

Klaus Dörre

## **Zero Rights? Menschenrechtsverletzungen und transnationale Unternehmen – der Fall Coca-Cola<sup>1</sup>**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, zunächst möchte ich mich für die Einladung bedanken. Ich freue mich sehr, vor Ihnen sprechen zu können. Denn Sie alle verkörpern etwas, das es nach Auffassung vieler medialer Teilöffentlichkeiten gar nicht mehr gibt: einen lebendigen Internationalismus von Arbeiterinnen und Arbeitern, der trotz aller Mühen und Schwierigkeiten, die sie alle viel besser kennen als ich, tatsächlich lebt.

Ich möchte die Konflikte beim multinationalen Unternehmen Coca-Cola zunächst in einen etwas größeren Zusammenhang einbetten. Gegenwärtig wird in den Ländern des globalen Nordens häufig von einer Krise der Demokratie gesprochen. Zurecht wird dabei betont, dass Demokratie sehr viel mehr ist als die Anwendung des Mehrheitsprinzips. Demokratie bedeutet Achtung von Menschenrechten und Beteiligung des *démos*, der Volksmassen, an politischen Entscheidungen. Vor allem aber gilt: Wirkliche Demokratie kann es nur als soziale Demokratie geben. Von wirklicher Demokratie kann nur die Rede sein, wenn sie auch die Arbeitswelt einschließt. Ohne soziale Rechte für Lohnabhängige, ohne konfliktfähige Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen bleibt die Demokratie auch in Ländern, in denen sie als liberale Staatsform institutionalisiert ist – unvollständig. Sie bleibt eine halbierte Demokratie.

Heute sehen wir uns in vielen Ländern mit einer Situation konfrontiert, in der große Teile der wirtschaftlichen, aber auch der politischen Eliten diese elementare Einsicht in die Funktionsweise von Demokratie vergessen haben oder gar aktiv bekämpfen. Dafür tragen trans- und multinationale Konzerne wie Coca-Cola maßgeblich Verantwortung. Das Zentrum der Weltwirtschaft bildeten schon im vergangenen Jahrzehnt etwa 43.000 international agierende Konzerne, die über Unternehmensbeteiligungen potentiell Kontrollmacht ausübten. Innerhalb dieser Gruppe kontrollierten, so einer Netzwerkanalyse Schweizer Ökonomen, 1.318 Firmen im Durchschnitt ca. 20 andere Unternehmen und damit etwa vier Fünftel des globalen Umsatzes. Von diesen Unternehmen mit überdurchschnittlicher Kontrollmacht gehörten wiederum nur 147, also weniger als 0,5 Prozent der international agierenden Konzerne, einer „Super-Einheit“ an, die ca. 40 Prozent der globalen Unternehmensnetzwerke kontrollierte. Zu den 50 einflussreichsten Unternehmen gehörten, wenig überraschend, nahezu ausschließ-

---

<sup>1</sup> Beim Text handelt es sich um einen Vortrag im Rahmen der Tagung „Zero Rights? – Menschenrechtsverletzungen und internationale Solidarität bei Coca Cola“, die am 21. Juni 2022 im Haus am Dom/Frankfurt am Main stattgefunden hat. Siehe: <https://www.youtube.com/watch?v=CzlbS39mvE>. (Siehe auch den Bericht von Alexander Wagner in diesem Heft. Anm. d. Red.)

lich Banken, Fondsgesellschaften und Versicherungen. Insgesamt können drei Viertel der Firmen aus der „Supereinheit“ der 147 dem Finanzsektor zugerechnet werden.

Auch jenseits der Supereinheit gilt für einen Großteil der transnationalen Firmen, dass sie der „Utopie des Kapitals“ huldigen. Die kapitalistische Utopie beinhaltet die Vorstellung, dass die Klassen der Lohnabhängigen ausreichend atomisiert und desorganisiert sind, um dem Kapital freie Hand bei der Organisation der Produktion zu garantieren und sich die Gewinne aus der Produktivitätssteigerung anzueignen ohne großen kollektiven Widerstand befürchten zu müssen.

