Rainer Dombois & Carlos Miguel Ortiz

Die Institutionalisierung von Arbeitsbeziehungen inmitten der Gewalt

Der paradoxe Fall der kolumbianischen Bananenarbeitergewerkschaft Sintrainagro*

Keywords: labour movement, unions, industrial relations, violence, banana industry, banana workers, Latin America, Colombia, Urabá
Schlagwörter: Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen, Gewalt, Bananenindustrie, Bananenarbeiterinnen und -arbeiter, Lateinamerika, Kolumbien, Urabá

In kaum einem Land sind in den letzten Jahrzehnten Gewerkschaften in ähnlich hohem Maße Ziel physischer Gewalt geworden wie in Kolumbien. Zwischen 1977 und 2015 wurden mehr als 3.000 Mitglieder allein Opfer von Morden, um nur die extreme Form physischer Gewalt zu nennen (SINDERH 2015).

Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder – in der Geschichte der Industriegesellschaften des Nordens ist sie vor allem aus der Phase der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen bekannt: Koalitionsfreiheit, das Streikrecht und das Recht auf Kollektivvereinbarungen konnten erst gegen den gewaltsamen Widerstand von Unternehmen und Obrigkeit erkämpft werden. Mitglieder von Gewerkschaften sind auch immer wieder Opfer physischer Gewalt in Phasen der Diktatur geworden, so im deutschen Faschismus oder in den schmutzigen Kriegen südamerikanischer Militärdiktaturen der 1960er und 1970er Jahre. In beiden Fällen ging die Gewalt vornehmlich von staatlichen Organen aus (Schumann 1958; Drake 1996).

Die Gewalt gegen Gewerkschafter in Kolumbien passt nicht in dieses Raster. Bis auf sehr kurze Phasen der Militärdiktatur, so zuletzt in den frühen 1950er Jahren, zeigt die (formale) demokratische Ordnung in Kolumbien eine hohe Kontinuität. Das Rechtssystem des Staates, der sich mit der Verfassung von 1991 als Sozialer Rechtstaat definiert, garantiert die sozialen Grundrechte und die vielfältigen Arbeitsinstitutionen zu ihrer Durchsetzung und schließt im Prinzip physische Gewalt aus.

* Wir danken Thomas Faist, Heinz-Gerhard Haupt, André Holtrup und den anonymen Gutachterinnen und Gutachtern für kritische Anmerkungen und Empfehlungen.

Unter den Organisationen, die am stärksten von Gewalt betroffen waren, findet sich das *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria* (Sintrainagro), die Agrargewerkschaft, welche vor allem die Arbeiterinnen und Arbeiter der Bananenindustrie organisiert und im Mittelpunkt unserer Untersuchung steht. Allein zwischen 1981 und 2011 haben Sintrainagro und ihre Vorgängerorganisationen in der Bananenzone des Urabá 674 Mitglieder durch Morde verloren (SINDERH 2015).

Es erscheint aber paradox: Die Phase extremer Gewalt fällt zeitlich mit der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen zusammen. Während in Kolumbien der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Verbreitung von Tarifverträgen stark zurückgegangen ist, hat sich in der Bananenzone eine repräsentative Organisation überhaupt erst herausgebildet, der heute 90% der rund 19.000 Bananenarbeiterinnen und -arbeiter des Urabá angehören, in der Region verwurzelt, mit starkem Einfluss auf die nationale Gewerkschaftsbewegung und engen Beziehungen zu internationalen Gewerkschaftsbünden. Die Gewerkschaft handelt mit den Vertretern der Unternehmen für die Beschäftigten der prosperierenden Bananenindustrie des Urabá, anders als in Kolumbien sonst üblich, branchenweite Kollektivvereinbarungen aus, die Arbeitsstandards und Beteiligungsrechte hervorgebracht haben, wie sie kaum in anderen Agroindustrien und umso weniger in der durch Informalität und Armut geprägten Region zu finden sind.

Das Paradoxon wirft Fragen auf, denen wir in unserer Fallstudie nachgehen: Welches sind die Beziehungen zwischen der Gewalt und der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen? Ist die Gewalt Ausdruck von Arbeitskonflikten? Oder ist sie eher Folge politischer und sozialer Konflikte außerhalb der Arbeitssphäre? Oder zugespitzt: Haben sich die Arbeitsbeziehungen trotz der Gewalt entwickelt oder hat die Gewalt zu ihrer Ausbildung beigetragen?

Der Fall von Sintrainagro und ihrer Vorgängerorganisationen als ein singulärer Fall gewerkschaftlicher Erneuerung hat vor allem im Zusammenhang der neueren Studien zur Gewalt gegen Gewerkschafter in Kolumbien Aufmerksamkeit gefunden.[1] Im Mittelpunkt steht dabei die politische Geschichte der Organisation, weniger aber ihre Rolle in der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen der Branche. Im empirischen Teil der Fallstudie stützen wir uns daher zusätzlich auf eigene Recherchen: Interviews, die Rainer Dombois 2013 und 2014 mit Gewerkschaftern und Ex-Guerrilleros in Apartado durchführte sowie Interviews beider Autoren mit Unternehmern, Vertretern des Unternehmensverbands *Asociación de Bananeros y Agricultores de Urabá* (Augura) sowie Mitarbeitern des gewerkschaftsnahen

1 vgl. Celis 2004; Ortiz 2011; Archila u.a. 2012; Valencia & Celis 2012.

Forschungs- und Bildungsinstituts *Escuela Nacional Sindical* (ENS) in Medellin im März 2015.[2]

Wir gehen in unserer Arbeit von in den Industrieländern entwickelten Konzepten der Arbeitsbeziehungen aus, überprüfen aber zugleich ihre Eignung für die Analyse unseres Falls.

Die Forschung über *Arbeitsbeziehungen* oder *industrial relations* befasst sich in den Worten von Jelle Visser mit der Frage, „wie Arbeitgeber und Beschäftigte oder ihre Interessenvertretungen wechselseitige Kooperations-, Konflikt- und Machtbeziehungen eingehen" (Visser 1996: 14). Im Kern geht es um die Akteure, Institutionen, Praktiken, Normen und Verfahrensweisen, welche die in der Arbeitsvertragsfreiheit und dem Direktionsrecht der *employment relation,* des Lohnarbeitsverhältnisses, angelegten Interessenkonflikte und Machtasymmetrien zwischen Unternehmen und lohnabhängigen Beschäftigten regeln (Sisson 2008). Arbeitsbeziehungen werden dabei als eigene institutionelle Sphäre analysiert, in der Staat, Unternehmen und Beschäftigte und ihre Organisationen als autonome Akteure insbesondere die Beschäftigungsbedingungen (wie Lohn, Arbeitszeit, Vertragsform), die Arbeitsbedingungen (wie Arbeitseinsatz, Leistungsanforderungen und Belastungen) sowie die Partizipationsrechte der Beschäftigten regeln (vgl. Müller-Jentsch 1997; Pries 2010).

Für unsere Analyse, in deren Mittelpunkt die Rolle der Gewerkschaft steht, sind insbesondere folgende Dimensionen von Bedeutung (vgl. Visser 1996):

- Die *Regelungsformen und die beteiligten Akteure*. Sie umfassen: 1. einseitige Regelungen durch die Unternehmen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, allerdings im Rahmen von Produktions- und Marktbedingungen, rechtlichen und kollektivvertraglichen Restriktionen, bestimmen können; 2. staatliche Regelungen, die Geltung für alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse beanspruchen: rechtliche Mindestnormen sowie Spielregeln für kollektive Konflikte und Vereinbarungen; sie schränken in unterschiedlichem Maße die Arbeitsvertragsfreiheit und das Direktionsrecht der Unternehmen ein; 3. bilaterale Kollektivvereinbarungen und weitergehende Formen der Kooperation, welche die Beschäftigten bzw. ihre Interessenvertretung an einer letztlich kompromisshaften Aushandlung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beteiligen; sie gehen meist über die rechtlichen Mindestnormen hinaus, setzen die Bildung von Gewerkschaften voraus und gelten für die von ihnen vertretenen Beschäftigten.

2 Wir danken Juan Carlos Celis für die Abschriften seiner Interviews mit Gewerkschaftsfunktionären aus den Jahren 2002 und 2010.

- Als *Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen* bezeichnen wir den Prozess, in dem sich repräsentative Akteure auf Seiten der Beschäftigten wie der Unternehmen herausbilden und als legitim akzeptierte Regelwerke entwickelt werden, nach denen sie Interessen aushandeln und kollektive Standards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Partizipationsrechte vereinbaren.
- *Machtbeziehungen der Akteure*. Wieweit die einseitige Gestaltungsmacht der Unternehmen eingeschränkt wird, hängt vor allem davon ab, ob sich autonome und repräsentative Gewerkschaften bilden können und die Macht haben, die Unternehmen zu Interessenkompromissen zu zwingen. Wie die neuere Diskussion hervorhebt, sind dabei vor allem folgende Faktoren von Gewicht: die Verfügung über strukturelle Macht – abhängig von der Produktions- und Marktmacht der von ihnen vertretenen Beschäftigten –, Organisationsmacht – ihrer Organisations- und Mobilisierungsfähigkeit –, institutionelle Macht – die rechtlich und institutionellen gesicherten Einflussformen; gesellschaftliche Macht – der Rückhalt in der Gesellschaft (vgl. Dörre u.a. 2009; Weinmann u.a. in diesem Heft; S. 182ff).
- *Interessenorientierungen und Beziehungsformen:* Es gibt sehr verschiedene Muster, nach denen die Beteiligten eigene und fremde Interessen interpretieren können und Strategien der Interessenwahrnehmung verfolgen. Für (europäische) Gewerkschaften hat Richard Hyman verschiedene Identitätstypen unterschieden – grundlegende ideologische Orientierungen und Verständnisse der Funktionen, welche Gewerkschaften im Spannungsfeld zwischen Markt, Gesellschaft und Klasse entwickeln: Gewerkschaften als Schulen des Klassenkampfs, die sich vor allem als antikapitalistische Opposition und die sozio-politische Mobilisierung als zentrales Ziel sehen; „business unions“, die vor allem Arbeitsmarktfunktionen erfüllen und sich auf die tarifliche Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beschränken; schließlich Organisationen, die ihre Aufgabe vor allem in der Integration der Arbeitnehmer in die Gesellschaft, in der Demokratisierung der Wirtschaft und in der Durchsetzung politischer und sozialer Rechte sehen (vgl. Hyman 1996: 11ff).

