

Günter Köpke

Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften

Günter Köpke, Jahrgang 1933 aus Stettin, arbeitet seit 1968 als Sekretär des Europäischen Ausschusses der Metallgewerkschaften (seit 1971: Europäischer Metallgewerkschaftsbund — EMB) in der Gemeinschaft. Vor dem Studium der Wirtschaftswissenschaften und Soziologie war Günter Köpke mehrere Jahre in einem Metallbetrieb tätig; später als Referent für Wirtschafts- und Europafragen beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt beschäftigt.

1. Einleitung

Im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsbewegung hat sich die Diskussion über die multinationalen Unternehmen während der letzten Jahre erheblich verstärkt und ausgeweitet. Diese Tendenz hängt zweifellos eng mit der objektiv realen Veränderung der Stellung und Bedeutung der Gesellschaften mit Niederlassungen in mehreren Ländern zusammen.

Gelegentlich erweckt dieses gestiegene Interesse an der Politik und dem Einfluß der multinationalen Unternehmen den Anschein, als wäre diese Erscheinung der internationalen wirtschaftlichen Konzentration völlig neuartig für die Gewerkschaften. Manche Stellungnahmen gehen so weit zu behaupten, daß mit der Ausdehnung der multinational operierenden Unternehmen erst eigentlich die internationale Gewerkschaftsarbeit ihre Berechtigung und Aufgabenstellung erhält.

Vor derartigen Übertreibungen ist natürlich zu warnen, denn erstens ist die gewerkschaftliche Aktivität schon seit längerer Zeit auf die neue Situation hin orientiert und zweitens erschöpft sich für jeden Kenner die internationale Gewerkschaftsarbeit nicht ausschließlich im Kampf um die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in und gegenüber den multinationalen Gesellschaften. Dies bildet nur einen Teil der Aufgaben, wenn auch einen sehr wichtigen, vor allem für jene internationalen Gewerkschaftsorganisationen, deren Organisationsbereich in der Metall-, Chemie-, Petroleum- und Nahrungsmittelindustrie liegt.

Die internationale Solidarität der Arbeitnehmer war die treibende Kraft Ende des vergangenen Jahrhunderts für die Bildung der ersten internationalen Gewerkschaftsverbände. In den fünfziger Jahren setzten sich die Gewerkschaften besonders stark für gerechte internationale Arbeitsbedingungen ein, insbesondere auf dem Weg über zwischenstaatliche Stellen, und zwar im allgemeinen durch das Internationale Arbeitsamt, dessen Gremien sich aus Vertretern der Regierungen, der Unternehmer und Gewerkschaften zusammensetzen. In den sechziger Jahren vollzog sich eine deutliche Verlagerung der gewerkschaftlichen Haltung, die mehr darauf abzielte, gegen die neuen -wirtschaftlichen Machtzentren durch direkte gewerkschaftliche Aktionen vorzugehen.

In diesem Sinne orientierten sich vor allem der Internationale Metallarbeiterbund (IMB), die Internationale Föderation von Chemie- und Fabrikarbeiterverbänden (ICF) und die Internationale Union der Lebensmittel- und Genußmittelarbeitergewerkschaften (IUL), um sich mit den praktischen Auswirkungen der Politik der Industriegiganten auseinanderzusetzen.

Neu ist nicht die Existenz der multinationalen Unternehmen. Schon vor 150 Jahren wurden große Teile Afrikas, Asiens und Nordamerikas von europäischen Unternehmen beherrscht und ausgebeutet. Neu ist lediglich die schnelle Zunahme der Zahl und die Größe der Gesellschaften mit Hauptsitz in USA, Europa oder Japan während der

letzten zwanzig Jahre. Dabei hat der Einsatz moderner Technologien und Kommunikationsmittel wesentlich dazu beigetragen, integrierte Produktionsanlagen in verschiedenen Ländern zu entwickeln und die Entscheidungszentren der multinationalen Unternehmen zu konzentrieren.

