



Internationaler Metallgewerkschaftsbund

Hintergrundinformationen über internationale Rahmenvereinbarungen des IMB





Internationaler Metallgewerkschaftsbund

Hintergrundinformationen über internationale Rahmenvereinbarungen des IMB

*Für die IFA-Weltkonferenz,
Frankfurt am Main, Deutschland,
26.-27. September 2006
vorbereitetes Hintergrundpapier*

Inhalt

Vorwort.....	1
1. Der Modellkodex und darüber hinaus – die Debatte innerhalb des IMB	2
2. Erfahrungen mit bestehenden Vereinbarungen	5
2.1 Initiierung und Aushandlung.....	5
2.2 Vergleich von Inhalten	7
Titel.....	7
IAO-Kernarbeitsnormen.....	7
Weltweite Geltung.....	7
Zulieferer.....	7
Beziehung zu innerstaatlichen Gesetzen.....	8
2.3 Durchführung.....	9
Indesit/Merloni.....	9
Volkswagen.....	10
LEONI.....	11
DaimlerChrysler	11
Regionale Durchführung	12
2.4 Durchsetzung	13
3. Zusammenfassung	14

Vorwort

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) hat seit langem anerkannt, dass Mechanismen für Verhandlungen mit multinationalen Konzernen auf globaler Ebene geschaffen werden müssen. In den letzten zehn Jahren haben der Kongress, das Zentralkomitee und der Exekutivausschuss des IMB über internationale Rahmenvereinbarungen (IFA – zuvor als Verhaltenskodex bekannt) aktiv debattiert.

Dieses Papier soll Teilnehmern dabei helfen, sich auf die Diskussionen auf der IFA-Weltkonferenz vorzubereiten, indem es den geschichtlichen und politischen Kontext schildert, in dem IFA ausgehandelt wurden, sowie praktische Informationen über ihren Inhalt und ihre bisherige Umsetzung mitteilt.

Dieses Papier soll der Diskussion auf der Konferenz nicht vorgreifen, und aus diesem Grund zieht es bewusst keine Schlüsse und bietet keine Lösungen für die vielen Fragen an, die es aufwirft und die sich aus der Erfahrung des IMB mit IFA ergeben haben.

Ich möchte hier die unschätzbare Unterstützung der Mitglieder der Planungsgruppe, die mit den Vorbereitungen für die Konferenz beauftragt wurden, sowie die diesbezügliche Arbeit des Sekretariats anerkennen. Bei der Entwicklung dieses Papiers haben wir auch auf die Arbeit zurückgegriffen, die Euan Gibb, ein ehemaliger Praktikant beim IMB, zu IFA geleistet hat.

Ich hoffe, dass Ihr dieses Papier für nützlich halten werdet und dass es Euch bei Eurer Vorbereitung für die IFA-Weltkonferenz helfen wird. Ich freue mich auf einige lebhaft und sogar kontrovers geführte Diskussionen und vor allem darauf, dass wir die Konferenz mit einigen klaren Empfehlungen für die weitere Arbeit des IMB zu IFA verlassen.

Mit solidarischen Grüßen



Marcello Malentacchi
Generalsekretär.

1. Der Modellkodex und darüber hinaus – die Debatte innerhalb des IMB

Auf dem IMB-Kongress 1997 in San Francisco haben Delegierte ein Aktionsprogramm angenommen, in dem das Ziel angestrebt wurde, Verhaltenskodexe von Konzernen auszuhandeln, um die Arbeitnehmerrechte zu einem Teil des Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Management auf nationaler Ebene zu machen. Es war von Anfang an klar, dass solche Kodexe zwischen dem IMB und transnationalen Konzernen (TNC) ausgehandelt und zu Vereinbarungen gestaltet würden. Die Kodexe würden auf bestehenden Urkunden beruhen wie der dreigliedrigen Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen. Zunächst war beabsichtigt, dass der IMB-Exekutivausschuss entscheiden sollte, mit welchen TNC man sich befassen wolle.

Im Anschluss an den Kongress wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um Empfehlungen für Verhaltenskodexe zu unterbreiten; diese beschloss, sich auf die Redaktion eines Modellverhaltenskodexes zu konzentrieren. Der IMB-Modellverhaltenskodex wurde auf der Tagung des Exekutivausschusses im Dezember 1998 angenommen (*siehe Kasten, Seite 4*). Das IMB-Modell beruhte auf dem des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG). Sehr ähnliche Modelle wurden von anderen globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF) angenommen.

In dem auf dem Kongress in Sydney angenommenen Aktionsprogramm 2001-2005 wurde der IMB verpflichtet, sich weiterhin aktiv für die Annahme des Modellverhaltenskodexes in allen Unternehmen einzusetzen, in denen Beschäftigte von Mitgliedsorganisationen vertreten werden. Angestrebt wurde, im Zeitraum zwischen Kongressen mindestens eine solche Vereinbarung in jedem der bedeutenden Metallsektoren auszuhandeln. In diesem Zeitraum wurden zehn IFA in fünf Sektoren unterzeichnet. Bei seiner Berichterstattung an den Kongress 2005 wies IMB-Generalsekretär Marcello Malentacchi auf einen problematischen Aspekt dieses Erfolges hin, nämlich dass alle diese Vereinbarungen mit TNC abgeschlossen wurden, deren Hauptsitz sich in Europa befindet, und er rief dazu auf, auch an Konzerne außerhalb Europas heranzutreten, insbesondere in Nordamerika und Asien.

2002 war der Begriff internationale Rahmenvereinbarung (IFA) angenommen worden, um die vom IMB und von seinen Mitgliedsorganisationen angestrebten und ausgehandelten Vereinbarungen von den freiwilligen Verhaltenskodexen zu unterscheiden, die Konzerne zunehmend einseitig annahmen, um so ihr Engagement für die soziale Verantwortung von Unternehmen zu bekunden.

Zu diesem Zeitpunkt waren bereits etliche Vereinbarungen unterzeichnet worden, so dass der IMB-Exekutivausschuss auf seiner Tagung in San Diego im Dezember 2002 die bisherigen Fortschritte prüfen und einige der sich aus dieser Erfahrung ergebenden Prinzipien und Probleme feststellen konnte.