Diesen Idealtypen lassen sich auch verschiedene Konzeptionen der Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten und Formen der Interessenwahrnehmung mit jeweils unterschiedlichen Mischungen von Konflikt und Kooperation zuordnen. In lockerer Anlehnung an die Typologie von Colin Crouch (1993: 32ff) können wir unterscheiden: „antagonistische“ Beziehungen, in denen beide Parteien ihre Interessen als grundsätzlich unvereinbar ansehen und die Legitimität der Gegenseite in Frage stellen;

„pluralistische" Beziehungen, in denen beide Seiten zwar von grundlegenden Interessengegensätzen ausgehen, aber gemeinsame Wege ihrer Aushandlung und der Konfliktregelung akzeptieren; schließlich „korporatistische" Beziehungen, in welchen gemeinsame Interessen und Werte hervorgehoben und Interessengegensätze als kompromisshaft aushandelbar gelten.

Wir kommen in unserer Arbeit zu dem Schluss, dass im Falle der Bananenindustrie in Urabá die Entwicklung der Gewerkschaft und die Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen nicht erklärt werden kann, wenn nicht die Rolle bewaffneter externer Akteure und ihres Gewaltpotenzials berücksichtigt wird – ein Schluss, der zugleich auf die nur begrenzte Eignung der Konzepte der *industrial-relations*-Forschung für die Analyse von Arbeitsbeziehungen in einem Land mit ungleicher territorialer und regulativer Präsenz des Staates hinweist.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Einblick in den Kontext – die Gewalt gegen Mitglieder kolumbianischer Gewerkschaften vor dem Hintergrund der Geschichte und Struktur der kolumbianischen Gewerkschaftsbewegung; er erlaubt eine erste Verortung unseres Untersuchungsfalls. Es folgt dann die Analyse der Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisation und der Arbeitsbeziehungen in der Bananenindustrie von Urabá seit 1960. Wir unterscheiden dabei verschiedene Phasen, die durch je spezifische Macht- und Akteurskonfigurationen wie auch Formen und Intensitäten physischer Gewaltsamkeit bestimmt waren und zugleich die Konsolidierung der Gewerkschaft und die Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen wiedergeben. Im Schlusskapitel suchen wir eine Erklärung des Paradoxon und ziehen konzeptionelle Schlussfolgerungen.

Der Kontext

In einigen Ländern Lateinamerikas – so vor allem in Argentinien, Brasilien oder Mexiko – sicherten populistische oder linke Parteien seit den 1930er Jahren ihre Massenbasis durch soziale Reformpolitiken und förderten die Bildung von Gewerkschaften; sie gaben ihnen per Recht und per politischer Unterstützung Macht in Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt, freilich um den Preis politischer Kontrolle.

Gewerkschaften in Kolumbien und Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder

Kolumbien steht dagegen für Länder mit „elitären Parteisystemen" (vgl. Roberts 2007; Collier & Collier 2007; Dombois & Pries 1999). Das System

zweier oligarchischer Parteien, die ihre Herrschaft durch klientelistische Mechanismen politischer Loyalitätsbindung sichern, ließ kaum (legalen) Raum für klassenorientierte politische oder soziale Bewegungen und schuf auch einen höchst restriktiven rechtlichen und politischen Rahmen für die Gewerkschaften und die Arbeitsbeziehungen insgesamt (Ortiz 2011: 20ff).

Nach der kurzen Aufbruchs- und Reformphase der 1930er Jahre, in der Gewerkschaften gefördert und die rechtlichen und institutionellen Grundlagen eines nationalen Systems der Arbeitsbeziehungen geschaffen wurden, wurden Gewerkschaften in ein enges Korsett rechtlicher Reglementierung und administrativ-politischer Kontrolle gesteckt.

Gewerkschaften gewannen auch kaum Einfluss in dem politischen System, das über lange Zeit von den beiden traditionellen Parteien bestimmt war. Sie wurden instrumentalisiert und politisch und administrativ kontrolliert oder auch repressiv verfolgt, so als in den 1960er und 1970er Jahren viele Organisationen von einer politischen Mobilisierung und Radikalisierung erfasst wurden, die sich in engen Beziehungen zu linken politischen Organisationen, klassenkämpferischer Militanz und antagonistischen Konzeptionen der Arbeitsbeziehungen niederschlug: Ihnen wurde die juristische Anerkennung verwehrt, Streiks wurden (bis zur Verfassungsreform von 1991) administrativ unterbunden, manchmal im Rahmen des jahrelang geltenden Ausnahmezustands gar mit Militäreinsatz unterdrückt, ihre Anführer wurden oft kriminalisiert und vor Militärgerichte gestellt oder Opfer von illegalen Festnahmen (Ortiz 2011: 20ff).

Insgesamt bildete sich bis in die 1980er Jahre ein wenig befestigtes, organisatorisch zersplittertes, politisch fraktioniertes und staatlich reglementiertes System von Arbeitsbeziehungen aus, in dem Gewerkschaften nur in höchst begrenztem Maße auf institutionelle Machtressourcen zählen und nur in wenigen Bereichen Organisationsmacht gewinnen konnten. Gewerkschaften sahen sich zudem nicht nur dem Widerstand von Unternehmen, sondern auch einem Zerrbild in der öffentlichen Meinung ausgesetzt, das sie als Hemmnis von Produktivität und wirtschaftlicher Entwicklung, wenn nicht gar als Helfershelfer der Subversion zeichnet (Ortiz 2011: 19ff; FIP 2010).

Es ist daher kaum verwunderlich, dass sie in einem überwiegend informellen Erwerbssystem, zudem geschwächt durch die neoliberalen Arbeitsmarktreformen, außerhalb einiger Kernsektoren heute nur wenig präsent sind. Sie vertreten nur einen kleinen Teil der Erwerbsbevölkerung. Die Gewerkschaftsdichte, die in den 1960er Jahren (mit rund 13% der Erwerbstätigen) ihren höchsten Stand hatte, ist kontinuierlich bis auf gegenwärtig 4% zurückgegangen. Kolumbien ist heute eines der Länder Lateinamerikas mit der geringsten Gewerkschaftsdichte und der geringsten Verbreitung von Tarifverträgen (2%) (Vásquez 2013; OIT 2002: 66).

Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder im „Bewaffneten Konflikt"

Dass Gewerkschaften in solchem Ausmaß Opfer von Gewalt – Morden und Todesdrohungen, Verschleppungen, illegalen Verhaftungen und Vertreibungen – wurden, erklärt sich daher weniger aus ihrer Organisationsmacht, institutioneller oder gesellschaftlicher Macht als vielmehr aus dem Gewaltprozess der vergangenen Jahrzehnte.

Die „violencia", der Bürgerkrieg zwischen 1940 und 1960, markierte eine Periode der bewaffneten Auseinandersetzung zwischen den Anhängern der beiden traditionellen Parteien, der Liberalen und der Konservativen.[3] Nach nur einer kurzen Zwischenphase bildeten sich in den 1960er Jahren in einigen ländlichen Regionen verschiedene Guerillagruppen und lösten gewaltsame Reaktionen des Staates aus.

Eine zweite Periode massiver Gewalt setzte in den 1980er Jahren ein, als die Gruppen der Guerilla ihre bewaffneten Aktivitäten aus strategischen politischen, militärischen und ökonomischen Kalkülen intensivierten und, oft auch in Konkurrenz zueinander, territorial ausweiteten. Im Gegenzug entwickelten sich aus den Selbstverteidigungsgruppen (*autodefensas*) der Grundbesitzer und Drogenhändler gegen die Guerilla, paramilitärische Truppen. Sie wurden von den traditionellen politischen und wirtschaftlichen Machtgruppen in den Regionen und den neuen Mafias der Drogenökonomie unterstützt und finanziert und arbeiteten mit Teilen der staatlichen Sicherheitskräfte zusammen (vgl. Zelik 2010: 36; Ortiz 2011: 110; Gutiérrez 2014: 167ff). Auf diese Weise bildete sich die Konfiguration von illegalen und legalen Akteuren des sogenannten „Bewaffneten Konflikts"[4] heraus, die insbesondere in den vergangenen beiden Jahrzehnten gewaltsam die Kontrolle über Regionen und über die Bevölkerung, nicht zuletzt auch über soziale Organisationen wie die Gewerkschaften, zu gewinnen suchten.

Im Zusammenhang des bewaffneten Konflikts werden auch Gewerkschaften und ihre Mitglieder massiv Opfer der Gewalt. Nach einer ersten Phase zwischen 1985 bis 1990, in der 380 Mitglieder ermordet wurden, erreichte die Gewalt zwischen 1991 und 2004 (mit insgesamt 2088 Toten) ihre Extreme. Seitdem ist sie zwar stark zurückgegangen, bleibt aber im internationalen Vergleich weiter sehr hoch (mit 364 Toten zwischen 2005 und 2011) (Valencia & Celis 2012: 25f).