Tab. 1: Multinationale Gesellschaften in amerikanischem Besitz

Letztes erfaßtes Jahr

Gesellschaft	Umsatz in 1000 Mio. E.	Eingesetztes Kapital Mrd. E.	Gewinn nach Abzug der Steuer Mio. E.	Zahl der Be- schäftigten in 1000
General Motors	9.5	4.5	724	757
Esso	6.5	5.6	534	151
Ford	5.9	2.4	262	415
General Electric	3.5	1.5	149	400
Chrysler	3.1	1.2	122	231
Mobil Oil	2.9	2.2	179	78
IBM	2.9	2.2	364	242
Gulf	2.3	2.7	262	60
Texaco	2.3	3.1	349	78
US Steel	1.9	2.2	106	201
Standard Oil (Calif)	1.7	2.1	189	48
Western Electric	1.7	1.0	80	177
ITT	1.6	1.2	75	293
Du Pont	1.4	1.2	155	114
McDonnell Douglas	1.5	0.3	40	125
Westinghouse	1.4	0.7	56	138
Radio Corporation of America	1.3	0.7	64	125
General Telephone	1.2	2.0	43	161
Goodyear	1.2	0.8	62	120
Union Carbide	1.1	1.1	66	100
General Dynamics	1.1	0.2	16	101
Eastman Kodak	1.1	0.8	157	108
Procter + Gamble	1.1	0.5	76	42

(jeweils in Pfund Sterling)

//. Politik und Auswirkungen der multinationalen Unternehmen

Im Rahmen dieses Aufsatzes ist es nicht möglich, die Politik der multinationalen Unternehmen im Detail darzulegen. Sie unterscheidet sich im Einzelfall erheblich. Obgleich die Gesamtorientierung innerhalb des kapitalistischen Systems die gleiche ist, nämlich mindestens langfristig einen optimalen oder maximalen Profit zu erzielen, differiert kurzfristig das Verhalten der multinationalen Unternehmen je nach den besonderen Eigenarten und den Bedingungen, unter denen die Unternehmensgruppe operiert.

Die Zusammensetzung des Managements, die „Philosophie“ der Gesellschaft, das Verhältnis zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften, die Operationsbasen (Industrie- oder Entwicklungsländer), der Sitz der Zentrale (USA, Europa, Japan), die gesetzlichen Regelungen in den Ländern, die Macht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sowie zahlreiche andere objektive und subjektive Faktoren beeinflussen das tatsächliche Verhalten des Managements der multinationalen Unternehmen. Für die gewerkschaftliche Aktion sind gerade diese Elemente im Hinblick auf eine koordinierte Strategie von wesentlicher Bedeutung, die im Einzelfall gründlich zu analysieren sind.

Ganz allgemein wirkt sich die Politik der multinationalen Unternehmen auf drei Bereiche aus, die miteinander verbunden sind: die nationalen Wirtschaften, die politi-

MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND GEWERKSCHAFTEN

Tab. 2: Internationale Firmen in europäischen und japanischem Besitz

Gesellschaft	Herkunftsland	Umsatz in 1000 Mio. E.	Ertrag nach Abzug der Steuer Mio. E.	Anzahl der Beschäftigten in 1000
Royal Dutch/Shell	Niederlande/ Großbrit.	4.4	390	172
Unilever	Großbrit./ Niederl.	2.3	90	304
BP	Großbrit.	2.1	170	75
British America Tobacco	Großbrit.	1.3	80	88
ICI	Großbrit.	1.2	100	176
Volkswagen	BRD	1.2	52	129
Philips	Niederl.	1.1	50	285
Mitsubishi	Japan	1.0	30	285
Montecatini				
— Edison	Italien	1.0	28	138
Imperial Tobacco	Großbrit.	0.9		48
BLMC	Großbrit.	0.9	35	187
GEC	Großbrit.	0.9		276
Siemens	BRD	0.9	29	242
Fiat	Italien	0.9	23	147
Bayer	BRD	0.9	37	147
Nestlé	Schweiz	0.8	39	87
Hoechst	BRD	0.8	36	87
Thyssen	BRD	0.7	16	87
Compagnie Française des Petroles	Frankreich	0.6	26	87
Nissan	Japan	0.6	25	87
Hitachi	Japan	0.6	27	87

(jeweils in Pfund Sterling)

Quelle für Tab. 1 und 2: Times 500, 1969/70.

schen Herrschaftssysteme und die sozialen Verhältnisse in den Ländern. Von diesen Auswirkungen wird zugleich die Art der Aktion und Reaktion der internationalen Gewerkschaftsbewegung bestimmt.

