



**„Verlagerung von Arbeitsplätzen –  
Entwicklungschancen und Menschenwürde“**

Zusammenfassung der gleichnamigen Studie  
der Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“

Gegenstand der Studie sind die Offshoring-Aktivitäten von Unternehmen aus den Industrieländern in Entwicklungs- und Transformationsländern. Unter Offshoring versteht man die Strategie transnationaler Unternehmen (TNU), ihre Wertschöpfungsketten in einzelne Produktionsschritte oder Teildienstleistungen zu zerlegen und diese grenzüberschreitend zu verlagern. Diese Verlagerungen können zum einen durch Kooperationsbeziehungen der TNU mit eigenständigen Zuliefer- oder Dienstleistungsunternehmen in anderen Ländern zustande kommen, zum anderen durch Ausländische Direktinvestitionen.

Die Manager aus den Industrieländern haben – was die Entwicklungs- und Transformationsländer angeht – Fertigungsschritte und Teildienstleistungen *vor allem in zwei Großregionen* verlagert:

- zum einen in die heutigen neuen Mitgliedsländer der Europäischen Union, insbesondere nach Tschechien, Ungarn und Polen. In dieser Region sind deutsche Unternehmen – und zwar nicht nur einzelne Konzerne, sondern auch viele kleine und mittlere Unternehmen – die wichtigsten auswärtigen Kooperationspartner und Investoren.
- zum anderen nach Süd-, Südost- und Ostasien. Hier sind China und Indien, die häufig als „Werkbank“ bzw. „Office der Welt“ bezeichnet werden, besonders wichtige Zielländer.

In den *Entwicklungs- und Transformationsländern*, die Offshoring-Aktivitäten anziehen, wirken sich diese natürlich positiv auf die Beschäftigtenzahlen aus. Auch in Bezug auf die Qualität der neu entstehenden Arbeitsplätze kann man für das Gros der TNU aus den Industrieländern einen überwiegend positiven Einfluss konstatieren. Im Vergleich zu den heimischen Unternehmen halten sie sich häufiger an das landeseigene Arbeitsrecht und zahlen durchschnittlich höhere Löhne. Allerdings gibt es in den Entwicklungsländern auch zahlreiche Tochter- und Partnerunternehmen der TNU, die – in eigenen Betriebsstätten oder bei Sublieferanten – Arbeiterinnen und Arbeiter unter extrem schlechten Bedingungen arbeiten lassen: z. B. zu sehr niedrigen Löhnen, ohne Koalitionsrecht oder in einer gesundheitsschädlichen Umgebung. Auch wenn man für die Mehrheit der Offshoring-Aktivitäten von überwiegend positiven Wirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Zielländer ausgehen kann, sollte man an das Offshoring nicht zu große entwicklungspolitische Hoffnungen knüpfen. Entwicklungsvorteile durch diese Verlagerungen haben vor allem solche Entwicklungs- und Transformationsländer, deren wirtschaftliche Entwicklung bereits vergleichsweise weit fortgeschritten ist; und in diesen Volkswirtschaften profitieren besonders diejenigen Regionen, die auch ohne Offshoring dynamisch wachsen würden.

Kaiserstraße 161  
53113 Bonn

*Postanschrift*  
Postfach 29 62  
53019 Bonn

Ruf: 0228-103-0  
Direkt: 0228-103-214  
Fax: 0228-103-254  
E-Mail: [pressestelle@dbk.de](mailto:pressestelle@dbk.de)  
Home: <http://www.dbk.de>

*Herausgeber*  
P. Dr. Hans Langendörfer SJ  
Sekretär der Deutschen  
Bischöflichen Konferenz

*Redaktion*  
Dr. Martina Höhns  
*verantwortlich*  
Stefanie Uphues

Die Wirkungen des Offshoring auf die Beschäftigtenzahlen in den *Industrielländern* werden in öffentlichen Debatten häufig übertrieben. Übersehen wird zumeist, dass es bei vielen Ausländischen Direktinvestitionen, welche die in den Industrieländern beheimateten TNU in Transformations- oder Entwicklungsländer tätigen, um Markterschließung geht. Außerdem ist die deutlich geringere Arbeitsproduktivität in den auswärtigen Betriebsstätten zu berücksichtigen. Das hat zur Folge, dass jeweils mehreren in Niedriglohnländern neu entstehenden Arbeitsplätzen nur *ein* in dem Industrieland abgebauter Arbeitsplatz entspricht. Soliden Schätzungen zufolge liegt in allen Industrieländern der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund von grenzüberschreitenden Arbeitsplatzverlagerungen in Niedriglohnländer arbeitslos wurden, an der Gesamtheit aller Beschäftigten deutlich unter 3%. Hinzu kommt, dass diesen Verlusten jene Arbeitsplätze in den Stammländern der TNU gegenüberstehen, die in den heimischen Betriebsstätten und Büros erhalten blieben oder sogar ganz neu entstanden sind, weil mit den Verlagerungen Kosten gesenkt und damit Wettbewerbsvorteile auf den internationalen Märkten erzielt werden konnten.

*Kriterien für die ethische Bewertung* von Offshoring-Aktivitäten ergeben sich zum einen aus dem *Recht* eines jeden erwerbstätigen Menschen *auf eine menschenwürdige Arbeit*. Dieses beinhaltet einige absolute Mindeststandards für die Qualität der Arbeit. Jedem Arbeitgeber ist es ethisch verboten, Arbeitsplätze anzubieten, bei denen gegen diese – den sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation vergleichbaren – „Rechte bei der Arbeit“ verstoßen wird: Ein Arbeitgeber darf weder die Koalitionsfreiheit der Erwerbstätigen einschränken, noch jemanden zur Erwerbsarbeit zwingen, noch Beschäftigte aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, einer Rasse, Kultur, Religion o. ä. 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.

Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass in vielen Entwicklungsländern und in manchen ärmeren Transformationsländern einem Großteil – häufig auch der Mehrheit – der Bevölkerung das Menschenrecht auf alle für das Überleben notwendigen Güter vorenthalten bleibt. Dies gibt den wirtschaftlichen Entwicklungsinteressen der extrem Armen in diesen Ländern eine besondere Dringlichkeit und begründet u. a. eine moralische Verpflichtung der Akteure in den Industrieländern, ihren Beitrag dafür zu leisten, dass die Offshoring-Aktivitäten in den ärmeren Ländern *entwicklungsförderlich* sind. Dazu müssen die Verlagerungen vor allem zu einem beschäftigungsintensiven, breite Bevölkerungskreise erfassenden Wachstumsprozess beitragen.

Aus den skizzierten Analysen und ethischen Kriterien ergibt sich, dass *die Manager eines TNU*, das in einem Entwicklungs- oder in einem ärmeren Transformationsland Arbeitsplätze anbietet, dafür sorgen müssen, dass diese mindestens den Standards menschenwürdiger Arbeit entsprechen. Darüber hinaus sind sie gehalten, mit den Lieferanten und Sublieferanten an der Einhaltung der Standards zu arbeiten. Das setzt voraus, dass sie sich langfristig in den Zielländern engagieren und mit den (Sub-)Lieferanten dauerhafte Kooperationsbeziehungen eingehen.

Den *Regierungen* der Entwicklungs- und Transformationsländer kommt die Aufgabe zu, die skizzierten „Rechte bei der Arbeit“ in allen Betriebsstätten und Büros des Landes durchzusetzen. Allerdings fällt ihnen dies aufgrund mangelnder Ressourcen sowie der wechselseitigen Standortkonkurrenz häufig sehr schwer. Deshalb sind auch die Regierungen

der Industrieländer in der Pflicht. Sie sollten verbindliche Regelungen erlassen, mit denen die heimischen Unternehmen darauf verpflichtet werden, auch in den auswärtigen Tochter- und Partnerunternehmen für menschenwürdige Arbeitsplätze zu sorgen. Zudem sind Veränderungen der Außenwirtschaftsförderung und der Beschaffungsvorschriften geboten: Künftig 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.

Damit es bei der internationalen Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen endlich zu einem Durchbruch kommen kann, schlägt die 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. Zudem würden sich die Regierungen darin wechselseitig verpflichten, die Einhaltung dieser Standards nicht nur in den Betriebsstätten und Büros durchzusetzen, die sich auf ihrem Territorium befinden, sondern auch an den Arbeitsplätzen, die in den auswärtigen Tochterfirmen und bei Offshoring-Partnern der bei ihnen beheimateten TNU entstanden sind. Außerdem wäre ein internationaler Gerichtshof einzurichten, an dem sowohl Staaten als auch TNU, die gegen die Bestimmungen des Abkommens verstoßen, verklagt sowie ggf. verurteilt und mit Sanktionen belegt werden können.

Mit Blick auf die *deutsche Debatte über Arbeitsplatzverlagerungen* werden in der Studie Argumente zusammengetragen, die *gegen* politische Maßnahmen zur Einschränkung von Offshoring-Aktivitäten deutscher TNU in Entwicklungs- und Transformationsländern sprechen. Zu Arbeitsplatzverlusten an Niedriglohnländer ist es bisher in der Bundesrepublik nur in einem – bezogen auf die Gesamtwirtschaft – sehr geringen Ausmaß gekommen. Zudem stehen diesen Verlusten jene Arbeitsplätze gegenüber, die in deutschen Unternehmen erhalten blieben oder sogar neu entstanden, weil die mit den Verlagerungen erreichte Kostenersparnis ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Gütermärkten gestärkt hat. Insofern ist es eine offene Frage, ob sich die Offshoring-Strategien der hiesigen Unternehmen überhaupt insgesamt negativ auf die Beschäftigtenzahlen in der Bundesrepublik auswirken. In eine ethische Bewertung des Offshoring sind zudem die wirtschaftlichen Entwicklungschancen einzubeziehen, die sich den Menschen in den Entwicklungs- und ärmeren Transformationsländern aufgrund dieser Verlagerungen erschließen können. Diesen kommt dann ein besonderes Gewicht zu, wenn die neu entstehenden Arbeitsplätze menschenwürdig sind und dem jeweils vor Ort geltenden Arbeits- und Sozialrecht entsprechen.

Bedeutsamer als die Arbeitsplatzverluste, die zumeist im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte stehen, dürften die Auswirkungen des Offshoring-Phänomens auf die Qualität der Arbeitsplätze in Deutschland sein. Die Offshoring-Option stärkt die Verhandlungsposition der Unternehmensvorstände und schwächt die der Arbeitnehmervertreter. Um mögliche Arbeitsplatzverlagerungen abzuwenden, sind letztere nicht selten zu weit reichenden Zugeständnissen beim Lohn und bei der Arbeitszeit bereit. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich nicht alle Verlagerungspläne, mit denen Unternehmensvorstände drohen, wirklich rechnen würden. Deshalb schlägt die Studie vor, Arbeitnehmervertretern in deutschen TNU künftig die Chance einzuräumen, gemeinsam mit eigenen Experten an den geschäftspolitischen Beratungen über eine geplante Verlagerung und mögliche Alternativen teilzunehmen.