

*un*FAIR PLAY!

DIE ARBEITSBEZIEHUNGEN BEI HYUNDAI

EINE KRITISCHE BESTANDSAUFNAHME

VON CARSTEN HÜBNER



industri
global union



INHALTSVERZEICHNIS:

- 03** VORWORT
Jyrki Raina

- 05** VORWORT
Jochen Homburg

- 07** HINTERGRUND
Hyundai und die Rolle der Chaebols in Südkorea

- 10** DEUTSCHLAND
Rüsselsheim: Hyundai-Management setzt Betriebsräte unter Druck

- 15** SÜDKOREA & INTERNATIONAL
Hyundai exportiert seine anti-demokratische Managementkultur in alle Welt

- 23** FUSSBALL-WM 2022
Das Schweigen der Sponsoren

- 25** INTERNATIONALE STANDARDS
Die Bedeutung von globalen Rahmenvereinbarungen

- 27** DOKUMENTE
Gesetzliche Rahmenbedingungen und internationale Abkommen

- 32** KONTAKTE



03



10



15

IMPRESSUM:

HERAUSGEBER (V.I.S.D.P.): IndustriALL Global Union

PRÄSIDENT: Berthold Huber # GENERALSEKRETÄR: Jyrki Raina

TEXT & LAYOUT: Carsten Hübner
KORREKTORAT: Dr. Nicole Warmbold
REDAKTION:
Helmut Lense (IndustriALL)
Marlene Roth (IG Metall)
PHOTO: IndustriALL, IG Metall, UAW

CONTACT:
PHONE: + 41 22 308 5050
FAX: + 41 22 308 5055
E-MAIL: info@industrialunion.org
WEBSITE: www.industrialunion.org
TWITTER: @IndustriALL_GU

**INDUSTRIALL GLOBAL UNION
HEAD OFFICE**
54 bis, Route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva
Switzerland

© Copyright 2014 IndustriALL Global Union # All Rights Reserved. # Opinions expressed in this report do not necessarily represent the views of IndustriALL Global Union.

VORWORT

„Die Arbeitsbeziehungen bei Hyundai sind so konfrontativ wie bei keinem anderen Autobauer weltweit.“

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

wenn vom südkoreanischen Autobauer Hyundai die Rede ist, dann wird vor allem über eine Erfolgsgeschichte gesprochen. Die Hyundai Motor Group, die Muttergesellschaft der Hyundai Motor Company und von Kia Motors, ist mittlerweile der fünftgrößte Autohersteller der Welt. Das Unternehmen ist auf allen strategischen Wachstumsmärkten mit eigenen Produktionsstätten vertreten. Die aktuelle Modellpalette wird von Kunden wie Fachpresse positiv aufgenommen. Absatzzahlen und Marktchancen sind dementsprechend gut. Der in diesem Jahr neu kreierte Slogan von Hyundai lautet: „New Thinking. New Possibilities.“ Er scheint zutreffend zu sein.

Wirft man jedoch einen Blick hinter die Kulissen, offenbart sich ein völlig anderes Bild. Denn jenseits der Modernität des Markenauftritts zeigt sich Hyundai als ein Relikt aus Zeiten der Diktatur, die Südkorea bis 1987 fest im Griff hielt. Die patriarchal geführte Inhabergefamilie besetzt weiterhin alle wichtigen Posten. Die Managementstruktur ist autokratisch und autoritär. Eine demokratisch legitimierte Interessenvertretung der Belegschaft wird ebenso abgelehnt wie eine konstruktive Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Im betrieblichen Alltag hat das zur Folge, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Willkür ihrer Führungskräfte weitgehend schutzlos ausgesetzt sind. Im Ergebnis sind die Arbeitsbeziehungen bei Hyundai so konfrontativ wie bei keinem anderen Autobauer weltweit.

Hyundai hat sich in den zurückliegenden Jahren taub gestellt, wenn Kritik am rüden Umgang mit der eigenen Belegschaft laut wurde. Dies gilt nicht nur für Südkorea, sondern auch für die internationalen Standorte. Hyundai schadet sich damit selbst. Denn eine autoritäre Unternehmenskultur beeinträchtigt das Markenimage und die Sympathiewerte beim Kunden. Gleichzeitig leiden die Motivation der Beschäftigten und ihre Identifikation mit dem eigenen Unternehmen und seinen Produkten. Es ist eine Illusion zu glauben, in straffen Hierarchien und einem Klima der Angst und Repression könnten Qualität und Innovation nachhaltig gedeihen. Das Gegenteil ist der Fall. In Zeiten zunehmender globaler Konkurrenz ist dies ein bedeutender Wettbewerbsnachteil. „Old Thinking. No Possibilities.“, könnte man sagen.



Jyrki Raina

Jyrki Raina ist Generalsekretär von IndustriALL Global Union. Er wurde auf dem Gründungskongress am 19. Juni 2012 in Kopenhagen in dieses Amt gewählt. Zuvor war er bereits seit dem 32. Weltkongress im Mai 2009 Generalsekretär des Internationalen Metallarbeiterbundes (IMB).

Jyrki Raina wurde 1960 in Helsinki (Finnland) geboren. Seine gewerkschaftliche Laufbahn begann er 1985 als Anwalt und Tarifsekretär der Gewerkschaft der finnischen Chemiewerker.

Phone:
+41 22 308 5060
E-mail:
jraina@industriall-union.org
Twitter:
@JyrkiRaina

„Bei Hyundai ist es Zeit für einen Paradigmenwechsel!“



IndustriALL vertritt als weltweiter Dachverband 50 Millionen Mitglieder von rund 200 Einzelgewerkschaften. Ihr Sitz ist Genf (Schweiz).

Entstanden ist IndustriALL im Jahr 2012 aus dem Zusammenschluss des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB), der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM) sowie der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV).

Präsident von IndustriALL ist seit Gründung Berthold Huber, bis November 2013 Vorsitzender der IG Metall.

IndustriALL
GLOBAL UNION
Phone:
 +41 22 308 5050
E-mail:
 info@industrial-all-union.org
Twitter:
 @IndustriALL_GU

Fortsetzung von Seite 3

Die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ (UNO, 1948), das „Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes“ (ILO, 1948), der „Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ (UNO, 1966) und die „Leitsätze für multinationale Unternehmen“ (OECD, 1976/2011) schützen das Recht von abhängig Beschäftigten, ihre Interessen zu vertreten, sich zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen. Dieses Recht ist ein Kernbestandteil der universell gültigen Menschenrechte und für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nicht verhandelbar.

Hyundai hat in den zurückliegenden Jahren in mehreren Ländern Produktionsstätten errichtet, in denen die Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind und hinter den internationalen Standards zurückbleiben. Aber auch andernorts nutzt das Management alle nur erdenklichen Möglichkeiten, um gewerkschaftliche Aktivitäten zu erschweren oder ganz zu verhindern. Aus Arbeitnehmersicht ist das ein klares Misstrauensvotum gegenüber den eigenen Belegschaften. Es zeigt aber auch, dass das gezielte Sponsoring von Sportevents wie der Fußball-WM allein Marketinginteressen folgt. Denn für den Gedanken des Fair Play sind die Werkstore von Hyundai fest verschlossen. In der Managementkultur des Unternehmens hat Fair Play keinen Platz.

Die vorgelegte Bestandsaufnahme zeigt beispielhaft, wie Hyundai wiederholt und an verschiedenen Orten der Welt die Arbeitnehmerinteressen eklatant missachtet und Gewerkschaftsrechte verletzt hat. Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle. Die geschilderten Vorfälle sind vielmehr die Spitze des Eisberges. Sie haben System und sind Ergebnis von Arbeitsbeziehungen, die sich mit demokratischen Prinzipien nicht vereinbaren lassen. Eine vertrauensvolle Kooperation zum Wohle des Unternehmens und der Beschäftigten kann auf dieser Basis nicht entstehen.

Bei Hyundai ist es Zeit für einen Paradigmenwechsel! Die Aufnahme von Verhandlungen über eine internationale Rahmenvereinbarung bei Hyundai und Kia könnte dafür ein Anfang sein.

Jyrki Raina
 Generalsekretär, IndustriALL Global Union

VORWORT

„Vertrauen und ein konstruktives Miteinander können nur entstehen, wenn beide Seiten dazu bereit sind.“

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

in der Automobilindustrie in Deutschland ist die Zusammenarbeit zwischen Management, Betriebsrat und IG Metall seit Jahrzehnten eine Selbstverständlichkeit, natürlich mit all den Einschränkungen, die die bestehenden Interessenkonflikte so mit sich bringen.

Diese Zusammenarbeit läuft in gleicher Weise bei deutschen wie ausländischen Herstellern und Zulieferern. Zumal vor dem Hintergrund der stark fortgeschrittenen Globalisierung der Autoindustrie die Grenzen verschwimmen und die meisten großen Unternehmen ohnehin weltweit aufgestellt sind.

Wegen der wirtschaftlichen Bedeutung der Branche in vielen Teilen der Welt kommt ihr auch eine wichtige Rolle bei der Festlegung von Standards zu. Sie ist in vielen Staaten gewissermaßen Benchmark für die industriellen Beziehungen. Mit Blick auf diese besondere Situation ist es umso unverständlicher, dass sich Hyundai in Deutschland mit seinen koreanischen „Schattenvorgesetzten“ nicht an die gesetzlichen Regelungen halten will. Damit stößt das Unternehmen, zumindest in Europa, nicht nur seine Mitarbeiter, sondern auch seine Kunden und Zulieferer vor den Kopf.

Vertrauen und ein konstruktives Miteinander können nur entstehen, wenn beide Seiten dazu bereit sind. Das setzt den Willen zu Respekt, Dialog und Einsicht in unterschiedliche Interessen voraus. Diese grundlegenden Prinzipien sind in den vergangenen Jahren vom Management des „Hyundai Motor Europe Technical Center“ (HMETC) in Rüsselsheim massiv verletzt worden. Verbriefte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Mehrarbeit, Arbeitssicherheit oder Urlaub wurden systematisch missachtet. Den Arbeitnehmervertretern blieb schließlich nichts anderes übrig, als dem Betriebsverfassungsgesetz wiederholt auf dem Rechtsweg Geltung zu verschaffen.

Unter dem Eindruck mehrerer verlorener Prozesse hat das Management jedoch nicht etwa eingelenkt, sondern den Druck auf die gewählten



Jochen Homburg

Jochen Homburg amtiert seit dem 1. Februar 2014 als 1. Bevollmächtigter der IG Metall Darmstadt. Er hat 15 Jahre am Flughafen Frankfurt gearbeitet und währenddessen das Studium der Rechtswissenschaft aufgenommen. Jura hat er in Frankfurt am Main studiert und abgeschlossen.

Nach dem zweiten Staatsexamen war er für zwei Jahre als Anwalt tätig und ist seit 2004 hautamtlich bei der IG Metall in verschiedenen Funktionen beschäftigt.

Jochen Homburg ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen im Bereich des Arbeitsrechtes und seit 2009 Autor bei einem Standardwerk des Arbeitsrechts, dem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz „DKKW“.

Phone:
+49 6151 3667 34

E-mail:
jochen.homburg@igmetall.de

„Es muss klar sein, dass der bisher von Hyundai eingeschlagene Kurs in einer Sackgasse enden wird.“



Die IG Metall ist mit mehr als 2,2 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland und weltweit. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main und vertritt Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, der Branchen Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff, der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie zahlreicher Handwerke. Vorsitzender der IG Metall ist seit November 2013 Detlef Wetzell.

In der IG Metall Verwaltungsstelle Darmstadt sind mehr als 22.000 Menschen organisiert. Seit Februar 2014 ist Jochen Homburg dort 1. Bevollmächtigter.

IG METALL DARMSTADT
Phone:
 +49 6151 3667 0
E-mail:
 darmstadt@igmetall.de

Fortsetzung von Seite 5

Arbeitnehmervertreter weiter erhöht. Eine Unterschriftensammlung gegen den Betriebsrat wurde initiiert. In einem anonymen Brief hieß es, der Betriebsrat arbeite gegen das Unternehmen und die Belegschaft. Seither wird seine Abwahl betrieben. Darüber hinaus wurden einzelne Betriebsratsmitglieder persönlich diffamiert. Einschüchterungsversuche reichten bis ins Privatleben. Schließlich ist auch die IG Metall ins Visier geraten.