Auswirkungen auf die nationale Wirtschaft

Traditionell ist das internationale Kapital in den wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern an der Ausbeutung natürlicher Hilfsquellen (Plantagenerzeugnisse, Öl, Erze) zum Zweck des Exports interessiert. In jüngster Zeit sind die multinationalen Gesellschaften in den Entwicklungsländern auch in die verarbeitende Industrie eingestiegen, vor allem in Asien und Lateinamerika (besonders Elektroindustrie, Textilindustrie u. a.). Der Zweck dieser Investitionen war jedoch oft nicht die Produktion und der Absatz von Gütern für den Binnenmarkt, sondern der Export unter Ausbeutung der niedrigen Löhne und Ausnutzung der miserablen Arbeits- und Sozialbedingungen. Andere Praktiken der multinationalen Unternehmen, die sich auf die nationale wirtschaftliche Entwicklung und allgemeine Wirtschaftspolitik oft negativ auswirken, sind vor allem: willkürliche Verlagerung der Produktion und Forschung von einem Land in ein anderes, Umgehung der Besteuerung durch interne Überweisungen, künstliche Verrechnungspreise zwischen den Tochtergesellschaften der gleichen Gruppen und eine Umgehung der Devisenkontrollbestimmungen mit eventuellen Rückwirkungen auf die Zahlungsbilanz und die Geldstabilität.

Auswirkungen auf die politischen Herrschaftssysteme

Hinsichtlich der politischen Herrschaftssysteme in den Ländern verhalten sich die multinationalen Unternehmen in der Regel „neutral“. „Free Enterprise“ hat Vorrang im Verhältnis zur politischen Demokratie, Profit erscheint wichtiger als die Garantie elementarer Menschenrechte. Weltweit operierende Konzerne wie General Motors investieren beispielsweise in der Südafrikanischen Union, stützen das Regime der Rassentrennung und profitieren noch von der oktroyierten Lohndiskriminierung zwischen weißen und schwarzen Arbeitern für gleiche Arbeit am Fließband. Amerikanische und europäische Konzerne mit klangvollen Namen scheuen sich nicht, selbstherrliche Ölscheichs im Nahen Osten in ihrer Herrschaft über das Volk zu unterstützen, Militärdiktaturen in lateinamerikanischen Ländern an der Macht zu halten oder faschistische Regime wie in Spanien und Portugal zu unterstützen gegen den politischen Aufstand der Bevölkerung.

Auswirkungen auf die sozialen Verhältnisse

Besondere Auswirkungen der multinationalen Unternehmen liegen im Bereich der sozialen Verhältnisse und stellen damit eine unmittelbare Herausforderung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften dar. Wir können sie hier nur schematisch und anhand einiger Beispiele aufzählen.

Ablehnung der Gewerkschaften als Verhandlungspartei. Dank der Stärke der Gewerkschaften greifen die Tochtergesellschaften multinationaler Unternehmen in den Industrieländern nur noch gelegentlich zu diesem Mittel, dagegen noch oft in Entwicklungsländern, wo unter den Bedingungen der Arbeitslosigkeit die oft schwach entwickelten Gewerkschaften nicht immer in der Lage sind, ihr Recht durchzusetzen. Berühmt sind z. B. die kapitalistischen Praktiken der United Fruit Company in verschiedenen Ländern Lateinamerikas.

Nichtbeachtung bestehender Verfahren der Kollektivverhandlungen. Zahlreiche US-Firmen, die in Europa Tochtergesellschaften gründeten, glaubten zunächst, sich nicht an die in diesen Ländern üblichen Verfahren der Kollektivverhandlungen halten zu müssen. Beispielsweise IBM in Schweden, Ford in Großbritannien etc. *Drohung, die Produktion auf Tochtergesellschaften in ein anderes Land zu verlagern.* Diese massive Demonstration der Wirtschaftsmacht gegenüber den Arbeitnehmern und der Regierung schien beispielsweise Henry Ford im März dieses Jahres das geeignete Mittel zu sein, die Solidarität der 50 000 streikenden Fordarbeiter in Großbritannien zu brechen, eine Drohung, die jedoch genau das Gegenteil bewirkte. Auch Pirelli in Italien drohte, die Produktion zu verlagern.