Es ist kein Geheimnis: Auch der Coca-Cola-Konzern und seine Töchter agieren nach diesem Muster. Wo immer sich ihnen die Gelegenheit bietet, Extraprofite zu generieren, indem sie ungestraft Menschenrechte verletzen, betriebliche Interessenvertretungen behindern und Gewerkschafter, aber auch Menschenrechtsorganisationen einschüchtern, ergreifen sie diese Chance. Dabei kommt Coca-Cola entgegen, dass es sich um einen großen, multinationalen Konzern handelt, der allerdings geradezu klein- und mittelbetrieblich strukturiert ist und sich deshalb gut an die nationalen Besonderheiten der jeweiligen industriellen Beziehungen anzupassen vermag. Was kann, ja, muss man Coca-Cola vorwerfen?

Nehmen wir das Beispiel der Coca-Cola-Betriebe auf den Philippinen. Dort sind unter dem Duterte-Regime allein im Jahr 2016 mindestens 43 Gewerkschafter getötet worden. Es gibt Belege dafür, dass Coca-Cola Menschenrechtsverletzungen des Regimes zumindest geduldet hat. So suchten Männer, die sich als Militärangehörige ausgaben, im Oktober 2019 einen gewählten Funktionär der Coca-Cola-Gewerkschaft auf und versuchten ihn zu überreden, den lokalen Gewerkschaftsvorsitzenden zu stürzen. Dies wurde mit der unverhohlenen Drohung verbunden, dass die Regierung über geeignete Mittel verfüge, „Unruhestifter zum Schweigen zu bringen“. Wenige Wochen zuvor hatte das Management des Coca-Cola-Betriebs in Bacolod-City ein Meeting für alle Beschäftigten durchgeführt, in dessen Rahmen ein gewisser Ka-Tom Mateo die Anwesenden aufforderte, die Gewerkschaft FCCU-Sentro, die der IUL (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter) angeschlossen ist, zu verlassen, da es sich um subversive Organisationen handele. Der Sprecher gab sich als ehemaliger Militanter aus, der nun mit Unterstützung des Geheimdienstes arbeite und dem Präsidenten nahestehe. Um es klar zu sagen: Für solche Aktivitäten, die sich eindeutig gegen die Gewerkschaften richten und elementare Menschenrechte verletzen, trägt Coca-Cola zumindest eine Mitverantwortung. Die philippinischen Coca-Cola-Betriebe sind vollständig im Besitz der Coca-Cola-Company in Atlanta, USA. In diesen

---

<sup>2</sup> Vgl. Stefania Vitali/James B. Glattfelder/Stefano Battiston (2011): The network of global corporate control. arXiv preprint. 19. September 2011. Ms, S. 33; Ernest & Young, Growing Beyond. Standort Deutschland 2013. Erfolg und Verantwortung. O.O. 2013, Bundesbank, Bilanz der Direktinvestitionen für Deutschland 1990/1995-2011/2012.

<sup>3</sup> Wright, Erik Olin (2015): Understanding class. London/New York, S. 222.

Betrieben kann nichts geschehen, ohne dass das Management des Konzerns zumindest eingeweiht ist. „Das Coca-Cola-Management der Philippinen setzt die Beschäftigten Gewalt aus, um sie vor der Ausübung ihrer Menschenrechte abzuhalten; dafür muss der Konzern sich verantworten“, heißt es in einer Erklärung der IUL.<sup>4</sup>