Die IG Metall hat es immer begrüßt, dass Hyundai in unserer Region und in Deutschland investiert. Das HMETC ist ein bedeutender Standort der Autoindustrie. Den Kolleginnen und Kollegen gebührt Anerkennung für ihren Anteil am Erfolg von Hyundai auf dem deutschen und internationalen Markt. Gerade deshalb ist es nicht hinnehmbar, dass das HMETC vom Management offenbar als rechtsfreier Raum betrachtet wird und zu einer betriebsrats- und gewerkschaftsfreien Zone gemacht werden soll.

Eine repräsentative Umfrage hat gezeigt, dass Hyundai als offizieller Partner der FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft 2010 erheblich an Bekanntheit in Deutschland gewonnen hat. Auch bei der WM 2014 in Brasilien ist Hyundai an prominenter Stelle wieder mit von der Partie. Eine positive Verknüpfung zwischen dem Markenimage und einem solchen Sportereignis wird aber nur herzustellen sein, wenn neben dem Willen zum Wettbewerb auch der Gedanke des „Fair Play“ überzeugend transportiert werden kann. Die jüngsten Berichte in regionalen und bundesweiten Zeitungen über das „unFair Play“ des Managements gegenüber dem HMETC-Betriebsrat waren in dieser Hinsicht sicher wenig hilfreich.

Die IG Metall hat kein Interesse, den Konflikt mit dem Management von Hyundai und des HMETC weiter zu verschärfen. Gleichzeitig kann jedoch niemand erwarten, dass wir wiederholte Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz und die Einschüchterung unserer Betriebsräte und Mitglieder stillschweigend hinnehmen. Es muss klar sein, dass der bisher von Hyundai eingeschlagene Kurs in einer Sackgasse enden wird. Als IG Metall sind wir bereit, gemeinsam nach neuen Wegen zu suchen.

Jochen Homburg
 1. Bevollmächtigter, IG Metall Darmstadt

HYUNDAI UND DIE ROLLE DER CHAEBOLS IN SÜDKOREA

Die Hyundai Motor Group (HMG) ist der führende Autohersteller Südkoreas und nach Samsung das zweitgrößte südkoreanische Chaebol. Chaebols sind große, international tätige, familiengeführte Unternehmenskonglomerate mit hoher Produktdiversität. So versammelt die HMG unter ihrem Dach nicht nur die Hyundai Motor Company (HMC) und Kia Motors, sondern auch eine Vielzahl von Unternehmen der Zulieferindustrie, des Engineering, der Schwerindustrie, des Maschinenbaus, der Logistik, der Informationstechnologie und anderer Branchen. Charakteristisch sind zudem eine sehr niedrige Eigenkapitaldecke, autokratische, auf familiären und sozialen Netzwerken basierende Führungsstrukturen sowie konfrontative Arbeitsbeziehungen.

Die Chaebols und die Diktatur

Die enorme ökonomische und politische Macht der Chaebols in Südkorea hat ihre Wurzeln in der Wirtschaftspolitik während der Diktatur zwischen 1961 und 1987, deren strategisches Ziel der möglichst schnelle Aufbau einer von Großkonzernen getragenen exportorientierten Massenproduktion von Industriegütern war (ELI: „export-led industrialisation“). Üppige Investitionsprogramme und Exportbeihilfen, ein gleichge-

schalteter Bankensektor, eine industrie- und konzernfreundliche Steuer- und Finanzpolitik sowie eine protektionistische Handelspolitik schufen dafür die ökonomischen Rahmenbedingungen.

Gleichzeitig sorgte der Staat mit der radikalen Unterdrückung und Verfolgung demokratischer Organisationen und Gewerkschaften dafür, dass die Chaebols freie Hand gegenüber ihren Beschäftigten hatten. Regimetreue Gewerkschaften und ein paternalistisches System sozialer Sicherung flankierten die Repression.

Die Geschichte von Hyundai

Der Name Hyundai („Moderne Automobile“) geht auf eine Kfz-Werkstatt zurück, die der spätere Konzernchef Chung Ju-yung 1946 in Seoul gegründet hatte und die sich in den Folgejahren als Keimzelle eines schnell wachsenden Konglomerats von Unternehmungen der Baubranche sowie des Maschinen- und Schiffbaus erweisen sollte. Mit Gründung der Hyundai Motor Company im Jahr 1967 wurden die Aktivitäten schließlich auch auf den Automobilbau ausgeweitet.

Im Zeichen der Asienkrise von 1997/98 wurde der Konzern zwangsweise in mehrere formal

재벌

CHAEBOL

Der Begriff „Chaebol“ (reicher Klan) setzt sich aus den koreanischen Worten „chae“ (Reichtum, Eigentum) und „beol“ (Sippe, Klan) zusammen.

„Beol“ bedeutete im alten Korea der Yi-Dynastie aber auch „einflussreiches Haus“, womit die große Bedeutung der Chaebol im politisch-wirtschaftlichen Leben des südostasiatischen Landes angedeutet wird.

Der Begriff wurde zuerst in den 50er- und 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts von Journalisten verwendet. In der Bevölkerung hat er eine negative Konnotation.

Fortsetzung von Seite 7

voneinander unabhängige Unternehmensgruppen aufgegliedert. Die extreme Größe von Chaebols wie Hyundai („too big to fail“), ihre Diversität sowie ihr aggressiver Expansionismus, der durch eine hohe Verschuldung finanziert wurde, gelten als wesentliche Ursache der damaligen Krise in Südkorea.

Dennoch konstituierte sich auch die Hyundai Motor Group (HMG) als Mutterkonzern der Hyundai Motor Company (HMC) wiederum in der für Chaebols typischen Struktur. Neben einem Geflecht Dutzender Unternehmen gehört seit 1998 der in der Asienkrise bankrottgegangene Autobauer Kia Motors ebenfalls zur HMG, die damit zum größten Fahrzeugproduzenten des Landes wurde.

Das Herz der Hyundai Motor Company schlägt in Ulsan, einer Hafenstadt im Südosten des Landes. Hier, im Zentrum der südkoreanischen Schwerindustrie, betreibt das Unternehmen die größte Autofabrik der Welt. Mit 13 Quadratkilometern ist sie fast doppelt so groß wie das Volkswagen-Werk in Wolfsburg. Allein die Jahreskapazität dieses Standortes beläuft sich nach Unternehmensangaben auf 1,44 Millionen Fahrzeuge.

Zwei kleinere Fabriken stehen in Asan und Jeonju (Leicht- und Schwerlast-Lkw). Hyundai produziert zudem in China, Indien, Russland, Tschechien, der Türkei, den USA und Brasilien. 2013 wurden weltweit insgesamt rund 4,72 Millionen Fahrzeuge verkauft, mehr als Dreiviertel davon im Ausland.

Freie Gewerkschaften gegen die Diktatur

Die freie Gewerkschaftsbewegung Südkoreas war und ist ein bedeutender Teil der Demokratiebewegung des Landes. Sie leistete während der Diktatur aktiven Widerstand gegen staatliche Organisationsverbote, die Verfolgung von

„Ich will das totalitäre Verhalten der Konglomerate einschränken und werde versuchen, das Wirtschaftssystem so zu reformieren, dass sowohl kleine wie auch große Wirtschaftseinheiten davon profitieren.“

Geun-Hye Park, seit 2013 Präsidentin von Südkorea

Aktivisten und die militarisierten und repressiven Arbeitsbeziehungen bei den Chaebols. Höhepunkt der Proteste war im Dezember 1986 die Ausrufung des ersten Generalstreiks seit 1946. Er richtete sich gegen ein neues Gewerkschaftsgesetz, das die Situation weiter verschärft hätte. Binnen weniger Tage beteiligten sich landesweit rund 200.000 Arbeiter an dem Ausstand. Die Arbeiter bei Hyundai spielten dabei eine wichtige Rolle. Ihre Betriebsorganisationen bilden auch heute noch das Rückgrat der Gewerkschaft „Korean Metal Workers' Union“ (KMWU). Aufgrund der Proteste konnte das Gesetz nicht in der vorgelegten Fassung verabschiedet werden. Nach weiteren Streiks wurde das Jahr 1987 schließlich zum politischen Wendepunkt in der Geschichte Südkoreas.

Die Macht der Chaebols

Die engen Verflechtungen zwischen den Chaebols, Repräsentanten des Staates und der gesellschaftlichen und politischen Elite Südkoreas besteht trotz der

Demokratisierung seit Ende der 1980er-Jahre fort. „Wer in Korea mit wem wedelt – die Politik mit dem Schwanz oder die Wirtschaft mit dem Hund – ist schwer auszumachen. Die Chaebols sind der Staat, der Staat sind die Chaebols“, schrieb das Handelsblatt im Jahr 2012 und verwies exemplarisch auf den Samsung-Skandal vom Au-

gust 2005. Damals wurde publik, dass 278 einflussreiche Personen auf der Gehaltsliste des Konzerns standen, darunter Politiker, Beamte, Staatsanwälte, Journalisten und zwei Ex-Premierminister.

Der Hyundai-Skandal

Nur ein Jahr später wurde auch Hyundai von einem Skandal erschüttert. Ende April 2006 verhaftete die Polizei Chung Mong-Koo, Vorsitzender und CEO der Hyundai Motor Group und Sohn des Firmengründers Chung Ju-yung. Ihm wurde vorgeworfen, rund 70 Millionen Euro veruntreut und in eine schwarze Kasse umgeleitet zu haben, aus der Schmiergelder geflossen sein sollen. Nachdem Chung zunächst in erster Instanz zu drei Jahren Haft verurteilt wurde, setzte ein Berufungsgericht die Strafe im September 2007 zur Bewährung aus. Es verpflichtete Chung allerdings, bis 2013 umgerechnet rund 900 Millionen US-Dollar für soziale Zwecke zu spenden. Ein Jahr später folgte die Begnadigung durch den damaligen Staatspräsidenten.

Fortsetzung von Seite 8

Demokratisierung der Wirtschaft

Die ungebrochene Macht der Chaebols blockiert aber nicht nur einen tief greifenden politischen und gesellschaftlichen Wandel Südkoreas, sondern stellt auch einen Hemmschuh für eine nachhal-

„Es ist längst überfällig, straffälligen Industriellen das Privileg zu entziehen, nicht verurteilt zu werden, bloß weil sie sich um die wirtschaftliche Entwicklung verdient gemacht haben. Konsequente Strafen müssen ausnahmslos auf alle warten, die das Recht brechen.“

Korea Times, 15.09.2013

tige Wirtschaftsentwicklung dar. So realisieren die dreißig größten Chaebols bis heute einen wesentlichen Teil der südkoreanischen Wirtschaftsleistung und Exporte.

Die Mehrzahl von ihnen hat sich in den letzten Jahren außerdem durch Firmenzukäufe weiter verschuldet. Ziel dieses risikoreichen Expansionismus ist es, die Auftragsvergabe vor allem innerhalb des eigenen Konzerngeflechts abzuwickeln, weshalb sich der Sektor innovationsfreudiger klein- und mittelständischer Unternehmen in Südkorea kaum entwickeln konnte. Die Diskussion über eine „Demokratisierung der Wirtschaft“ spielt demgemäß eine große Rolle in der südkoreanischen Politik.

Die Arbeitsbeziehungen bei Hyundai

Chaebols wie Samsung und Hyundai widersetzen sich bis heute nicht nur beharrlich einer wirtschaftlichen und politischen Demokratisierung Südkoreas,

sondern halten auch weiterhin an ihren konfrontativen Arbeitsbeziehungen fest.

Mit der weiteren Internationalisierung der Produktion hat Hyundai sein hierarchisches und autoritäres Managementsystem zudem exportiert. Die Einhaltung wird penibel von entsandten koreanischen Managern überwacht.

Joachim Schlütter, Experte der Friedrich-Ebert-Stiftung, konstatiert vor diesem Hintergrund eine „grundsätzliche Abneigung der Konzernleitung gegenüber Gewerkschaften“ und die „Radikalisierung der Management-Arbeitnehmer-Beziehungen“.

„Hyundai Motors hat über viele Jahre hinweg eine echte Erfolgsgeschichte geschrieben, und es besteht Aussicht auf weiteres Wachstum. Wenn dies allerdings von unterentwickelten industriellen Beziehungen behindert wird, dann werden andere Unternehmen aus jeder Schwäche Kapital schlagen können.“

Simon Ferry, Unternehmensberater, Korea Times, 26.05.2013

Helmut Lense, bei IndustriALL Global Union für die Autoindustrie zuständig, bezeichnet Hyundai als „einen der gewerkschaftsfeindlichsten Autokonzerne“.

