

Ludger Pries

Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt

Theoretische Konzepte und empirische
Tendenzen der Regulierung von Arbeit
und Beschäftigung in der
Transnationalisierung

2. Auflage



Springer VS

Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt

Ludger Pries

Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt

Theoretische Konzepte und empirische
Tendenzen der Regulierung von
Arbeit und Beschäftigung in der
Transnationalisierung

2., wesentlich aktualisierte und erweiterte Auflage

 Springer VS

Ludger Pries
Ruhr-Universität Bochum
Deutschland

ISBN 978-3-658-15043-3 ISBN 978-3-658-15044-0 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-15044-0

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2010, 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Cori M. Mackrodt

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Strasse 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	IX
Vorwort zur ersten Auflage	XVII
Vorwort zur zweiten, aktualisierten und grundlegend erweiterten Auflage	XIX
1 Die gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsregulierung	1
2 Zur Gesellschaftlichen Einbettung von Erwerbsarbeit	11
2.1 Unterschiedliche Kontexte von Erwerbsarbeit	12
2.2 Institutionen der <i>Strukturierung</i> von Erwerbsarbeit	18
3 Begriffe und Theorien der Erwerbsregulierung	35
3.1 Zum Begriff und Konzept Industrieller Beziehungen	35
3.2 Von der Industrial-Relations- zur Erwerbsregulierungsforschung	39
3.3 Paradigmen der Erwerbsregulierung	42
3.4 Neo-institutionalistisches Konzept der Erwerbsregulierung	55
4 Erwerbsregulierung in vergleichender Perspektive	61
4.1 Dimensionen Regelungsgegenstände und Regulierungsarenen	67
4.2 Dimensionen Räumliche Reichweite und Regulierungsmodus	73
4.3 Dimensionen Konfliktregulierung und Dominante Akteure	78
4.4 Dimensionen Machtressourcen, Akteurskonstellation und Ideologie	83

5	Regime der Erwerbsregulierung in ausgewählten Ländern	93
5.1	Erwerbsregulierung in Deutschland	94
5.2	Erwerbsregulierung in einem post-kommunistischen Land: VR China	124
5.3	Erwerbsregulierung in einem post-sozialistischen Land: Indien	150
6	Divergenz, Konvergenz und/oder Internationalisierung	175
6.1	Konvergenz oder Divergenz der Erwerbsregulierung?	176
6.2	Generelle Internationalisierungstypen	183
6.3	Akteure internationaler Erwerbsregulierung	187
7	Globale und inter-nationale Erwerbsregulierung	211
7.1	Die ILO und globale Mindestarbeitsstandards	215
7.2	Inter-nationale Bestimmungen und Organisationen	224
7.3	NAALC und das nordamerikanische Freihandelsabkommen	231
8	Erwerbsregulierung in der Europäischen Union	235
8.1	Europäische Sozialpolitik und der Soziale Dialog	236
8.2	Das Beispiel der Euro-Betriebsräte	241
9	Konzernbezogene Erklärungen, Vertretungen und Abkommen	251
9.1	Gewerkschaftsaktivitäten und freiwillige Unternehmenserklärungen	252
9.2	Bilaterale Regulierungsmechanismen in internationalen Konzernen	261
9.3	Internationale (Tarif-)Rahmenabkommen (IFAs)	271
10	Zertifizierungen, Monitoring und Kampagnen	287
10.1	Erwerbsbezogene Zertifizierungen	288
10.2	Erwerbsbezogenes Labeling und Monitoring	295
10.3	Erwerbsbezogene öffentliche Kampagnen	302
11	Entstehende supra- und transnationale Governance	313
11.1	Europäische Governance der Erwerbsregulierung	314
11.2	OECD-Leitsätze zu multinationalen Unternehmen	319

12 Perspektiven internationaler Erwerbsregulierung	329
12.1 Entwicklungsmöglichkeiten der Erwerbsregulierung	330
12.2 Gesellschaftliche Institutionen und Regulierung	337
Literaturverzeichnis	345
Index	371

Abkürzungsverzeichnis

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
AITUC	All India Trade Union Congress
AKP-Staaten	Gruppe der afrikanischen, karibischen und pazifischen Staaten (African, Caribbean and Pacific Group of States, ACP countries)
AoA	Fragen landwirtschaftlicher Produkte
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BIAC	Business and Industry Advisory Committee
BR	Betriebsrat
BMW	Bayerische Motoren Werke AG
BSCI	Business Social Compliance Initiative
BWI	Building and Woodworkers International
CCC	Clean Clothes Campaign
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women
CNN	Cable News Network
COE	Collective Owned Enterprises
COLSIBA	Coordinador Latinoamericana de Sindicatos Bananeros
COSIBAH	Coordinadora de Sindicatos Banaeros y Agroindustriales de Honduras
CR/CSR	Corporate (Social) Responsibility
DJSI	Dow Jones Sustainability Indexes
EADS	European Aeronautic Defence and Space Company
EBR	Eurobetriebsrat
ECOSOC	Economic and Social Council
ÉGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl

EI	Education International
ESA	European Sociological Association
ETUC	European Trade Union Confederation
ETUI	European Trade Union Institute for Research
EU	European Union
EUROBAN	European Banana Action Network
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
FDB	Forenede Danske Brugsforeninger
FENACLE	Federación Nacional de Campesinos Libres del Ecuador
FFI	Fabrics International
FIA	International Federation of Actors
FIE	Foreign Invested Enterprises
FIM	International Federation of Musicians
FPO	For-Profit Organization
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GRI	Global Reporting Initiative
GUF	Global Union Federation
HIV	Human Immunodeficiency Virus
IAEA	International Arts and Entertainment Alliance
IBFG	Internationalen Bund Freier Gewerkschaften
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
ICEM	International Federation of Chem., Energy, Mine & General Workers' Unions
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IFA	International Framework Agreement
IFJ	International Federation of Journalists
IFTU	International Federation of Trade Unions
IG	Industriegewerkschaft
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IGO	International Governmental Organization
ILC	Indian Labour Conference
ILO	International Labour Organization
IMF	International Monetary Fund
IMF	International Metalworkers' Federation
INGO	International Non-Governmental Organization
INTUC	Indian National Trade Union Congress
IOE	International Organisation of Employers
ISO	Internationalen Organisation für Standardisierung
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