Schließung von bestreikten Betrieben multinationaler Unternehmen. Beispiele: Roberts Arundel in Großbritannien, Müller-Wipperfürth in Italien. Nach Presseberichten soll Müller-Wipperfürth erklärt haben, er verlege lieber sein Kapital in solche Länder wie Polen, CSSR oder Jugoslawien, wo es keine Streiks gebe.

„Arbeitsplatzausfuhr“. Diese Methode, die vor allem von US-Firmen der elektrotechnischen Industrie angewandt wurde, hat sich besonders in den USA ausgewirkt. So gründete General Electric zunächst Tochterunternehmen in Mexiko, um mit den reexportierten Produkten anschließend den einheimischen Markt zu versorgen.

Verlagerung und Verschleierung der Entscheidungszentren. Die weltweit operierenden multinationalen Unternehmen haben keine einheitliche Entscheidungsstruktur. Allgemein läßt sich beobachten, daß die US-Konzerne mehr zentral geleitet werden (z. B. General Motors, Ford, ITT, General Electric, Westinghouse), während die Konzerne mit europäischem oder japanischem Management und Hauptsitz weniger zentral dirigiert wer-

den. Die Entfernung zum Entscheidungszentrum der internationalen Unternehmen wirft für die gewerkschaftliche Aktion besondere Probleme auf. Häufig behauptet die Konzernleitung, daß die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften in den verschiedenen Ländern für den Sozialbereich völlig autonom seien. Andererseits reden sich Direktionen der Tochtergesellschaften bei Verhandlungen mit den Gewerkschaften mit dem Hinweis raus, daß sie keine Zugeständnisse machen könnten ohne die Zustimmung der Konzernleitung. Hier liegt offensichtlich ein Pokerspiel vor, um die wirklichen Entscheidungszentren und verantwortlichen Kompetenzen zu verschleiern.

///. Gewerkschaftliche Aktionen

Angesichts dieser wirtschaftlichen, politischen und sozialen Auswirkungen der multinationalen Industriegiganten stehen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften vor großen Aufgaben. Die Tätigkeit der multinational oder sogar weltweit operierenden Unternehmen zwingt die internationale Gewerkschaftsbewegung zum Umdenken, zur Entwicklung neuer Strategien und Kampfmittel, zur Anpassung ihrer Organisationsstrukturen und zur Konzentration der gewerkschaftspolitischen Kräfte.

In dieser Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit auf internationaler Ebene sind einige Ausgangspositionen von grundsätzlicher Bedeutung. Die Kapitaleigentümer und das von ihnen engagierte Management verfügen über Mittel, die den Arbeitnehmerorganisationen nicht oder nicht in dem Maße zur Verfügung stehen:

— Das Eigentum an dem Produktionsmittel verleiht den Unternehmern ein konstituierendes Vorrecht in der Gesellschaft.

— Sie können enorme finanzielle, personelle und organisatorische Mittel zur Verteidigung ihrer Vorherrschaft einsetzen.

— Die Koordinierung der wirtschaftlichen Interessen innerhalb der multinationalen Unternehmen unter einem einzigen Gesichtspunkt, nämlich der größten Rentabilität, ist relativ leicht zu realisieren.

— Die Praxis der ständigen internationalen Geschäftsbeziehungen und größere Bildungschancen tragen dazu bei, die sprachlichen Hindernisse zu überwinden.

Demgegen setzen die Gewerkschaften vor allem die Idee und Praxis der internationalen Solidarität der Arbeitnehmer, um ihre errungenen Rechte zu verteidigen und die Vorrechte des Kapitals anzugreifen und abzubauen. Die praktische Solidarität der arbeitenden Menschen gewinnt gerade innerhalb der multinationalen Unternehmen ein besonderes Gewicht und eine neue Bedeutung. Die Tatsache, daß oft Zehn- oder Hunderttausende von Arbeitern und Angestellten letztlich Arbeitnehmer desselben Unternehmens sind und dem gleichen Arbeitgeber gegenüberstehen, verstärkt das Gefühl der Zusammengehörigkeit über die Grenzen hinweg und unterstützt die Forderung nach gemeinsamem Handeln.

