

Im Erscheinen begriffen: Labour Education, die Vierteljahresschrift des IAA
Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer 1/2006 (Nr. 142)

FINANZIALISIERUNG: NEUE WEGE ZUM GEWINN, NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

Peter Rossman

Kommunikationsdirektor

Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-,
Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)

Gerard Greenfield

Regionalkoordinator Asien/Pazifik, Nahrungsmittel- und Getränke TNKs,
Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-,
Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)

DISPONIBLE ARBEITSPLÄTZE, UNSICHTBAR WERDENDE ARBEITGEBER

*Nachdem die Investitionsmöglichkeiten sorgfältig geprüft und
ausgewählt wurden, folgen drei Stufen des Eurazeo-
"Produktionszyklus" :*

- die Strukturierung der Investition und des übernommenen Unternehmens;
- die Anschlussmaßnahmen zur Investition und die Wertschöpfung im übernommenen Unternehmen;
- die Veräußerung der Investition.

‘Ziele/Strategie’ von Eurazeo, dem
größten französischen Private-Equity
Fonds¹

Eine der wesentlichsten Erscheinungen des letzten Vierteljahrhunderts war die allmähliche Auflösung des bewährten Zusammenhangs zwischen Löhnen und Produktivität. Die Produktivität steigt weiter, aber die Löhne halten mit den Gewinnen und der Produktivität nicht mehr Schritt. In den hochentwickelten kapitalistischen Ländern war die Kopplung von Löhnen, Produktivität und Gewinn während der langen Wachstumsphase nach dem Zweiten Weltkrieg das Fundament der Kollektivverhandlungen. Die Aushöhlung und Auflösung dieses Zusammenhangs, die neue beträchtliche Armut in hochentwickelten kapitalistischen Ländern und das anhaltende ‘Wachstum ohne Arbeitsplätze’ haben eine heftige Diskussion ausgelöst, die häufig im Rahmen der Debatte über die Globalisierung geführt wird. Um jedoch die grundlegenden Kräfteverlagerungen zu verstehen, die die Arbeitnehmer mit ständigen Umstrukturierungen und einer anhaltenden Beschäftigungsunsicherheit konfrontieren, müssen wir uns mit der Frage der *Finanzialisierung* beschäftigen.

Grob gesagt, werden mit Finanzialisierung sowohl die erhöhte Bedeutung des Finanzkapitals gegenüber dem Realkapital für die Bestimmung des Tempos und der erwarteten Erträge von Investitionen wie auch die zunehmende Unterordnung dieser Investitionen unter die Forderungen der globalen Finanzmärkte bezeichnet. Unter dem Druck dieser finanztechnischen Imperative ist aus Firmen im Fertigungs- und Dienstleistungssektor im wesentlichen "ein Paket von Vermögenswerten [geworden], das je nach den möglichen kurzfristigen Ertragsraten eingesetzt oder umgeschichtet werden kann²". Investoren im Fertigungs- und im nicht finanziellen Dienstleistungssektor verlangen heute gleich hohe Renditen, wie sie an den globalen Finanz- und Aktienmärkten erzielt werden und noch vor einem Jahrzehnt undenkbar gewesen wären. Der Chef der Deutschen Bank hat erklärt, dass das Endziel von Investoren Investitionsrenditen von 20 Prozent sein sollten.

Diese neuen finanztechnischen Imperative verstärken einen institutionellen und ideologischen Wandel innerhalb des Unternehmensmanagements und werden durch diesen Wandel ihrerseits verstärkt. In den letzten beiden Jahrzehnten hat "eine grundlegende Veränderung der Anreize stattgefunden", die die Entscheidungen der Topmanager bestimmen, indem statt der Kopplung der langfristigen Managerbezüge an den langfristigen Erfolg der Firma ihr Entgelt an die kurzfristigen Bewegungen der Aktienkurse gekoppelt wurde³". Dies bedeutete unter anderem phänomenal hohe Managergehälter aufgrund "der vorrangigen Bedeutung des `Shareholder Value`, der immer wichtigeren Rolle institutioneller Investoren und der Angleichung der Interessen der Manager an jene der Aktionäre mit Hilfe des Systems der Aktienbezugsrechte⁴". Die Gesamtwirkung dieser Veränderungen bestand darin, dass die Planungshorizonte der Unternehmen drastisch verkürzt und Managementstrategien eingeführt wurden, die den `Shareholder Value` steigern, aber gleichzeitig die reale Wirtschaftsleistung schwächen. Zu solchen Strategien gehören Umstrukturierungen und Kostensenkungen durch die Beseitigung von Arbeitsplätzen und Produktionskapazitäten, um Barmittel für Aktienrückkäufe zur weiteren Steigerung der Aktienkurse zu gewinnen. Ein Musterbeispiel hierfür sind die Umstrukturierungen und Massenentlassungen in den USA in den Jahren 1995 bis 2001, als Nicht-Finanzunternehmen eigene Aktien im Gesamtwert von US\$870 Milliarden zurückkauften.