ITF	International Transport Workers' Federation
ITGWLF	International Textile, Garment and Leather Workers Federation
ITUC	International Trade Union Confederation
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
IWF	Internationale Währungsfonds
KILM	Key Indicators of the Labour Market
LDAAC	Labour Disputes Arbitration Advisory Committee
LDAC	Labour Dispute Arbitration Committee
LLSC	Labour Law Surveillance Committee
MAI	Multilateral Agreement on Investment
Mercosur	Mercado Común del Sur (Southern Common Market)
MFN	Most Favoured Nation
MNE	Multinational Enterprise
NAFTA	North American Free Trade Agreement
NCL	National Centre for Labour
NCP	National Contact Points
NGO	Non-Governmental Organization
OAS	Organization of American States
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PEW	Plattformen der Erwerbsregulierung
POE	Privat Owned Enterprises
PSI	Public Service International
SE	Societas Europaeae (Europäische Gesellschaft)
SEEDS	Sustainable Environment and Ecological Developments Society
SEWA	Self Employed Woman Association
SWRC	Staff and Workers Representative Councils
TRIMS	Handelsbezogene Investitionsmaßnahmen
TRITS	Fragen der geistigen Eigentumsrechte
TUAC	Trade Union Advisory Committee to the OECD
UAW	The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America
UdSSR	Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken
UGT	Unión General de Trabajadores
UN	United Nations
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNI	Global Union for skills and services
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund

UNO	United Nations Organization
USA	United States of America
VR	Volksrepublik
WCC	World Company Councils
WCL	World Confederation of Labour
WCL	World Confederation of Labour
WGB	Weltgewerkschaftsbund, World Federation of Trade Unions WFTU
WTO	World Trade Organization

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1	Soziale Institutionen, Arenen und Akteure der Erwerbsregulierung	59
Abbildung 4.1	Erwerbsregulierung im institutionellen Kräftefeld	63
Abbildung 4.2	Gewerkschaftliche und tarifliche Deckungsraten EU-28	75
Abbildung 4.3	Wegen Arbeitskonflikten ausgefallene Arbeitstage pro tausend Beschäftigte	79
Abbildung 4.4	Entwicklung gewerkschaftliche Organisationsrate im EU-Vergleich	85
Abbildung 5.1	Entwicklung von Mitgliederzahl und Organisationsgrad DGB 1950–2012	100
Abbildung 5.2	Entwicklung Flächentarifbindung nach Beschäftigten 1996–2013	103
Abbildung 5.3	Streiktage pro 1 000 Beschäftigte in EU-Mitgliedsländern	105
Abbildung 5.4	Anteil Arbeitskonflikte nach Typ 2010	132
Abbildung 5.5	Beziehungen zwischen Staat, Partei und Gewerkschaften in China	135
Abbildung 6.1	Jährlicher Zufluss ausländischer Direktinvestitionen nach Zielregionen	203
Abbildung 6.2	Internationale Organisationen: INGOs und IGOs (1950–2005)	207
Abbildung 6.3	Mitgliederzahlen in Internationalen Organisationen (1956–2004)	208
Abbildung 7.1	Umsetzungsmechanismus der ILO-Normen	221
Abbildung 8.1	Entwicklung Anzahl neuer, existenter und aufgelöster EBR 1985–2015	242

Abbildung 9.1	WWCs und WCCs im Organisationsbereich des IMF 1980–1992	263
Abbildung 10.1	Übersicht verschiedener Zertifizierungsinstrumente	295

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Idealtypen von Arbeit	13
Tabelle 2.2	Fünf Erwerbsarbeit strukturierende Institutionen	20
Tabelle 4.1	Regulierungsbezüge und Regulierungsergebnisse	66
Tabelle 4.2	Dimensionen der Erwerbsregulierung	68
Tabelle 4.3	Betriebliche Vertretungsstrukturen in ausgewählten EU-Ländern	82
Tabelle 5.1	Mitgliederstruktur der DGB-Gewerkschaften 2015	101
Tabelle 5.2	Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit BR 1996, 1998, 2014	113
Tabelle 5.3	Anteil Betriebe mit BR, AVO und ohne kollektiver Interessenvertretung 2005	115
Tabelle 5.4	Anteil der Industrieproduktion staatlicher Betriebe (VR China 1983–2003)	126
Tabelle 5.5	Beschäftigte nach Unternehmenstyp in der VR China	127
Tabelle 5.6	Arbeitskonflikte und involvierte Beschäftigte (VR China 1994–2009)	129
Tabelle 5.7	Arbeitskonflikte vor Nationalem Schlichtungskomitee China 1994–2001	130
Tabelle 5.8	Gewerkschaften in neu gegründeten Betrieben (Shanghai, Ende 2001)	137
Tabelle 5.9	Konfliktregulierungsmechanismen in Betrieben (Shanghai 2001)	139
Tabelle 5.10	SWRC in der Verarbeitenden Industrie nach Unternehmenstyp 1997	142
Tabelle 5.11	Arbeitsbedingungen in Unternehmen mit und ohne SWRC 1997	143

Tabelle 5.12	SWRC-Vorkommen und betriebliche Arbeitspolitik (VR China, 1997)	144
Tabelle 5.13	Formeller und informeller Erwerb in Indien nach Sektoren (1961–2000)	153
Tabelle 5.14	Durch Streik und Aussperrung verlorene Arbeitstage/ 100 000 Beschäftigte	159
Tabelle 5.15	Entwicklung von Arbeitskonflikten (Indien 1950–1996)	160
Tabelle 5.16	Entwicklung registrierter Gewerkschaften und Mitglieder 1949–1993	164
Tabelle 5.17	Sozio-ökonomische Entwicklungskennziffern 1960–2005	170
Tabelle 6.1	Idealtypen der Internationalisierung	185
Tabelle 6.2	Internationale Gewerkschaftsverbände GUFs 2010 und ITUC 2016	199
Tabelle 7.1	Typen grenzüberschreitender Erwerbsregulierung	214
Tabelle 7.2	Die acht Kernarbeitsnormen der ILO	217
Tabelle 9.1	Die zehn Prinzipien des Global Compact	257
Tabelle 9.2	Vergleich der Weltarbeitnehmervertretungen bei VW und DaimlerChrysler	268
Tabelle 9.3	Abgeschlossene IFAs nach Unternehmen	274
Tabelle 9.4	Weiterentwicklung von IFAs in ausgewählten Konzernen bis 2004	278
Tabelle 10.1	DJSI-Kriterien für Unternehmensnachhaltigkeit für drei Branchen	291
Tabelle 10.2	GRI-Indikatoren für Arbeitspraktiken/Gute Arbeit	298
Tabelle 10.3	Gegenüberstellung GRI-Richtlinien und gewerkschaftliche Vorschläge	300
Tabelle 11.1	OECD-Mitgliedsländer und Beitrittsdatum	320
Tabelle 11.2	Stand der 2001–July 2003 von OECD-Watch eingebrachten Beschwerden	326