Internationale praktische Solidarität

Nicht zufällig entwickelte sich der Ruf nach praktischen Maßnahmen zur Verwirklichung internationaler Solidarität in den Reihen der Metallgewerkschaften, weil im Bereich der Metallindustrien eines der Hauptzentren multinationaler Unternehmen liegt. Namentlich in der Automobilindustrie, der elektronischen Industrie und in der Maschinenbauindustrie nahmen ihre Bedeutung und Größe während der letzten Jahrzehnte entscheidend zu. Der Antrieb zu neuen Formen der Solidarität, die über allgemeine Solidaritätserklärungen hinaus gehen, nahm seinen Ausgang in einigen Ländern, in denen ein besonderes reales Interesse der Arbeitnehmer vorlag.

In den USA erhob die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW die Forderung nach Lohngleichheit der kanadischen mit den amerikanischen Arbeitern, die im gleichen Konzern beschäftigt waren, die „Big Three“, General Motors, Ford und Chrysler waren nämlich dazu übergegangen, Betriebe im nahegelegenen Kanada für die Produktion von Teilen zu errichten, weil das Lohnniveau niedriger lag und den Betrieben auch sonst Vergünstigungen eingeräumt wurden. In gemeinsamen Aktionen zwischen den amerikanischen und kanadischen Gewerkschaften setzten schließlich die Automobilarbeiter die Lohngleichheit nach harten Kollektivverhandlungen durch.

In den Entwicklungsländern und namentlich in Lateinamerika, in denen zahlreiche multinationale Unternehmen Tochterunternehmen gründeten, führten die Arbeitnehmer unter äußerst schwierigen politischen und sozialen Bedingungen oft einen erbitterten Kampf um die Anerkennung und das Verhandlungsrecht der Gewerkschaften. In diese Lage griff der Internationale Metallarbeiterbund (IMB) aktiv ein und entwickelte viele wirksame Solidaritätsaktionen. Der niederländische Gewerkschaftsverband Metaal-NVV wurde beispielsweise bei der Konzernleitung von Philips in Eindhoven mit Erfolg vorstellig, weil sich die Geschäftsleitung eines Philips-Betriebes in Chile weigerte, mit der Gewerkschaft zu verhandeln. In Frankreich wurde 1969 mit einem Warnstreik in den Peugeot-Werken gedroht, was das Unternehmen veranlaßte, mit den streikenden Arbeitern in Argentinien zu verhandeln. In vielen Fällen haben die betreffenden IMB-Verbände die Muttergesellschaften unter Druck gesetzt, um Übergriffe der Tochtergesellschaften auf die Gewerkschaftsfreiheit zu beseitigen und wegen ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassene Arbeitnehmer wieder einzustellen. So unter anderem im Fall von Chrysler-Barreiros in Spanien, bei dem chilenischen Unternehmen von British Leyland Motors Corporation, bei Ford in Venezuela und in Australien. Dies sind nur einige wenige Beispiele der praktischen internationalen Solidarität zwischen den Arbeitnehmern desselben Unternehmens.

In Europa verstärkte sich der Wille zur internationalen Solidarität der Metallgewerkschaften gegenüber den multinationalen Unternehmen auf breiter Basis, wenngleich aus unterschiedlichen Gründen. In Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland vor allem, weil in diesen Ländern Niederlassungen vieler US-Firmen bestehen und andererseits eine große Zahl „einheimischer“ multinationaler Unternehmen ihren Hauptsitz haben. In Frankreich und Italien andererseits vorwiegend deshalb, weil die Gewerkschaftsaktionen in diesen romanischen Ländern stärker von einzelnen Unternehmen ausgehen und geführt werden.

Neue Organisationsformen: gewerkschaftliche Weltausschüsse

Die zunehmende Bedeutung der multinationalen Unternehmen im Bewußtsein der Arbeitnehmer und in der praktischen nationalen Gewerkschaftsarbeit veranlaßten den Internationalen Metallarbeiterbund (IMB)¹⁾ und den Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB)²⁾ in der Gemeinschaft, die Koordinierung der Aktionen und die Kooperation der Gewerkschaften weiter auszubauen.

