

# **GLOBAL VERBINDEN**

## **LOKAL BEEINFLUSSEN**



**Gewerkschaftsleitfaden für vernetztes  
Arbeiten**

Die Begriffe Arbeiter, Angestellte, Gewerkschaftsvertreter, Gewerkschaftsfunktionäre, Gewerkschaftsmitglieder, Korrespondenten,... stehen für die weibliche und männliche Form.

# INHALT

## Einführung

1. „Kämpfen oder sterben“?
2. „Zusammenarbeit und Erfolg“
3. Vernetztes Arbeiten heißt Macht
4. Wo fange ich an?
5. Die Hand reichen
6. Das Netzwerk pflegen
7. Zusammentreffen
8. Einstellung gegenüber der Firma
9. Arbeiterrechte sind Menschenrechte
10. Internationale Rahmenvereinbarungen
11. Computer als Werkzeug der Vernetzung –  
(und nützliche Links)

# Einführung

**Innerhalb globaler Firmen, die die moderne Industrie dominieren, schaffen Gewerkschafter über nationale Grenzen hinaus miteinander dauerhafte Verbindungen. Die „Netzwerke“, die durch diese Kontakte entstehen, geben Arbeitern in diesen Firmen die Möglichkeit:**

- Informationen über die Arbeit und die Bedingungen auszutauschen
- Einander vor Änderungen und Entwicklungen im Berufsleben zu warnen
- die Verhandlungsposition ihrer Gewerkschaften zu stärken
- die Organisationsbemühungen der anderen zu unterstützen
- Eine gemeinsame Vertretung gegenüber der Geschäftsleitung zu bilden
- Globale Vereinbarungen mit zentraler Leitung zu unterzeichnen
- ... und vieles mehr

Diese Broschüre zeigt auf, warum, wie und mit wem Verbindungen geknüpft werden sollten, um eine maximale Wirkung zu erzielen. Es werden Ideen für ein erfolgreiches internationales vernetztes Arbeiten vorgestellt.

Die hier beschriebenen Techniken wurden erfolgreich von anderen genutzt, um die Verhandlungsstärke ihrer Gewerkschaft bei der örtlichen Leitung zu erhöhen.

Vielleicht auch für Sie?

Wir hoffen, dass diese Techniken auch für Sie hilfreich sein werden.

# 1. „Kämpfen oder sterben“?

Riesige Firmen beherrschen unsere Industrien. Ihre Markennamen sind in jedem Winkel der Welt bekannt.

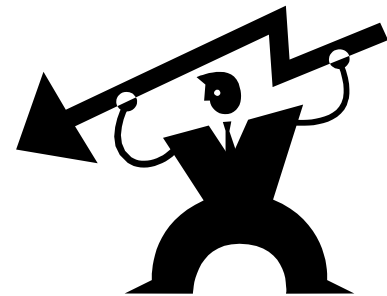
Sie stellen – oft durch Zulieferer – Produkte in verschiedenen Ländern her, dort wo die Löhne niedrig sind, oder wo die Arbeiter nicht in der Lage sind, für bessere Bedingungen zu kämpfen.

Wenn Sie für eine der Tochtergesellschaften einer globalen Firma oder für eine, die von Verträgen mit solch einer Firma abhängig ist, arbeiten, werden Sie oft das folgende Argument hören: *„Wir müssen mit niedrigeren Preisen von woanders mithalten oder unser Geschäft dorthin verlagern, wo es billiger ist. Kämpfen oder sterben!“*

Es sind nicht nur Arbeiter in den reicheren Ländern der Welt, die diese Geschichte hören. Dasselbe wird Arbeitern in Indonesien, Mexiko, Bulgarien, Südafrika, China usw. erzählt.

Dies wurde „Wettlauf nach unten“ genannt –

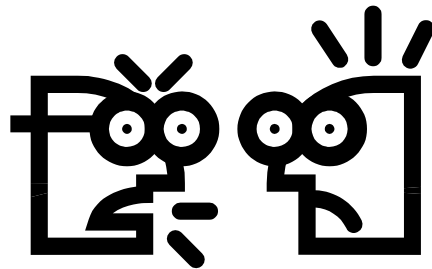
und jeder soll dabei mitmachen!



## 2. „Zusammenarbeit und Erfolg“

Wie können Sie herausfinden, wie die Situation in anderen Teilen der Firma, in der Sie arbeiten, **WIRKLICH** aussieht?

Wie können Sie sich mit Arbeitern an anderen Stellen verbinden, um die Firma daran zu hindern, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust als Verhandlungswaffe zu nutzen?