Vorwort zur ersten Auflage

Häufig wird die tiefgreifende Internationalisierung unserer Lebenszusammenhänge vor allem als wirtschaftliche Globalisierung, als ‚von oben‘ den Menschen aufgezwungen und als bedrohlich wahrgenommen. Bei genauerem Hinsehen können wir aber auch viele Tendenzen sozialer, politischer und kultureller Internationalisierung ausmachen. Sie bergen Risiken, aber auch vielfältige Chancen. Dies gilt auch für den Bereich der Arbeits- Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen der Menschen. Weder stimmt es, dass die Globalisierung wie ein Sturm alle bestehenden nationalen Schutzregeln für die Menschen hinwegfegt, noch ist die Annahme richtig, dass der globalisierte Kapitalismus grundsätzlich nicht im Interesse der arbeitenden Menschen gezähmt und reguliert werden könne. Gerade vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise seit dem Jahre 2008 stellt sich diese Frage einer angemessenen Regulierung von Wirtschaft und Gesellschaft drängender denn je.

Dieses Buch will ein differenziertes Bild der tatsächlich bestehenden Mechanismen und Möglichkeiten zeichnen, die Erwerbsbedingungen über die Grenzen der Nationalgesellschaften hinweg im Sinne der Beschäftigten und einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung zu beeinflussen. Ein tieferes Verständnis der Internationalisierung von Erwerbsregulierung ist für Wissenschaftler und für Praktiker wichtig. Auch wenn hier eine sozialwissenschaftliche und speziell eine soziologische Betrachtungsweise im Vordergrund steht, kann diese Veröffentlichung doch auch für den Bereich der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie für andere Disziplinen (wie z. B. die Sozialgeographie, die Kommunikations- und die Geschichtswissenschaft) hilfreich sein. Diejenigen, die im Rahmen (inter-)gouvernementaler Strukturen arbeiten, können durch die Lektüre die widersprüchlichen Tendenzen von Abgabe und Zugewinnen nationalstaatlicher Souveränität im Prozess der Internationalisierung von Erwerbsregulierung besser verstehen. Führungskräfte und Interessenvertreter in grenzüberschreitend aktiven Unternehmen

können die Chancen, aber auch die Fallstricke der Unternehmensinternationalisierung für den Bereich der Erwerbsregulierung besser erkennen und gestalten. Für international aktive Organisationen wie z. B. Gewerkschafts- und Unternehmerverbände, Verbraucherverbände und andere Nicht-Regierungs-Organisationen können die folgenden Ausführungen dazu beitragen, die eigenen Handlungsmöglichkeiten und -grenzen angemessener abzuschätzen und zu entwickeln. Wer das Gesamtpanorama internationaler Erwerbsregulierung überblickt, wird viele neue Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für sich entdecken.

Das vorliegende Buch entstand aus mehrjährigen Erfahrungen in Forschung und Lehre. Ich danke dem gesamten Team am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung der Ruhr-Universität Bochum, besonders Markus Hertwig, Fabian Hoose und Sophie Rosenbohm, für fruchtbare Zusammenarbeit und hilfreiche Hinweise und Kommentare. Dies gilt auch für die Studierenden verschiedener Seminare, in denen Teilaspekte dieser Veröffentlichung thematisiert wurden. Mein Dank gilt auch Patricia Pielage, Katharina Westerholt, Johannes Pries und besonders Christopher Collet, die bei der Literaturrecherche und Materialzusammenstellung mit viel Engagement geholfen haben.

Soweit sinnvoll wurden anderssprachige Zitate vom Autor ins Deutsche übersetzt. Die Abkürzungen internationaler Organisationen wurden in der Regel in der jeweiligen internationalen Fassung beibehalten. Alle zitierten Linkadressen von Webseiten wurden im April 2016 überprüft. Entgegen traditionellen Gewohnheiten wurden Internet-Adressen in recht breitem Umfang in die Fußnoten aufgenommen, sie sollen einen schnellen Zugriff auf einschlägige und qualitativ hochwertige Quellen ermöglichen. Trotz aller Hilfe und Unterstützung liegt die Verantwortung für mögliche Unzulänglichkeiten des Textes bei mir. Für jede Art von Kritik, Verbesserungsvorschlägen und Kommentaren bin ich deshalb dankbar (ludger.pries@rub.de).

Bochum, im April 2009
Ludger Pries

Vorwort zur zweiten, aktualisierten und grundlegend erweiterten Auflage

Ob es um Kinderarbeit in Indien, erzwungene Sexarbeit zwischen Rumänien und Deutschland, Vollzeitarbeit in Mexiko mit einem Einkommen unterhalb des Existenzminimums, verwehrte Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisation in vielen Teilen der Welt, ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit zwischen Männern und Frauen, um gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen, Anerkennung und Menschenwürde in der Arbeit, um Mitbestimmung und andere Formen der betrieblichen oder überbetrieblichen Interessenvertretung, um die Zukunft der Gewerkschaften oder die Rolle von Nichtregierungsorganisationen für menschenwürdige Arbeit geht – das Thema der „Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt“ ist aktueller denn je. Nach nur sechs Jahren der Drucklegung der ersten Auflage waren – nicht zuletzt, weil sich im Bereich der grenzüberschreitenden Mechanismen der Erwerbsregulierung sehr viel verändert hat – substantielle Aktualisierungen nötig.

Gleichzeitig wurde die zweite Auflage um zwei substantielle Teile erweitert. Zum einen wurde ein Abschnitt zu Theorien der Erwerbsregulierung aufgenommen, zum anderen wurde dem Modell der Erwerbsregulierung in Deutschland ein eigener Abschnitt gewidmet. Ich hoffe, dass das Buch damit für Studierende und Lehrende, aber auch für Praktiker, die mit Arbeit, Wirtschaft und Organisation im Allgemeinen und mit der Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbeziehungen im Besonderen befasst sind, noch ‚runder‘ geworden ist. Das Buch ist aber auch eine Einladung an alle wissenschaftlich am Thema Interessierten, hinter die Kulissen der Alltagsnachrichten und auch der eigenen ‚Alltagsempirie‘ zu schauen und ein tieferes Verständnis für dieses alle Menschen einer Erwerbsgesellschaft direkt betreffende Thema zu gewinnen.