Der IMB, dessen langjähriger Präsident *Otto Brenner* ist, gründete 1966 in Detroit (USA) die ersten Weltautomobilarbeiterausschüsse für General Motors, Ford, Chrysler-Simca-Rootes; Volkswagen und Daimler Benz in der BRD und andere Konzerne der Automobilindustrie folgten. In ähnlicher Weise wurden Ausschüsse für die US-

1) Der Internationale Metallarbeiterbund (IMB) mit Sitz in Genf vereinigt 11,5 Millionen organisierte Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie. Er hat Mitgliedsorganisationen in mehr als 60 Ländern in Nord- und Lateinamerika, Europa, Asien, Australien und Afrika.

2) Dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) in der Gemeinschaft mit Sitz in Brüssel sind 8 Metallgewerkschaften innerhalb der EWG angeschlossen. Er vertritt damit fast 80 % aller gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer der Metallindustrien der 6 Länder.

Elektrokonzerne General Electric und Westinghouse und die Konzerne der Landmaschinenindustrie International Harvester, John Deere und Massey-Fergusson geschaffen.

In diesen weltweiten gewerkschaftlichen Koordinierungsausschüssen treffen sich die Delegierten aus den verschiedenen Ländern in regelmäßigen Abständen zum Informations- und Erfahrungsaustausch, zur Festlegung ihrer Forderungen und Aktionsprogramme.

Auf der IMB-Weltkonferenz für die Elektro- und Elektronikindustrie im September 1970 in Den Haag (Niederlande) diskutierten die Delegierten die wirtschaftliche, soziale und gewerkschaftliche Situation in 32 multinationalen Gesellschaften, in denen 4,2 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt sind, darunter General Electric, Westinghouse-ACEC, AEG-Siemens-Osram, Philips, und stellten ein gemeinsames Aktionsprogramm auf. Im März 1971 trafen sich die Mitglieder der IMB-Weltautomobilausschüsse auf ihrer gemeinsamen Tagung in London. Sie prüften die Lohn- und Arbeitsbedingungen und sozialen Verhältnisse anhand detaillierter Studien der Betriebe von General Motors, Ford, Chrysler, Volkswagen, Daimler Benz, Fiat, Citroen, Peugeot, Renault, British Leyland Motors Corporation (BLMC), Volvo, Saab-Scania, Toyota, Nissan. Ein großer Teil der Angaben und Informationen über die europäischen Unternehmen wurde für die Datenverarbeitungsanlage der IG Metall in Frankfurt programmiert. Die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW programmierte die Unterlagen über die lateinamerikanischen Automobilwerke auf der Großrechenanlage in Detroit. Als Ergebnis der Beratungen beschlossen die Delegierten ein Prioritätsprogramm gegenüber den multinationalen Unternehmen der Automobilindustrie.

Elemente einer Strategie

Die Initiativen auf nationaler, europäischer und weltweiter Ebene machen deutlich, daß die Gewerkschaften die neue Situation voll erkannt und den Kampf aufgenommen haben. Über die moralische Solidarität der Arbeitnehmer hinaus gewinnt die praktische Solidarität mehr und mehr an Gewicht. Schrittweise entwickeln die europäischen und internationalen Gewerkschaften verschiedene Ebenen der Aktivität, um im Rahmen einer Gesamtstrategie der Herausforderung durch die multinationalen Unternehmen zu begegnen. Dabei schälen sich vier Ebenen heraus:

- Verbesserter Informations- und Erfahrungsaustausch;
- Festlegung gemeinsamer Aktionsprogramme und Koordinierung der Forderungen;
- Verhinderung der Verlagerung von Produktionen im Falle von Streiks von einem Land in ein anderes durch Verweigerung von Mehrarbeit;
- Gespräche und Verhandlungen mit den zentralen Geschäftsleitungen der multinationalen Unternehmen.

Grundlage jeder gemeinsamen Aktion ist eine möglichst genaue Kenntnis der Situation und der Entwicklungstendenzen. Dies setzt einen ständigen Informations- und Erfahrungsaustausch voraus (schriftliche Berichte, Treffen auf Konferenzen, Aussprachen in Koordinierungsausschüssen etc.) und erfordert im europäischen oder weltweiten Rahmen eine umfangreiche Organisationsarbeit.