Die erste Phase begann in den 1980er Jahren im Zuge der demokratischen Öffnung und der – letztlich gescheiterten – Friedensverhandlungen

3 Zur Geschichte und den Veränderungen der gewaltsamen internen Auseinandersetzungen s. u.a. Palacios 1995 und 2012; Pécaut 1987 und 2013; González 2014.

4 Dies ist die gebräuchliche Bezeichnung des diffusen internen Konflikts.

des Präsidenten Belisario Betancur. Die Gruppen der Linken konnten nun legale Parteien bilden; zugleich weiteten die Guerillagruppen ihre territorialen Aktivitäten aus. Die lokalen und regionalen Mächte, die ihre politische, ökonomische und soziale Herrschaft bedroht sahen, antworteten mit der Bildung und Unterstützung erster paramilitärischer Gruppen. Deren Gewalt diente auch dazu, die politische Macht der traditionellen Parteien in den Regionen gegen die Konkurrenz der neuen linken Parteien zu sichern, und richtete sich nicht nur gegen die Guerilla, sondern auch und vor allem gegen die Gruppen der Zivilbevölkerung, die als soziale oder politische Basis der Guerilla und der ihr nahestehenden politischen und sozialen Organisationen angesehen wurden (Ortiz 2011: 110; Gutiérrez 2014: 167ff).

Die Nähe vieler Gewerkschaften zu politischen Organisationen, die mit ihren Guerillaorganisationen in den 1980er Jahren die politische und soziale Mobilisierung mit dem bewaffneten Kampf verbanden, machte es leicht, Gewerkschaften als subversive Organisationen zu stigmatisieren. Ein schmutziger Krieg traf vor allem solche Gewerkschaften, die enge Verbindungen zu linken Gruppen hatten, insbesondere politisch aktive Gewerkschaftsmitglieder, die in neuen Parteien wie der der *Kommunistischen Partei* (PC) und ihrer Guerillaorganisation *Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia* (FARC) nahestehenden *Unión Patriótica* aktiv waren. Aber auch die Gruppen der bewaffneten Linken trugen ihre Konkurrenz untereinander gewaltsam aus (Valencia & Celis 2012: 15ff; Ortiz 2011: 20ff).

Die zweite – und gewaltsamste – Phase, die von den 1990er Jahren bis Mitte der ersten Dekade unseres Jahrhunderts reichte, wurde durch die schrittweise territoriale Ausweitung des Bewaffneten Konflikts bis hin zur Zurückdrängung der Guerilla in periphere Zonen markiert. Sie begann mit der Demobilisierung einiger Guerillagruppen und mit der Verabschiedung der Verfassung von 1991, die neue Räume für die Demokratisierung schuf und zu einer wachsenden Distanz zwischen Gewerkschaften und Guerilla beitrug (Valencia & Celis 2012). Gewerkschaftsmitglieder gerieten nun aber in das Kreuzfeuer des zunehmend von der Drogenökonomie genährten bewaffneten Kampfes um die territoriale Macht zwischen den weiterhin aktiven Guerillagruppen auf der einen und der Allianz von Paramilitärs und staatlichen Sicherheitskräften auf der anderen Seite. Die Gewalt beider Seiten traf ganz überwiegend die zivile Bevölkerung und insbesondere die Organisationen, welche der jeweils anderen Seite zugerechnet wurden, so nicht zuletzt die Gewerkschaften; ihre Intensität variierte aber beträchtlich in den Regionen. Die gewaltsame politische Homogenisierung ließ in den umkämpften Gebieten kaum mehr Raum für autonome soziale Organisationen. Von der extremen paramilitärischen Gewalt waren insbesondere solche

Organisationen und Personen betroffen, die aufgrund ihrer Aktivitäten – seien diese gewerkschaftlicher, politischer oder auch bürgerschaftlicher Art – als Helfershelfer der Guerilla etikettiert wurden (Valencia & Celis 2012: 15ff). Freilich verbarg die Etikettierung oft die wirklichen Interessen: Aneignung von Land, Verteidigung von politischer Macht oder auch die gewaltsame Lösung von Arbeitskonflikten. Wenn die Gewalt auch nicht darauf zielte, Gewerkschaften selbst auszulöschen, so schüchterte sie diese ein und lähmte ihre Aktivitäten (Ortiz 2011: 135ff).

Schließlich ging die Gewalt auch gegen Gewerkschaftsmitglieder stark zurück, als das Gros der paramilitärischen Truppen zwischen 2003 und 2006 die Waffen niederlegte (und ein Teil ihrer Mitglieder kriminelle Banden ohne politische Tünche bildeten), der Bewaffnete Konflikt sich auf periphere Regionen reduzierte und staatliche Sicherheitskräfte im übrigen Territorium die Kontrolle übernahmen (Valencia & Celis 2012: 156ff).

In den drei Jahrzehnten des Bewaffneten Konflikts traf die Gewalt die Regionen des Landes, aber auch Sektoren und Gewerkschaften in sehr unterschiedlichem Maße. Sie konzentrierte sich auf einige Regionen, die auch im Brennpunkt des Bewaffneten Konflikts standen, wie den Magdalena Medio und Urabá; demgegenüber war z.B. die Metropole Bogotá vergleichsweise wenig betroffen (Valencia & Celis 2012: 15ff). Und es waren einige Organisationen, die den meisten Blutzoll zahlten, so die Lehrergewerkschaft, mit mehr als 220.000 Mitgliedern die größte und im ganzen Land verbreitete Organisation, und die besonders in Konfliktregionen konzentrierten und in die regionalen Konfliktdynamiken verwickelten Organisationen: die Gewerkschaft der Erdölindustrie und mehr noch die der Bananenarbeiterinnen und -arbeiter im Urabá, die im Mittelpunkt unserer Fallstudie steht.

Die Bananenindustrie im Urabá

In den 1960er Jahren siedelte sich die Bananenindustrie im Urabá, in der Grenzzone zu Panama an. Urabá war zu dieser Zeit noch eine kaum besiedelte Urwaldregion, in der staatliche Institutionen wenig präsent waren und illegale bewaffnete Gruppen leichter Kontrolle ausüben konnten als in anderen Regionen (García 1996; Ortiz 2007: 41ff). Die Bananenindustrie expandierte schnell und machte Urabá zur wichtigsten Zone für den Anbau und den Export der Frucht, noch vor dem traditionellen Anbauzentrum in der Region des Magdalena (Bucheli 2005). Das Kapital kam aus den Finanzzentren Kolumbiens, angetrieben von der staatlichen Exportförderung und der Nachfrage in den Märkten Europas und den USA. Ende der 1970er Jahre befanden sich in der monokulturellen Zone insgesamt 223 Plantagen,

Fincas, oft mehrere in einer Hand, mit einer durchschnittlichen Belegschaft von etwa 70 Beschäftigten (Botero 1990: 89ff). Für den Export machten sich die Unternehmen schnell unabhängig von der *United Fruit* bzw. (seit 1970) *United Brands Company* und gründeten Vertriebsgesellschaften, auch sie also kolumbianischen Kapitals. Die wachsende Nachfrage zog Arbeitskräfte aus den umliegenden ländlichen Regionen an.

Gewerkschaftliche Mobilisierung und Beginn der Institutionalisierung von Arbeitsbeziehungen (1960-1990)

Bis in die 1980er Jahre waren es die Unternehmer, welche einseitig die Arbeits- und Beschäftigungs-, ja auch die Lebensbedingungen der Beschäftigten bestimmten; die (Mindest-)Normen des staatlichen Arbeitsrechts hatten in der Bananenzone faktisch keine Geltung. Wenn auch die Löhne höher waren als in der Landwirtschaft üblich (Botero & Sierra 1981: 165), waren die Bedingungen in den 1960er und 1970er Jahren miserabel: Unterbringung in Lagern, fern von den Familien, in Gemeinschaftsunterkünften ohne zureichende sanitäre Anlagen und Gesundheitsversorgung, überlange tägliche Arbeitszeiten bis zu 18 Stunden, despotische Formen der Kontrolle durch Betriebsleiter und Vorarbeiter. Diese Bedingungen nährten Sympathien für Gewerkschaften wie auch für die in der Region aktiven linken Gruppen. Gewerkschaftliche Organisierung wurde aber von den Unternehmen, oft mit Hilfe von Polizei und Militär, unterdrückt (vgl. Martin 1986; Semana 1989; Botero 1990).

In den 1970er Jahren wurden Guerillagruppen in der Region aktiv: 1973 die FARC, bewaffneter Arm der Kommunistischen Partei (PC), und ab 1979 der *Ejército Popular de Liberación* (EPL), Gliederung der maoistischen Kommunistischen Partei (PC-ML). Ihre Aktivitäten – darunter Entführungen und „vacunas", regelmäßig erhobene Erpressungsgelder – führten dazu, dass die Unternehmer der Bananenindustrie zusammen mit den Grundbesitzern und Viehzüchtern der Region staatlichen Schutz forderten. Die irreguläre Gewalt von Polizei und Militärs – willkürliche Verhaftungen und Morde – traf die Zivilbevölkerung, nicht zuletzt auch Mitglieder der noch schwachen Gewerkschaften (Botero 1990: 133ff). Die von der PC 1964 gegründete Gewerkschaft *Sindicato de Trabajadores de la Industria del Banano* (Sintrabanano) war bis in die achtziger Jahre dem Druck von Entlassungen, Gewaltdrohungen und staatlicher Repression ausgesetzt und blieb bei einem niedrigen Organisationsgrad. Ein ähnliches Schicksal teilte auch die im Jahre 1972 gebildete Gewerkschaft *Sindicato de Trabajadores del Agro* (Sintagro).