Ich möchte ganz besonders Katrina Böse für umfangreiche Recherche- und Korrekturarbeiten danken, sie hat sich sehr gewissenhaft um die Überprüfung be-

stehender Daten, Literaturhinweise und Internetinhalte gekümmert. Sehr hilfreich war auch die Unterstützung durch Susanne Axt und Valentin Gube.

Bochum, im Mai 2016

Ludger Pries

Die gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsregulierung

1

Fast alle Menschen verbringen den Großteil ihres wachen Lebens mit Erwerbsarbeit. Die Bedingungen, unter denen sie erwerbstätig sind (z. B. Lohnhöhe, Arbeitszeit, Urlaub), werden durch Gesetze, Tarifverträge, betriebliche Bestimmungen oder auch nur durch individuell-vertragliche Abmachungen festgelegt. Bis zum Ende des 20. Jahrhunderts wurden diese Bedingungen von Erwerbsarbeit überwiegend in den Grenzen von Nationalstaaten reguliert. Durch die zunehmende Internationalisierung von Produktion und Dienstleistungen nimmt die Wirksamkeit nationaler Erwerbsregulierung ab. Niedrige Löhne in einigen Ländern können zu Produktionsverlagerungen oder zu Lohnreduktionen in anderen Ländern führen. Arbeit und Produktion sind im 21. Jahrhundert immer stärker grenzüberschreitend vernetzt. Gerade die Kettenreaktionen, die von der US-amerikanischen Immobilienkrise über die allgemeine Finanzkrise zur globalen Wirtschaftskrise führten, machen diese internationale Verflechtung der Wirtschaft deutlich.

Während Arbeit, Produktion und Finanzen also in hohem Maße international vernetzt sind, erscheint die Regulierung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen der erwerbstätigen Menschen zunächst weitgehend national strukturiert. Nationale Mechanismen und Institutionen dominieren immer noch die Festlegung etwa von Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Beteiligung der Beschäftigten. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings eine Vielfalt von grenzüberschreitenden Formen der Festlegung z. B. von Mindeststandards für Arbeit und von Verhaltensregeln für internationale Konzerne. Auch wenn – wie in den weiteren Kapiteln gezeigt wird – diese Regulierungen jeweils ihre strukturellen Begrenzungen haben und in der Praxis nicht immer umgesetzt werden: Im Vergleich etwa zur Finanzwirtschaft verfügt die Realwirtschaft durchaus über die Konturen einer emergierenden internationalen Governance von Erwerbsregulierung. Es entsteht eine transnationale Netzwerktextur der Erwerbsregulierung, die internationale Organisationen, staatliche Akteure, Nicht-Regierungsorganisatio-

nen, globale Konzerne, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen einbezieht. Der ‚globalisierte Kapitalismus‘ agiert zwar grenzüberschreitend, aber nicht ungebündigt. Einige Beispiele können dies verdeutlichen.

Beispiel 1: Mattel, einer der größten Kinderspielzeughersteller der Welt, war im Jahre 2007 gezwungen, mehrere Millionen Barbie-Puppen und andere Spielgeräte aufgrund einer großen, weltweiten öffentlichen Kampagne zurückzunehmen. Giftige Stoffe waren in der Produktion oder für die Farben verwendet worden, mit denen zum Beispiel grüne Militärjeeps angemalt worden sind. Obwohl Mattel selbst ein durchaus strenges Qualitätskontrollsystem besitzt, ist auf diese Weise ein kurzfristiger wirtschaftlicher Schaden und längerfristiger Imageschaden entstanden. Dies hatte seinen Grund nicht zuletzt darin, dass in China, dem weltweit wichtigsten Produzenten von Kinderspielzeug, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Menschen in den verschiedenen Fertigungsstufen, Branchen und Regionen extrem stark auseinander gehen. Während die Arbeit bei den größeren Endherstellern, die mit Unternehmen wie Mattel direkt verhandeln, einigermaßen geregelt und erträglich ist, wird sie für die meisten Beschäftigten der vielen kleinen Zulieferer und der Zulieferer von Zulieferern immer schlechter bezahlt und ungeschützt. Durchaus modernen, vergleichsweise gut bezahlten Arbeitsplätzen, vor allem in den größeren chinesischen Städten, stehen zum Teil mittelalterliche Abhängigkeits- und Ausbeutungsverhältnisse gerade in peripheren Regionen gegenüber. Offensichtlich reichte das hochformalisierte Qualitätskontrollsystem bei Mattel nicht aus, um die potentiellen Störquellen für Qualitätsproduktion durch die gesamte Zulieferkette zu kontrollieren. Über die erwähnte Rückrufaktion für Kinderspielzeuge können so – wenn auch nur für kurze Zeit – die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch aus den entlegensten und marginalisierten Teilen einer chinesischen Provinz in die globale Öffentlichkeit gelangen. Die lokalen Arbeits- und Betriebskulturen, die möglicherweise ausbeuterische Produktionsorganisation oder die praktizierten Maßstäbe für Gesundheitsschutz in einem kleinen Zulieferunternehmen verschaffen sich so weltweit Gehör.¹

Beispiel 2: Wegen konjunktureller Schwankungen und allgemein gestiegener Produktivität der brasilianischen Automobilindustrie war im Volkswagenwerk in São Bernardo die Reduktion der Produktion und damit auch der Beschäftigung zum Ende der 1990er Jahre unvermeidlich. Während 1989 noch etwa 143 000 Arbeitnehmer bei den in Brasilien produzierenden Endherstellern und 310 000 in der Zulieferindustrie tätig waren, also insgesamt 453 000 Beschäftigte, sank de-

1 Vgl. zum Mattel-Unternehmen z. B. <http://www.csr-asia.com/upload/csrasiaweeklyvol3week32.pdf>; <http://corporate.mattel.com/about-us/corporate-responsibility.aspx>.