Die folgenden Prinzipien wurden auf der Tagung festgestellt:

- Der IMB sollte von Anfang an beteiligt sein
- Die IFA muss von einem oder einer IMB-Beauftragten unterschrieben werden

- Die Vereinbarung muss sich auf alle Betriebe oder Einrichtungen eines Konzerns weltweit erstrecken
- Sie sollte vom IMB und von der Konzernleitung auf globaler Ebene ausgehandelt werden
- Gewerkschaften des Heimatlandes und soweit vorhanden Weltausschüsse sollten eine führende Rolle bei den Verhandlungen spielen
- Gewerkschaften des Heimatlandes sollten konsultiert werden
- Die IFA muss Bezug auf die IAO-Kernarbeitsnormen nehmen und eine Verpflichtung des Konzerns enthalten, Zulieferer zur Beachtung der Prinzipien der IFA zu drängen
- In die Durchführung müssen Gewerkschaften einbezogen werden
- Die Unternehmensleitung muss die Beschäftigten und die Gewerkschaften in allen Betrieben über die IFA und über Möglichkeiten informieren, in ihrem Rahmen Beschwerden vorzubringen

Besonders unterstrichen wurde die wesentliche Rolle des IMB bei der Vertretung der Arbeitnehmer außerhalb des Heimatlandes des Konzerns.

Einige Delegierte riefen zu einem stärker kampagnenartigen Ansatz zur Ausweitung der IFA auf; insbesondere Unternehmen, die IFA starken Widerstand entgegensetzen, sollten anvisiert werden.

Der Exekutivausschuss stellte auch neu entstehende Probleme fest. So ergab sich, dass Konzerne den IMB nicht als Unterzeichner wollten und diesen auch nicht in den Überwachungsprozess einbeziehen wollten. Sie hätten es vorgezogen, diesen Prozess auf die nationale Ebene zu beschränken. Zu diesem Zeitpunkt war klar, dass das Verhalten von Zulieferern behandelt werden musste, da einige der größten Probleme mit großen TNC von ihren Zulieferketten kamen.

Nur sechs Wochen vor der Tagung des Exekutivausschusses im Dezember 2002 war eine Vereinbarung zwischen General Motors Europe, dem Europäischen Betriebsrat von GM und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) über Prinzipien der sozialen Verantwortung in den europäischen Betrieben des Konzerns unterzeichnet worden¹. Daraus ergab sich eine Debatte, ob regionale Vereinbarungen ein Schritt zu einer internationalen Vereinbarung seien oder ob sie einer solchen Vereinbarung vielmehr im Wege stehen würden. Bisher gibt es bei GM keine IFA und anscheinend auch keine Aussicht darauf.

IFA hatten von 2003 an hohe Priorität, und auf den folgenden Tagungen des Exekutivausschusses wurden Zwischenberichte vorgelegt. Bei Diskussionen wurde unterstrichen, dass alle betroffenen Gewerkschaften von Anfang an informiert werden müssten, dass der IMB eine zentrale Rolle spielen müsse und dass es eine effektive Durchführung geben müsse. Es wurde häufig gefordert, dass IFA auch mit nordamerikanischen und japanischen Konzernen abgeschlossen werden müssten, und auf die Schwierigkeiten hingewiesen, dies zu erreichen.

¹ Kurz danach wurde auch eine Vereinbarung zwischen Ford Europe und dem Europäischen Betriebsrat unterzeichnet.

Die IMB-Modellrahmenvereinbarung

Die IMB-Modellrahmenvereinbarung (IFA-Modell) wurde vom IMB-Exekutivausschuss als Grundlage für die Aushandlung von internationalen Rahmenvereinbarungen (IFA) mit transnationalen Unternehmen angenommen.

Es gibt 3 Hauptbestandteile des IFA-Modells:

- Die IAO-Kernarbeitsnormen – auf die Bezug genommen wird
- Die Forderung, dass Auftragnehmer und Zulieferer die IFA-Normen beachten
- Die Beteiligung der Gewerkschaften an der Durchführung.

Die IAO-Kernarbeitsnormen

Im Jahre 1998 nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ an, die als Verpflichtung von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden galt, grundlegende menschliche Werte aufrechtzuerhalten. Die Erklärung verpflichtet IAO-Mitgliedstaaten, Prinzipien und Rechte in vier Bereichen zu beachten und zu fördern, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Die Erklärung macht deutlich, dass diese Rechte universal sind und dass sie für alle Menschen in allen Staaten gelten.

Es handelt sich um folgende vier Bereiche:

- die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen (IAO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und Empfehlung 143)
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105)
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit (IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182) und;
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111).

Diese „Kernübereinkommen“ stehen im Mittelpunkt des IFA-Modells, das festlegt, dass auf diese ausdrücklich mit Angabe der Nummer Bezug genommen wird.

Bestimmung über Zulieferer

In vielen Fällen kommen die schlimmsten Missbräuche von Arbeitnehmerrechten nicht in dem Konzern vor, der die IFA unterzeichnet, sondern in den Unternehmen, die diesen beliefern. Aus diesem Grund enthält das IFA-Modell eine Klausel, dass der Konzern von seinen Auftragnehmern, deren Unterlieferanten, Hauptlieferanten und Lizenznehmern (Lizenzinhabern) verlangt, die in der IFA angeführten Bedingungen und Normen zu beachten, wenn sie Güter oder Teile von Gütern für den Konzern herstellen oder vertreiben

Gewerkschaftliche Beteiligung an der Durchführung.

Das IFA-Modell ruft zur Einrichtung einer Überwachungsgruppe auf. Dabei wird von dem Prinzip ausgegangen, dass Gewerkschaften eine Rolle bei der Überwachung der IFA und der Feststellung von Verstößen und der Berichterstattung darüber zu spielen haben.

Zusätzliche Bestimmungen

Im IFA-Modell heißt es ferner:

- Das Unternehmen nimmt eine positive Einstellung zu den Aktivitäten von Gewerkschaften und eine offene Haltung gegenüber ihren organisatorischen Aktivitäten ein.
- Bei Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Management wird das Unternehmen **keine neuen** Arbeitnehmer anstelle der an dem Konflikt beteiligten einstellen.
- Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den gesetzlichen Mindestnormen und den Mindestnormen der Industrie und reichen aus, um den Grundbedarf von Arbeitnehmern und ihren Familien zu decken und ihnen ein darüber hinausreichendes Einkommen zu sichern.
- Die Arbeitszeit darf die Gesundheit des Arbeitnehmers und andere Aspekte des **produktiven Lebens nicht beeinträchtigen**.
- Es wird für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gesorgt, und bester Arbeitsschutz wird gefördert.

