzerne und der sie unterstützenden Institutionen etwas entgegenzusetzen. Dazu bildet die ICEM Netzwerke zwischen den organisierten Beschäftigten wichtiger multinationaler Unternehmen. Diese Netzwerke tauschen Daten über die Entlohnung, Arbeitsbedingungen und sonstige relevante Themen in den betreffenden Weltkonzernen aus. Sie beschließen ggf. auch über thematische Schwerpunkte für gemeinsame Solidaritätsaktionen.

Die ICEM hat sich auch zum Dialog mit leitenden Vertretern großer Konzerne entschlossen, wo immer dies möglich ist. Damit soll einerseits zur Lösung von Arbeitskonflikten beigetragen und andererseits sichergestellt werden, dass



soziale Ziele eine zentrale Rolle in den unternehmerischen Strategien spielen, da Informationen über langfristige Investitionsvorhaben frühzeitig vorliegen.

Angestrebt werden weitere globale Abkommen mit TNU, die im Einklang mit den Übereinkommen der IAO das Recht der Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren und kollektiv Tarife auszuhandeln, anerkennen. Darüber hinaus geht es dabei auch um gemeinsame Standards der „Best Practice“ in der Arbeitssicherheit und beim Umweltschutz. In diesen Abkommen sollten auch Regelungen für eine gemeinsame Unterrichtung der Gewerkschafter und Geschäftsleitungen über die Implementierung getroffen werden. Zur Erreichung dieser Ziele organisiert ICEM Kampagnen, in denen man sich für Verhandlungen über globale Rahmenabkommen gerade bei jenen Konzernen stark macht, die auch in den Entwicklungsländern tätig sind. Diese Abkommen sollen schrittweise erweitert werden und letztlich auch alle Subunternehmer und Zulieferer der Konzerne umfassen. Darüber hinaus führt die ICEM einen Dialog mit Organisationen, die sich für Umwelt, Frauen, Menschenrechte und indigene Gruppen engagieren und mit weiteren maßgeblichen Organisationen, wenn dies die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Garanten größerer sozialer Freiheit stärkt.

Die ICEM beteiligt sich kritisch an der Planung und Umsetzung der Programme zwischenstaatlicher Organisationen wie der Weltbank, der OECD, der WTO, der IAO und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), um sicherzustellen, dass deren Mittel nur für nachhaltige soziale Programme verwendet werden; gleichzeitig bemüht man sich allgemein um größere Transparenz und demokratische Strukturen bei diesen multinationalen Institutionen. Solche Maßnahmen werden ggf. in enger Abstimmung mit den anderen globalen Gewerkschaftsföderationen durchgeführt.

Gewerkschaftsaufbau und Entwicklungsarbeit

Hilfe beim Aufbau von Gewerkschaften erfolgt zum großen Teil in der Form von Projekten. Diese sind in der Regel so gestaltet, dass sie bestehende oder potenzielle Mitgliedsgewerkschaften stärken. Sie umfassen Information und Forschung, Organisation, Vorbereitung von Kampagnen, Bildung, den Aufbau von Netzwerken innerhalb der Branchen und Weltkonzernräte. Alle Projekte verfolgen letztlich ein gemeinsames Ziel, nämlich den Zusammenschluss und die Organisation der Beschäftigten, wie es in einer vom Kongress verabschiedeten Grundsatzentscheidung festgelegt wurde. Da die herkömmlichen Unterschiede zwi-

schen den Gewerkschaften in Industrieländern und denen in Entwicklungsländern in einer globalisierten Welt keine Rolle mehr spielen, gibt es heutzutage in den ICEM-Projekten unterschiedliche Formen der Kooperation zwischen Gewerkschaften aus allen Regionen der Welt: Süd-Süd-Kooperation, Kooperation zwischen dem Norden und dem Süden, dem Osten mit dem Osten, dem Osten mit dem Westen oder in anderen möglichen Konstellationen.

Als Teil ihrer Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, die Kampagnen organisieren, engagiert sich die ICEM auch in experimentellen und innovativen Projekten auf gesamtgesellschaftlicher Basis, in denen Gewerkschaften und NRO zusammenarbeiten. Wann immer es zielführend erscheint, kooperiert die ICEM mit befreundeten internationalen Organisationen in der Projektarbeit. Eine externe Finanzierung der Programme und Projekte wird jedoch nur dann akzeptiert, wenn daran keine Bedingungen geknüpft werden.

Nachhaltige Entwicklung

Die ICEM hat sich verpflichtet, umfassend an der Definition, Förderung und Differenzierung des Konzepts nachhaltiger Entwicklung mitzuarbeiten. In ihrem Streben nach harmonischer Verknüpfung wirtschaftlicher, sozialer und umweltrelevanter Entwicklungen ist sich die ICEM durchaus der Tatsache bewusst, dass sich die Beziehungen zwischen diesen drei grundlegenden Faktoren im Laufe der Zeit auch ändern können. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen veraltete Technologie auf breiter Front durch neuere, umweltfreundlichere Technologie ersetzt wird.

In diesem Zusammenhang möchte die ICEM auch zur Entwicklung von Politiken und Strategien beitragen, die Alle gerecht an den Ergebnissen des Wandels teilhaben lassen und den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer Familien in der Übergangsphase und bei der Umsetzung nachhaltiger Entwicklung Rechnung tragen. Der vorletzte Weltkongress sprach in diesem Zusammenhang von der internationalen Bedeutung ei-

nes „gerechten Übergangs“ insbesondere durch Unterstützung der Beschäftigten und ihrer Familien in den Entwicklungs- und Schwellenländern.

In allen globalen Vereinbarungen mit transnationalen Konzernen besteht ICEM unabhängig vom Standort auf „Best Practice“-Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Umweltschutz. Auch in Bereichen, in denen dringender Handlungsbedarf besteht, wie bei der Vermeidung von Umweltdumping, der Entwicklung von Techniken zur sparsameren und saubereren Nutzung der Energie sowie dem Ausstieg aus veralteten und/oder unerwünschten Produkten und Verfahren will die ICEM ihre Arbeit verstärken. Dabei wird die Notwendigkeit einer engeren Zusammenarbeit mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen unterstrichen und bei weiteren Gruppen der Zivilgesellschaft auch nicht ausgeschlossen.

Frauen

Die frauenpolitische Arbeit der ICEM geht auf eine lange Tradition zurück, wobei die Struktur im Wesentlichen aus der Zeit der ICEF stammt, da angesichts der hohen Zahl an Arbeitsplätzen im Untertagebau nur wenige Frauen im IBV organisiert waren. In den einzelnen Regionen gibt es spezielle Konferenzen, Workshops und Bildungseminare für Frauen, die sich mit der Gleichstellung der Frau am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft (auch in den Gewerkschaften), gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, den Problemen arbeitender Frauen in Fragen der Arbeitssicherheit oder Heimarbeit sowie den Auswirkungen von freien Exportzonen und Wirtschaftsblöcken (z.B. MERCOSUR in Südamerika) beschäftigen. Auch zu frauenspezifischen Themen in der Öl- und Gasindustrie, insbesondere im Offshore-Bereich, gibt es Konferenzen.

Die in den Gewerkschaften der ICEM organisierten Arbeitnehmerinnen machen etwas über 30% der Mitglieder bei steigender Tendenz aus. Die Konferenz 1999 unterstrich noch einmal den festen Entschluss der ICEM, mehr zu tun, um eine wirkliche Gleichstellung der Frauen inner-

halb der Bewegung, auch der ICEM selbst, zu gewährleisten. Inklusion oder Einbeziehung heisst das Schlüsselwort in der Gleichstellungspolitik der ICEM, d.h. der Aspekt der Gleichberechtigung von Männern und Frauen soll in alle gewerkschaftlichen Politikbereiche einfließen. In allen Aspekten der Gewerkschaftspolitik soll die Frage der Gleichstellung umfassend berücksichtigt und eine höhere Beteiligung der Frauen auf allen Ebenen erreicht werden, und zwar unabhängig von guten Absichten und freiwilligen Mechanismen. Da Frauen eine der wichtigsten Zielgruppen für Kampagnen zur Mitgliederwerbung sind, fordert das ICEM-Programm von allen seinen Mitgliedsorganisationen, sich aktiv in frauenpolitischen Fragen zu engagieren.

Im Kleinbergbau sind mehr als 13 Millionen Menschen beschäftigt und ihre Zahl wächst weiter. Diese Arbeitnehmer, unter ihnen viele Frauen und sogar Kinder, sind völlig ungeschützt und häufig Opfer extremer Ausbeutung. Unfälle und Berufskrankheiten treten unverhältnismäßig häufig auf und Kinder altern oft vorzeitig in ihrer körperlichen Entwicklung. Die ICEM entwickelte deshalb zusammen mit der IAO eine umfassende Politik für diese Branche, bei der es insbesondere um ein sofortiges Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Ausbeutung von Frauen im Kleinbergbau geht. Sie fordert außerdem die Einführung der im IAO-Übereinkommen Nr. 176 festgelegten Sicherheitsregelungen. Flankierend gehört dazu aber auch die Bekämpfung der Armut als eine der wesentlichen Ursachen der Ausbeutung. Die ICEM fordert deshalb eine umfassende Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung des Weltbankprogramms für diese Branche.

Der Frauenausschuss von ICEM wacht darüber, dass die weiblichen Mitglieder sowie frauenpolitische Fragen und Frauenrechte in der Projektarbeit angemessen berücksichtigt werden.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die ICEM arbeitet mit vielen internationalen Organisationen zusammen bzw. ist bei ihnen schon durch die Vorläuferorganisationen akkreditiert, so in der WHO (mit beratendem Status

für die ehemalige ICEF), der IAO (u.a. in den Ausschüssen für den Kohlebergbau und die chemischen Industrien) und der OECD (über TUAC). Außerdem ist die ICEM am Internationalen Programm für Chemische Sicherheit (IPCS) beteiligt, das gemeinsam von der IAO, WHO, UNEP, FAO, UNIDO und OECD getragen wird. Sie engagiert sich auch in der gemeinsamen Arbeitsgruppe zu Berufskrankheiten, Arbeitssicherheit und Umwelt des IBFG und der globalen Gewerkschaftsföderationen. Daneben ist man ständig im Kontakt und im Gespräch mit einigen Arbeitgeber- und Umweltschutzorganisationen.

Informationen und Erfahrungsaustausch

Die ICEM unterstützt ihre Mitgliedsorganisationen dadurch, dass sie Fakten und Zahlen zur Verfügung stellt und für die Mitglieder interessante und relevante politische Zielvorgaben formuliert. Gleichzeitig liefert die ICEM aktuelle und genaue Analysen und sonstige maßgebliche Informationen.

Mit dem bereits von der ICEF übernommenen elektronischen Kommunikationsnetz besitzt die ICEM ein Instrument zum schnellen Informationsaustausch, was angesichts zunehmender Globalisierung unabdingbar ist; damit war es ihr auch möglich, in kürzester Zeit die Synergieeffekte aus dem Zusammenschluss zu realisieren. Datenbanken speichern über Jahre gesammelte Tarifverträge und enthalten die wichtigsten Elemente der Tarifverhandlungen wie Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaub, Feiertage und Sozialleistungen.

Für die wichtigsten TNU wurden computergestützte Informationsnetze geschaffen. Alle drei oder sechs Monate nach Bekanntgabe unternehmerischer Zwischenergebnisse berichtet die ICEM per Email über die Finanzlage der Firmen und jüngste Investitionsentscheidungen, aus denen sich z. B. Rückschlüsse auf künftige Unternehmensstrategien ziehen lassen. Einzelgewerkschaften mit Zugriff auf diese Datenbank können davon in Verhandlungen mit den Unternehmen profitieren. Sie stellen ihrerseits Informationen in das System ein, z.B. Einzelheiten zu aktuellen Arbeitskämpfen. Von ICEM werden die Nach-

richten in andere Sprachen übersetzt und interessierten Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

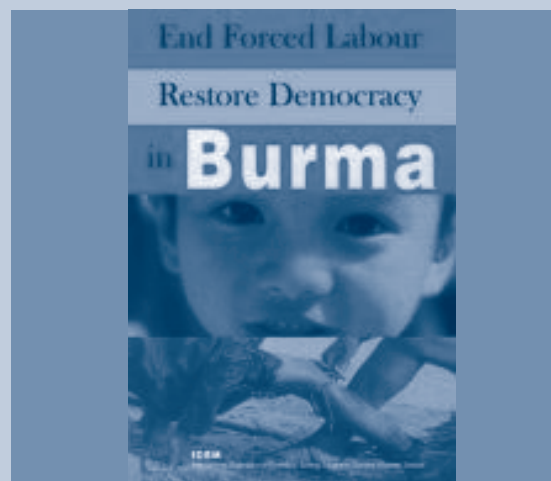
Schon 1996 begann die ICEM mit der Einrichtung eines eigenen Internetauftritts. Die kostengünstige Möglichkeit des globalen und interaktiven Austauschs von Informationen in Echtzeit, oder zumindest gleichzeitig, verlieh ihrer internationalen Zusammenarbeit eine neue Dimension. Die modernen „live“ Webseiten bieten weitere Potenziale, die von der ICEM voll ausgeschöpft und aktiv genutzt werden. Nicht zuletzt die Einrichtung von Internetseiten der Regionalbüros und einer wachsenden Zahl von Mitgliedsorganisationen erweitern die entsprechenden Kapazitäten enorm.

Daneben werden auch die herkömmlichen Informationsquellen nicht vernachlässigt. Die ICEM veröffentlicht halbjährlich das „Global Info“- Nachrichtenmagazin sowie alle vierzehn Tage den „ICEM-Brief“ als Zusammenstellung aktueller Nachrichten in Kurzfassung, jeweils in 7 Sprachen. Ferner erscheinen ein frauenpolitisches Bulletin und in unregelmäßigen Abständen praktische Gesundheits- und Sicherheitsleitfäden sowie branchen- oder berufsspezifische Einzelstudien und Veröffentlichungen zu besonderen Anlässen.

ICEM hat außerdem den Dokumentarfilm „Eine Welt – aber welche Welt?“ als Video produziert. Darin werden die sozialen Auswirkungen der Globalisierung, die Chancen für Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen auf Weltebene und die Rolle der Netzwerkbildung von Gewerkschaften aus verschiedenen Ländern, aber auch zwischen Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen untersucht und dargestellt.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

UN-Generalsekretär Kofi Annan forderte 1999 in Davos einen „Global Compact“, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte, der Menschenrechte und der Umwelt sicherzustellen. Nach Meinung der ICEM ist der Abschluss und die Umsetzung globaler Abkommen zwischen organisierten Arbeitnehmern und organisierten Un-



ternehmen der beste Weg zur Erreichung dieses globalen Paktes. Auf dem ICEM-Weltkongress im November 1999 wurden die Leitungsgremien beauftragt, mit transnationalen Unternehmen globale Abkommen auszuhandeln und abzuschließen. Dieser Beschluss gab der globalen Gewerkschaftsföderation ein unmittelbares Mandat, Vereinbarungen zu Gewerkschaftsrechten, Arbeitsschutz und -sicherheit, Umweltschutz sowie Gleichstellung auszuhandeln; bis dahin war dies das Vorrecht nationaler Gewerkschaften und nur möglich gewesen, wenn sich die nationale und internationale Ebene bei einem Thema vollständig einig war.

Am 10. Juli 2000 gab die ICEM bekannt, dass man das erste globale Abkommen in einer Branche mit dem Freudenberg-Konzern abgeschlossen habe, der seine Zentrale in Deutschland hat; es erlangte Gültigkeit für alle Unternehmensteile weltweit mit 30.000 Beschäftigten in 41 Ländern. Dieses globale Abkommen legt den Schwerpunkt auf Themen wie Gewerkschafts- und andere Menschenrechte. Im Einzelnen wird auf entsprechende Übereinkommen der IAO Bezug genommen. Das Abkommen gibt der ICEM das Recht zur Überwachung der Einhaltung und die Möglichkeit, jährlich daraus entstehende Probleme mit der Gesamtkonzernleitung zu erörtern. Darüber hinaus verpflichten sich beide Partner bei Konflikten oder Verstoß gegen die Vereinbarung zur gegenseitigen, sofortigen und direkten Kontaktaufnahme mit der jeweils anderen Seite in dem festen Willen, zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Die IG BCE hatte großen

Anteil am Zustandekommen des Abkommens, das auch jede Form rechtswidrigen oder unethischen Geschäftsgebarens untersagt. ICEM-Generalsekretär Fred Higgs würdigte das Abkommen als eine Maßnahme, die nicht nur für die Beschäftigten positiv sondern auch im Interesse des Unternehmens und der Aktionäre sei.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt für ICEM weiterhin auf der Einflussnahme in transnationalen Unternehmen, da gerade diese Megakonzerne einen Großteil der ICEM-Mitglieder beschäftigen. Der Einfluss dieser Unternehmen infolge ihrer wirtschaftlichen Entscheidungen geht häufig über den Handlungsrahmen einzelner Regierungen hinaus. Es muss sicherlich nicht betont werden, dass dieser Bereich für die ICEM Vorrang hat, da es darauf ankommt, mit der Partei zu verhandeln, die genug Macht hat, Dinge zu ändern. Die Tatsache, dass sich die ICEM traditionell mehr als eine für ihre Mitglieder kämpfende Organisation und nicht so sehr als politisches Sprachrohr verstand, steht nicht im Widerspruch zum allgemeinen Trend zu verstärkten Aktivitäten im politischen Raum aufseiten anderer Organisationen der internationalen Gewerkschaftsbewegung.

Jede Form von Aktion, die auf Vorteile und Verbesserungen für alle organisierten ArbeitnehmerInnen sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern gleichermaßen abzielt, wird von der ICEM ohne Einschränkung als Akt der Solidarität verstanden. Dazu sind ein größeres Maß gewerkschaftlicher Organisation in beiden Teilen der Welt und ständige gegenseitige Konsultationen und Kontakte zur Koordinierung entsprechender Aktivitäten erforderlich. Die Mitgliedsgewerkschaften müssen Kapazitäten aufbauen, um solche Kampagnen erfolgreich durchführen zu können. Die zentralen Programme der ICEM zur Gewerkschaftsentwicklung sind deshalb darauf ausgerichtet, die Verbände zu stärken und zu schlagkräftigen Organisationen aufzubauen, d.h. nunmehr auf globaler Ebene die gleichen Grundprinzipien zu praktizieren, die auch lokal gute Ergebnisse erbrachten. Das Mot-

to lautet: was Einem von uns angetan wird, wird Allen angetan und muss deshalb auch von Allen abgewehrt werden.

Allgemein gesprochen ist die ICEM bestrebt, die freiwilligen, selbst gesetzten Verhaltenskodices der Unternehmen durch globale Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften zu ersetzen, da man nur dann einen Anspruch darauf hat, die Einhaltung zu überwachen und bei Verstoß gegen den Kodex zu verhandeln. Nur die Gewährung solcher Rechte gibt den Unternehmen letztlich die erstrebte Glaubwürdigkeit, sodass diese Maßnahmen auch in ihrem eigenen Interesse sind.

Man bemüht sich deshalb um weitere globale Rahmenabkommen mit TNU. Im Frühjahr 2005 gab es solche Vereinbarungen mit Statoil/Norwegen, Endesa/Spanien, Norske Skog/Norwegen, ENI/Italien, SCA/Schweden, Lukoil/Russland, Rhodia/Frankreich, EDF/Frankreich, Lafarge/Frankreich und wie schon erwähnt mit Freudenberg/Deutschland. Im Gespräch ist man mit Shell, Rio Tinto und BP Amoco. Es geht dabei um Gewerkschaftsrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gleichstellung und Umweltschutz.

Auch mit der Weltorganisation der Chemieverbände (ICCA) sind die Gespräche über ein globales Rahmenabkommen für die Branche schon weit gediehen, aber noch nicht abgeschlossen. Dabei konzentriert man sich auf ein Programm zur verantwortungsbewussten Prävention und Präventivmaßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Die Anerkennung als gleichberechtigter Partner würde die ICEM in die Lage versetzen, auf Dauer einen hohen Standard aufrecht zu erhalten.

Zudem hat die ICEM beschlossen, zukünftig auch möglichen Bündnissen mit anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen größere Aufmerksamkeit zu schenken. Man möchte dafür neue informative Projektformen zur Orientierung und Sondierung entwickeln, um gemeinsam mit Nicht-Regierungsorganisationen und anderen gesellschaftlichen Gruppierungen mehr öffentlichen Druck zugunsten der Anliegen der Gewerkschaften auszuüben.



Internationale Journalistenföderation (IJF)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Erste Schritte zur Gründung einer internationalen Journalistenföderation wurden schon im Jahr 1926 in Paris unternommen, die jedoch bald ebenso scheiterten wie weitere ähnliche Versuche zu einem späteren Zeitpunkt. In der heutigen Form wurde die IJF im Jahr 1952 durch Journalistenvereinigungen aus 12 westeuropäischen Ländern sowie den USA und Kanada neu gegründet. Diese Verbände hatten sich von der 1946 gegründeten Internationalen Journalistenorganisation abgespalten, nachdem es ständig zu Meinungsverschiedenheiten über die grundlegenden Prinzipien der Pressefreiheit und der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat gekommen war. Im Jahr 1985 wurde die IJF von der Generalkonferenz der Globalen Gewerkschaften als globale Gewerkschaftsorganisation anerkannt. Heute hat die IJF Mitgliedsverbände in mehr als 100 Ländern mit rund 500.000 Mitgliedern und ist damit die größte Journalistenorganisation der Welt.

■ **Organisationsbereiche:** Druckmedien, Rundfunk, Film und Fernsehen, Nachrichtenagenturen, Pressestellen, Public-Relations-Agenturen und neue elektronische Medien. Mitglied kann man jedoch nur als professioneller, hauptberuflicher (Wort- oder Bild-) Journalist werden. In einigen Bereichen gibt es Überschneidungen mit den Zuständigkeiten anderer GUF. Beispielsweise können Layouter sich einer Journalistengewerkschaft oder einer der traditionellen Druckergewerkschaften anschließen. Vereinigungen für die Medienfreiheit, die nicht alle Gewerkschaftskriterien erfüllen, können assoziierte Mitglieder mit Rederecht, aber ohne Stimmrecht in den Entscheidungsgremien werden.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle drei Jahre, der letzte 2004 in Athen); 21 Mitglieder im

Exekutivausschuss (Präsident, 3 Vizepräsidenten, 16 direkt gewählte Vertreter, 8 davon regionale Vertreter, sowie der Generalsekretär ohne Stimmrecht); Leitungsausschuss bestehend aus Präsident, 3 Vizepräsidenten, Schatzmeister und Generalsekretär.

■ **Regionalstruktur:** Die IJF hat Regionalvertretungen in Afrika, Asien/Pazifik, Europa, Lateinamerika, Nordafrika/Nahost und Nordamerika. Die für Europa gebildete Vertretung EJF wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund als Europäische Industrieföderation (EIF) anerkannt. Regionale Aktivitäten unterscheiden sich aber in Umfang und Weise in den verschiedenen Regionen.

■ **Fachgruppen:** Es gibt Gruppen zu Themen wie Autorenrechte, die Rechte freiberuflicher Journalisten, Verteidigung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, Informationsfreiheit, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Die Freiheit von Presse- und Medien ist ein Grundpfeiler der Demokratie. Journalisten, die für diese Prinzipien eintreten, sind deshalb oftmals die ersten Opfer der Verfolgung durch diktatorische



Regime oder demokratiefeindliche Organisationen. Deshalb beansprucht die Hilfe für verfolgte und bedrohte Mitglieder und der Kampf für Demokratie einen Großteil der Ressourcen der IJF.

Aufgaben und Zielsetzungen

Die IJF engagiert sich in erster Linie für die Meinungs- und Pressefreiheit sowie die Unabhängigkeit und berufliche Aus- und Weiterbildung der Journalisten. Nach Ansicht der IJF geht es vor allem darum, selber zu definieren, was die Berufsethik für Journalisten beinhaltet und dies nicht staatlichen Stellen zu überlassen. Die IJF vertritt den Standpunkt, dass der Staat sich aus der Kontrolle der Medien heraushalten solle.

Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Schon im Jahr 1992 hatte die IJF einen „Internationalen Sicherheitsfonds“ zur humanitären Hilfe für in Not geratene Journalisten und Medienarbeiter aus der Taufe gehoben. Die Mittel dafür stammen aus Spenden von Journalisten und ihren Gewerkschaften in aller Welt. Außerdem wird das Geld dafür verwendet, Untersuchungskommissionen in Regionen und Länder zu schicken, in denen Rechte der Presse und der Gewerkschaften verletzt werden, und darüber zu berichten.

So organisierte die IJF beispielsweise eine weltweite Kampagne gegen die Verurteilung von Journalisten in Indonesien. Im ehemaligen Jugoslawien unterstützte die IJF über die durch den Krieg entstandenen Grenzen hinweg rund 50 unabhängige Medienorganisationen. Der Kongress von 1995 beschloss u.a., eine Kommission zur Untersuchung von so genannten „Hassmedien“ einzusetzen, in denen Kriegspropaganda verbreitet und Hass zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen, Nationalitäten oder Religionen geschürt werde. Aus Solidarität mit bedrohten Journalisten entschied der Kongress ferner, ein regionales Zentrum in Algerien einzurichten, wo allein zwischen 1993 und 1996 annähernd 50 Journalisten von Terroristen umgebracht

wurden. Später wurde auch in Ost-Timor ein Büro zur Hilfe für Journalisten eröffnet; seit 1999 unterstützt die IJF tatkräftig die Vereinigung der Journalisten im Kosovo beim Wiederaufbau ihrer Aktivitäten. Auch im Irak bemüht sich die IJF, eine unabhängige Berichterstattung aufrechtzuerhalten, nannte die Lage im Land aber „eine Katastrophe für den Journalismus“, da seit 2003 109 Journalisten und Medienarbeiter umgekommen seien und die Journalisten durch Geiselnahmen und brutale Beeinflussung einer enormen Gefährdung ausgesetzt seien.

In den letzten 12 Jahren ließen mehr als 1.100 Journalisten und Medienarbeiter ihr Leben in Ausübung ihres Berufs, viele davon wurden ermordet. Die IJF fordert deshalb einen internationalen Verhaltenskodex zum Schutz der Journalisten bei der Arbeit.

Verteidigung von Demokratie und Pluralismus

Zur Verteidigung von Demokratie und Pluralismus hat die IJF eine Kampagne „Medien für Demokratie“ und andere demokratiefördernde Programme aufgelegt. Damit unterstützt sie gemeinsame Aktivitäten zur Förderung unabhängiger Medien und arbeitet mit Herausgebern, Journalisten-Ausbildern und Menschenrechtsorganisationen auf drei Kontinenten zusammen.

Zum Schutz gegen eine weitere Aushöhlung der Strukturen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks setzt sich die IJF für eine engere Zusammenarbeit zwischen Mediengewerkschaften und Rundfunkmitarbeitern ein. Sie initiiert regionale Kampagnen für die Rundfunkfreiheit zur Stärkung sozialer und professioneller Rechte im Zusammenhang mit der „Informationsgesellschaft“.

Zu Fragen der Informationsgesellschaft hat die IJF ein Grundsatzpapier vorgelegt und sich am Diskussionsprozess der Weltgipfel zur Informationsgesellschaft 2003 und 2005 beteiligt. Begrüßt werden dabei die potenziellen Vorteile der Informationsgesellschaft zur Stärkung demokratischer Strukturen, erweiterte Arbeitsmöglichkeiten, Zugang der Allgemeinheit zu mehr Informationen und wesentlich verbesserten öffentli-

chen Diensten sowie mehr öffentliche Beteiligung an Entscheidungsprozessen durch neue Technologien. Gleichzeitig weist die IJF jedoch auch darauf hin, dass dieser Prozess ohne größere Beteiligung der BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen nicht erfolgreich sein könne. Solange es dabei lediglich um technologische Fortschritte und Marktbedingungen gehe, bestehe die Gefahr einer immer größeren Medienkonzentration auf der Basis kommerzialisierter Programme in einem von Werbe- und Umsatzinteressen dominierten, sensations- und gewaltgesteuerten Fernsehen; ein solcher Prozess könne letztendlich eine Lage schaffen, in der politische Institutionen unter den Einfluss der Mediengiganten gerieten. Gleichzeitig vergrößere sich die Kluft zwischen den Reichen und Armen rund um den Erdball aufgrund der Konzentration der Medienmacht in den reichen, metropolisierten Gesellschaften und schließe bestimmte Bevölkerungsteile in diskriminierender Weise von Informationen aus.

Das IJF Grundsatzpapier fordert einen ganzheitlicheren Ansatz, der alle Betroffenen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene zur gemeinsamen Diskussion der Probleme ermutigt. Das eigentliche Ziel ist ein gesicherter, barrierefreier Zugang zum Netzwerk für Alle. In diesem Zusammenhang geht es der IJF außerdem um eine Untersuchung der sozialen Auswirkungen der Informationsgesellschaft und um einen Regulierungsrahmen zum Schutz der sozialen und Beschäftigungsrechte von Tele-Arbeitern.

Im Juni 2000 organisierte die IJF eine internationale Gipfelkonferenz in Caracas zum Thema Autorenrechte. Als Ergebnis wurde eine koordinierte, globale Kampagne zum Schutz der Autorenrechte beschlossen. Zielgruppen sind Autoren, Journalisten und andere schöpferisch tätige Personen sowie Menschenrechtsgruppen, Gewerkschaften, Politiker und Arbeitgeber. Dabei geht es vor allem um die Anerkennung moralischer Rechte als universelle Menschenrechte. Durch Tarifverhandlungen soll eine schlagkräftigere Organisation und wirksamere Vertretung sowohl der angestellten wie der freischaffenden Journalisten erreicht werden. Zum besseren

Schutz dieser Rechte bedarf es der verstärkten Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und Gruppen von Sympathisanten. Zu diesem Zweck werden Strategien zur Angleichung der rechtlichen Situation, Informationen und Fortbildung sowie zur Bewusstseinsbildung bei IJF-Mitgliedern und Sympathisanten erarbeitet. Erforderlich sind dafür auch die Entwicklung eines Verhaltenskodex und ggf. Kampagnen für das Recht auf kollektive Verhandlungen sowie der Aufbau geeigneter Datenbanken.

Zum Thema Autorenrechte hat die IJF ein Handbuch und eine Broschüre mit dem Titel „Copyright in a Democratic Society“ u.ä. herausgegeben.