In einigen internationalen Firmen haben Arbeiter durch ihre Gewerkschaft Verbindungen mit organisierten Arbeitern an anderen Stellen in derselben Firma aufgebaut. Diese Verbindungen bilden ein „Gewerkschaftsnetzwerk“ innerhalb der globalen Firma. Mit Hilfe des Netzwerks können Mitglieder durch den Austausch von Informationen über Löhne, Arbeitsbedingungen und Firmenstrategien was die industriellen Beziehungen auf der ganzen Welt betrifft zusammenarbeiten.

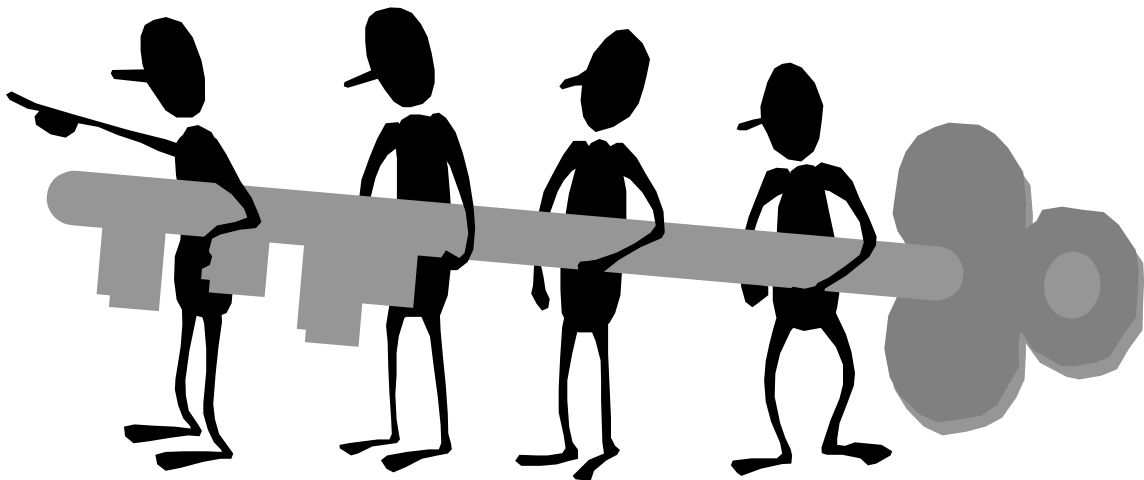
Sie müssen sich nicht länger auf die Geschichten stützen, die ihnen von der Geschäftsleitung erzählt werden – sie haben ihren eigenen, direkten, zuverlässigen Zugang zu den Fakten.

Die Informationen, die sie sammeln, bahnen den Arbeitern einen Weg, die Verhandlungsstärke ihrer Vertreter zu verbessern. Ein besseres Wissen über die Bedingungen an anderen Stellen ist eine gute Basis für wirksame Argumente zu örtlichen Bedingungen.

Der Arbeiter steht vor der einfachen Wahl:

Dem Ruf des Arbeitgebers nach „Kämpfen oder Sterben“ folgen und am Wettlauf nach unten teilnehmen, oder

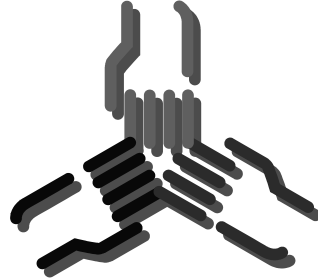
Sich mit organisierten Arbeitern in anderen Werken der Firma verbinden, um „Zusammenzuarbeiten und Erfolg zu haben“.



**Zusammenarbeit ist der Schlüssel!**

### 3. Vernetztes Arbeiten heißt Macht

Verhandlungsstärke



Informationen

Gewerkschaftsmitgliedschaft

Globale Gewerkschaftsnetzwerke bieten:

- Eine Verbindung mit Arbeitern in anderen Teilen der Firma auf der ganzen Welt
- Ein Werkzeug, um Informationen zu sammeln und auszutauschen
- Einen Weg, um eine Gewerkschaftsmitgliedschaft im gesamten Unternehmen aufzubauen
- Eine Basis für Solidarität, wenn Sie sie brauchen

Die moderne Firma funktioniert durch globales Wissen und Kommunikation. Folglich muss sich die moderne Gewerkschaft diesem Konzept anpassen, indem sie ihre eigene Leistungsfähigkeit aufbaut, um globale Verbindungen herzustellen und zu kommunizieren.