Gewerkschaftliche Mobilisierung und der Beginn von Kollektivverhandlungen

Die Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation veränderten sich tiefgreifend in den 1980er Jahren; zugleich nahm aber auch die Gewalt zu. Beides erklärt sich aus den Strategien der in der Region präsenten Gruppen der bewaffneten Linken.

Die PC-ML und die PC mit ihren Guerillagruppen EPL und FARC hatten zu Beginn der 1980er Jahre einen neuen Schwerpunkt auf die Mobilisierung der Beschäftigten der Agroindustrie gelegt und setzten dabei auf die angestauten Arbeitskonflikte. Sie nutzten die neuen Spielräume der „Demokratischen Öffnung" des Präsidenten Belisario Betancur zur politischen und sozialen Mobilisierung und verknüpften diese im Rahmen der „Strategie der kombinierten Kämpfe" mit den bewaffneten Aktivitäten (Valencia & Celis 2012: 56; Palacios 2012: 95ff).

Die PC-ML ergriff die Initiative, bildete mit dem *Frente Popular* eine regionale politische Organisation und mobilisierte die Beschäftigten der Fincas für den massenhaften Beitritt zur Gewerkschaft Sintagro, die seit 1979 von ihren Führungskadern kontrolliert wurde. Gewerkschaftliche, politische und Guerillaaktivitäten waren dabei – oft auch personell – eng miteinander verknüpft.[5] Die PC mobilisierte zugleich die Belegschaften der Bananenfincas für die von ihr kontrollierte Gewerkschaft Sintrabanano.

Die Jahre 1984 und 1985 markieren den jähen Aufschwung der Gewerkschaften und auch den Beginn der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen. Sintagro, im August 1984 noch eine unbedeutende Organisation mit 147 Mitgliedern, hat im Februar 1985 bereits 4.500 Mitglieder, um 1988 mit 8.133 Mitgliedern 61% der Belegschaften der Fincas in der Region zu vertreten. Auch Sintrabanano wächst in dieser Zeit stark und organisiert rund ein Drittel der Beschäftigten. Insgesamt liegt im Jahre 1987 der Organisationsgrad bereits bei 85% (Martin 1986: 64; Rey de Marulanda & Córdoba 1990: 32).

Die Dynamik gewerkschaftlicher Organisierung war eng mit dem Kampf um Kollektivvereinbarungen verbunden. 1983 waren gerade zwei Tarifverträge abgeschlossen worden. Als Ende 1984 die Tarifforderungen von Sintagro an zehn weitere Unternehmen auf taube Ohren stießen, rief die Gewerkschaft zum Streik auf, der sich schnell auf die ganze Branche in der Region ausbreitete und dazu führte, dass 1985 weitere 154 Tarifvereinbarungen geschlossen und schließlich die Arbeitsverhältnisse in 92% der

5 S. dazu die Ausführungen von Mario Agudelo, einem der strategischen Köpfe der PC-ML und des EPL (Agudelo 2005 und eigene Interviews).

Plantagen durch Tarifverträge geregelt wurden. Unter dem Druck der oft von Gewalt begleiteten Arbeitskonflikte begannen die Unternehmen, Kollektivvereinbarungen zu akzeptieren. Eine wichtige Rolle der Koordinierung spielte dabei Augura, die Industrievereinigung der Bananenindustrie von Urabá. Die großen Vertriebsgesellschaften gründeten flankierend Stiftungen zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeiter und ihrer Familien, die insbesondere Kredite und Zuschüsse für den Erwerb von Häusern in den jungen Städten bereitstellten und so die allmähliche Schließung der Lager einleiteten.

Zunächst wurden die Tarifverhandlungen noch individuell, Unternehmen für Unternehmen, geführt – ein äußerst konfliktreiches System, da dauernd Streiks organisiert wurden und die Tarifforderungen eskalierten. Eine erste Abstimmung der Tarifforderungen zwischen den beiden bislang konkurrierenden Gewerkschaften wurde durch zwei Prozesse gefördert: Die gemeinsame Mitgliedschaft in dem neuen, 1986 gegründeten Gewerkschaftsdachverband *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) sowie die Allianz der Guerillagruppen im Jahre 1987 trugen dazu bei, den auch gewaltsam geführten Kampf der beiden um territorialen, politischen und betrieblichen Einfluss konkurrierenden Gruppen der bewaffneten Linken zumindest zeitweise zu suspendieren. Im März 1987 legten die von ihnen kontrollierten Gewerkschaften erstmals gemeinsame Tarifforderungen vor, die auch die Basis bildeten für die durch die Regierung vermittelte „Vereinbarung von Bogotá" zwischen den Gewerkschaften und Augura vom 9.4.1987, ein bedeutender Schritt der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen. Er besiegelte die Verbindlichkeit von Mindestnormen des nationalen Arbeitsrechts und steckte prozedurale und substantielle Eckpunkte für Tarifverhandlungen ab, so die Anerkennung der Gewerkschaften und den Schutz ihrer Aktivitäten, unbefristete Arbeitsverträge für die Beschäftigten, Mindestsätze für Akkord- und Zeitlohn, Höchstarbeitszeit und Zuschläge, tarifliche Wohnungsfonds usw. In der Folge wurden die Tarifverhandlungen auf Grundlage der gemeinsamen Forderungen der beiden Gewerkschaften geführt, allerdings zunächst noch von Unternehmen zu Unternehmen und in so gewaltsamer Atmosphäre, dass sie in die ferne Provinzhauptstadt Medellin ausgelagert wurden.

Mit der Institutionalisierung ging aber weder eine Befriedung der bislang antagonistischen Arbeitsbeziehungen noch die Abnahme der Gewalt einher – im Gegenteil. Die gewerkschaftliche Organisierung wie auch die branchenweite Vereinheitlichung von Tarifforderungen wäre ohne die Initiative und die politisch-ideologische Unterstützung sowie den Druck der bewaffneten Linken, die mit ihren Guerillagruppen und den in den Fincas präsenten Milizen immer wieder in betriebliche Konflikte intervenierte, kaum

möglich gewesen (Valencia & Celis 2012: 55ff). Die Folge war aber, dass die Arbeitskonflikte nur schwer vom Bewaffneten Konflikt um die gesellschaftliche und politische Ordnung zu trennen waren und die Gewerkschaften von ihren Gegnern als Helfershelfer der Subversion etikettiert wurden. Zwischen 1983 und 1985 wurden 12 Morde, in den folgenden vier Jahren, zwischen 1986 und 1989, 109 Morde an gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der Bananenfincas registriert (Valencia & Celis 2012: 61). Auch für die Unternehmen nahmen die Risiken zu: In der Zeit zwischen 1986 und 1989 wurden – so Angaben aus Unternehmenskreisen – 160 Vorarbeiter und 60 Verwalter ermordet (Semana 1989).

Bis 1984 ging die Gewalt gegen Mitglieder der Gewerkschaften vor allem von Militärs und Polizei aus. Danach aber tragen auch weitere Akteure zur zunehmenden Gewalt in einem schmutzigen Krieg bei. Zwischen 1984 und 1986 geht ein Teil auf das Konto der beiden Guerillagruppen, die sich um Territorien, Ortschaften und Einfluss auf gewerkschaftliche Organisation der Fincas streiten. In den folgenden Jahren treten erstmals auch paramilitärische Gruppen auf und beginnen, wie bereits in anderen Regionen des Landes, durch Massaker und individuelle Morde nun auch unter den Beschäftigten der Bananenfincas Schrecken zu verbreiten.

Trotz aller Gewalt konnten die Gewerkschaften aber ihre Mitgliederbasis ausweiten und zu Kampfmaßnahmen mobilisieren, weil sie geregelte und vergleichsweise gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchsetzten, freilich um den hohen Preis, dass sie von den linken Parteien und ihren Guerillaorganisationen auch zur Unterstützung des Kampfes gegen Staat und Unternehmer in Anspruch genommen wurden. Sie waren – wie ihre Alltagspraxis vielfach belegt – keineswegs autonome Organisationen (Ortiz 2007: 99; Valencia & Celis 2012: 56).

Die politisch-ideologische Wende der Gewerkschaft und der Arbeitsbeziehungen in der Phase extremer Gewalt

Einen Scheitelpunkt der politischen Auseinandersetzungen und auch der Zuspitzung der antagonistischen Arbeitsbeziehungen markierte der Generalstreik im Jahre 1988. Die PC-ML im Urabá setzte darauf, den von dem Dachverband CUT und anderen Organisationen ausgerufenen nationalen Generalstreik in einen regionalen Aufstand zu verwandeln, welcher das in dieser Zeit einer Militärkommandantur unterstellte Urabá destabilisieren und ein Modell für den revolutionären Kampf in anderen Regionen schaffen sollte (Agudelo 2005: 139ff). Der Generalstreik, den die Guerillagruppen durch Sabotageakte flankierten, wurde nach 45 Tagen ohne den erwarteten

Erfolg abgebrochen. Er war mit hohen Kosten für die Gewerkschaften verbunden. Nicht nur mussten diese eine beträchtliche Zahl von Austritten hinnehmen. Auch spitzte er den Konflikt mit den Unternehmen so zu, dass der designierte Präsident des Unternehmensverbands Augura forderte, „gegen die subversiven und terroristischen Gewerkschaften vorzugehen" (Ortiz 2011: 94) und der Staat den beteiligten Bananengewerkschaften den rechtlichen Status aberkannte.