Projekte, Ausbildung, Training

Die Projektabteilung der IJF plant verschiedene Programme zu unterschiedlichen Themenbereichen, von denen einige längerfristig angelegt oder durchgeführt werden. Dabei geht es um Ausbildungs- und Trainingsveranstaltungen unterschiedlichster Art, die sowohl die gewerkschaftliche wie auch journalistische Seite einschließen. In Europa konzentrierten sich die Veranstaltungen vor allem auf den Südosten des Kontinents, für den im Gefolge der Ereignisse auf dem Balkan Sondermittel zur Verfügung standen, und heutzutage auch auf Osteuropa. In Afrika beschäftigen sich die Veranstaltungen vordringlich mit gewerkschaftlichen und rechtlichen Fragen. In Asien förderte und fördert die IJF Projekte, deren Themen fast ausschließlich Fragen gewerkschaftlicher Organisation betreffen. Das Lateinamerika-Programm besteht dagegen neben einem über zwei Jahre laufenden Bildungsprogramm für junge Gewerkschaftsführungen aus Seminaren zu Rechtsfragen und Wahlberichterstattung. Auf globaler Ebene wurde gemeinsam mit der IAO eine Untersuchung über die Arbeitsbedingungen freiberuflicher JournalistInnen durchgeführt sowie eine Studie darüber verfasst, welchen Beitrag Journalistinnen zum Kampf für Gewerkschaftsrechte und Pressefreiheit leisten. Die IJF vergibt außerdem verschiedene Preise für herausragende journalistische Arbeiten zu

unterschiedlichen Themen wie HIV/AIDS oder Toleranz und Anti-Rassismus.

Der größere Teil der IJF-Anti-Rassismuskampagnen wird durch die Internationale Mediengruppe gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit (IMRAX) geleistet. IMRAX ist eine europäische Koalition von Journalisten und Medienexperten, die 1995 mit dem Ziel gegründet wurde, sich speziell mit Fragen der Berufsethik und -standards zu befassen. Ziel von IMRAX ist die Erarbeitung einer internationalen Strategie zur qualitativen Verbesserung der Berichterstattung über Fragen wie Rasse, Toleranz und multikulturelles Zusammenleben. IMRAX hat seit seiner Gründung mehrere internationale Konferenzen veranstaltet und beteiligt sich auch am IJF-Preis für Journalisten, die sich mit Fragen der Rassismusbekämpfung und Ausländerfeindlichkeit befassen.

IJF führt auch das journalistische Teilprojekt innerhalb des von der EU finanzierten Royaumont-Vorhabens durch, das sich zum Ziel gesetzt hat, Frieden, Stabilität und gutnachbarschaftliche Beziehungen zwischen den südosteuropäischen Staaten zu fördern.

Auf der europäischen Ebene setzt sich die IJF für die Übernahme von für Journalisten relevante EU-Richtlinien in nationale Gesetzgebung ein, z.B. Regelungen der Urheberrechte.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die IJF unterhält u.a. Beziehungen zur UNESCO, IAO, der Weltorganisation für den Schutz des geistigen Eigentums (WIPO), dem UN-Zentrum für Menschenrechte, dem Internationalen Komitee des Roten Kreuzes und amnesty international. Die IJF arbeitet außerdem im Informationsgesellschafts-Forum der EU mit, das sich mit den Auswirkungen des technischen und sozialen Wandels in Folge der Informationsgesellschaft und neuer Mediensysteme befasst.

Information und Netzwerke

Die IJF verschickt den Informationsbrief „Directline“ in drei Sprachen an Mitgliedsorganisationen und rund 1.500 Abonnenten. Darin berichtet sie über die Arbeit der Mitgliedsverbände, Menschenrechte, neue Technologien usw.. Es gibt Sonderausgaben zu Ergebnissen von Befragungen der Mitglieder, beispielsweise über Arbeitsbedingungen, Mindest- und Höchstlöhne, Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen, Überstundenbezahlung, Feiertage und ihre Vergütung.

Die IJF nutzt inzwischen ausgiebig das Internet, um ihre Berichte, Presserklärungen u.ä. zu veröffentlichen. Eine Blog-Seite kann von Journalisten für eigene Beiträge genutzt werden. Auch aus den einzelnen Regionen stehen entsprechende Berichte und Artikel über Links für die interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung.

Für den Bereich der Europäischen Journalistischen Föderation gibt die IJF ferner alle zwei Monate das Bulletin „Euronews“ heraus und für das Royaumont-Projekt die „News Line“.

Ein weltweites elektronisches Netzwerk wurde von der IJF in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, die sich für die Freiheit der Presse engagieren, etabliert, das direkt Nachrichten aus diesem Themenspektrum elektronisch weiterleitet.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Im Medienbereich ist eine technische Revolution im vollen Gange, die von radikalen Veränderungen der Besitzverhältnisse begleitet wird. Längst kämpfen internationale Medienkonglomerate, Telefongesellschaften und Computerkonzerne um die weltweite Vorherrschaft auf den neuen Märkten im Multi-Media-Bereich. Diese technischen Umwälzungen bringen dramatische Veränderungen für Arbeitsinhalte, -methoden und Standorte mit sich. Grenzüberschreitende Netzwerke verwischen die Trennungslinien zwischen nationalen und regionalen Zuständigkeiten. Neue Kopier- und Umwandlungstechniken und auf

weltweite Computernetze verteilte Datenbanken machen den Schutz geistigen Eigentums zunehmend schwieriger. Der Quellenschutz für vertrauliche Informationen ist in Gefahr, wenn jedes digitale Telefongespräch hinterher wieder zurückverfolgt werden kann.

Der Zugang zu Informationen in dieser neuen Medienwelt kann nicht dem Kapital allein überlassen bleiben. Selbst heute hat der überwiegende Teil der Weltbevölkerung noch nie ein Telefongespräch geführt, während eine kleine Minderheit seit langem täglich im Internet „surft“.

Wer über Informationen verfügt, hat auch Macht. Die Konzentration von Informationen in den Händen Weniger muss gestoppt werden, wenn sich die digitale Kluft zwischen denen mit und ohne Zugang zu Informationen nicht noch weiter auseinander entwickeln soll.

Für die Angehörigen der journalistischen Berufe sind die Umwälzungen im Kommunikationsbereich besonders einschneidend. Es zeichnet sich bereits jetzt ab, dass die Medienrevolution die IFJ vor die größte Herausforderung in ihrer zukünftigen Arbeit stellen wird.



Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

1893 gründeten Metallarbeiter, die an einem internationalen Sozialistenkongress in Zürich teilnahmen, den Internationalen Metallgewerkschaftsbund. Am Anfang stand ein internationales Auskunftsbüro zum Informationsaustausch und ein Verbindungsmann in jedem der 8 Gründungsländer: Schweiz, Deutschland, Österreich-Ungarn, Belgien, Frankreich, Großbritannien und den USA. Zum Gründungszeitpunkt hatte der Bund 60.000 Mitglieder. Die internationale Bewegung wuchs rasch und nannte sich ab 1904 Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB).

Heute gehören dem IMB 200 Gewerkschaften in 100 Ländern mit über 25 Millionen Arbeitnehmern an. Rund zwei Drittel der Mitglieder arbeiten in den Industrieländern.

Der IMB erklärte schon 1955 die 40-Stunden-Woche zum Kampfziel. In einer koordinierten, grenzüberschreitenden Kampagne mit überzeugenden Argumenten, umfassendem Informationsaustausch, organisatorischer Vorbereitung und Durchführung von Solidaritätsaktionen gelang es in einem Zeitraum von gut 10 Jahren, das Ziel zu erreichen. Für den Erfolg spielte sowohl moralische als auch tatkräftige finanzielle Unterstüt-

zung unter den Mitgliedsverbänden eine große Rolle. Diese Solidarität ist bis heute die entscheidende Waffe geblieben.

■ **Organisationsbereiche:** Arbeiter und Angestellte in der Automobilindustrie, Luft- und Raumfahrtindustrie, elektrotechnischen und elektronischen Industrie, im Maschinenbau und in der Metallverarbeitung, im Schiffbau, in der Eisen- und Stahlerzeugung sowie in der Gewinnung von Buntmetallen.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle vier Jahre, der letzte 2005 in Wien); Zentralkomitee (als Vorstand); Exekutivausschuss (als Geschäftsführender Vorstand); Finanzausschuss. Das zentrale Sekretariat befindet sich in Genf, wo der Generalsekretär mit rd. 27 Mitarbeitern die laufenden Geschäfte führt.

■ **Regionalstruktur:** Angesichts wachsender Globalisierung der Wirtschaft wurde dem Aufbau regionaler Strukturen in Afrika, Asien, Lateinamerika und Mittel-/Osteuropa vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. In diesen Regionen wurden Unterregionen gebildet, zwischen denen regelmäßige Treffen stattfinden. Regionalbüros existieren in Johannesburg für das östliche und südliche Afrika, in Santiago und Mexiko City für Lateinamerika und die Karibik, in Neu-Delhi für Südasien, in Kuala Lumpur für Südostasien und



Pazifik. Es gibt außerdem ein Projektbüro in Moskau. Daneben besteht als autonome Organisation der 1971 gegründete Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB).

■ **Sektoren:** Fachgruppen für die oben genannten Organisationsbereiche sowie berufsübergreifende Gruppen wie Frauen und Angestellte.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Auf dem Hintergrund einer zunehmend globalisierten Wirtschaft hat sich die Strategie des IMB in den letzten Jahren über die traditionellen Arbeitsfelder – internationale Solidarität, Kritik an Ausbeutungsstrukturen, Bildung und Einwirkung auf transnationale Konzerne – hinaus entwickelt. Der IMB versucht jetzt verstärkt aktiv an der Gestaltung des internationalen wirtschaftlichen Umfeldes mitzuwirken, da nur ein internationales Gleichgewicht zwischen Produktion und Absatz den im IMB organisierten Beschäftigten auf Dauer Beruf und Arbeitsplatz sichern und materielles, soziales und kulturelles Vorankommen ermöglichen kann. Zu diesem Zweck arbeitet der IMB mit internationalen Organisationen sowie zahlreichen national und international operierenden Wirtschaftsinstitutionen zusammen oder hält Kontakte zu ihnen.

Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften besteht deshalb heutzutage darin, sicherzustellen, dass die Globalisierung der Wirtschaft allen Menschen dient. Die Gewerkschaftsbewegung muss dabei als globales Gegengewicht zur Macht des internationalen Kapitals agieren.

Aber nicht nur die Globalisierung hinterlässt Spuren in der Arbeit der Gewerkschaften. Zunehmend mehr Arbeiterinnen und weibliche Angestellte erwarten, dass sich Arbeitspraktiken und Gewerkschaftsstrukturen schnell ändern. Die Industrie fordert neue Formen des Wissens, die auch die Gewerkschaften zum Umdenken zwingen. Die wachsende Zahl von Angestellten bei gleichzeitigem Rückgang der traditionellen Industriearbeiter wirkt sich auf allen Ebenen gewerkschaftlicher Organisation aus.

Deshalb sind internationale Aktivitäten der Gewerkschaften heute wichtiger denn je zuvor. Die Bestrebungen des IMB richten sich darauf, gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen Folgendes zu erreichen:

- Rekrutierung neuer Mitglieder und Organisation demokratischer Verbände der Metallarbeiter in allen Teilen der Welt;
- Stärkung der Arbeitnehmerrechte, vor allem der Frauen;
- Umsetzung internationaler Rahmenabkommen in transnationalen Unternehmen;
- Einflussnahme auf die Politik, damit deren Entscheidungen zu einer gerechten Verteilung von Wachstum und Ressourcen beitragen.

Aufgaben und Zielsetzungen

Solidarität stellte sich für den IMB von Anfang an als eine sehr konkrete Aufgabe dar. Die harten Kämpfe der ersten Jahre waren nur durch Beistand über die Grenzen hinweg erfolgreich durchzustehen. Dabei flossen oft erhebliche Mittel an streikende Organisationen. Der IMB versteht sich darüber hinaus als eine Menschenrechtsorganisation, die die Menschenrechte am Arbeitsplatz verteidigt und fördert. Er engagiert sich vorbehaltlos gegen Rassismus und ethnische oder religiöse Intoleranz und unterstützt eine umfassende Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Die besondere Aufmerksamkeit des IMB gilt dem Ziel der industriellen Demokratisierung. Das Schlüsselkonzept der Mitbestimmung wird von einer wachsenden Zahl von Metallgewerkschaften als entscheidendes Element ihrer Forderungen und Strategien für das 21. Jahrhundert angesehen.

Arbeitsfelder

Insbesondere seit dem 2. Weltkrieg waren der IMB und seine großen Mitgliedsverbände in den Industrienationen die Speerspitze erfolgreicher gewerkschaftlicher Kampagnen. Es war häufig

ein Mitgliedsverband der „Eisernen Internationalen“, der in den jeweiligen Ländern so genannte „unverrückbare Barrieren“ der Arbeitgeber überwand, etwa beim Kampf um Arbeitszeitverkürzung, längeren Urlaub oder arbeitsfreie Wochenenden. Meistens waren dazu erbitterte Streiks nötig. Die von den Mitgliedsgewerkschaften des IMB erstrittenen Erfolge konnten dann später auch von Beschäftigten anderer Industriezweige eingefordert werden. Solidarisches Handeln von Seiten des IMB war von nicht zu unterschätzender Bedeutung, um diese Durchbrüche zu erkämpfen.

Der IMB ist bestrebt, eine globale Bewegung der MetallarbeiterInnen aufzubauen, indem allen gewerkschaftlichen Aktivitäten eine globale Dimension zugeordnet wird. Zu diesem Zweck unterstützt der IMB weltweit Kampagnen, mit denen auch die noch nicht organisierten Beschäftigten für die Gewerkschaften gewonnen werden sollen. Dabei geht es u.a. um Organisationsprojekte und Schulung gewerkschaftlicher Ausbilder.

Um eine passende Antwort auf die Frage zu finden, wie noch nicht organisierte Beschäftigte am besten zu organisieren sind, werden die Verbindungen zwischen Gewerkschaften der Heimat- und Gastländer der TNU gestärkt und auf neue Entwicklungen ausgelegt. Das erfordert spezielle Kanäle für einen regelmäßigen, systematischen Informationsaustausch sowie Konsultationen zwischen der Zentrale der TNU und ihren Subunternehmen. Der Versuch, Gewerkschaftsvertreter von Subunternehmen eines TNU als Beobachter an Tarifverhandlungen im Mutterkonzern teilnehmen zu lassen, soll ausgedehnt werden; ein entsprechendes Pilotprojekt wurde schon in fünf TNU der Auto- und Elektronikindustrie umgesetzt.

Jedes Jahr veranstaltet der IMB Dutzende von Seminaren und Kursen, die häufig in den Entwicklungsländern oder in Ländern mit schwach entwickelten und gefährdeten Gewerkschaften stattfinden. Diese Kurse werden in der Regel von den Regional- und Projektbüros des IMB veranstaltet und beschäftigen sich inhaltlich z.B. damit, wie man eine Gewerkschaft organisiert, wie man Mitglieder gewinnt und hält oder wie man

verhandelt und Tarifverträge formuliert. Es gibt auch frauenspezifische Seminare.

Branchenspezifische Regionalkonferenzen erarbeiten die Grundlagen der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs innerhalb eines Sektors. Weltbetriebsräte führen Gewerkschaftsaktivisten aus demselben transnationalen Unternehmen zusammen.

Der IMB hält auch Sommerkurse an seinem Sitz in Genf/Schweiz ab. Ungefähr 20 TeilnehmerInnen aus fast ebenso vielen Ländern nehmen daran gewöhnlich teil. Die Zielgruppe dieser Sommerkurse sind junge Frauen und Männer, die in IMB-Mitgliedsorganisationen gewerkschaftlich aktiv sind. Es ist eine Frage des Überlebens für die Gewerkschaftsbewegung in allen Teilen der Welt, nicht nur mehr Frauen, sondern auch junge Menschen für die Gewerkschaften zu gewinnen.

Zu Beginn des zweiten Jahrtausends hat der IMB erneut die Verkürzung der Arbeitszeit, diesmal auf globaler Ebene, ins Visier genommen. Zwei einleitende Maßnahmen sind dafür getroffen worden: zum einen wird eine Weltkonferenz zu diesem Thema entsprechende Aktionen beschließen und zum anderen verpflichten sich die Mitgliedsverbände, im Zuge von Tarifverhandlungen und politischen Prozessen für entsprechende Verbesserungen einzutreten.

Gewerkschafts- und Menschenrechte

Beim Kampf um Menschen- und Gewerkschaftsrechte ergreifen der IMB und seine Mitgliedsverbände verschiedene Initiativen. Auf internationaler Ebene liegt der Schwerpunkt in der Aufnahme einer Sozialklausel in multilaterale Handels-, Investitions- und Kooperationsabkommen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerrechte und Arbeitsnormen auf der Basis der IAO-Übereinkommen beachtet werden. In diesem Zusammenhang werden auch Bündnisse mit anderen Nicht-Regierungsorganisationen angestrebt. Im nationalen Kontext ist es die Aufgabe der Gewerkschaftsorganisationen des jeweiligen Landes, sich um die Durchsetzung der Kernarbeitsnormen zu bemühen.



Der IMB engagiert sich für eine Stärkung der Funktionen der IAO. In Ländern, in denen Arbeitnehmerrechte ernsthaft gefährdet sind, werden gezielt Maßnahmen zur Abwehr solcher Entwicklungen eingeleitet. Man ist bestrebt, überall dort, wo IMB-Weltkonzernräte bestehen, entsprechende Vereinbarungen mit den TNU abzuschließen. Verhaltenskodices in Fragen der Arbeitnehmerrechte sollen damit zum Bestandteil des Dialogs zwischen den Beschäftigten und den Konzernleitungen werden.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Der IMB hat alternative Entwicklungsstrategien zu denen der Weltbank und des IWF erarbeitet, die eine Abkehr von Finanzrestriktionen zugunsten beschäftigungs- und nachfragefördernder Maßnahmen vorsehen. Gleichzeitig sollen damit die Mitgliedsverbände in ihrem Kampf für angemessene Systeme der sozialen Sicherheit unterstützt werden. Um dauerhaft die wirtschaftliche Entwicklung zu sichern, fordert der IMB die Aufnahme von Umweltklauseln in internationale Handels- und Investitionsabkommen.

Als Teil der im IMB-Aktionsprogramm gesetzten Schwerpunkte konzentriert sich die Zusammenarbeit des IMB mit anderen globalen Ge-

werkschaftsföderationen, dem IBFG und TUAC vor allem auf die internationalen Finanzinstitutionen, die WTO, das Weltwirtschaftsforum, das Weltsozialforum und die zivilgesellschaftliche Bewegung.

In allen Teilen der Welt führen soziale Bewegungen einen Kampf, der eigentlich von der Gewerkschaftsbewegung ausgehen müsste. Die Gewerkschaftsbewegung sollte sich klare Ziele für ihre Kontakte mit multilateralen Institutionen setzen, die sich auch in der Strategie der Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene und insbesondere gegenüber den internationalen Finanzinstitutionen widerspiegeln sollten.

Das Aktionsprogramm des IMB beschreibt den Kampf für eine soziale Dimension des Globalisierungsprozesses in der Wirtschaft als das Hauptziel seiner Aktivitäten. Tarifverhandlungen werden als zentrales Instrument zur Förderung und zum Schutz grundlegender Rechte und zur Überwindung von Ungleichheiten in der Gesellschaft angesehen. Um diese Ziele erreichen zu können, müssen MetallarbeiterInnen sowohl auf nationaler wie auf internationaler Ebene aktiv werden und Bündnisse mit anderen sozialen Bewegungen eingehen, die für die gleichen grundlegenden Werte und Zielsetzungen eintreten.

Damit alle Menschen auf der Welt vom Handel profitieren können, ist eine Reform der WTO



unabdingbar; soziale, beschäftigungs- und umweltrelevante Standards müssen in das Regelwerk aufgenommen werden. Die WTO und die Bretton-Woods-Institutionen müssen auf eine entwicklungsorientierte Politik ausgerichtet werden, bei der es auch um mehr Kaufkraft in den Händen der Beschäftigten in den Entwicklungsländern und besseren Zugang zu den Märkten der entwickelten Welt geht. Eine Reform der internationalen Finanzinstitutionen ist schon lange überfällig und sollte vor allem mehr Transparenz und Rechenschaftslegung gewährleisten.

Transnationale Unternehmen (TNU)

Vor mehr als dreißig Jahren schuf der IMB seine ersten Weltkonzernausschüsse. Schon 1964 entstanden die ersten Gremien dieser Art in der Autobranche, die allmählich auf alle großen Fahrzeughersteller sowie zahlreiche TNU in der Elektro- und Elektronikindustrie und im Maschinenbau ausgedehnt wurden.

Für viele TNU organisiert der IMB regelmäßige Industriekonferenzen und Treffen auf Konzernebene, in denen die Beschäftigten gemeinsame Strategien erarbeiten und ihre gewerkschaftliche Verhandlungsposition abstimmen können. Seit geraumer Zeit geht es dabei neben den klassischen Aufgaben wie Informationsaustausch und Einflussnahme auch und vor allem um die Neuausrichtung der Automobilindustrie hin zu einer umweltgerechten Produktion.

In der jüngeren Vergangenheit sind die Auswirkungen veränderter Fertigungstechnik und die globalisierte Produktion zu zentralen Themen der Auseinandersetzungen geworden. Ein Durchbruch wurde 1995 in dem schwedischen Unternehmen Svenska Kugellager Fabriken (SKF) erzielt. Dort konnte der erste weltweit gültige Vertrag über die Einsetzung eines SKF-Weltgewerkschaftsausschusses (SKF World Union Committee) abgeschlossen werden. Dieser Weltgewerkschaftsausschuss fungiert als weltweites Forum für den Meinungsaustausch zwischen dem SKF-Management und der Belegschaft. Er wird über industrielle, wirtschaftliche und finanzielle Angelegenheiten unterrichtet und entspricht damit in etwa dem Wirtschaftsausschuss nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz.

Es gibt eine gesonderte Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Methoden und Verfahren, mit denen die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften der Heimat- und Gastländer der TNU verbessert und gefestigt werden könnten. Im Mittelpunkt stehen dabei gegenseitige Konsultationen und Formen eines systematischen Informationsaustausches.

Eine weitere Sonderarbeitsgruppe wurde eingerichtet, um gemeinsame strategische Ziele in den Bereichen Tarifverhandlungen und Ordnungspolitik festzulegen; damit sollen der ständige Austausch von Informationen und gemeinsame Forschungsprogramme auf regionaler und internationaler Ebene angeregt werden, wobei der IMB als Koordinierungsstelle fungiert.

Internationale oder Globale Rahmenabkommen (IRA) stehen als Instrumente erst seit neuerer Zeit zur Verfügung, werden aber inzwischen

sowohl vom IMB wie von anderen globalen Gewerkschaftsföderationen ausgiebig eingesetzt, um Verhaltensregeln für transnationale Unternehmen festzulegen. Da sie global ausgehandelt werden und eine Beteiligung der Gewerkschaften erfordern, eignen sich internationale Rahmenvereinbarungen vorzüglich zur Bearbeitung von Problemen, die sich aus der Globalisierung ergeben.

Internationale Rahmenabkommen, die früher Verhaltenskodices genannt wurden, werden zwischen einem transnationalen Konzern und den Gewerkschaften ihrer Beschäftigten auf globaler Ebene ausgehandelt, d.h. sie sind ein globales Instrument, mit dem man grundlegende Arbeitnehmerrechte an allen Unternehmensstandorten sicherstellt. Anders gesagt: IRA werden global ausgehandelt, aber lokal umgesetzt.

In der Regel geht es in den Rahmenabkommen um die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der IAO. Zusätzlich sollte das Unternehmen zusagen, menschenwürdige Entlohnung und Arbeitsbedingungen zu bieten und ein sicheres und hygienisch sauberes Arbeitsumfeld bereit zu stellen. Es gibt außerdem eine Reihe von Absprachen, in denen auch die Zulieferer zur Einhaltung verpflichtet und die Gewerkschaften an der Umsetzung der IRA beteiligt werden.

Wirtschaftliches Handeln transnationaler Unternehmen und die globalisierte Wirtschaft werfen Fragen auf, die weit über den Rahmen nationaler Gesetzgebung hinaus gehen. Mit den internationalen Rahmenabkommen können die Kernarbeitsnormen der IAO in allen Unternehmensteilen eines transnationalen Konzerns durchgesetzt werden. Dieses ist gerade in Schwellen- und Entwicklungsländern von großer Bedeutung, wo die Gesetzeslage manchmal unzulänglich, schlecht umgesetzt oder arbeitnehmerfeindlich ist.

Internationale Rahmenabkommen bieten also eine Möglichkeit, die Arbeitnehmerrechte in einem globalen Umfeld zu stärken. Im Gegensatz zu den einseitig beschlossenen Verhaltenskodices bieten sie die Möglichkeit der Einflussnahme und des Dialogs zum gegenseitigen Nutzen. Im Mittelpunkt steht dabei die Implementierung der

Vereinbarungen, die die Möglichkeit weiterer Verbesserungen eröffnet.

Aktuell (Stand Ende 2005) hat der IMB 17 internationale Rahmenabkommen unterzeichnet, u.a. mit Merloni, Volkswagen, DaimlerChrysler, Leoni, GEA, SKF, Bosch, Prym, BMW, Röchling.

Gleichberechtigung und Frauenarbeit

Ein Schwerpunkt der Arbeit des IMB bestand schon immer in der Durchsetzung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz für Alle, Frauen oder Männer, jung oder alt, ungeachtet ihrer Rasse und ihrer Herkunft. In diesem Zusammenhang misst der IMB der Nord-Süd-Arbeit einen besonderen Stellenwert zu. Bereits 1952 wurde ein Solidaritätsfonds für Gewerkschaften der Dritten Welt eingerichtet. 40 Prozent aller Einnahmen des IMB sind für die Arbeit in Entwicklungsländern bestimmt. Das Geld wird vor allem zum Aufbau und zur Förderung freier, unabhängiger und demokratischer Metallgewerkschaften verwendet, um den Kollegen und Kolleginnen in ärmeren Ländern zu helfen.

Besondere Bedeutung kommt dabei der Rekrutierung von Arbeitnehmerinnen zu. Der IMB bemüht sich, diese Arbeit mit branchenweiten Aktionen und internationalen Kampagnen besonders zu unterstützen und gleichzeitig mehr Solidarität mit Frauen einzufordern.

Außerdem bemüht sich der IMB, die kritische Frage fehlender Repräsentanz von Frauen in den IMB-Gremien zu lösen. Der Exekutivausschuss hatte deshalb dem IMB-Kongress 2005 eine Satzungsänderung dahingehend vorgeschlagen, dass der Vorstand auf 24 Mitglieder, davon mindestens sechs Frauen, erweitert werden sollte und dass die sechs für Frauen reservierten Sitze sich gleichmäßig auf alle Regionen verteilen sollten.

Dieser Beschluss ist Teil eines vom Exekutivausschuss gebilligten, umfassenderen Maßnahmenkatalogs, der frauenspezifische Strukturen auf internationaler und regionaler bzw. sub-regionaler Ebene, eine 20%ige Beteiligung von

Frauen an Sitzungen des Zentralausschusses und am Kongress sowie eine Frauenkonferenz, die zeitgleich mit dem Kongress abgehalten wird, vorsieht.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Bereiche betriebliche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzentrieren sich an den klassischen Standorten der Metallindustrie – den etablierten Industrieländern mit in der Regel starken Gewerkschaften – insbesondere auf die nationale Ebene. Dem IMB verblieb im Wesentlichen die Aufgabe, Aktivitäten international zu koordinieren und einschlägige Informationen zu sammeln und zu verbreiten. Dies wurde um so notwendiger, als heute Betriebe der metallverarbeitenden Industrie in zunehmenden Maße weltweit zu betreuen sind. Ende 1999 wurde deshalb ein Handbuch über Gesundheit und Sicherheit in der Stahlindustrie in englischer Sprache herausgebracht.

Bildung und Ausbildung

Für die Bildungsarbeit hat der IMB neue Informationsstrategien und ein Solidaritätskonzept erarbeitet, bei dem die Förderung kollektiver Interessen im Mittelpunkt steht. Kernelemente sind Bildungsprogramme, die die praktische Solidarität, d.h. die Unterstützung der Schwachen durch die Starken, in den Vordergrund rücken. Ein stärkeres Gefühl der Zusammengehörigkeit soll außerdem zwischen Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen geschaffen werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Bildungsarbeit ist die Unterstützung der Kampagne zur weltweiten Arbeitszeitverkürzung. Der IMB erstellt dazu das nötige Informationsmaterial und macht das Thema zu einem zentralen Anliegen der Bildungsarbeit.

Bildungsaktivitäten in Ländern der Dritten Welt sollen ferner dazu dienen, die Methoden zur Organisierung der Beschäftigten zu verbessern.

Information und Netzwerke

Der IMB verwendet unterschiedliche Kanäle, um mit seinen Mitgliedsorganisationen, deren Mitgliedern und der übrigen Welt Kontakt zu halten. Die Internetseite www.imfmetal.org wird täglich aktualisiert. Ein Nachrichtenheft (IMB News-Briefs) fasst die täglichen Nachrichten zusammen und stellt sie auf Englisch und Spanisch ins Internet. Für den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedsgewerkschaften verschiedener Länder über Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzgesetzgebung, Aufbau und Entwicklung der Organisationsstruktur usw. erscheint viermal im Jahr das Magazin „MetalWorld“ mit Artikeln, Interviews und Analysen.

Der IMB will eine Art weltweiter Informationsbörse sein, wirtschaftliche und soziale Ungerechtigkeiten brandmarken und Umweltvergehen aufdecken. Zu Schlüsselthemen wie Arbeitslosigkeit, Rüstungsindustrie, Kampf gegen Rassismus, Faschismus und Fremdenhass gibt es Arbeitskonferenzen, über die anschließend berichtet wird. Für die Automobilindustrie erscheint jedes Jahr ein Gewerkschaftliches Jahrbuch mit detaillierten Fakten über die Branche. Daneben sorgt der IMB für den Austausch von Jahresberichten aller Mitgliedsverbände, Berichte über Streiks und wirksame Schritte, um die Aktivitäten von Streikbrechern zu unterbinden u.a..

Es erscheinen regelmäßig Berichte zu Schwerpunktthemen, darunter der Klassiker „Kaufkraft der Arbeitszeit: ein internationaler Vergleich“ - eine vergleichende Studie zur Kaufkraftentwicklung in verschiedenen Ländern. Die ständigen Veränderungen in der Automobilbranche werden im regelmäßig erscheinenden „IMF Auto Report“ beschrieben.

Alle Veröffentlichungen können von der Internetseite des IMB (www.imfmetal.org) heruntergeladen werden, die meisten liegen in mehreren Sprachen vor.

In der Tat misst der IMB dem Informations- und Erfahrungsaustausch eine Schlüsselfunktion in seinen Aktivitäten und der internationalen

Gewerkschaftszusammenarbeit bei. Er will in diesem Bereich eine koordinierende Rolle spielen und Informationssysteme entwickeln, die die Mitglieder unterstützen. Schwerpunktmäßig geht es dabei um die Zusammenstellung, Analyse und Verbreitung wichtiger tarifpolitischer Informationen aus der metallverarbeitenden Industrie. Neue Informationsstrategien werden ggf. in Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem EMB und anderen globalen Gewerkschaftsföderationen umgesetzt. Zusätzlich werden „Fax-Nachrichten“ wöchentlich und nach Bedarf versandt.