## 4. Wo fange ich an?

- **Ergreifen Sie die Initiative.** Ein erfolgreiches globales Netzwerk bedarf der begeisterten Unterstützung der örtlichen Arbeiter – die mit und durch ihre Gewerkschaft arbeiten. Sprechen Sie mit anderen Gewerkschaftsmitgliedern über die Idee, leihen Sie ihnen zum Lesen diese Broschüre. Bringen Sie bei Ihrem nächsten Treffen der Gewerkschaftskommission die Frage zur Diskussion.

Dazu brauchen Sie die Unterstützung des nationalen Gewerkschaftsbüros. Sie werden ein kleines Budget zur Bezahlung der Grundkosten benötigen – Porto, Telefonanrufe, E-Mails usw. – wenden Sie sich für Hilfe an Ihre Gewerkschaft.

- **Sammeln Sie Informationen.** Wenn Sie für eine weltweit operierende Firma arbeiten oder mit solch einer Firma verhandeln, wissen Sie vielleicht bereits sehr viel über ihre weltweite Ausbreitung und ihre Einstellung zu Gewerkschaften. Ihr Wissen ist ein wertvoller Ausgangspunkt. Als erster Schritt ist es eine gute Idee, alles, was Sie über die Firma wissen, aufzuschreiben.

Erweitern Sie Ihr Basiswissen mit anderen Quellen.

### Sie müssen wissen:

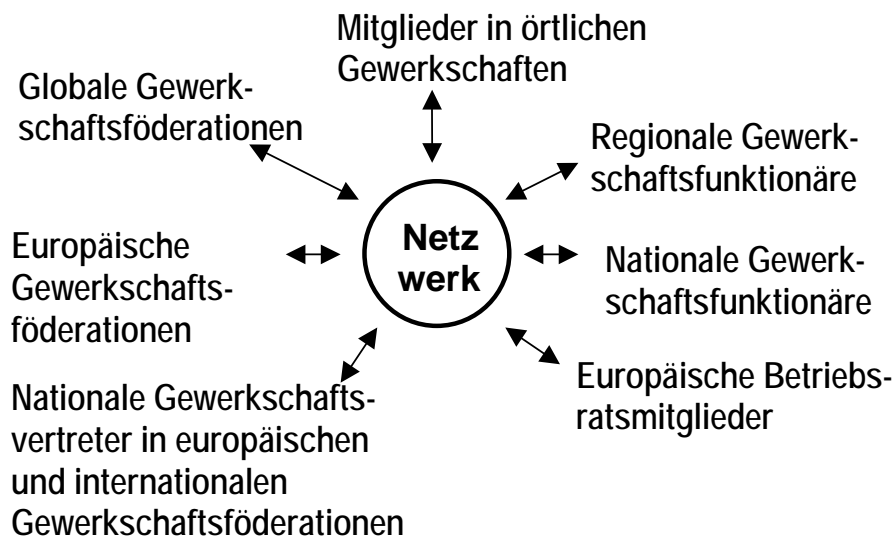
- Wo die Firma Produktionsstandorte und Tochtergesellschaften in Ihrem Land und auf der ganzen Welt hat. Wenn Sie wissen, was an diesen Standorten produziert wird, listen Sie dies ebenfalls auf. Dies werden später nützliche Informationen sein.
- Wer leitet die Firma?
- Wem gehört die Firma?
- Wie sieht die finanzielle Lage der Firma aus?
- Wie und wo sieht die Firma ihre zukünftige Entwicklung?

## Gute Quellen für diese Art von Informationen sind:

- Die Forschungsabteilung Ihrer Gewerkschaft (sie werden vielleicht auch die Globale Gewerkschaftsföderation und / oder die regionale Föderation fragen, zu denen Ihre Firma als Mitglied zählt);
- Der jährliche Geschäftsbericht und die Webseite der Firma
- Standardreferenzbücher oder Internetdatenbanken, die oft Ihrer Gewerkschaft oder über Ihre internationale Föderation zur Verfügung stehen
- Internetsuchmaschinen (z. B. Yahoo, Google)

## Netzwerkmitgliedschaft

Zur Erinnerung: Dies ist ein **Gewerkschaftsnetzwerk**. Um die gemeinsamen Stärken der Arbeiter erfolgreich aufzubauen, ist es unbedingt notwendig, die verschiedenen Vertreter Ihrer Gewerkschaft auf jeder Ebene einzubeziehen – örtlich, regional, national und international – von einer sehr frühen Phase an.