2. Erfahrungen mit bestehenden Vereinbarungen

Bisher hat der IMB 15 IFA unterzeichnet, die erste 2001 mit Merloni (Indesit) und bisher letzte vor kurzem mit PSA Peugeot Citroën (*siehe untenstehende Tabelle*). Von den 15 IFA entfallen acht auf den Autosektor oder den Autozuliefersektor. Die anderen Vereinbarungen entfallen auf die Bereiche Elektrogeräte und Elektronik, Maschinenbau, Stahl und Luftfahrt. Wie bereits erwähnt, handelt es sich in allen Fällen um Konzerne, deren Hauptsitz sich in Europa befindet.

<i>Konzern</i>	<i>Datum</i>	<i>Land</i>	<i>Industrie</i>
Merloni (Indesit)	2001	Italien	Haushaltsgeräte
Volkswagen	2002	Deutschland	Auto
DaimlerChrysler	2002	Deutschland	Auto
LEONI	2002	Deutschland	Drähte und Kabel
GEA	2003	Deutschland	Maschinenbau
SKF	2003	Schweden	Kugellager & Dichtungen
Rheinmetall	2003	Deutschland	Autoteile, Waffentechnik, Elektronik
Bosch	2004	Deutschland	Auto, Industrie- und Verbrauchsgüter & Bautechnologie
Prym	2004	Deutschland	Metalldruckknöpfe Elektrische Kontakt- und Bauelemente
Renault	2004	Frankreich	Auto
Röchling	2004	Deutschland	Kunststofftechnik, Autotechnik, Elektrotechnik
EADS	2005	Frankreich	Luftfahrt, Verteidigung
BMW	2005	Deutschland	Auto
Arcelor	2005	Luxemburg	Stahl
PSA Peugeot Citroën	2006	Frankreich	Auto

2.1 Initiierung und Aushandlung

Bei der Initiierung von IFA mit TNC bestand die bisherige Praxis darin, so viele Vereinbarungen wie möglich zu erreichen und sich zu diesem Zweck an Konzerne zu wenden, von denen angenommen wurde, dass sie am ehesten eine IFA zu unterzeichnen bereit waren.

Bisher hat es keine Standardverfahren für die Initiierung oder Aushandlung der IFA gegeben. Wo IFA von einem Organ wie dem Europäischen Betriebsrat oder dem Weltbetriebsrat oder

einem ähnlichen Organ initiiert wurden, hat in der Regel dieses Organ die Verhandlungen weitergeführt. So zum Beispiel im Falle von EADS, wo der Europäische Betriebsrat bei regulären Zusammenkünften beim Konzern die Unterzeichnung einer IFA anregte. Vor Unterzeichnung der Vereinbarung wurden Kopien an Gewerkschaften weltweit versandt, die Mitglieder bei EADS haben. Ein ähnliches Verfahren wurde bei BMW angewandt. Bei Volkswagen war es der Weltbetriebsrat, der Verhandlungen mit dem Konzern initiierte. Als die Verhandlungen in eine Sackgasse gerieten, sowohl in Fragen des Inhalts als auch in der Frage, ob der IMB die Vereinbarung unterzeichnen sollte, wurde der IMB-Präsident herangezogen. Der Präsident unterzeichnete schließlich die IFA mit Volkswagen im Namen des IMB. Im Falle von Arcelor hat der Europäische Betriebsrat einen Vorschlag für eine IFA initiiert, doch war es der IMB, der einen Entwurf für eine IFA zur Diskussion vorlegte und die Verhandlungen leitete.

Die mit Renault und PSA Peugeot Citroën unterzeichneten IFA wurden von der Konzernleitung initiiert, die sich direkt an den IMB wandte. Interessanterweise führte das dazu, dass der IMB eine klare Führungsrolle bei dem gesamten Prozess spielt und als Koordinator fungiert. In beiden Fällen hat der IMB Zusammenkünfte mit den betroffenen Mitgliedsorganisationen veranstaltet oder sich mit ihnen über E-Mail oder Telefon beraten, um kritische Fragen zu erörtern und sich auf eine gemeinsame gewerkschaftliche Position und Strategie zu einigen, und so dazu beizutragen, dass die Gewerkschaften außerhalb des Heimatlandes diese als ihre eigenen empfinden.

Mehrere IMB-Mitgliedsorganisationen, nicht alle von ihnen außerhalb Europas, haben sich kritisch zu der prominenten Rolle geäußert, die Europäische Betriebsräte bei der Initiierung, Aushandlung und Durchführung sowie der Überwachung der IFA auf globaler Ebene gespielt haben. So meint der britische Mitgliedsverband Amicus in seinem Positionspapier zu IFA: „Europäische Betriebsräte haben zurzeit kein Verhandlungsmandat, ihnen können auch Nichtgewerkschaftsmitglieder angehören, deren Auffassungen eventuell mit der gewerkschaftlichen nicht übereinstimmen, und sie vertreten eindeutig nur Beschäftigte in Europa. Deshalb kann ein starker und effektiver Europäischer Betriebsrat zwar eine nützliche Rolle spielen, wenn es darum geht, eine IFA-Initiative voranzubringen, doch müssen nationale Gewerkschaften, die unter Leitung der globalen Gewerkschaftsföderation(en) zusammenarbeiten, Tagesordnung und Inhalt einer jeglichen Kampagne für die Unterzeichnung einer IFA mit einem multinationalen Konzern bestimmen.“

Im Jahre 2002 setzte sich die IG Metall (Deutschland) das Ziel, bis 2010 25 IFA abzuschließen. Die IG Metall hat neun der 15 IMB-Vereinbarungen initiiert und damit eine führende Rolle bei der Aushandlung von IFA übernommen. Aufgrund dieser Erfahrung konnte sie einige Probleme feststellen und anderen Ratschläge erteilen, die eine IFA mit einem Konzern abschließen möchten. Im Jahre 2004 hat die IG Metall eine Handlungshilfe für Europäische Betriebsräte über Anbahnung, Aufnahme von Verhandlungen und Umsetzung von IFA herausgegeben und darin erklärt, dass „Europäische Betriebsräte im Zusammenspiel mit den globalen Gewerkschaftsverbänden diejenigen sind, die am ehesten legitimiert sind, konzernweit gültige Vereinbarungen im Interesse der Beschäftigten abzuschließen“². Diese Handlungshilfe unterstreicht, dass der IMB ungeachtet des Verhandlungsprozesses von Anfang an informiert und einbezogen werden und die Vereinbarung auf jeden Fall mit unterschreiben sollte. Die Forderung nach einer Unterzeichnung durch den IMB hat eine breite Auslegung erfahren. Vereinbarungen im Namen des IMB wurden vom IMB-Generalsekretär, vom IMB-Präsidenten, von IMB-Abteilungsleitern, nationalen Gewerkschaften, Vorsitzenden von Weltbetriebsräten und vom EGB unterzeichnet.