Dies führte dazu, dass die konkurrierenden, früher befeindeten Gewerkschaften nun gemeinsam unter das Dach einer kleinen und bislang wenig aktiven Gewerkschaft – Sintrainagro – schlüpften.

Folgen des gescheiterten Generalstreiks

Der gescheiterte Generalstreik leitete eine tiefgreifende Veränderung der politischen Konstellation und auch der Arbeitsbeziehungen in der Region ein. Am 1.3.1991 legte der EPL die Waffen nieder, um sich mit der PC-ML in eine demokratische Partei, *Esperanza Paz y Libertad* (EPyL) zu verwandeln. Es war dies das Ergebnis wachsender Zweifel der Führungskader am Weg des revolutionären, bewaffneten Kampfes, die durch den Mauerfall in Berlin und die Friedensverhandlungen in Zentralamerika noch verstärkt wurden. Die Entscheidung wurde erleichtert durch die Demobilisierung anderer Guerillagruppen wie auch die verfassungsgebende Versammlung, die erweiterte politische Spielräume versprach (Agudelo 2005: 139).

Die Wende fand einen Ausdruck im „Sozialen Pakt von Urabá" von 1991 zwischen Akteuren, die sich bis vor kurzem noch als Klassenfeinde gegenüber standen und bekämpften: Augura und Unternehmen einerseits, EPyL und Sintrainagro andererseits. Der Pakt hatte zum Ziel, das Zusammenleben in der Region, die sozialen Investitionen und die Entwicklung der Bananenindustrie zu fördern sowie die Eingliederung der Ex-Guerilleros als Plantagenarbeiter zu erleichtern. Er schloss die Verpflichtung zu gewaltfreier Konfliktregelung, zum Dialog und einem neuen, kooperativen Modell der Arbeitsbeziehungen ein (El Mundo 1991).

Dieser Prozess hatte tiefgreifende Auswirkungen auf die Gewerkschaft und die Arbeitsbeziehungen insgesamt. Bisher waren Partei, Guerilla und Gewerkschaft eng miteinander verquickt, sowohl durch die Einheit der Führung als auch die strategische Orientierung. Nun aber verpflichteten sie sich, den demokratisch-institutionellen Weg einzuschlagen, der eine Arbeitsteilung zwischen der EPyL als Partei in der politischen Arena und Sintrainagro in der Arena der Arbeitsbeziehungen einschloss. Diese Arbeitsteilung öffnete der Gewerkschaft Spielräume, Arbeitspolitiken autonom

und ohne Intervention externer, gar bewaffneter Akteure zu verfolgen; sie leitete zugleich eine Entpolitisierung ein, den Abschied von gemeinsamen gesellschaftspolitischen Orientierungen.

Die Gewerkschaft war bisher in die „Strategie der kombinierten Kämpfe" eingebunden, Teil der revolutionären Bewegung. Die Arbeitsbeziehungen waren antagonistisch geprägt, Arbeitskonflikte wurden (auch) als Mittel der Transformation der gesellschaftlichen und staatlichen Ordnung, Tarifverhandlungen als Nullsummenspiel angesehen. Die Gewerkschaft machte nun die unmittelbare Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und in der Region zu ihrem zentralen Anliegen, und dies im Rahmen eines institutionalisierten Regelwerks.

Dieser politisch-ideologische Bruch machte den Weg frei für eine neue, kooperative Konzeption der Arbeitsbeziehungen. Die Gewerkschaft berücksichtigt die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Branche und fordert als Gegenleistung angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen. Für beide Seiten werden die Aushandlung und der Kompromiss, aber auch in letzter Instanz der Streik, zum legitimen Weg der Interessenregulierung und Konfliktlösung.

Die neue Gewaltphase und die Invasion der Paramilitärs

Der Wandel, der durch die Demobilisierung des EPL angestoßen wurde, hatte zum ersten Mal seit Jahren Hoffnungen auf eine Befriedung der Region geweckt; er trug auch dazu bei, dass schnell staatliche Institutionen in der bislang peripheren Region eingepflanzt wurden. Er löste aber auch eine neue Welle von Konflikten und Gewalt aus.

Die radikale Wende war weder von den FARC noch von einer Dissidentengruppe des EPL akzeptiert worden; diese setzten den bewaffneten Kampf im Urabá fort. Beide Gruppen richteten ihre Gewalt nun auch nicht nur gegen die Führung, sondern auch die politische, soziale und gewerkschaftliche Basis der EPyL als Verrätern an der revolutionären Sache. Damit brachen die Konflikte auch in der Gewerkschaft auf, in der sich seit dem Zusammenschluss in Sintrainagro zwei Flügel mit gegensätzlichen Orientierungen gegenüber standen.

Ins Fadenkreuz der Gewalt geraten, sahen nun nicht mehr nur die Unternehmer, sondern auch die Mitglieder des Mehrheitsflügels der Gewerkschaft die Guerilla als tödliche Bedrohung. Zur Gegenwehr griffen frühere Kämpfer des EPL wieder zu den Waffen und bildeten „Volkskommandos", die auf die Unterstützung der Militärs zählen konnten (Ortiz 2007: 146; Arco Iris 2012).

So brach zwischen Gruppen, die sich trotz aller Konflikte früher ideologisch nahegestanden hatten, ein Krieg aus, der, auch zur „Auseinandersetzung um das gewerkschaftliche Modell" geraten (Archila u.a. 2012: 176), eine breite Blutspur in Sintrainagro hinterließ. In nur zwei Jahren, 1992 und 1993, wurden 208 Gewerkschafter ermordet – Führer beider Flügel und Arbeiter auf den Plantagen oder in den städtischen Vierteln, die der einen oder anderen Seite zugerechnet wurden (Ortiz 2011: 95). Ein einschneidendes Ereignis war 1994 das Massaker der FARC an 35 Bananenarbeitern des Viertels La Chinita in Apartadó.

Der schmutzige Krieg wurde noch komplexer und blutiger, als im Zuge der nationalen Offensive paramilitärischer Truppen die *Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá* (ACCU) 1994 in der Bananenzone aktiv wurden (García & Aramburu 2011: 319ff). Die Paramilitärs absorbierten die Volkskommandos und begannen mit Massakern, selektiven Morden und Vertreibungen einen gnadenlosen Krieg um die territoriale Herrschaft gegen die Guerilla und alle die, die sie als deren politische und soziale Helfershelfer ansahen. Sie zählten dabei nicht nur auf die Kooperation der Militärs und anderer staatlicher Akteure, sondern auch auf die freiwillige massive finanzielle Unterstützung der Bananenindustriellen (Fiscalía 2014). Die Gewalttaten beider Seiten erreichten extreme Auswüchse, bis im Jahre 1997 die Guerilla aus der Zone verdrängt war und sich in der Folge eine neue autoritäre politisch-militärische Ordnung in der Region etablierte, die von den Paramilitärs in Allianz mit staatlichen Sicherheitskräften garantiert und von den traditionellen politischen und ökonomischen Machtgruppen unterstützt wurde (García & Aramburo 2011: 322ff). Sie schloss für Jahre die politische Linke aus, wie sie durch die PC und die ihr nahe *Unión Patriótica* (UP) repräsentiert worden war.

Unter den Organisationen, die am meisten von diesem Krieg betroffen wurden, befand sich die Gewerkschaft Sintrainagro: Allein zwischen 1995 bis 1997 kamen 310 Mitglieder um (SINDERH 2015). Auch wenn beide Flügel der Gewerkschaft Ziel der Gewalt wurden, so richtete sich die paramilitärische Gewalt vor allem gegen den Flügel der früheren Sintrabanano und die Mitglieder, die Beziehungen zur PC, der UP und den FARC bezichtigt wurden. Dieser Flügel wurde bis 1997 durch Morde und Vertreibungen zum Schweigen gebracht.

Sintrainagro verwandelte sich so in eine homogene Organisation, die sich unter Führung der Kader der früheren Sintagro an der neuen Konzeption der Arbeitsbeziehungen der Aushandlung und Konzertierung orientiert. Die Funktionäre, die wir interviewt haben, alle diesem Flügel angehörend, bestehen darauf, dass es in der ganzen Zeit weder eine Kooperation mit den

Volkskommandos noch mit den Paramilitärs gegeben habe, da man immer den Schutz der 'Institutionen', der Militärs, gesucht habe. Es ist aber klar, dass sich die organisatorische wie auch ideologische und programmatische Einigung der Gewerkschaft im Schatten der paramilitärischen Expansion vollzog (s. auch Romero 2004: 275f). Auch wenn die Paramilitärs in einer Phase versuchten, die Gewerkschaftskomitees der Plantagen als Informanten einzuspannen, so griffen sie allerdings, anders als von den ultrarechten Organisationen zu erwarten, zumindest nach 1997 nicht mehr gewaltsam in die Arbeitsbeziehungen ein, wie die von uns interviewten Gewerkschafter und Unternehmer übereinstimmend berichten. Mehr noch: Es gab einen Konsens, dies nicht zuzulassen. Wie Mario Agudelo, einer der Architekten der politisch-ideologischen Wende von PC-ML und EPL, erklärt: „Wir ebenso wie die Unternehmer wandten uns dagegen und erreichten damit, dass die Paramilitärs die Vereinbarungen respektierten, die Arbeitskonflikte von bewaffnetem Druck freizuhalten." (Romero 2004: 270).