ren Zahl bis 1997 auf insgesamt nur noch 329 000 Arbeitsplätze; hierin spiegeln sich Produktivitätsanstiege bei den Produzenten und ein geringeres Nachfragewachstum als angenommen wider (Arbix/Rodriguez 1999). Der Volkswagenkonzern hatte in Deutschland seit den 1980er Jahren eine alternative Strategie entwickelt zu dem *hire and fire*, also dem ständigen Einstellen und Entlassen von Beschäftigten je nach Auftragslage, wie es vor allem aus angelsächsischen Ländern bekannt ist. Anstatt Tausende von Menschen zu entlassen, war die wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten drastisch reduziert worden. Diese Politik der Beschäftigungsstabilisierung durch Arbeitszeitflexibilisierung und vorübergehende Arbeitszeitreduktion wollte die Konzernzentrale – und zwar Management und Arbeitnehmervertretung im Konzernbetriebsrat – auch für die Lösung der Beschäftigungsprobleme in Brasilien anwenden. Für die brasilianischen Arbeiter war dieses Ansinnen aber völlig unverständlich: Warum sollten diejenigen Arbeiter, die schon seit Jahrzehnten bei Volkswagen beschäftigt waren, zurückstecken, um denjenigen eine stabile Beschäftigung zu ermöglichen, die erst sehr kurz bei Volkswagen do Brasil arbeiteten, also viel weniger Senioritätsrechte erworben hatten? Warum sollten die brasilianischen Gewerkschaften unbedingt dem gleichen Modell folgen wie ihre Kollegen in Deutschland? In Urabstimmungen der brasilianischen Belegschaft wandte sich im Jahre 1997 die große Mehrheit der Belegschaft gegen eine solche Lösung. Erst zwei Jahre später war es in erneuten Verhandlungen möglich, eine dem deutschen Modell ähnliche Lösung für das brasilianische Werk in São Bernardo umzusetzen. „Ein Vier-Tage-System konnte in Brasilien zur Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen vor zwei Jahren [also im Jahr 1999; Anmerkung L. P.] vereinbart werden. Damit konnte eine in Deutschland vereinbarte Vorgehensweise analog im VW-Konzern übertragen werden.“ (Widuckel 2001: 339). Offensichtlich lassen sich arbeitspolitische Lösungen, selbst wenn sie von Management und Arbeitnehmervertretung auf Konzernebene vereinbart wurden, nicht beliebig auf Standorte in anderen Arbeitskulturen und mit anderen Beschäftigungs- und Lebensbedingungen übertragen. Für alle beteiligten Gruppen in Brasilien und in Deutschland war dieser Beschäftigungskonflikt in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht ein schmerzvoller Lernprozess. Die brasilianischen Arbeiter mussten erkennen, dass es Alternativen zur generellen Entlassung der jeweils jüngsten Beschäftigten gab. Die deutschen Arbeitnehmervertreter mussten akzeptieren, dass sie den brasilianischen Kollegen trotz aller guten Vorsätze nicht einfach die deutschen Politikmuster der Beschäftigungsstabilisierung verordnen konnten, sondern dass alternative Konfliktlösungen auch sozial-kulturell akzeptiert werden mussten.

Beispiel 3: Lateinamerikanische Bananenarbeitergewerkschaften wie z. B. die *Lateinamerikanische Koordination der Bananenarbeitergewerkschaften* (COLSIBA), die

Nationale Föderation der Freien Bauern- und Indigena-Organisationen (FENACLE) oder die *Koordination der Bananenarbeitergewerkschaften in Honduras* (COSIBAH) hatten sich bereits seit den 1980er Jahren gegen die extremen Ausbeutungsbedingungen auf vielen Bananenplantagen zur Wehr gesetzt und die Einhaltung bestimmter Mindeststandards gefordert. Die *Lateinamerikanische Koordination der Bananenarbeitergewerkschaften* (COLSIBA) schloss dann im Jahre 2001 mit dem internationalen Bananenproduzenten Chiquita – mit etwa einem Viertel der Weltbananen-Exporte gleichauf mit Dole einer der zwei weltgrößten Bananenproduzenten – ein Internationales Rahmenabkommen ab. In diesem sogenannten *International Framework Agreement* (IFA) wurden Mindestarbeitschutzbestimmungen für die Arbeiter der Plantagen definiert, von denen Chiquita seine Waren einkaufte. Allerdings unterliefen die entsprechenden großen Plantagen dieses Abkommen regelmäßig durch die Auftragsvergabe an Subunternehmen, die wiederum dem Abkommen mit Chiquita nicht unterlagen. Auf der nationalen Ebene und in den bilateralen Verhandlungen mit Chiquita konnte die Bananenarbeitergewerkschaft COLSIBA offensichtlich keine wirksamen Mittel mobilisieren, um diese Vertragsunterlaufungen zu verhindern. Erst als in wichtigen Abnehmerländern in Europa, zum Beispiel in der großen dänischen Lebensmittelkette *Forenede Danske Brugsforeninger* (FDB), von Nicht-Regierungsorganisationen und dem *European Banana Action Network* (EUROBAN) eine Kampagne gegen den Bananenproduzenten Chiquita begann, wurde es möglich, genügend Druck aufzubauen, um die Einhaltung der Vereinbarungen auch in der Alltagspraxis in Costa Rica, Guatemala, Honduras und Panama durchzusetzen. Wie der damalige Präsident von Chiquita Steve Warshaw erklärte, war es vor allem diese internationale Kampagne, die den Konzern tatsächlich zu einer Revision seiner Arbeitspolitik bewegte: „In the wake of particularly damaging media coverage, we embarked on a disciplined path toward corporate responsibility“ (zit. nach Riisgaard 2002: 10).

Beispiel 4: Lange Zeit hatten internationale Arbeitgeberverbände wie zum Beispiel die *International Organisation of Employers* (IOE) sowie auch eine Reihe marktliberal orientierter nationaler Regierungen geglaubt, die wirtschaftliche Globalisierung bestünde im Wesentlichen aus dem Niederreißen ‚überkommener‘ nationaler Bestimmungen und protektionistischer Maßnahmen, an deren Stelle keine grenzüberschreitenden neuen Regelungsmechanismen treten müssten. Deshalb hatten sie im Jahre 1998 ein multinationales Abkommen in aller Schnelle und ohne breite öffentliche Erörterung verabschieden wollen, in dem unter anderem geregelt werden sollte, dass grenzüberschreitend tätige Unternehmen überall auf der Welt nur denjenigen Bestimmungen unterworfen sein sollten, die auch in ihrem eigenen Herkunftsland Anwendung fänden. Nachdem dieses mehr oder weniger geheim verhandelte *Multilateral Agreement on Investment* (MAI) dennoch,

zunächst angefacht durch kanadische Nicht-Regierungs-Organisationen, an die Öffentlichkeit geraten war, entbrannte ein Sturm der Entrüstung, an dessen Ende die Verabschiedung neuer Regeln für multinationale Konzerne durch die OECD stand. Diese Richtlinien ermöglichen es Einzelpersonen und Organisationen, in so genannten Kontaktbüros ihres jeweiligen Landes, Beschwerden gegen das Verhalten multinationaler Unternehmen anzubringen. Inzwischen existiert in der Praxis ein äußerst ausdifferenziertes System ‚nationaler Kontaktpunkte‘ in vielen OECD-Ländern und ein komplexes Netz von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden sowie Nicht-Regierungs-Organisationen, durch welches das Verhalten der multinationalen Unternehmen im Hinblick auf die in den OECD-Richtlinien aufgeführten Kriterien kritisch beobachtet und ggf. beanstandet wird. Zu den bei nationalen Kontaktpunkten durch NGOs ‚angeklagten‘ Unternehmen zählen Namen wie Fibres and Fabrics International (FFI), Toyota und Continental AG, Adidas und Alcoa Aluminium.²