² Soziale Mindeststandards in multinationalen Konzernen, Stefan Rüb, IG Metall Vorstand, 2004

Im Januar 2006 hielt der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) ein Seminar über IFA ab, das u.a. zu dem Schluss kam, dass es zwar keine festen Regeln für die Festlegung des Profils der Initiatoren einer IFA gebe, dass der IMB jedoch eine führende und verantwortliche Rolle zu spielen habe. Vor allem müsse sichergestellt werden, dass die zuständigen Gewerkschaften von Anfang an informiert und konsultiert würden, damit diese das Projekt als ihr eigenes empfinden, was zu einer effektiven Durchführung der IFA führen wird. Diese Perspektive ist auch von etlichen IMB-Mitgliedsorganisationen außerhalb Europas unterstrichen worden, die der Auffassung sind, dass sie bei dem Prozess nicht angemessen informiert wurden. Sie berichten, dass es deshalb erheblich schwieriger ist, Gewerkschaftsmitglieder zu ermutigen, sich aktiv an der Durchführung zu beteiligen.

Die Erfahrung hat der IG Metall gezeigt, dass Verhandlungen vor Beginn sehr gut vorbereitet werden müssen, damit eine Verhandlungsstrategie ausgearbeitet werden kann. Es sind ein klares Bild des Konzerns, seiner Entscheidungsbildungsstruktur, der Fertigungsstätten weltweit und der gewerkschaftlichen Situation in den verschiedenen Betrieben sowie Informationen über die bestehenden Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Management erforderlich.

2.2 Vergleich von Inhalten

Der Inhalt der IFA ist stark unterschiedlich und weicht in einigen Fällen bedeutend von der IMB-Modellrahmenvereinbarung ab.

Titel

Dass sogar die Titel der Vereinbarungen voneinander abweichen und nur eine IFA (EADS) tatsächlich als internationale Rahmenvereinbarung bezeichnet wurde, hat zur Verwirrung bezüglich des Status und der Bedeutung der IFA beigetragen, insbesondere in Bezug darauf, wie sie sich von den unilateralen Verhaltenskodexen der Konzerne unterscheiden.

IAO-Kernarbeitsnormen

In der IMB-Modellrahmenvereinbarung heißt es, dass sich Konzerne in den IFA verpflichten müssen, die IAO-Kernarbeitsnormen zu beachten, auf die ausdrücklich mit ihren Nummern Bezug genommen werden muss. Von diesem Prinzip wurde jedoch einige Male abgewichen. So wird in den IFA mit Volkswagen und DaimlerChrysler nicht auf die Nummern der IAO-Übereinkommen Bezug genommen, und Kollektivverhandlungen werden gar nicht erwähnt. Die Vereinbarung mit SKF nimmt nur auf ein IAO-Übereinkommen Bezug, nämlich das über Kinderarbeit.

Weltweite Geltung

In fast allen IFA ist angeführt, dass die Vereinbarung sich auf alle Betriebe oder Einrichtungen des Konzerns weltweit erstrecken muss; eine auffällige Ausnahme bildet Volkswagen, das die Anwendung der IFA auf Länder und Regionen beschränkt, die im Weltkonzernbetriebsrat der Gruppe vertreten sind, was China ausschließt.

Zulieferer

Die Verpflichtung, dass Konzerne ein gewisses Engagement eingehen, um Zulieferer zur Beachtung der Prinzipien der IFA zu drängen, ist auf verschiedene Weise ausgelegt worden. Die meisten Vereinbarungen enthalten eine Formulierung, die in etwa lautet „Unternehmen X unterstützt seine Zulieferer dabei und ermutigt sie dazu, diese Prinzipien bei ihrer eigenen

Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Es betrachtet dies als eine vorteilhafte Grundlage für künftige Geschäftsbeziehungen“.

In zwei IFA ist die Zulieferklausel wesentlich schwächer. In der IFA mit Merloni heißt es: „Die Annahme der geeignetsten Urkunden zur Gewährleistung der Beachtung von IAO-Übereinkommen durch direkte Zulieferer wird in Erwägung gezogen.“ In der SKF-Vereinbarung heißt es lediglich, dass „SKF seine Zulieferer ermutigt, ähnliche Verhaltenskodexe zu beachten“. Angesichts dessen, dass die SKF-Vereinbarung keinerlei Bezug auf IAO-Kernarbeitsnormen nimmt, will das nicht viel heißen.

Auf der anderen Seite gibt es drei IFA, in denen die Klausel über Zulieferer viel besser ist: Bosch – „Bosch wird Zulieferer ausschließen, von denen nachweislich bekannt ist, dass sie sich nachhaltig nicht an IAO-Kernarbeitsnormen halten.“

EADS – „Die Einhaltung der EADS-Standards gilt als Auswahlkriterium für Lieferanten. Infolgedessen erwartet EADS von ihren Lieferanten, dass sie die Grundsätze dieses Rahmenabkommens anerkennen und anwenden.“

PSA Peugeot Citroën – „Im Rahmen von Ausschreibungen verpflichtet sich PSA Peugeot Citroën, die Wahrung der in Kapitel 2 definierten Menschenrechte als eines der ausschlaggebenden Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten des Panels zu betrachten. Alle Verstöße gegen die Einhaltung der Menschenrechte müssen zu korrigierenden Aktionsplänen nach Aufforderung von Seiten von PSA Peugeot Citroën führen. Die Nichteinhaltung dieser Rechte führt zu Sanktionen, die früher oder später bis zur Entfernung aus dem Panel gehen können.“

Beziehung zu innerstaatlichen Gesetzen

Es lohnt sich festzustellen, dass mit Ausnahme der Vereinbarung mit Arcelor alle IFA bezüglich ihrer Durchführung auf die eine oder andere Weise auf die innerstaatlichen Gesetze Bezug nehmen. In den meisten Fällen bedeutet das nicht mehr als eine Verpflichtung des Unternehmens, sich an innerstaatliche Gesetze zu halten. Das wirft die Frage auf, ob sich ein Konzern erst nach Unterzeichnung einer IFA verpflichtet, die Gesetze der Länder zu achten, in denen er tätig ist, oder ob Konzerne ihre IFA-Verpflichtungen so verstehen, dass sie gegen keine Gesetze verstoßen, anstatt so, dass sie international anerkannte Arbeitsnormen beachten sollen.