## 5. Die Hand reichen

Sobald Sie eine Vorstellung davon haben, wo die Firma weitere Standorte hat, können Sie damit beginnen, Kontakte mit Gewerkschaftsvertretern in anderen Ländern aufzubauen.

### **Ansprechpartner finden**

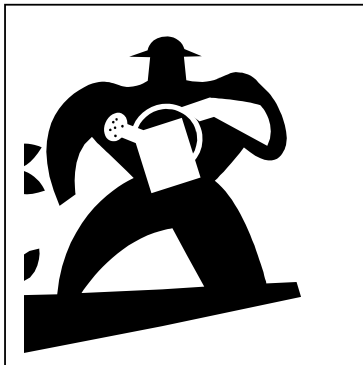
- In den Ländern der Europäischen Union fordert eine Betriebsratsrichtlinie von jeder Firma, die mehr als 1.000 Arbeiter in der EU und davon über 150 in mindestens zwei Mitgliedsstaaten beschäftigt, einen europäischen Betriebsrat (EBR) zu gründen (eine Liste dieser EBRs steht unter: [www.etuc.org/etui](http://www.etuc.org/etui) zur Verfügung). Ein EBR umfasst Arbeitervvertreter aus allen europäischen Werken der Firma (beachten Sie jedoch, dass diese nicht immer Gewerkschaftsvertreter sind.). Gewerkschaften, die einer europäischen Föderation angeschlossen sind, wissen, ob es für Ihre Firma einen EBR gibt. Ist dies der Fall, kann Ihre Gewerkschaft eventuell die Namen der Vertreter an anderen Stellen herauszufinden.
- Bitten Sie Ihre Gewerkschaft, für Sie (z. B. von der Globalen Gewerkschaftsföderation) die Namen von Gewerkschaftsfunktionären einzuholen, die Ihren Industriezweig in anderen Ländern, von denen Sie wissen, dass die Firma dort agiert, abdecken. Ihr Netzwerk sollte örtliche, regionale, nationale und internationale Gewerkschaftsvertreter mit einbeziehen.
- Denken Sie daran, dass die Strukturen von Gewerkschaften in verschiedenen Ländern voneinander abweichen. Es ist sinnvoll, Ihre Gewerkschaft und internationale Föderation zu überprüfen, um Verbindungen zur richtigen Ebene der Gewerkschaft an anderen Stellen zu bekommen.
- Führen Sie eine genaue Liste Ihrer Kontakte. Lesen sie hierzu auch die Kommentare weiter hinten in dieser Broschüre mit der Überschrift „Organisieren Sie Ihre Daten“.

## **Stellen Sie sich selbst, Ihre Gewerkschaft und das Netzwerk vor**

Ihr erstes Schreiben an Ihre neuen Kontakte ist Ihr wichtigstes. Es gibt nur eine „Goldene Regel“: **HALTEN SIE ES EINFACH.**

- ERKLÄREN Sie, wer Sie sind und welche Stellung Sie in Ihrer Gewerkschaft inne haben...
- ERKLÄREN Sie, welche Vorteile Ihrer Erwartung nach aus dem Netzwerk gewonnen werden können.
- ERKLÄREN Sie kurz Ihr Werk (Wie viele Arbeiter; wie viele Gewerkschaftsmitglieder; was produzieren Sie im Werk; welche Art von Beziehung hat die Firma mit ihrer Belegschaft).
- ERKLÄREN Sie, ob es ein besonderes, allgemeines Problem gibt, über das Sie Bescheid wissen (z. B. eine bevorstehende Fusion, eine Produktionsverlagerung, ein neues Produktionssystem usw.), und was Ihre Mitglieder darüber denken.
- FRAGEN Sie Ihren neuen Kontakt nach seiner Meinung zur Situation.
- FRAGEN sie nach ähnlichen Angaben zu deren Werk.
- VERSENDEN Sie eine Liste mit den weiteren Firmenwerken auf der ganzen Welt. Viele Arbeiter wissen nicht, dass ihre örtliche Firma Teil eines weltweiten Konzerns ist.
- BITTEN Sie Ihren Kontakt, Ihre vorhandenen Informationen über andere Werke zu überprüfen und Informationen hinzuzufügen.
- BITTEN Sie um Namen und Angaben, die sie eventuell von anderen Gewerkschaftsvertretern, Werken / Gewerkschaften haben, um sie zu kontaktieren.
- FASSEN Sie alle Anhänge in der Hauptnachricht ZUSAMMEN.
- GESTALTEN Sie Ihre Nachrichten NICHT zu lang. Das Ziel ist, eine einfache Kommunikation zu fördern.