Nehmen wir als zweites Beispiel die Coca-Cola-Betriebe in Indonesien. Dort warten die Beschäftigten des in Australien ansässigen Abfüllers Coca-Cola-Amatil zwei Jahrzehnte nach dem Sturz der repressiven Militär-Diktatur noch immer auf elementare demokratische Rechte am Arbeitsplatz. Mehr als 20 Jahre lang stand die organisierte Arbeiterschaft unter der Kontrolle des Suharto-Regimes, die mittels der sogenannten Pancasila-Arbeitsbeziehungen gerechtfertigt wurde. Pancasila wurde 1945 vom progressiven Staatschef Sukarno als Staatsideologie eingeführt, dann aber vom Suharto-Regime umdefiniert und zur politischen und sozialen Kontrolle der Arbeiterschaft genutzt. Suhartos Konzept propagierte das traditionell indonesische Prinzip allgemeiner Harmonie innerhalb einer Gemeinschaft, in der „Arbeiterschaft, Kapital und Staat eine große Familie bilden, wobei letzterer die Rolle des gütigen Familienvaters übernimmt“. Die Wirtschaftspolitik in seinem Regime der „Neuen Ordnung“ orientierte sich an der Pancasila-Ideologie mit den fünf Prinzipien „Nationalismus bzw. nationale Einheit Indonesiens; Humanität; indonesische Demokratie durch Beratung und Konsens; soziale Gerechtigkeit; Gottesglaube“. Die Vorstellung eines Klassenkonflikts zwischen Arbeiterschaft und Kapital galt als „unindonesisch“ und verstieß gegen die Pancasila-Lehren. Mit der Einführung dieses Regelwerks galt jede Form von Arbeitsprotest, besonders aber Streik, als Unruhestiftung und Verletzung der Pancasila-Prinzipien. Die Pancasila Industrial Relations nährten auch Suhartos Wirtschaftsstrategie, die darauf abzielte, Indonesien von der Liste der ärmsten Länder Südasiens weg zu bringen.<sup>5</sup>

Es waren unabhängige Gewerkschaften und andere Arbeiterbewegungen, die entscheidend zum Sturz des diktatorischen Regimes beitrugen. Nun sehen sich dieselben Kräfte mit dem Versuch konfrontiert, das alte Kontrollregime fortzuführen – gegen unabhängige Gewerkschaften und mit Unterstützung von Coca-Cola Amatil! In einem Flugblatt der IUL heißt es: „CCA hat auf die Bildung unabhängiger Gewerkschaften an zwei Standorten des Unternehmens mit der Kündigung, Zwangsversetzung und Suspendierung der Gewerkschaftsführer Atra Narwanto und Lutfi Ariyanto reagiert, um sie an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gewerkschaftspräsidenten zu hindern. Mitglieder der neuen unabhängigen Gewerkschaften werden systematisch schikaniert. Und als 150 Beschäftigte der Fabrik in Surabaya eine Petition unterzeichneten, in der sie man-

<sup>4</sup> Coca-Colas Attacke auf die Gewerkschaften in den Philippinen stiftet zu Gewalt gegen Arbeiter und Arbeiterinnen an. <https://pre2020.iuf.org/w/?q=de/print/7253>. Dort finden sich Hinweise auf weitere Quellen.

<sup>5</sup> Verna Dinah Q. Viajar (2021): Unions and Workers Against the Suharto Regime in Indonesia, In: Dario Azzellini (ed.): *If Not Us, Who? Workers worldwide against authoritarianism, fascism and dictatorship*. Hamburg: VSA, S. 129-135.

gelndes Vertrauen in die Arbeitnehmerorganisationen aus der Suharto-Ära zum Ausdruck brachten [...] wurden sie vom Management gedrängt, ihre Unterschrift zurückzuziehen.“<sup>6</sup> Auch in diesem Fall gilt: Bei der Verletzung von elementaren Menschenrechten macht CCA gemeinsame Sache mit Organisationen, die aus der Zeit der Militärdiktatur stammen, während der jede Infragestellung des repressiven Regimes der Arbeitsbeziehungen rechtlich gleichbedeutend mit einem Aufstand war.