Für die schnelle Kommunikation zwischen Metallern in aller Welt hat der IMB ein elektronisches Netzwerk aufgebaut, das auch für spezielle Organisierungskampagnen eingesetzt wird. Bereits seit Mitte 1999 gibt es die schon erwähnte informative Internetseite des IMB.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Die IMB-Mitgliedschaft rekrutierte sich in der Vergangenheit – und in vielen Ländern noch heute – aus der traditionellen Eisen- und Stahlindustrie, die aber zunehmend in rohstofffördernde Niedriglohnländer verlagert wird. Im Zuge dieser Entwicklung kommt es zu Überkapazitäten, die besonders in Zeiten wirtschaftlichen Rückgangs – wie in der ehemaligen UdSSR – nur noch mit Hilfe von Dumping-Preisen aus-

gelastet werden können. Infolgedessen werden ehemals dominierende Industrien wettbewerbsunfähig und ganze Regionen verwandeln sich in Industriebrachen. Andererseits verlegen sich ehemalige Konzerne der Schwerindustrie mehr und mehr auf die Anwendung von Hochtechnologie. Der IMB ist deshalb gefordert, in diesen Unternehmen eine neue Schicht hochqualifizierter Facharbeiter zu organisieren, von denen viele zunächst überzeugt sind, dass sie wenig mit der Tradition der Beschäftigten in der Schwerindustrie gemein haben.

Bei der Welthandelsorganisation und der Weltbank bemüht sich der IMB um Anerkennung als Nicht-Regierungsorganisation (NRO).

Um neue Anstöße für die internationale Solidarität zu schaffen, hat sich der IMB für die kommenden Jahre ein grenzüberschreitendes Aktionsprogramm gegeben mit dem Ziel:

- die internationale Zusammenarbeit im wirtschaftlichen und finanziellen Bereich zu stärken, und zwar durch Förderung produktiver Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen, durch Regulierung und Stabilisierung der Finanzmärkte sowie durch Verhinderung der Demontage der Sozialversicherungssysteme und Sicherstellung nachhaltigen Wirtschaftswachstums;
- Sozialdumping jeglicher Art zu verbieten;
- Entwicklungsländer in die Weltwirtschaft zu integrieren.



Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die IÖD wurde im Jahr 1907 gegründet. 1935 erfolgte der Zusammenschluss der Internationalen Föderation der Angestellten in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben mit der Internationalen Föderation der Staatsbeamten und Lehrer (von denen sich aber die Lehrer bereits 1927 getrennt hatten). Bis 1958 nannte sich die Organisation „Internationale Föderation der Angestellten in Öffentlichen und Staatsdiensten“.

Gegenwärtig sind 650 Mitgliedsgewerkschaften mit insgesamt rd. 20 Millionen Mitgliedern in 150 Ländern der IÖD angeschlossen. Der Anteil der Frauen an der Mitgliedschaft beträgt in Asien/Pazifik und Afrika rund 25 Prozent und in Europa und den Amerikas über 52 Prozent.

■ **Organisationsbereiche:** Beschäftigte in öffent-

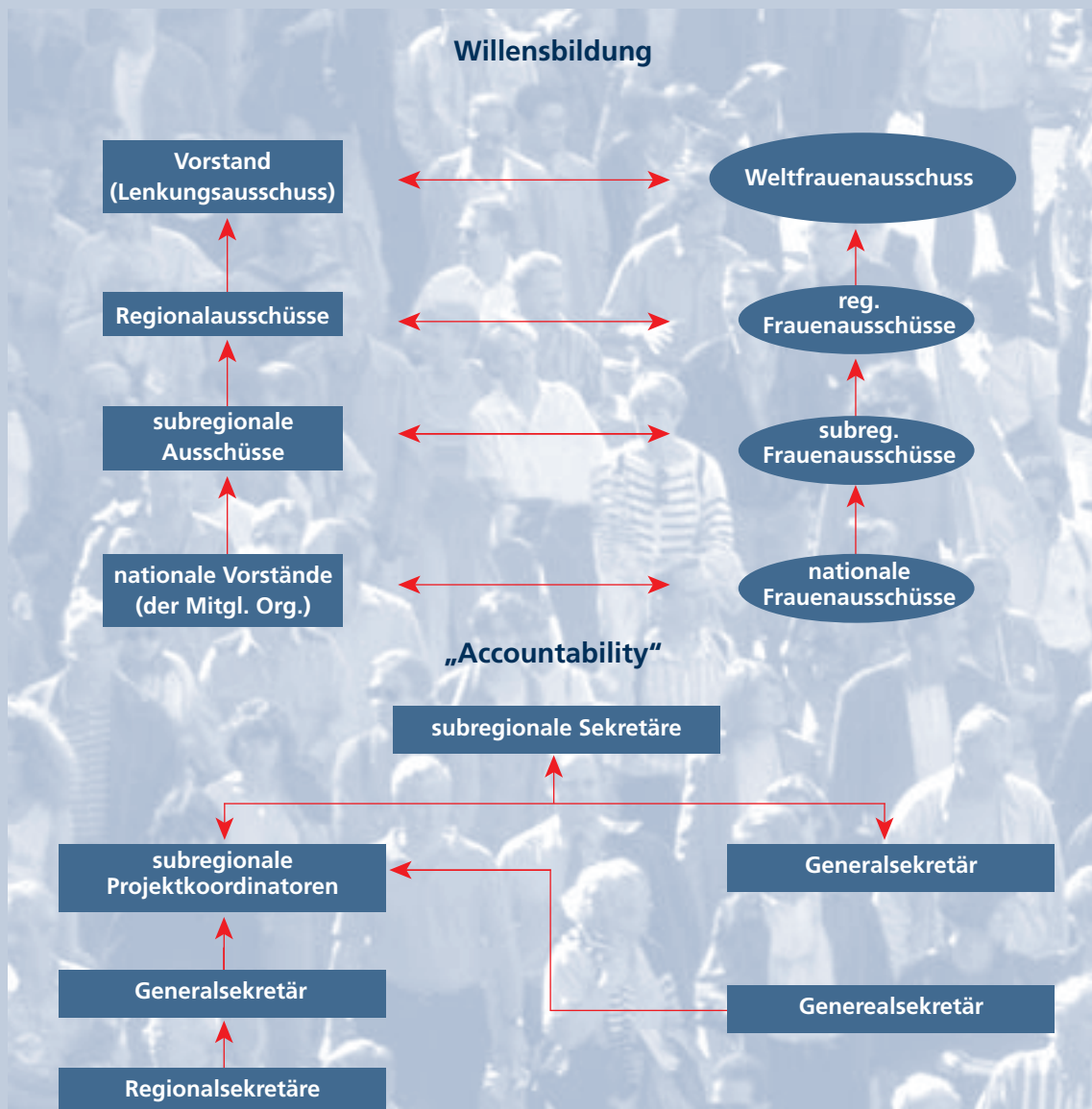


lichen Verwaltungen, Betrieben und Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Behörden, Stiftungen, Anstalten des öffentlichen Rechts; Produktions- und Versorgungsunternehmen für Gas, Strom und Wasser, Abfallbeseitigung; im Umwelt-, Sozial- und Gesundheitswesen; in öffentlichen Bildungs-, Kultur-, Freizeit- und ähnlichen Einrichtungen, Verwaltungen und Betrieben, die öffentliche Dienstleistungen erbringen, und schließlich auch Beschäftigte in internationalen Institutionen, die von Einzelstaaten oder Staatengemeinschaften errichtet worden sind. Im Zuge der Privatisierung vieler ursprünglich staatlich erbrachter Dienstleistungen steigt auch die Zahl der Mitglieder aus Privatunternehmen. Ausdrücklich ausgenommen sind jedoch LehrerInnen sowie die Beschäftigten bei noch staatlich betriebenen Post- und Eisenbahnunternehmen. Für letztere sind IÖD-Beschlüsse lediglich Empfehlungen.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 5 Jahre, der letzte in Ottawa 2002); Präsident, Generalsekretär und 12 Vizepräsidenten (davon 3 aus Europa und jeweils 2 aus den drei anderen Regionen); Lenkungsausschuss (Vorstand bestehend aus dem Präsidenten, Generalsekretär, der Vorsitzenden des Frauenausschusses, den Vizepräsidenten, und Vertretern aus 24 geografischen Einheiten); Frauenausschuss (24 Mitglieder); Sekretariat (mit Generalsekretär und rd. 27 Mitarbeitern in der Zentrale).

■ **Regionalstruktur:** 4 Regionalausschüsse, und zwar für Afrika, Asien/Pazifik, die Amerikas und Europa sowie 4 Regionalsekretäre. Außerdem hat die IÖD 16 Sekretäre mit subregionalen Zuständigkeiten und beschäftigt Projektkoordinatoren, deren Zahl variiert. Es gibt Regionalvertretungen in insgesamt 15 Ländern.

Die Verantwortlichkeiten, Planungen und Haushaltsbeschlüsse gehen in diesem seit langem bestehenden weltweiten Netzwerk von der



Basis (subregionaler Ebene) aus über die Regionen zum Vorstand. 2003 gab es ungefähr 50 Mitarbeiter in den Regionen vor Ort.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Ursprünglich konnten nur jene Organisationen bei der IÖD aufgenommen werden, die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes organisierten und für die keine andere globale Gewerkschaftsföderation zuständig war. Im Zuge der Privatisierungswellen ist dieser Grundsatz aufgeweicht worden, denn IÖD-Mitgliedsorganisationen haben Mitglieder, die in nunmehr privatisierten

Betrieben arbeiten, nicht im Stich gelassen, sondern betreuen sie auch weiterhin. Dadurch ergeben sich aber Überschneidungen mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen, insbesondere mit UNI.

Seit der Neoliberalismus mit seiner Betonung des Individualismus auf dem Vormarsch ist, wurde es auch in jenen Ländern schwer, neue Mitglieder zu gewinnen, in denen es schon lange etablierte Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gegeben hatte. Viele Mitgliedsgewerkschaften sind derzeit in der Defensive in ihrem Kampf gegen Einsparungen und Personalabbau im öffentlichen Dienst. In vielen Ländern ist jedoch das Streikrecht für öffentlich Bedienstete stärker

eingeschränkt als im Privatsektor, so dass man andere Formen der Auseinandersetzung und des Arbeitskampfes finden muss. Die IÖD versucht nicht zuletzt, durch politische Unterstützung ihren Mitgliedsgewerkschaften den Rücken zu stärken, damit sie aus der Defensive herauskommen und sich aktiv in Kampagnen engagieren.

Aufgaben und Zielsetzungen

Die IÖD tritt allen ideologisch begründeten Entwicklungen zur Privatisierung sämtlicher öffentlichen Dienstleistungen mit Entschlossenheit entgegen. Öffentliche Dienste spielen eine wichtige soziale Rolle, sie verhindern Ungleichheit bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen und der Bekämpfung von Unterentwicklung und Armut. Die IÖD ist deshalb der festen Überzeugung, dass öffentliche Dienste demokratisch kontrolliert werden müssen und nicht dem Diktat der Gewinnmaximierung um jeden Preis unterworfen werden dürfen.

Die IÖD beschränkt sich deshalb nicht nur auf die unmittelbare gewerkschaftliche Vertretung ihrer Mitglieder, sondern engagiert sich auch auf politischer Ebene für die Schaffung und den Schutz entsprechender Rahmenbedingungen. Die IÖD bekennt sich zu den Grundsätzen der parlamentarischen Demokratie und einem pluralistischen politischen System. Sie setzt auf Dialog und Verhandlung. Sie geht davon aus, dass gerade die Marktwirtschaft einen starken, demokratisch strukturierten öffentlichen Sektor sowie starke Gewerkschaften braucht, um erfolgreich zu funktionieren; zusammen mit einer starken Wirtschaft lassen sich nur so Beschäftigung, ein angemessener Lebensstandard und soziale Gerechtigkeit für Alle in der Gesellschaft sichern. Ohne Gemeinsinn ist Demokratie zum Scheitern verurteilt.

Die IÖD verkennt dabei nicht die Notwendigkeit von Reformen des öffentlichen Sektors. Der öffentliche Dienst muss dezentralisiert werden, um eine stärkere Bürgerbeteiligung zu ermöglichen und unter veränderten technischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen flexibler agieren zu können. Dies erfordert auch ein Umdenken der Bediensteten im öffentlichen Dienst.

Die vielerorts noch stark zentralisierten Gewerkschaften müssen ihre Strukturen entsprechend reformieren.

Arbeitsfelder

Die Aktivitäten der IÖD sind so vielfältig wie ihre Mitgliedschaft und werden ständig erweitert, um neuen Anforderungen zu genügen. Politische Aktivitäten haben bei der IÖD größeres Gewicht als bei den meisten anderen globalen Gewerkschaftsföderationen in der Privatindustrie. Andererseits gewinnen jene Themen, die bei anderen GUF schon lange viel Einsatz erfordern, z.B. Wettbewerbsdruck durch Lohndumping im Ausland oder Produktionsverlagerungen von transnationalen Unternehmen, erst in jüngster Zeit im Zuge der Globalisierung Einfluss auf die Arbeit der Organisation, während sich staatliche Strukturanpassungsmaßnahmen auf die öffentlichen Dienste mehr als auf viele Branchen der Privatindustrie auswirken.

Einige der IÖD angeschlossenen Verbände haben mehr als 1 Millionen Mitglieder und können damit durchaus Einfluss auf die sozialpolitische Diskussion in ihren Ländern nehmen. In anderen Fällen sind die Gewerkschaften zu klein und stecken noch in den Kinderschuhen, so dass sie um Anerkennung als Sozialpartner kämpfen müssen. Hinzu kommt, dass den Angestellten und Beamten noch immer grundlegende Gewerkschaftsrechte vorenthalten werden. Dieses Thema, das der IÖD besonders am Herzen liegt, war deshalb schon immer Schwerpunkt ihrer Arbeit.

Der Weltkongress 2002 in Ottawa/Kanada hat ein Aktionsprogramm verabschiedet, das die Aktivitäten, Aktionen und konkreten Kampagnen der folgenden fünf Jahre bestimmen soll. Das Aktionsprogramm ist in vier Teile aufgeteilt, und zwar: Arbeitnehmerrechte erkämpfen; Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und ihre Arbeit; Gleichheit, Gerechtigkeit und Vielfalt; und gewerkschaftliche Entwicklung und internationale Solidarität. Mehr dazu auf der Internetseite unter www.world-psi.org, z.T. im Link in deutscher Sprache.

Auf der Grundlage des Aktionsprogramms findet die jährliche detaillierte Planung auf regi-

onaler und subregionaler Ebene statt. Die Mitgliedsorganisationen können dabei ihre eigenen Bedürfnisse definieren, die anschließend in regionale und subregionale Aktionsprogramme übertragen werden.

Der Kongress beschloss gleichzeitig, eine globale Kampagne für die Qualität öffentlicher Dienste zu starten. Es wächst die Einsicht, dass die Qualität öffentlicher Leistungen eine Grundvoraussetzung für die Beseitigung der Armut sowie unabdingbar für nachhaltiges Wachstum und Entwicklung und das Funktionieren der Gesellschaft ist. Die Kampagne ist darauf gerichtet:

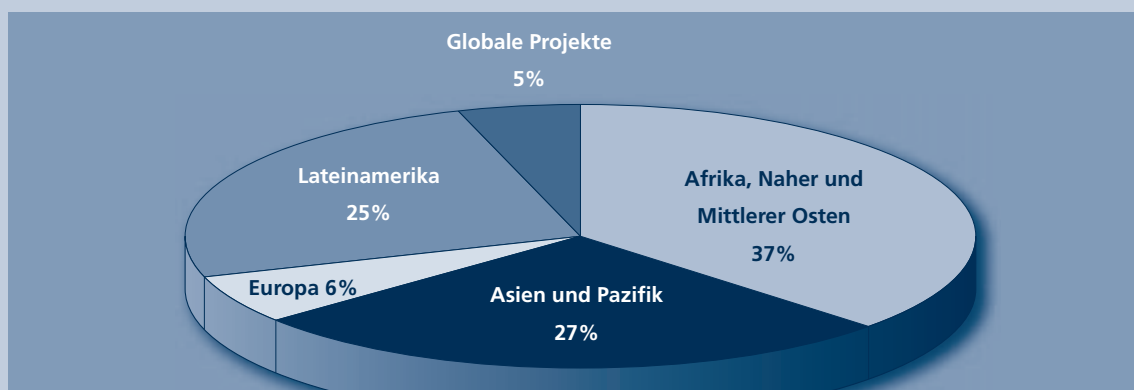
- sicherzustellen, dass dem öffentlichen Sektor ausreichend Geldmittel und andere Ressourcen zur Verfügung stehen sowie qualifiziertes Personal, das ein qualitativ hohes Leistungsniveau garantiert;
- den öffentlichen Sektor in die Lage zu versetzen, auch soziale Ziele umzusetzen, insbesondere im Zusammenhang mit Armutsbekämpfung und der Befähigung der Menschen i.S. von empowerment;
- sicherzustellen, dass der öffentliche Sektor hohen ethischen Verhaltensnormen genügt und nationale Volkswirtschaften und die Weltwirtschaft in die Lage zu versetzen, wirkungsvoll und gerecht zu agieren;
- sicherzustellen, dass den Beschäftigten im öffentlichen Dienst alle Rechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugestanden werden.



Der Kongress hat sich darüber hinaus für eine neue Form der Umsetzung ausgesprochen und Prioritäten gesetzt, die von traditionellen Versammlungen und Treffen wegführen hin zu aktionsorientiertem Vorgehen. Nachdem die Schlüsselbereiche festgelegt worden sind, in denen internationale Kampagnen zu Fortschritten beitragen können, werden alle verfügbaren Kräfte auf diese Schwerpunkte konzentriert.

Die IÖD hat in diesem Zusammenhang ihre Mitgliedsorganisationen weltweit zu Aktionen gegen Kinderarbeit aufgerufen, auch wenn die Beschäftigung von Minderjährigen nicht unmittelbar eine große Rolle im öffentlichen Dienst spielt.

Unterstützte Gewerkschaftsaktivitäten 2002



In Südafrika leistete die IÖD aktive Hilfe bei der Überwindung noch nachwirkender Apartheids-Strukturen und bei Aufbau und Stärkung demokratischer Vertretungen im öffentlichen Sektor. Dazu zählen enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Anwälten für Arbeitsrecht, die an der Kampagne für neue Arbeitsgesetze im Staatsdienst und in öffentlichen Betrieben beteiligt sind, ferner die Bereitstellung von Prozesskostenhilfe, ein umfassendes Bildungsprogramm und die Unterstützung der Gewerkschaften beim Aufbau demokratischer Strukturen.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die IÖD vertritt die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf internationaler Ebene. Sie wird von der IAO offiziell als Nicht-Regierungsorganisation anerkannt und ist bei anderen UN-Organisationen sowie den Institutionen der Europäischen Union akkreditiert und wird zu Rate gezogen. In einer Zeit, in der Globalisierung, Monetarismus, Privatisierung und Personalabbau um sich greifen, hat sich die IÖD mit ihrem unnachgiebigen Eintreten für den öffentlichen Dienst und die vom öffentlichen Dienst vertretenen gesellschaftlichen und politischen Werte einen Namen gemacht.

Seit der ersten WTO-Ministerkonferenz in Singapur 1996 hat die IÖD die Arbeit der WTO begleitet. Aber erst im Vorlauf zur Konferenz 1999 in Seattle, danach in Cancún 2003 und Hongkong 2005 begann man sich bei der IÖD genauer mit den Vorgängen zu beschäftigen und sich aktiv einzubringen. Die IÖD ist Teil des Netzwerks der globalen Gewerkschaften für Handel, Investitionen und internationale Arbeitsnormen (engl. Abk. TILS) und arbeitet aktiv in zwei NRO-Koalitionen mit: dem Netzwerk „Our World Is Not For Sale“ (unsere Welt steht nicht zum Verkauf) und „Stop the GATS attack!“ im Zusammenhang mit dem Handel von Dienstleistungen. Die IÖD gehört zu den wichtigen kritischen Stimmen gegen die Auswirkungen des GATS auf öffentliche Dienstleistungen und die Fähigkeit des Staates, diesen Bereich überzeugend zu regeln, gegen geheime und undemokratische Entscheidungsprozesse und kritisiert die



Wirkung dieser Regelungen auf Entwicklungsländer.

Jedes Jahr findet ein Treffen zwischen Vertretern der globalen Gewerkschaftsföderationen und Führungskräften und Referenten der Weltbank und des Internationalen Währungsfonds statt. Dabei geht es um folgende Themen: Strukturanpassungspolitik, Schuldenerlass, Einbeziehung der Gewerkschaften in die Diskussionen auf Länderebene mit Regierungen durch die Internationalen Finanzinstitutionen (IFI) und spezifische Projektthemen. Außerdem ist die IÖD am Diskussionsprozess für den „Weltentwicklungsbericht“ (World Development Report, WDR) der Weltbank beteiligt, der 2004 z.B. unter dem Titel „How to Make Services Work for the Poor“ (Wie können Dienstleistungen zugunsten der Armen erbracht werden) stand.

Von der IÖD geförderte Aktivitäten zum Aufbau von Gewerkschaften 2002 (Grafik S. 87)

Bildung und Ausbildung

Die Bildungsarbeit spielt bei der IÖD eine zentrale Rolle. Dies spiegelt sich auch im neuen Aktionsprogramm wider, in dem Bildung und Kapazitätsentwicklung (capacity-building) unter dem Titel „gewerkschaftliche Entwicklung und

internationale Solidarität“ zu den Arbeitsschwerpunkten zählen. Das Konzept der IÖD für Bildungs- und Entwicklungsprogramme geht davon aus, dass es sich in beiden Bereichen um dynamische Prozesse handelt, die einen klaren Bezug zur Arbeitssituation haben sollten. Ausgehend vom Grundsatz des „learning by doing“ (durch praktische Arbeit lernen), fordern die Programme zum aktiven Mitmachen der Mitglieder in verschiedenen Bereichen auf, um dadurch ihren Wissensstand zu heben. Die Strategien umfassen verschiedene Instrumente und Elemente wie z.B.:

- strategische Planung
- Machbarkeitsstudien
- lokale und internationale Kampagnen
- Rekrutierung von Mitgliedern
- frauenspezifische Programme sowie Programme für junge ArbeitnehmerInnen
- Gleichstellung
- Sensibilisierung für Gender-Fragen
- Tarifverhandlungen
- Netzwerke auf Branchenebene
- Entwicklung von Führungskräften u.v.m.

Nach dem Grundsatz des Lernens auf der Grundlage praktischer Erfahrung findet die Bildungsarbeit, soweit möglich, im Rahmen laufender aktueller Gewerkschaftskampagnen statt. Viele Bildungsprojekte wenden sich dabei gezielt an Frauen.

Frauen

Der Weltkongress der IÖD 2002 beschloss die Verabschiedung einer neuen Satzung, nach der die IÖD die erste größere gewerkschaftliche Organisation auf internationaler Ebene wäre, die eine paritätische Vertretung von Männern und Frauen in allen Entscheidungsgremien zur offiziellen Politik macht.

Abgesehen von schon lange laufenden Kampagnen zum „Gender Mainstreaming“ und zur Frauenförderung geht es der IÖD weiterhin vor allem um die Frage der gleichen Entlohnung. Die IÖD arbeitet in diesem Zusammenhang mit der IAO zusammen und hat einen entsprechenden Maßnahmenkatalog und ein Video zum Thema aufgelegt. Es gibt eine alle 2 Monate erscheinende Zeitschrift „Pay Equity“ zum selben Thema

und auch eine Zeitschrift mit dem Titel „PSI-Women“.

Gleichzeitig arbeitet die IÖD mit dem IBFG und der BI in einer Kampagne zum Mutterschutz zusammen. Diese Kampagne ist auf drei Ziele ausgerichtet: die Ratifizierung des neuen IAO-Übereinkommens Nr. 183; Unterstützung für Verbesserungen der nationalen Regelungen und schließlich Verhandlungen über bessere Mutterschutzregelungen im Rahmen von Tarifverträgen. Es gibt dazu ein Handbuch in 8 Sprachen; die IÖD hat vielfältige nationale Aktivitäten in diesem Rahmen gefördert. Im Zusammenhang mit dieser Kampagne ist die IÖD ein Bündnis mit dem Aktionsnetzwerk für Babynahrung (International Baby Food Action Network, IBFAN) und dem Weltbündnis für das Stillen (World Alliance for Breast Feeding, WABA) eingegangen.

Unter maßgeblicher Beteiligung der IÖD und gemeinsam mit dem IBFG und der BI konnte auf der 23. UN-Sondersitzung in Beijing (Beijing Plus 5) wesentlicher Einfluss auf den Inhalt des Schlussdokuments genommen werden. Auf dieser Veranstaltung nahmen Probleme der Frauen als Arbeitnehmer wie auch die sozialen Aspekte der Globalisierung viel Raum ein. Die Delegation der internationalen Gewerkschaftsverbände fand große Unterstützung für die IAO-Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit. Damit sind erhebliche Fortschritte für die ökonomische und politische Rolle der Frauen verbunden: Regierungen sind nunmehr gezwungen, Rechtssprechung und Rechtsdurchsetzung zur praktischen Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Beschäftigung und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit bzw. gleichwertige Arbeit zu gewährleisten.

Informationen, Erfahrungsaustausch

Die IÖD produziert für ihre Mitgliedsorganisationen verschiedene, regelmäßig erscheinende Publikationen wie die monatlichen „World News“ oder die vierteljährlichen Focus-Berichte. Sie veröffentlicht ebenfalls Forschungsergebnisse und Strategiepapiere, die sich mit speziellen Themenbereichen wie z.B. Umweltschutz, Gesundheit und Sozialdienste, weltweite Wirtschaftskrise und Strukturanpassungsprogramme be-

fassen. Es gibt Broschüren zu Themen wie Privatisierung, Schuldenkrise und Bildungsarbeit sowie ein Handbuch über Gewerkschaftsrechte und eines zur Kinderarbeit im öffentlichen Sektor. Für die einzelnen Regionen gibt es so genannte „Flashes“ sowie einmalige fachspezifische Veröffentlichungen. Die meisten dieser Publikationen sind auch über das Internet unter www.world-psi.org verfügbar, wenn auch relativ selten auf Deutsch.

Zusammen mit dem internationalen Forschungsinstitut „Public Services International Research Unit“ (PSIRU) an der Universität Greenwich im Vereinigten Königreich unterhält die IÖD eine Datenbank mit Informationen über multinationale Unternehmen im Versorgungs-, Gesundheits- und verwandten Sektoren. Die in der Datenbank gespeicherten Berichte werden nach Bedarf veröffentlicht und auf internationalen und anderen wichtigen Konferenzen eingesetzt. Alle Berichte sind über die Internetseite des PSIRU unter www.psiru.org abrufbar.

Seit einigen Jahren arbeitet die IÖD auch mit Brendan Martin von „Public World“ (www.public-world.org) zusammen, der 1993 sein erstes Buch unter dem Titel „In the Public Interest?“ (Im Öffentlichen Interesse?) veröffentlichte. Das nächste Buch mit dem Titel „In the Public Service“ (Im Öffentlichen Dienst) erschien im Herbst 2003. Die IÖD arbeitet von Zeit zu Zeit auch mit einigen anderen Forschern aus anderen Teilen der Welt zusammen.

Zusätzlich wird die Forschung von „Denkfabriken“ genutzt, wie z. B. das gemeinsam von der Universität Neu-Südwaales und den Gewerkschaften in Australien betriebene „Public Sector Research Centre“ sowie ähnliche Institutionen in Belgien und Norwegen.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Die Globalisierung war die treibende Kraft für Veränderungen, die die Lage der Beschäftigten auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene beeinflusst haben. Möglich wurde die Globalisierung durch neue Technologien, die Kapital-, Informations-, Güter- und Dienstleistungsströme und auch die Freizügigkeit der Menschen

erleichtern. Internationale Finanzinstitutionen (IFI) und die Welthandelsorganisation haben diese Politik auf den Weg gebracht.

Die von diesen Organisationen propagierte neoliberale Politik haben Liberalisierung, Deregulierung, scharfe Finanzkontrollen, Privatisierung und schrumpfende Ausgaben für öffentliche Dienste nach sich gezogen. Gleichzeitig haben sie zu noch mehr Macht der sowieso schon mächtigen, globalisierungstreibenden Unternehmen, einschließlich der multinationalen Konzerne, und weniger Achtung für Menschen und Menschen- und Arbeitnehmerrechte geführt.

Um angesichts der sich sowohl für die Gewerkschaften wie für einzelne Mitglieder verschlechternden Bedingungen und Rechte noch effektiv handeln zu können, müssen begrenzte Ressourcen schwerpunktmäßig entsprechend den Prioritäten des Aktionsprogramms eingesetzt werden. Die IÖD setzt sich aktiv für einen Fortbestand starker öffentlicher Dienste und für die Rekrutierung und Organisation weiterer ArbeitnehmerInnen ein.

Die Privatisierung von öffentlichen Betrieben und Diensten in vielen Ländern stellt die IÖD vor die Frage, wie sie sich in Struktur und Strategie darauf einstellen soll. Einerseits kann sie bisherige Mitglieder nicht im Stich lassen und muss sie auch in den nun privatisierten Industrien vertreten. Andererseits gibt es in der privaten Wirtschaft häufig ganz andere Probleme und Aufgaben als in den traditionellen Arbeitsfeldern der IÖD. Ferner können Überschneidungen mit dem Zuständigkeitsbereich anderer GUF leicht zu Koordinierungsproblemen und Verwirrung der Mitglieder führen. Eine enge Abstimmung mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen ist deshalb notwendig.

Das Thema der transnationalen Unternehmen (TNU) war bisher bei der IÖD von untergeordneter Bedeutung. Bei Privatisierungen haben jedoch häufig TNU ehemals öffentliche Betriebe übernommen. Die IÖD steht deshalb vor dem Problem, binnen kurzer Zeit die langjährigen TNU-Erfahrungen anderer Industriegewerkschaften aufarbeiten und für ihre nun in der Privatwirtschaft beschäftigten Mitglieder wirksame Strategien gegenüber den TNU entwickeln zu müssen.



Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Arbeiter der Schuh- und Lederindustrie gründeten 1871 die Internationale Stiefel- und Schuhfachtarbeitervereinigung. Ihnen folgte 1894 die Internationale Vereinigung der Textilarbeiterverbände und kurz darauf die Internationale der Bekleidungsarbeiter. 1970 erhielt die ITBLAV nach Vereinigung aller Vorgängerorganisationen ihre jetzige Form.

In den in der ITBLAV vertretenen Branchen gab es früher eine große Vielzahl unterschiedlich spezialisierter Handwerksberufe. Die große Mehrheit der Betriebe waren Klein- und Kleinstbetriebe. Auch heute noch gibt es in diesen Branchen zahlreiche Kleinbetriebe als Zulieferer.

Gegenwärtig umfasst die ITBLAV 220 Mitgliedsorganisationen in 110 Ländern mit mehr als 10 Millionen Beschäftigten. In der industrialisierten Welt ging die Zahl der Beschäftigten und der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten Jahren erheblich zurück. Die wachsenden Mitgliederzahlen der ITBLAV ergeben sich hauptsächlich aus Entwicklungen in den Entwicklungs- und Schwellenländern. Dies verursachte aber gleichzeitig eine wachsende Zahl an Verletzungen von Arbeitnehmerrechten und Problemen für die Gewerkschaften und erforderte ein größeres Maß an Solidarität auch auf der globalen Ebene.

