

Verlagerung von Arbeitsplätzen. Entwicklungschancen und Menschenwürde

Statement von Bernhard Emunds bei der Vorstellung der gleichnamigen Studie
der Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“

In der deutschen Öffentlichkeit kommt es immer wieder einmal zu intensiven Debatten über die Zukunft des Industriestandortes Deutschland. Werden nicht mehr und mehr industrielle Fertigungsschritte und die mit ihnen verbundenen Arbeitsplätze in Niedriglohnländer verlagert? Läuft die Bundesrepublik Gefahr, deindustrialisiert zu werden?

Vor dem Hintergrund dieser Debatten hat die Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz eine sozialetische Studie zu der Verlagerung von Arbeitsplätzen erarbeitet. Hintergrundrecherchen, Projektleitung und redaktionelle Detailarbeit für diese Studie waren im Nell-Breuning-Institut der Hochschule Sankt Georgen gebündelt.

Gegenstand der Studie sind die Verlagerungen einzelner Elemente der Wertschöpfungsketten und der damit verbundenen Arbeitsplätze aus Industrieländern in Entwicklungs- und Transformationsländer.

Die Studie schließt sich der wirtschaftswissenschaftlichen Fachsprache an und spricht von Offshoring. Darunter versteht man das Outsourcing über nationalstaatliche Grenzen hinweg: Die Vorstände der transnationalen Unternehmen zerlegen die Wertschöpfungsketten in einzelne Produktionsschritte oder Teildienstleistungen und vergeben diese dann weltweit an die aus ihrer Sicht profitabelsten Standorte. Zu diesen Verlagerungen kommt es zum einen durch Ausländische Direktinvestitionen, zum anderen dadurch, dass die Unternehmen mit eigenständigen Zuliefer- oder Dienstleistungsbetrieben in anderen Ländern Kooperationsbeziehungen aufbauen.

Die zentralen Aussagen der Studie zu drei Themenfeldern möchte ich ihnen vorstellen.

1 Positive Effekte in den Entwicklungs- und Transformationsländern

Die Autorinnen und Autoren der Studie fordern die Teilnehmer an den politischen Debatten über die Verlagerung von Arbeitsplätzen auf, auch die Wirkungen dieser Verlagerungen in den Entwicklungs- und Transformationsländern zu berücksichtigen.

- Diese sind nämlich überwiegend positiv: und zwar nicht nur in Bezug auf die Zahl der Arbeitsplätze,
- sondern – bei der Mehrzahl der Offshoring-Aktivitäten – auch bezüglich ihrer Qualität.

Ethisch gesehen haben diese positiven Entwicklungseffekte in *jenen* Zielländern eine besondere Bedeutung, in denen viele Menschen um ihr Überleben kämpfen müssen – eine Misere, die in den letzten Tagen durch die Nahrungsmittelkrise wieder stärker in unser Bewusstsein getreten ist.

Die Hinweise auf die positiven Wirkungen an den neuen Standorten und auf das große Elend in einigen Zielländern relativieren das Leid der Menschen, die bei uns durch eine solche Verlagerung arbeitslos werden, in keiner Weise. Die ethische Pflicht der relevanten politischen Akteure, diese Menschen fair sozial abzusichern und ihnen realistische Perspektiven auf eine neue Beschäftigung zu erschließen, bleibt unverändert bestehen.

Zugleich wird in der Studie die ethische Verpflichtung der Akteure in den Industrieländern betont, jeweils ihren Beitrag dafür zu leisten, dass die Offshoring-Aktivitäten in den Zielländern *entwicklungsförderlich* sind, d.h. sich *möglichst positiv* auf die wirtschaftliche Entwicklung dort auswirken.

Der Hintergrund für diese ethische Verpflichtung ist folgender: Von den Arbeitsplätzen, die durch das Offshoring in Entwicklungs- und Transformationsländern entstehen, wirkt sich zwar der Großteil auf die Leben- und Überlebenschancen der Menschen in diesen Ländern positiv aus – aber eben bei weitem nicht alle!! Vor allem über Lieferanten und Sublieferanten lassen einige transnationale Unternehmen in Entwicklungs- und ärmeren Transformationsländern Betriebsstätten entstehen, in denen die Arbeiterinnen und Arbeiter unter menschenunwürdigen Bedingungen arbeiten müssen. Arbeitsplätze, an denen Menschen in dieser Form ausgebeutet werden, sind natürlich kein positiver Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes.