Während die Paramilitärs ihre Gewalt gegen andere soziale Gruppen der Region – etwa Bauern und Landbesetzer – richteten, ging die Gewalt gegen Gewerkschafter in der Bananenzone seit 1997 schlagartig zurück. Das Modell der Arbeitsbeziehungen, das mit dem Sozialen Pakt für Urabá begründet wurde, entwickelte sich in der Folge ohne die Intervention externer, gar bewaffneter Akteure fort. Daher bedeutete die Demobilisierung der paramilitärischen Truppen im Jahre 2005 auch keinen Einschnitt in den Arbeitsbeziehungen.

Die Stabilisierung des Systems der Arbeitsbeziehungen seit den 1990er Jahren

In den 1990er Jahren – der Dekade größter Gewalt, als 540 der damals etwa 16.000 Mitglieder ermordet wurden – konnte sich nicht nur die Gewerkschaft mit einem Organisationsgrad von mehr als 90% als repräsentative Organisation konsolidieren; auch wurde die Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen abgeschlossen (Torres & Guarnizo 2004).

Der 1987 begonnene Prozess der Koordinierung und Zentralisierung hatte sich zwischen 1989 und 1991 in Tarifverhandlungen jeweils für Gruppen von Unternehmen fortgesetzt; er fand 1993 seinen Abschluss, als erstmals eine einzige paritätische Verhandlungskommission die *Acuerdos Generales*, allgemeine Vereinbarungen, für alle Unternehmen aushandelte, deren Beschäftigte Mitglieder von Sintrainagro sind (Archila u.a. 2012: 178f).

Seitdem hat sich ein Verfahren branchenweiter regionaler Tarifverhandlungen eingespielt. Wenn die zentrale Verhandlungskommission nicht zu

einer Einigung kommt, ruft die Gewerkschaft, wie in den letzten beiden Jahrzehnten mehrmals passiert, zum Streik auf, statt die zeitraubende und wenig berechenbare rechtliche Alternative des Schiedsspruchs zu wählen. Staatliche Instanzen, oft auch Minister, spielen aber eine wichtige Rolle als Vermittler wie auch als Garanten der Tarifabschlüsse.

Es ist ein zweistufiges Tarifsystem *sui generis* und so nicht im kolumbianischen Arbeitsrecht vorgesehen: Für jedes Unternehmen wird ein individueller Tarifvertrag ausgehandelt, aber auf der verbindlichen Grundlage der *Acuerdos Generales*, die heute für 160 Unternehmen mit mehr als 288 Fincas gelten und einen Kern von einheitlichen Arbeits- und Sozialstandards für fast die gesamte Branche in der Region definieren. Allerdings bestehen Unterschiede zwischen den Unternehmen fort, die auf frühere dezentralisierte Vereinbarungen zurückgehen.

Um die paritätische Tarifkommission herum hat sich in den 1990er Jahren ein dichtes Netz von gemeinsamen Institutionen entwickelt und seitdem erweitert und verdichtet. Diese räumen der Gewerkschaft zu den verschiedenen Konfliktthemen unterschiedliche Beteiligungsrechte ein – von der Anhörung bis hin zur Mitbestimmung.

Was die Inhalte betrifft, hat das System der Kollektivvereinbarungen vergleichsweise hohe allgemeine Standards der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie auch gewerkschaftliche Partizipationsrechte hervorgebracht und weiter entwickelt, die zum großen Teil weit über die gesetzlichen Mindestnormen hinausgehen: durchgehend formelle Beschäftigungsverhältnisse mit sozialer Sicherung, Entgelte und Sozialleistungen; geregelte Arbeitszeiten, Verfahren zur Aushandlung von Konflikten um Lohn und Leistung, Formalisierung und gewerkschaftliche Beteiligung an Disziplinarverfahren, Förderung und Finanzierung gewerkschaftlicher Aktivitäten u.v.m. Eine große Rolle spielen auch Fonds, die der Verbesserung der Lebensbedingungen der Familien dienen, so Wohnungs- und Bildungsfonds.

Mit der Entwicklung des Tarifsystems ging in den 1990er Jahren ein rigoroser Organisationsprozess der Gewerkschaft einher, in dem Hierarchie, Arbeitsteilung und demokratische Abstimmungsverfahren zwischen den verschiedenen Ebenen formalisiert wurden. Er sichert den betrieblichen Basisorganisationen Vertretungs- und Mitspracherechte in den Fincas und einen gewichtigen Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung. Die nationale Direktion, die noch immer von Kadern der früheren PC-ML dominiert wird, konzentriert aber die politische und organisationelle Macht auf sich, nicht nur aufgrund ihrer Position in der Organisationshierarchie, sondern auch der vielfältigen Funktionen, die sie als Repräsentanz der

Organisation in dem zentralisierten System der Arbeitsbeziehungen wie auch in anderen politischen und gewerkschaftlichen Zusammenhängen ausübt.

Ende der 1990er Jahre, so können wir zusammenfassen, wird der Prozess der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen abgeschlossen: Es haben sich die repräsentativen Akteure herausgebildet, welche für das Gros der Fincas der Region Kollektivvereinbarungen gewaltfrei, nach beidseitig akzeptierten Regeln auf Grundlage rechtlicher Prozeduren aushandeln. Es sind darüber hinaus multiple gemeinsame Institutionen zur laufenden Kooperation und Konfliktregelung entstanden, die den kooperativen Stil der Arbeitsbeziehungen festigen. Schließlich hat dieses System allgemeine Standards auf hohem Niveau geschaffen, die in vielem über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen.

Bemerkenswert ist, dass, wie die Durchsicht der *Acuerdos Generales* zeigt, tarifliche Agenda und Regelungen sich seit 1993 kontinuierlich fortentwickelt haben, weder Brüche noch Rückschritte verzeichnen. Es überrascht, dass sich dieses System auch noch im Kontext der autoritären, von paramilitärischer Gewalt gestützten regionalen Ordnung zwischen 1997 und 2005 stabilisieren konnte. Wie erklärt es sich, dass die Ordnung nicht auch genutzt wurde, die korporative Macht der Gewerkschaft zu brechen, dem System zentralisierter Kollektivverhandlungen ein Ende zu setzen und die hohen Tarifstandards zurückzuschrauben?

Nicht nur die Gewerkschaft, auch die Unternehmen, trotz aller Interessendifferenzen in ihren eigenen Reihen, haben es für vorteilhaft gehalten, an dem neuen kooperativen Stil der Arbeitsbeziehungen festzuhalten, mit einer starken Gewerkschaft, ohne Intervention externer, zumal bewaffneter Akteure. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Beide Akteure hatten kooperative Arbeitsbeziehungen Anfang der 1990er Jahre, gegen starke Widerstände, ja auch gegen physische Bedrohung durch die FARC und die EPL-Dissidenz durchgesetzt. Zwar verlangt der neue Stil den Unternehmen beträchtliche Konzessionen ab: hohe Arbeitskosten und Kompromisszwänge, die das Direktionsrecht weit über die rechtlichen Restriktionen hinaus einschränken. Als Ergebnis der erfahrenen Gewalt und eines Lernprozesses gegenseitiger Abhängigkeit sichert er aber einen Arbeitsfrieden, der sich auf gegenseitig vereinbarten und respektierten Regeln der Kooperation und Konfliktaustragung gründet und physische Gewalt ausschließt. Die Beteiligung der Gewerkschaft an der Regelung und Kontrolle der Arbeitsprozesse und der Beschäftigungsverhältnisse trägt dazu bei, Konflikte zu mindern und in geregelten Verfahren zu lösen. Insbesondere nehmen die Risiken von Arbeitsniederlegungen in einer Exportbranche ab, die sehr profitabel, aber auch höchst empfindlich gegenüber Störungen des Produktions- und

Transportprozesses der schnell verderblichen Produkte ist. Die Schwelle für betriebsübergreifende Streiks ist hoch, weil sie für beide Seiten mit erheblichen Kosten und Verlusten verbunden sind – bereits die Streikdrohung schafft daher erheblichen Kompromissdruck.

Interpretation und Schlussfolgerungen

In den vergangenen drei Jahrzehnten haben die Arbeitsbeziehungen in der Bananenindustrie im Urabá tiefgreifende Veränderungen erfahren und mit ihnen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten.

Aus einer schwachen und fragmentierten Gewerkschaftsbewegung, die von den Unternehmern unterdrückt und von Militär und Polizei verfolgt wurde, ist eine der wenigen Industriegewerkschaften Kolumbiens hervorgegangen, die fast alle Arbeiter der Bananenindustrie in der Region organisiert. Während bis zur Mitte der 1980er Jahre die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einseitig von den Unternehmen bestimmt wurden, werden sie heute durch Arbeitsrecht und Kollektivverhandlungen geregelt, nun für fast die gesamte Branche in der Region.

Dieser Prozess gibt einen tiefen Wandel der Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen wieder. Früher stark antagonistisch bestimmt, ließen sie nur ein Minimum von allenfalls konflikthafter Interaktion zu. Sie nehmen nun eher mikrokorporatistische Züge an: Beide Seiten erkennen an, dass es gegensätzliche, aber auch gemeinsame Interessen gibt, schaffen vielfältige Formen kooperativer Konfliktbearbeitung – Kollektivverhandlungen, Konsultation und Konzertierung – und beziehen zudem staatliche Institutionen ein. Dies alles bedeutet aber nicht, dass die Arbeitskonflikte – so um Lohn und Leistung, Beschäftigung, Autorität und Disziplin – an Brisanz verloren hätten; sie werden jetzt aber im Rahmen eines rechtlichen oder auch ausgehandelten Regelwerks gelöst.