Alle diese Beispiele machen zweierlei deutlich: *Erstens* ist die Welt der Arbeit und Produktion im 21. Jahrhundert in einem so starken Ausmaß grenzüberschreitend vernetzt, dass Ereignisse an einem bestimmten Ort Rückwirkungen sogar in den am weitesten davon entfernten Regionen der Welt entfalten können. Für Unternehmen, staatliches Handeln, Gewerkschaften, Internationale Regierungs- und Nicht-Regierungs-Organisationen gilt gleichermaßen: Wer diese hochkomplexen real existierenden Abhängigkeits- und Wirkungsbeziehungen nicht kennt und nicht in sein Handeln einbezieht, wird seine Ziele kaum erreichen können. Alle Beispiele machen aber *zweitens* auch deutlich, dass entgegen allen Thesen vom entfesselten globalen Kapitalismus und von der vollständig deregulierten internationalen Wirtschaft auch die grenzüberschreitend tätigen Unternehmen und die modernen *global player* eigentlich nicht regellos schalten und walten können. Auch im 21. Jahrhundert sind Wirtschaftsorganisationen in hochkomplexe und sich weiter entwickelnde Institutionengefüge eingebunden. Diese durchaus wirkungsmächtigen gesellschaftlichen Normen und Regelwerke beschränken sich keineswegs auf nationalstaatliche Gesetze, deren Einflussmöglichkeiten im wahrsten Sinne des Wortes schnell an ihre Grenzen stoßen. Sie beinhalten auch die neuen Formen einer globalen kritischen Öffentlichkeit, die sich z. B. über das Internet sowie über Internationale Regierungs- und Nicht-Regierungs-Organisa-

2 Vgl. ausführlicher hierzu Abschnitte 7.2 und 11.2 sowie die offizielle Website der OECD zu den nationalen Kontaktpunkten sowie die NGO-kritische Begleitung <http://oecdwatch.org/> und die gewerkschaftliche OECD-MAI-Website <http://www.tuac.org/> und die entsprechende Arbeitgeber-Website <http://www.biac.org/>, für die gewerkschaftlichen Beschwerdeverfahren vgl. http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/01/70/document_doc.phtml.

tionen formiert und neue Erwartungen der Legitimation von Unternehmenshandeln setzt. Ein nicht unwesentlicher Faktor für die Dynamik der Finanzkrise im Jahre 2008 war gerade, dass das internationale Finanzsystem weitgehend aus solchen Regulierungs- und Compliance-Strukturen ausgenommen war und in weitgehender Intransparenz gegenüber den verschiedenen Formen öffentlicher, gesellschaftlicher Kontrolle operierte.

Betrachtet man die alten und neuen Formen der lokalen, nationalen und grenzüberschreitenden Einflussnahme auf Wirtschaftshandeln jeweils einzeln und isoliert, dann mag man – je nach Standpunkt – die Ohnmacht lokaler Beschäftigtengruppen und nationaler Staaten gegenüber internationalen Konzernen beklagen oder als Befreiung wirtschaftlichen Handelns feiern. In diesem Handbuch wird ein anderer Weg beschritten: Die einzelnen Regulierungsmechanismen, die jeweils für sich genommen wenig gegen grenzüberschreitend aktive und agile Unternehmen ausrichten können, werden als Teilstücke eines emergierenden internationalen Geflechtes von harten Regeln und Normensystemen, ‚weichen‘ nachhaltigen Legitimationserfordernissen, grenzüberschreitenden Kommunikationskanälen und Interaktionszusammenhängen sowie internationalen Akteursnetzwerken vorgestellt und untersucht. Erst diese Sichtweise ermöglicht ein Verständnis der Wechselwirkungen und Dynamiken, die in der Internationalisierung der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung liegen.

Dieses Buch beschäftigt sich mit Erwerbsregulierung, also mit den formellen und informellen Regeln sowie mit den realen Praktiken und Mechanismen der Festlegung, Kontrolle und Weiterentwicklung der Bedingungen, unter denen Menschen beschäftigt werden, ihre Arbeit verrichten und am Arbeits- und Produktionsprozess beteiligt sind. Diese Muster von Erwerbsregulierung waren seit der Entstehung des industriellen Kapitalismus, also über ein bis zwei Jahrhunderte, vorwiegend nationalstaatlich ausdifferenziert. Überall auf der Welt existieren nationale Arbeitsrechtssysteme, nationale Gewerkschaftsverbände und Arbeitgeberorganisation sowie nationale Mechanismen und Traditionen der Lohnfestlegung, der Arbeitskulturen, der Konfliktaustragung und -schlichtung, der Arbeitszeitfindung und -praxis sowie der Partizipation der Beschäftigten in der Wirtschaft. Entsprechend gibt es durchaus viele Handbücher und Überblickswerke, die in der Tradition der international vergleichenden Forschung und Darstellung nationale Systeme von Arbeitsbeziehungen erläutern und gegenüberstellen.

Eine wichtige Frage ist in diesem Zusammenhang, ob sich im Rahmen eines universellen Veränderungsdrucks und von Internationalisierungsprozessen die spezifischen Bedingungen und Modelle einzelner Länder angleichen (Universalismus- bzw. Konvergenzthese) oder ob die nationalspezifischen Kulturen und institutionellen Regulierungssysteme bestehen bleiben und weltweite Herausforderungen gegebenenfalls unterschiedlich verarbeiten (Partikularismus- oder

Divergenzthese). In Bezug auf dieses Problem wird hier ein dritter Standpunkt bezogen: Einerseits werden durchaus weltweite oder zumindest immer stärker grenzüberschreitende Herausforderungen und Veränderungskräfte für Arbeit und Beschäftigung wirksam, diese werden aber andererseits nicht zu einer immer homogeneren Landschaft der Erwerbsregulierung führen, sondern entsprechend der jeweiligen nationalgesellschaftlichen Bedingungen unterschiedlich verarbeitet, adaptiert und weiterentwickelt.³ Im Mittelpunkt dieses Buches steht die Behandlung solcher Phänomene der Erwerbsregulierung, die als transnationale und internationale Strukturen und Prozesse die Grenzen von Nationalstaaten und Nationalgesellschaften überschreiten. Es geht also in erster Linie um sich neu herausbildende, relativ dauerhafte und dichte, grenzüberschreitende Beziehungsgeflechte und nicht um einen klassischen Vergleich von nationalen Systemen der Erwerbsregulierung.