Erst nach diesem Schritt ist es möglich, gemeinsame Aktionsprogramme aufzustellen und die Durchsetzung der Forderungen zu koordinieren, sei es durch separates Vorgehen einzelner Gewerkschaften oder durch gleichzeitige und gemeinsame Aktionen aller betroffenen Gewerkschaften. Die Einleitung von Gesprächen und Verhandlungen multinationaler Gewerkschaftsdelegationen mit den zentralen Geschäftsleitungen der multinationalen Unternehmen stellt einen praktischen Schritt in dieser Richtung dar.

Unter besonderen Umständen wie im Falle von Kollektivverhandlungen oder Streiks in einem Land gilt es manchmal, die Möglichkeit und Drohung der Geschäftsleitungen abzuwehren, die Produktion der bestreikten Betriebe in Tochterunternehmen anderer Länder zu verlagern, insbesondere durch Verweigerung von Mehrarbeit durch die Arbeitnehmer.

Als im Herbst 1968 in Genk (Belgien) 6500 Fordarbeiter in den Streik traten, der 5 Wochen dauerte, stellte der EMB kurzfristig die Verbindung zur IG Metall und dem Betriebsrat von Ford-Köln (BRD) her. Der Betriebsrat von Ford-Köln setzte daraufhin mit der Geschäftsleitung eine Vereinbarung durch, daß keine Aushilfskräfte von Köln nach Genk als Streikbrecher geschickt werden dürfen. Parallel dazu vermittelte der IMB ein Treffen einer belgischen Delegation mit den Fordgewerkschaften in Großbritannien und gleichzeitig protestierte die amerikanische Automobilgewerkschaft am Hauptsitz des Fordkonzerns in Detroit (USA). Eine ähnliche Aktion erfolgte während des neunwöchigen Streiks von 50 000 britischen Fordarbeitern im Frühjahr 1971, in dessen Verlauf die deutschen, belgischen und niederländischen Fordarbeiter jegliche Mehrarbeit bei Verlagerung der Aufträge von Großbritannien in diese Länder ablehnten.

Gespräche und Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen: Philips, Fokker-VFW, Brown Boveri & Cie (BBC)

Direkte Gespräche und Verhandlungen multinationaler Gewerkschaftsdelegationen mit den zentralen Leitungen multinationaler Unternehmen sind bisher noch relativ selten geführt worden. Auf diesem Neuland unternahm in Europa der EMB (Philips, Fokker-VFW u. a.) sowie der IMB (Brown Boveri & Cie) einige praktische Initiativen.

Eine 15köpfige Delegation des EMB aus den EWG-Ländern führte mit dem Top-Management der Konzernzentrale Philips drei Spitzengespräche; ein viertes zentrales Gespräch wird im Herbst dieses Jahres stattfinden. Philips, der größte Elektrokonzern und das zweitgrößte Unternehmen in Europa, beschäftigt mehr als 350 000 Arbeitnehmer in der Welt, davon etwa 285 000 in 13 europäischen Ländern. Das Schwergewicht liegt in der EWG, allein 95 000 Beschäftigte arbeiten in den Philips-Betrieben der Niederlande. Im ersten Kontaktgespräch 1967 ging es vor allem um eine allgemeine Orientierung über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung im Konzern. Indirekt trug dieses Gespräch dazu bei, daß ein Berliner Philips-Betrieb nicht geschlossen wurde. Für das zweite Treffen im Juni 1969 unterbreitete der EMB der Konzernleitung ein konkretes Acht-Punkte-Programm als Gesprächsgrundlage (u. a. rechtzeitige Information über Produktionsverlagerungen, Umschulungsmaßnahmen, Schutz der Arbeitnehmer bei Rationalisierungen, Gewinntransfer und Zuständigkeiten zwischen Tochter- und Muttergesellschaften, Harmonisierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen). Vorstandsmitglieder von Philips gaben Berichte über die wirtschaftlichen Perspektiven des Gesamtkonzerns, über die allgemeine Entwicklung der Beschäftigung einschließlich mehrjähriger Prognosen. Dieses zweite Spitzengespräch führte zur Zusage der Konzernleitung, die Gewerkschaften auf europäischer und nationaler Ebene rechtzeitig zu informieren im Falle von wesentlichen Produktionsverlagerungen und -einschränkungen von Land zu Land. Ferner zeigte sich die Konzernleitung bereit, gemeinsame Ausgangspunkte zu entwickeln für Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen der Arbeitnehmer und zum sozialen Schutz infolge Rationalisierungen und wirtschaftlicher Konzentration.