Dieser tiefgreifende Wandel der Beziehung war nur möglich, weil die der früheren PC-ML angehörigen Führungskader der Gewerkschaft – in durchaus autoritärer Manier – einen politisch-ideologischen Orientierungswechsel durchsetzten, der die Gewerkschaft von einer „Schule des Klassenkampfs“ in eine Organisation verwandelte, welche die kollektive Regulierung des Arbeitsmarkts wie auch die soziale Integration der Beschäftigten in Betrieb und Region in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stellt, dies freilich um den Preis einer zunehmenden Entpolitisierung und der Adaptation an die herrschende politisch-gesellschaftliche Ordnung. Die Führungsgruppe der Gewerkschaft hat in der vergangenen Dekade in Wahlkampagnen sogar Kandidaten und Parteien unterstützt, die Paramilitärs nahegestanden hatten.

Diese ideologische und strategische Wende der Gewerkschaft ist in Kolumbien kontrovers diskutiert worden. Nicht bezweifelt wird, dass der neue Stil den Beschäftigten beträchtliche materielle und soziale Erfolge und Rechte gebracht hat, wie Mauricio Romero (2004: 250) zusammenfassend schreibt: „Schutz, Sicherheit und ein Niveau regionaler politischer Partizipation der Beschäftigten ohnegleichen in anderen Regionen des Landes".[6] Nicht umstritten ist aber auch, dass die Gewerkschaft und mit ihr die kooperativen Arbeitsbeziehungen sich letztlich in einer auf paramilitärische Gewalt gestützten regionalen Ordnung stabilisierten, welche die politische Linke vertrieb und eliminierte, auch deren Repräsentanten in der Gewerkschaft.

Kontrovers werden vor allem zwei Aspekte beurteilt: erstens der Wandel zu eher kooperativen Arbeitsbeziehungen. So kritisiert die Gruppe um Mauricio Archila Neira die Mutation der Gewerkschaft in eine 'kollaborative' „versöhnlerische, dem Unternehmensdenken nahestehende" Organisation (Archila u.a. 2012: 192), „die die 'Klassenharmonie' sucht, indem sie gewaltsame Auseinandersetzungen mit Unternehmern, staatlichen Sicherheitskräften und Paramilitärs vermeidet" (ebd.: 177). Der neue Stil der geregelten Aushandlung und Konzertierung wird dabei als Verlust der Autonomie interpretiert. Eng verbunden ist damit ein zweiter Aspekt: die politische Re-Orientierung und Entpolitisierung der Gewerkschaft: „Sintrainagro entfremdete sich von den traditionellen linken Alliierten der Gewerkschaftsbewegung." (Chomsky 2007: 107) Beiden Kritiken liegt eine Konzeption „authentischer" antagonistischer Arbeitsbeziehungen und klassenorientierter Gewerkschaften zugrunde; die Symbiose der Gewerkschaft mit den Gruppen der bewaffneten Linken in den 1980er Jahren bleibt dabei unterbelichtet, ebenso übrigens wie die Frage innergewerkschaftlicher Demokratie.

Unsere Arbeit ging von dem Paradox aus, dass sich die Gewerkschaft und mit ihr die Arbeitsbeziehungen inmitten exzessiver Gewalt entwickelt, institutionalisiert und stabilisiert haben. Wie erklärt sich das Paradox? Wir kommen zum Schluss, dass dieser Prozess sich nur zum Teil aus den konfliktträchtigen Arbeitsverhältnissen einer jungen, gleichsam als Greenfield-Industrie in den Urwald eingepflanzten, prosperierenden Exportbranche erklärt. In allen Phasen bis in die vergangene Dekade hinein wurde er vielmehr durch Aktivitäten externer bewaffneter Akteure, durch Gewalt und Gegengewalt beeinflusst, deren Logiken sich eher aus der Dynamik des Bewaffneten Konflikts im spezifischen regionalen Kontext als aus Arbeitskonflikten ergaben, auch wenn beide Arten von Konflikten sich oft überlagerten. Es waren externe Akteure – Gruppen der bewaffneten Linken, paramilitärische Gruppen und staatliche Sicherheitskräfte – die mit ihren

6 S. auch Madarriga 2005; Delgado 2006; Valencia & Celis 2012; Archila u.a. 2012.

Aktivitäten, oft auch mit physischer Gewalt, die Entwicklung der Gewerkschaft und der Arbeitsbeziehungen beeinflussten. Einige Akteure waren Protagonisten, setzten mit ihren Aktivitäten anfängliche Impulse oder gaben den Arbeitsbeziehungen eine neue Richtung. Andere schufen oder sicherten den Kontext, in dem sich die mikrokorporatistischen Arbeitsbeziehungen etablierten. Anstöße zur gewerkschaftlichen Mobilisierung und zur Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen gab die bewaffnete Linke; aber erst die ideologisch-politische Wende des EPL schuf die Voraussetzung für ein neues Arrangement kooperativer Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen, das sich gegen die Gewalt der Guerillas behauptete und auch noch unter paramilitärischer Gewalt Bestand hatte.

Sicherlich ist der Fall der Gewerkschaft Sintrainagro und der Arbeitsbeziehungen in der Bananenindustrie von Urabá auch im kolumbianischen Panorama einzigartig. Dazu tragen spezifische Bedingungen bei: Der regionale Kontext einer lange Zeit peripheren Region ohne stabile staatlich-institutionelle, politische und soziale Ordnung, die aber mit der prosperierenden Agroindustrie schnell ökonomische und politische Bedeutung gewann und die Interessen vielfältiger externer Akteure – des Staats, konkurrierender Gruppen der bewaffneten Linken sowie paramilitärischer Gruppen – auf sich lenkte. Von zentraler Bedeutung war schließlich auch der Wechsel von Akteursstrategien, der den Weg zu einer neuen Ordnung der politischen Beziehungen wie auch der Arbeitsbeziehungen in der Region frei machte.

In anderen Regionen Kolumbiens waren die politischen und ökonomischen Bedingungen, die Machtkonfigurationen und Strategien der Akteure, nicht zuletzt auch die Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften sehr verschieden – bereits die ältere und kleinere Bananenzone in der Provinz Magdalena zeigt eine unterschiedliche Entwicklung. Wo antagonistische Arbeitsbeziehungen vorherrschten, die Gewerkschaften der Nähe zur Subversion bezichtigt wurden, Arbeitskämpfe als eine Variante des auch politisch und militärisch geführten Klassenkampfes galten, machte paramilitärische Gewalt im Zuge des Bewaffneten Konflikts oft institutionalisierten Arbeitsbeziehungen ein Ende. In anderen, meist peripheren Zonen war es die Macht der Guerilla, welche die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen prägte, oft genug auch behinderte.[7] Insgesamt war der Einfluss externer, bewaffneter Akteure auf die Arbeitsbeziehungen in den Zonen geringer, die nur wenig in den Bewaffneten Konflikt einbezogen waren.

So einzigartig der Fall von Sintrainagro im Urabá ist, er weist auf allgemeinere Bedingungen in einem Lande hin, in dem sich Arbeitsbeziehungen territorial und sektoral in ganz heterogener Weise entwickeln. Er ist so auch

7 Ortiz 2011; Archila u.a. 2012; Valencia & Celis 2012; Dombois 2012.

von Interesse für eine Diskussion, die in starkem Maße durch die Länder des Nordens geprägt wird – etablierten Rechts- und Sozialstaaten, die sich auf starke, relativ homogene Ökonomien stützen.

In der konzeptionell-theoretischen Diskussion über Arbeitsbeziehungen oder *industrial relations* wird immer schon implizit die historische Entwicklung von Nationalstaaten vorausgesetzt, die zivile, politische, soziale und industrielle Bürgerrechte in ihren Territorien durchsetzen und garantieren. Es ist demnach der Rechtsstaat mit seinem Gewaltmonopol, der die Einhaltung der Regeln und Normen überwacht und sichert. Physische Gewalt zur Austragung von Konflikten erscheint systemwidrig, ein Regelbruch, der sanktioniert wird. In diesem rechtlichen und institutionellen Rahmen entwickeln sich auch die Arbeitsbeziehungen als eigene institutionelle Sphäre, werden Themen, Formen, Prozeduren und Normen für die Regelung von Interessenkonflikten zwischen Beschäftigten und Unternehmen definiert, garantiert und kontrolliert, bilden sich Organisationen, welche die Interessen von Lohnabhängigen und Unternehmen vertreten.[8] Es wird auch ein solcher stabiler politisch-institutioneller Rahmen vorausgesetzt, in dem Gewerkschaften strukturelle, organisationelle, institutionelle und gesellschaftliche Macht entwickeln und nutzen können.

Dieser konzeptionelle Rahmen erweist sich aber als unzureichend für die Analyse des kolumbianischen Falls, in dem der Staat nicht über das Gewaltmonopol verfügt und auch nicht die Macht, der formalen institutionellen Ordnung im gesamten Territorium Geltung zu verschaffen. Die Arbeitsbeziehungen entwickeln sich hier in einem Spannungsfeld zwischen nationaler, formaler institutioneller Ordnung und alternativen faktischen regionalen Ordnungen, die mit ihren je spezifischen ökonomischen, politischen und sozialen Machtkonfigurationen auf sehr unterschiedliche Weise mit dem Zentralstaat verbunden sind (González u.a. 2009: 191ff). Hier hängt auch die Macht von Gewerkschaften in starkem Maße von informellen Akteuren ab.