Natürlich waren Unternehmen immer bemüht, ihren Gewinn zu maximieren. Neu ist das Streben nach Gewinn mit Hilfe der Beseitigung von Produktionskapazitäten und Arbeitsplätzen. Transnationale Lebensmittelverarbeiter beispielsweise investieren heute einen wesentlich geringeren Teil ihrer Gewinne in den Ausbau von Produktionskapazitäten. Die Finanzmärkte belohnen die Unternehmen heute unmittelbar für jede Verminderung der Lohnsumme durch Schließungen, Umstrukturierungen und Auslagerung. Dies entspricht genau dem durch die Finanzialisierung bedingten Verhalten des Managements von Nicht-Finanzunternehmen, "eher wie Akteure am Finanzmarkt zu handeln⁵".

In dem Maße wie Fertigungsunternehmen immer mehr Finanzakteuren gleichen, sind *echte* Finanzakteure wie etwa Private Equity Fonds, Hedgefonds und Immobilien-Aktiengesellschaften (REITs) zu maßgebenden kurzfristigen Eigentümern von Fertigungs- und Dienstleistungsunternehmen geworden, die diese Unternehmen unabhängig von ihrer wirklichen Produktivität und Rentabilität als liquide Vermögenswerte übernehmen, umstrukturieren und veräußern. Im Lauf des letzten Jahrzehnts haben Private Equity Fonds Billionen Dollar für die Übernahmen von Unternehmen in praktisch jedem Industrie- und Dienstleistungssektor aufgebracht, was *The Economist* zu der Feststellung veranlasste: "Die Private Equity Branche ist heute vom Rand ins Zentrum des kapitalistischen Geschehens vorgezogen⁶".

Arbeitnehmern in praktisch allen Sektoren drohen heute rasch wechselnde Eigentumsverhältnisse sowie Umstrukturierungspläne und kurzfristige Zielvorgaben auf der Grundlage einer Finanzmarktlogik, für die reale Produktion, Produktivität oder Arbeitsplätze keinerlei Bedeutung haben. Allein in den ersten acht Wochen des Jahres 2006 haben Hedgefonds und Private Equity Fonds mehr als 4 000 Transaktionen vorgenommen, die Übernahmen und Veräußerungen von Vermögenswerten im Umfang von US\$473 Milliarden umfassten. Zu diesen übernommenen und veräußerten 'Vermögenswerten' gehörten Fertigungs- und Dienstleistungsbetriebe mit Hunderttausenden von Arbeitnehmern. Betroffen waren beispielsweise auch 3 000 Arbeitnehmer der europäischen Getränkebranche von Cadbury Schweppes, dem weltweit größten Süßwarenunternehmen. Wie dies heute in der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie üblich ist, verkaufte Cadbury Schweppes im Februar 2006 seine europäische Getränkebranche an zwei Private Equity Fonds - Blackstone Group International und Lion Capital LLP - für US\$2,2 Milliarden. Danach wurden die Arbeitsplätze der 3 000 Arbeitnehmer unverzüglich in eine andere Finanzanlage im US\$45 Milliarden Portfolio von Blackstone eingebracht (in dessen Rahmen das Unternehmen im November 2004 die Kontrolle über 300 000 Arbeitsplätze ausübte). Dies und die nachstehend behandelten Beispiele für Entlassungen und Betriebsschließungen machen deutlich, welche tiefgreifenden Folgen die Finanzialisierung für die Beschäftigung hat.

In allen Sektoren, in denen die IUL Mitglieder hat - Nahrungsmittel, Getränke, Hotels und Catering, Landwirtschaft und Tabak - haben wir die Finanzialisierung von Unternehmen und das Eindringen neuer Formen von Investitionskapital, insbesondere der Private Equity Fonds und der Immobilien-Aktiengesellschaften (REITs), erlebt. Im Rahmen der folgenden Darstellung der Finanzialisierung und ihrer Auswirkungen für Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in den IUL-Sektoren gehen wir vor allem auf Beispiele aus den Sektoren Nahrungsmittel, Getränke und Catering ein.