Auf dieser Grundlage entwickelte der EMB ein „Memorandum zur aktiven Arbeitskräftepolitik und zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer bei Rationalisierungen und wirtschaftlichen Umstrukturierungen in den europäischen Philips-Betrieben“ als Bera-

tungsgrundlage anlässlich des dritten Treffens im September 1970. Über eine Reihe von Punkten dieses Memorandums konnte im Prinzip Übereinstimmung festgestellt werden.

Im Oktober 1970 sprach der Sekretär des EMB auf Einladung der Konzernleitung auf einer Konferenz aller Personalchefs der Philips-Betriebe der 13 europäischen Länder. — Im Dezember 1970 informierte die Konzernleitung von Philips entsprechend der getroffenen Absprache den EMB über geplante Produktionsverschiebungen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, die 1971 innerhalb der EWG vorgesehen waren. — Das vierte Spitzengespräch wird voraussichtlich im September 1971 in Eindhoven stattfinden, für das der EMB ein Fünf-Punkte-Programm vorgelegt hat.

Eine ähnliche Gesprächs- und Beratungsrunde eröffnete der EMB mit der Geschäftsleitung des ersten vollintegrierten europäischen Flugzeugunternehmens Fokker-VFW. Diese deutsch-niederländische Zentralgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf beschäftigt rund 20 000 Arbeitnehmer in 15 Betrieben und wird zentral geleitet. Auf dem ersten Treffen zwischen einer deutsch-niederländisch-belgischen Gewerkschaftsdelegation mit Vertretern des Vorstands von Fokker-VFW im Dezember 1970 wurden u. a. folgende Fragen beraten: Verlagerungen von Produktionen, Arbeitskräftepolitik und Personalplanung, Angleichung der Arbeitsbedingungen zwischen Fokker und VFW. Dieses Gespräch wird fortgesetzt werden und bei wichtigen Veränderungen ist eine sofortige Kontaktaufnahme vereinbart.

In der gleichen Richtung liegt eine erste Gesprächsrunde, die der IMB mit der Konzernleitung von BBC im September 1970 eröffnete. BBC beschäftigt 90 000 Arbeitnehmer in 9 europäischen, 8 amerikanischen sowie in je einem asiatischen und afrikanischen Land. Die Gewerkschaftsdelegation setzte sich aus Vertretern der BRD, Frankreichs, Italiens, Österreichs, Norwegens und der Schweiz zusammen. Gesprächsthemen waren vor allem beschäftigungs- und sozialpolitische Fragen sowie die allgemeinen Geschäftsaussichten des Konzerns. Man kam überein, sich jährlich zu treffen.

Koordinierte Aktionen

Diese Initiativen der Metallgewerkschaften sind ein Anfang. Auch die Internationale Föderation der Chemie- und Fabrikarbeiter-Verbände (ICF) entwickelte besondere Aktivitäten. Eines der markantesten Beispiele für international koordinierte Kollektivverhandlungen war die Aktion der ICF gegenüber den Glasbetrieben des französischen St.-Gobain-Konzerns. Ein gemeinsamer Gewerkschaftsausschuß legte fest, daß keine Gewerkschaft einen Tarifvertrag unterzeichnen sollte ohne seine Zustimmung.

In welchem Maße die gewerkschaftlichen Probleme mit den multinationalen Unternehmen an Bedeutung gewinnen, zeigt auch die Tatsache, daß sich die Dachorganisationen dieser Frage verstärkt annehmen. Der britische TUC veranstaltete 1970 eine besondere Konferenz über multinationale Unternehmen. Der Europäische Bund der Freien Gewerkschaften (EBFG) behandelte diesen Punkt im Rahmen seiner Jahresversammlung 1970. Der IBFG schließlich diskutierte dieses Thema auf seiner Weltwirtschaftskonferenz im Juni 1971.

Es gilt, die Voraussetzungen und Bedingungen multinationaler gewerkschaftlicher Aktionen beschleunigt zu entwickeln und die Grundlagen für multinationale Kollektivverhandlungen zu legen. Gleichzeitig kommt es darauf an, die Politik der multinationalen Unternehmen einer öffentlichen Kontrolle zu unterziehen.