Gewerkschaften fordern Kurswechsel

Die Gewerkschaften bei Hyundai in Südkorea, Deutschland und Tschechien haben sich deshalb im Juni 2013 mit einem internatio-

nen Appell an den Konzernvorstand gewandt. Ihr Protest richtet sich gegen das Bestreben des Unternehmens, die Rechte der Mitarbeiter und ihrer gewählten Vertreter auszuhöhlen. In dem Schreiben heißt es: „Ein solches Verhalten widerspricht nicht nur den Prinzipien eines respektvollen Umgangs mit den Beschäftigten, sondern schadet auch dem weltweiten Ansehen von Hyundai.“

Auf einem Treffen des internationalen Hyundai/Kia-Netzwerkes von IndustriALL Mitte November 2013 in Prag haben Gewerkschaften aus Südkorea, Deutschland, der Slowakei, Tschechien, der Türkei und Indien den Appell an das Management von Hyundai bekräftigt.

In einer gemeinsam verabschiedeten Erklärung wurde die Führung von Hyundai aufgefordert, in einen „konstruktiven Dialog mit

den beteiligten Gewerkschaften mit dem Ziel einer Kooperation einzutreten“, „sich neutral gegenüber Arbeitern zu verhalten, die eine demokratische Gewerkschaft gründen wollen oder Gewerkschaftsmitglied sind, und ihnen gegenüber auf Repressionen zu verzichten“ sowie in „einen offenen und effektiven Dialog mit IndustriALL über eine internationale Rahmenvereinbarung für Kia und Hyundai einzutreten“.

„Sollten die Verstöße andauern, werden wir rechtlich gegen die Verantwortlichen Ihres Unternehmens vorgehen und die Verhältnisse bei Hyundai öffentlich machen.“

Berthold Huber

Berthold Huber, IMF Pre

Der frühere Vorsitzende der IG Metall und Präsident von IndustriALL Global Union, Berthold Huber, warnt das Hyundai-Management vor der Fortsetzung seiner arbeitnehmerfeindlichen Unternehmenspolitik.

RÜSSELSHEIM: HYUNDAI-MANAGEMENT SETZT BETRIEBSRÄTE UNTER DRUCK

IG-Metall-Chef Berthold Huber, bis November 2013 Vorsitzender der größten Einzelgewerkschaft der Welt, hat sich nach einer ganzen Reihe von Vorfällen im August 2012 direkt an Hyundai-Chef Chung Mong-Koo gewandt.

„Mit diesem Brief möchte ich Sie über die alarmierende Situation beim Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH (HMETC) in Rüsselsheim, Deutschland informieren“, eröffnete Huber sein Schreiben. Dann folgte eine harsche Kritik am Verhalten von Hyundai. Von der Behinderung des Betriebsrates durch das Management, einer gezielten Kampagne gegen einzelne Arbeitnehmervertreter sowie von wiederholten Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz war die Rede – und dass alle bisherigen Versuche, Abhilfe zu schaffen, am Management gescheitert seien.

„Die IG Metall wird eine solche Behandlung der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung durch die Repräsentanten von Hyundai nicht länger hinnehmen“, warnte der Gewerkschafter. „Sollten die Verstöße andauern, werden wir rechtlich gegen die Verantwortlichen Ihres Unternehmens vorgehen und die Verhältnisse bei Hyundai öffentlich machen.“

Die autoritäre und gewerkschaftsfeindliche Managementkultur bei Hyundai, die Huber in seinem Brief monierte, wird, wie andernorts auch, im HMETC vor allem von koreanischen Führungskräften durchgesetzt. Unterstützt werden sie dabei von den einheimischen leitenden Angestellten.

Zudem agiert eine Gruppe von Beschäftigten mit Rückendeckung des Managements im Namen der „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsange-

höriger“ (AUB). Die AUB gilt gemeinhin als „gelbe Gewerkschaft“, die im Interesse der Arbeitgeber tätig ist. So hatte ihr langjähriger Vorsitzender Wilhelm Schelsky zwischen 2001 und 2006 über dreißig Millionen Euro von Siemens für den Aufbau der AUB erhalten. Ziel war es, die IG Metall und ihre Betriebsräte zu schwächen. 2010 wurde zudem bekannt, dass Aldi-Nord über längere Zeit mit 120.000 Euro pro Jahr einen AUB-Mitarbeiter finanzierte, der Aldi-Betriebsräte „schulte“.

„Die IG Metall wird eine solche Behandlung der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung durch die Repräsentanten von Hyundai nicht länger hinnehmen.“

Berthold Huber

Wiederholte Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz

Das HMETC wurde im Jahr 2003 gegründet und hat derzeit rund 270 Mitarbeiter. Der Betriebsrat besteht seit Mitte 2009. Zuvor hatte es erhebliche Unruhe in der Belegschaft gegeben, unter anderem wegen ausufernder Mehrarbeit, Fragen der Arbeitssicherheit und fehlenden Entlohnungssystemen. Hyundai hat bis heute keinen Tarifvertrag, was für die Automobilindustrie in Deutschland eine Ausnahme darstellt.

Aus der Weigerung des Hyundai-Managements, vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, resultieren seit dessen Gründung regelmäßige Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz, in dem die Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung detailliert geregelt sind. Ob es um Überstunden, Urlaub oder andere mitbestimmungspflichti-

ge Sachverhalte ging: Immer wieder wurde der Betriebsrat einfach übergangen, wurden Problemlösungen verzögert und Einigungsangebote ausgeschlagen.

Schließlich blieb der gewählten Arbeitnehmervertretung nichts anderes übrig, als den Rechtsweg einzuschlagen. Obwohl der Betriebsrat das Gros der Rechtsstreitigkeiten für sich entscheiden konnte, hält er das Vorgehen des Managements für äußerst unbefriedigend. „Wir haben seit Beginn

unserer Arbeit die meisten, nach dem Gesetz mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen über betriebliche Angelegenheiten auf gerichtlichem Wege und über das Regierungspräsidium herbeiführen müssen“, zeigt sich der Betriebsratsvorsitzende des HMETC, Oliver Alt, enttäuscht. „Das bedeutet unnötige Arbeit, unnötige Kosten und erschwert eine gedeihliche Zusammenarbeit.“

Betriebsräte werden diffamiert und eingeschüchtert

Die verlorenen Prozesse sorgten beim Hyundai-Management allerdings nicht für einen Sinneswandel. Stattdessen wurde das Vorgehen gegen den Betriebsrat weiter verschärft. So tauchte im Sommer 2012 eine Unterschriftenliste im HMETC auf. Darin hieß es, der Betriebsrat arbeite gegen die Interessen der Belegschaft. Es liege an ihm, dass in vielen Fällen keine Übereinkunft mit dem Ma-

agement zustande komme. Auch hätten Betriebsräte versucht, sich persönlich zu bereichern. Die Arbeitnehmervertretung müsse deshalb abgewählt werden.

Schnell sammelten sich unter dem Aufruf die Unterschriften der leitenden Angestellten, inklusive des Personalleiters. Letzten Endes unterzeichneten über 100 Beschäftigte. Vorgesetzte sollen mit den Listen durch die Abteilungen gelaufen sein und die Beschäftigten zur Unterschrift aufgefordert haben, wurde Gewerkschaftssekretär Tobias Wölfle (IG Metall) berichtet. Zudem soll damit gedroht worden sein, Bonuszahlungen und Gehaltsanpassungen zu verweigern, wenn nicht unterschrieben würde.

AUB droht gewählten Betriebsräten

In diesem Zeitraum trat auch das „AUB-Team-Hyundai“ erstmals in Erscheinung. Seither werden regelmäßig Flugblätter und Mails veröffentlicht, die gegen den Betriebsrat und die IG Metall polemisieren. Die Mails werden dabei mit Unterstützung des Managements über den firmeneigenen E-Mail-Verteiler verbreitet. Darüber hinaus beteiligt sich die AUB aber auch direkt an der Einschüchterung der gewählten Arbeitnehmervertreter. In einem Schreiben des AUB-Teams-Hyundai vom September 2012, das den Betriebsräten an ihre Privatadresse geschickt wurde, hieß es unverblümt:

„Sie sind seit geraumer Zeit, zumindest zeitweise, im Betriebsrat des HMETC tätig und haben durch Ihre Mitwirkung hier mit dazu beigetragen, dass zahlreiche, gerichtliche Verfahren gegen Ihren Arbeit-

geber initiiert wurden. In wieweit sich hierdurch das Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und ihrem Arbeitgeber verändert hat können wir an dieser Stelle natürlich nicht beurteilen. An bestimmten Punkten im Leben kann es sinnvoll sein, seine bisher als selbstverständlich und klar gesehenen Positionen zu überdenken und neu zu bewerten.

Wir meinen dass aktuell ein solcher Zeitpunkt gegeben ist. Um Ihnen hierzu eine Hilfestellung zu geben, haben wir uns erlaubt die rechtliche Situation aller aktuell im HMETC-Betriebsrat aktiv gemeldeten Personen, also auch Ihrer eigenen, vor dem Hintergrund des anstehenden Amtsenthebungsverfahrens nach §23 BetrVG und Ihres persönlichen Verhaltens in dieser Sache auf Basis der gegenwärtigen Erkenntnisse anwaltlich bewerten zu lassen. Über das Ergebnis dieser Analyse können Sie sich durch das Studium der Anlage selbst ein Bild Ihrer eigenen Lage machen und Ihrer eigenen Schlussfolgerungen ziehen.“ (alle Fehler im Original)

Neben der unterschweligen Drohung, ein weiteres Engagement im Betriebsrat könnte arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, wird aus dem Schreiben vor allem deutlich, dass sich das AUB-Team-Hyundai zwar den Anschein einer Gruppe betriebsratskritischer Beschäftigter gibt, de facto aber dem Management bei seinem betriebsratsfeindlichen Vorgehen assistiert.

Mobbing wie aus dem Lehrbuch

Gewerkschaftssekretär Wölfler weist deshalb darauf hin, dass hinter solchen Maßnahmen häufig ein

planvolles Vorgehen steht. „Die Geschichte klingt wie aus dem Handbuch für Betriebsräte-Mobbing. Wollen Unternehmen ihre Betriebsräte loswerden, empfehlen ihnen einschlägige Berater genau diese Strategie.

Zunächst demontiert die Firma den Betriebsrat in Versammlungen, wirft ihm vor, nur noch seine eigenen Interessen zu verfolgen, und fordert, ihn aufzulösen. Im nächsten Schritt provoziert sie einen Gerichtsprozess nach dem anderen. Der Betriebsrat erstickt in Verfahren und hat für seine eigentliche Arbeit kaum noch Zeit. Für die Belegschaft bestätigt sich der Eindruck: Der Betriebsrat beschäftigt sich nur mit sich selbst.“

Das Informationsportal „Brennpunkt Betriebsrat“, in dessen Beirat unter anderem der ehemalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm (CDU) und Guntram Schneider (SPD), Minister für Arbeit, Integration und Soziales in Nordrhein-Westfalen, sitzen, hat in den letzten Monaten bereits zweimal über die Situation im HMETC berichtet. Die Überschriften lauteten „Abrissbirne Hyundai – Bossing aus Prinzip“ und „Hilferuf aus Rüsselsheim: Hyundai-Betriebsräte unter Beschuss“.

Auch in der bisherigen Berichterstattung bundesweiter Zeitungen über den Konflikt werden die Arbeitsbeziehungen bei Hyundai und das Verhalten des Managements in Rüsselsheim kritisch beleuchtet. So berichtete Christoph Ruhkamp Anfang September 2013 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung von Schreiben, „deren Tonfall zumindest aufhorchen lässt“, und

„Lappalien“, aufgrund derer der Hyundai-Manager Yang Seungwook eine schriftliche Ermahnung gegenüber dem Betriebsratsvize Marten Verschoore ausgesprochen habe.