## 6. Das Netzwerk pflegen



- **Pflegen Sie Ihre Kontakte.** Schreiben Sie auf die Antworten, die Sie auf Ihr erstes Kontaktschreiben erhalten, schnell zurück. Selbst wenn Sie zu Beginn nur ein paar Antworten erhalten, behandeln Sie sie wie die ersten Knospen des Frühlings. Sie werden wachsen und durch Pflege gedeihen!

- **Organisieren Sie Ihre Daten.** Legen Sie eine zentrale Liste mit Ihren Kontaktadressen an und halten Sie sie auf dem neuesten Stand. Nochmals: **Halten Sie es einfach.** Wesentliche Angaben sind:
  - Name des Ansprechpartners
  - Gewerkschaftszugehörigkeit (+ E-Mail / Website / Telefon)
  - Stellung in der Gewerkschaft
  - Land
  - Firmenstandort (+ Website)
  - Anschrift und Kontaktangaben (E-Mail, Telefon, Mobitel., Fax)

Denken Sie daran, dass es fast immer besser ist, persönliche E-Mail- oder Telefonkontakte oder die der Gewerkschaft zu nutzen, und keine E-Mails, die durch das Firmensystem geleitet werden. Es ist so wahrscheinlicher, dass die Informationssicherheit kein Problem darstellt, und Regeln zur Benutzung von Firmensystemen für die Arbeit der Gewerkschaft variieren von Land zu Land.

- **Sprache** ist ein Hauptproblem. Hier ist es vor allem wichtig, es **einfach zu halten. Verwenden Sie einfache Wörter und kurze Sätze.** Fragen Sie Ihre(n) Kontakt(e) gleich zu Beginn, welche Sprache(n) sie für die Kommunikation nutzen können. Es liegt auf der Hand, dass es schneller, einfacher und billiger für jeden ist, wenn

jeder im Netzwerk eine gemeinsame Sprache benutzen kann. Die am weitesten verstandene Sprache ist für gewöhnlich Englisch.

Wenn Sie bemerken, dass es nicht für jeden möglich ist, in derselben Sprache zu kommunizieren, müssen Sie die Übersetzung wichtiger Informationen und Nachrichten in Betracht ziehen. Wenn Sie Zugang zum Web haben, gibt es kostenlose Übersetzungsdienste (wie <http://www.freetranslation.com>; <http://world.altavista.com/>; <http://www.t-mail.com/cgi-bin/ttext>), die Sie ausprobieren können. Das Ergebnis entspricht keiner Dichtkunst, aber es ist hilfreich!

- **Verteilen Sie einen Fragebogen.** Ein Hauptzweck des Netzwerks ist es, Informationen zu den Bedingungen und Konditionen in den anderen Werken der Firma zu gewinnen. Durch die Vereinigung dieses Wissens im Netzwerk können Sie örtlichen Gewerkschaftsunterhändlern helfen, einen Schritt voranzukommen. Erfolgreiche Netzwerke haben Fragebögen verteilt, um diese Daten anzusammeln.

Neben dieser Broschüre wurden Beispielfragebögen ausgearbeitet, die den Netzwerkkoordinatoren Ihrer Gewerkschaft auf Wunsch zur Verfügung stehen („*Global verbinden – Lokal beeinflussen*“, *Fragebogenbeispiele*).

- **Feedback zum Netzwerk.** Arbeiten Sie Zusammenfassungen der Informationen aus, die Sie von Korrespondenten erhalten, und verteilen Sie diese wieder an jede Person im Netzwerk. Die Einsicht interessanter Fakten kann helfen, andere davon zu überzeugen, dass das Netzwerk nützlich ist und dass sie sich mehr einsetzen sollten. Überladen Sie die Leute aber nicht mit zu vielen Einzelheiten.

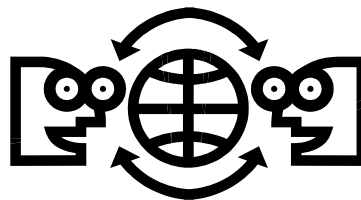
- **Halten Sie das Netzwerk am Leben.** Sobald Ihr Netzwerk in Form von neuen Kontakten, neuen Werksverbindungen, neuen Informationen und interessanten Geschichten aus der ganzen Welt Ergebnisse liefert, sollten Sie die Herausgabe **eines einfachen Mitteilungsblattes** in Betracht ziehen, das alle diese Informationen in einen Zusammenhang bringt, und um Beiträge der Netzwerkmitglieder zur Situation in ihren eigenen Ländern bitten.