Es wird davon ausgegangen, dass die wirtschaftliche Globalisierung von Wertschöpfungsketten und Unternehmensaktivitäten begleitet wird von einem sich durchaus verdichtenden Geflecht von grenzüberschreitenden Beeinflussungspraktiken und Regulierungsmechanismen. Hierbei bilden sich immer stärker mehr oder weniger eigenständige internationale Regulierungstypen heraus, die in den *Kapiteln 7 bis 11* ausführlicher beschrieben werden. Hierzu gehören etwa die globalen Mindeststandards der Menschenrechte und der ‚Millennium Development Goals‘ sowie die auf Arbeit bezogenen Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Mindeststandards, Abschnitt 7.1), neue Formen der supra-staatlichen Gesetzgebung und Regulierung etwa im Rahmen der Europäischen Union (z. B. zu Euro-Betriebsräten, Abschnitt 8.2), zwischen Gewerkschaften und einzelnen Konzernen abgeschlossene Internationale Rahmenabkommen (IFAs, Abschnitt 9.3) oder etwa die bereits erwähnten Richtlinien für multinationale Unternehmen der OECD (Abschnitt 11.2). Für die Regulierung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen der Menschen überall auf der Welt werden zunehmend aber auch neue Formen produktbezogener *Labels* und unternehmensbezogener Zertifizierungen (Kapitel 10) relevant sowie auch die von den Vereinten Nationen initiierten Maßnahmen freiwilliger Verpflichtungserklärungen grenzüberschreitender Unternehmen (Abschnitt 9.1). Schließlich sollen auch internationale Kampagnen wie etwa die *Clean Cloth Campaign* und die dadurch mögliche Herstellung einer globalen oder transnationalen Öffentlichkeit thematisiert werden (Abschnitt 10.3).

3 Zur These konvergenter Divergenzen vgl. Katz/Darbishire 2000; zum grundlegenden Argument der konvergenten Divergenz und der divergenten Konvergenz vgl. auch Abel/Pries 2006 und weiter unten Abschnitt 5.1).

Über diese sich entwickelnde, emergente Landschaft grenzüberschreitender Erwerbsregulierung liegen inzwischen vielfältigste Einzelstudien und Forschungsergebnisse vor. Dabei werden in aller Regel einzelne dieser Regulierungstypen, Akteursgruppen oder etwa Regionen betrachtet. Lebhaftige Diskussionen über den tatsächlichen Regulierungseffekt und -wert einzelner Mechanismen finden sich sowohl in der Wissenschaft als auch unter den Praktikern in Staat, Unternehmen und Verbänden. So etwa existiert die Meinung, dass die ILO-Mindestnormen eigentlich kaum eine regulierende Wirkung für Unternehmens- und staatliches Handeln entfalten. Diese Mindeststandards seien zwar jeweils von der Mehrheit aller Nationalstaaten ratifiziert worden, aber überall dort, wo diese zu einschneidenden Veränderungen in bestimmten Bereichen führen müssten, hätten sich nationale Regierungen gegen eine Ratifizierung bisher erfolgreich gewehrt, wie zum Beispiel beim Thema der Kinderarbeit oder der Gewerkschaftsfreiheit. (vgl. ausführlich Abschnitt 7.1).

In Bezug auf die OECD-*Multinational Guidelines* lässt sich von kritischer Seite die Meinung vernehmen, diese seien weitgehend wirkungslos, wenn es um die tatsächliche Offenlegung und Bekämpfung unternehmerischen Fehlverhaltens gehe. Umgekehrt gibt es auch Stimmen aus dem Unternehmerlager, die beanstanden, diese Richtlinien gäben profilierungssüchtigen NGOs nur allzu viele Gelegenheiten, Sand ins Getriebe der Weltwirtschaft zu streuen. Gegen die Internationalen Rahmenabkommen wird eingewendet, hierbei handele es sich fast ausschließlich um unverbindliche Schönwettererklärungen, die keinerlei Überprüfungs- und Erzwingungsmechanismen für die einzelnen Standorte der unterzeichnenden internationalen Konzerne beinhalteten. Kurzum: Zu allen einzelnen Regulierungsarenen und deren spezifischen Instrumenten lassen sich skeptische bis kritische Einwände im Hinblick auf ihre tatsächliche Regulierungswirkung vorbringen.

Eine zentrale Überlegung dieses Buches ist allerdings, dass die konkrete Wirkungsweise und die tatsächlichen Effekte der hier zu behandelnden grenzüberschreitenden Regulierungen nicht angemessen abgeschätzt werden können, wenn sie nur als einzelne Maßnahmen oder als isolierte Regulierungstypen betrachtet werden. Vielmehr müssen diese unterschiedlichen Regulierungstypen als in sich schon komplexe Handlungs- und Kräftefelder in einer sich entwickelnden und verdichtenden *Textur internationaler Erwerbsregulierung* verstanden werden. Die Stärke und Wirkung jedes Einzelnen dieser Fäden lässt sich nicht abschätzen, wenn er nur als isolierter Faden betrachtet wird; das Geflecht als Ganzes muss Bezugspunkt für die Analyse und Beurteilung der einzelnen Regulierungstypen sein. Diese Betrachtungsweise verlangt, in komplexeren Netzwerkstrukturen und verschachtelteren Beziehungsgeflechten zu denken, weil nur dies den tatsächlichen Verhältnissen angemessen ist und für alle beteiligten Akteursgruppen (staatliche Einrichtungen, Unternehmen, Internationale Organisationen, Gewerkschaftsver-

bände, Nicht-Regierungs-Organisationen und andere in diesem Feld Tätige) erfolgreiches Handeln ermöglicht. Deshalb steht die Darstellung der internationalen Regulierungstypen und ihrer jeweiligen Vernetzung untereinander hier im Mittelpunkt.