Größere Sorge bereitet die Formulierung der Vereinbarungen mit Volkswagen und LEONI, dass die Verwirklichung der Ziele der IFA unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten „geltenden Gesetze und bestehenden Gepflogenheiten“ erfolgt. Es ist unklar, welche tatsächliche Auswirkung eine solche Klausel haben könnte, doch wenn es das Ziel der IFA ist, einen höheren Standard dann herbeizuführen, wenn innerstaatliche Gesetze in Bezug auf IAO-Kernarbeitsnormen unzureichend sind, dann können Bestimmungen wie diese eine solche Absicht untergraben. IMB-Mitgliedsorganisationen in den Vereinigten Staaten haben darauf hingewiesen, dass die dort tätigen Konzerne ständig den Vorrang von innerstaatlichen und bundesstaatlichen Gesetzen vor gewerkschaftlichen Rechten anführen, wie sie in den IFA enthalten sind, die der Konzern auf globaler Ebene abgeschlossen hat (siehe Durchsetzung unten).

Die Vereinbarung mit LEONI versucht, diese Situation mit der folgenden Formulierung zu vermeiden: „Das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten, wird anerkannt. Bei der Ausgestaltung dieses Menschenrechts sind nationale gesetzliche Regelungen und bestehende Vereinbarungen zu beachten, soweit sie nicht den IAO-Konventionen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit) und Nr. 98 (Tarifverhandlungsfreiheit) widersprechen. Das Recht auf Koalitionsfreiheit wird auch in den Staaten gewährleistet, in

denen die Koalitionsfreiheit nicht geschützt ist.“ Die Anwendung dieser Bestimmung muss noch auf die Probe gestellt werden, und es ist nicht klar, wie der Konzern feststellt, ob die Arbeitsgesetze eines bestimmten Landes gegen die jeweiligen IAO-Übereinkommen verstoßen.

Bei der Erwägung des Inhalts der IFA sollte die Warnung berücksichtigt werden, die die IG Metall in ihrer Handlungshilfe zu IFA ausspricht: „Keine internationale Rahmenvereinbarung ist allemal besser als eine schlechte, denn eine schlechte Vereinbarung dient lediglich dem Image des Unternehmens, führt aber kaum zu einer Verbesserung der Situation der Beschäftigten.“ Darüber hinaus zeigt die Erfahrung, dass schlechte Vereinbarungen Auswirkungen auf künftige IFA-Verhandlungen haben, weil dadurch den Managements ein strategischer Vorteil in die Hand gegeben wird, die nur daran interessiert sind, eine ihrem Umfang nach begrenzte Vereinbarung abzuschließen.

2.3 Durchführung

Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine effektive Durchführung bedeutende Mittel erfordert, um Zusammenkünfte durchzuführen, Netzwerke aufrechtzuerhalten und Aktivitäten zu koordinieren. Es ist auch klar, dass der IMB nicht die Ressourcen hat, um selbst diese Stufe der Durchführung in allen Konzernen zu managen, mit denen er IFA abgeschlossen hat.

Die Durchführung der bestehenden IFA war uneinheitlich. In manchen Fällen wurde nicht mehr getan, als dass sichergestellt wurde, dass die Beschäftigten ein Exemplar der Vereinbarung in der jeweiligen Sprache erhielten (und in manchen Konzernen nicht einmal das). In anderen wurden konkrete Schritte unternommen, um internationale gewerkschaftliche Netzwerke aufzubauen und Aktionspläne zu entwickeln, um den bestmöglichen Gebrauch von der IFA zu machen, den gewerkschaftlichen Schutz in dem Konzern und bei seinen Zulieferern auszuweiten und dafür zu sorgen, dass Beschwerden behandelt werden.

Bei manchen Konzernen, die eine IFA unterzeichnet haben, wie Prym und Rheinmetall, hat der IMB noch keine Schritte zur Durchführung unternommen, und ihm ist auch nicht bekannt, dass Gewerkschaften auf globaler Ebene solche Schritte unternommen haben.

Einige Beispiele dafür, wo es eine aktive Durchführung gegeben hat:

Indesit/Merloni

Die IFA mit Merloni war die erste, die der IMB unterzeichnet hat (2001), doch die erste Zusammenkunft über die Durchführung der IFA fand erst im März 2006 statt. An ihr nahmen Vertrauensleute und nationale/lokale Gewerkschaftskoordinatoren aus dem Vereinigten Königreich, aus Russland und Italien teil, und ihr Hauptzweck war die Planung einer koordinierten Aktion zur Durchführung der IFA.

Die Teilnehmer tauschten Informationen über die Situation der Arbeitsbeziehungen bei Indesit/Merloni in ihren jeweiligen Ländern aus, insbesondere bezüglich Tarifverträgen, Beschäftigungstendenzen, Achtung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten, Arbeitszeit, Entlohnung und Gleichstellung der Geschlechter.

Als Aufgaben des IMB und seiner Mitgliedsorganisationen wurden bezeichnet:

- Herstellung einer systematischen Koordination (mit Schwerpunkt auf dem regelmäßigen Informationsaustausch und der Überwachung der IFA-Durchführung) und Bestimmung

einer Kontaktperson in jeder Produktionseinheit und in jeder beteiligten Gewerkschaft sowie im IMB-Sekretariat

- Ersuchen an die Konzernleitung um eine Zusammenkunft mit dem IMB zur Erörterung einer künftigen Überwachung der Beachtung der IFA-Bestimmungen und der Durchführung der IFA in der gesamten Zulieferkette.
- Eröffnung einer Diskussion zwischen dem IMB und seinen Mitgliedsorganisationen in der Türkei und in Polen über die Organisation der Beschäftigten in Betrieben von Indesit/Merloni
- Sammlung von Informationen über Indesit/Merloni in China und Erwägung eines Aktionsplans für die Durchführung der IFA in diesem Land
- Veranstaltung regelmäßiger Zusammenkünfte, um Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftskoordinatoren von allen Indesit/Merloni-Standorten zusammenzubringen
- Enge Zusammenarbeit mit dem EMB und dem Europäischen Betriebsrat von Indesit/Merloni bei allen Aktivitäten, die für die Durchführung der IFA von Bedeutung sind, darunter gemeinsame Zusammenkünfte und regelmäßiger Informationsaustausch
- Informierung und Einbeziehung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern in alle diese Aktivitäten.