## 7. Treffen

### Gemeinsame Probleme

Sobald das Netzwerk wächst, werden einige wichtige Probleme auftauchen. Probleme mit Aspekten der Firmenpolitik oder -praxis oder spezielle Ereignisse (wie eine Fusion oder Umstrukturierung).

Gemeinsame Probleme bedürfen gemeinsamer Lösungen. Obwohl ein gutes vernetztes Arbeiten sehr dabei helfen kann, zu verstehen, wo das gemeinsame Problem liegt, gibt es immer einen Punkt, an dem ein persönliches Zusammentreffen der Netzwerkmitglieder notwendig erscheint



### Globale Treffen

Globale Treffen können kostspielige Angelegenheiten sein. Sie erfordern Dolmetscher, Übersetzungen der Unterlagen, Reisen über lange Entfernungen und Unterbringungskosten. Für gewöhnlich ist es erforderlich, die Hilfe von einer der größeren Gewerkschaften des Netzwerkes zu erhalten, um die Kosten zu übernehmen.

Die Gewerkschaft, in deren Land sich der Hauptsitz befindet, hat ein besonderes Interesse daran, zu helfen. Ihre Gewerkschaft kann Teilkosten für das Treffen übernehmen.

Ein System, in dem die Reisekosten gemeinschaftlich übernommen werden, ist ein guter Weg, Solidarität zu zeigen.

## Globale Tagesordnung

Eine typische Tagesordnung für das erste Zusammentreffen des Netzwerkes kann folgende Dinge einschließen:

- Analyse und Übersicht über die Firma und ihre Strategien
- Beschreibung der Sachverhalte in ihrem eigenen Land durch die Teilnehmer
- Erkennung gemeinsamer Ziele, Interessen und Probleme
- Diskussion über das Erreichen einer gemeinsamen Einstellung gegenüber der Firma
- Wahl einer Netzwerkkommission aus den führenden Werken
- Wahl eines „Netzwerkkoordinators“
- Diskussion über Quellen zur Finanzierung zukünftiger Aktivitäten
- Entscheidungen über Werbung, Mitteilungsblatt oder Website
- Angelegenheiten für weitere Untersuchungen oder Aktionen durch das Netzwerk



## 8. Einstellung gegenüber der Firma

### **Ein Kommunikationskanal**

Alle diese Aktivitäten haben einen klaren Zweck. Um die Aufmerksamkeit der Firma auf die Probleme zu lenken, die von ihren Beschäftigten aufgeworfen wurden, müssen Sie entscheiden, wann und wie der Geschäftsleitung von Ihrem Netzwerk berichtet wird und welche Reaktion Sie von ihr erwarten. Eine gute Geschäftsleitung weiß um den Wert, die Kommunikationskanäle mit der Belegschaft der Firma offen zu halten.

Die Gewerkschaftsbewegung hat „Globale Gewerkschaftsföderationen“ (GUFs) für die verschiedenen Industriebereiche hervorgebracht, deren Aufgabe darin besteht, nationalen Gewerkschaften zu helfen, sich mit globalen Firmenleitungen auseinander zu setzen. Für gewöhnlich wird ein Funktionär der entsprechenden GUF Teil Ihres Grundnetzwerkes sein.

Bei der Zusammenarbeit mit Ihrer GUF müssen die Mitglieder entscheiden, wann eine klare Anfrage für die Anerkennung des Netzwerkes an die zentrale Geschäftsleitung gerichtet wird. Das Netzwerk sollte als Hilfsmittel für den offenen Dialog über Angelegenheiten, die sich auf mehrere Länder auswirken, gesehen werden.

### **Zuckerbrot und Peitsche**

Von Geschäftsführern großer Firmen kann nicht erwartet werden, dass sie den Dialog mit einer vereinten Gruppe ihrer eigenen Arbeiter begrüßen. Einige benötigen eine stärkere Überzeugung. Glücklicherweise lehnt die öffentliche Meinung den Begriff der Geschäftsleitung durch geheime Diktatur ab.

Die jüngsten Skandale, in die einige führende globale Firmen involviert waren (wie Enron und WorldCom in den USA, Ahold, Mannesmann und Parmalat in Europa usw.), haben einen großen

Druck auf die Firmenleitung ausgeübt, sich „ethisch“ zu verhalten. Deren Aktionäre erwarten es, die Regierungen erwarten es und die Konsumenten erwarten es immer mehr.

Für Firmen, die sich in den USA entwickeln wollen, wurde eine neue Gesetzgebung eingeführt, die eine offenere Verwaltung durch die Firmenleiter durchsetzt (sogenanntes Sarbanes-Oxley-Gesetz); <http://news.findlaw.com/hdocs/doc/gwbush/sarbanesoxleyact072302.pdf>. Neben anderen Dingen zielt dieses Gesetz darauf ab, die Informanten innerhalb der Firma, die Unregelmässigkeiten aufdecken, zu schützen.

Die meisten großen Firmen haben umfassende Programme entwickelt, um ihre „unternehmerische soziale Verantwortung“ zum Ausdruck zu bringen. Viele haben ihre eigenen Verhaltensregeln geschaffen, um der Öffentlichkeit zu zeigen, wie sie diesen Verantwortungen nachkommen. Die Art, wie die Firma ihre Beschäftigten behandeln sollte, ist fast immer ein zentrales Merkmal dieser Regeln.

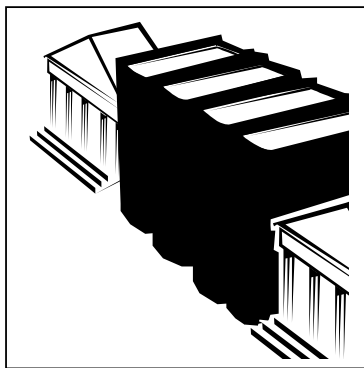


Gewerkschaftsvertreter sollten sich selbst solcher Regeln bewusst sein, die von der Firma, mit der sie vernetzt arbeiten, angewandt werden. Das Gewerkschaftsnetzwerk kann eine positive Rolle bei der Überwachung der Anwendung dieser Regeln in der Praxis spielen. Das Netzwerk sollte der Geschäftsführung seine Fähigkeit und seine Absicht zur Umsetzung dieser Schlüsselfunktion signalisieren.

## 9. Arbeiterrechte sind Menschenrechte

Hört man einige Leute reden, könnte man denken, es sei eine ungewöhnliche Vorstellung, dass Arbeiter in der Lage sein sollten, eine anständige Behandlung zu fordern. Tatsächlich gab es jedoch über viele Jahre eine weit verbreitete Vereinbarung zwischen den meisten Regierungen über die Mindeststandards, die von den Firmen im Umgang mit ihren Arbeitern und Gewerkschaften erwartet werden.

**Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**, die 1948 von allen Mitgliedsregierungen der Vereinten Nationen unterzeichnet wurde, garantiert das Recht der Arbeiter, „zum Schutz ihrer Interessen“ Gewerkschaften aufzubauen und sich diesen anzuschließen.



Zusammen mit Vertretern der Gewerkschaften und Beschäftigten wurden in den vergangenen 75 Jahren unter dem Schutz der **Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)** Standards verhandelt und vereinbart. Diese Standards werden „**Konventionen**“ genannt.

Von allen Mitgliedsregierungen der IAO wird erwartet, sich an bestimmte „Kernkonventionen“, die sich mit den wichtigsten Problemen beschäftigen, zu halten. Auf der folgenden Seite erscheint eine Liste dieser Konventionen.

## **„Kernkonventionen“ der IAO**

### **Gegen Zwangsarbeit**

*Konvention 29 über die Zwangsarbeit (1930)*

*und Konvention 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)*

### **Schutz der Freiheit zur Bildung von und zum Anschluss an Gewerkschaften und zur gemeinsamen Verhandlung**

*Konvention 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)*

*und Konvention 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes (1949)*

### **Gegen Diskriminierung und zum Schutz derselben Behandlung**

*Konvention 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951)*

*und Konvention 111 über die Diskriminierung (in Beschäftigung und Beruf) (1958)*

### **Gegen Kinderarbeit**

*Konvention 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973)*

*und Konvention 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)*

## **Der Globale Pakt**

1999 forderte der Generalsekretär der Vereinten Nationen Firmen heraus, sich öffentlich zu 10 Schlüsselprinzipien der ethischen Arbeitsweise zu verpflichten – beruhend auf den oben erwähnten Standards, auf dem Umweltschutz und auf der Vermeidung von Korruption.

Firmen, die den Globalen Pakt unterzeichnet haben, sind unter <http://www.globalcompact.org/> aufgelistet.