Die ITBLAV finanziert sich über Beiträge ihrer angeschlossenen Mitgliedsverbände. Bildungs- und Entwicklungshilfemaßnahmen werden von Geberorganisationen finanziert.

Organisationsbereiche: Alle freien und demokratischen Gewerkschaften der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter, sofern sie die Zielsetzung und die Politik der ITBLAV und des IBFG tragen und umsetzen.

■ **Organisationsstruktur:** Entscheidungen werden bei der ITBLAV von den Leitungsgremien getroffen, in denen sich die weltweite Mitgliedschaft widerspiegelt. Das oberste Entscheidungsorgan ist der Kongress, der alle vier Jahre zusammentritt und die Richtlinien der allgemeinen Politik der Organisation bestimmt (der letzte Kongress war 2004 in Istanbul); er setzt sich aus Delegierten der angeschlossenen Gewerkschaften zusammen.

Der Exekutivausschuss kommt einmal im Jahr zusammen, leitet die Aktivitäten der ITBLAV und setzt die Entscheidungen des Kongresses um. In ihm sind die Organisationen auf Länderbasis je nach Anzahl voll zahlender Mitglieder vertreten; derzeit besteht er aus Vertretern aus 34 Ländern.

Das Präsidium trifft sich zweimal im Jahr und ist für die laufenden Angelegenheiten der ITBLAV zuständig und in dringenden Angelegenheiten auch entscheidungsbefugt. Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten und fünfzehn Vizepräsidenten. Das ITBLAV-Sekretariat besteht aus dem Generalsekretär und seinem Mitarbeiterstab und hat seinen Sitz in Brüssel.

■ **Regionalstruktur:** Während Prioritäten und politische Beschlüsse für die Gesamtorganisation der ITBLAV auf globaler Ebene umgesetzt werden, sind die Regionalorganisationen für regionale Aktivitäten und Beziehungen zuständig. Sie agieren als fester Bestandteil der ITBLAV, obwohl sie alle eigene Entscheidungsgremien haben und eigene Aufgaben wahrnehmen.

- Die Regionalorganisation für Nord- und Südamerika (FITTVCC/ORI) hat ihren Sitz in Venezuela;
- die Regionalorganisation für Europa (ITBLAV/ERO) hat ihren Sitz in Belgien;
- die Organisation für Asien (TWARO) hat ein Büro in Japan; und
- ARCC, das Beratungsgremium für die afrikanische Region, sitzt in Südafrika.



Aufgaben und Zielsetzung

Die ITBLAV verfolgt folgende Ziele:

- politische Richtlinien zu Themen zu erarbeiten, die für die Gewerkschaften in ihren Branchen wichtig sind, und die entsprechenden Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen überall auf der Welt zu koordinieren;
- als zentrale Schaltstelle für den Austausch von Informationen zu dienen, die für die Alltagsarbeit der Gewerkschaften in der Branche wichtig sind;
- Solidaritätsaktionen zur Unterstützung von Gewerkschaften zu organisieren, wenn diesen Arbeitnehmerrechte vorenthalten werden;
- Bildungs- und Entwicklungshilfemaßnahmen durchzuführen, um den Gewerkschaften in Entwicklungsländern bei der Organisation der Arbeitnehmer und Schulung der Mitglieder zu helfen, sodass diese eine aktive Rolle in ihren Gewerkschaften spielen können;
- Interessen gegenüber zwischenstaatlichen Organisationen und anderen maßgeblichen Institutionen zu vertreten, um sicherzustellen, dass bei Entscheidungen auf internationaler Ebene auch die Interessen der Beschäftigten in den von der ITBLAV organisierten Branchen Berücksichtigung finden.

Die Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrien

Nirgendwo zeigen sich die Auswirkungen der Globalisierung deutlicher als in den Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrien, in denen 160 Länder für den Export in nur ca. 30 Nationen produzieren.

Bis zu zehn verschiedene Länder können an der Produktion eines einzigen von uns getragenen Kleidungsstückes beteiligt sein. Die Baumwolle wuchs vielleicht im Senegal, wurde in Pakistan versponnen, in der Türkei gewebt, in Deutschland zugeschnitten, in Tunesien zusammengenäht mit einem Faden, der aus Irland stammte, die Knöpfe kamen aus China, das Warenschild aus Indonesien, die Verpackung wurde in Mexiko hergestellt und das ganze Kleidungsstück in Malta fertig gestellt.

Außerdem findet heutzutage ein Großteil der Produktion in Freihandelszonen statt, in denen die nationale Arbeitsgesetzgebung entweder nicht gilt oder von Arbeitgebern und Behörden ignoriert wird. Inzwischen arbeiten über 27 Millionen Beschäftigte in solchen Zonen.

Diese Wettbewerbssituation, die Fragmentierung der Produktion und die Mißachtung von Arbeitnehmerrechten haben erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Branche.

Vorherrschend sind dabei außerordentlich niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten. Frauen

in Bangladesch nähren z.T. bis zu 16 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche für einen Monatslohn von weniger als 20 USD. In Kambodscha sterben junge Menschen an ihren Nähmaschinen an gleichzeitiger Erschöpfung und Unterernährung.

Arbeitsfelder und -schwerpunkte der ITBLAV

Der 8. Weltkongress 2000 in Schweden ebenso wie der 9. Weltkongress 2004 in Istanbul haben die Richtung der ITBLAV für die nächsten Jahre vorgegeben:

Schwerpunktmäßig konzentriert die ITBLAV ihre Aktivitäten darauf, die Beschäftigten zu organisieren, die Gewerkschaften in die Lage zu versetzen, ihre Mitglieder besser zu vertreten und Gewerkschaftsmitglieder der Basis zu ermutigen, sich am demokratischen Leben ihrer Gewerkschaften zu beteiligen.

Ohne das Recht, ArbeitnehmerInnen zu organisieren – als einem zentralen Element aller Arbeitnehmerrechte – ist die Aufrechterhaltung und der Schutz anderer Rechte fast unmöglich. Gewerkschaften müssen ihre Mitgliedsbasis erweitern und sich vorrangig auf die Organisation und Rekrutierung neuer Mitglieder konzentrieren. Der 8. Weltkongress verpflichtete deshalb die ITBLAV z.B., mindestens 15% aller Ressourcen für Organisationskampagnen unter den Beschäftigten aufzuwenden.

Eine zentrale Rolle im Organisationsprozess spielt der Abschluss internationaler Rahmenabkommen mit führenden multinationalen Herstellern, Handelshäusern und Einzelhändlern der Branche und die umfassende Anwendung bestehender Verhaltenskodices der Unternehmen. Die ITBLAV steht gegenwärtig in Verhandlungen über die Einzelheiten von Rahmenabkommen mit einer Reihe multinationaler Konzerne.

Angesichts ständiger Angriffe auf die Rechte der Mitglieder müssen Gewerkschaften auch andere Maßnahmen ergreifen – z.B. Handelsmechanismen ausnutzen und Kampagnen gegen einzelne Unternehmen organisieren – um die Umsetzung internationaler Mindestarbeitsnormen zu erzwingen. Alle Mitgliedsorganisationen der ITBLAV sind dazu aufgerufen, sich energisch für



die Kopplung des Warenhandels an die Einhaltung international anerkannter Arbeitsstandards einzusetzen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind kritische Problembereiche für diese Branchen, auch wenn sich die Beschäftigten und selbst die Gewerkschaften nicht unbedingt aller berufsbezogenen Gesundheitsprobleme bewusst sind, die z.T. erst nach Jahren sichtbar werden. Lärm, Staub, schlechte Haltung, fehlende sanitäre Einrichtungen, überfüllte Arbeitsplätze, sehr lange Arbeitsstunden, Chemikalien, monotone Arbeitsbewegungen und physische Belastungen sind nur einige beispielhafte Probleme, mit denen Beschäftigte sowohl in den entwickelten wie in den Entwicklungsländern konfrontiert sind.

Die ITBLAV hat ein umfangreiches Arbeits- und Gesundheitsschutzprogramm, mit dem man nicht nur die organisierten Beschäftigten, sondern auch die unorganisierten ArbeitnehmerInnen erreichen möchte, und zwar auch die in der informellen Wirtschaft und in kleinen Betriebsstätten.

Die ITBLAV setzt sich aktiv für die Abschaffung der Kinderarbeit ein. Es ist in den letzten Jahren sehr viel erreicht worden, um der Öffentlichkeit die Schrecken der Kinderarbeit vor Augen zu führen und damit den notwendigen politischen Druck zu erzeugen, der die Regierungen in vielen Ländern zwingt, die Mittel für ein menschenwürdiges Bildungssystem zur Verfügung zu stellen, damit Kinder nicht mehr arbeiten müssen und eine Zukunft haben. Aber noch immer versäumen es viele Regierungen, entsprechende Bildungsmaßnahmen zu ergreifen; sie bringen die altbekannten Entschuldigungen dafür vor, dass es noch immer Kinderarbeit gibt.

Unverändert bestehen aber die Ursachen der Kinderarbeit in der Gewinnsucht der Arbeitgeber, der stillschweigenden Duldung vonseiten gewisser Regierungen und mangelnder Sensibilität unter jenen, die diese von ausgebeuteten Kindern hergestellten Waren kaufen.

Die Mehrheit der Beschäftigten in der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie sind Frauen, die zu den Gruppen gehören, die am stärksten unter der Verletzung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten zu leiden haben und am häufigsten in der informellen Wirtschaft und in den Wirtschaftssozialzonen beschäftigt sind, wo wiederum verhältnismäßig viele Frauen arbeiten.

Die ITBLAV setzt sich aktiv dafür ein, mit Hilfe ihres Rekrutierungsprogramms mehr Frauen gewerkschaftlich zu organisieren. Sie ist an der weltweiten 3-Jahres-Kampagne des IBFG unter dem Titel „Für mehr Gleichheit organisieren“ beteiligt, mit dem die gewerkschaftliche Mitgliedschaft unter Frauen verdoppelt werden soll, und zwar vor allem in der informellen Wirtschaft, den Exportsozialzonen und in atypischen Beschäftigungsformen.

Der Handel mit gebrauchter Kleidung zerstört Arbeitsplätze in der Industrie und verschlimmert die Armut insbesondere in Afrika, wo lokale Produktionen unter der Flut gebrauchter Kleidungsimporte ersticken. Die ITBLAV setzt sich dafür ein, dass für die Armen gespendete Kleidung nur zu diesem Zweck genutzt werden und kostenlos verteilt werden sollte, um mögliche negative Folgen in den Entwicklungsländern zu vermeiden.

Auch vermeintliche Hilfsbereitschaft kann die Empfänger arm machen und folglich auf die Tagesordnung des Weltkongresses der ITBLAV gesetzt werden. Die Delegierten mussten dort hören, dass die gebrauchten Kleidungsstücke, die so genannte karitative Organisationen in Industrieländern einsammeln, keineswegs an wirklich Bedürftige in Drittweltländern verteilt, sondern gewinnbringend verkauft werden. Damit erreichen sie meist gar nicht diejenigen, für die sie eigentlich hergegeben wurden; sollte dies doch einmal der Fall sein, beraubt man die Menschen auf diesem Wege ihres sowieso schon geringen Einkommens und sorgt gleichzeitig dafür, dass einheimische Textilwarenhersteller oder Schneiderwerkstätten aus dem Markt gedrängt

werden. Schließlich können sie auch bei geringen Herstellungskosten nicht mit Waren konkurrieren, die von den Geschäftsleuten fast kostenlos aufgekauft und auf den Markt geworfen werden. Gebrauchte Kleidung ist in manchen Ländern zum Importartikel Nr. 1 und gleichzeitig zum Jobkiller geworden. Dazu sagte ITBLAV-Generalsekretär Neil Kearney: „Beim Handel mit gebrauchten Kleidern gibt es keine karitative Großzügigkeit, das ist einfach ein lukratives Geschäft.“ Gegen das Spenden für Arme und Bedürftige hat ITBLAV überhaupt nichts einzuwenden, gegen den Export von Armut durch sich als karitativ ausgebende Organisationen aber sehr wohl.

Ein anderer Arbeitsschwerpunkt der ITBLAV besteht in der Unterstützung weiterer Restrukturierungsmaßnahmen innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung, damit die gewerkschaftlichen Organisationen auch in 20 Jahren Arbeitnehmerinteressen optimal vertreten können und die dazu erforderlichen strukturellen Veränderungen zu einer aufgeschlossenen, professionellen und effektiven globalen Gewerkschaftsbewegung führen.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Viele der von ITBLAV organisierten Kleinbetriebe sind nur scheinbar selbstständig. Faktisch sind sie als Zulieferer vollständig von Handelskonzernen abhängig, die Preise, Arbeitszeiten, Qualität und Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt diktieren. Im Bekleidungs-gewerbe hat die ITBLAV Mitgliedsorganisationen in rund 150 Ländern. Die Unternehmen dort kämpfen um den Exportmarkt in weniger als 40 Ländern. Es herrscht ein gnadenloser Konkurrenzkampf mit katastrophalen Arbeitsbedingungen und eine enorme Ausbeutung in „Sweatshops“, Exportzonen und Heimarbeit. Das Gros der Beschäftigten sind Frauen, und in vielen Ländern ist darüber hinaus Kinderarbeit üblich. Die informelle Wirtschaft spielt ebenfalls eine bedeutende Rolle.

Aufgaben und Zielsetzungen

Die ITBLAV unterstützt die Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter im Kampf gegen wirtschaftliche Ausbeutung, politische Unterdrückung und

Verweigerung gewerkschaftlicher Rechte. Vor allem in Ländern mit gewerkschaftsfeindlichem Klima, unzulänglicher Arbeitsgesetzgebung und schwacher Arbeitsverwaltung setzt sie ihre Mittel ein, um die Vereinigungsfreiheit durchzusetzen und starke Gewerkschaften aufzubauen. Gleichzeitig propagiert die ITBLAV den Gedanken, Entwicklungsstrategien zunächst auf menschliche Grundbedürfnisse zu konzentrieren.

Organisationsarbeit in Entwicklungsländern steht für die ITBLAV im Mittelpunkt der Bemühungen um eine weltweite Durchsetzung sozialer Mindeststandards. Die ITBLAV hat deshalb ein Unterstützungsprogramm für dortige Partnergewerkschaften aufgelegt. Dabei geht es zunächst einmal um die Einrichtung gewerkschaftlicher Vertretungen in möglichst vielen Betrieben – in vielen Ländern herrscht das Betriebsgewerkschaftssystem vor – und deren Zusammenschluss zu finanziell stärkeren, schlagkräftigen Organisationen.

Wo ohne Gewerkschaftsvertretung in Sweatshops gearbeitet wird, haben die dort Beschäftigten so gut wie keine Mittel, sich gegen eklatante Ausbeutung zu wehren. Um so wichtiger ist für sie internationale Solidarität. Druck auf die Unternehmenszentralen und andere Zweigunternehmen der belieferten Konzerne kann zum Beispiel bessere Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben erzwingen, wenn die Firmen um ihr Image bei den Kunden fürchten. In Zusammenarbeit mit Verbrauchergruppen und Dritte-Welt-Gruppen wirkt eine Boykottandrohung bei Markenartikeln manchmal Wunder. Mit solchen Aktionen konnte erreicht werden, dass eine Reihe von Streitfällen beigelegt, entlassene ArbeitnehmerInnen wieder eingestellt und inhaftierte Gewerkschaftsaktivisten freigelassen wurden. Schon 1992 wurde ein Internationaler Solidaritätsfonds für Entwicklungsländer eingerichtet, der durch freiwillige Spenden der Mitgliedsorganisationen finanziert wird.

In vielen Betrieben kämpfen ITBLAV-Mitgliedsgewerkschaften darum, überhaupt erst einmal vertragliche Arbeitszeiten durchzusetzen. Vielerorts ist es üblich, dass ArbeitnehmerInnen täglich eine bestimmte Menge herstellen müssen. Bei Stromausfall oder anderen Stillständen ist ihr Arbeitstag dann häufig bis zu 15 Stunden lang.

Gewerbeaufsicht und Gesundheitsschutz bestehen häufig nur auf dem Papier; Feuerschutzeinrichtungen fehlen. So sterben jährlich Tausende allein aufgrund von Bränden in Textilbetrieben. Manchmal waren die Opfer eingeschlossen oder schon durch die Bauweise der Fabrik in einer Art Todesfalle gefangen. In einigen Teilen Asiens etwa sind dreistöckige Fabriken üblich: unten wird produziert, darüber ist das Warenlager und oben befindet sich die Unterkunft der Beschäftigten. Wenn es unten brennt, kommt oft niemand mehr aus den oberen Stockwerken heraus. Solche Zustände brandmarkt die ITBLAV in internationalen Kampagnen und übt über die IAO Druck auf die betreffenden Länder aus. Daneben betreibt sie umfangreiche Aufklärung über Gefahrenstoffe und organisiert Kampagnen zu deren Verbot. Die ITBLAV drängt internationale Geldgeber und Entwicklungsagenturen, gesonderte Beträge für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Entwicklungshilfe auszuweisen.

Bei der Frauenförderung setzt sich die ITBLAV für rasche Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und für das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit ein. Zu diesem Zweck drängt sie Regierungen, das entsprechende IAO-Übereinkommen Nr. 100 zu ratifizieren und umzusetzen. Sie bestärkt die angeschlossenen Gewerkschaften darin, Frauen in alle einflussreichen Gremien zu wählen.

Freihandelszonen, in denen die Beschäftigten ausgebeutet werden, schießen weltweit wie Pilze aus dem Boden. Es darf aber keine Freiräume geben, wo Menschen- und Gewerkschaftsrechte außer Kraft gesetzt sind. Die ITBLAV sammelt und verbreitet deshalb Informationen über die Arbeitsbedingungen in Freihandelszonen. Sie unterstützt ihre Mitglieder dabei, Zutritt zu diesen Zonen für Gewerkschaftsvertreter zu erkämpfen und engagiert sich bei WTO/GATT gegen den Missbrauch solcher Zonen.

Bildung und Ausbildung

In einigen Fällen beginnt die Schulung durch die ITBLAV mit Alphabetisierungskursen, bevor allgemeine Gewerkschaftsprobleme in Angriff genommen werden können. Statt Frontalunterricht setzt man in ITBLAV-Bildungsprogrammen darauf, dass Mitglieder ihre eigenen Lösungen

finden und das Gelernte in die Praxis umsetzen und dass die Partnergewerkschaften diese Programme selbständig durchführen. Für die Lehrplanentwicklung bietet die ITBLAV Handbücher, Fallstudien und Ausbildungsmaterial an, etwa zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Fast die gesamte Bildungsarbeit der ITBLAV wird in Zusammenarbeit und mit finanzieller Unterstützung befreundeter Organisationen durchgeführt.

Informationen und Veröffentlichungen

Der Information der Mitgliedsgewerkschaften dient u.a. das vierteljährliche „ITBLAV Nachrichtenblatt“. Darüber hinaus werden laufend Informationen über Organisations- und Tarifverhandlungsbemühungen der Gewerkschaften ausgetauscht und Ergebnisse der von der ITBLAV vergebenen Forschungsaufträge publiziert.

Transnationale Unternehmen

In transnationalen Unternehmen (TNU) nutzt die ITBLAV den Einfluss ihrer Mitgliedsorganisationen in einem Land, um gewerkschaftsfeindlichen Aktionen des Unternehmens in einem anderen Land entgegenzuwirken. Als etwa ein Konzern in Großbritannien sich weigerte, die Schwester-Gewerkschaft in Südafrika anzuerkennen, machte die ITBLAV so lange Druck in der Konzernzentrale, bis die südafrikanische Gewerkschaft anerkannt wurde. Boykottmaßnahmen zwangen u.a. zwei US-Firmen mit gewerkschaftsfeindlicher Haltung zum Nachgeben.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

In diesem Zusammenhang misst die ITBLAV den Industrieausschüssen und Technischen Ausschüssen der IAO besondere Bedeutung bei. Sie engagiert sich dort vorrangig für bessere Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Darüber

hinaus unterhält die ITBLAV Kontakte zur WTO/GATT, wo sie sich insbesondere für Sozialklauseln in Handelsabkommen einsetzt. Die ITBLAV spricht sich auch gegen die Behinderung von Exporten aus Entwicklungsländern durch Kontingentierung oder andere Beschränkungen aus.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Der Kongress 2004 in Istanbul stand unter dem Motto: „Respekt für die Arbeitnehmer, Respekt für unsere Rechte“. Dabei wurden als weitere Aufgaben für die ITBLAV-Mitglieder u.a. festgehalten:

- die Unorganisierten zu organisieren,
- eine wirkungsvolle Vertretung der Mitglieder sicherzustellen,
- alle Mitglieder zum demokratischen Mitmachen in der Gewerkschaft zu ermutigen.

Dies wird in derartig fragmentierten Branchen auch auf mittlere Sicht eine Riesenaufgabe bleiben. Zwar sind im Verkauf der Erzeugnisse dieser Branchen schon lange global operierende Grossunternehmen tätig, doch auf der Erzeugerseite ist man weltweit in viele Tausende von mittelgroßen bis Kleinstbetrieben aufgesplittet. Gerade in diesem Bereich ist also ein globaler Ansatz durch Kooperation mit dem IBFG und anderen GUF sowie sonstigen zivilgesellschaftlichen Akteuren von größter Wichtigkeit.

Abgesehen von der Straffung der eigenen Organisation, gemeinsamen Dienstleistungen, einer verbesserten Koordinierung von Aktivitäten, einer weiterentwickelten, strategischen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Stärkung regionaler und internationaler Gewerkschaftsstrukturen bleibt auch die Notwendigkeit, über eine dauerhafte, engere Partnerschaft nachzudenken. Angesichts katastrophaler Arbeitsbedingungen im Organisationsbereich der ITBLAV stellen begrenzte Ressourcen weiterhin die Realität und gleichzeitig ein großes Hindernis in der Organisation dar.



Internationale Transportarbeiterföderation (ITF)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation geht auf die 1896 in London zunächst als Gewerkschaft für Seeleute und Hafentarbeiter gegründete Internationale Föderation der Seeleute-, Hafen- und Binnenschiffahrtsarbeiter zurück. Zwei Jahre später bezog sie auch den Straßentransport mit ein und änderte ihren Namen in ITF. Als die Luftfahrt sich technisch entsprechend entwickelt hatte, wurde auch sie integriert. Die Zentrale der Organisation befand sich zunächst in Berlin und dann in Amsterdam, bevor man angesichts wachsender Bedrohung durch den Nationalsozialismus 1938 nach London umzog.

Aktuell organisiert die ITF ungefähr 4,5 Millionen Beschäftigte aus 624 angeschlossenen Gewerkschaften in mehr als 142 Ländern. 12% der Mitglieder sind Frauen.

■ **Organisationsbereiche:** alle Beschäftigten in den verschiedenen Verkehrssektoren, im Fischereiwesen und im Bereich touristische Dienstleistungen.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 4 Jahre, der nächste im August 2006 in Durban); PräsidentIn und 5 VizepräsidentInnen (je 1 aus den 4 Weltregionen und 1 Frau); 37-köpfiger Vorstand sowie das vom Generalsekretär geleitete Sekretariat.

■ **Regionalstruktur:** Regionalbüros für Afrika in Nairobi und Ouagadougou, für Asien/Pazifik in Tokio und Neu-Delhi, für Lateinamerika/Karibik in Rio de Janeiro und Georgetown und für Europa in Moskau und Brüssel. Das Zentralsekretariat befindet sich in London.

■ **Sektoren:** 8 Fachsektionen, und zwar Eisenbahnen (1,3 Mio.), Straßentransport (1,5 Mio.), Binnenschiffahrt (46.000), Hafengewirtschaft (380.000),



Seeschiffahrt (mehr als 600.000), Fischereiwesen (110.000), Zivilluftfahrt (602.000), Fremdenverkehrsdienste (60.000). Wegen Überschneidungen mit den Zuständigkeiten der globalen Gewerkschaften UNI und IUL wurde 1995 ein Europäischer Verbindungsausschuss gebildet. Außerdem gibt es noch eine Sonderabteilung für Seeleute, die sich um die Billigflaggen-Kampagne der ITF kümmert und dem Fair-Practices-Ausschuss (FPC) Bericht erstattet, in dem die Seeleute- und Hafentarbeitergewerkschaften zu gleichen Teilen vertreten sind.

Jeder dieser Fachausschüsse unterhält ein Netzwerk an Unterausschüssen, Arbeitsgruppen und Spezialeinsatzgruppen (task forces), die sich um bestimmte Berufskategorien, -themen oder -kampagnen kümmern. Veranstaltet werden von den einzelnen Fachsektionen u.a. regelmäßig

ein Aktionstag gegen lange Lenkzeiten und Erschöpfung im Straßenverkehr, die Kampagne für öffentliche Dienste und Sicherheit im Schienenverkehr, die Kampagne gegen „Luftkoller“ (air rage) in der zivilen Luftfahrt, die Kampagne gegen die Zerstörung gewerkschaftlicher Organisationen (union-busting) in den Häfen und die Kampagne für die Seeleute am jährlichen Weltmeerestag, der von der Internationalen Meeresorganisation (IMO) veranstaltet wird.

Besondere Arbeitsgruppen bestehen für Taxifahrer und Beschäftigte im Telematic-Bereich.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

In einigen Transportbereichen arbeitet die ITF ähnlich wie andere globale Gewerkschaftsföderationen, aber wegen des Systems der Billigflaggen hat sie in der Seeschifffahrt viele Aufgaben übernommen, die in der Regel nationale Gewerkschaften erfüllen würden. Als erstes Anzeichen der Globalisierung begannen Reeder schon vor mehr als 50 Jahren, ihre Schiffe in Ländern zu registrieren, die ihre Flaggen Schiffseignern jeglicher Nationalität überließen, denen damit die Umgehung von Steuern, sozialer Gesetzgebung und nationalen Gewerkschaften erleichtert wurde. Da es nationalen Gewerkschaften letztlich nicht möglich ist, die Seeleute auf diesen Schiffen zu schützen, haben die Gewerkschaften der Seeleute und Hafenarbeiter innerhalb der ITF gemeinsam eine Kampagne gegen das System der Billigflaggen organisiert, die zweigleisig gefahren wird: eine politische Kampagne, um internationale Organisationen wie die UNO von der Notwendigkeit zu überzeugen, das Billigflaggensystem abzuschaffen, und eine gewerkschaftliche Kampagne, um den betroffenen Seeleuten gewerkschaftlichen Schutz und Mindestbeschäftigungsstandards zu sichern. Nachdem man diese Standards schon seit langem einseitig festgelegt hatte, gelang es der ITF im Jahr 2000 zum ersten Mal, mit einer großen Gruppe von Arbeitgebern in der Schifffahrt einen internationalen Tarifvertrag abzuschließen, der Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen für Seeleute auf Schif-

fen unter Billigflagge festschrieb. Die Seeleute sind entweder Mitglieder einer ITF-Mitgliedsgewerkschaft oder sie können sich direkt bei der ITF-Sonderabteilung für Seeleute registrieren lassen, falls in dem betreffenden Land keine Gewerkschaft besteht. Damit ist die ITF die einzige globale Gewerkschaftsföderation, die unmittelbar Löhne und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Gruppe an Beschäftigten beeinflussen kann.

Aufgaben und Zielsetzungen

Abgesehen von allgemeinen Aufgaben wie die Organisation von Kampagnen für Menschen- und Gewerkschaftsrechte und die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen arbeitet die ITF auch in internationalen und regionalen Gremien mit, die das Transportwesen wirtschaftlich und sozial regeln und politische Leitlinien für die Branche erarbeiten. Angesichts der besonderen Bedingungen im Transportwesen muss die ITF oft direkte Hilfe leisten, während andere globale Gewerkschaftsföderationen über ihre nationalen Mitgliedsgewerkschaften wirken können.

1997 beschloss z.B. die zweitgrößte Hafenbetreiberfirma zusammen mit dem Bauernverband und unter wohlwollender Duldung der Regierung, den Einfluss der Dockarbeitergewerkschaft in Australien (ADWU) endgültig zu brechen. Im ersten Schritt wurden Berufssoldaten, die kurz vor ihrer Entlassung aus der Armee standen, in der Bedienung der Containerentlade- und anderer Hafenanlagen im Hafen von Dubai (VAR) ausgebildet. Die von der ADWU um Hilfe gebetene ITF machte daraufhin den Behörden in Dubai klar, dass dies entsprechende Rückwirkungen auf den Hafenbetrieb haben würde; die Soldaten wurden wieder nach Hause geschickt. Der australische Arbeitgeber gab aber nicht auf. Im zweiten Schritt wurde nunmehr in einer Nacht- und Nebelaktion den organisierten Arbeitern mit sofortiger Wirkung gekündigt und unorganisierte Arbeiter konnten zu neuen, wesentlich schlechteren Bedingungen ihre Arbeiten übernehmen. Es kam zu äußerst erbitterten Auseinandersetzungen, bei denen wiederum inter-



nationale Aktionen eine wesentliche Rolle spielen. Die ITF machte den Reedereien klar, dass eine Unterstützung des Be- und Entladeunternehmens – ihrem Gegenpart im Arbeitskonflikt – als Parteinahme gegen die ITF entsprechende Konsequenzen haben würde. Einige Reedereien ließen ihre Schiffe von anderen Betrieben abfertigen, andere Schiffe wurden noch auf See umdirigiert. Auch wenn am Ende der Arbeitgeber durch Verhandlungen eine für ihn positivere Neuregelung der Arbeitsbedingungen erreichte, konnte doch die angestrebte totale Zerstörung der Hafnarbeitergewerkschaft erfolgreich abgewehrt werden.

Arbeitsfelder

Mobilisierung von Solidarität

Auf dem Kongress von 1998 hatte die ITF ein Aktionsprogramm unter dem Motto „Mobilisierung von Solidarität“ verabschiedet, mit dem man die Kluft zwischen internationalen Aktionen und den einfachen Mitgliedern der Transportarbeitergewerkschaften überbrücken und die „Kommunikationspyramide“ abbauen wollte, die häufig solidarische Handeln auf internationaler Ebene verzögert. Es ging dabei um eine Reihe von Bildungsmaßnahmen wie einen Sommerkurs für

wichtige Gewerkschaftsaktivisten, Schulungsmaterial und Netzwerke der Gewerkschaftssekretäre an der Basis. Auf dem Kongress 2002 verabschiedete die ITF dann ein weiteres Programm, diesmal mit dem Ziel der Globalisierung von Solidarität, das auf den Erfolgen seit dem letzten Kongress in Delhi aufbaute; gleichzeitig wurde dazu aufgefordert, wirkungsvollere internationale Kampagnen zu organisieren, engere Verbindungen zur globalen Gewerkschaftsbewegung und anderen sozialen Bewegungen zu knüpfen und sich mit Fragen des zunehmend im Verbund operierenden globalen Logistikgeschäfts im weltweiten Güterverkehr zu beschäftigen. Beide Programme machten deutlich, dass der Aufbau nationaler Koordinierungsausschüsse aufseiten der ITF-Gewerkschaften als Grundlage nationaler Einheit notwendig ist.