Zu einer angemessenen Behandlung der Internationalisierung von Erwerbsregulierung gehört zunächst einmal eine genauere Darstellung dessen, was unter Erwerbsregulierung im Einzelnen zu verstehen ist. Hierunter fallen Bereiche, die in anderen Zusammenhängen als Industrielle Beziehungen, als Arbeitsbeziehungen oder als Arbeitspolitik bezeichnet werden und die mit den Tätigkeitsbereichen des internationalen Personalwesens in Unternehmen, der staatlichen Arbeits- und Sozialpolitik, den zwischenstaatlichen Internationalen Beziehungen, der internationalen Solidarität von Gewerkschaftsverbänden, der Arbeits- und Sozialpolitik internationaler Arbeitgeberverbände oder der Arbeits- und Menschenrechtspolitik von Nicht-Regierungs-Organisationen zu tun haben (*Kapitel 2*). In *Kapitel 3* werden dann verschiedene sozialwissenschaftliche Theorien und Konzepte behandelt sowie ein institutionensoziologisch orientiertes Verständnis der *Strukturierung* von Erwerbsarbeit skizziert. Anschließend werden in *Kapitel 4* die einzelnen Dimensionen und Aspekte von Erwerbsregulierung erläutert und die breite Varianz der Ausformungen nationaler Regime der Erwerbsregulierung durch Hinweise auf einzelne Länder verdeutlicht. Im *Kapitel 5* werden die nationalen Regime von Erwerbsregulierung für Deutschland sowie für die zwei hinsichtlich ihrer Bevölkerung – und damit auch in Bezug auf Erwerbsarbeit – größten Länder der Welt, die Volksrepublik China und Indien, in der gebotenen Kürze vorgestellt.

Nach diesen Ausführungen zum Verständnis von Erwerbsregulierung und zu deren Variationsbreite in einer internationalen Perspektive wird die Frage nach ihrer möglichen Konvergenz oder Divergenz ausführlicher behandelt (*Abschnitt 6.1*). In diesem Zusammenhang wird eine differenzierte Typologie von Formen der Internationalisierung vorgeschlagen. Denn schon die eingangs erwähnten Beispiele zeigen, dass nicht alle grenzüberschreitenden Phänomene auch globale Beziehungen im Sinne von überall auf der Welt präsenten Beziehungen sind. Globalen Charakter können die Menschenrechte und auch die ILO-Mindeststandards beanspruchen. Dagegen beziehen sich die Internationalen Rahmenabkommen nur auf das Geflecht der Standorte der daran jeweils beteiligten Unternehmen. Wiederum andere und durchaus relevante grenzüberschreitende Regulierungsformen beziehen sich auf Makroregionen wie die Europäische Union (z. B. die Direktiven zur Einrichtung von Euro-Betriebsräten) oder Nordamerika (z. B. die arbeitsbezogenen Nebenabkommen im Rahmen des NAFTA-Vertrages). Es werden insgesamt sieben Idealtypen der Internationalisierung vorgestellt, wobei jeweils einige Beispiele für entsprechende erwerbsregulierende Mechanismen und Akteurskonstellationen gegeben werden (*Abschnitt 6.2*).

Für das Verständnis und die Behandlung internationaler Erwerbsregulierungsarenen ist auch die Kenntnis der Geschichte, Struktur und Arbeitsweise der dafür relevanten korporativen Akteure von Bedeutung. Hierzu zählen vor allem die spezifischen UN-Einrichtungen wie die ILO, Internationale Organisationen wie die OECD oder die WTO, die Verbände von Gewerkschaften und Arbeitgebern, die internationalen Unternehmen sowie internationale Nicht-Regierungs-Organisationen und neuere internationale Regulierungsassoziationen, wie sie etwa im Rahmen der korporativen Unternehmensverantwortung (*corporate social responsibility*) entstanden sind (Abschnitt 6.3). Die wichtigsten grenzüberschreitenden Regulierungstypen von Arbeit und Beschäftigung werden dann in den *Kapiteln 7 bis 11* vorgestellt. Dabei werden die jeweils dominanten Akteure, die Legitimations- und Kontrolllogiken und die Regulierungsbreite und -tiefe skizziert sowie die Verwobenheit der einzelnen Arenen in die internationale Gesamttextur aufgezeigt. In *Kapitel 12* werden abschließend die Entwicklungsperspektiven der internationalen Erwerbsregulierung diskutiert.

Zur Gesellschaftlichen Einbettung von Erwerbsarbeit

2

Das Thema der *Erwerbsregulierung* umfasst generell *die formellen und informellen Regeln sowie die realen Praktiken und Mechanismen der bewussten und expliziten, interessen- und machtdurchtränkten, individuellen und kollektiven Festlegung, Kontrolle und Weiterentwicklung der materialen Normen und prozeduralen Regeln, unter denen Menschen beschäftigt werden (Beschäftigungsbedingungen), ihre Arbeit konkret verrichten (Arbeitsbedingungen) und am Arbeits- und Produktionsprozess beteiligt sind (Partizipationsbedingungen)*. Damit nimmt die *Sozialwissenschaft der Erwerbsregulierung* Theorie- und Forschungslinien aus verschiedenen Einzeldisziplinen und Themenfeldern auf. Die klassische *Industrielle-Beziehungs-Forschung* (Müller-Jentsch 1997) war vor allem auf die organisierten Interessenaushandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Rahmen staatlicher Rahmenordnungen fokussiert und konzentrierte sich auf die Untersuchung formalisierter und größtenteils industrieller Normalarbeit in hochindustrialisierten Ländern. Im Mittelpunkt von Studien zur *Arbeitspolitik* (Jürgens/Naschold 1984) standen die öffentlich-staatlichen Muster von verbandlichen Interessenpolitiken, wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssystemen und staatlichen Ordnungsmustern industriell-kapitalistischer Demokratien. Die *sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung* (Lutz/Sengenberger 1974) integrierte ökonomische und soziologische Theorieperspektiven und empirische Studien zu den Mechanismen der Qualifizierung, Allokation, Gratifizierung sowie horizontalen und vertikalen, betriebsinternen und -externen Mobilität abhängiger Beschäftigter in industriell-kapitalistischen Gesellschaften.

Systematische Untersuchungen der Erwerbsorientierungen und Arbeitsverläufe von abhängigen und selbstständigen Beschäftigten in Schwellenländern und im so genannten Informellen Sektor der Wirtschaft (Pries 1997) legen nahe, abhängige Erwerbsarbeit differenziert im Rahmen der jeweiligen gesamtgesellschaftlichen Institutionensysteme zu betrachten, in denen sich die unterschied-