## 10. Internationale Rahmenvereinbarungen

Sobald durch das Netzwerk regelmäßige Kontakte mit der zentralen Geschäftsleitung der Firma aufgebaut wurden, ist es sinnvoll, diese Beziehung in einen vereinbarten Rahmen zu stellen. Mehrere „globale Rahmenvereinbarungen“ zwischen Firmen und ihrer organisierten Belegschaft wurden bereits über die Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) unterzeichnet [www.global-unions.org](http://www.global-unions.org). Diese Vereinbarungen garantieren Mindeststandards für die Behandlung der Beschäftigten durch ihre Firma im gesamten Unternehmen – ungeachtet des Standortes. Einige Beispiele solcher Vereinbarungen sind:

### • ICEM-Vereinbarungen

- STATOIL
- FREUDENBERG
- ENDESA
- NORSKE SKOG
- ANGLOGOLD
- ENI
- SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET (SCA)
- LUKOIL

### • IBBH-Vereinbarungen

- IKEA
- FABER-CASTEL
- HOCHTIEF
- SKANSKA
- BALLAST NEDAM

## • **IMB-Vereinbarungen**

- MERLONI ELETTRODOMESTICI
- VOLKSWAGEN
- DAIMLERCHRYSLER
- LEONI
- GEA
- SKF
- RHEINMETALL
- BOSCH
- PRYM

## • **IUL-Vereinbarungen**

- ACCOR
- DANONE
- CHIQUITA
- FONTERRA
- CLUB MEDITERRANEE



## 11. Computer als Werkzeug der Vernetzung – (und nützliche Links)

Immer mehr Leute nutzen Computer bei ihrer Arbeit und zu Hause. Der Computer kann auch eine Hilfe für besseres vernetztes Arbeiten darstellen. Wenn Sie Kollegen haben, die sich ein bisschen mit der Benutzung von Computern auskennen, dann ist es relativ einfach, ein „schwarzes Brett“ oder einen „Listserv“ einzurichten, die beim Austausch von Informationen innerhalb des Netzwerkes helfen können. Es lohnt sich, für einen einfachen Zugriff die Herausgabe eines Mitteilungsblattes in elektronischer Form zu überdenken. Warum nicht auch den Aufbau einer **Netzwerkwebsite** in Betracht ziehen?

Einige Netzwerke konnten durch einen höher entwickelten Einsatz von Computern Online-Diskussionen führen, um gemeinsame Probleme zu erörtern. (Diskussionsgruppen können auf Yahoo kostenlos eingerichtet werden, s. z. B. [www.eproject.com](http://www.eproject.com)).

Aber lassen Sie sich nicht gleich davon hinreißen! Ein Problem kann sein, dass nicht jeder im Netzwerk einen annähernd gleichen Zugang hat oder über dieselben Fertigkeiten verfügt. E-Mail, Telefon, Fax oder die gewöhnliche Post reichen aus, um Kontakte zu pflegen.

Wenn Sie jedoch über einen Internetzugang verfügen, sind hier einige Website-Adressen, die hilfreiche Informationen liefern:

[www.efbww.org](http://www.efbww.org) (Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter)

[www.fffat.org](http://www.fffat.org) (Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen)

[www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int) (Europäische Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen online)

[www.emcef.org](http://www.emcef.org) (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften)

[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) (Europäischer Metallgewerkschaftsbund)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org) (Europäischer Gewerkschaftsbund)

[www.unia.ch](http://www.unia.ch) (Schweizerische interprofessionelle Gewerkschaft)

[www.gurn.info](http://www.gurn.info) (Globales Forschungsnetzwerk der Gewerkschaften bei der IAO-Abteilung für Arbeitnehmeraktivitäten)

[www.icem.org](http://www.icem.org) (Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiterverbände)

[www.icftu.org](http://www.icftu.org) (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften)

[www.ifbww.org](http://www.ifbww.org) (Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org) (Internationale Arbeitsorganisation)

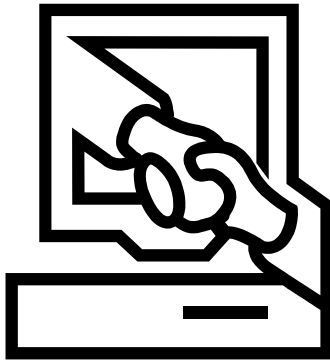
[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org) (Internationaler Metallgewerkschaftsbund)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org) (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften)

[www.labourstart.org](http://www.labourstart.org) (Allgemeine Neuigkeiten der Gewerkschaftsaktivitäten weltweit)

[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

[www.tuac.org](http://www.tuac.org) (Beratender gewerkschaftlicher Ausschuss bei der OECD)



Konzeption durch



([www.just-solutions-net.com](http://www.just-solutions-net.com))

für UNIA

Oktober 2004





**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)