Nicht selten muss binnen kurzer Zeit eine internationale Mobilisierungskampagne gestartet werden. Dabei werden auch nicht-gewerkschaftliche internationale Organisationen angesprochen, damit sie ebenfalls ihren Einfluss geltend machen und Druck ausüben. Bei wichtigen Arbeitskämpfen zu grundsätzlichen Fragen greift die ITF letztlich auf solidarische Warnstreiks oder Boykottmaßnahmen in anderen Ländern zurück.

Direkte Hilfe für Seeleute

Eine Schlüsselrolle fällt der ITF zu, wenn es um Hilfe für Seeleute in allen Teilen der Welt geht. Dazu steht ein Netzwerk von mehr als 130 Inspektoren in den Häfen und Mitarbeiter in der Zentrale zur Verfügung, die sich direkt um die Probleme der Seeleute kümmern. Entsprechende Mittel kommen vom Internationalen Wohlfahrts-, Hilfs- und Sozialfonds der Seeleute, der aus einer Abgabe jener Reeder finanziert wird, die mit der ITF Tarifverträge für über 6000 Billigflaggenschiffe abgeschlossen haben. Die Billigflaggen-Kampagne hat vor nicht allzu langer Zeit neue Maßnahmen für bestimmte Bereiche der Schifffahrt aufgenommen, u.a. in der Offshore-Erdölindustrie gemeinsam mit der ICEM.

Die Direkthilfe für Seeleute reicht von praktischer Unterstützung während eines Arbeitskampfes über Aufklärung und ärztliche Behandlung für Alkohol- und Drogenabhängige sowie AIDS-Infizierte bis hin zu Zuschüssen an Seemannsmissionen für Wohlfahrts- und Erholungszwecke. Die ITF stellte 1994 beispielsweise Seemannszentren und ähnlichen Einrichtungen in den Häfen 75 Kleinbusse zur Verfügung, weil angesichts immer kürzerer Liegezeiten schnelle Beförderung immer wichtiger wird. Auch Erhaltung oder Bau von Seemannszentren werden mit Fondsgeldern unterstützt.

Im September 2000 eröffnete die ITF mit dem Kampagnen-Büro für Kreuzfahrtschiffe in Florida einen neuen Service, der sich den besonderen Problemen der auf diesen Schiffen arbeitenden Seeleute annimmt. Schon einen Monat später konnte man der Besatzung eines solchen Schiffes, das wegen Zahlungsunfähigkeit des Betreibers von den Gläubigern an die Kette gelegt worden war, zur Nachzahlung von 1,4 Mio. USD an ausstehenden Gehältern verhelfen.

Eine Sonderform global operierender Unternehmen stellen für die ITF die weltweit unter Billigflagge fahrenden Reedereien dar. Seit über fünf Jahrzehnten führen die ITF und die ihr angeschlossenen Seeleute- und Hafentarbeitergewerkschaften eine intensive Kampagne. Durch internationale Abkommen mit Regierungen soll die Flagge eines Schiffes an die Nationalität oder

den Wohnsitz seiner Eigentümer, Verwalter und Besatzung gekoppelt werden. Auf diese Weise will die ITF das gesamte Billigflaggen-Unwesen abschaffen. Solange noch Billigflaggen existieren, will die ITF jedoch sicherstellen, dass Seeleute auf diesen Schiffen vor Ausbeutung durch Reeder geschützt sind.

Für die „politische“ Seite der Kampagne (Lobbyarbeit bei Regierungen und internationalen Organisationen) ist die Seeleutesektion der ITF zuständig, während sich die Sonderabteilung Seeleute unter Anleitung des Fair-Practices Ausschusses (FPC) um die praktische Seite kümmert. Der FPC koordiniert die Bemühungen der Mitgliedsgewerkschaften um weltweite Einhaltung akzeptabler Mindestnormen für Löhne und Arbeitsbedingungen, die von der ITF vorgegeben werden.

Praktisches Symbol der Billigflaggenkampagne ist die Blue Card, die an Reeder vergeben wird, die einen für die ITF annehmbaren Vertrag abgeschlossen haben. Ungefähr 2.000 Schiffe haben gegenwärtig einen solchen Vertrag. Kontrolliert wird die Einhaltung durch Billigflaggeninspektoren, die in den Häfen regelmäßig Schiffe besuchen. Die Inspektoren sind Angestellte der jeweiligen Mitgliedsgewerkschaft. In der Zeit von 1974 bis 1991 konnten Nachzahlungen an Besatzungsmitglieder in einer Gesamthöhe von mehr als 140 Millionen Dollar durchgesetzt werden.

Um der Kampagne mehr Druck zu verschaffen, hat die ITF seit 1998 Aktionstage veranstaltet, an denen Schiffsinspektionen in bestimmten Häfen vorgenommen werden. Dabei sollen Sicherheits- und Ausrüstungsdefizite sowie Arbeitsrechtsverletzungen und Ausbeutung von Besatzungen festgestellt werden. Im Oktober 2000 führten 1.020 Überprüfungen durch ITF Inspektoren in 53 Ländern Europas und des asiatisch-pazifischen Raumes dazu, dass 44 neue Arbeitsvereinbarungen abgeschlossen und rund 5 Mio. DM an ausstehenden Gehältern eingetrieben werden konnten.

Bei Verletzung internationaler Sicherheitsstandards können die Inspektoren auch technische Überwachungsorganisationen wie den Germanischen Lloyd über die Seeberufsgenossen-

schaften einschalten. Damit kann wirksam Druck auf die Reeder ausgeübt werden, weil das Schiff unter Umständen seinen Versicherungsschutz und damit auch die Frachtkunden verliert.

Transnationale Unternehmen

Die ITF wird zunehmend mit den Auswirkungen der Globalisierung in den von ihr betreuten Großunternehmen konfrontiert. Man konnte jedoch in einigen aufsehenerregenden Fällen Solidarität auf internationaler Ebene mobilisieren. Dies ist gerade in der Luftfahrt von besonderer Bedeutung, wo es aufgrund internationaler Vorschriften bisher noch keine multinationalen Unternehmen gibt und wo man stattdessen so genannte „Allianzen“ zwischen den Fluggesellschaften eingegangen ist. Parallel dazu hat die ITF „Allianzen der Solidarität“ aufgebaut, in denen die Gewerkschaften der betreffenden Fluggesellschaften zusammenarbeiten.

Gleichzeitig unterhält die ITF ein Netzwerk der Gewerkschaftsfunktionäre und -vertreter, die für die Beziehungen zur wachsenden Zahl transnationaler Unternehmen im Bus/Bahnverkehr zuständig sind, darunter Vivendi/Connex gemeinsam mit der IÖD und UNI sowie Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich, u.a. First Group, National Express und Stagecoach.

Die US-amerikanische Gewerkschaft der Lastwagenfahrer, ein Mitglied der ITF, hatte 1996 einen Weltrat der Gewerkschaftsvertreter aller UPS-Niederlassungen gegründet. Bei einem Arbeitskonflikt mit UPS in Amerika, an dem 185.000 Gewerkschaftsmitglieder beteiligt waren, wurden nicht nur die amerikanischen Mitglieder mobilisiert, sondern sofort auch durch die verbündeten Gewerkschaften weltweit ein entsprechender Druck ausgeübt. Auf diese Weise konnte auf die Schwachpunkte im gesamten Konzern eingewirkt werden, sodass der Arbeitskampf schon nach 2 Wochen mit einem für die Gewerkschaften günstigen Ergebnis beendet werden konnte, obwohl UPS als absoluter Marktführer in den USA durchaus in der Lage gewesen wäre, den Streik noch länger durchzuhalten. Die konzertierte globale Aktion machte dem Konzern jedoch klar, dass er überall auf der Welt große

Schwierigkeiten bekommen würde – also auch in den Ländern, wo seine Geschäftsposition nicht so stark war – falls er seinen Mitgliedern in Amerika verdiente Rechte vorenthielt. Und die amerikanischen Teamster machten dem Management klar, dass eine schlechte Presse weltweit nicht im Interesse von UPS sei, das sich zu dem Zeitpunkt in Europa gerade einen erbitterten Kampf um Marktanteile leistete.

Um diese Strategie durchführen zu können, brauchte die nationale Gewerkschaft ein umfassendes internationales Netzwerk, das die ITF zur Verfügung stellen konnte. Es stellte sich heraus, dass keine der anderen beteiligten nationalen Gewerkschaften aus 11 Ländern gleichgeartete Beziehungen zum Management hatte. Man bezog darüber hinaus auch Gewerkschaften aus Firmen ein, die darunter leiden würden, wenn der Marktführer UPS die regulären Standards unterschreiten würde. So schmiedete man nach langen Diskussionen eine Allianz mit einer gemeinsamen Plattform für Forderungen an den Konzern; diese wurden auf einem UPS Welt-Aktionstag dem Konzernmanagement unterbreitet. An diesem Tag fanden mehr als 150 Demonstrationen bzw. Aktionen in Ländern statt, in denen UPS tätig ist. Insbesondere in Europa, wo in vielen Ländern die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht ganz so hemdsärmelig durchgeführt werden, begannen sich große Kunden von UPS zu fragen, ob diese Firma zuverlässig und vertrauenswürdig genug sei. Kurz vor den entscheidenden Sitzungen der Teamster traf sich dann in Washington eine Delegation des Weltrates mit dem Konzernmanagement, wobei diesem klar wurde, dass es nicht nur um den Streik in den USA ging. Solidaritätsaktionen in Europa beschleunigten dann den Denkprozess. Einen Tag nachdem der Vorstand von UPS davon informiert worden war, dass eine französische Gewerkschaft den UPS-Betrieb am Pariser Flughafen lahmlegen wollte, wurde der Streik in den USA beigelegt.

Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Die ITF wirkt in allen internationalen Organisationen mit, die für das Transportwesen wichtig sind. Besondere Bedeutung wird dabei der Arbeit in der IAO und der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation IMO beigemessen. Die jahrelangen Bemühungen der ITF- Mitgliedsgewerkschaften haben dazu geführt, dass die IAO inzwischen über 50 Übereinkommen und Empfehlungen verabschiedet hat, die speziell für die Beschäftigten der Seeschifffahrt gelten. 2001 beschloss die IAO, diese Rechtsakte in einem einzigen, für die Schifffahrt gültigen Rahmenübereinkommen zusammenzufassen, das im Februar 2006 auf der ILO-Sondersitzung verabschiedet wurde und als eine Art Maritimes Gesetzbuch für alle Schiffe rechtskräftig werden soll, die in der internationalen Handelsschifffahrt tätig sind. Ähnliches ist für die Regelungen im Fischereiwesen geplant.

Die IMO befasst sich insbesondere mit der Schiffssicherheit und der von Schiffen verursachten Umweltverschmutzung. Die ITF konnte u. a. die Aufmerksamkeit auf das Thema Ermüdung und Sicherheit lenken. Durch veränderte Arbeitsabläufe an Bord und drastische Reduzierung der Besatzungsstärke hatten sich ernsthafte Sicherheitsprobleme aufgrund der Erschöpfung von Seeleuten ergeben.

Frauen

Die ITF setzt sich entschlossen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Transportsektors ein. Durch die Wahl eines Frauenausschusses im Jahr 1998 erhielten diese Aktivitäten erheblich mehr Gewicht. Fünf Mitglieder des Vorstands sind Frauen und unter den Vizepräsidenten der ITF ist eine Frau. Der Frauenausschuss ist zuständig für umfangreiche Bildungs- und Kampagnenmaßnahmen in den verschiedenen Regionen und für die Gründung einiger Frauennetzwerke.

Eine vorläufige Untersuchung 1999 zeigte die Schwerpunkte frauenpolitischer Aktivitäten auf. Eine darauf aufbauende Initiative verfolgt zwei zentrale Ziele:

- die arbeitsrechtliche Lage der Frauen im Transportsektor zu verbessern,
- mehr speziell auf weibliche Mitglieder ausgerichtete Gewerkschaftsaktivitäten auf nationaler wie internationaler Ebene.

Informationen

Das Nachrichtenmagazin „Transport International“, das sich an Gewerkschaftsaktivisten wendet, wird von der ITF vierteljährlich zusammen mit einem elektronischen Nachrichtenbulletin „ITF News Online“ herausgegeben. Die ITF veröffentlicht regelmäßig auch Bulletins, Broschüren und Kampagneninformationen für die einzelnen Fachsektionen. Das „ITF-Seafarers‘ Bulletin“ („Seeleute Bulletin“) wird direkt an Seeleute und Hafenarbeiter in bis zu 8 Sprachen verteilt. Die ITF produziert außerdem vielfältige Schulungsmaterialien, Filme und anderes audiovisuelles Material, das im Einzelnen auf der ITF-Homepage unter www.itf.org.uk vorgestellt wird.

Zum 50sten Jahrestag der Billigflaggenkampagne brachte ITF zwei Filme und eine CD-Rom heraus. Die Filme befassen sich mit den Themen: „Flaggen zu verkaufen“ und „Die Geschichte eines Seemanns“, die interaktive CD-Rom ist betitelt: „Leben auf See“. Kopien sind beim ITF Büro London erhältlich.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Die Entwicklungen im Transportsektor vollziehen sich ungeheuer schnell und laufen zunehmend auf Verbundsysteme zwischen unterschiedlichen Verkehrsträgern hinaus. In Anbetracht der wachsenden Rolle der Logistik im Warenverkehr zusammen mit der „Just-in-Time“-Produktionsmethode in immer globalisierteren Verarbeitungsprozessen hat die Transportkette erheblich an Bedeutung gewonnen. Deutlich wurde dies z.B. während der Aussperrung amerikanischer Hafenarbeiter an der US-Westküste, die 2002 die Produktion in Fabriken überall in Asien in kurzer Zeit zum Stillstand brachte.

Vor allem im Straßenverkehr wird die so genannte „informelle Beschäftigung“ zu einer wirklichen Herausforderung: die Unternehmen setzen dabei „selbstständige“ Vertragsarbeiter ein, die vorher bei ihnen beschäftigt waren und in ihrer Arbeit noch immer vollständig abhängig vom Unternehmen sind, ohne aber Beschäftigungsschutz zu genießen. Die Eisenbahnen werden zunehmend privatisiert und restrukturiert – häufig auf Druck internationaler Institutionen wie der Weltbank; auch die Hafentarbeiter sehen sich immer mehr solchen Entwicklungen ausgesetzt. In der Luftfahrtindustrie kommen Forderungen nach substantziellen Änderungen des seit 50 Jahren gültigen Regulierungssystems auf und mehr Arbeitsplätze werden in Folge der Ereignisse vom 11. September und der SARS-Epidemie verloren gehen. Berücksichtigt man außerdem noch die Einflüsse großer transnationaler Unternehmen auf städtische Verkehrsträger, wird die wachsende Notwendigkeit praktischer internationaler Solidarität zwischen den Transportarbeitergewerkschaften sowie engerer Bindungen an die anderen Mitglieder der globalen „Gewerkschaftsfamilie“ offenkundig.

Die Verkehrs-Telematik wird künftig die Arbeitsbedingungen und -organisation im Transport-

wesen erheblich beeinflussen. Hier geht es um neue Technologien, die u.a. über Satellitennetze nicht nur weltweit die genaue Position von Verkehrsteilnehmern bestimmen, sondern auch Verkehrsströme erfassen und fernlenken. Das bedeutet verstärkte Rationalisierung und Kontrolle der im Transportwesen Beschäftigten sowie eine Veränderung der Arbeitsorganisation (z. B. die Verlagerung von Entscheidungen auf computergestützte Zentralen) und neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Die ITF war 1994 auf der ersten Weltkonferenz zu diesem Thema vertreten. Sie beobachtet die Entwicklung aufmerksam, um ihre Strategien rechtzeitig darauf ausrichten zu können.

Darüber hinaus ist die Transportindustrie wie viele andere zu Anfang des neuen Jahrhunderts von einer tiefgreifenden, nicht ausschließlich technologisch bedingten Umstrukturierung erfasst. Vielen dieser Entwicklungen kann nicht länger auf nationaler Ebene, sondern nur noch in transnationaler Zusammenarbeit erfolgreich begegnet werden. Die entscheidende Herausforderung für die ITF besteht darin, ihre Politik und ihre Arbeitsmethoden den neuen Entwicklungen anzupassen, ohne ihren grundlegenden Prinzipien untreu zu werden.



Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)



Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

Die IUL entstand 1920 aus einem Zusammenschluss der internationalen Sekretariate der Brauereiarbeiter, Bäcker und Arbeiter der Fleischindustrie. Weitere Berufsgruppen schlossen sich später mit der IUL zusammen: im Jahr 1958 die Internationale Föderation der Tabakarbeiter, 1961 die Internationale Union der Hotel-, Restaurant- und Café-Angestellten und zuletzt 1994 die Internationale Föderation der Plantagen- und Landarbeiter (IFPLAA).

Aktuell bilden die IUL 336 Mitgliedsgewerkschaften in 120 Ländern mit 12 Millionen Mitgliedern.

■ **Organisationsbereiche:** Herstellung und Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken, Hotel-, Restaurant- und gastronomische Dienstleistungen, Land- und Plantagenwirtschaft sowie Tabakverarbeitung.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 5 Jahre, der letzte im Mai 2002); Vorstand (Exekutive) aus 50 Mitgliedern, die die geographischen Regionen vertreten; Geschäftsführender Ausschuss (Generalsekretär, Präsident und 11 Vizepräsidenten). Der Präsident wird in der Regel nur für eine Amtsperiode gewählt.

■ **Regionalstruktur:** Regionalorganisationen in Europa, Afrika, Lateinamerika, Nordamerika, die

Karibik sowie für Asien/Pazifik und Osteuropa/Zentralasien. Darüber hinaus gibt es regionale/subregionale Büros in Indien, Indonesien, Pakistan, Thailand, Ungarn, Kroatien, Litauen und Russland sowie ein Koordinierungsgremium für Japan. Regionalorganisationen haben eigene Satzungen, die vom IUL-Kongress genehmigt werden müssen.

■ **Sektoren:** Branchengruppe Hotel-, Restaurant- und Tourismussektor, Branchengruppe der Tabakarbeiter und die Branchengruppe der Landarbeiter (BGL). Ggf. werden für die Beschäftigten in transnationalen Unternehmen branchenspezifische oder allgemeine Konferenzen abgehalten.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Viele Mitgliedsverbände haben große Schwierigkeiten, die Beschäftigten zu organisieren, weil diese hauptsächlich in Kleinbetrieben arbeiten. Darüber hinaus stellen die in der Nahrungsmittelbranche noch immer verbreitete Heimarbeit und der informelle Sektor ganz andere Anforderungen wie die herkömmliche betriebliche Arbeit von Gewerkschaften. Die IUL ist auch in Weltkonzernen wie Nestle, Coca Cola, Unilever oder McDonalds u.a. präsent. Im Landwirtschaftsbereich gibt es vor allem in den Entwicklungsländern viele finanzschwache Mitgliedsorganisationen.

Als sich 1994 die IUL mit der Internationalen der Land- und Plantagenarbeiter vereinigte, hieß es im Manifest für die neue Branchengruppe: „Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Landwirtschafts-, Land- und Plantagenarbeiter gehören zu den schlechtesten überhaupt. Entlohnung, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Normen des Arbeitsschutzes liegen weit hinter denen des verarbeitenden Gewerbes. Ihre Unterkünfte sind oft in erbärmlichem Zustand und manchmal bestehen auch keine Gesundheitsversorgung- und Bildungseinrichtungen. Der Teufelskreis der Armut führt dazu, dass Kinder häufig als Arbeitskräfte eingesetzt werden.“

Millionen von Beschäftigten in der Landwirtschaft wurde und wird noch immer die Vereinigungsfreiheit vorenthalten. Soweit Gewerkschaften in diesem Bereich überhaupt zugelassen sind, arbeiten sie unter prekären Bedingungen. Nicht selten werden Killerkommandos auf Aktivist*innen der Gewerkschaften angesetzt.

Die Landwirtschaft ist außerdem sowohl in den Industrie- als auch in den Entwicklungsländern einer der gefahrenträchtigsten Bereiche in der Welt der Arbeit. Neben dem Bergbau und dem Baugewerbe verzeichnet sie den höchsten Stand an Todesfällen, Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen. Mehr als die Hälfte der über 300.000 tödlichen Arbeitsunfälle pro Jahr ereignen sich in der Landwirtschaft, in der insgesamt schätzungsweise 1,3 Milliarden Arbeitnehmer*innen beschäftigt sein dürften. Doch Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft sind auch unverhältnismäßig häufig von den mehr als 250 Millionen Arbeitsunfällen pro Jahr und den über 160 Millionen Erkrankungen aufgrund berufsbedingter Risiken und Belastungen betroffen.

Die Frauen und Männer, die auf den Feldern, Obstplantagen, in Gewächshäusern, Viehfarmen und Primärverarbeitungsbetrieben arbeiten, verzeichnen jedoch nicht nur hohe Todes-, Verletzungs- und Erkrankungsraten, sondern sind darüber hinaus in einem ländlichen Umfeld tätig, in dem Arbeits- und Lebensbereiche nicht immer so klar getrennt sind, wie dies normalerweise bei ihren Kolleginnen und Kollegen in den Fabriken oder Büros der Fall ist.



Aufgaben und Zielsetzungen

Internationale Solidarität der Arbeitnehmer*innen ist das Handlungsprinzip der IUL. Ihr oberstes Ziel ist deshalb die Stärkung der Mitgliedsverbände durch gegenseitige Unterstützung. Sie fungiert als zentrale Schaltstelle zum Austausch von Informationen und Koordination von Aktivitäten. Mit zunehmender Globalisierung übernimmt die IUL auch die direkte Interessenvertretung ihrer Mitgliedsorganisationen gegenüber transnationalen Unternehmen.

Arbeitsfelder

Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften

- setzt sich bei Regierungen, internationalen Organisationen und Arbeitgebern für Menschen- und Gewerkschaftsrechte ein und unterstützt die Mitgliedsorganisationen in Arbeitskonflikten oder politischen Auseinandersetzungen,
- beobachtet die Aktivitäten und Entwicklungen multinationaler Unternehmen sowie politischer und wirtschaftlicher Institutionen,
- fördert die Gleichstellung der Frau,
- führt gewerkschaftliche Schulungsprogramme durch,



- organisiert Tagungen zum Austausch von Erfahrungen und Ideen sowie zur Planung gemeinsamer Programme,
- informiert über Entwicklungen im Tarifbereich, Arbeitsschutz, Beschäftigungsfragen und Entwicklungen in Handel und Technologie.

Gewerkschafts- und Menschenrechte

Die IUL protestiert gegen jede Form der Verletzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten und unterstützt ihre Mitglieder in solchen Fällen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln. Dies kann durch koordinierte Solidaritätsaktionen geschehen, u.a. Arbeitsniederlegung und Boykotts, sowie durch die Aufforderung an Mitgliedersorganisationen, bestimmte Firmen oder Märkte nicht zu beliefern. Internationale Kampagnen lenken die öffentliche Aufmerksamkeit auf Missstände und Unterdrückung.

Die IUL fördert aktiv Maßnahmen, die der arbeitenden Bevölkerung eine größere Kontrolle über ihre wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lebensumstände geben und die die Grundfreiheiten, die Meinungs- und Koalitionsfreiheit sowie das Streikrecht ausdehnen. Sie unterstützt alle Menschen in ihren Bemühungen, ihr eigenes Leben zu bestimmen und die Freiheit ihrer na-

tionalen Kultur zu bewahren. Sie bekämpft Diskriminierungen jeglicher Art und setzt sich ausdrücklich für einen dauerhaften Frieden auf der Grundlage der Freiheit für Alle ein.

Transnationale Unternehmen

Gegenüber transnationalen Unternehmen folgt die IUL dem Grundsatz, die Interessen der Mitglieder durch Maßnahmen zu schützen und zu fördern, die von allen Betroffenen beschlossen und getragen werden. Die IUL gehört zu den wenigen globalen Gewerkschaftsföderationen, die schon zu einem frühen Zeitpunkt Vereinbarungen mit transnationalen Unternehmen abgeschlossen haben, die weltweit für alle Zweigwerke Gültigkeit haben. Den größten Erfolg hat die IUL bisher bei den Konzernen Danone und Accor erzielt. Bereits im Jahr 1980 bildete die IUL einen Weltkonzernrat für den Danone-Konzern (damals BSN). Mittlerweile wurden vier „Plattformen“ unterzeichnet, die Richtlinien für die weltweiten Zweigwerke des Konzerns, u.a. in China, vorgeben. Vereinbarungen sehen das Recht auf Information über wirtschaftliche und soziale Aspekte, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie qualifizierende Ausbildungsmaßnahmen vor, um Beschäftigte auf Produktionsumstellungen und Modernisierungen vorzubereiten. 1994 wurde eine Erklärung unterzeichnet, die allen Beschäftigten das Recht zugesteht, sich einer Gewerkschaft ihrer Wahl anzuschließen. Sie unterstreicht auch die zentrale Rolle der Gewerkschaften bei der Vertretung der Belegschaftsinteressen gegenüber dem Management und sieht Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter gegen Benachteiligung wegen ihrer Tätigkeit oder ihrem Amt vor.

Außer bei Danone und Accor wurden international wirksame Vereinbarungen u. a. mit dem Bananenhandelsunternehmen Chiquita aus den USA, dem internationalen Molkereiunternehmen Fonterra aus Neuseeland, United Biskuits, Nestle, Eridania, Beghin-Say, Scandic und Club Mediterranee getroffen, die teilweise aber auf Europa begrenzt sind. Bei Pepsico wurde ein Nordamerikanischer Gewerkschaftsausschuss gegründet.

Vertretung bei internationalen Organisationen

Im Mittelpunkt der IUL-Aktivitäten gegenüber internationalen Organisationen stehen die Weltbank, der IWF und die Welthandelsorganisation WTO. Die IUL vertritt die Meinung, dass die Landwirtschaft von Interventionen ausgenommen werden sollte, die diese Organisationen einzelnen Ländern im Zusammenhang mit Regulierungen aufzwingen, weil die vorrangige Aufgabe der Landwirtschaft in der gesicherten Versorgung mit Nahrungsmitteln bestehe. Das „Land und Freiheit“-Projekt der IUL zielt z.B. darauf ab, Strategien gegen die Politiken dieser Organisationen zu entwickeln und umzusetzen. Das Projekt veranstaltet Seminare in den Erzeugerländern, in denen gemeinsam mit Bauernorganisationen geeignete Wege zur Abwehr geplanter Maßnahmen diskutiert und vorbereitet werden. Soweit möglich werden auch die jeweiligen Regierungen einbezogen.

Ein ständiger Arbeitskontakt besteht mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der UNO (FAO). Ggf. kooperiert die IUL mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen.

Die IUL und ihr angeschlossene Verbände drängen auf ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung der IAO, durch die die IAO-Standards völkerrechtlich verankert werden. Die IAO kann satzungsgemäß nur Maßnahmen gegen einzelne Mitgliedsstaaten verhängen. Es fehlt also bisher an der Rechtsgrundlage und einem internationalen Gerichtshof, um Übertretungen einzelner Unternehmen verbindlich sanktionieren zu können.

Beschäftigte in der Landwirtschaft

Die oben beschriebene besondere Lage im landwirtschaftlichen Sektor – abgesehen von Plantagen und Großfarmen – bindet naturgemäß viele Ressourcen, um angemessen reagieren zu können. Zunächst müssen Organisatoren und Funktionäre geschult und starke Gewerkschaften aufgebaut werden. Bei weiteren Maßnahmen geht es darum, die Gleichstellung der Frauen am Ar-

beitsplatz zu gewährleisten, internationale Arbeitsnormen umzusetzen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, den unkontrollierten Einsatz von Pestiziden zu beenden und die Kinderarbeit zu verbieten.

Organisationsaufgaben konzentrieren sich strategisch auf eine engere Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten auf jeder Stufe der Nahrungsmittelkette, um die Position der IUL in den transnationalen Konzernen zu stärken. Anfänglich konzentrierte man sich dabei auf die Produktion, Verarbeitung und Vermarktung von Tee, Kaffee, Zucker, Kakao und Bananen.

Die IUL vertritt den Standpunkt, dass es durchaus im Interesse der gesamten Gesellschaft ist, wenn weltweit Beschäftigte in der Landwirtschaft nicht länger von wirksamen Arbeitsschutzmaßnahmen ausgeschlossen sind. Die IUL hat deshalb an Regierungen und Arbeitgeber appelliert, sie in der Forderung nach einem internationalen Übereinkommen und einer internationalen Empfehlung zum Arbeitsschutz in diesem außerordentlich wichtigen Wirtschaftszweig zu unterstützen. Die IUL hat aktiv an der Formulierung des Übereinkommens der IAO zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landwirtschaft mitgearbeitet. „Die IAO hatte gute Gründe, den verbesserten Arbeitsschutznormen in der Landwirtschaft hohe Priorität einzuräumen“, erklärte IUL-Generalsekretär Ron Oswald. „Die demokratische Öffentlichkeit in allen Teilen der Welt hat ohne Zweifel ein großes Interesse daran, dass entsprechende Aktivitäten in ein wirksames Übereinkommen und eine Empfehlung münden. Arbeitnehmer und Menschenrechtler, Organisationen der Verbraucher und Umweltschützer sowie alle engagierten Bürger sollten die Haltung von Regierungen und Vertretern der Arbeitgeber genau überprüfen, um sicherzustellen, dass sie uns in unseren Bemühungen um sichere Arbeitsplätze in der Landwirtschaft unterstützen, die notwendig sind, wenn wir die Gesundheit der Beschäftigten und der Öffentlichkeit sowie die Umwelt schützen wollen.“

Ein Übereinkommen und eine Empfehlung der IAO zum Arbeitsschutz sind erforderlich, weil die Beschäftigten in der Landwirtschaft nicht nur

zu den Ärmsten der Welt gehören, sondern auch am stärksten gefährdet und am wenigsten geschützt sind. Die Beschäftigten in der Landwirtschaft bleiben häufig von jeder gesetzlichen Regelung bzgl. Gewerkschaftsrechte, Mindestlöhne und sozialer Sicherheit ausgeschlossen – auch in den Industrieländern.

Heimarbeit, die informelle Wirtschaft und Wanderarbeit

Abgesehen von der Landwirtschaft stellen Heimarbeit, die informelle Wirtschaft und Wanderarbeit ein zweites wichtiges und äußerst schwieriges Arbeitsfeld dar. In diesen Bereichen sind die Arbeitsbedingungen noch weit schlechter als in der offiziellen Wirtschaft und doch ist dieser Bereich schwer zu organisieren. Die IUL arbeitet an einer Analyse der Bedürfnisse dieser Beschäftigten.

Im Zuge der Liberalisierung und einer globalen Arbeitsteilung wird die Auftragsvergabe an Subunternehmen auf der Basis von Heimarbeit für die dezentralisierte Produktion zunehmend wichtiger. Die meisten Heimarbeiter sind Frauen, die oft gezwungen sind, auch ihre Kinder mit einzuspannen und damit zur heimlichen Kinderarbeit beizutragen. Im Zuständigkeitsbereich der IUL finden wir Heimarbeit vor allem in der Tabakindustrie und im Fischereiwesen, bei Konditoreiwaren, in der Gewürzbereitung und der Verarbeitung anderer landwirtschaftlicher Erzeugnisse.

Wanderarbeiter und vor allem illegale Arbeitsmigranten sind noch schwieriger zu vertreten. Sie stehen meistens am untersten Ende der Lohnskala und müssen sich mit den schrecklichsten Arbeitsbedingungen abfinden, weil ihnen sofortige Ausweisung droht, wenn sie um ihre Menschenwürde kämpfen. In vielen Ländern können sie noch nicht einmal ihre Kinder zur Schule schicken und offizielle Gesundheitsdienste in Anspruch nehmen aus Angst, dass man sie erwischt. Obwohl sie selber Opfer der Arbeitslosigkeit in ihren Heimatländern waren, macht man sie für die Arbeitslosigkeit im Gastland verantwortlich. Auf Dauer verbessern sich ihre Aussichten nur,

wenn die Einwanderungsbestimmungen humaner und wenn vor allem mehr Arbeitsplätze in ihren Herkunftsländern geschaffen werden.

Frauen und Jugend

Da Frauen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der IUL stellen, wird ihren Interessen besondere Beachtung geschenkt. Regelmäßig beschäftigen sich IUL-Tagungen mit Problemen von Arbeitnehmerinnen. In diesem Zusammenhang kommt es der IUL besonders auf die Feststellung an, dass die Umsetzung von Frauenrechten nur bei entsprechender Gestaltung der Familienpolitik möglich ist. Eine ausreichende Anzahl an Kinderbetreuungseinrichtungen sei dazu ebenso notwendig wie die Möglichkeit für beide Elternteile, sich um die Kinderbetreuung und -erziehung zu kümmern.

Die IUL und die Internationale Vereinigung der Tabakbauern (International Tobacco Growers' Association – ITGA) gaben die erste internationale Erklärung zur Abschaffung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft ab. Die Erklärung wurde in Genf von ITGA-Exekutivdirektor António Abrunhosa und IUL-Generalsekretär Ron Oswald in Anwesenheit des IAO-Exekutivdirektors Kari Tapiola unterzeichnet. Die Vereinbarung, in der sich die ITGA und die IUL zur Zusammenarbeit zugunsten der Abschaffung der Kinderarbeit im weltweiten Tabakanbau verpflichten, geht auf eine Untersuchung zurück, in der die faktische Lage der Kinderarbeit auf Tabakplantagen in Malawi offengelegt wurde.

Bildung und Ausbildung

Die Schulungsprojekte der IUL sollen die Unabhängigkeit und Schlagkraft der Mitgliedsverbände stärken und die angeschlossenen Gewerkschaften in die Lage versetzen, ihren Bedürfnissen entsprechend eigene Programme zu entwickeln und durchzuführen. Dazu gibt es in der Regel Vorbereitungsseminare, auf denen die Schulungsmaßnahmen von den Bildungsbeauftragten der Gewerkschaften und der IUL gemeinsam ent-



wickelt werden. Letzten Endes sollen die Mitglieder dazu angeregt und ermutigt werden, ohne Einmischung von außen eigene Schulungsprogramme durchzuführen.

Es werden Projekte in allen Regionen der IUL durchgeführt, wobei der Gleichstellung und stärkeren Beteiligung der Frauen an gewerkschaftlichen Aktivitäten und Strukturen besondere Beachtung geschenkt wird. Die teilnehmenden Verbände tragen einige der Schulungskosten selber und weitere Mittel werden ggf. von Mitgliedsorganisationen aus den Industrieländern bereitgestellt.

Informationen und Netzwerke

Die politische Kultur hat in der IUL eine lange Tradition. Alle regelmäßigen Publikationen enthalten stets einen politischen Leitartikel und sind sehr oft für die Leser in der Dritten Welt eine der wenigen gewerkschaftlichen Informationsquellen, in denen man sich speziell mit globalen politischen Problemen auseinandersetzt. Rundschreiben des Sekretariats und regelmäßige Veröffentlichungen werden meistens kostenlos in fünf Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch und einer skandinavischen Sprache) an alle Mitgliedsverbände versandt. Die zweimonatlich erscheinenden „IUL Nachrichten“ werden

auch direkt an Gewerkschaftsmitglieder verschickt und können auch von jedem abonniert werden. Daneben gibt es regionale Veröffentlichungen wie die japanische Version des Nachrichtenblattes, periodische Informationsblätter zu „Frauen und Arbeit“ und „Themen der Arbeit“ sowie eine Reihe von Broschüren zu Fragen von allgemeinem Interesse für die Arbeiterbewegung.

Außerdem sammelt und verbreitet die IUL Informationen über die Branchen, in denen sie Mitglieder hat, über tarifvertragliche Tendenzen, die Tätigkeiten transnationaler Unternehmen, Berufsrisiken und über soziale, wirtschaftliche und politische Entwicklungen; diese Informationen stehen jedem Mitgliedsverband auf Anfrage zur Verfügung.

Wie die anderen globalen Gewerkschaftsföderationen ist auch die IUL im Internet präsent und veröffentlicht aktuelle Nachrichten zu laufenden Kampagnen und Aktivitäten und stellt über Links weitere Daten zur Verfügung.

Im Rahmen eines Pilotprojektes in Ghana und Indien erstellte die IUL ein Handbuch über Schädlingsbekämpfungsmittel und andere Gefahrenstoffe. Für Frauen im asiatisch-pazifischen Raum wurde außerdem ein spezielles Schulungshandbuch herausgegeben.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Die IUL hat erstaunliche Fortschritte auf einigen Gebieten vorzuweisen und zeigt auf anderen Gebieten ein bewundernswertes Engagement. Aber eine global operierende Organisation braucht eine bestimmte kritische Masse an Mitgliedern und Beitragsaufkommen, um auf Dauer schlagkräftig zu bleiben. Nun gehören aber die Mitglieder vieler Gewerkschaften im IUL-Zuständigkeitsbereich zu den Ärmsten der Armen und können sich keine hohen Beiträge leisten. In einer solchen Situation kann man die finanzielle Basis langfristig nur verbessern, indem man neue Mitglieder gewinnt. Sicherlich ist noch Mitgliederpotenzial da, wenn man von den Kleinbetrieben und den mittelgroßen bäuerlichen Betrieben absieht. Doch der Großteil potenzieller Mitglieder der IUL arbeiten in der Nahrungsmittelproduktion und im gastronomischen Bereich, obwohl sich die meisten potenziellen Mitglieder theoretisch zweifelsohne in der Landwirtschaft

befinden, wo die IAO von schätzungsweise 1 Milliarde Frauen und Männer ausgeht, die zum weltweiten landwirtschaftlichen Proletariat gehören, d.h. Lohnempfänger in der genauen Definition des Wortes sind. Das Problem dieser Form der Beschäftigung ist jedoch, dass es gerade in Ländern der Dritten Welt Millionen von Betrieben gibt, die kaum oder gar nicht gewerkschaftlich zu organisieren sind. Auf der Grundlage von Kleinaufträgen oder als Subunternehmer beschäftigen sie Menschen – oft auch Arbeitsmigranten und Heimarbeiter – die häufig von allen wirksamen Arbeitsschutzmaßnahmen und gesetzlichen Regelungen über Gewerkschaftsrechte, Mindestlöhne und soziale Sicherheit ausgeschlossen sind. Im Grunde stellen diese Arbeiter ein enormes Mitgliederpotenzial dar, das aber unter den gegebenen politischen und sozialen Bedingungen vorerst kaum erschlossen werden kann. Und es wird sicherlich noch einige Zeit dauern, bis die ersten zaghaften Maßnahmen der IAO zur Einführung internationaler Standards in diesem Sektor Früchte tragen werden.



Union Network International (UNI)

Spezifische Angaben zu Geschichte und Organisation

UNI ist die Fachberufs- und Dienstleistungsinternationale, die durch den Zusammenschluss von vier internationalen Gewerkschaftsverbänden am 1. Januar 2000 nach 2-jährigen Verhandlungen ins Leben gerufen wurde. Sie ist damit die zweitjüngste globale Gewerkschaftsföderation. Ihr erster Weltkongress fand im September 2001 in Berlin statt.

Die Vorgängerorganisationen waren die Kommunikations-Internationale (CI), die erst vor wenigen Jahren aus der Internationalen des Personals der Post-, Telegraf- und Telefonbetriebe (IPTT) hervorgegangen war, der Internationale Bund der Privatangestellten (FIET), die Internationale Graphische Föderation (IGF) und die Internationale der Medien- und Unterhaltungsgewerkschaften (MEI). Auch unter diesen Organisationen hatten schon einige Zusammenschlüsse im Laufe der Geschichte stattgefunden, an deren Anfang schon im 19. Jahrhundert Zusammenschlüsse klassischer Berufsgruppen wie etwa der Lithographen und verwandter Berufe stand. Diese Entwicklung von der frühen Industrie- zur frühen Informationsgesellschaft ist ein Spiegelbild der Prozesse ständiger Transformation und Integration in den Formen und Inhalten der Beschäftigung wie auch allgemeiner struktureller Veränderungen zugunsten des Dienstleistungssektors und der politisch gewollten Umwandlung öffentlicher Betriebe in Privatunternehmen.

UNI umfasst heutzutage mehr als 900 nationale Gewerkschaften aus über 140 Ländern mit insgesamt 15,5 Millionen Mitgliedern.

■ **Organisationsbereiche:** Die bei UNI zusammengeschlossenen Gewerkschaften lassen sich nicht mehr eindeutig nach Industriezweigen, Berufen oder Branchen einteilen. Ihre Mitglieder sind Arbeiter, Angestellte und Fachleute aus großen

Verwaltungen, Dienstleistungsunternehmen und kleinen Betrieben, aus freien Berufen und Leitungsfunktionen.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (tagt alle 4 Jahre, der letzte 2005 in Chicago); Geschäftsführender Ausschuss (Präsident, 4 Vizepräsidenten, Regionalpräsidenten, Schatzmeister, Generalsekretär und stellvertretender Generalsekretär); Vorstand (umfasst zusätzlich zu den genannten Mitgliedern des Geschäftsführenden Ausschusses noch 50 Mitglieder aus 12 geografischen Gebieten).

■ **Regionalstruktur:** 4 Regionen (UNI Afrika, UNI Amerikas, UNI Asien/Pazifik, UNI Europa) mit Büros in Harare, Singapur, Brüssel, San José.

■ **Sektoren:** 12 Fachgruppen, und zwar UNI Handel, UNI Elektrizität, UNI Finanzdienste, UNI Graphik, UNI Friseur- und Kosmetikdienste, UNI IBITS (= Angestellte, Führungskräfte, IT Spezialisten), UNI Medien und Unterhaltung & Kunst, UNI Post, UNI Sozialversicherung und private Gesundheitsdienste, UNI Wartungs- und Sicherheitsdienste, UNI Telekom, UNI Tourismus.

Berufsübergreifende Gruppen existieren für Fach- und Führungskräfte, für Frauen und für Jugend. Sie behandeln Fragen, die über die Grenzen einzelner Branchen hinaus für ihre Gruppe relevant sind.

Besondere Aspekte im Organisationsbereich

Der Zusammenschluss hat noch einmal verdeutlicht, wie sich Globalisierung auch auf die Gewerkschaftslandschaft auswirkt. Im Zuge der Privatisierung weiterer, bisher staatlicher Unternehmen kommt es häufig zu Überschneidungen mit Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die ihre Mitglieder in den ehemals staatlichen und nunmehr privatisierten Betrieben auch weiterhin betreuen.

Leitende Angestellte haben in vielen Ländern das Problem, dass sie per Gesetz oder Verordnung von Tarifverträgen ausgeschlossen sind und/oder ihnen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht erlaubt ist. Der UNI-Ausschuss für Leitende Angestellte entwickelt deshalb Strategien, wie diese Gruppe von Beschäftigten überhaupt an die Gewerkschaften herangeführt werden kann.

Aufgaben und Zielsetzung

Die UNI bekämpft wirtschaftliche und soziale Ausbeutung auf allen Ebenen, lehnt jede Form der Rassendiskriminierung ab, schützt und fördert die sozialen, wirtschaftlichen, rechtlichen und kulturellen Interessen der Angestellten im internationalen Bereich und vertritt ihre Belange gegenüber allen maßgeblichen internationalen Institutionen. Sie unterstützt gewerkschaftliche Aktivitäten, soweit die Umstände in den betreffenden Organisationen dies erfordern.

Die der UNI angeschlossenen Gewerkschaftsverbände organisieren Wirtschaftszweige, in denen der Wandel allgegenwärtig ist. Vor allem die verarbeitende Industrie, Dienstleistungen im gewerblichen Sektor und die Informationstechnologie standen dabei in den letzten Jahren im Mittelpunkt. Man wird sich besonders darum bemühen müssen, die Beschäftigten der großen IT-Konzerne zu organisieren, da letztere einen erheblichen Einfluss auf die öffentliche Meinung ausüben.

Arbeitsfelder

Das Weltaktionsprogramm enthält eine Zusammenstellung aller UNI-Aktivitäten. Die Arbeitsfelder reichen von Organisierungskampagnen, über Lohn- und Gehaltsgrundsätzen, Arbeitszeitregelungen, Urlaubs- und Feiertagsregelungen, Arbeitsplatzsicherung, übertariflichen Zuwendungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Auswirkungen neuer Technologien und Informationstechnologien bis hin zur organisatorischen Unterstützung angeschlossener Verbände. Die dazu notwendigen Unterstützungsmaßnahmen werden von der Zentrale in den Abteilungen für

Kampagnen, Gewerkschaftsbildung und Gewerkschaftsentwicklung sowie für Nachrichten und Informationen durchgeführt.

Zu den Aktivitäten gehören u.a.:

- Ausarbeitung eines Berichts über globale Organisationsmaßnahmen mit detaillierten Informationen zur Gewerkschaftssituation in den jeweiligen Ländern;
- Überwindung der digitalen Kluft, indem man alle UNI-Gewerkschaften mit Computern und Internet-Anschluss ausstattet. Alle Mitgliedsorganisationen sollen eine positive Einstellung zum Internet gewinnen und es zu Organisationsaktivitäten einsetzen können;
- Durchführung von Untersuchungen, wie man am besten die Mitgliedsgewerkschaften unterstützen kann, und Entwicklung entsprechender Strategien;
- Kooperationen mit anderen zivilgesellschaftlichen Verbänden und Gedankenaustausch und Dialog mit der OECD, EU und IAO;
- schwerpunktmäßige Organisation von Jugendlichen, Frauen, Teilzeitkräften, Selbstständigen und Arbeitnehmern mit Zeitverträgen;
- Aktivitäten zur Organisation der Beschäftigten in der „New Economy“.

Gewerkschaftsentwicklung

Die Abteilung Gewerkschaftsentwicklung betreut und steuert das weltweite Solidaritätsprogramm. Ihre Aufgaben erstrecken sich darauf:

- starke und demokratische Gewerkschaften in den von UNI organisierten Branchen aufzubauen,
- die Integration von Frauen in Gewerkschaftsstrukturen und -maßnahmen zu fördern,
- GewerkschafterInnen auf allen Ebenen der Organisation zu qualifizieren,
- Gewerkschaften auf ihrem Weg zu größerer Unabhängigkeit zu begleiten.

Auf seiner ersten Sitzung im Juli 2000 beschloss der neugewählte Vorstand, einen UNI-Pass einzuführen, mit dem die immer mobileren Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der UNI an allen Einsatzorten Unterstützung und Rechte einfordern können.

Bildung und Ausbildung

Die Abteilung Gewerkschaftsentwicklung ist ebenfalls für Bildung und Schulung zuständig: die Bildungsarbeit der UNI konzentriert sich traditionell auf die Entwicklungsländer. Seit Ende der 1980er Jahre wurden auch eine Reihe mittel- und osteuropäischer Länder in die Bildungsarbeit einbezogen. Dabei haben nationale Maßnahmen Vorrang, möglichst in Kooperation mit regionalen Strukturen des IBFG und der anderen globalen Gewerkschaftsföderationen. Die UNI wird in ihrer Bildungsarbeit von Geberorganisationen unterstützt.

Information und Netzwerke

Eine der ersten Aufgaben nach der Vereinigung bestand darin, der neuen Organisation ein eindeutiges, unverwechselbares Profil zu geben. Die Öffentlichkeitsarbeit findet seither unter dem neuen UNI-Logo statt und teilt sich in UNI-info, UNI-net.news und UNI-website.

Das UNI-Sekretariat sammelt von den Mitgliedsorganisationen Informationen über deren Aktivitäten und Daten über Gehälter, Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten in den verschiedenen Ländern, internationale Regelungen usw. Die redaktionell bearbeiteten Informationen werden über UNI-info an alle Mitgliedsorganisationen weitergegeben.

Das Sekretariat ist innerhalb von Sekunden aus aller Welt per E-Mail erreichbar. Die UNI hat seit Januar 2000 eine UNI -Homepage im Internet eingerichtet, die online-Diskussionen möglich macht und Links zu vielen Internetseiten befreundeter Organisationen oder für die internationale Arbeit wichtigen Organisationen anbietet.

Die Mitgliedsverbände können außerdem aus einer elektronischen Datenbank Angaben über mehr als 500 führende Unternehmen ihrer Branche abrufen. Sollten Mitgliedsorganisationen in Arbeitskonflikten weitere Daten benötigen, kann man diese aus kommerziellen Online-Datenbanken abfragen. Das Sekretariat verfügt weiterhin über eine CD-ROM mit Angaben über mehr als 7.000 Firmen.



Vertretung gegenüber internationalen Organisationen

Mit dem IBFG und seinen Regionalorganisationen pflegt die UNI regen Kontakt. Bei der IAO arbeitet die UNI im Büro für Arbeitnehmeraktivitäten (ACTRAV) und in der Abteilung für Angestellte und Geistesarbeiter mit. Damit setzt sie die Arbeit ihrer Vorgängerorganisationen fort, die beispielsweise schon im Jahre 1994 dazu beitrugen, dass ein IAO-Übereinkommen zur Teilzeitarbeit verabschiedet wurde. Und für die IAO-Arbeitskonferenz 1995 bereitete sie zusammen mit dem IBFG den Arbeitnehmer-Beitrag zum Thema Heimarbeit vor.

In ihren Beziehungen zur Weltbank und zum IWF engagiert sich die UNI dafür, dass bei Strukturanpassungsmaßnahmen soziale Fragen stärker berücksichtigt werden. Gegenüber der WTO und GATT drängt die UNI darauf, Sozialklauseln in internationale Handelsabkommen aufzunehmen. Bei der OECD wirkt die UNI über den Beratenden Gewerkschaftsausschuss (TUAC) mit, z.B. bei der Ausarbeitung von Sicherheitsrichtlinien für Informationssysteme im Rahmen einer OECD-Expertengruppe. Als Sonderberater des IBFG in Sachen Patente, Warenzeichen, Urheberrecht u.ä. nimmt die UNI an Sitzungen der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) teil.

Die UNI hat einen Beauftragten in Washington, der sich zusammen mit dem dortigen IBFG-Büro um Einflussnahme auf die Politik der Weltbank und anderer internationaler Finanzinstitutionen bemüht. Darüber hinaus werden auch die branchenspezifischen Aktivitäten dieser Institutionen ständig beobachtet.

Frauen und Jugend

Kampagnen für mehr Frauenrechte spielen in der UNI eine Schlüsselrolle. Im Mittelpunkt dieser Aktivitäten steht das Projekt für globale Gleichheit. Es zielt u.a. auf den Ausbau regionaler Netzwerke zur Ausbildung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder ab. Ein erstes Seminar im Jahr 2000 brachte 24 Frauen von 22 UNI-Mitgliedsorganisationen aus 13 afrikanischen Ländern im Senegal zusammen. Die Teilnehmerinnen diskutierten Themen wie z.B. Gewalt gegen Frauen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Arbeits- und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen sowie Tarifverhandlungen für und gewerkschaftliche Organisierung von Frauen.

Im Mai 2000 fand die erste Europäische Frauenkonferenz der UNI mit 90 Delegierten aus 21 Ländern in Luxemburg statt. Auf ihr wurden die Strukturen für die berufsübergreifende Gruppe der Frauen geschaffen und ein neuer Ausschuss gewählt.

Da die jungen Mitglieder von heute die Gewerkschaftsführung von morgen sein werden, konzentriert sich die UNI bewusst auf eine stärkere Einbeziehung junger ArbeitnehmerInnen in die Gewerkschaftsbewegung und auf deren Einbindung in Entscheidungsprozesse. Zu diesem Zweck unterstützt und fördert die UNI Kontakte und den systematischen Austausch zwischen jungen Leuten in der ganzen Welt, damit sie sich aktiv am Gewerkschaftsleben beteiligen und die internationale gewerkschaftliche Solidarität fördern können. Die Jugendarbeit der UNI ist vorrangig darauf ausgerichtet, junge Menschen zum globalen Gedankenaustausch aufzufordern, Themen von gemeinsamem Interesse zu erörtern, handlungsorientierte Pläne zu entwickeln und diese dann den demokratischen Strukturen ihrer Gewerkschaften vorzulegen.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen und weltweite Computerverbindungen ermöglichen heutzutage die Verlagerung auch anspruchsvoller Arbeitsprozesse auf die andere Seite der Erde per Datennetz. Folglich werden zunehmend mehr

qualifizierte ArbeitnehmerInnen einem ständigen Lohndumping ausgesetzt. Darüber hinaus eröffnen neue Techniken ein riesiges Rationalisierungspotenzial bei fast allen Dienstleistungen.

Diese globalisierte Arbeitsteilung und Deregulierung der Arbeitsbedingungen stellt die Kampfkraft der in der UNI zusammengeschlossenen Gewerkschaften auf eine harte Probe. Die UNI hatte deshalb den ersten Weltkongress nach dem Zusammenschluss, der im September 2001 in Berlin stattfand, unter das Motto: „Globales Handeln @ UNI für die Menschen in der Neuen Wirtschaft“ gestellt. Die Themen der Tagesordnung beschäftigten sich mit der Rolle von UNI und den Rechten des Einzelnen in der neuen Wirtschaftsordnung sowie der gewerkschaftlichen Organisierung im Zeitalter der vernetzten Welt. Die Delegierten hatten sich darüber hinaus auch mit der Frage befasst, wie man möglicherweise in solidarischen Netzwerken die riesigen Arbeitnehmerbeiträge für Pensionsfonds einsetzen könne, mit denen sich gegenwärtig transnationale Unternehmen finanzieren.

UNI Generalsekretär Philipp Jennings bemerkte zu den Herausforderungen der Zukunft: „Die Verteilung, nicht die Konzentration des Reichtums in den Händen Weniger sollte vorrangiges Ziel internationaler Politik sein. Die Globalisierung führt zu Instabilität und Benachteiligung der Beschäftigten in der ganzen Welt. Die Spirale nach unten auf der weltweiten Suche nach den billigsten und am wenigsten geschützten Arbeitskräften sollte durch intelligenten Wettbewerb um die besten Standards ersetzt werden. Wir bewegen uns auf eine wissensbasierte Wirtschaft zu, in der Erfolg letztlich vom gewinnbringenden Einsatz des Wissens abhängen wird. Die Globalisierung wird nicht zukunftsfähig sein, solange Milliarden von Menschen Zaungäste und Opfer statt Nutznießer des enormen Potenzials sind, das der technologische und wirtschaftliche Wandel uns bietet.“

Eines ist gewiss: um kommende Konflikte erfolgreich bestehen zu können, müssen noch weit mehr qualifizierte Angestellte als bisher für die Gewerkschaften gewonnen werden. Organisieren ist deshalb die Herausforderung, der sich die UNI-Gewerkschaften zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellen müssen.

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

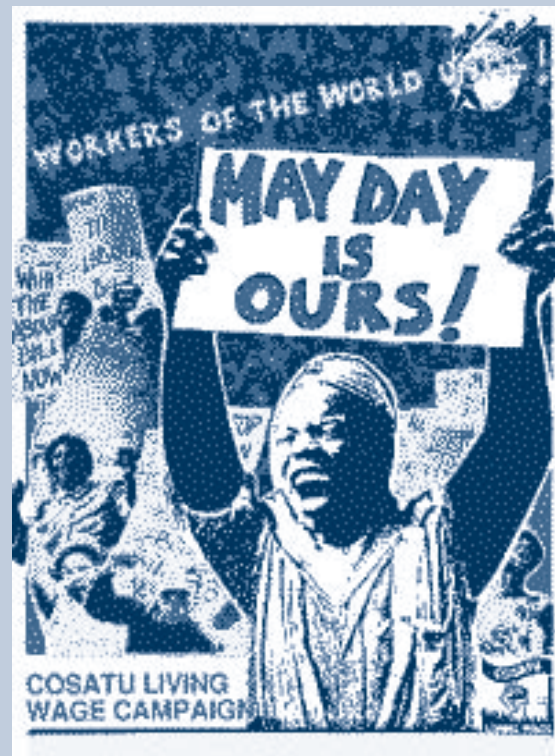
Spezifische Angaben zu Organisation und Geschichte

Der IBFG entstand 1949, als die Regierungen des COMECON die Kontrolle über den Weltgewerkschaftsbund (WGB) übernahmen. In diesem Sinne war er zunächst ein Kind des Kalten Krieges. Der IBFG sieht sich jedoch in der direkten Nachfolge des bereits 1903 gegründeten Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), der als Einheitsverband schon vor der Spaltung in eine sozialdemokratisch und eine kommunistisch ausgerichtete Gewerkschaftsinternationale existierte.

Ende 2005 zählte der IBFG weltweit 236 angeschlossene nationale Gewerkschaftsbünde aus 154 Ländern, in denen rund 155 Millionen Beschäftigte organisiert sind, ungefähr 34 Prozent davon sind Frauen.

■ **Organisationsbereiche:** Der IBFG ist die internationale Organisation der Gewerkschaftsdachverbände einzelner Länder. Aus einigen Ländern, in denen mehrere Dachverbände existieren, sind folglich mehrere Mitgliedsverbände dem IBFG angeschlossen. Unter bestimmten Umständen kann der IBFG auch Einzelgewerkschaften aufnehmen (z.B. wenn kein Dachverband dieses Landes sich dem IBFG angeschlossen hat). Mitgliedsverbände sollten nicht von außen beeinflusst werden (z. B. vom Staat) und ihre Führung sollte demokratisch gewählt worden sein.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 4 Jahre, der letzte in Japan 2004; seitdem müssen Kongressdelegationen der Mitgliedsbünde, mit Ausnahme von 1-Personen-Delegationen, geschlechterparitätisch zusammengesetzt sein, sonst wird das Stimmrecht entzogen); Vorstand (bestehend aus 54 Mitgliedern, ungefähr die gleiche Anzahl aus Industrie- und Entwicklungsländern, darun-



ter mindestens ein Drittel Frauen); Lenkungsausschuss (bis zu 22 Mitglieder, und zwar GeneralsekretärIn, PräsidentIn und bis zu 20 Vorstandsmitglieder). Der Lenkungsausschuss trifft sich zweimal jährlich und koordiniert die Aktivitäten zwischen den Vorstandssitzungen und Kongressen. Die Geschäftsführung des IBFG liegt beim Generalsekretär, der mit seinen Mitarbeitern die Zentrale in Brüssel leitet.

Es gibt außerdem ständige Büros in Genf, Washington und New York sowie Sondervertretungen in anderen Teilen der Welt.

■ **Regionalstruktur:** Die Regionalorganisationen werden von den Mitgliedsorganisationen in den jeweiligen Regionen gebildet. Sie sind weitgehend autonom, vor allem im Bereich gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit, und wählen ihre eigenen Vorstände, Präsidenten, Sekretäre und Büros. Es handelt sich dabei um APRO (Asien/

Pazifik), AFRO (Afrika) und ORIT (Amerikas). Nach Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) 1969 wurde die Arbeit der Europäischen Regionalorganisation des IBFG eingestellt. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit sowohl dem EGB, den globalen Gewerkschaftsföderationen und dem Beratenden Ausschuss der OECD (mehr dazu im Folgenden).

Es gibt Sonderausschüsse für einzelne Themenfelder wie z.B. den Frauenausschuss, den Jugendausschuss, Projektausschuss, Ausschuss für Menschen- und Gewerkschaftsrechte sowie den Wirtschafts- und Sozialausschuss. Die Arbeit der Ausschüsse wird durch eine Reihe von „Taskforce“- und Arbeitsgruppen ergänzt, wie z.B. die Arbeitsgruppe zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, die Taskforce der globalen Gewerkschaftsföderationen zu Handel, Investitionen und Internationale Arbeitsstandards (Trade, Investment and International Labour Standards, TILS) und die IBFG-Taskforce zur Kinderarbeit.

■ **Finanzierung:** Die grundlegende Arbeit wird ausschließlich über die Beiträge der Mitgliedsorganisationen finanziert. Der Beitrag kann vom Vorstand für Organisationen gemindert werden, die sich in wirtschaftlich, sozial oder politisch schwierigen Verhältnissen befinden. Zusätzlich steht ein internationaler Solidaritätsfonds zur Verfügung, in den einige der größeren und finanzkräftigeren Mitgliedsorganisationen freiwillige Einzahlungen leisten. Eine Reihe von Mitgliedern, die Zugang zu öffentlichen Entwicklungshilfegeldern haben, stellen dem IBFG darüber hinaus Mittel für Projekte der Gewerkschaftsbildung und -schulung, zur Kapazitätsverbesserung und Kampagnenarbeit oder für thematische Schwerpunktarbeit in den Entwicklungsländern zur Verfügung.

Besondere Aspekte

Seit Mitte der 1980er Jahre erlebte der IBFG eine Reihe drastischer Veränderungen im politischen Umfeld seiner Arbeit. Das Ende des Kalten Krieges, die fast weltweite Abkehr von sozialistischen Wirtschaftsformen und die Hinwendung zur kapitalistischen Marktwirtschaft hatten gewaltige

politische und soziale Umwälzungen zur Folge. Einerseits beendete die Auflösung des sowjetischen Blocks die ständigen ideologischen Auseinandersetzungen mit den staatlich gelenkten Gewerkschaften und brachte die Rückkehr zu einer weitgehend geeinten Gewerkschaftsbewegung in allen Teilen der Welt. Dies trug zwar mittelfristig zu erheblichen Mitgliederzuwächsen bei – wenn auch mit einigen Anlaufschwierigkeiten aufgrund von Integrations- und Transformationsproblemen, die mehr Mittel erforderlich machten als man zusätzlich einnahm – doch die politische Trendwende führte andererseits in vielen etablierten demokratischen Industrienationen zu einem ausgeprägt antisozialen Klima. Und die Globalisierung der Weltwirtschaft, die durch neue Technologien noch weiter beschleunigt wird, fügt dem Ganzen eine weitere bedrohliche Dimension hinzu.

Solche Tendenzen bedrohen über Jahrzehnte erkämpfte Gewerkschaftsrechte und soziale Errungenschaften. Ungehinderte Kapitalbewegungen bei gleichzeitiger Bildung regionaler wirtschaftlicher und politischer Blöcke haben nationale Schutzbestimmungen ausgehebelt. In dieser Situation musste sich die Arbeit des IBFG eine Zeit lang darauf konzentrieren, mit allen Mitteln zu verteidigen, was zuvor als selbstverständlich hingenommen worden war. Erst in jüngster Zeit hat der IBFG wieder neuen Auftrieb erfahren.

Aufgaben und Zielsetzung

Das Motto „Brot, Freiheit, Frieden“ aus dem Gründungsmanifest ist auch heute noch oberstes Leitmotiv für den IBFG. Die Interessen der arbeitenden Bevölkerung weltweit zu fördern ist dabei das Ziel. Der IBFG hilft den Beschäftigten aller Länder, sich zu organisieren und in ihrer Organisation als freie und unabhängige Verhandlungspartner anerkannt zu werden. Der IBFG kämpft für soziale Gerechtigkeit überall auf der Welt und innerhalb des internationalen Systems mit besonderem Schwerpunkt auf IAO, WTO, den internationalen Finanzinstitutionen und anderen UN-Organen. Er verteidigt und unterstützt die Menschen- und Gewerkschaftsrechte und setzt sich

in Kampagnen für steigenden Lebensstandard, Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit ein.

Der IBFG engagiert sich dafür, dass die Kluft zwischen Arm und Reich sowohl innerhalb wie zwischen den Nationen überbrückt wird. Sein unermüdlicher Einsatz für internationale Verständigung, Abrüstung und Frieden wendet sich gegen jedwede Unterdrückung und Diktatur sowie jede Form der Diskriminierung. Er fühlt sich der Chancengleichheit der Frauen verpflichtet.

Arbeitsfelder

Als Spitzenorganisation setzt sich der IBFG vorrangig für die Organisierung und Vermittlung des Erfahrungs- und Meinungsaustauschs zwischen nationalen Gewerkschaftsbünden ein, d.h. für breitgefächerte nationale Unterstützung globaler Gewerkschaftspolitik in einer Vielzahl von Themenbereichen. Hierzu dienen u.a. eine Reihe von Konferenzen und Tagungen, abgesehen von Vorstand und Kongress selbst z.B. der Wirtschafts- und Sozialausschuss oder der Ausschuss für Arbeitnehmerkapital.

Die besondere Aufmerksamkeit des IBFG gilt den Problemen, mit denen ArbeitnehmerInnen in Entwicklungsländern konfrontiert sind, wobei eine Reihe von IBFG-Projekten einen Bezug zur Armutsbekämpfung haben. Gemeinsam mit der IUL arbeitet der IBFG mit Gewerkschaften der Landarbeiter zusammen. Einige Projekte haben konkrete Beschäftigungseffekte, etwa Aufbau von Landwirtschafts- und Handwerksgenossenschaften, gemeinschaftsorientierte Gewerbe, gemeinschaftlicher Siedlungsbau oder Bau von beruflichen Ausbildungsstätten, oder verfolgen das Ziel der Abschaffung der Kinderarbeit z.B. in der Tabakindustrie. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der praktischen Schulung von Organisationssekretären. Die vom IBFG geleistete Unterstützung soll neue Abhängigkeiten vermeiden und Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Der IBFG ist überzeugt, dass man den in der Weltwirtschaft marginalisierten Gruppen am besten hilft, indem man ihre Gewerkschaften stärkt.

Wo immer möglich, verteidigt der IBFG die Menschen- und Gewerkschaftsrechte vor Ort.

Man schickt Sondierungsteams aus, untersucht die Fakten, besucht in Haft gehaltene Gewerkschafter, geht zu Gerichtsverhandlungen und leistet Rechtsbeistand. Der IBFG arbeitet hierbei eng mit Menschenrechtsgruppen wie amnesty international zusammen. Seit langem setzt der IBFG einen besonderen Schwerpunkt in der Aufklärung über Arbeitnehmerrechte in Ländern, in denen Kinder, Häftlinge oder quasi Leibeigene unter schrecklichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Die bekannteste Veröffentlichung des IBFG, sein Jahresüberblick über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten, präsentiert jedes Jahr die länderspezifische Lage der Gewerkschaftsrechte in allen Teilen der Welt.

In seinen Kontakten mit internationalen Organisationen, Behörden und Institutionen sowie Regierungen bemüht sich der IBFG in Absprache mit den globalen Gewerkschaftsföderationen um einen sinnvollen sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zu politischen Fragen. Einen Schwerpunkt seiner Arbeit sieht der IBFG dabei in seinen Bemühungen um die Aufnahme der Kernarbeitsnormen in die Tagesordnungen von Ministertreffen bzw. allen maßgeblichen internationalen Foren.

Für die Koordinierung der Arbeitsgruppe zu Handel, Investitionen und Internationalen Arbeitsnormen (TILS) der globalen Gewerkschaften führt der IBFG Gespräche auf höchster Ebene mit der Weltbank und dem IWF. Der IBFG vertritt in der Regel zusammen mit den globalen Gewerkschaftsföderationen und TUAC die Arbeiterbewegung auf internationalen Konferenzen, bei den Vereinten Nationen und deren Unterorganisationen,





insbesondere der IAO, UNCTAD, UNESCO, FAO und WHO. Er leistet Kampagnen- und Lobbyarbeit im Zusammenhang mit der Welthandelsorganisation (WTO) und er begleitet, koordiniert und gewährleistet ggf. die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Länderkonsultationen des IWF, da viele Länderregierungen den gewerkschaft-

lichen Anspruch auf Beteiligung einfach außer Acht lassen.

Über den Beratenden Gewerkschaftsausschuss (TUAC) bei der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) nimmt der IBFG zusammen mit den globalen Gewerkschaftsföderationen Einfluss auf die langfristigen Strategien der OECD.

Der IBFG beschäftigt sich kontinuierlich mit Analysen und nimmt Stellung zu globalen sozio-ökonomischen Entwicklungen sowie Entwicklungen und Auswirkungen der Globalisierung. Zusammen mit den globalen Gewerkschaftspartnern hat man detaillierte Vorschläge für einen globalen Solidaritätspakt erarbeitet, um koordiniert zur Förderung von Wachstum, Beendigung der Schuldenkrise, Reform internationaler Finanzen und Abbau von Arbeitslosigkeit und Armut beizutragen.

ORIT, die interamerikanische Regionalorganisation des IBFG, vereinbarte 1999 mit der Interamerikanischen Entwicklungsbank (IDB) die Bildung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe. Auf der ersten offiziellen Tagung der Gruppe im September 2000 ging es u.a. um folgende Themenbereiche:

- die Auswirkungen der Globalisierung und der wirtschaftlichen Integration auf die Arbeitsmärkte und die Anwendung der Kernarbeitsnormen,
- die Politik und Praxis der IDB in Bezug auf Konsultationen der Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften,
- zukünftige Änderungen in den IDB-Evaluierungsverfahren und Möglichkeiten, die Gewerkschaften an der Evaluierung von Projekten und Politiken zu beteiligen,
- Reformen sozialer Dienstleistungen in Amerika und die Rolle der Beschäftigten im Reformprozess,
- Vorschläge für ein gemeinsames IDB/ORIT Programm zur Förderung der IAO-Übereinkommen Nr. 182 (Eliminierung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) und Nr. 111 (Verbot diskriminierender Handlungen).

Man einigte sich darauf, vor Ende 2001 folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Der IDB-Vizepräsident wird das Spitzenmanagement der Bank für die Kernarbeitsnormen sensibilisieren,
- IDB, IAO und ORIT erarbeiten einen gemeinsamen Programmvorschlag zu gemeinsamen bzw. parallelen Untersuchungen zur Globalisierung, der beim nächsten Treffen der Arbeitsgruppe vorgelegt wird,
- ORIT arbeitet ein Pilotprojekt zur Förderung von IAO-Übereinkommen Nr. 182 aus, das der IDB zugeleitet wird, damit sie es unterstützt, und
- der IDB-Vizepräsident informiert die IDB-Ländervertreter, dass die Gewerkschaften in die Aktionspläne für Konsultationen mit der Zivilgesellschaft einbezogen werden sollen.

Diese Diskussionen und Vorschläge waren ein erster Schritt zur Zusammenarbeit mit einer regionalen Entwicklungsbank, der weitere Entwicklungen in dieser Richtung nach sich ziehen könnte.

Bei der WTO und bei regionalen und bilateralen Handelsabkommen wirbt der IBFG ferner dafür, die Achtung von Arbeitnehmerrechten auch in internationalen Handelsabkommen festzuschreiben. Die Zusammenarbeit mit den globalen Gewerkschaftsföderationen bei der Entwicklung strategischer Ansätze in der Frage der Arbeitsbeziehungen ist auch auf internationaler Ebene wesentlich verstärkt worden. Der IBFG arbeitet eng mit den globalen Gewerkschaftsföderationen zusammen, um Informationen auszutauschen und gemeinsame Ansätze gegenüber multinationalen Unternehmen zu entwickeln.

Die gemeinsame Kampagnenarbeit von IBFG und GUF wird zunehmend verstärkt und oft vom IBFG unter der Flagge der „global union group“ koordiniert. Im November 2001 wurde der erste Aktionstag der globalen Gewerkschaften zu Beginn des WTO-Treffens in Qatar abgehalten, der 70 ähnliche gewerkschaftliche Aktionen in 50 Ländern nach sich zog. Im Jahr 2003 gab es ein gemeinsames Thema der globalen Gewerkschaften zum 1. Mai, nämlich „Respekt“; Gewerkschaften aus ca. 90 Ländern beteiligten sich im Rahmen einer Globalisierungskampagne in der einen oder anderen Form an dieser Initiative. Für 2003 gab es eine weitere Kampagne der globalen Gewerkschaften im Kampf gegen HIV/AIDS.

Der IBFG unterhält besonders enge Kontakte zur Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Sie ist bisher die einzige UN-Unterorganisation mit einer dreigeteilten Struktur, bestehend aus Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Fast alle Mitglieder der in die Führungsgremien der IAO gewählten Arbeitnehmergruppe sind gleichzeitig Führungskräfte von Mitgliedsorganisationen des IBFG. Deren Engagement hat es der IAO ermöglicht, viele internationale Standards zum Schutz der Beschäftigten zu verabschieden. Der IBFG unterhält ein Büro in Genf, das u.a. an der Vorbereitung der jährlichen Internationalen Arbeitskonferenz der IAO beteiligt ist und dessen Leiter gleichzeitig Schriftführer der IAO-Arbeitnehmergruppe ist.

Zusätzlich zu den vielfältigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der IAO, z.B. deren Ausschuss für die Vereinigungsfreiheit, hat sich der

IBFG in den letzten Jahren verstärkt den Entwicklungen und Aktivitäten der 2002 eingesetzten IAO-Arbeitsgruppe zur Sozialen Dimension der Globalisierung sowie den Fortschritten in der Umsetzung der IAO-Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit zugewandt.

Die Bildungsarbeit des IBFG soll vor allem dazu beitragen, demokratische Strukturen in den Gewerkschaften aufzubauen. Die IBFG-Bildungsmaßnahmen werden hauptsächlich von den Regionalorganisationen durchgeführt und sind für nationale Gewerkschaftsdachverbände und deren Mitgliedsorganisationen bestimmt. Der IBFG versucht, wenn möglich die Bildungsmaßnahmen im Rahmen aktueller Kampagnen und Prioritäten umzusetzen und gleichzeitig vorrangige Schulungsanforderungen nationaler Verbände zu berücksichtigen. Großen Wert legt man dabei auf die organisatorische Selbstverantwortung der lokalen Gewerkschaften. Der IBFG bietet Kurse überall auf der Welt vor allem für gewerkschaftliche Führungskräfte an.

Der IBFG engagiert sich für die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung sowie ihren Arbeitsbedingungen. Das setzt eine entsprechende Beteiligung der Frauen in den Gewerkschaftsorganen und -programmen voraus. Im Augenblick liegt die Mindestfrauenquote bei 30 Prozent.

Jugendliche Mitglieder sind entscheidend für die Zukunft der Gewerkschaften. Im Rahmen seiner Jugendprogramme fordert der IBFG die Gewerkschaften auf, junge ArbeitnehmerInnen zu organisieren. Er kämpft für eine Verbesserung ihrer Schul- und Berufsausbildung sowie der Beschäftigungsbedingungen und des Jugendarbeitsschutzes. Er fördert internationale Kontakte zwischen jungen Gewerkschaftsmitgliedern und demonstriert ihnen den Wert internationaler Solidarität.

Eine wesentliche Rolle spielte der IBFG bei der Entwicklung gemeinsamer Konzepte und Zusammenarbeit zu Fragen der sozialen Verantwortung der Unternehmen (corporate social responsibility, CSR) und der Verhaltenskodices, ins-

besondere im Zusammenhang mit den internationalen Institutionen und Prozessen, die in jüngster Zeit zu Fragen der CSR entwickelten wurden wie den „Global Compact“ der UNO, die „Ethical Trading Initiative“ (ETI) und die „Global Reporting Initiative“ (GRI). Der IBFG hat auch einen Beitrag zur Entwicklung und Gründung internationaler Netzwerke zur Information und Konsultation im Rahmen von Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen geleistet. Auch in diesem Bereich arbeitet der IBFG eng mit den globalen Gewerkschaftsföderationen zusammen.

Zur Information gibt der IBFG regelmäßige Publikationen heraus, u.a. die „Gewerkschaftswelt“ mit Hintergrundinformationen zu einer Vielzahl an Themen (einschließlich einer vierteljährlichen Beilage zu Frauenfragen) sowie die IBFG-Info als Bulletin für Gewerkschaften in Ländern der Dritten Welt. Gleichzeitig gibt es einen kostenlosen Nachrichtendienst des IBFG auf der Basis von E-Mails – IBFG online – den jeder über die Internetseite des IBFG abonnieren kann, und zwar in Englisch, Französisch und Spanisch. Der jedes Jahr im Juni erscheinende IBFG-Bericht über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten verzeichnet allein für das Jahr 2004 145 Ermordungen von Gewerkschaftlern. Daneben erscheinen regelmäßig Forschungsberichte und themenspezifische Veröffentlichungen, die alle über die Internetseite heruntergeladen oder bestellt werden können.

Das Internet wurde schon zu einem frühen Zeitpunkt beim IBFG zum schnellen Austausch von Informationen genutzt. Alle nationalen Gewerkschaftsfunktionäre können die detaillierten Zusammenfassungen von Entwicklungen und Verhandlungen nachlesen, die der IBFG seinen Mitgliedsorganisationen und engen Partnern zeitnah per Email zur Verfügung stellt. Entwurfsdokumente für internationale Konferenzen werden ebenso zur Diskussion gestellt wie die Unterlagen über abgeschlossene Vereinbarungen. Für alle Sitzungen auf internationaler Ebene gehen an die betreffenden Gewerkschaften im voraus Informationen, die oft auch im Anhang Entwürfe für Schreiben und Presseerklärungen für die Lobbyarbeit der nationalen Vertreter enthalten.

Die Globalisierung von Industrie und Handel und die wachsende Bedeutung multinationaler

Konzerne zwangen die Einzelgewerkschaften zu einem verstärkten internationalen Engagement. Folglich haben die globalen Gewerkschaftsföderationen eine Reihe von Aufgaben übernommen, in denen auch der IBFG aktiv ist. Um Aufgabenüberschneidungen oder sogar sich widersprechende Maßnahmen zu vermeiden, ist mehr und mehr Koordinierung erforderlich. Deshalb muss die Kommunikation noch stärker vernetzt werden, um die gewünschten Synergie-Effekte zu erzielen. Mit der Präsenz der globalen Gewerkschaftsföderationen im Lenkungsausschuss des IBFG und anderen gemeinsamen Arbeitssitzungen mit den GUF soll letztlich diese Koordinierung erleichtert werden. Gleichzeitig muss angesichts all dieser Koordinationsaufgaben die praktische Arbeit nicht vernachlässigt werden.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Auf seinem 18. Weltkongress im Dezember 2004 in Miyazaki/Japan hat der IBFG die Gründung eines neuen internationalen Gewerkschaftsbundes gemeinsam mit dem christlich orientierten Weltverband der Arbeit WVA einstimmig beschlossen. Dabei handelt es sich nicht nur um die Fusion zweier internationaler Dachverbände, die sich im Laufe der Jahre in Inhalten, gemeinsamer Praxis und Wertvorstellungen immer ähnlicher geworden sind. Ausdrücklich wurde damit die Einladung an unabhängige, demokratische und repräsentative nationale Dachverbände verbunden, die keiner internationalen Organisation angehören, damit sie sich an diesem Prozess und der Gründung des neuen Bundes beteiligen.

Diese Öffnungsperspektive einer ausdrücklichen Neugründung hat auf den verschiedenen Kontinenten eine beträchtliche Dynamik entwickelt, vor allem in Lateinamerika, Asien und Europa. Festgefügte ideologische Fronten, persönliche Dauerfehden und organisationspolitische Gegensätze beginnen sich angesichts der neuen politischen Chancen und Aussichten, die der Gründungsprozess eröffnet, aufzulösen.

Die beteiligten Generalsekretariate von IBFG und WVA haben sich mit Unterstützung ihrer Vorstände einen sehr ehrgeizigen Zeithorizont für die Neugründung gesetzt, die in den ersten

Novembertagen 2006 in Wien mit dem gemeinsamen Gründungskongress des neuen internationalen Bundes der Gewerkschaften nach Selbstauflösung der alten Dachverbände ihren Abschluss finden wird. Die Regionen, einschliesslich Europa, sowie die GUF und der TUAC haben danach noch ein Jahr Zeit, ihre Strukturen und die Form ihrer Einbindung in die neue Organisation abzustimmen.

Die Grundsatzerklärung, mit der der Satzungsentwurf des neuen Internationalen Bundes eingeleitet wird, beschreibt die Herausforderungen der zukünftigen Arbeit folgendermaßen:

Der Bund würdigt die von Generationen arbeitender Frauen und Männer gebrachten Opfer ebenso wie die Siege, die sie in ihrem gewerkschaftlichen Kampf für die Sache der sozialen Gerechtigkeit, für Demokratie und Frieden errungen haben. Er verpflichtet sich, ihren Kampf fortzuführen für eine Welt, in der die Menschenwürde und Menschenrechte für Alle gewährleistet sind und in der jede/r Einzelne für das persönliche Wohl Sorge tragen und sich unter Bedingungen der Freiheit und Gleichheit selbst verwirklichen kann.

Der Bund ist sich bewusst, dass soziale und wirtschaftliche Strukturen und Beziehungen, die dieser Vision entgegenstehen, dringend geändert werden müssen. Er stellt sich der Aufgabe, Armut, Ausbeutung, Unterdrückung und Ungleichheit durch internationales Handeln in der durch die globalisierte Wirtschaft gebotenen Weise zu bekämpfen und sich für deren demokratische Steuerung einzusetzen im Interesse der Beschäftigten, die seines Erachtens Vorrang vor dem Interesse des Kapitals haben sollten.

Der Bund erachtet die allgemeine Respektierung der Grundrechte aller ArbeitnehmerInnen und deren Zugang zu menschenwürdiger Arbeit als unabdingbar für eine gerechte und nachhaltige Entwicklung. Wo immer diese Rechte verweigert werden, führt dies zu einer direkten Bedrohung menschlicher Sicherheit überall.

Der Bund verpflichtet sich zur Förderung und zum Schutz der Demokratie in allen Nationen, damit alle Menschen in den Genuss von Bedingungen kommen, die für die Verwirklichung aller – unteilbaren und unveräußerlichen – Menschenrechte notwendig sind.

Der Bund verurteilt jede Form der Diskriminierung als einen Angriff auf die Menschenwürde und auf die jedem Menschen innewohnende und ihm zustehende Gleichheit.

Der Bund setzt sich mit großem Nachdruck für die Erhaltung und Stärkung des Friedens ein. Er unterstreicht das Recht aller Menschen auf ein Leben ohne Aggression und ein frei bestimmtes Schicksal. Er lehnt den Rückgriff auf Krieg und jede Form der Gewalt zur Lösung von Konflikten ab und erklärt seine unerschütterliche Unterstützung für die Rolle und Arbeit der Vereinten Nationen, deren Legitimität und Autorität zentrale Garantien für Frieden, Sicherheit und Entwicklung sind, die von allen Mitgliedern der internationalen Gemeinschaft geachtet und bewahrt werden sollten.

Der Bund ist geschaffen worden, um die demokratischen und unabhängigen Kräfte der internationalen Gewerkschaftsbewegung zusammenzuführen und zu mobilisieren, um die arbeitenden Menschen, wo immer sie unter welchen Bedingungen auch arbeiten mögen, wirkungsvoll zu vertreten. Er ist der praktischen Solidarität für all jene verpflichtet, die dieser Solidarität bedürfen, sowie der Entwicklung globaler Strategien der ArbeitnehmerInnen als Antwort auf die globalen Strategien des Kapitals.

Als einheitliche, pluralistische Organisation steht der Bund allen demokratischen, unabhängigen und repräsentativen gewerkschaftlichen Dachverbänden offen und respektiert deren Autonomie, ihre vielfältigen Quellen der Inspiration und ihre organisatorischen Formen. Seine Regeln dienen der Sicherstellung interner Demokratie, umfassender Teilhabe der Mitgliedsorganisationen und dazu, der pluralistischen Mitgliedschaft in der Zusammensetzung der Leitungsgremien und ihrer Vertretungen Rechnung zu tragen.

Die Beschlüsse und die praktische Arbeit des Bundes vollziehen sich vollkommen unabhängig von äußeren Einflüssen staatlicher, politischer, arbeitgeberseitiger, religiöser, wirtschaftlicher oder anderer Art (Stand April 2006).*

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Spezifische Angaben zu Organisation und Geschichte

Der Europäische Gewerkschaftsbund wurde am 8. Februar 1973 von 17 nationalen Gewerkschaftsdachverbänden und IBFG-Mitgliedern gegründet. Nach und nach schlossen sich weitere Organisationen an, die teils dem IBFG, teils dem WVA, teils keiner internationalen Organisation angehörten. Der EGB setzt sich heute aus freien, unabhängigen und demokratischen Gewerkschaftsdachverbänden und europäischen Industrieföderationen zusammen. Er hat den Anspruch, als geeinte pluralistische Organisation alle Beschäftigten auf europäischer Ebene zu vertreten.

Der EGB ist also keine Unterorganisation des IBFG, sondern eine autonome Organisation der Gewerkschaften in Europa, einschließlich Gewerkschaften in nicht zur EU gehörenden Ländern. Er umfasst ferner Mitglieder außerhalb des IBFG und solche, die dem WVA angeschlossen sind.

Die EU-Kommission hat den EGB als einzigen Sozialpartner und Vertreter der Arbeitnehmer mit universeller Ausrichtung anerkannt. Diese Anerkennung erstreckt sich auch auf die angeschlossenen Industrieföderationen in ihrem jeweiligen Sektor.

■ **Organisationsbereiche:** Der EGB fasst als Dachverband 81 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 36 europäischen Ländern zusammen. Damit sind 60 Millionen beitragszahlende Mitglieder im EGB repräsentiert. 3 Organisationen aus Südosteuropa haben Beobachterstatus (Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien). Die zweite Säule des EGB sind 12 Europäische Industrieföderationen. Wegen der unterschiedlichen Mitgliederbasis bestehen diese Industrieföderationen parallel zu den europäischen Regionalorganisationen der globalen Gewerkschafts-



föderationen, aber Führungspositionen sind häufig mit denselben Personen besetzt.

■ **Organisationsstruktur:** Kongress (alle 4 Jahre, das nächste Mal 2007), bestehend aus Delegierten der angeschlossenen Gewerkschaftsbünde, der Europäischen Industrieföderationen sowie des Frauenausschusses; der Kongress wählt sowohl den Präsidenten – der den Kongress sowie den Exekutiv- und den Lenkungsausschuss leitet – wie auch den Generalsekretär und dessen zwei Stellvertreter, die zusammen mit dem Sekretariat die täglichen Geschäfte führen.

Fachausschüsse existieren zu den Themenfeldern Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik, Tarifverhandlungen, Internationale Politik, Handel, Arbeitsbedingungen, Regionalpolitik sowie Beschäftigung und Bildung. Daneben gibt es Arbeitsgruppen für Umwelt, Energie, Immigration und Rassismus, Demokratisierung der Wirtschaft sowie gewerkschaftliche Organisation. Eine besondere Stellung hat der in der Satzung vorgeschriebene Frauenausschuss, der auch eigene Delegierte zum Kongress entsendet. Als spezifische Alters- und Funktionsgruppen bestehen Eurocadres (Europäischer Rat der Leitenden Angestellten), FERPA (Europäische Föderation der Rentner und Senioren), EGB-Jugend und 38 Interregionale Gewerkschaftsräte (IGR).

Letztere sorgen für grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den im EGB zusammengeschlossenen Gewerkschaftsverbänden in Industrie- und Wirtschaftsregionen Europas, die sich über Ländergrenzen erstrecken, z. B. Saar/Lothringen/Luxemburg oder Elbe/Neiße, aber auch Nordirland/Republik Irland.

EGI, das Europäische Gewerkschaftsinstitut, betreibt Forschung mit wechselnden Schwerpunkten. Es unterhält ein Dokumentationszentrum und gibt zahlreiche Veröffentlichungen heraus, darunter die vierteljährlich erscheinende wissenschaftliche Zeitschrift TRANSFER.

EGA, die Europäische Gewerkschaftsakademie, will zum einen ein europäisches Bewusstsein in der gewerkschaftlichen Bildung fördern, indem sie nationale Gewerkschaften mit didaktischem Material unterstützt und europäische Dozenten schult. Zum anderen werden Gewerkschafter auf europäischer Ebene direkt auf Aufgaben in supranationalen Gremien oder in den Europäischen Betriebsräten vorbereitet.

TGB, das Technische Gewerkschaftsbüro für Gesundheit und Sicherheit, erarbeitet Gutachten für den EGB als Sprachrohr der Arbeitnehmergruppe des Beratenden Ausschusses in Luxemburg. Das Büro hat ein Netz an Gewerkschaftsachverständigen für die Arbeit der europäischen Normungsgremien, übernimmt Gutachtertätigkeiten bei der Klassifizierung von Substanzen, chemischen Präparaten u.ä., nimmt Stellung zu Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren in Europa und erstellt entsprechendes Schulungsmaterial für die gewerkschaftliche Arbeit.

AFETT, der Europäische Verband für die Ausbildung der Arbeitnehmer im Bereich neuer Technologien, wurde auf Initiative des EGB ins Leben gerufen. Er verknüpft Ausbildung für technische und organisatorische Neuentwicklungen mit Aspekten des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen.

Sowohl die Europäische Kommission wie auch der Europäische Rat und EFTA haben den EGB als die einzige branchenübergreifende Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene anerkannt.

Aufgaben und Zielsetzung

Der EGB engagiert sich für den Schutz der Menschen- und Gewerkschaftsrechte und für eine auf Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität beruhende Gesellschaft sowie für die Ausweitung und Stärkung politischer Freiheiten und der Demokratie, für die Demokratisierung der Wirtschaft. Er kämpft gegen alle Formen der Diskriminierung, für die Rechte von Einwanderern und Minderheiten und dem Schutz vor Rassenhass und Fremdenfeindlichkeit.

Verpflichtet fühlt sich der EGB der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen (nicht zuletzt auch in den Gewerkschaften selber), einer geographisch ausgewogenen und umweltverträglichen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, einer frei gewählten, produktiven bezahlten Beschäftigung für Alle, kontinuierlichen Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Weiterentwicklung, besserer Bildung und qualifizierterer Ausbildung.

Der EGB ergreift Maßnahmen, um die Europäische Union sozial, politisch und demokratisch zu stärken. Er unterstützt eine aktive Rolle Europas in den Bemühungen um Frieden, Entwicklung und sozialer Gerechtigkeit in aller Welt.

Arbeitsfelder

Der EGB hat auf europäischer Ebene die Aufgabe, die erforderlichen Gewerkschaftsinitiativen zu ergreifen, um die genannten Ziele als Teil des europäischen Integrationsprozesses zu erreichen.

Bei der Verwirklichung dieser Ziele richten sich die Aktivitäten des EGB auf:

- die Europäische Union mit dem Ziel, deren soziale, politische und demokratische Aspekte zu vertiefen und sie mit den monetären und ökonomischen Aspekten in Einklang zu bringen,
- den Europäischen Rat, EFTA und andere europäische Institutionen, um die Kooperation in Bereichen zu fördern, die die Interessen der Beschäftigten tangieren,

- den Verband der Europäischen Arbeitgeber in der Absicht, auf der Grundlage des Sozialen Dialogs und Verhandlungen solide Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene herzustellen.

Ein wesentlicher Teil der Arbeit des EGB besteht darin, Arbeitnehmerinteressen und soziale Mindeststandards in europäischen Rechtsvorschriften und politischen Programmen zu verankern.

Der EGB konnte z.B. in Verhandlungen mit Unternehmerverbänden erreichen, dass der Grundsatz des „Sozialen Dialogs“ im Protokoll zum EU-Vertrag von Maastricht festgeschrieben und somit den europäischen Sozialpartnern das Recht gegeben wurde, auf europäischer Ebene zu verhandeln und Vereinbarungen abzuschließen. Als der EGB-Kongress 1995 jedoch zur Kenntnis nehmen musste, dass die Unternehmenseite anscheinend kein Interesse an einem solchen Solidarpakt hegte, wurde beschlossen, „alles daran zu setzen, den sozialen Dialog aus der augenblicklichen Sackgasse zu befreien“.

Ein erster positiver Schritt in diese Richtung war die mit den Arbeitgeberdachverbänden UNICE und CEEP erzielte Einigung über einen europäischen Mindestanspruch auf Elternurlaub, nach dem Vätern und Müttern von Kindern im Alter bis zu 8 Jahren in allen europäischen Ländern mindestens 3 Monate unbezahlter Urlaub mit Arbeitsplatzgarantie zusteht. Erstmals wurde hier ein neues Verfahren angewendet, mit dem auch Gewerkschaften und Arbeitgeber und nicht nur nationale Regierungen die Möglichkeit haben, europaweit bindende, gesetzliche Regelungen zu erarbeiten. Eine weitere Regelung betraf die Teilzeitarbeit. Beide Vereinbarungen wurden vom EU-Ministerrat ratifiziert und sind nun Teil des geltenden Europäischen Rechts.

Der EGB setzt sich nachdrücklich dafür ein, Sozialklauseln in das Allgemeine Präferenzsystem der Europäischen Union aufzunehmen. Im Dezember 1994 stimmte der Rat der EU für den Ausschluss der Meistbegünstigung bei Ländern mit Zwangsarbeit. Eine gleiche Regelung gilt heutzutage auch für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Dies stellt einen wesentlichen Fortschritt

dar angesichts der Tatsache, dass das Thema der Sozialklauseln von anderen internationalen Gremien abgeblockt wird. Dringenden Handlungsbedarf sieht der EGB auch für neue Bestimmungen, mit denen der Strom spekulativen Kapitals unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen geregelt werden könnte.