Volkswagen

Bei Volkswagen wurden mehrere Schritte zur Durchführung der IFA unternommen. Im Jahre 2003 wurde ein Fragebogen an die Arbeitnehmervertreter sowie an die Personalabteilungen der verschiedenen Unternehmen und Betriebe versandt, in dem gefragt wurde, welche Schritte unternommen worden seien, um die Vereinbarung unter der Belegschaft bekannt zu machen. Ferner wurde um Informationen darüber gebeten, ob jede Klausel der IFA in den Betrieben durchgeführt worden sei. Darüber hinaus wurden Interviews mit den Delegationen, die an der Zusammenkunft des Weltbetriebsrats von VW im Jahre 2003 teilgenommen hatten, über die Antworten auf den Fragebogen durchgeführt.

Der einzige Fall eines möglichen Verstoßes gegen die IAO-Kernarbeitsnormen, über den in der Erhebung berichtet wurde, war der Fall der „trabajadores de confianza“ bei Volkswagen de México, wo Angestellte willkürlich als „Vertrauenspersonen“ eingestuft werden, um sie daran zu hindern, der gleichen Gewerkschaft beizutreten wie die Arbeiter. Eine zweite Erhebung wurde 2005 durchgeführt, und die Ergebnisse wurden dem Weltbetriebsrat 2006 vorgelegt. Auch hier betraf der einzige berichtete mögliche Fall eines Verstoßes die Angestellten in Mexiko, denen das Recht auf Beitritt zur Arbeitergewerkschaft verweigert wurde.

Aus der Erhebung ging jedoch hervor, dass weder das Management noch die Arbeitnehmervertretung in allen Betrieben ihre Verpflichtungen erfüllten, die Zulieferfirmen über die Existenz der IFA und ihre Verpflichtungen im Rahmen der IFA zu informieren. Ein positiver Fall ist Autoeuropa in Portugal, wo berichtet wurde, dass der Betriebsrat regelmäßig mit Betriebsräten und Gewerkschaften der Zulieferbetriebe zusammentritt.

Einige Fälle von Verstößen bei Zulieferfirmen in Deutschland wurden direkt dem Betriebsrat in Wolfsburg berichtet und gemeinsam mit dem Management geregelt. Der Vorstand von Volkswagen hat beschlossen, dass Zulieferer künftig ihre Kenntnis der IFA bei dem Online-Zulieferprozess bestätigen sollen, der Teil des allgemeinen Rechnungsprüfungsverfahrens von Zulieferfirmen bilden wird.

LEONI

Eine aktive Durchführung der IFA mit LEONI begann 2005 mit einer Zusammenkunft von Betriebsvertretern und Gewerkschaftsvertretern in Deutschland. Dabei sollten ein besseres Verständnis der IFA unter Gewerkschaften gefördert, betriebs- und länderübergreifende Netzwerke entwickelt und Wege festgestellt werden, wie die IFA durchgeführt und ihr Potential als Organisierungsinstrument genutzt werden kann. Der Schwerpunkt lag darauf, Gewerkschaften bei der Organisation von Arbeitnehmern in nicht organisierten Betrieben zu helfen.

Ein positives Ergebnis war, dass die IMB-Mitgliedsorganisation Solidaritatea Metal zwei große LEONI-Betriebe in Rumänien organisieren und Tarifverhandlungen in einem von ihnen durchführen konnte. Es wurde auch mit Bemühungen begonnen, Kontakte zu derzeit nicht organisierten Betrieben in Polen, der Slowakei und der Ukraine aufzunehmen.

Der zweite Teil der Durchführung bestand darin, einen Dialog direkt zwischen dem IMB und dem Management auf weltweiter Ebene zu entwickeln. Vertreter des IMB, der IG Metall und des Europäischen Betriebsrates von LEONI sind im Juni 2006 mit dem Management des Konzerns zusammengetroffen. Bei Diskussionen ging es vor allem um die Überwachung der Beachtung der IFA durch den Konzern und die Art, wie eine Überwachung bei Zulieferern durchgeführt werden kann.

Die Arbeit des IMB über die IFA-Durchführung bei LEONI hat gezeigt, dass:

- trotz der Zusicherungen des Managements Beschäftigte (und sogar Manager) in den Betrieben sehr wenig von der IFA oder über diese wissen
- noch viel mehr getan werden muss, um Zulieferer festzustellen, und um sicherzustellen, dass ihnen die IFA bekannt ist. Bisher konnte das Unternehmen keine Beweise dafür vorlegen, dass Zulieferer über die IFA informiert worden waren
- Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen zu Beschäftigten in anderen Ländern durch interne Unternehmensnetzwerke Kontakt aufnehmen und bei der gewerkschaftlichen Organisation helfen können. Gewerkschaftsvertreter bei der Zusammenkunft über die Durchführung der IFA wurden damit beauftragt, Kontakte zu Beschäftigten in nicht organisierten Betrieben herzustellen und ihnen Informationen über die IFA zukommen zu lassen.

DaimlerChrysler

Im Jahre 2003 hat die Weltarbeitnehmervertretung von DaimlerChrysler in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und mit Beteiligung des IMB eine Expertenanhörung organisiert, um Ideen und Perspektiven über die IFA, ihre Durchführung und Überwachung zu gewinnen. Vertreter der IAO, des IBFG, der IG Metall und etlicher im Bereich von Arbeitsfragen tätiger nichtstaatlicher Organisationen nahmen teil. Dabei wurde erklärt, dass bei der Durchführung keine Interessengruppen ausgeschlossen werden sollten und dass Gewerkschaften zwar am besten geeignet seien, die Durchführung von IFA zu überwachen, dass die Unterstützung von anerkannten nichtstaatlichen Organisationen jedoch begrüßt werde, vor allem wo Gewerkschaften schwach sind oder es gar keine gibt.