Wer nicht grüßt, wird abgemahnt

Der von der FAZ aufgegriffene Fall vom Oktober 2012 gewährt einen tiefen Einblick in die autoritäre Denkweise bei Hyundai. In der schriftlichen Ermahnung wird Verschoore vorgeworfen, dem „alleinigen Geschäftsführer unseres Unternehmens, Herrn Seungwook Yang, als auch Ihrem Vorgesetzten, dem koreanischen Chief-Koordinator der Designabteilung, Mr. Hyuk Park, den Gruß verweigert“ zu haben, als man sich angeblich in der Designabteilung begegnet sei.

Weiter heißt es: „Die Verweigerung des Grußes gegenüber dem Geschäftsführer und Ihrem Vorgesetzten nach dessen vorherigem Gruß untergräbt die Position und Autorität des Geschäftsführers und Ihres Vorgesetzten und stellt eine Ehrverletzung dar. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sich wie alle anderen Mitarbeiter an die Umgangsformen des Unternehmens halten. Ihre Umgangsformen als Mitarbeiter der Designabteilung stellen für uns einen gravierenden Vorfall dar. Daher tolerieren wir Ihr Verhalten nicht und ermahnen Sie hiermit ausdrücklich.“

Anlass und Duktus des Textes machen exemplarisch deutlich, dass den Konflikten im HMETC ein ausgeprägter Standesdünkel und Herrschaftsanspruch des Managements zugrunde liegen. In dieser hierarchisch und autoritär aufge-

ladenen Atmosphäre stellen bereits die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes eine nicht hinnehmbare Einmischung in den Hoheitsbereich der Führungskräfte dar. Betriebsräte, die auf ihre Rechte pochen und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe erwarten, werden als Provokateure empfunden. Für Hyundai, das zeigen alle Erfahrungen, soll die Demokratie am Werkstor haltmachen.

Ziel des Managements und der AUB ist deshalb letztlich wohl nicht nur die Abwahl des derzeitigen Betriebsrates, sondern die Abschaffung der Institution. Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch, warum der mehrfache Versuch von Betriebsrat und IG Metall, den Konflikt bei Hyundai unter Beteiligung des Arbeitgeberverbandes Hessenmetall beizulegen, im Sande verlief.

Flugblätter verteilen verboten

Dass der Herrschaftsanspruch des Hyundai-Managements manchmal sogar bis vor das Werkstor reicht, hat Tobias Wölfle erlebt. Als er Anfang Oktober 2012 vor dem Firmengelände Flugblätter der IG Metall verteilte, kam ein Mann auf ihn zu gerannt, fuchtelte mit den Armen und rief immer wieder: „Gehen Sie weg!“ Wölfle und sein Kollege Daniel Bremm dachten gar nicht daran und verteilten weiter. Daraufhin habe sich der Mann auf Weisung eines Vorgesetzten auf die andere Seite des Werkstors gesetzt und jedem Beschäftigten das Flugblatt wieder abgenommen. „Wenn man gesehen hat, wie sich Beschäftigte unsere Flugblätter haben abnehmen lassen, kann man sich bildhaft vorstellen, wie die hohe Zahl der Unterschriften gegen den Betriebsrat zustande kam.“

„Die Geschichte klingt wie aus dem Handbuch für Betriebsräte-Mobbing. Wollen Unternehmen ihre Betriebsräte loswerden, empfehlen ihnen einschlägige Berater genau diese Strategie. Zunächst demontiert die Firma den Betriebsrat in Versammlungen, wirft ihm vor, nur noch seine eigenen Interessen zu verfolgen, und fordert, ihn aufzulösen. Im nächsten Schritt provoziert sie einen Gerichtsprozess nach dem anderen. Der Betriebsrat erstickt in Verfahren und hat für seine eigentliche Arbeit kaum noch Zeit. Für die Belegschaft bestätigt sich der Eindruck: Der Betriebsrat beschäftigt sich nur mit sich selbst.“

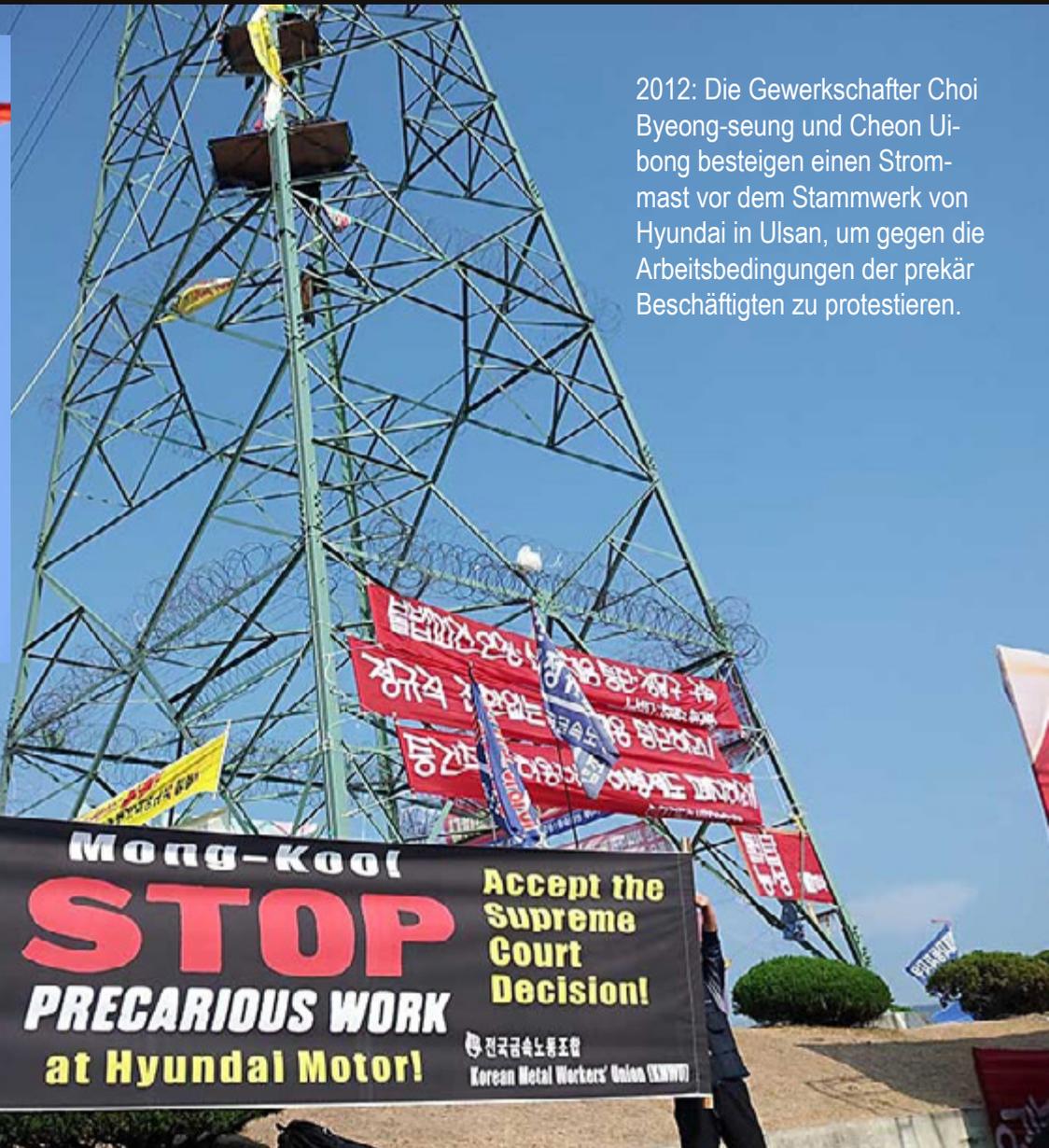
Tobias Wölfle

IG Metall Darmstadt und Mainz-Worms



Die IG Metall Darmstadt und Mainz-Worms unterstützt die Betriebsräte und Gewerkschafter bei Hyundai in Rüsselsheim bei ihrem Kampf für betriebliche Mitbestimmung und ein faires Miteinander.

STOP PREKÄRE ARBEIT



2012: Die Gewerkschafter Choi Byeong-seung und Cheon Ui-bong besteigen einen Strommast vor dem Stammwerk von Hyundai in Ulsan, um gegen die Arbeitsbedingungen der prekär Beschäftigten zu protestieren.



HYUNDAI EXPORTIERT SEINE ANTI-DEMOKRATISCHE MANAGEMENTKULTUR IN ALLE WELT

Mit der Internationalisierung seiner Produktion hat Hyundai auch seine autokratische und autoritäre Managementkultur exportiert. Im Ergebnis konnten sich in Russland, der Türkei, Indien, China und den Südstaaten der USA bisher keine demokratischen Interessenvertretungen und Gewerkschaften bei Hyundai und Kia etablieren. An den Heimatstandorten des Autobauers in Südkorea sowie in Tschechien, Brasilien und Deutschland gibt es zwar Gewerkschaften und Betriebsräte. Doch die Arbeitsbeziehungen sind äußerst konfrontativ. Der ständige Druck auf die Arbeitnehmervertreter macht es schwer, selbst ein Mindestmaß an Rechtssicherheit, sozialen Standards und Mitbestimmung aufrechtzuerhalten. Und das Management von Hyundai ist durchaus bereit, einen hohen Preis dafür zu bezahlen, dass sein unangefochtener Herrschaftsanspruch im Betrieb möglichst unangetastet bleibt.

Arbeitskämpfe in Südkorea

Augenfälligstes Beispiel dafür sind die jährlichen Tarifauseinandersetzungen bei Hyundai in Südkorea, die auch international regelmäßig für Schlagzeilen sorgen. Denn statt gemeinsam mit der Koreanischen Metallarbeitergewerkschaft (KMWU) am Verhandlungstisch

nach einer Lösung zu suchen, die für beide Seiten tragfähig ist, lässt es das Unternehmen Jahr für Jahr auf heftige Arbeitskämpfe mit den rund 46.000 gewerkschaftlich organisierten Arbeitern ankommen. Im Sommer 2013 dauerte der Streik bei Hyundai drei Wochen und verursachte Produktionsausfälle von gut 50.000 Fahrzeugen im Wert von rund 690 Millionen Euro.

Ein zweiter großer Streitpunkt bei Hyundai ist das Thema prekäre Beschäftigung. Neben niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen ist es vor allem die Möglichkeit, prekär Beschäftigte jederzeit zu entlassen, die die Gewerkschaft kritisiert. Allein 2013 haben bei Hyundai und Kia Motors mehrere Arbeiter Selbstmord begangen oder versucht, sich das Leben zu nehmen, nachdem sie ihren Job verloren haben. In einer Stellungnahme der Koreanischen Menschenrechtsgesellschaft (KHRF) vom Mai 2013 heißt es dazu: „Unternehmer wollen durch die Beschäftigung von Zeitarbeitern ihren Gewinn maximieren. Arbeiter wollen ein dauerhaftes Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit im Rahmen eines normalen Arbeitsverhältnisses. Solange es zwischen diesen zwei Seiten keinen Kompromiss gibt, wird es

Todesfälle unter den Zeitarbeitern geben.“

Der Konflikt um prekär Beschäftigte schwelt in den südkoreanischen Hyundai-Werken schon seit 1998. Damals war eine große Zahl fest angestellter Mitarbeiter entlassen und durch prekär Beschäftigte ersetzt worden. Das Unternehmen umging dafür das südkoreanische Arbeitsgesetz, das es verbietet, in der Produktion Zeitarbeitskräfte einzusetzen oder einen Teil der Beschäftigten zu schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen anzustellen als die Stammbeslegschaft. Die prekär Beschäftigten, in Südkorea non-regular oder irregular workers genannt, gehören deshalb offiziell zu Subunternehmen (in-house subcontractors), deren Zahl nach Gewerkschaftsangaben allein im Werk Ulsan bis zum Jahr 2005 auf 127 anwuchs.

Prekäre Beschäftigung

Die prekär Beschäftigten bei Hyundai haben sich schon im Jahr 2003 innerhalb der KMWU organisiert. Ihre Vertretung aber hat das Unternehmen bis heute nicht als Verhandlungspartner anerkannt. Die zentrale Forderung besteht in der Beendigung des illegalen Einsatzes von Subunternehmen und der Festanstellung der

rund 7.000 betroffenen Arbeiter. Dabei werden sie auch vom südkoreanischen Arbeitsministerium unterstützt, das im Jahr 2005 offiziell festgestellt hat, die Praxis bei Hyundai widerspreche geltendem Arbeitsrecht.

Im Jahr 2010 und im Februar 2012 entschied zudem der Oberste Gerichtshof des Landes in einem Präzedenzfall in gleicher Weise. Dennoch verpflichtete sich Hyundai lediglich, 3.500 prekär Beschäftigten im 1. Halbjahr 2016 einen Festvertrag zu geben. Für die KMWU war das nicht akzeptabel.

Am 17. Oktober 2012 entschieden sich deshalb zwei Gewerkschafter zu einer spektakulären Protestaktion. Choi Byeong-seung, der vor dem Obersten Gerichtshof auf Einstellung geklagt und gewonnen hatte, und Cheon Ui-

bong, Generalsekretär der lokalen KMWU-Organisation der prekär Beschäftigten, bestiegen einen Strommast vor dem Stammwerk in Ulsan und weigerten sich herunterzukommen, solange die Entscheidung des Arbeitsministeriums und des Obersten Gerichtshofes nicht umgesetzt und die illegale Beschäftigungspraxis nicht beendet ist. Außerdem forderten sie, dass der Vorsitzende und CEO von Hyundai, Chung Mong-Koo, für den fortgesetzten Rechtsbruch in seinem Unternehmen juristisch zur Verantwortung gezogen werden soll.

Erst 200 Tage später, am 4. Mai 2013, verließen sie ihren Posten in 20 Meter Höhe wieder, um den Weg für weitere Verhandlungen mit dem Unternehmen frei zu machen. Dennoch hat Hyundai bis heute nicht eingelenkt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Neben den schlechteren Konditionen und der Unsicherheit ihrer Jobs ist es vor allem die Rechtlosigkeit, unter der die prekär Beschäftigten leiden. Dies betrifft vor allem Frauen. Einer Studie des Koreanischen Gewerkschaftsbundes (KFTU) zufolge sind 40 Prozent der weiblichen Beschäftigten sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt, die meisten davon sind prekär beschäftigte Frauen. Doch wenn sie sich gegen Übergriffe wehren, droht ihnen die Entlassung, wie der Fall der Arbeiterin Park bei Hyundai im Werk Asan zeigt, der international für Aufsehen gesorgt hat.

Die Arbeiterin Park hatte 1997 bei einem Subunternehmen im Hyundai-Werk in Asan angefan-



Internationale Solidarität: Mitglieder der US-Automobilarbeitergewerkschaft UAW protestieren vor Hyundai-Händlern in den USA gegen sexuelle Übergriffe auf eine Arbeiterin in Südkorea.



gen und war dort rund vierzehn Jahre lang beschäftigt, als sie im September 2010 entlassen wurde. Während ihrer Anstellung hatte der Name des Subunternehmens zwar insgesamt neunmal gewechselt, sie blieb jedoch ununterbrochen in der Endkontrolle bei Hyundai tätig.

Der Kündigung vorausgegangen war im Jahr 2009 eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung gegen ihren Teamleiter und einen weiteren Vorgesetzten, die vom Subunternehmen, damals die Firma Geumyang Logistics, als „haltlose Schädigung des Rufes des Unternehmens“ zurückgewiesen wurde. Zunächst sollte die Frau für sechs Monate suspendiert werden, dann eine Lohnkürzung von drei Monatsgehältern akzeptieren. Als sie sich darauf nicht einließ und am 3. September 2010 mit Unterstützung der KMWU die Nationale Menschenrechtskommission Koreas (NHRCK) einschaltete, folgte am 20. September 2010 die Entlassung.

Daraufhin startete Park am 14. Oktober 2010 eine Protestaktion vor dem Haupteingang der Fabrik. Einem Bericht der Asian Human Rights Commission zufolge wurde sie dabei von Hyundai-Managern und privaten Sicherheitsleuten so schwer misshandelt, dass sie vier Wochen im Krankenhaus verbringen musste. Schließlich befand die NHRCK Anfang 2011, dass es sich im Fall der Arbeiterin eindeutig um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehandelt habe und die Kündigung zurückgenommen werden müsse. Außerdem sei ihr eine Entschädigung für die Verletzungen zu zahlen.

Die Entscheidung wurde jedoch ignoriert. Geumyang Logistics bestand offiziell nicht mehr, weil sich die Firma im November 2010 in Hyungjin Company umbenannt hatte. Hyundai wiederum erklärte sich nicht verantwortlich, weil die Frau offiziell einen Arbeitsvertrag mit der Geumyang Logistics hatte. Ein Standpunkt, der nicht nur moralisch äußerst zweifelhaft war, sondern auch juristisch. Denn mit einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes Südkoreas zu prekär Beschäftigten vom 22. Juli 2010 war klargestellt worden, das Arbeitnehmer, die über ein Subunternehmen in einem Betrieb angestellt sind, nach zwei Jahren ununterbrochener Tätigkeit als Festangestellte zu übernehmen sind. Die Frau war demnach zum Zeitpunkt der sexuellen Übergriffe eigentlich bereits zwölf Jahre Mitarbeiterin Hyundais.

Erst ein Sit-in vor dem Ministerium für Gleichstellung und Familie in Seoul sowie die Unterstützung durch Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften weltweit, darunter auch der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB), der Vorläufer von IndustriALL Global Union, haben Park schließlich zu ihrem Recht verholfen. Höhepunkte der Solidaritätskampagne waren ein globaler Aktionstag am 11. November 2011 und eine Pressekonferenz vor dem Hauptquartier des Unternehmens in Seoul am 25. November 2011.

Wenige Tage später, am 14. Dezember 2011, rund drei Jahre nach der Beschwerde der Arbeiterin, konnte der Konflikt schließlich beigelegt werden. Eine Vereinbarung zwischen Hyundai, der KMWU und

Park sah vor: Entlassung der Täter zum 31. Januar 2012 und Wiedereinstellung von Park zum 1. Februar 2012, die rückwirkende Zahlung des Lohns, ein Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsplatz sowie Sofortmaßnahmen und ein Programm zur Prävention sexueller Übergriffe. Damit endete der Kampf von Park mit einem Sieg, der nicht nur ihr, sondern allen Frauen im Unternehmen zugutekam.

Hyundai muss in den USA fast 6 Millionen Dollar Strafe zahlen

Am globalen Aktionstag für Park hatte sich im November 2011 auch die US-amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW beteiligt. Unter dem Motto „Sexuelle Diskriminierung bei Hyundai stoppen“ forderte sie bei Protesten vor mehr als 75 Hyundai-Händlern im ganzen Land die Wiedereinstellung der Arbeiterin. „Wir mögen bei verschiedenen Unternehmen in verschiedenen Ländern beschäftigt sein, aber als Arbeiter unterstützen wir uns gegenseitig“, so Mike O'Rourke, Präsident der UAW im Werk von General Motors in Spring Hill (Tennessee). Die Information der Kunden sei dafür ein wichtiges Instrument.

„Die UAW hat eine globale Vision sozialer Gerechtigkeit und mobilisiert ihre Mitglieder, um Arbeitnehmerrechte hier wie in anderen Teilen der Welt zu verteidigen“, unterstrich auch UAW-Präsident Bob King. Mit der Kollegin in Korea, der KMWU und Arbeiterbewegungen, die „den Mut haben, gegen Unrecht am Arbeitsplatz vorzugehen“, sei man in Solidarität verbunden, so King.

„Die UAW verurteilt die Angriffe von Kia auf das Recht, sich frei zu organisieren. In den USA hat Kia eine der hässlichsten anti-gewerkschaftlichen Maßnahmen angewandt, die einem Arbeitgeber zur Verfügung stehen: Blacklisting. Die UAW hat Bewerber um einen Arbeitsplatz bei Kia unterstützt, die vor dem National Labor Relations Board klagen, da ihnen und Hunderten anderen Jobs vorenthalten werden, weil sie in der Vergangenheit in einem gewerkschaftlich organisierten Unternehmen gearbeitet haben. Wir rufen Kia auf, das Recht, sich frei zu organisieren, in den USA und überall auf der Welt zu respektieren.“

Bob King

King, UAW, USA

In den USA, wo Hyundai seit dem Jahr 2005 Fahrzeuge produziert, war es im Werk in Montgomery (Alabama) zu einem vergleichbaren Fall sexueller Belästigung gekommen. Die Übergriffe durch Manager Mike Swindle begannen im Januar 2006, kurz nachdem Tammy Edwards ihre Arbeit bei Hyundai aufgenommen hatte. Nach monatelangen Nachstellungen beschwerte sich die Frau schließlich bei einem Vorgesetzten. Doch statt Unterstützung erhielt sie die Versetzung an einen Arbeitsplatz, dem sie körperlich nicht gewachsen war. Daraufhin drängte das Unternehmen sie, sich krankschreiben zu lassen. Swindle hingegen wurde weiterbeschäftigt.

Tammy Edwards beschloss zu klagen – und bekam recht. Ein Gericht in Montgomery verurteilte die Hyundai Motor Manufacturing Alabama (HMMA) im Mai 2009 zur Zahlung von 5,79 Millionen US-Dollar Strafe und Schadensersatz. Auch Hyundai-Manager Mike Swindle musste 10.000 US-Dollar Schadensersatz leisten. Die Reaktion von Hyundai ließ dennoch wenig Einsicht erkennen. „Wir sind, wie zu erwarten, sehr enttäuscht von der Entscheidung der Jury, die natürlich im Gegensatz zu der Arbeitsumgebung und Atmosphäre steht, die wir von Anfang an bei der HMMA etablieren wollten“, kommentierte Vizepräsident Rick Neal das Urteil. Offizielle ließen zudem wissen, man prüfe weitere rechtliche Schritte.

Das Hyundai-Werk in Montgomery ist, ebenso wie das knapp einhundert Kilometer entfernte Kia-Werk, nicht gewerkschaftlich organisiert. Ein Grund dafür

ist das „Blacklisting von Gewerkschaftern“ bei der Rekrutierung des Personals, also der Versuch, nur Arbeiter anzuheuern, die nicht in einem gewerkschaftlich organisierten Unternehmen tätig waren und Erfahrungen mit Gewerkschaften machen konnten.

Blacklisting von Gewerkschaftern

Ein erschreckendes Beispiel dafür, was Blacklisting für Automobilarbeiter und ihre Familien in der Praxis bedeutet, ist das Kia-Werk in West Point (Georgia), das im November 2009 mit rund 1.250 Beschäftigten die Produktion aufnahm. Derzeit sind dort mehr als 3.000 Menschen tätig. Doch obwohl das Unternehmen rund 400 Millionen Dollar an öffentlichen Subventionen erhielt und das Arbeitsministerium des Staates Georgia an der Rekrutierung der Arbeitskräfte beteiligt war, wurde kaum ein qualifizierter arbeitsloser Automobilarbeiter aus der Region eingestellt, obwohl sich Hunderte beworben hatten. Ihr Problem: Sie hatten vorher bei Ford und General Motors gearbeitet, die gewerkschaftlich organisiert sind.

Die Vorgeschichte ist kurz erzählt. Nachdem sich Kia im März 2006 dazu entschieden hatte, ein Werk in Georgia zu errichten, schien sich der Markt für qualifizierte Automobilarbeiter geradezu ideal zu entwickeln. Im Oktober 2006 schloss Ford sein Werk in Atlanta, keine 100 Kilometer von West Point entfernt. Laut Brancheninformationsdienst „Harbour Report“ verfügte es über „eine der besten Belegschaften der Automobilindustrie“. Rund 1.850 Beschäftigte verloren ihren Job, die meis-

ten von ihnen waren Mitglied der UAW. Im September 2008 machte zudem General Motors (GM) sein Werk in Doraville unweit von Atlanta dicht. GM ist ebenfalls gewerkschaftlich organisiert. Etwa 1.200 Arbeiter wurden entlassen, nachdem schon in den drei Jahren zuvor rund 1.900 Beschäftigte das Unternehmen verlassen hatten. Im Bundesstaat Georgia gab es zu diesem Zeitpunkt keine Automobilproduktion mehr.

Als Kia im Januar 2008 mit der Rekrutierung begann, hätte man also auf eine große Zahl qualifizierter und erfahrener Arbeitskräfte zugreifen können. Hunderte, wenn nicht Tausende frühere Beschäftigte von Ford und GM nahmen am Bewerbungsverfahren teil, wurden aber nicht eingestellt. Im August 2011 reichte deshalb eine Gruppe ehemaliger Ford- und GM-Beschäftigter Klage beim Nationalen Amt für Arbeitsbeziehungen (NLRB, National Labor Relations Board) ein. Sie werfen Kia das Blacklisting von Arbeitern vor, die zuvor bei Ford und GM tätig gewesen und gewerkschaftlich organisiert waren, was eine verbotene Diskriminierung darstellen würde.

Bei seinen Recherchen erfuhr das NLRB, dass tatsächlich nur drei von Hunderten früherer Ford-Beschäftigter, die sich beworben hatten, bei Kia eingestellt wurden. Das entspricht den Aussagen von Mikell Fryer, Manager beim Arbeitsministerium des Staates Georgia, der Kia bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zur Hand ging. Fryer hatte schon im März 2006 eine lokale Zeitung wissen lassen: „Dieses Kia-Werk wird nicht gewerkschaftlich organisiert sein, weil man die-

se Einstellung der Leute wohl nicht haben will.“ Er sagte zudem, dass Kia wahrscheinlich keine Arbeiter von Ford und GM in Georgia einstellen werde, die in den nächsten zwei Jahren arbeitslos würden. Ein weiterer Rechtsstreit sollte deshalb klären, ob sich Regierungsstellen am Blacklisting beteiligt haben. Doch trotz der offenkundigen Diskriminierung wurden die Verfahren inzwischen zuungunsten der Arbeiter entschieden.

Gewerkschaften bedeuten Schutz

Mit Blick auf die streng hierarchischen und patriarchalen Arbeitsbeziehungen bei Hyundai/Kia und das politische Klima in den Südstaaten der USA hat das massive Vorgehen gegen gewerkschaftliche Organisationsversuche nicht nur zur Folge, dass es keine tarifvertraglich abgesicherten Löhne und Sozialleistungen gibt. Viel wichtiger ist, dass Beschäftigte keine Unterstützung haben, wenn sie der Willkür oder Übergriffen von Vor-

gesetzten ausgesetzt sind. Denn der Fall von Tammy Edwards zeigt exemplarisch, dass im Fall von Beschwerden häufig das Opfer und nicht der Täter Sanktionen befürchten muss, die bis zu einer Entlassung reichen können.

Also ertragen viele Beschäftigte die entwürdigende Behandlung durch Meister und Manager, ohne sich zu wehren. Ein Klima der Angst macht sich breit. Darüber kann auch nicht hinwegtäuschen, wenn etwa Ashley Frye, Vize-Produktionschef des HMMA, gegenüber der Presse verkündet: „Wir pflegen hier eine Atmosphäre der Höflichkeit. Zum Beispiel ist der Gebrauch vulgärer Sprache bei uns nicht erlaubt.“

Mike Swindle wurde für seine Tat übrigens in die Liste der „Worst Bosses 2009“ der USA aufgenommen, die jährlich von der Internetplattform eBossWatch zusammengestellt wird. Im Jahr 2012 folgte ihm Fred Beans, Inhaber des

Automobilhandels „Fred Beans Hyundai“ in Pennsylvania. Beans hatte Cherie Santai, eine langjährige Beschäftigte, gekündigt, nachdem er von ihrer Schwangerschaft erfahren hatte. Ein Gericht verurteilte Beans daraufhin zu 150.000 US-Dollar Strafe.

Gelbe Gewerkschaft bei Hyundai in Indien

Hyundai/Kia ist es bisher nicht nur in den USA, sondern auch in der Türkei und Russland gelungen, eine gewerkschaftliche Organisation zu verhindern. Hyundai Motor India (HMI) wiederum bedient sich einer „gelben Gewerkschaft“. Nachdem das Unternehmen seit 2007 beharrlich eine Kooperation mit der Hyundai Motor India Employees Union (HMIEU) abgelehnt hatte, erkannte es am 12. Mai 2012 überraschend die neu gegründete United Union of Hyundai Employees (UUHE) an und vereinbarte mit ihr am 18. Oktober 2012 einen Tarifvertrag.

Aus Sicht der HMIEU stellt dieses Vorgehen einen klaren Verstoß gegen demokratische Grundregeln und die Vereinigungsfreiheit dar. Sie beklagt nicht nur, dass die Belegschaft dazu gezwungen wurde, den „arbeitnehmerfeindlichen Tarifvertrag“ zu akzeptieren, sondern fordert zudem eine geheime Wahl, damit die Mehrheitsverhältnisse objektiv festgestellt werden können. Dem ist man bisher allerdings nicht nachgekommen. „Das Unternehmen schließt kategorisch aus, eine andere Gewerkschaft anzuerkennen“, so Hyundai. Das Werk Irungattukottai bei Chennai (Tamil Nadu) hat rund 1.500 fest angestellte Arbeiter.



Arbeiter von Hyundai in Chennai (Indien) fordern faire Gewerkschaftswahlen.

Die Weigerung Hyundais, mit der HMIEU zusammenzuarbeiten, hat in der Vergangenheit mehrfach zu Streiks geführt, zuletzt im November 2012. Wiederholt kam es dabei zu Massenfestnahmen durch die Polizei. Im Jahr 2008 wurden zudem 87 Gewerkschafter entlassen. Trotz Interventionen der Regionalregierung sind 27 von ihnen bis heute nicht wieder eingestellt worden, darunter auch Funktionsträger der HMIEU.

„Hyundai in Nošovice ist eine andere Welt.“

Freie Gewerkschaften und eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung gibt es bei Hyundai/Kia außer in Südkorea, der Slowakei, Brasilien und Deutschland nur noch in Nošovice im Osten der Tschechischen Republik. Doch auch die hiesige Metallarbeitergewerkschaft OS KOVO ist mit

ständigen Rechtsverstößen und Repressalien seitens des Managements konfrontiert. „Hinter dem Werkstor von Hyundai in Nošovice beginnt eine andere Welt. Hier gilt weder das Arbeitsgesetz noch der Tarifvertrag“, berichtet der Gewerkschafter Zdeněk Ševčík. Die Liste der Vorkommnisse und Verstöße ist lang. Sie reicht von respektlosem Verhalten und Einschüchterungsversuchen gegenüber Vertretern der OS KOVO über die Nichteinhaltung gesetzlicher Arbeits- und Sicherheitsbestimmungen bis hin zur ständigen Missachtung verschiedenster Informations- und Mitbestimmungsrechte. Dies gilt insbesondere für Fragen wie Überstunden, Wochenendarbeit, Entlassungen und Urlaub. Dazu kommen Drohungen und Strafen gegenüber den Beschäftigten, etwa wenn es um die Durchsetzung von Mehrarbeit geht. Aus Sicht der Gewerkschaft

werden selbst grundlegende Prinzipien in den Arbeitsbeziehungen missachtet.

Ebenfalls behindert wurde die Teilnahme von Vertretern der OS KOVO aus Nošovice am „Besonderen Verhandlungsgremium“ zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates im September 2012. Die entsprechende Richtlinie der Europäischen Union sieht vor, dass in Unternehmen, die in mindestens zwei EU-Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen, dann ein Europäischer Betriebsrat gegründet werden kann, wenn jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt sind. Die Richtlinie gilt auch für die in EU-Ländern befindlichen Niederlassungen internationaler Konzerne wie Hyundai, die ihren Hauptsitz außerhalb der EU haben.

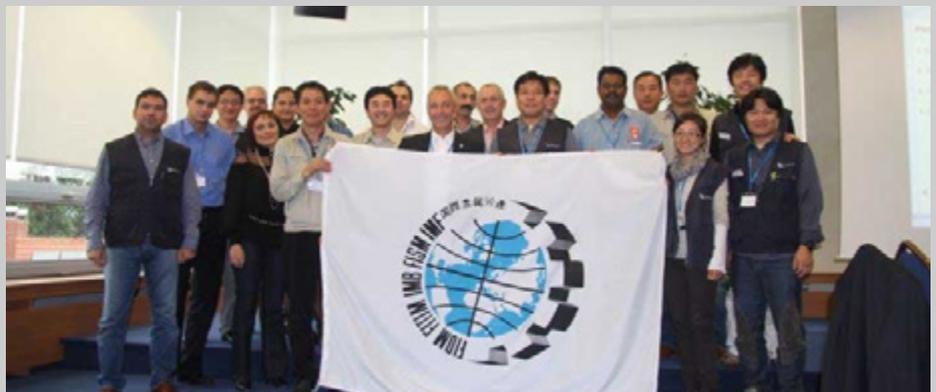
DAS KIA/HYUNDAI-NETZWERK

Die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit bei Kia/Hyundai begann auf Initiative von Gewerkschaftern aus Südkorea und der Slowakei im März 2008. Dabei stand zunächst der Austausch über die Tarifverhandlungen und die Strukturen der Interessenvertreter der Beschäftigten in beiden Ländern im Vordergrund. Schon im Jahr 2008 versuchte das Management mit allen Mitteln, das Treffen zu verhindern.

In Folge der Unterstützung durch den IMF (heute IndustriALL) schlossen sich dem Netzwerk auch Gewerkschafter anderer Länder an, in denen Hyundai/Kia Standorte

hat, darunter Tschechien, Deutschland, Indien, die USA und die Türkei. Auf den regelmäßigen Treffen erörtern die Gewerkschafter ihr „Tagesgeschäft“ an den jeweiligen Standorten - Tarifverhandlungen,

betriebliche Mitbestimmung oder die nationale Gesetzgebung. Darüber hinaus werden aber auch akute Probleme beraten, etwa laufende Rechtsstreitigkeiten mit dem Unternehmen.



Treffen des Kia/Hyundai-Netzwerkes im September 2012 in Bratislava.

Dennoch hat Hyundai versucht, den Gründungsprozess weitestmöglich zu erschweren. So wurde die Beteiligung der OS-KOVO-Vertreter am „Besonderen Verhandlungsgremium“ durch zu späte Freistellungen und unzumutbare Anreisebedingungen unnötig verkompliziert. Während der Sitzung fehlte es zudem an hinreichender Übersetzung. Gleichzeitig war der zur Verfügung stehende Zeitrahmen deutlich zu knapp bemessen.

Internationaler Aufruf der Gewerkschaften

Die OS KOVO hat deshalb Mitte Juni 2013 gemeinsam mit der KMWU aus Südkorea und der IG Metall einen internationalen Appell an den Vorstand des Unternehmens verfasst und dagegen

protestiert, dass das Management weltweit die verkündeten Unternehmensstandards unterläuft und regelmäßig die Rechte der Beschäftigten und ihrer legitimen Interessenvertretungen missachtet. „Mehr noch. Diese ernsten Verstöße sind von illegalen Methoden begleitet, mit denen rechtmäßige Entscheidungen der Arbeitnehmervertreter außer Kraft gesetzt werden sollen.“

Deshalb, so der Appell weiter, erwarte man vom Hyundai-Management, dass es „nationales und internationales Recht respektiert, vor allem die ILO-Kernarbeitsnormen bezüglich der weltweiten Arbeitnehmerrechte“. Dies beinhalte die Anerkennung der Rechte von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen ebenso wie die Bereitschaft, diese fair und dem Gesetz entsprechend zu behan-

deln. Um diesem Ziel näherzukommen, „verlangen wir die Verabschiedung einer internationalen Rahmenvereinbarung, in der sich das Unternehmen verpflichtet, die Rechte der Arbeitnehmer vollständig anzuerkennen“.

Jyrki Raina, Generalsekretär von IndustriALL Global Union, hat den Appell der drei Gewerkschaften unterstützt und wandte sich direkt an den Präsidenten und CEO von Hyundai, Chung Mong-Koo. Raina schrieb: „Mit dem Ziel, die vollständige Umsetzung international anerkannter Arbeitnehmerrechte bei Hyundai zu erreichen, drängen wir Sie, sich mit den Arbeitnehmervertretern zusammzusetzen, um einen ernst gemeinten Dialog über die Etablierung einer internationalen Rahmenvereinbarung zu beginnen.“

„Mit dem Ziel, die vollständige Umsetzung international anerkannter Arbeitnehmerrechte bei Hyundai zu erreichen, drängen wir Sie, sich mit den Arbeitnehmervertretern zusammzusetzen, um einen ernst gemeinten Dialog über die Etablierung einer internationalen Rahmenvereinbarung zu beginnen.“

Jyrki Raina



DAS SCHWEIGEN DER SPONSOREN

Ein Bericht der Tageszeitung The Guardian sorgte im September 2013 weltweit für Empörung. Auf den Baustellen für die Fußball-WM 2022 in Katar sollen allein zwischen dem 4. Juni und dem 8. August 2013 mindestens 44 nepalesische Gastarbeiter an Herzversagen gestorben und bei Arbeitsunfällen ums Leben gekommen sein. Insgesamt, so hieß es im Januar 2014, habe es 2013 mindestens 185 Tote gegeben.

Die Berichte aus Katar sind erschreckend: Die Arbeiter mussten zum Teil mehr als zwölf Stunden bei über 50 Grad auf den Baustellen arbeiten. Ihnen wurde ausreichend Trinkwasser verweigert. Viele lebten in Slums und unter katastrophalen hygienischen Bedingungen. Die ausländischen Arbeiter seien diesen Verhältnissen zumeist hilflos ausgeliefert. Oft würden ihnen bei der Einreise die Pässe abgenommen. Für ein Ausreisevisum bräuchten sie einen Stempel des Arbeitgebers. Darüber hinaus werde ihnen häufig über Monate der Lohn vorenthalten. Teilnehmer einer Delegationsreise der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) berichten im Oktober 2013 von einem „Klima der Angst“.

Sponsoren in der Kritik

Während die FIFA, das Internationale Olympische Komitee und andere Sportverbände inzwischen versuchen, Schadensbegrenzung zu betreiben, und gegenüber dem Regime in Katar und den Bauunternehmen zaghaft eine Verbesserung der Situation anmahnen,

ist von den Sponsoren der WM bisher keine öffentliche Kritik vernehmbar. „Dass sich die offiziellen Sponsoren, die ansonsten keine Gelegenheit auslassen, ihre soziale Verantwortung zu betonen, dermaßen zurücknehmen, ist der eigentliche Skandal im industriefinanzierten Spitzensport“, beklagte André Bühler deshalb am 15.10.2013 bei Focus-Online. Bühler lehrt Marketing an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt (HfWU) Nürtingen-Geislingen und leitet das Deutsche Institut für Sportmarketing (DISM).

Hyundai: Offizieller WM-Partner

Die harsche Kritik Bühlers müssen sich weltbekannte Konzerne wie Adidas, Sony, Coca Cola und Visa, aber auch Hyundai/Kia gefallen lassen. Das Unternehmen hat erst kürzlich seinen Sponsoringvertrag mit der FIFA verlängert und ist „offizieller Automobilpartner“ der Weltmeisterschaften 2014, 2018 und 2022. „Soziales Engagement ist für uns als verantwortungsvolles Unternehmen eine Selbstverständlichkeit“, heißt es auf der Webseite des Unternehmens. Und der Markenbotschafter von Hyundai, Ex-Nationaltrainer Jürgen Klinsmann, ließ wissen: „Es geht darum, Werte zu kommunizieren. Und das passen wir gut zusammen.“

Den Menschen auf den Baustellen in Katar, die ein (Werbe-)Ereignis wie die Fußball-WM mit ihrer Arbeit überhaupt erst möglich machen, hilft solches Social Marketing wenig, solange den wohlfeilen Botschaften selbst dann keine Taten

folgen, wenn es um lebensgefährliche Arbeitsbedingungen geht. Doch gegenwärtig scheinen weder Hyundai noch die anderen Großsponsoren dazu bereit zu sein.

Gewerkschafter hatten Monate zuvor gewarnt

Während die beteiligten Unternehmen beredt schweigen, haben Gewerkschafter bereits frühzeitig gewarnt. Sharan Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), wies schon Ende März 2013 eindringlich auf die Arbeitsbedingungen in Katar hin: „Katar ist ein Sklavenhändler-Staat. Um die Infrastruktur zu bauen, werden wahrscheinlich mehr Arbeiter sterben als die 736 Fußballer, die bei der WM auf dem Rasen stehen.“ IGB-Kommunikationsdirektor Tim Noonan kündigte an, man werde eine internationale Kampagne starten. „Es geht hier um Leben und Tod für viele Menschen.“ Hätte man auf sie gehört, dann wären die 44 Arbeiter und viele andere wahrscheinlich noch am Leben.

Nicht erst die weltweite Empörung über die skandalösen Arbeitsbedingungen auf den Baustellen in Katar, sondern auch die prekäre Menschenrechtsslage in Russland, dem Austragungsort der Olympischen Winterspiele 2014, oder die massiven sozialen Proteste vor der Fußball-WM in Brasilien zeigen, dass sich Sport und Politik nicht trennen lassen, zumal bei milliardenschweren Prestige-Events. Für die Sponsoren kann das nur bedeuten, endlich Farbe zu bekennen.

NEU ABSTIMMEN: KEINE FUSSBALL-WM OHNE ARBEITNEHMERRECHTE!

Der Internationale Gewerkschaftsbund will mit seiner Kampagne „Neu abstimmen: Keine Fußball-WM ohne Arbeitnehmerrechte“ erreichen, „dass die Arbeitnehmerrechte in Katar weiterhin auf der Tagesordnung der FIFA stehen“. Er ruft deshalb weltweit Gewerkschafter und Fußballanhänger auf, sich zu engagieren. „Mit Eurer Hilfe und mithilfe von Millionen Fußballfans in aller Welt fordert der IGB die FIFA auf, neu abzustimmen und bei der Vergabe der Fußball-WM 2022 den höchsten ethischen Normen gerecht zu werden. Nur so kann die FIFA ihren angeschlagenen Ruf und das Vertrauen der Fans in aller Welt wiederherstellen und dafür sorgen, dass die Beschäftigten – und ihre Rechte – gewürdigt und respektiert werden“, unterstreicht Sharan Burrow, Generalsekretärin des IGB.

Weitere Informationen und das Kampagnenmaterial sind auf der Webseite www.rerunthevote.org zu finden.

QATAR 2022

Arbeitsmigranten dürfen weder Gewerkschaften beitreten noch streiken, obwohl sie 99% der Beschäftigten im privaten Sektor ausmachen.

Mitmachen bei
der Kampagne:
rerunthevote.org

NEU ABSTIMMEN
KEINE FUSSBALL-WM
OHNE ARBEITNEHMERRECHTE.

DIE BEDEUTUNG VON GLOBALEN RAHMENVEREINBARUNGEN

Wie schützt man Arbeitnehmerrechte, wenn die Gesetzgebung unzureichend ist?

Wie kann man die Achtung von IAO-Kernarbeitsnormen in allen Betrieben eines transnationalen Konzerns sicherstellen?

Und wie schützt man die Interessen von Arbeitnehmern, wo Gewerkschaften schwach sind oder es gar keine gibt?

Globale Rahmenvereinbarungen sind ein Instrument, das von globalen Gewerkschaftsföderationen genutzt wird, um Verhaltensregeln für transnationale Konzerne festzulegen. Da diese Rahmenvereinbarungen auf globaler Ebene ausgehandelt werden und die Beteiligung von Gewerkschaften erfordern, sind sie ein ideales Instru-

ment für die Behandlung der von der Globalisierung aufgeworfenen Fragen. Deshalb setzt sich IndustriALL Global Union für globale Rahmenvereinbarungen in allen transnationalen Konzernen ein, wo unsere Mitgliedsorganisationsmitglieder haben.

Ein globales Instrument

Globale Rahmenvereinbarungen werden zwischen einem transnationalen Konzern und den Gewerkschaften, die dessen Beschäftigte vertreten, auf globaler Ebene ausgehandelt. Sie haben zum Ziel, grundlegende Arbeitnehmerrechte in allen Betrieben des Unternehmens zu gewährleisten. Globale Rahmenvereinbarungen werden somit auf globaler Ebene ausgehandelt, jedoch lokal umgesetzt. Allgemein werden in globalen

Rahmenvereinbarungen die IAO-Kernarbeitsnormen anerkannt. Darüber hinaus sollte der Konzern angemessene Vergütungen und Arbeitsbedingungen anbieten und für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumwelt sorgen. Auch Lieferanten sollen gedrängt werden, die Bestimmungen einzuhalten. Zentral ist, dass Gewerkschaften an der Umsetzung der Rahmenvereinbarungen beteiligt werden.

Wesentlicher Inhalt der globalen Rahmenvereinbarungen

Wesentlicher Inhalt von globalen Rahmenvereinbarungen sind:

1. Die IAO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen, Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung),



vorzugsweise mit Angabe der Nummer der IAO-Übereinkommen; mindestens sollte es eine allgemeine Erklärung geben, dass die in der internationalen Rahmenvereinbarung angeführten Arbeitsnormen auf den einschlägigen IAO-Übereinkommen beruhen.

2. Eine Verpflichtung des Zielunternehmens, seine Lieferanten zu drängen, die Prinzipien der internationalen Rahmenvereinbarung einzuhalten. So könnte sie beispielsweise die Aussage enthalten, dass von Lieferanten „die Einhaltung der Prinzipien von internationalen Rahmenvereinbarungen erwartet wird, um dauerhafte Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten“.

3. Eine Vereinbarung über die konkrete Umsetzung der Vereinbarung, an der Gewerkschaften und bestehende weltweite Arbeitnehmervertretungsorgane (z.B. Weltausschüsse, Weltbetriebsräte) beteiligt sind.

Verhaltenskodex oder globale Rahmenvereinbarung

Die globalen Gewerkschaftsföderationen, darunter auch IndustriALL Global Union haben den Begriff „Verhaltenskodex“ durch „globale Rahmenvereinbarung“ ersetzt. Der Grund dafür ist, dass ersterer häufig zur Bezeichnung für unilaterale Initiativen von Konzernleitungen verwendet wird, die für Arbeitnehmer häufig von zweifelhaftem Wert sind. Die meisten dieser „Kodexe“ sind Instrumente für Öffentlichkeitsarbeit oder Marketingzwecke.

Gegenseitig vorteilhaft

Transnationale Geschäftstätigkeiten und eine globale Wirtschaft werfen Fragen auf, die über die Reichweite einer nationalen Gesetzgebung hinausgehen. Durch globale Rahmenvereinbarungen können IAO-Arbeitsnormen in allen Unternehmen eines transnationalen Konzerns garantiert werden, was besonders hilfreich ist

in Übergangs- und Entwicklungsländern, wo die Gesetzgebung manchmal unzureichend ist, nur schlecht umgesetzt wird oder arbeitnehmerfeindlich ist.

Für transnationale Konzerne können globale Rahmenvereinbarungen gute Beziehungen zu Gewerkschaften gewährleisten und zu einem positiven öffentlichen Image beitragen. Immer mehr Konzerne erkennen zunehmend die Notwendigkeit, auf die wachsenden ethischen Belange von Verbrauchern und Investoren zu reagieren.

Für Gewerkschaften sind globale Rahmenvereinbarungen ein Weg, um Arbeitnehmerrechte global zu fördern. Die Vereinbarung gewährleistet Einfluss und die Möglichkeit eines gegenseitig vorteilhaften Dialogs. Im Gegensatz zu unilateralen Verhaltenskodexen liegt bei globalen Rahmenvereinbarungen der Schwerpunkt auf der Umsetzung – was den Weg für tatsächliche Verbesserungen bahnt.

GLOBALE RAHMENVEREINBARUNGEN (GRV) IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Unternehmen	Land	Sektor	Jahr
Freudenberg Gruppe	Deutschland	Zulieferer	2000
Volkswagen	Deutschland	Automobilindustrie	2002
Daimler	Deutschland	Automobilindustrie	2002
General Motors Europa	USA	Automobilindustrie	2002
Leoni	Deutschland	Zulieferer	2003
Ford Europa	USA	Automobilindustrie	2003
Rheinmetall	Deutschland	Zulieferer	2003
Bosch	Deutschland	Zulieferer	2004
Renault	Frankreich	Automobilindustrie	2004
BMW	Deutschland	Automobilindustrie	2005
Gebr. Röchling	Deutschland	Zulieferer	2005
PSA Peugeot Citroën	Frankreich	Automobilindustrie	2006
MAN	Deutschland	Automobilindustrie	2012
ZF Friedrichshafen	Deutschland	Zulieferer	2012

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND INTERNATIONALE ABKOMMEN

Arbeitnehmerrechte sind kein Goodwill des Arbeitgebers, sondern seit vielen Jahrzehnten ein fester Bestandteil des deutschen und internationalen Rechts. Sie gewährleisten Mindeststandards am Arbeitsplatz und bei der demokratischen Interessenvertretung der Beschäftigten. Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte sind demgemäß kein Kavaliersdelikt, sondern klare Verstöße gegen Grundprinzipien einer sozialen Demokratie. Im Folgenden werden die grundlegenden Vereinbarungen und Gesetze auf internationaler Ebene und in Deutschland in Auszügen dokumentiert.

ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE (UN, 1948)

Artikel 23

1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
4. Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

INTERNATIONALER PAKT ÜBER WIRTSCHAFTLICHE, SOZIALE UND KULTURELLE RECHTE (UN, 1966)

Artikel 8

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, folgende Rechte zu gewährleisten:
- a) das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten. Die Ausübung dieses Rechts darf nur solchen Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer erforderlich sind;
 - b) das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten;
 - c) das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen, wobei nur solche Einschränkungen zulässig sind, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer erforderlich sind;
 - d) das Streikrecht, soweit es in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung ausgeübt wird.

Vereinte Nationen



www.un.org

Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte ist wurde am 16. Dezember 1966 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet.

Die Bundesrepublik Deutschland hat den Vertrag am 9. Oktober 1968 unterzeichnet und am 17. Dezember 1973 die Ratifikationsurkunde beim Generalsekretär der Vereinten Nationen hinterlegt. Mit Inkrafttreten des Paktes am 3. Januar 1976 ist Deutschland völkerrechtlich an den Pakt gebunden.

Internationale Arbeitsorganisation



www.ilo.org

Die Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu befördern.

Die ILO begann ihre Tätigkeit am 11. April 1919 auf der Friedenskonferenz in Versailles. Sie war ursprünglich eine ständige Einrichtung des Völkerbundes mit dem Ziel der Sicherung des Weltfriedens auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit. Entstanden war sie aus einer Forderung der sozialdemokratischen Amsterdamer Gewerkschaftsinternationale.

Seit dem 14. Dezember 1946, ist die ILO eine UN-Sonderorganisation und damit die erste Einrichtung dieser Art. 1969 wurde ihr der Friedensnobelpreis zuerkannt.

Bundesrepublik Deutschland



www.bundestag.de

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DEN SCHUTZ DES VEREINIGUNGSRECHTES (IAO, 1948)

Teil I. Vereinigungsfreiheit

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

Artikel 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

Teil II. Schutz des Vereinigungsrechtes

Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

ERKLÄRUNG DER ILO ÜBER GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT (IAO, 1998)

Die Internationale Arbeitskonferenz, (...)

2. erklärt, dass alle Mitglieder, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation verpflichtet sind, die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

GRUNDGESETZ DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (D, 1949)

Artikel 9

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (D, 1952)

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

GLOBAL COMPACT (UN, 1999)

Hyundai ist im Jahr 2008 dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen beigetreten. Die 1999 von UN-Generalsekretär Kofi Annan aus der Taufe gehobene Initiative ermutigt Unternehmen, auf freiwilliger Basis gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Die Zehn Prinzipien

Die Grundlagen der zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind:

die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,

die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation,

die Grundsätze der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung,

die UN-Konvention gegen Korruption.

Der Global Compact fordert Unternehmen auf, sich zu einem Katalog von Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bekennen, sie zu unterstützen und innerhalb ihres Einflussbereichs in die Praxis umzusetzen:

Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 02: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. (...)

Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen. (...)

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Bundesrepublik Deutschland



www.gesetze-im-internet.de

Vereinte Nationen



www.unglobalcompact.org

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt.

Quelle: UNO

**Organisation für
wirtschaftliche
Zusammenarbeit
und Entwicklung**



www.oecd.org

Die OECD ist die Nachfolgeorganisation der Organisation für Europäische Wirtschaftliche Zusammenarbeit (OEEC), die 1947 zur Koordinierung des Marshall Plans für den Wiederaufbau Europas nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet wurde. Ihr Sitz ist Paris.

Nach Abwicklung des Marshall-Programms sahen die beteiligten Staaten weiteren Bedarf für einen Austausch über wirtschaftliche Fragen. So trat im Jahr 1961 an die Stelle der OEEC die OECD. Die neue Organisation sollte ihren Mitgliedsländern helfen, eine optimale Wirtschaftsentwicklung und Beschäftigung sowie einen höheren Lebensstandard zu erreichen und dadurch zur Entwicklung der Weltwirtschaft beizutragen. Gleichzeitig sollte die OECD den Ländern helfen, ihre finanzielle Stabilität zu wahren.

OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN (2000/2011)

II. Allgemeine Grundsätze

Die Unternehmen sollten der erklärten Politik der Länder, in denen sie tätig sind, voll Rechnung tragen und auch die Meinungen der anderen Unternehmensbeteiligten in Betracht ziehen.

A. Die Unternehmen sollten in dieser Hinsicht:

2. Die international anerkannten Menschenrechte der von ihrer Tätigkeit betroffenen Personen respektieren. (...)

8. Dafür sorgen, dass die in multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte umfassend über die jeweilige Unternehmenspolitik unterrichtet sind und sich daran halten, indem sie sie hinreichend, auch im Rahmen von Schulungsprogrammen, über diese Politik informieren.

9. Von diskriminierenden oder disziplinarischen Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern absehen, die dem Management oder gegebenenfalls den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen das geltende Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen. (...)

V. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

Die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards:

1.

a) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten.

b) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen, und bereit sein, mit diesen Arbeitnehmerorganisationen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen. (...)

2.

a) Den Arbeitnehmervertretern die Unterstützung zuteilwerden lassen, die erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern.

b) Den Arbeitnehmervertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.

OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN (2000/2011)

Fortsetzung von Seite 30

c) Den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden.

3. Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse fördern.

4.

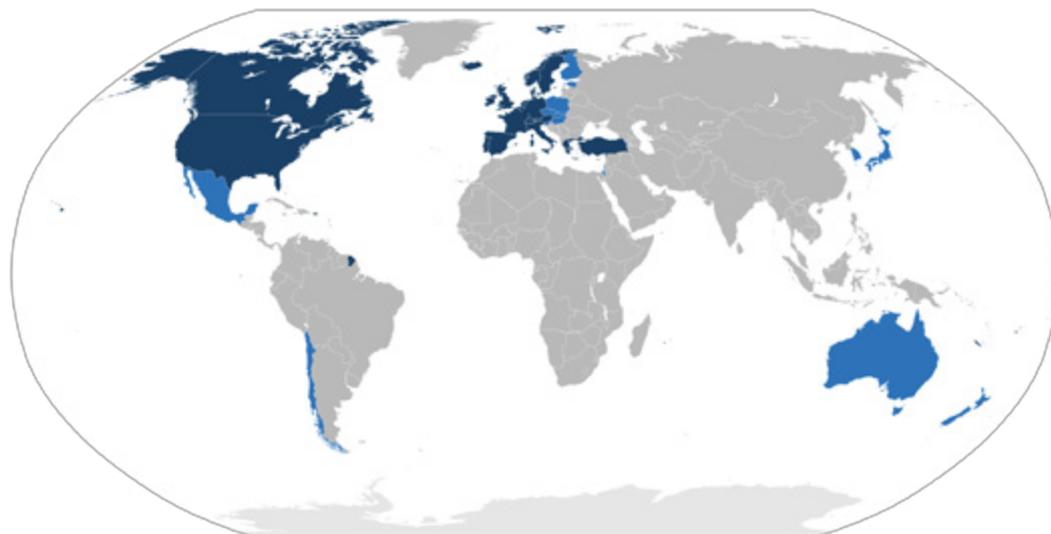
a) In Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht weniger günstige Standards beachten, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlands angewendet werden.

b) Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig werden, wo vergleichbare Arbeitgeber möglicherweise nicht existieren, im Einklang mit dem staatlichen Politikrahmen die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Diese sollten mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Zusammenhang stehen und zumindest hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht zu werden.

c) Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen. (...)

8. Die bevollmächtigten Vertreter der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in den Stand setzen, über Fragen der Tarifverträge oder der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu verhandeln, und den beteiligten Parteien die Möglichkeit geben, mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung über die anstehenden Fragen ermächtigt sind, Konsultationen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu veranstalten.

OECD-MITGLIEDSSTAATEN



Organisation für
wirtschaftliche
Zusammenarbeit
und Entwicklung



www.oecd.org

Die Gründungsakte der Organisation, die OECD-Konvention, nennt als weitere Ziele einen Beitrag zu einem gesunden wirtschaftlichen Wachstum in anderen Ländern und eine Ausweitung des Welthandels auf multilateraler und nichtdiskriminierender Grundlage.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat die OECD in den vergangenen Jahren ihren Aktionsradius über den Kreis der 34 Mitgliedsländer erweitert. Heute stellt sie ihre Analysen und Erfahrungen in den Dienst von über 100 Entwicklungs- und Schwellenländern.

Sie widmet sich folgenden Zielen:

- » Förderung nachhaltigen Wirtschaftswachstums
- » Höhere Beschäftigung
- » Steigerung des Lebensstandards
- » Sicherung finanzieller Stabilität
- » Unterstützung der Entwicklung anderer Länder
- » Beitrag zum Wachstum des Welthandels

Quelle: OECD

KONTAKTE

INDUSTRIALL GLOBAL UNION

54 bis, Route des Acacias, Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Phone: +41 22 308 5050
E-mail: info@industrial-all.org



Automotive and Rubber
Helmut Lense (Direktor)
Phone: +41 22 308 5027
E-mail: hlense@industrial-all.org

Press Contact
Petra Brännmark
Director of Communications
Phone: +41 22 308 5057
E-mail: pbrannmark@industrial-all.org

IG METALL (Germany)

FB Internationales und Europa
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main, Germany



FB Internationales und Europa
Horst Mund (Leiter), Marlene Roth
Phone: +49 69 6693 2400
Fax: +49 69 6693 2028
E-mail: marlene.roth@igmetall.de

IG METALL DARMSTADT UND MAINZ-WORMS

Rheinstraße 50, 64283 Darmstadt
Martin Sperber-Tertsunen
Phone: +49 6151 3667 27
E-mail: martin.sperber-tertsunen@igmetall.de

KOREAN METAL WORKERS' UNION – KMWU (Südkorea)

5–6th Floor, Annex to
Kyunghyang Shinmun-sa Bldg.,
22-2 Jeong-dong, Jung-ku, SEOUL 150-982



Phone: +82 22670 9527
Fax: +82 2714 0662
E-mail: inter@metal.nodong.org
Website: www.kmw.or.kr

INDUSTRIALL SOUTH ASIA OFFICE (India)

No. 5-E, Rani Jhansi Roa, New Delhi, 100 055 India
Phone: +91 11 4156 2566
E-mail: sao@industrial-all.org
Sudhershnan Rao, M. Balasubramaniyan (Balu), Kuldeep Singh Dhanai,
Arvind Kumar Pandey, Sanjay Kumar Pandey

METALWORKERS' FEDERATION IN THE CZECH REPUBLIC – OS KOVO (Tschechien)

Nám.W.Churchilla 2
113 59 Prague 3
Phone: +420 222 540 307
Fax: +420 222 540 278
E-mail: Sakarova.Dana@cmkos.cz
Website: www.oskovo.cz



INDUSTRIALL CIS OFFICE (Russland)

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Phone: +7 495 974 6111
E-mail: cis@industrial-all.org
Vadim Borisov, Natalia Afonina, Ilya Matveev

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS - CNM-CUT (Brasilien)

Av. Antártico, 480,
Jardim do Mar 09726-150
São Bernardo do Campo
SÃO PAULO
Phone: +55 11 4122 7700
Fax: +55 11 5584 8440
E-mail: internacional@cnmcut.org.br
Website: www.cnmcut.org.br



BIRLESİK METAL-IS (Türkei)

Tünel Yolu Cad No. 2 81110 Bostanci
ISTANBUL

Phone: +90 216 380 8590
Fax: +90 216 373 6502
E-mail: international@birlesikmetal.org
Website: www.birlesikmetal.org



INTERNATIONAL UNION, UNITED AUTOMOBILE, AEROSPACE & AGRICULTURAL IMPLEMENT WORKERS OF AMERICA – UAW (USA)

International Affairs Department
1757 N. Street, N.W.
WASHINGTON, D.C. 20036

Phone: +1 202 828 8550 (Kristyne Peter)
Fax: +1 202 223 6913
E-mail: kpeter@uaw.net
Website: www.uaw.org