FINANZIALISIERUNG DES NAHRUNGSMITTELSEKTORS

Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften würden sich üblicherweise auf einen Kampf gegen Lohnkürzungen und Entlassungen einstellen, wenn die Umsätze zurückgehen und die Gewinne sinken. In dem finanzierten Umfeld von

heute jedoch werden Arbeitsplätze vernichtet, wenn die Umsätze steigen und Rekordgewinne erzielt werden. So hat beispielsweise Heineken am 22. Februar 2005 gemeldet, dass die Gewinne im zweiten Halbjahr 56 Prozent höher waren als im Vorjahr, gleichzeitig aber angekündigt, dass im Laufe der nächsten 12 Monate 1 000 Arbeitsplätze beseitigt würden. Zwei Tage später meldete das transnationale Brauereiunternehmen Inbev einen Gewinnanstieg um 15,3 Prozent auf 3,3 Milliarden Euro, plant aber gleichzeitig die Aufhebung von 360 Arbeitsplätzen. Die Motivation ist klar: Höhere Gewinne können rasch in höhere Ausschüttungen an die Aktionäre (darunter auch an Spitzenmanager, die selber Bezugsrechte besitzen) umgewandelt werden, und Pläne für weitere Umstrukturierungen mit Entlassungen und Betriebsschließungen sind Futter für einen Finanzmarkt, der profitiert, wenn Sachvermögen aufgelöst wird.

Genau diese Logik liegt auch dem "Nestlé-Modell" zugrunde, das Nestlé-Konzernchef Peter Brabeck-Letmathe vorgestellt hat. Am 23. Februar 2006 gab Nestlé bekannt, dass der Nettogewinn um 21 Prozent gestiegen sei und eine Dividende von 12,5 Prozent ausgeschüttet werde. Gleichzeitig wurde 1 Milliarde Schweizer Franken für neue Aktienrückkäufe bereitgestellt, und zwar zusätzlich zu den 3 Milliarden Schweizer Franken, die erst drei Monate vorher für Aktienrückkäufe eingesetzt worden waren. Und vor diesem Hintergrund drohen Nestlé-Arbeitnehmern in aller Welt der Verlust ihrer Arbeitsplatzsicherheit und die Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Auslagerung, prekäre Arbeitsverhältnisse, Produktionsverlagerungen und Betriebsschließungen⁷. Damit entspricht das Nestlé-Modell genau der Feststellung, dass "es in den letzten zwei Jahrzehnten unter Berufung auf die Schöpfung von 'Shareholder Value' einen deutlichen Wechsel der Strategie der Spitzenmanager für den Einsatz von Ressourcen und Erträgen der Unternehmen vom bisherigen 'Einbehalten und Reinvestieren' zum heutigen 'Verkleinern und Ausschütten' gegeben hat"⁸.

Im Gegensatz zu Nestlé erkennt das bedeutende transnationale Nahrungsmittelunternehmen Danone Gewerkschaften an und verhandelt mit ihnen auf allen Ebenen, darunter auch auf internationaler Ebene, wo die IUL eine Reihe von Vereinbarungen mit dem Unternehmen getroffen hat. Dennoch liegt den Entscheidungen der Unternehmensleitung die gleiche Logik dieses neuen finanztechnisch geprägten Umfeldes zugrunde. Die durch umfangreiche Umstrukturierungen und Betriebsschließungen mit beträchtlichen Verlusten an Arbeitsplätzen geschaffene 'Liquitität' wurde 2005 genutzt, um Aktien im Wert von 558 Millionen Euro zurückzukaufen und damit den Aktienkurs weiter in die Höhe zu treiben. Gleichzeitig mit der Meldung von Rekordgewinnen/-dividenden im letzten Jahr wurden weitere 600 bis 800 Millionen Euro für Aktienrückkäufe im Jahr 2006 bereitgestellt.

Ein weiteres großes transnationales Nahrungsmittelunternehmen - Kraft Foods - meldete am 30. Januar 2006 einen Gewinnanstieg im vierten Quartal um 23 Prozent ("über den Erwartungen von Wall Street") und kündigte gleichzeitig an, im Lauf der nächsten zwei Jahre 8 000 Arbeitsplätze (8 Prozent seiner Belegschaft weltweit) aufzuheben. Zwar ist noch unklar, welche

Produktionsstätten geschlossen werden sollen, klar *ist* dagegen, dass Betriebe ohne Rücksicht auf ihre Rentabilität oder Leistung geschlossen werden. Die Botschaft an die Arbeitnehmer von Kraft lautet, dass angesichts der ständig neuen Definitionen des Kerngeschäfts auch die Aufrechterhaltung etablierter Produktlinien von den Imperativen der Finanzmärkte abhängen wird. Nur drei Tage vor der Ankündigung von Kraft, sein "Portfolio" zu verschlanken, wurden zehn Betriebe in Kanada an die beiden US-amerikanischen Private Equity Firmen Sun Capital Partners und EG Capital Group verkauft, die ihrerseits ein neues Unternehmen - CanGro Foods - gründeten, das diese Betriebe als neue "Finanzprodukte" im Rahmen ihres Portfolios führen soll.