Auf regionalen IMB-Zusammenkünften im Autosektor gab es weitere Gelegenheiten, die Durchführung bei DaimlerChrysler durch Workshops auf Unternehmensebene zu erörtern, die auch bei anderen Konzernen im Autosektor nützlich war, die IFA unterzeichnet haben. So wurden 2005 in Brasilien als Prioritäten für eine regionale Durchführung bezeichnet: Informationsaustausch, effektive Kommunikation für kollektive Aktion und die bessere Funktionsweise von bestehenden Netzwerken.

Mit DaimlerChrysler wurden unlängst als Erweiterung der IFA Arbeitsschutznormen ausgehandelt. Diese Normen umfassen Konsultationen und Überwachung mit Arbeitnehmervertretern und gelten ebenso wie die IFA auch für Zulieferer.

Regionale Durchführung

In Lateinamerika fand im November 2005 ein Regionalseminar über die Durchführung und Überwachung von IFA statt. Daran nahmen Mitgliedsorganisationen mit Betriebsvertretern von IFA-Unternehmen statt, darunter Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch und Renault.

Auf dem Seminar wurde ein Aktionsplan angenommen, der Folgendes umfasst:

- eine Informationskampagne über IFA
- die Einrichtung von Kommunikationsnetzwerken zwischen Gewerkschaften im gleichen Konzern und zwischen Gewerkschaften mit IFA in verschiedenen Unternehmen
- Durchführungsstrategien, darunter eine regionale Karte von Zulieferern
- die Ausarbeitung von sozialen Überwachungsprojekten gemeinsam mit nichtstaatlichen Organisationen.

Die argentinische Mitgliedsorganisation ASIMRA versucht zurzeit, die IFA mit Renault, SKF und Volkswagen zur Organisierung von Angestellten zu benutzen, einer Kategorie von Arbeitnehmern, die Unternehmen häufig von Gewerkschaften fernzuhalten versuchen.

Im südlichen Afrika hält das IMB-Regionalbüro IFA-Workshops ab, auf denen Vertreter von Unternehmen, die IFA abgeschlossen haben, und von Zulieferfirmen zusammenkommen, um einander bei der Durchführung zu helfen. Betriebsvertreter bringen Listen von Zulieferfirmen mit. Anhand dieser Listen wird beschlossen, welche Zulieferfirmen Ziel von Organisierungsbemühungen sein sollen, wobei entsprechende Mittel bereitgestellt werden. Bei diesen Workshops wurden etliche Fragen über die Folgen aufgeworfen, wenn IFA zur Regelung von Beschwerden verwendet werden. Vertrauensleute berichteten, dass sich Gewerkschaften in Zulieferbetrieben immer stärker auf Arbeitnehmer aus Europa verlassen, um ihre Anliegen zu vertreten. Das führt zu einer Schwächung dieser Gewerkschaften und verringert ihre Fähigkeit, sich mit Konflikten zu befassen. Bei vielen weltweiten Tagungen werden Vertrauensleute aufgefordert, keine Aktionen auf lokaler Ebene zu unternehmen, sondern alle Konflikte an den zuständigen Betriebsrat weiterzuleiten. Ein weiteres Problem besteht, wenn Zulieferbetriebe als Folge von Aktionen zur Durchsetzung der IFA geschlossen werden und der Zulieferer den Arbeitnehmern und der Gemeinschaft einzureden versucht, dass die Gewerkschaften in dem Unternehmen, das eine IFA abgeschlossen hat, für die Schließung verantwortlich sind.

Alle IMB-Regionalvertreter kamen unlängst in Südafrika zusammen, wo sie unterstrichen, eine welche wichtige Rolle das IMB-Regionalbüro bei der Durchführung der IFA spielen kann. Ferner wurde erklärt, dass sich die Regionalbüros vor allem um den Aufbau starker nationaler Gewerkschaften kümmern müssen, nicht nur als Voraussetzung für eine effektive Durchführung der IFA, sondern um Bedingungen zu schaffen, unter denen Druck auf die TNC ausgeübt werden könnte, die die Aushandlung und Unterzeichnung von IFA mit dem IMB ablehnen. Das ist besonders wichtig, da in einigen Regionen nur wenige oder gar keine Unternehmen tätig sind, mit denen eine IFA abgeschlossen wurde.

2.4 Durchsetzung

Es muss von Anfang an anerkannt werden, dass es auf globaler Ebene keine gesetzlichen Durchsetzungsmechanismen gibt. Das bedeutet, dass die Durchsetzung von IFA-Bestimmungen fast ausschließlich von der Fähigkeit und Stärke der Gewerkschaften abhängt, Unternehmen zur Regelung von Beschwerden zu zwingen.

Bisher hat es relativ wenige Fälle gegeben, wo im Rahmen einer IFA Beschwerden vorgetragen wurden, und noch weniger, wo diese geregelt wurden. Die meiste Erfahrung mit der Behandlung von Beschwerden im Rahmen einer IFA hat es zweifellos bei DaimlerChrysler gegeben. Zehn konkrete Fälle von Verstößen wurden festgestellt, von denen sieben mit Zulieferern und drei mit Händlern zu tun hatten. Bei den meisten Beschwerden geht es um Verstöße gegen die IFA-Bestimmungen über Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen.

Beschwerden, die im Rahmen der IFA vorgetragen werden, werden entweder über den IMB oder direkt der Weltarbeitnehmervertretung von DaimlerChrysler zugeleitet. Dieser gehören Betriebsvertreter aus der ganzen Welt an; bei der Behandlung von Beschwerden arbeitet sie mit dem IMB zusammen. Bisher wurden alle Fälle durch eine Verfahrensweise gelöst, die Folgendes umfasst:

- Mitteilung über die behaupteten Verstöße an das Management von DaimlerChrysler
- Prüfung durch das Management von DaimlerChrysler
- Schreiben an den Zulieferer mit der Bitte um Prüfung und Beachtung der IFA
- In manchen Fällen örtliche Solidaritätsaktionen.

Als im Rahmen der IFA mit DaimlerChrysler erfolgreich gelöster Fall wird häufig der von Ditas angeführt, einem türkischen Zulieferer von DaimlerChrysler. Im Jahre 2002 haben Beschäftigte von Ditas Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen, weil der Arbeitgeber es ablehnte, Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz zu achten und mit der Gewerkschaft Verhandlungen zu führen, wodurch das Unternehmen gegen das IAO-Übereinkommen Nr. 87 über Vereinigungsfreiheit und Nr. 98 über das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie gegen die IFA mit DaimlerChrysler verstieß, die sich auf Zulieferer erstreckt. Ein Schreiben der Weltarbeitnehmervertretung an das Management über den Verstoß spielte eine bedeutende Rolle bei der Aushandlung einer Regelung des Konflikts.