Die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen in Kolumbien kann nur angemessen analysiert werden, wenn die ungleiche, „differenzierte Präsenz des Staates“ berücksichtigt wird,

> „…je nach dem Grad der Verknüpfung der Regionen mit dem Zentrum des Landes und je nach Art der Beziehungen, die sich zwischen dem Zentralstaat und den existierenden faktischen Mächten in den Regionen und Ortschaften herstellen.“ (González 2014: 60).

8 Zur Geschichte und Entwicklung der Konzeptionen und institutionellen Muster von Arbeitsbeziehungen bzw. *industrial relations* s. Kaufman 2004; Müller-Jentsch 1997; Hyman 1989).

Es sind diese „faktischen Mächte", die, wie unsere Fallstudie zeigt, auch die Arbeitsbeziehungen beeinflussen, nicht zuletzt auch die Machtressourcen, über die Gewerkschaften verfügen.

Ausblick

Die Friedensverhandlungen mit den FARC lassen auf ein Ende des über 50 Jahre währenden Bewaffneten Konflikts im Lande hoffen, zumindest auf eine Minderung politisch begründeter Gewalt, welche insbesondere Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften betroffen hat. Die Demobilisierung und politische Integration der noch aktiven Guerillagruppen des Landes könnte dazu beitragen, den Spielraum für die Entwicklung von autonomen Arbeitsbeziehungen ohne Intervention bewaffneter Akteure auszuweiten. Aber auch dann wird Kolumbien ein Land bleiben, in dem gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer in den faktischen regionalen Ordnungen vergleichsweise hohen Gewaltrisiken ausgesetzt sind. Und so bleibt auch Sintrainagro, bleiben auch die Arbeitsbeziehungen insgesamt verletzlich. Die vielfältigen Aktivitäten, mit denen Sintrainagro sich in verschiedenen Arenen und auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene integriert, lassen sich auch als Strategien einer verletzlichen Organisation in einem stets unsicheren Umfeld verstehen, die einen stabilen Handlungsrahmen zu schaffen sucht, welchen weder staatliche Institutionen noch die Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaft allein sichern können.

Literatur

Agudelo, Mario (2005): *Qué pasa en Cuba que Fidel no se afeita. De las armas a la esperanza. Un diálogo con Jaime Jaramillo Panesso*. Medellin.

Archila Neira, Mauricio; Alejandro Angulo Novoa; Alvaro Delgado Guzmán; Martha Cecilia García Velanda; Luis Guillermo Guerrero Guevara & Leonardo Parra (2012): *Violencia contra el sindicalismo, 1984-2010*. Bogotá.

Arco Iris (2012): *La trágica historia del EPL en Urabá*. http://www.arcoiris.com.co/2012/03/la-tragica-historia-del-epl-en-uraba/, letzter Aufruf 10.4.2015.

Botero Herrera, Fernando (1990): *Urabá: colonización, violencia y crisis del Estado*. Medellín..

Botero Herrera, Fernando, & Diego Miguel Sierra (1981): *El mercado de fuerza de trabajo en la zona bananera de Urabá*. Medellín.

Bucheli, Marcelo (2005): *Bananas and Business: The United Fruit Company in Colombia, 1899-2000*. New York, US-NY.

Chomsky, Avila (2007): „Globalization, Labor, and Violence in Colombia's Banana Zone". In: *International Labor and Working-Class History*, Nr. 72, Herbst 2007, S. 90-115, http://dx.doi.org/10.1017/s0147547907000555.

Celis, Juan Carlos (2004): *Sindicatos y Territorios*. Medellin.

Collier, David, & Ruth Collier (2007): *Shaping the Political Arena. Critical Junctures: The Labor Movement and Regime Dynamics in Latin America*. Notre Dame, US-IN.

Crouch, Colin (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford.

Delgado, Alvaro (2006): *Sindicato de los paramilitares?* http://www.voltairenet.org/article141624.html. Letzter Aufruf: 10.4.2014.

Dörre, Klaus; Hajo Holst & Oliver Nachtwey (2009): „Organising – A Strategic Option for Trade Union Renewal?". In: *International Journal of Action Research*, Bd. 5, Nr. 1, S. 33-67.

Dombois, Rainer (2012): „Violencia antisindical y violencias contra trabajadores sindicalizados. Observaciones sobre el proyecto del PNUD". In: *Controversia*, Nr. 198, S. 111-159.

Dombois, Rainer, & Ludger Pries (1999): *Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozeß Lateinamerikas. Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat*. Münster.

Drake, Paul (1996): *Labor Movements and Dictatorships: The Southern Cone in Comparative Perspective*. Baltimore, US-MD.

Fiscalía (2014): *Acta del 29 de septiembre de 2014 de la Sala de Justicia y Paz del Tribunal Superior de Medellin*.

FIP – Fundación Ideas para la Paz (2010): *Estudio sobre la cultura frente al sindicalismo en Colombia*. Bogotá.

García, Clara Inés (1996): *Urabá. Región, actores y conflicto, 1960-1990*. Bogotá.

García, Clara Inés, & Clara Inés Aramburu Siegert (2011) (Hg.): *Geografías de la Guerra, el Poder y la Resistencia. Oriente y Urabá antioqueños 1990-2008*. Bogotá.

González, Fernán E. (2014): *Poder y violencia en Colombia*. Bogotá.

González, Fernán E.; Ingrid J. Bolivar & Teófilo Vázquez (2009): *Violencia política en Colombia. De la nación fragmentada a la construcción del Estado*. 5. Aufl., Bogotá.

Gutiérrez, Francisco (2014): *El orangután con sacoleva. Cien años de democracia y represión en Colombia*. Bogotá.

Hyman, Richard (1989): *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Houndsmill. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-19665-4.

Hyman, Richard (1996): „Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens. Eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien". In: *Industrielle Beziehungen*, Bd. 3, Nr. 1, S. 5-34.

Kaufman, Bruce (2004): *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*. Genf.

Madarriga, Antonio José (2005): „Urabá y las relaciones laborales: paz armada y resistencia desde la civilidad". In: *Revista Escuela de Administración de Negocios*, Nr. 55, S. 83-93.

Martin, Gerald (1986): *Desarrollo económico, sindicalismo y proceso de paz en Urabá*. Magisterarbeit, Universidad de los Andes. Bogotá.

Müller-Jentsch, Walther (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. New York, US-NY, & Frankfurt a.M.

OIT – Organización Internacional del Trabajo (2002): *Panorama Laboral*. Lima.

Ortiz, Carlos Miguel (2007): *Urabà. Pulsiones de vida y desafíos de muerte*. Medellin.

Ortiz, Carlos Miguel (2011) (Koord.): *Reconocer el Pasado. Construir el Futuro. Informe sobre la violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011*. Bogotá.

Palacios, Marco (1995): *Entre la legitimidad y la violencia, Colombia (1875-1994)*. Bogotá.

Palacios, Marco (2012): *Violencia pública en Colombia, 1958-2010*. Bogotá.

Pécaut, Daniel (1987): *Orden y violencia: Colombia 1930-1954*. Bogotá.

Pécaut, Daniel (2013): *La experiencia de la violencia: Los desafíos del relato y la memoria*. Medellin.

Pries, Ludger (2010): *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91956-0.

Rey de Marulanda, Nora, & Juan Pablo Córdoba (1990): *El sector bananero de Urabá: Perspectivas económicas actuales y de mediano plazo*. Medellín.

Roberts, Kenneth. M. (2007): „The Crisis of Labor Politics in Latin America: Parties and Labor Movements during the Transition to Neoliberalism". In: *International Labor and Working-Class History*, Nr. 72, Herbst 2007, S. 116-133, http://dx.doi.org/10.1017/S0147547907000567.

Romero, Mauricio (2004): „Los trabajadores bananeros de Urabá: de 'subditos' a 'ciudadanos'?" In: García Villegas, Mauricio, & Boaventura de Sousa Santos (Hg.): *Emancipación social y violencia en Colombia*. Bogotá, S. 249-280.

Schumann, Hans-Gerd (1958): *Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung*. Hannover & Frankfurt a.M.

Sisson, Keith (2008): *Putting the Record Straight: Industrial Relations and the Employment Relationship*. Warwick Papers in Industrial Relations, Nr. 88. Warwick.

Torres, José Fernando, & Carlos José Guarnizo (2004): *En la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales en Colombia*. Lima.

Valencia, León, & Juan Carlos Celis (2012): *Sindicalismo asesinado. Reveladora investigación sobre la violencia contra los sindicalistas colombianos*. Bogotá.

Vásquez Fernández, Hector (2013): „La negociación colectiva en Colombia". In: CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y trabajadoras de las Américas & CSI – Confederación Sindical Internacional (Hg.): *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe*. Sao Paulo, S. 258-291.

Visser, Jelle (1996): „Traditions and Transitions in Industrial Relations: A European View". In: Van Ruysseveldt, Joris, & Jelle Visser (Hg.): *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. London, S. 1-41.

Zelik, Raul (2010): *Die kolumbianischen Paramilitärs. „Regieren ohne Staat" oder terroristische Formen der Inneren Sicherheit?* Münster.

Datenbank

SINDERH – Sistema de Información en Derechos Humanos (2015), Banco de datos. Medellin, Letzter Stand 13.5.2015.

Zeitungen & Zeitschriften

Semana (1989): *La contrarrevolución de Urabá*, 12.6.1989.

El Mundo (1991): *Nuevo clima para negociar*, 19.4.1991.

Anschriften der Autoren:

Rainer Dombois
dombois@uni-bremen.de

Carlos Miguel Ortiz
ortizcm1@hotmail.com