Deshalb betont die Studie die ethische Verpflichtung, für eine *entwicklungsförderliche* Ausgestaltung der Offshoring-Aktivitäten zu sorgen. Diese Verpflichtung gilt besonders für jene Entwicklungs- und ärmeren Transformationsländer, in denen ein Großteil der Bevölkerung extrem arm ist. Die verlagerten Fertigungsschritte und Teildienstleistungen sollen in diesen Ländern zu einem Wirtschaftswachstum beitragen, das dauerhaft breite Bevölkerungsschichten erfasst. Das bedeutet vor allem, dass das Wachstum beschäftigungsintensiv ist und die durch das Offshoring neu entstehenden Arbeitsplätze menschenwürdig sind.

2 Menschenwürdige Arbeit

Der Begriff „menschenwürdige Arbeit“ wird in der Studie als Inbegriff der menschenrechtlichen Mindeststandards für die Qualität der Arbeit verwandt. Ihnen entspricht die moralische Verpflichtung aller Arbeitgeber, keine Arbeitsplätze anzubieten, die gegen diese absoluten Mindeststandards verstoßen.

In der Studie werden die sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation aufgegriffen und die entsprechenden Verpflichtungen der Arbeitgeber, insbesondere der Vorstände der transnationalen Unternehmen wie folgt auf den Punkt gebracht:

- Die Arbeitgeber dürfen weder die Koalitionsfreiheit der Erwerbstätigen einschränken,
- noch jemanden zur Erwerbsarbeit zwingen,
- noch Beschäftigte diskriminieren.
- Der gezahlte Lohn darf nicht so niedrig sein, dass ein Vollzeit-Beschäftigter nicht in der Lage wäre, alle Güter zu kaufen, die für die dauerhafte Sicherung der physischen Existenz notwendig sind.
- Schließlich darf der Arbeitsplatz nicht die Gesundheit des Erwerbstätigen gefährden.

Verstoßen Unternehmen gegen diese Mindeststandards, dann sind eigentlich zuerst die Regierungen der Zielländer gefragt, die genannten Rechte der Arbeiter durchzusetzen. Dazu sind aber viele Entwicklungsländer-Regierungen nicht in der Lage.

Deshalb werden in der Studie vor allem die ethischen Verpflichtungen der Industrieländer-Regierungen, also auch der Regierung unseres Landes, hervorgehoben. Auch die Bundesregierung soll Regelungen erlassen, mit denen die heimischen Unternehmen darauf verpflichtet werden, auch in den auswärtigen Tochter- und Partnerunternehmen für menschenwürdige Arbeitsplätze zu sorgen.

Außerdem wird in der Studie gefordert, die Regeln der Außenwirtschaftsförderung und die

Beschaffungsvorschriften zu verändern: In Zukunft sollten nur noch *solche* Unternehmen gefördert werden bzw. Aufträge der öffentlichen Hand erhalten, die dafür sorgen, dass die Standards menschenwürdiger Arbeit auch in ihren auswärtigen Betriebsstätten und Büros und in denen ihrer Offshoring-Partner eingehalten werden.

Aus Sicht der Autorinnen und Autoren muss es bei der internationalen Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen endlich zu einem Durchbruch kommen. Damit dies wahrscheinlicher wird, schlagen sie in der Studie vor, dass Regierungen der Industrie-, Entwicklungs- und Transformationsländer ein multilaterales Abkommen zur Regulierung von Offshoring-Aktivitäten aushandeln. Darin wären Mindestarbeitsnormen festzulegen, die in allen Unterzeichnerstaaten justiziabel werden müssen. Deren Einhaltung sollen die Regierungen nicht nur in den Betriebsstätten und Büros durchzusetzen, die sich auf ihrem Territorium befinden. Vielmehr sollen sie die bei ihnen ansässigen transnationalen Unternehmen auch dazu zwingen, die Einhaltung dieser Standards in auswärtigen Tochterfirmen und bei ihren direkten Offshoring-Partnern zu garantieren. Nach Abschluss eines solchen Abkommens müsste ein internationaler Gerichtshof eingerichtet werden, an dem sowohl Staaten als auch TNU, die gegen seine Bestimmungen verstoßen, verklagt sowie ggf. verurteilt und mit Sanktionen belegt werden können.