Die Finanzialisierung der großen transnationalen Nahrungsmittelunternehmen wie Nestlé, Danone und Kraft bedingt ständige Neudefinitionen ihres Kerngeschäfts, die ihrerseits weitere Verminderungen der Produktionsinvestitionen und der Beschäftigung rechtfertigen, darunter die Trennung von wesentlichen Teilen ihrer Betriebstätigkeiten (Fertigung und Dienstleistungen), die dann von einem Investmentportfolio zum anderen wandern.

Dieser zerstörerische Prozess lässt sich sehr deutlich an der Schließung des Leaf-Süßwarenbetriebs in Turku, Finnland im Mai 2005 demonstrieren. Als sich das finnische Unternehmen Huhtamaki 1999 zu einem spezialisierten globalen Verpackungsunternehmen wandelte, verkaufte es Leaf an das holländische Süßwaren- und Bäckereiunternehmen CSM, das seinerseits Leaf im März 2005 an zwei Private Equity Fonds - Nordic Capital und CVC Capital Partners - veräußerte. Kurz nach dieser Übernahme wurde mitgeteilt, dass der Leaf-Betrieb in Turku geschlossen werde und 460 Arbeitnehmer entlassen würden - eine Entscheidung, die die Gewerkschaft und die Öffentlichkeit schockierte. Das Land ist daran gewöhnt, dass sich Unternehmen wandeln, hat es doch den Aufstieg und Niedergang ganzer Branchen (z.B. der Textilindustrie) erlebt. Neu und schockierend war jedoch die Schließung eines Betriebs mit hoher Produktivität und Rentabilität. "Niemand hätte sich vorstellen können", erklärte der leitende Vertrauensmann in dem Betrieb, "dass ein so großes und rentables Unternehmen geschlossen würde". Nach der Ankündigung der Schließung wurden Lohnkürzungen um 50 Prozent angedroht, was die Gewerkschaftsmitglieder veranlasste, die Arbeit einzustellen. Die Unternehmensleitung war gezwungen, auf die beabsichtigten Lohnkürzungen zu verzichten, doch der Einspruch der Gewerkschaft gegen die Schließung, der sich darauf gründete, dass der Betrieb rentabel und lebensfähig sei, erwies sich letztendlich als bedeutungslos für eine Entscheidung, die ausschließlich von den für die neuen Eigentümer von Leaf maßgebenden finanziellen Imperativen bestimmt wurde.

Seit 1990 hat Nordic Capital, ein verhältnismäßig kleiner Investmentfonds mit einem Vermögen von 1,5 Milliarden Euro, ein Portfolio von 21 Unternehmen erworben, darunter Biotechnologie-, Privatfernseh-, Pharma- und Möbelfirmen sowie drei Nahrungsmittelunternehmen, einschließlich Leaf. Im gleichen Zeitraum hat der Fonds 25 Unternehmen "abgestoßen". Nach den

Investitionskriterien von Nordic Capital hat die Firma den "Ehrgeiz, für die Dauer von drei bis sieben Jahren ein aktiver Eigentümer zu sein und danach die Kapitalgewinne für seine Investoren zu realisieren". Dieser Zyklus von drei bis sieben Jahren für die Übernahme und die Veräußerung ist für die Private Equity Branche der *langfristige* Investitionshorizont - und dieses ehrgeizige Ziel wird sodann in aggressiver Weise in der Fertigungs- und Nahrungsmittelverarbeitungsindustrie durchgesetzt. CVC Capital Partners ("spezialisiert auf große fremdfinanzierte Aufkäufe"), der wesentlich größere Private Equity Fonds, der für die Übernahme von Leaf und die Liquidierung seines rentablen Betriebs in Turku verantwortlich war, hat seit 1981 für die Übernahme und Veräußerung von 220 Unternehmen US\$18 Milliarden mobilisiert. Sein aktuelles Portfolio aus 38 Unternehmen umfasst sieben Nahrungsmittelunternehmen und eine Cateringfirma.

‘UNGEDULDIGES’ KAPITAL: VERALLGEMEINERTE UNSICHERHEIT

"... Der Löwenanteil der Finanzmittel von Nicht-Finanzunternehmen wird heute nur für kürzeste Fristen zur Verfügung gestellt. Nicht-Finanzunternehmen müssen mehr als die Hälfte ihrer benötigten Barmittel für langfristige Investitionen und Innovationen aufbringen und sodann mit allen anderen inländischen und ausländischen Akteuren konkurrieren, um sie zurückzuerhalten. *Das ist ungeduldiges Kapital in seiner extremsten Form*. Es zwingt Nicht-Finanzunternehmen dazu, entweder die Investitionen und Innovationen zu reduzieren oder ihren Schuldenberg anwachsen zu lassen. Und es hält den Kostensenkungsdruck aufrecht und fördert prekäre Arbeitsverhältnisse, die wiederum Lohnsteigerungen und Beschäftigungswachstum und damit die Steigerung der Gesamtnachfrage hemmen⁹".

Mit dem Eindringen von 'ungeduldigem Kapital' in Branchen wie Nahrungsmittel und Getränke, Hotels und Catering nehmen Entlassungen, Vergelegenlichung und Auslagerung zu. Darüber hinaus wird ein tödliches Gemisch erzeugt, das Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in hohem Maße destabilisiert. Wir verhandeln nicht mehr mit Hoteliers oder Nahrungsmittelherstellern mit einem langfristigen Engagement in ihrem Unternehmen, wie dies traditionell der Fall gewesen ist, sondern mit wechselnden Koalitionen von Investoren, für die ausschließlich ein globaler Finanzmarkt mit völlig neuen Regeln maßgebend ist. Eine der vielen Folgen dieser Entwicklung ist, dass es Gewerkschaften, die über Veränderungen der Arbeitsbedingungen und die Auswirkungen von Umstrukturierungen verhandeln oder gegen Betriebsschließungen vorgehen wollen, mit neuen finanziellen Machthabern zu tun haben, die Argumente wie Verbesserungen der Produkte oder Dienstleistungen, Steigerung der Produktionskapazitäten, neue Produktlinien, langfristige Marktaussichten, Verbraucherbedürfnisse usw. überhaupt nicht interessieren. Jede Investition wird als Portfolio von Finanzanlagen betrachtet und nicht als Beschäftigungsstätte.

Dieses Phänomen zeigt sich auch in der Hotelbranche, wo Immobilien-Aktiengesellschaften (REITs) in raschem Tempo große Hotelobjekte erworben haben. In den USA, wo die REITs zuerst entstanden, wurden Gewerkschaften mit milliardenschweren Hotel-REITs konfrontiert, die keinerlei echtes Interesse am tatsächlichen Betrieb der Hotels haben. In Japan hat der REIT-Markt in gerade vier Jahren ein Volumen von US\$14 Milliarden erreicht, und für die Region Asien insgesamt wird erwartet, dass die neuen REIT-Märkte in den nächsten zehn Jahren ein Volumen von US\$140 Milliarden erreichen.

Ebenso wie Private Equity Fonds streben REITs maximale Anlagerträge (in erster Linie durch überhöhte Mieten) an und sind sogar *gesetzlich* verpflichtet, für die Anleger Renditen zu erzielen, die es ihnen unmöglich machen, Hotels als tragfähige Beschäftigungsstätten zu betreiben und zu erhalten. Die weltweite rasche Expansion der REITs (die im Vereinigten Königreich als PIFs und in Frankreich als SIICs bezeichnet werden) erhöht die Beschäftigungsunsicherheit, die für die Branche bereits typisch ist, und damit die Probleme der Hotelgewerkschaften.

Die weitreichenden Konsequenzen der Finanzialisierung für Gewerkschaften kann man am deutlichsten an den Kämpfen beim transnationalen Flugliniencaterer Gate Gourmet ablesen, wo die Übernahme des Unternehmens durch die Private Equity Firma Texas Pacific Group eine unmittelbare Kollision zwischen der Unternehmensleitung einerseits und den Cateringarbeitnehmern und ihren Gewerkschaften andererseits bewirkte.

Gate Gourmet, das Cateringunternehmen von SwissAir, wurde von der Texas Pacific Group im Zuge des Konkurses der Fluggesellschaft im Jahr 2002 gekauft - im gleichen Jahr, in dem die Texas Pacific Group gemeinsam mit Bain Capital und Goldman Sachs Capital Partners die weltweite Schnellrestaurantkette Burger King übernahm. Der damalige Chef von Gate Gourmet begrüßte den Verkauf mit den Worten: "Mit Hilfe einer Kombination aus strategischen Übernahmen und organischem Wachstum sollte Gate Gourmet anhaltende Erfolge verzeichnen". Zur Zeit seiner Übernahme durch die Texas Pacific Group beschäftigte Gate Gourmet in 140 Flugküchen mehr als 25 000 Arbeitnehmer in 29 Ländern. Für 2005 lauteten die Zahlen 22 000 Arbeitnehmer und 109 Flugküchen. Der WEG zum "organischen Wachstum" bei Gate Gourmet begann mit einem sorgfältig geplanten Angriff gegen Gewerkschaften, dessen erster Akt der bekannte Kampf am Flughafen Heathrow im Vereinigten Königreich war, der von dem Unternehmen mit der klammheimlichen Einstellung hunderter Vertragsarbeiter im Rahmen eines Umstrukturierungsprogramms vom Zaun gebrochen wurde und in Massenentlassungen und einer dramatischen Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen gipfelte. Die arbeitsplatzvernichtende, gewerkschaftsfeindliche Offensive ging dann auf den deutschen Flughafen Düsseldorf über, wo (zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels Ende Februar 2006) Mitglieder der IUL-Mitgliedsgewerkschaft NGG seit dem 7. Oktober 2005 wegen der Weigerung des Unternehmens streikten, über Löhne

und Ausgleichsmaßnahmen für die immer härteren Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Im eindeutigen Widerspruch zu den anerkannten Tarifverhandlungsregeln in Deutschland hat das Unternehmen Zugeständnisse auf Unternehmensebene in Bezug auf die Arbeitszeit, bezahlte Feiertage und Schichtlöhne gefordert, obwohl hierfür branchenweite Vereinbarungen gelten. Ein zwischen der Gewerkschaft und der lokalen Unternehmensleitung Anfang Dezember 2005 ausgehandelter Kompromiss wurde von der Gate Gourmet Konzernzentrale einseitig verworfen, was den Arbeitnehmern nur die Möglichkeit ließ, ihren Streik fortzusetzen. Nunmehr gibt es Anzeichen dafür, dass diese gewerkschaftsfeindliche Offensive auf andere Gate Gourmet Betriebe in Europa ausgeweitet wird.

Ein wesentliches Element des Problems, dem sich Gewerkschaften der Lebensmittelarbeiter gegenübersehen, ist die Tatsache, dass sich die Private Equity Fonds und REITs, die die Betriebe besitzen und kontrollieren, in denen ihre Arbeitgeber beschäftigt sind, selbst nicht als Arbeitgeber betrachten. Nach vielen Rechtssystemen gelten sie nicht als Arbeitgeber und sind deshalb von den für Arbeitgeber geltenden rechtlichen Verpflichtungen befreit. Bei Auseinandersetzungen mit Gewerkschaften über Entlassungen oder Betriebsschließungen können sie jede Verantwortung überzeugend ablehnen. So bestreitet Gate Gourmet rundweg, dass die Managemententscheidungen, die zu den Auseinandersetzungen in Heathrow und Düsseldorf führten, irgendetwas mit der Texas Pacific Group zu tun haben - während gleichzeitig die "Treuepflicht" gegenüber diesem Investor anerkannt wird. Die Texas Pacific Group lehnt ihrerseits energisch jede Verantwortung für die Arbeitsbeziehungen bei Gate Gourmet oder in irgendeinem anderen Unternehmen in ihrem Portfolio ab (wobei sich dieses Portfolio aus Unternehmen zusammensetzt, die insgesamt eine Viertelmillion Arbeitnehmer beschäftigen). Wie die NGG am Flughafen Düsseldorf erfahren musste, richten sich ihre Verhandlungsbemühungen auf einen Arbeitgeber, der sich als ein von allen Zwängen, Gesetzen und Verpflichtungen freies Finanzunternehmen tarnt, die früher die Arbeitgeber verpflichteten, im Rahmen eines in jahrelangen Kämpfen und Verhandlungen entwickelten Systems der Arbeitsbeziehungen zu operieren.

Dieses Unsichtbarwerden der Arbeitgeber wird perfekt, wenn diese neuen Finanzunternehmen (Private Equity Fonds, Investmentfonds, Venture Capital Fonds, Hedgefonds, REITs usw.) nicht mehr in den Daten und Veröffentlichungen der VN-Organisationen über Wachstum, Investitionen und Beschäftigung erfasst werden.

Selbst die Programme, die sich auf Bereiche wie weltweite Investitionen, transnationale Konzerne und Beschäftigung spezialisiert haben, haben die Rolle der Private Equity Fonds weder quantitativ noch qualitativ in vollem Umfang berücksichtigt. *Dennoch werde heute beispielsweise bis zu einem Fünftel der Arbeitnehmer im nicht-öffentlichen Sektor des Vereinigten Königreichs von*

*Unternehmen beschäftigt, die von Private Equity Fonds kontrolliert werden*¹⁰. Diese mächtigen Finanzakteure scheinen im *Statistical Handbook*, im *Trade and Development Report* oder im *World Investment Report* der UNCTAD einfach nicht auf¹¹. Im *Trade and Development Report 2005* der UNCTAD, der sich mit dem Problem "neue Formen der globalen Interdependenz" befasst, werden die globalen Auswirkungen der Finanzialisierung nicht zur Kenntnis genommen. Die Analyse des Berichts beruht vielmehr auf der Annahme, dass "eine übertrieben restriktive Währungspolitik Investoren veranlassen kann, lieber in Finanzwerten als in die Erweiterung von Produktionskapazitäten zu investieren¹²". Damit wird die - an den vorstehenden Beispielen demonstrierte und von unseren Gewerkschaftsmitgliedern unmittelbar erfahrene - Realität außer acht gelassen, dass die Präferenzen der Investoren und die Entscheidungen, nicht mehr in Produktionskapazitäten zu investieren, von den Imperativen der Finanzmärkte und der von neuen Formen des Finanzkapitals ausgeübten Macht bestimmt werden.

Wenn diese Private Equity Fonds (aufgrund ihrer umfassenden Kontrolle über Fertigungs- und Dienstleistungsunternehmen weltweit) als TNKs anerkannt und in die Liste der 100 größten Nicht-Finanz-TNKs der UNCTAD aufgenommen würden, würden sie mühelos die zehn Spitzenplätze in dieser Liste einnehmen¹³. General Electric, die Nummer eins in der UNCTAD-Liste, kontrolliert weniger ausländische Vermögenswerte und beschäftigt weniger Arbeitnehmer in Ausland als Blackstone, die Carlyle Group oder die Texas Pacific Group. Selbst die neueste UNCTAD-Liste der führenden 50 Finanz-TNKs (die erstmals in den *World Investment Report 2004* aufgenommen wurde) enthält nur Finanz-TNKs, die zu einem eng definierten Sektor finanzielle Dienstleistungen gehören, und nennt nur Beschäftigungsdaten aus diesem Sektor¹⁴. Diese Vernachlässigung der Rolle der Investmentgesellschaften als Arbeitgeber ist auch im *World Employment Report* der IAO festzustellen. Der *World Employment Report 2004-05* untersucht die Auswirkungen der Arbeitnehmer- und Kapitalmobilität auf die Produktivität und die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsstabilität und Produktivität, ohne die finanztechnischen Imperative, die diese Flexibilität bestimmen, und die zunehmende Unmöglichkeit einer Beschäftigungsstabilität in einer finanzierten Welt zu berücksichtigen¹⁵. In anderen Veröffentlichungen und Programmen der IAO gibt es Hinweise auf Private Equity Trusts und Risikokapital nur im Zusammenhang mit der Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung¹⁶.

Der 'unsichtbar werdende Arbeitgeber' als politisch-rechtliches und institutionelles Phänomen und Produkt der Finanzialisierung wirft seinerseits ernste Fragen auf, die die Grundlagen betreffen, auf denen in Organisationen wie der IAO Sozialpolitik entwickelt wird.

ZURÜCK ZU DEN URSPRÜNGEN: BEKRÄFTIGUNG DER ROLLE DER IAO

Was bleibt nun für die Arbeitnehmer zu tun, deren Arbeitgeber unsichtbar werden, die aber (zur Zeit noch) bei Gate Gourmet, Kraft oder Leaf zur Arbeit

antreten? Sollten sie sich um einen "Sozialdialog" mit CVC Capital Partners bemühen? Eine globale Rahmenvereinbarung mit der Texas Pacific Group anstreben? Ein Forum organisieren, in dem Hotelgewerkschaften über die "besten Praktiken" bei den REITs berichten? Die Absurdität dieser Ideen macht die sehr realen und äußerst komplexen Probleme deutlich, denen sich Gewerkschaften gegenübersehen, wenn sie auf diese neuen Formen der Macht reagieren wollen.

Gewerkschaften nutzen ihre organisierte Stärke traditionellerweise, um über Macht zu verhandeln - was direkte Verhandlungen mit einem Arbeitgeber bedingt. In dem Maße, wie Arbeitgeber weniger greifbar werden und das Beschäftigungsverhältnis zunehmend verschleiert wird, wächst ihre Macht, soziale Verheerungen und allgemeine Unsicherheit zu bewirken. In dieser Situation müssen Gewerkschaften neue Formen der Organisation und Mobilisierung entwickeln, um den Arbeitgeber wieder *sichtbar* zu machen und Verhandlungsstrukturen durchzusetzen, damit über Macht wieder verhandelt werden kann.

Die IUL ist sich der dringenden Notwendigkeit bewusst, Organisations- und Verhandlungsstrategien zur Verteidigung unserer Mitglieder in diesem grundlegend veränderten Umfeld zu entwickeln. Dies gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung. Wir sind uns ebenso deutlich der Notwendigkeit bewusst, das finanzialisierte Umfeld neu zu gestalten, in dem die Organisationsarbeit und die Verhandlungen heute stattfinden.

Radikale Veränderungen bedeuten jedoch nicht unbedingt, dass anerkannte Instrumente veraltet sind. So meinen wir beispielsweise, dass die normensetzende Aufgabe der IAO in einer finanzialisierten Welt mehr, statt weniger Bedeutung erhalten sollte. Allen Bemühungen, die Rolle der IAO bei der Entwicklung und aktiven Förderung universal gültiger und in nationales Recht umgesetzter Normen zu schwächen, muss energischer Widerstand entgegengesetzt werden. Der IAO kommt heute eine proaktive Rolle zu, indem sie sicherstellen muss, dass auf nationaler Ebene Verfahren und Einrichtungen geschaffen oder gestärkt werden, um Arbeitgeberverantwortung und -haftung durchzusetzen. Es ist deshalb eine dringende Aufgabe, neue und umsetzbare Definitionen des "Beschäftigungsverhältnisses" zu entwickeln, die den durch die Finanzialisierung bewirkten grundlegenden Veränderungen Rechnung tragen.

Eine umfassendere politische Aufgabe dagegen ist die Wiederherstellung der Kopplung von Löhnen, Produktivität und Gewinn, die durch die Finanzialisierung aufgelöst wurde. Dieses Projekt zu fördern bedeutet, alle Behauptungen über machtlose Regierungen oder die abnehmende Bedeutung innerstaatlicher Vorschriften zurückzuweisen. Finanzialisierung ist kein spontaner, anonymer Prozess, der durch technologische Veränderungen oder globale Informationsströme ausgelöst wird. Sie ist vielmehr ein politisches Projekt, in dessen Rahmen Regierungen aktiv intervenieren. Die 'Deregulierung' des letzten Vierteljahrhunderts umfasste ein breites Spektrum neuer von

Regierungen entwickelter Mechanismen und Vorschriften, mit denen die Interessen von Investoren und Aktionären geschützt werden sollten. Dieses Geflecht muss beseitigt werden, und es müssen auf nationaler Ebene neue Rechtsverfahren und -vorschriften entwickelt werden, um Investitionskapital den durch internationale Menschenrechtsnormen bestimmten demokratischen Erfordernissen zu unterstellen. Dieses umfassendere Projekt einer demokratischen politischen Erneuerung ist auch eine der grundlegenden Aufgaben der IUL und der internationalen Gewerkschaftsbewegung insgesamt.

ANMERKUNGEN

¹ Siehe die Website von Eurazeo: http://www.eurazeo.com/uk/01_qui/objectif-strategie.php

² Neil Fligstein und Linda Markowitz, "Financial Reorganization of American Cooperations in the 1980s," in W.J. Wilson (Hsg.) *Sociology and the Public Agenda*. Newbury Park: Sage, 1990, S. 187.

³ James Crotty, "The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and 'Modern' Financial Markets on Nonfinancial Corporation Performance in the Neoliberal Era," in Gerald Epstein (Hsg.) *Financialization and the World Economy*. Northampton, MA: Edward Elgar, 2005.

⁴ Ozgur Orhangazi, "Financialization and capital accumulation in the non-financial corporate sector: A theoretical and empirical investigation", (erscheint demnächst), S. 7.

⁵ Engelbert Stockhammer, "Financialization and the Slowdown of Accumulation," *Cambridge Journal of Economics*, 28, 2004, S. 719-741.

⁶ "The new kings of capitalism" *The Economist*, 25. November 2004.

⁷ Dokumentiert auf der IUL-Website *Nestlé Watch*.

⁸ William Lazonick und Mary O'Sullivan, "Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance", *Economy and Society*, Bd. 29 Nr. 1, 2000, S. 13-35.

⁹ Hervorhebung im Original. James Crotty, *The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and Impatient Finance on Nonfinancial Corporation in the Neoliberal Era*, Political Economy Research Institute Research Brief, Juli 2003, S. 6.

¹⁰ "Private Equity under government scrutiny", *London Stock Exchange*, 20. Februar 2006; Rede des Vorsitzenden der British Venture Association, APG for Private Equity and Venture Capital, 1. November 2004.

¹¹ Der *World Investment Report 2004* enthält zwar Daten über Transaktionen von zwei US-amerikanischen REITS in Form von grenzüberschreitenden Fusionen und Übernahmen im Umfang von über US\$1 Milliarde, aber keinerlei kritische Analyse der Bedeutung von REITS oder Private Equity Trusts für die Bewegungen ausländischer Direktinvestitionen.

¹² UNCTAD, *Trade and Development Report 2005: New Features of Global Interdependence*. Genf: Vereinte Nationen, 2005, S. 29.

¹³ UNCTAD: Tabelle A.I.9. The world's top 100 non-financial TNCs, ranked by foreign assets, 2003. *World Investment Report 2005*. Genf: Vereinte Nationen, 2005.

¹⁴ UNCTAD, Anhang Tabelle A.I.12. The top 50 financial TNCs ranked by total assets, 2003. *World Investment Report 2005*. Genf: Vereinte Nationen, 2005.

¹⁵ *World Employment Report 2004-05: Employment Productivity and Poverty Reduction*. Genf: IAA, 2005.

¹⁶ Eine der wenigen eingehenden Untersuchungen über Equity ist beispielsweise ein Bericht der Ebony Consulting International (Pty) Ltd., *Private Equity and Capitalisation of SMMEs in South Africa: Quo Vadis? Programm Sozialfinanzen & InFocus-Programm Förderung der Beschäftigung durch die Entwicklung von Kleinunternehmen Arbeitspapier Nr. 34, Sektor Beschäftigung, Internationales Arbeitsamt, Genf.*