In Brasilien wurden acht Zulieferer dank des Drucks der Gewerkschaften auf das Unternehmen, die IFA durchzusetzen, durch andere ersetzt. Die IMB-Mitgliedsorganisation CNM-CUT hat mit Erfolg die Gesetzmäßigkeit einer Arbeitsniederlegung bei DaimlerChrysler verteidigt, die wegen eines Verstoßes durch den Zulieferer Grob gegen die Bestimmung über Zulieferer in der IFA erfolgt war.

Auch bei einigen anderen Konzernen gibt es einige klare Beispiele für Verstöße gegen eine IFA und deren Regelung, entweder im Konzern selbst oder bei seinen Zulieferern. Es ist auch möglich, dass Verstöße auf nationaler Ebene gemeldet und geregelt wurden, ohne dass der IMB davon unterrichtet worden ist, da dies für die Regelung der Beschwerde nicht notwendig war. Die Kenntnis solcher Beispiele könnte jedoch äußerst nützlich sein, um das Bewusstsein darüber zu schärfen, wie IFA genutzt werden können.

Auf der Bosch-Weltkonferenz, die 2006 in Deutschland stattfand, wurden etliche Beschwerden über Aktionen des Konzerns vorgebracht, von denen einige gegen die IFA-Bestimmungen über Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, über Diskriminierung und das Recht auf gleiche Bezahlung verstoßen. Auf der Konferenz wurde deutlich, dass das Bosch-Management nicht bereit ist, IFA-Beschwerden zentral zu behandeln, sondern darauf besteht, dass dies auf lokaler Ebene geschehen sollte.

Eine Beschwerde betraf den Bosch-Betrieb Doboy in Wisconsin, USA. Als Mitglieder bei einem Tarifverhandlungskonflikt in den Streik traten, zwang das Management sie mit der Drohung zurück zur Arbeit, dass sie bei Fortsetzung des Streiks auf Dauer durch andere Arbeitnehmer ersetzt würden, was nach dem US-Arbeitsrecht zulässig ist, aber nicht im Rahmen der IFA. Der IMB fordert das für die Durchführung der IFA verantwortliche deutsche Management von Bosch auf, anzuerkennen, dass eine solche Aktion nicht in Einklang mit der IFA steht, und das US-Management daran zu hindern, auf diese Weise gegen die IFA-Bestimmungen zu verstoßen. Ähnliche Bemühungen werden bei BMW unternommen, damit das BMW-eigene Unternehmen in Spartanburg, USA, sich nicht länger gegen die gewerkschaftliche Organisation in dem Betrieb sträubt, was ebenfalls ein Verstoß gegen die IFA ist.

SKF hat zwar global eine IFA unterzeichnet, hat sich jedoch nicht fähig oder bereit gezeigt, sie auf nationaler Ebene durchzuführen. Es besteht ein fortdauernder Konflikt zwischen der Australian National Union of Workers und SKF Australia, weil dieses Unternehmen Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ablehnt, obwohl in der IFA eindeutig erklärt wird, dass das Unternehmen das Recht aller Beschäftigten achtet, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. SKF Australia hat sogar behauptet, dass die Gewerkschaft dadurch, dass sie sich an das globale Management von SKF in Schweden gewandt habe, gegen das australische Arbeitsrecht verstoßen haben könnte, weil sie versucht habe, das Unternehmen zu Verhandlungen mit ihr zu zwingen.

Diese Fälle machen deutlich, wie schwer es ist, die Bestimmungen einer IFA durchzusetzen, solange es keine globalen rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen gibt.

Zurzeit bemüht sich der IMB um eine IFA mit Mahle, einem deutschen Autozulieferer für DaimlerChrysler und für Volkswagen, das heißt Konzerne, mit denen der IMB bereits IFA abgeschlossen hat. Der IFA-Entwurf ist ausgehandelt worden, kann aber nicht unterzeichnet werden, da Mahle den IMB als Unterzeichner ablehnt. Ausgehend von der Bestimmung in den IFA mit DaimlerChrysler und Volkswagen, dass diese Konzerne die Zulieferer dabei unterstützen und dazu ermutigen, ähnliche Bestimmungen bei sich zu beachten, tritt der IMB an diese Konzerne mit dem Ersuchen heran, Druck auf Mahle auszuüben, damit Mahle eine IFA mit dem IMB unterzeichnet. Das Ergebnis dieses Falles wird ein Test für die Durchsetzung der Bestimmung über Zulieferer in den IFA mit DaimlerChrysler und Volkswagen sein.

3. Zusammenfassung

Der IMB bemüht sich seit fast zehn Jahren um IFA und hat bisher 15 unterzeichnet. Dank dieser Erfahrung konnten eine Reihe von Prinzipien aufgestellt werden, doch diese wurden nicht konsequent angewandt. Insbesondere wurden Fragen aufgeworfen, wie sichergestellt werden kann, dass Gewerkschaftsmitglieder außerhalb Europas und im Heimatland des Konzerns einbezogen werden können und die IFA als ihre eigenen empfinden. Es wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass es noch keine IFA mit Unternehmen gibt, deren Zentrale sich außerhalb Europas befindet.

In manchen Fällen entspricht der Inhalt der IFA nicht dem IMB-Modell, zum Beispiel weil direkte Bezüge auf die IAO-Kernarbeitsnormen fehlen. In anderen Fällen sind die Klauseln, die von Zulieferern die Beachtung der gleichen Normen verlangen, schwach formuliert.

Die Erfahrungen mit der Durchführung von IFA haben gezeigt, dass diese Arbeit ressourcenintensiv ist und von den Unternehmen nicht unbedingt gut unterstützt wird. Dennoch schafft sie Gelegenheiten, Netzwerke zu schaffen und Organisationsarbeit zu leisten.

In einigen Fällen sind Konflikte im Zusammenhang mit Verstößen gegen IFA gelöst worden, doch nehmen die Beschwerden zu, dass Aktionen des Unternehmens in einem bestimmten Land mit seinen Verpflichtungen auf globaler Ebene nicht in Einklang stehen. Diese Beschwerden wurden bisher nicht geregelt.

-o0o-