Von Anfang an ging es dem EGB um das Recht der Beschäftigten auf Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen. Dies erwies sich als zunehmend dringlicher angesichts der Tatsache, dass die TNU ihre Entscheidungen in wachsendem Maße von der nationalen auf die europäische oder internationalen Ebene verlagerten. Am 22. September 1994 verabschiedete die EU schließlich eine entsprechende Richtlinie, deren Umsetzung in nationales Recht der EGB jetzt überwacht.

Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte war deshalb nach Ansicht des EGB ein wesentlicher Bestandteil der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Nach vielen Diskussionen und gegen den Widerstand von Großbritannien insbesondere wurden 1994 Richtlinien für die Einrichtung Europäischer Betriebsräte vom EU-Ministerrat verabschiedet, deren allgemeine Einführung ab 1999 vorgesehen war. Der EGB nutzte die Übergangsphase, um die Mitgliedsorganisationen auf die zur Verfügung stehenden Verfahren und Chancen entsprechend vorzubereiten.

Die auf dieser Grundlage errichteten Europäischen Betriebsräte sind jedoch in ihren Informations- und Beteiligungsrechten ziemlich eingeschränkt. Der EGB fordert deshalb eine neue EU-Richtlinie, nach der die Informations- und Konsultationsrechte in allen grenzüberschreitend operierenden Unternehmen unabhängig von ihrer Größe und Mitarbeiterzahl erweitert werden sollten. Es sollte ebenfalls möglich sein, bei Nichteinhaltung der Vorschriften vonseiten der Betriebe Sanktionen zu verhängen.

Bislang sind noch nicht von allen grenzüberschreitend tätigen Unternehmen entsprechende Betriebsräte eingerichtet worden; einige haben auch versucht, auf ihren Betrieb zugeschnittene Sonderformen von Arbeitnehmervertretungen zu etablieren. Der EGB steht also vor der gigan-

tischen Aufgabe, in Hunderten von Unternehmen Anleitung und Rat zu geben und Unterstützung zu leisten.

Das bereits 1993 installierte EGB-Juristennetzwerk erhielt in den letzten Jahren eine neue organisatorische Struktur unter dem Namen NETLEX. NETLEX ist ein Informations-Netzwerk, das sich aus über 90 Rechtsexperten zusammensetzt, die 56 Mitgliedsverbände aus 27 Ländern vertreten. Diese Experten sind das Bindeglied zwischen NETLEX und den Rechtsschutzsekretären der einzelnen Organisationen. Mit diesem System von Kontaktpersonen ist der einfache Zugang zu Rechtsauskünften und -beratungen im „Dschungel“ der Europäischen Gesetzgebung im Bedarfsfall gewährleistet; außerdem erhält der EGB auf diesem Wege ständig Informationen zu den Entwicklungen in den einzelnen Ländern. NETLEX kooperiert zu diesem Zweck eng mit dem EGI.

Das EGB-Forum für Zusammenarbeit und Integration bietet Gewerkschaftsorganisationen aus Ost- und Mitteleuropa einen informellen Rahmen für Kontakte, Informations- und Erfahrungsaustausch und für die Entwicklung gemeinsamer Projekte. Neben den 3 Dachverbänden mit Beobachterstatus im EGB arbeiten hier noch 18 weitere Verbände aus Mittel- und Osteuropa zusammen.

Informationen und Netzwerke

Der EGB gibt u.a. das wöchentliche Informationsbulletin „Report“ sowie einen monatlichen Pressespiegel heraus. Darüber hinaus erscheint das Bulletin „Forum Facts“. Seit 1997 ist der EGB per E-Mail an die Datenautobahn angeschlossen.

Herausforderungen und zukünftige Aufgaben

Für den EGB sind Europäische Betriebsräte eine wesentliche Voraussetzung zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Die Europäische Richtlinie über die Bildung Europäischer Betriebsräte stellt aber eine ungeheure Herausforderung dar:



es gibt rund 1.300 Unternehmen mit etwa 25.000 Betriebsräten, die davon betroffen sind. Bisher konnten erst wenig mehr als ein Drittel der möglichen Europäischen Betriebsräte etabliert werden. Diese Aufgabe ist nur in einer gemeinsamen Anstrengung zu bewältigen, wobei der EGB die allgemeine Richtung vorgeben und Hilfestellung leisten kann.

Bei der Revision des Maastrichter Vertrages musste der EGB angesichts des derzeitigen antisozialen Klimas sein ganzes Gewicht in die Waagschale werfen, damit soziale Anliegen und Arbeitnehmerinteressen nicht zu kurz kamen. Mit zunehmender Integration der europäischen Wirtschaftsregionen und Arbeitsmärkte gilt es, rechtzeitig Strukturen für europäische Tarifverhandlungen zu schaffen.

Der EGB fordert die Einbeziehung sozialer, demokratischer und umweltrelevanter Klauseln in alle Handels- und Wirtschaftskooperationsvereinbarungen im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der IAO-Erklärung zu grundlegenden Rechten und Prinzipien von 1998. Der 9. EGB-Kongress beschloss, sich mit anderen internationalen Gewerkschaftsorganisationen zu verbünden, um gemeinsam die Aktivitäten der TNU und Banken durch bindende multilaterale Vereinbarungen zu kontrollieren.

Die Aufgabe wird nicht gerade einfacher, wenn gleichzeitig viele der europäischen Unternehmen auch weltweit tätig sind – was häufig der Fall ist. Es gibt bisher wenige weltweit arbeitende Betriebsräte und die Gefahr besteht, dass nationale Praktiken und regionale – und damit letztlich weltweite – Regelungen durcheinander gebracht werden. Der EGB könnte hierbei hilf-

reich sein und sich auch international engagieren, muss aber gleichzeitig den Eindruck vermeiden, dass Europa sich auf Kosten des Rests der Welt um seine Beschäftigten kümmert.

Neue Aufgaben erwarten den EGB auch im Zusammenhang mit der Gründung eines neuen Internationalen Gewerkschaftsbundes. Mit der Gründung des EGB 1973 hatte der IBFG im gleichen Zug seine europäische Regionalorganisation ERO verloren und den EGB als organisatorisch und politisch eigenständigen und unabhängigen Partner gewonnen. Mit der Neugründung eines Internationalen Gewerkschaftsbundes aus dem Zusammenschluss der Mitgliedsorganisationen des IBFG und WVA und dem Beitritt bisher unabhängiger Gewerkschaften stellt sich auch für den EGB die Frage nach der Einbindung in die künftige gewerkschaftliche Weltorganisation neu.

Auf der Vorstandssitzung des EGB im Oktober 2005 wurde in Abstimmung mit IBFG und WVA die Bildung eines Pan-Europäischen Regionalrats PERC beschlossen, der aus den Mitgliedern des EGB und den IBFG/WVA-Mitgliedern in Südosteuropa und den Nachfolgestaaten der früheren Sowjetunion gebildet werden soll. Der PERC bildet seinerseits die Regionalorganisation des IBFG. Der EGB als Teil des PERC behält seine satzungsgemäße Autonomie sowie sein Mandat und seine Sonderstellung gegenüber den Institutionen der EU, der EFTA und des Europarates. Zumindest in der Anlaufphase des neuen Regional- und Kooperationsmodells wird das Amt des Generalsekretärs von PERC und EGB in Personalunion durch den EGB-Generalsekretär ausgeübt. Dadurch lässt sich in der Praxis erproben, wie man die Eigenständigkeit des EGB mit einem Höchstmaß an Einheit und Zusammenarbeit zwischen allen PERC-Mitgliedern ausgewogen verbinden kann.



TUAC – der gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD



Spezifische Angaben zu Organisation und Geschichte

TUAC, das „Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Cooperation and Development“ ist der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD (die Abkürzung leitet sich aus dem englischen Namen ab). Ge-gründet wurde der Beratungsausschuss im Jahre 1948 im Zusammenhang mit der Durchführung des Marshall-Plans als gewerkschaftliche Organisation. Nach der Gründung der OECD 1962 erhielt TUAC – ebenso wie eine vergleichbare Organisation der Arbeitgeber- und Industrieverbände, BIAC – einen beratenden Status bei der OECD. Mitgliedsorganisationen von TUAC sind in der Regel die nationalen Gewerkschaftsdachverbände (wie der DGB, der TUC oder der ÖGB) oder die nationalen Gewerkschaftsorganisationen – wie im Falle Italiens und Frankreichs – aus den Mitgliedsländern der OECD. Die meisten der Mitgliedsorganisationen von TUAC gehören zugleich dem IBFG oder dem WVA an. Gegenwärtig sind 56 Gewerkschaftsorganisationen aus den 30 OECD-Mitgliedsländern Mitglied der TUAC; sie vertreten mehr als 62 Mio. gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Neben der Zusammenarbeit mit den nationalen Gewerkschaftsorganisationen kooperiert TUAC auch mit den internationalen Gewerkschaftsorganisationen (IBFG, WVA, EGB) sowie den globalen Gewerkschaftsföderationen.

Organisationsstruktur

Die TUAC-Plenarversammlung tritt zweimal im Jahr zusammen. Ihr gehören alle Mitgliedsorganisationen und die Vertreter der internationalen Gewerkschaftsorganisationen an. Die Plenarversammlung trifft die wichtigsten Entscheidungen über die Arbeitsschwerpunkte von TUAC, sie diskutiert und formuliert Grundsatzpositionen gegenüber der OECD; ferner beschließt sie den Haushalt und legt die Mitgliedsbeiträge fest.

Der Verwaltungsausschuss von TUAC bereitet die Plenarversammlung vor und ist gleichzeitig das Kontrollorgan für die Verwaltung von TUAC. Ihm gehören u.a. die folgenden Organisationen an: DGB (Deutschland), TUC (Großbritannien), AFL-CIO (USA), CLC (Kanada), FO und CFDT (Frankreich), CISL (Italien), JTUCRENGO (Japan), ÖGB (Österreich), TCO (Schweden), CSC (Belgien); kraft Amtes gehören dem Verwaltungsausschuss ferner der TUAC-Präsident (z.Zt. John Sweeny, AFL-CIO), die Vizepräsidenten und der TUAC-Generalsekretär an.

Es gibt Arbeitsgruppen des TUAC zu folgenden Themen: Wirtschaftspolitik; Welthandel, Investitionen und multinationale Unternehmen; Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik; darüber hinaus bestehen gemeinsame Ausschüsse von TUAC und den globalen Gewerkschaftsföderationen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für Arbeitnehmerkapital (workers' capital, d.h. das in Pensionsfonds und in anderen Formen angelegte Kapital der Arbeitnehmer). Die

Arbeitsgruppen stehen allen Mitgliedsorganisationen von TUAC, den internationalen Gewerkschaftsföderationen und den TUAC-Partnerorganisationen in Mittel- und Osteuropa offen. Ferner arbeitet TUAC eng mit gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtungen zusammen. Ad-hoc-Arbeitsgruppen werden eingesetzt, wenn zusätzliche Themen eine Stellungnahme des TUAC gegenüber der OECD verlangen. Die TUAC-Gremien arbeiten im Allgemeinen nach dem Konsensprinzip.

Die Finanzierung von TUAC erfolgt überwiegend aus den jährlichen Mitgliedsbeiträgen. Seit dem Jahr 2000 werden allerdings auch zusätzlich von TUAC übernommene Aufgaben, darunter Projekte zur Umsetzung der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und „Corporate Governance“, teilweise im Rahmen von Projekten durchgeführt und von Geberorganisationen finanziert. Im TUAC-Sekretariat in Paris ist lediglich eine geringe Zahl fest angestellter Mitarbeiter tätig; sie sind nicht von den Mitgliedsorganisationen delegiert.

Aufgaben und Arbeitsfelder

TUAC ist die Verbindungsorganisation zwischen der internationalen Gewerkschaftsbewegung und der OECD, die eine zentrale Rolle bei der Entwicklung wirtschafts-, sozial- und zunehmend auch bildungspolitischer Konzepte und Leitlinien für die Industrieländer spielt. TUAC erarbeitet Stellungnahmen und Vorschläge der Gewerkschaften zu zentralen Themen nationaler und internationaler Wirtschafts-, Finanz-, Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik, die in Sitzungen von OECD-Gremien und auf Tagungen diskutiert und beschlossen werden. Die Mitwirkung von TUAC erfolgt dabei vor allem im Zuge der OECD-internen Erarbeitung von Konzepten und Strategien sowie der Vorbereitung von Entscheidungen durch den OECD-Ministerrat.

FOCUS, die Zeitschrift der IÖD, bezeichnete den TUAC einmal in leicht überspitzter Form als „den Wachhund der Gewerkschaften bei der OECD“. Gleichwohl ist in gewerkschaftlichen

Kreisen immer noch wenig über seine Tätigkeit bekannt. Dies liegt wahrscheinlich auch daran, dass TUAC in erster Linie die wirtschafts- und sozialpolitische Debatte zwischen den Regierungen zu beeinflussen versucht.

Im Rahmen seiner Aktivitäten koordiniert und präsentiert TUAC in der Regel die Positionen der Gewerkschaftsbewegung in den Industrieländern und bringt sie in die Arbeit der OECD ein. Im Zusammenhang mit branchenspezifischen Aktivitäten der OECD arbeitet TUAC eng mit den internationalen Gewerkschaftsföderationen zusammen, um deren Erfahrungen und Positionen in die Arbeit der OECD einzubringen.

Die von der TUAC-Plenarversammlung beschlossenen aktuellen Schwerpunktthemen umfassen insbesondere Probleme und Herausforderungen der Globalisierung, der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik, Bildungs- und Ausbildungsfragen, multinationale Unternehmen sowie Handel und Entwicklung. Wachsende Bedeutung misst der TUAC auch der OECD-Umweltpolitik und den Beziehungen der OECD zu Nicht-Mitgliedsländern bei, vor allem in Mittel- und Osteuropa und in Asien.

In den aktuellen Aktivitäten der OECD wie auch in ihren jüngsten Entscheidungen zeigt sich eine Tendenz zur Erweiterung ihres Arbeitsbereichs hin zu einem Forum für zwischenstaatliche Grundsatzdiskussionen zu Fragen der Globalisierung. Diesbezüglich sieht TUAC eine Hauptaufgabe darin, eine Politik einzufordern, die nicht auf Deregulierung und Entfesselung der Marktkräfte setzt, sondern sich an Maßstäben sozialer Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit und Verantwortung orientiert und die globalisierte Märkte mit einer effektiven sozialen Dimension versieht und zu einer ausgewogeneren Situation führt.

Zu den Hauptarbeitsfeldern von TUAC gehören vor allem die allgemeine Wirtschafts- und Finanzpolitik, Fragen der Strukturanpassungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, der Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie der Sozial-, Gesundheits- und der Wissenschafts- und Technologiepolitik. Ferner ist TUAC mit der Ana-

lyse und Bewertung beschäftigungsrelevanter Auswirkungen der Globalisierung vor allem im Zuge der Produktionsverlagerung und des „Outsourcing“ von Aktivitäten transnationaler Unternehmen befasst. In engem Zusammenhang damit steht auch die Befassung mit arbeitnehmerrelevanten Aspekten der Unternehmensführung, der sogenannten „Corporate Governance“. Ein neues und bedeutsames Arbeitsfeld für TUAC und seine Mitgliedsorganisationen sind die wachsenden Beziehungen der OECD mit Nicht-Mitgliedsländern wie Russland, China, Indien, Brasilien und Chile im Verlauf ihrer Integration in den Prozess der Globalisierung. Dies spiegelt sich auch teilweise in der Aufgabe von TUAC wider, die Ausarbeitung der gewerkschaftlichen Stellungnahme zum alljährlichen Weltwirtschaftsgipfel der G-8 Länder zu koordinieren.

Im Zusammenhang mit seinem breiten Aufgabenspektrum hat TUAC zahlreiche Stellungnahmen auf OECD-Konferenzen abgegeben, z. B. für den Rat der Umweltminister im Frühjahr 2006, den Rat der Sozialminister 2005, für die Treffen der Wissenschafts- und Technologieminister wie der Gesundheitsminister 2004. Besondere Aufmerksamkeit fanden dabei die Treffen der Minister für Arbeit und Beschäftigung auf der Ebene der OECD und der G-8 in den Jahren 2003 und 2005, an deren Beratungen TUAC-Delegationen zeitweise teilnahmen.

Im Rahmen seiner Arbeit erstellt TUAC nicht nur Diskussions- und Positionspapiere für gewerkschaftsinterne Entscheidungen. TUAC erarbeitet zugleich Vorschläge für die Praxis zur Stärkung der sozialen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen und unterstützt im Rahmen eines eigenen Projektes die Umsetzung der im Jahre 2000 erweiterten OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Ferner organisiert TUAC gewerkschaftliche Konferenzen und Tagungen im Zusammenhang mit OECD-Aktivitäten, darunter auch Tagungen mit ministerieller Beteiligung sowie gemeinsame Tagungen mit OECD-Gremien.

Bei der Durchführung von Tagungen erhält TUAC gelegentlich finanzielle Unterstützung aus

dem OECD-Labour-Management-Programm, das Treffen von Experten aus Gewerkschaften und Unternehmensmanagement fördert. Bei diesen Tagungen handelt es sich meist um ein Forum für erste Konsultationen zwischen den Gewerkschaften und Managementexperten zu Themen, die später in das OECD-Arbeitsprogramm aufgenommen werden. Bisher durchgeführte Tagungen haben sich u.a. mit Themen wie Welthandel und Arbeitnehmerrechte, die Rolle der Gewerkschaften bei der Reorganisation von Unternehmensstrukturen und -strategien, der demografischen Entwicklung und ihren Konsequenzen für Beschäftigungsstrategien von Unternehmen wie für die Systeme sozialer Sicherung, der Rolle und Wirkung von Arbeitsmarktreformen wie der OECD-Beschäftigungsstrategie befasst.

Besondere Erfolge

Seit Mitte der 1990er Jahre ist es TUAC und den internationalen Gewerkschaftsorganisationen gelungen, Fragen der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wieder in den Mittelpunkt internationaler Wirtschaftspolitik der OECD und G-8 zu rücken, nachdem sie zuvor lange Zeit nur ein Randthema verkörperten. TUAC konnte in diesem Zusammenhang viele der von der OECD formulierten politischen Handlungsempfehlungen positiv beeinflussen. Ein aktuelles Beispiel dafür stellt die Überprüfung und Neufassung der OECD-Beschäftigungsstrategie dar, die im Vergleich zur früheren Fassung von 1994 entschieden differenzierter ausfällt und nicht mehr ausschließlich auf eine Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte setzt – auch wenn die Neufassung aus gewerkschaftlicher Sicht noch nicht zufriedenstellt.

Dem Drängen von TUAC ist es auch maßgeblich zu verdanken, dass das Thema „Arbeitnehmerrechte im Welthandel und in multilateralen Investitionsabkommen“ erneut auf die Tagesordnung der OECD gesetzt wurde. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben die OECD-Regierungen den Entwurf für das Multilaterale Abkommen für Investitionen (MAI) nicht verabschiedet.

Seit Ende der 1990er Jahre wird der TUAC eingeladen, mit einer Delegation von Gewerkschaftsvertretern an G-8 Konferenzen zu Fragen der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Beschäftigungspolitik teilzunehmen. Auf diese Weise werden die Gewerkschaften in die Lage versetzt, ihren Standpunkt auf der Konferenz direkt vorzutragen und die Entscheidungen der Teilnehmer entsprechend zu beeinflussen.

Auch die Bemühungen von TUAC, die Haltung der Gewerkschaften zu den sozialen Risiken der Globalisierung darzulegen und Maßnahmen zu ihrer Gestaltung zur Diskussion zu stellen, blieben nicht ohne Wirkung. So stand das Ministertreffen der OECD im Juni 2000 unter dem Motto „Globalisierung gestalten“. Im Mai 2005 lautete es „Zukunft sichern: Stabilität, Sicherheit, Entwicklung“. Die Teilnehmer, darunter der schwedische Industrieminister sowie Vertreter von Gewerkschaften und NGO waren sich darin einig, dass die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen einen angemessenen Rahmen für eine ernsthafte Praxis sozialer Verantwortung von Unternehmen darstellen und dass die Leitlinien einer stärkeren Unterstützung durch die OECD und die Regierungen bedürfen. Dies zeigt, dass die Anliegen von TUAC wie auch seiner Mitgliedsorganisationen zunehmend ernst genommen werden.

Das illustrieren vor allem die Ergebnisse der OECD-Ministerkonferenz vom Juni 2000. Die erstmals 1976 verabschiedeten alten OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen wurden durch eine erweiterte Neufassung ersetzt, in der wichtige, vorher nicht berücksichtigte Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Niederschlag fanden. Dazu gehören die volle Berücksichtigung der IAO-Kernarbeitsnormen in den Empfehlungen, die Anerkennung der sozialen Verantwortung multinationaler Unternehmen über die gesamte Zulieferkette hinweg sowie die Integration eines Beschwerdeverfahrens im Falle der Nichteinhaltung der Empfehlungen der OECD-Leitlinien. Dieses Verfahren verpflichtet die OECD-Mitgliedsstaaten sowie Argentinien, Brasilien, Chile und die Slowakische Republik, die die Leitlinien eben-

falls unterzeichnet haben, nicht nur zur Problem- und Konfliktlösung im Zusammenhang mit offenkundiger Nichteinhaltung der Leitlinien. Sie sind zugleich dazu verpflichtet, die umfassende Anwendung der OECD-Leitlinien wirksam und dauerhaft zu fördern. Die Regierungen an diese Verpflichtung zu erinnern und ihre Einlösung zu fordern ist damit eine Aufgabe der Gewerkschaften geworden. Um sie dabei zu unterstützen und um die Anwendung der Leitlinien im geschäftlichen Alltag der Unternehmen zu verbessern, hat TUAC einen Leitfaden zur Nutzung der OECD-Leitlinien durch gewerkschaftliche Interessenvertreter erarbeitet. Dieser Leitfaden wurde inzwischen in mehr als zwanzig Sprachen übersetzt.

Im Zusammenhang mit der fortschreitenden Globalisierung ist es nicht überraschend, dass auch die Durchsetzung und Einhaltung von Gewerkschaftsrechten auf der Tagesordnung von TUAC steht. Dennoch stand nicht zu erwarten, dass Gewerkschaftsrechte zu einem wesentlichen Bestandteil von Verhandlungen über die Aufnahme von neuen Mitgliedsländern in die OECD werden könnten – einer Organisation, die sich stets rühmte, nicht nur freie Märkte sondern auch die Demokratie zu fördern. Dies änderte sich im Zuge des Aufnahmearchivs der Republik Korea in die OECD. TUAC nahm das koreanische Beitritts-gesuch vor dem Hintergrund massiver Unterdrückung gewerkschaftlicher Organisationen und Aktivitäten seinerzeit gemeinsam mit IBFG-APRO zum Anlass für ein Seminar in Seoul zum Thema „Die soziale Dimension der wirtschaftlichen Integration in Asien“. Referate und Diskussionen im Verlauf des Seminars konzentrierten sich vor allem auf Themen wie die globale Wirtschaft und soziale Integration, pluralistische Demokratie und wirtschaftliche Entwicklung sowie auf gewerkschaftliche Antworten auf die Globalisierung und Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Dazu hatte TUAC ein umfassendes Hintergrundpapier als Diskussionsgrundlage verfasst. Darin wurde der in dieser Form in Korea noch nicht diskutierte Aspekt einer „offenen Marktwirtschaft“ als Teil offener Zivilgesellschaften, in denen die Arbeit-

nehmerrechte respektiert werden, erörtert. Am Ende des Seminars stand für alle Beteiligten fest, dass die angesprochenen Themen in den Schlussverhandlungen berücksichtigt werden müssten. Damit war es TUAC zum ersten Mal gelungen, Gewerkschaftsrechte zum wesentlichen Bestandteil von Verhandlungen zur Aufnahme in die OECD zu machen. So erfolgte die Aufnahme Koreas in die OECD unter der Bedingung, dass die koreanische Regierung die Arbeitsgesetze des Landes im Einklang mit grundlegenden Gewerkschaftsrechten reformiert und gewerkschaftliche Organisationsentwicklung nicht länger unterdrückt, sondern umfassend respektiert. Darüber hinaus wurde ein besonderes Beobachtungsverfahren zur Arbeitsgesetzreform in Korea vereinbart: danach sollte das OECD-Sekretariat in bestimmten Zeitabständen eine Bestandsaufnahme über die erzielten Fortschritte durchführen und dem Ausschuss für Beschäftigung, Arbeit und Soziales berichten und ihn in die Lage versetzen, die Reformmaßnahmen zu bewerten. Die letzte Bestandsaufnahme erfolgte im Jahr 2004. Doch trotz der seit 1996 erzielten Verbesserungen der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten in Korea kann die Situation im Land noch

immer nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden. Dies hat die OECD veranlasst, die koreanische Regierung zu weiteren Reformen der Arbeitsgesetzgebung anzuhalten.

Herausforderungen und zukünftige Aktivitäten

Die neoliberale Ideologie, die jahrelang die Agenda der OECD bestimmte, ließ den Gewerkschaften politisch wenig Spielraum. Nach dem Übergang in ein neues Jahrhundert und dem Ausbleiben der erhofften und versprochenen Erfolge gibt es jedoch erste Zeichen zugunsten einer neuen Sachlichkeit.

Begünstigt durch den beratenden Status vermag TUAC die wirtschaftspolitischen Strategien der OECD durch entsprechende Lobbyarbeit erheblich beeinflussen. Aktivitäten von TUAC sollten im Zusammenhang mit der Rolle der OECD bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für Unternehmen, die in globalen Märkten für Güter und Dienstleistungen operieren wie bei der Formulierung und Umsetzung von politischen Handlungskonzepten nicht unterschätzt werden.

Adressen

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

4, route des Morillons
1211 Genf 22
Schweiz
Telefon: +41 22 799 6111
Telefax: +41 22 799
e-mail: actrav@ilo.org
web: www.ilo.org

Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI)

54, Route des Acacias
1227 Genf
Schweiz
Telefon: +41 22 827 3777
Telefax: +41 22 827 3770
e-mail: info@bwint.org
web: www.bwint.org

Bildungsinternationale (BI)

5, Boulevard du Roi Albert II
1210 Brüssel
Belgien
Telefon: +32 2 224 06 11
Telefax: +32 2 224 06 06
e-mail: educint@infoboard.be
web: www.ei-ie.org

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

5, Boulevard du Roi Albert II
1210 Brüssel
Belgien
Telefon: + 32 2 224 0411
Telefax: + 32 2 224 0454/55
e-mail: etuc@etuc.org
web: www.etuc.org

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

5, Boulevard du Roi Albert II
1210 Brüssel
Belgien
Telefon: +32 2 224 02 11
Telefax: +32 2 201 58 15
e-mail: intertpo@icftu.org
web: www.icftu.org

Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiter-Verbände (ICEM)

Avenue Emile de Béco 109
1050 Brüssel
Belgien
Telefon: +32 2 626 20 20
Telefax: +32 2 648 43 16
e-mail: icem@geo2.poptel.org.uk
web: www.icem.org

Internationale Journalisten Föderation (IJF)

266, Rue Royale,
1210 Brüssel
Belgien
Telefon: +32 2 223 2265
Telefax: +32 2 219 2976
e-mail: ifj@pophost.eunet.be
web: www.ifj.org

Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)

54 bis, Route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Genf
Schweiz
Telefon: +41 22 308 50 50
Telefax: +41 22 308 50 55
e-mail: info@imfmetal.ch
web: www.imfmetal.org

Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)

45, Avenue Voltaire. B. P. 9
01211 Ferney-Voltaire Cedex
Frankreich
Telefon: +33 450 406 464
Telefax: +33 450 407 320
e-mail: psi@world-psi.org
web: www.world-psi.org

Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV)

Rue Joseph Stevens 8
1000 Brüssel
Belgien
Telefon: +32 2 512 26 06
Telefax: +32 2 511 09 04
e-mail: itglw@compuserve.org
web: www.itglwf.org

Union Network International (UNI)

Avenue Reverdil 8-10, Box
1260 Nyon 2
Schweiz
Telefon: +41 22 365 2100
Telefax: +41 22 365 2121
e-mail: contact@union-network.org
web: www.union-network.org

Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)

49-60 Borough Road
London, SE1 1DS
Großbritannien
Telefon: +44 2074 03 2733
Telefax: +44 2073 57 7871
e-mail: mail@itf.org.uk
web: www.itf.org.uk

Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)

Rampe du Pont-Rouge 8
1213 Petit-Lancy (Genf)
Schweiz
Telefon: +41 22 793 22 33
Telefax: +41 22 793 22 38
e-mail: iuf@iuf.org
web: www.iuf.org

Trade Union Advisory Council (TUAC)

26, avenue de la Grande Armée
75017 Paris
Frankreich
Telefon: +33 1 47 63 42 63
Telefax: +33 1 47 54 98 28
e-mail: evans@tuac.org
web: www.tuac.org

Alle globalen Gewerkschaftsföderationen veröffentlichen gemeinsam mit dem IBFG und dem EGB auch aktuelle und grundsätzliche Informationen auf ihrer Internetseite: www.global-unions.org

Abkürzungsverzeichnis

AFETT	Europäischer Verband für die Ausbildung von Arbeitnehmern im Bereich neue Technologien
AFL-CIO	American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations (Dachverband der US-amerikanischen Gewerkschaften)
BHI	Bau- und Holzarbeiterinternationale
BI	Bildungsinternationale
CEEP	Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
ECOSOC	Wirtschafts- und Sozial-Rat der UNO
EGA	Europäische Gewerkschaftsakademie
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGI	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EU	Europäische Union
FAO	Organisation der UNO für Lebensmittel und Landwirtschaft
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
GATS	General Agreement on Trade in Services
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GUF	Globale Gewerkschaftsföderation
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IBFG-AFRO	Afrikanische Regionalorganisation des IBFG
IBFG-APRO	Asiatisch/Pazifische Regionalorganisation des IBFG
IBFG-ORIT	Interamerikanische Regionalorganisation des IBFG
IBS	Internationales Berufssekretariat
ICEM	Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiter-Verbänden
IJF	Internationale Journalisten Föderation
IMB	Internationaler Metallgewerkschaftsbund
IÖD	Internationale der Öffentlichen Dienste
ITBLAV	Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung
ITF	Internationale Transportarbeiter-Föderation
IUL	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften
IWF	Internationaler Währungsfonds
MAI	Multilaterales Abkommen für Investitionen
NAFTA	Nordamerikanisches Freihandelsabkommen
OATUU	Organisation for African Trade Union Unity (Organisation für afrikanische Gewerkschaftseinheit)
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
TGB	Technisches Gewerkschaftsbüro für Gesundheit und Sicherheit
TILS	Task Force International Labour Standards – des IBFG
TNU	transnationale Unternehmen
TUAC	Trade Union Advisory Committee (Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UNICE	Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas
UNI	Union Network International
WB	Weltbank
WGB	Weltgewerkschaftsbund
WHO	Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation)
WTO	Welthandelsorganisation (World Trade Organisation)
WVA	Weltverband der Arbeit