Die Liste der Beispiele, die belegen, dass Coca-Cola schwerwiegende Verletzungen von Menschenrechten in Kauf nimmt, um das Rechte des Stärkeren mit der Aussicht auf Extragewinne durchzusetzen, ließe sich erheblich verlängern. Repressive Maßnahmen gibt es beispielsweise auf Haiti, aber auch in Irland und den USA. Standortkonkurrenzen, Druck auf Interessenvertretungen und Ähnliches sind in vielen Ländern und Standorten an der Tagesordnung. Dass es auch anders gehen kann, zeigt u.a. ein Tarifabschluss von Coca-Cola-Enterprise-Deutschland und der Gewerkschaft NGG von September 2020. Dieser umfasste neben mehr Geld die sogenannte UTV-Struktur. Diese muss sich nun im Rahmen einer tiefgreifenden Umstrukturierung des Konzerns bewähren. Seit Mai 2021 sind Coca-Cola European-Partners und Coca-Cola Amatil ein Unternehmen, das über 600 Millionen Verbraucher in Europa erreicht. Auch wegen Umsatzeinbrüchen ist seitens der Konzernspitze immer wieder von „Maßnahmen“ und Umstrukturierungen die Rede, die Schließungen und Personalabbau hindeuten. Im deutschen Fall würden hier die UTV-Strukturen greifen. D.h. heißt, es kann keine betriebsbedingten Kündigungen ohne einen 12-wöchigen Beratungsprozess geben, der die Möglichkeit beinhaltet, gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaft Alternativen zu Entlassungen zu entwickeln. Ein solches Abkommen wird Entlassungen im Zweifelsfall kaum verhindern, aber es gibt Betriebsräten und Gewerkschaften immerhin die Möglichkeit zu gezielter Intervention. Die Kolleginnen der NGG berichten von guten Erfahrungen, die sie mit dieser tariflichen Vereinbarung gemacht haben.

Was in Deutschland möglich ist, darf auch für andere Länder innerhalb und außerhalb Europas nicht tabu sein. Bis dergleichen erreicht werden kann, ist es allerdings noch ein weiter Weg. Mit Blick auf die Zukunft scheinen mir drei Überlegungen besonders bedeutsam.

*Erstens:* Neben Repression, Gewalt gegen Interessenvertreter und vielerlei Schikanen gibt es ein hausgemachtes Problem. Häufig schmälert die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften in vielen Ländern deren Durchsetzungsfähigkeit. Das muss sich ändern. Gegen trans- und multinationale Unternehmen hat man nur eine Chance, wenn man auf der Seite der lebendigen Arbeit in Grundfragen mit einer Stimme spricht. Das ist offenbar sehr schwer. Ich habe selbst erlebt, wie kompliziert es ist, sich unter europäischen Betriebsräten von Coca-Cola

---

<sup>6</sup> Zero Rechte. Der neue Geschmack von Coca-Cola Amatil. Flugblatt der IUL. Zur Zero-Rights-Kampagne der IUL siehe: IUF international delegation brings the Coca-Cola Zero Rights campaign to Coke workers in Europe – IUF; IUF international delegation brings the Coca-Cola Zero Rights campaign to Coke workers in Europe – IUF.

auch nur auf einen gemeinsamen Aktionstag zu einigen. Die Schwierigkeiten, mit unterschiedlichen nationalen und firmenbezogenen Arbeitsbeziehungen zu recht zu kommen, sehe ich sehr wohl. Doch es hilft nichts: Zerstrittene Gewerkschaften und Interessenvertretungen fördern ungewollt die Durchsetzung der „Utopie des Kapitals“ – und das gerade auch bei Coca-Cola.

*Zweitens:* Unternehmen wie Coca-Cola vor Augen wird klar: Wir benötigen einen neuen Internationalismus der von Arbeiterbewegungen genauso getragen wird wie von NGOs, Umweltverbänden, Fraueninitiativen etc. Es ist bezeichnend, dass selbst die Berichterstatter an den Club of Rome dergleichen anmahnen: „In einer echten Demokratie würden die Marktmacht dieser [großen, transnationalen, KD] Firmen und deren Anteilseigner vom Gesetzgeber beschränkt, um sicherzustellen, dass sie im Interesse der Mehrheit handeln und keinesfalls dem Gemeinwohl schaden. Der Staat würde Arbeitnehmer, wo auch immer, vor Ausbeutung schützen, sich um die Umwelt kümmern und Voraussetzungen für einen echten Wettbewerb schaffen“, heißt es in einem bemerkenswerten Bericht.<sup>7</sup> Eine globale Bewegung für mehr Demokratie existiert bisher nur in Ansätzen. Das gilt es zu verändern. Die Interessenvertretungen bei Coca-Cola könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

*Drittens* gilt es zu korrigieren, was der US-Senator Bernie Sanders scharfsinnig beobachtet hat. Als eine Art „Daumenregel“ habe er gelernt, „dass eine Frage den Medienkonzernen umso unwichtiger erscheint, je mehr sie arbeitende Menschen betrifft, und dass die Aufmerksamkeit der Medien größer wird, je geringer die Relevanz für normale Leute ist“<sup>8</sup>. Die Hauptursache für diese Entwicklung sieht Sanders darin, dass Politik in den medialen Öffentlichkeiten mehr und mehr zu Unterhaltung verkommt. Dazu passt, dass allerlei Spektakel, Skandale, die Beleidigung von Gegnerinnen, Intimitäten etc. den Rang von öffentlichen Ereignissen eingeräumt bekommen. Entertainer vom Schlage eines Donald Trump wissen, wie man einen derart umgestalteten öffentlichen Raum für eigene Zwecke ausnutzen kann. Gegen diese Tendenz gibt es kein Patentrezept. Doch gemeinsam müssen wir dafür sorgen, dass elementare Menschenrechtsverletzungen in der Arbeitswelt, aber auch die zahlreichen Aktionen, Initiativen, Streiks und Arbeitskämpfe, die auf einer Demokratisierung der Unternehmen hinauslaufen, in der Öffentlichkeit wieder stärker Beachtung finden.

Dazu kann auch die Wissenschaft, kann mein Fach, die Soziologie, einen – sicher bescheidenen – Beitrag leisten. Mit dem Triumph des Marktradikalismus schwanden nicht nur die gewerkschaftliche Organisationsgrad, sondern auch die Überzeugung in großen Teilen der Sozialwissenschaften, Lohnabhängige könnten in gesellschaftlichen Transformationsprozessen eine zentrale Rolle spielen. Als einer unter vielen sei Manuel Castells zitiert: Im Informationszeitalter, so Castells, habe sich Arbeit so verändert, dass der Arbeiterbewegung die Fähig-

<sup>7</sup> Randers, Jorgen/Maxton, Graeme (2016): Ein Prozent ist genug. Mit wenig Wachstum soziale Ungleichheit, Arbeitslosigkeit und Klimawandel bekämpfen. München, S. 239.

<sup>8</sup> Sanders, Bernie. 2017. Unsere Revolution. Berlin: Ullstein, S. 421.

keit abhandengekommen sei, „eine wichtige Quelle sozialen Zusammenhalts und der Vertretung von Arbeitern“ zu sein<sup>9</sup>; sie könnten nicht mehr die emanzipatorischen Subjekte der Zukunft sein.

Wäre dem so, müssten wir die Hoffnung auf eine Überwindung des Zustandes einer maximal halbierten Demokratie aufgeben. Und klar ist auch: Wo Konflikte zwischen Arbeit und Kapital nicht (mehr) demokratisch ausgetragen werden können, gewinnt völkische Nationalismen, Gewalt und diktatorische Regime leicht die Oberhand. Deshalb sind Zusammenkünfte wie die Ihre, das Treffen von Betriebsräten und Gewerkschaftern aus so vielen Ländern und Coca-Cola-Standorten so ungeheuer wichtig. Sie sind ein Zeichen der Hoffnung, dass der Funke des Internationalismus noch immer vorhanden ist, an dem sich große Bewegungen für eine Demokratisierung der Arbeitswelt entzünden können.

---

<sup>9</sup> Castells, Manuel (1997): *The Information Age*, vol. 2: *The Power of Identity*. Oxford, S. 354.