3 Negative Effekte des Offshoring in Deutschland

Die heute vorgestellte Studie endet mit Bemerkungen zu den aktuellen Diskussionen in Deutschland über Arbeitsplatzverlagerungen. Die Autorinnen und Autoren der Studie betonen, dass die Bundesrepublik bisher nur sehr wenige Arbeitsplätze durch Verlagerungen in Niedriglohnländer verloren hat – eine Aussage, die sich natürlich auf die Größenordnung dieser Verluste in der Gesamtwirtschaft bezieht!

Der größte Teil der Arbeitsplatzverlagerungen deutscher Unternehmen geht in die heutigen mitteleuropäischen Mitgliedsländer der EU. Folgt man der wohl solidesten empirischen Untersuchung dieses Phänomens, die bisher vorgelegt wurde, dann gingen durch Ausländische Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in unserem Land bis 2004 weniger als 130.000 Arbeitsplätze an diese Länder verloren. Das bedeutet, dass von den ca. 27 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in unserem Land nicht einmal ein halbes Prozent von diesen Verlagerungen betroffen waren.

Zudem stehen den Verlusten jene Arbeitsplätze gegenüber, die erhalten blieben oder sogar neu entstanden, weil die deutschen Unternehmen mit den Verlagerungen eine Kostenersparnis erzielten, die ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Gütermärkten gestärkt hat. Insofern ist es eine offene Frage, ob sich die Offshoring-Strategien der hiesigen Unternehmen im Saldo überhaupt negativ auf die Beschäftigtenzahlen bei uns auswirken.

In eine ethische Bewertung des Offshoring sind zudem die wirtschaftlichen Entwicklungschancen einzubeziehen, welche die Verlagerungen den Menschen in den Entwicklungs- und ärmeren Transformationsländern erschließen können. Diesen kommt in der ethischen Reflexion dann ein besonderes Gewicht zu, wenn die neu entstehenden Arbeitsplätze menschenwürdig sind und dem jeweils vor Ort geltenden Arbeits- und Sozialrecht entsprechen.

Summa Summarum bedeuten diese Argumente, dass die Bundesregierung *keine* politischen Maßnahmen ergreifen sollte, um Offshoring-Aktivitäten deutscher Unternehmen in Entwicklungs- und Transformationsländern einzuschränken.

Bedeutsamer als die Arbeitsplatzverluste sind die Auswirkungen des Offshoring-Phänomens auf die industriellen Beziehungen, also auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, und auf die Qualität der Arbeitsplätze in Deutschland. Die Offshoring-Option stärkt die Verhandlungsposition der Unternehmensvorstände und schwächt die der Arbeitnehmervertreter; insofern ist in den letzten Jahren die für das kapitalistische Wirtschaftssystem typische Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wieder deutlicher zum Vorschein gekommen. Um mögliche Arbeitsplatzverlagerungen abzuwenden, sind die Arbeitnehmervertretungen nicht selten zu weitreichenden Zugeständnissen beim Lohn und bei der Arbeitszeit bereit.

- Die Autorinnen und Autoren der Studie sind davon überzeugt, dass heute, in den sog. „Zeiten der Globalisierung“ der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht weniger, sondern mehr Bedeutung zukommt. Sie gehen davon aus, dass sich nicht alle Verlagerungspläne, mit denen Unternehmensvorstände drohen, wirklich rechnen würden. Deshalb schlagen sie vor, Arbeitnehmervertretern in deutschen Unternehmen künftig das Recht zu geben, direkt an den geschäftspolitischen Beratungen über eine geplante Verlagerung und mögliche Alternativen teilzunehmen und dabei eigene Experten ihres Vertrauens hinzuziehen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !