

## **Thesen zu einer betriebsnahen Strategie der Gewerkschaften gegenüber den Multinationalen Konzernen (MNK)**

---

*Dr. rer. pol. Ernst Piehl, 1943 in Polen geboren, studierte Politische Wissenschaften an der FU Berlin. Soeben erschien in der Europäischen Verlagsanstalt seine Studie „Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung. Ernst Piehl arbeitet als Referent für internationale gesellschaftliche und gewerkschaftliche Fragen beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB in Düsseldorf.*

Die Diskussion über die wachsende Internationalisierung der Produktion füllt täglich neue Seiten in Presse, Publizistik und Wissenschaft. Jedem Entwurf einer gewerkschaftlichen Gegenstrategie zu den MNK, der über die tagespolitische Diskussion hinausweist, muß sowohl eine gründliche Analyse der MNK als auch eine ausführliche Darstellung der internationalen Gewerkschaftsbewegung vorangehen; in diesen wenigen Thesen kann lediglich das Ergebnis der Studien des Verfassers<sup>1)</sup> zusammenfassend vorangeschickt werden:

- Die zentral geführten MNK können mit ihren vielfältigen Manipulationsmöglichkeiten, vor allem mit dem Mittel, Produktion von einem Land in ein anderes zu verlagern bzw. damit zu drohen, die Arbeitnehmerschaft gegeneinander ausspielen.
- Die internationale Gewerkschaftsbewegung ist bis heute national, ideologisch, strategisch und organisatorisch zersplittert.

Bei dem Gegensatz zwischen den Organisationen der beiden Hauptklassen, der den Grundwiderspruch des Kapitalismus von Lohnarbeit und Kapital auf multinationaler Ebene verschärft widerspiegelt und trotz aller Probleme und Kontroversen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, wächst in jüngster Zeit die Einsicht, eine Gegenstrategie zu entwerfen, die sowohl Klarheit über die antikapitalistische Perspektive verschafft als auch Handlungsfelder konkret formuliert. Dabei klammern wir hier all die Elemente einer gewerkschaftlichen Strategie aus, die sich auf institutionelle Regelungen des Nationalstaates und/

---

1) Die vorliegenden Thesen basieren auf überarbeiteten Teilen meines Buches „Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung. Ein Beitrag zur Analyse und zur Strategie der Arbeiterbewegung des international organisierten Kapitalismus insbesondere in Westeuropa“, Frankfurt a. M. / Köln 1974.

oder internationaler Institutionen stützen; dies geschieht lediglich aus Platzmangel, denn es ist dem Verfasser klar, daß jede nicht-institutionelle Strategie zu dauerhaften Erfolgen für die abhängig Beschäftigten nur dann führt, wenn in bestimmten Momenten des gewerkschaftlichen Kampfes Absicherungen durch staatliche Institutionen erfolgen.

### *Ziele*

Eine gegenüber den MNK offensiv entwickelte Strategie muß längerfristige Ziele als Orientierung haben. Notwendig ist der systematische Aufbau einer internationalen Gegenmacht der Gewerkschaften als Widerpart zu der Kapitalstrategie der MNK. Dazu wird die Aufstockung neuer Etagen in den internationalen Sekretariaten nicht ausreichen, sondern schlagkräftige Gewerkschaften mit einer kampfstarken Solidarität können nur von unten nach oben aufgebaut werden. Entscheidend ist also, den Aufbau von Gegenmacht auf allen Ebenen voranzutreiben: vom Arbeitsplatz und der Betriebseinheit über die nationale Unternehmens- und Konzernorganisation bis zur multinationalen Konzernzentrale. Bei dieser „Stufenleiter“ vereinigen einige bereits bestehende gewerkschaftliche MNK-Komitees gute Ansätze in sich.

Während am Arbeitsplatz vorrangig Bildungsarbeit als Voraussetzung zur Mobilisierung der Arbeitermassen zu leisten ist, hat die Spitzendelegation nach bester fachmännischer Beratung gegenüber dem Konzernvorstand Mindestvereinbarungen auszuhandeln. Wenn von unten kein offensiver Druck kommt, ist in den von den Betrieben weit entfernten Zentralgesprächen wenig bzw. nichts zu gewinnen. Besten Anschauungsunterricht gab dafür der „Fall AKZO<sup>2)</sup>“. Im September 1972 haben sich die niederländischen und die deutschen Beschäftigten in diesem Konzern der Unternehmensleitung, die mehrere Hauptwerke stilllegen wollte, durch aufeinander abgestimmte Aktionen entgegengestellt. Der nach längeren Kämpfen zumindest vorläufig errungene Erfolg hat die internationale Solidarität anschaulich gemacht. Es gelang, die Forderungen in den Betrieben verschiedener Nationen durch eine einzige transnationale Gewerkschaftsdelegation auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen und mit Hilfe des Drucks aus den Betrieben gegenüber der MNK-Leitung durchzusetzen. Die Mobilisierung an der Basis der Produktion und gleichzeitige multinationale Zentralverhandlungen waren also keine Alternativen, sondern die sich wechselseitig ergänzenden Seiten einer notwendigen Gesamtstrategie.

Unter den weiteren Zielen ist die Sozialisierung hervorzuheben, die allerdings nach den jeweiligen nationalen und kontinentalen Bedingungen differenziert werden muß. Nur so können Interessenkollisionen vermieden werden, da Vergesellschaftung eines MNK-Teils zu Stilllegungen bei anderen führen kann, was sicherlich nicht die internationale Solidarität fördert. In der kapitalistischen

---

2) Vgl. die ausführliche Fallstudie des Verfassers: Internationale Gewerkschaftssolidarität gegen multinationale Kapitalstrategie am Beispiel des AKZO-Konzerns, in: Das Mitbestimmungsgespräch, 5 und 6—7/1973, S. 84 ff. und S. 102 f.

Welt ist das Ziel völliger Sozialisierung ex definitione nicht zu erreichen, denn sobald die gesamte Wirtschaft nationalisiert ist, zählt man dieses Land nicht mehr zur kapitalistischen Welt, z. B. Kuba. Mit dieser und anderen wenigen Ausnahmen hat in den letzten Jahren nirgendwo eine vollständige Sozialisierung stattgefunden. Statt dessen gab und gibt es Länder wie Chile (1970—1973) und Peru, wo für die jeweiligen Volkswirtschaften entscheidene Sektoren oder Großkonzerne nationalisiert wurden. In beiden Ländern ist z. B. das Super-Riesen-Konglomerat ITT verstaatlicht worden<sup>3)</sup>.

Allein die 40 größten der jüngst auf etwa 4 000 geschätzten MNK produzierten 1971 den gleichen Gegenwert wie insgesamt Waren- und Dienstleistungen in der BRD als drittgrößtem Industriestaat der Welt im gleichen Jahr erbracht worden sind, nämlich rd. 850 Mrd. DM. Angesichts der ökonomischen und politischen Macht der MNK darf es niemanden erstaunen, wenn auch für pragmatisch handelnde Gewerkschafter das Ziel der Vergesellschaftung an vorderer Stelle steht<sup>4)</sup>. Die Problematik bei der Realisierung des Ziels Sozialisierung stellt sich freilich bei der Angabe konkreter Bedingungen für die zu nationalisierenden MNK. Wegen deren Produktintegration bei gleichzeitigem Ausbau der doppelt installierten Produktionsstätten können die MNK in vielen Branchen kurzfristig aus einem Land „aussteigen“ und lassen damit bei einer Nationalisierung buchstäblich leere Fabrikhallen zurück.

Die auf höchstmögliche Ausbeutung der Ware Arbeitskraft angelegte Kapitalstrategie ist nicht durch ein Fehlverhalten einzelner Produktionsmittelbesitzer und deren Manager begründet, sondern sie ist notwendige Folge der obersten Ziele der MNK nach den Maxima an Kapitalakkumulation und zumindest langfristig realisiertem Profit. Dieser ausschließlich kapitalorientierten und mit undemokratischen Strukturen durchgesetzten Konzernwirtschaft muß die internationale Gewerkschaftsbewegung zumindest als Fernziel die Selbstbestimmung aller Betroffenen entgegenstellen. Als ein Etappenziel in der Überwindung des vom Kapitalverwertungsinteresse beherrschten und durch hierarchische Leitungsstrukturen geprägten Systems kann die Demokratisierung der MNK gelten. Demokratisierung bedeutet gegenüber den multinationalen Konzernen, in denen die Entscheidungsebene noch weiter von der Basis entfernt ist als in den nationalen Konzernen, Konzepte der Kontrolle durch die Arbeiterschaft und deren Interessenorganisation zu entwickeln. Dabei sind die in verschiedenen Ländern verschieden vorgefundenen Systeme nicht einfach nach oben zu verlängern, sondern es müssen gemeinsame Elemente, wie die Stärkung der Vertrauensleute in den MNK-Betrieben, zu einem international abgestimmten System der Interessenvertretung zusammengefügt werden. *Mitbestimmung* aus der Bundesrepublik,

---

3) Interessanterweise zuerst in Peru, in: IMB-Nachrichten 36/1969.

4) Ch. Levinson drückt es in einem Interview kurz und bündig aus: „L'objectif, c'est de socialiser l'usine. Le reste, c'est du baratin“, in: L'EXPANSION, Juillet-aout 1972.

*Controle ouvrier* à la Belgique oder *Industrial Democracy* made in Britain werden sich nicht einfach exportieren lassen. Dabei lassen sich gewiß konvergierende Elemente in den verschiedenen Konzeptionen ausmachen, deren zusammenfassende Bezeichnung schlicht „betriebliche Demokratisierung“ lauten sollte.

In allen Systemen der Interessenvertretung haben zumindest angesichts der jüngsten Entwicklungen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben die Schlüsselstellungen, gerade wenn sie *shop Stewards*, *rappresentanza sindacale aziendale* oder *delegates syndicaux*<sup>5)</sup> heißen. Diese stellen sowohl Kontroll- und Mitbestimmungsforderungen gegenüber dem Konzern als auch innerhalb der eigenen Gewerkschaftsorganisation auf. Gleichzeitig bieten sich die gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Basis in den in allen MNK zu schaffenden Welt-Komitees für ein umfassendes System demokratischer Kontrolle der Kapitalstrategie an; sie könnten die Vermittlung zwischen Belegschaft und deren Vertretern in Mitbestimmungs- bzw. Mitentscheidungsgremien der Konzerne gewährleisten. Das Ziel der Demokratisierung scheint immer nur soweit erreichbar zu sein, wie ein ständiger Informationsfluß sowohl von unten nach oben als auch von oben nach unten im MNK durchgesetzt wird. Auch hierzu können die gewerkschaftlichen Vertrauensleute Multiplikatoren sein. Sie würden also einerseits unter den abhängig Beschäftigten Informationen verbreiten, andererseits Informationen aus dem Management herauszuholen versuchen. Zum Beispiel gibt es bei Ford Köln bereits heute Vertrauensleute in höheren Positionen der Planungsabteilungen, die über die Konzernstrategie besser informiert sind als die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Unter dem Ziel: Programm für nach oben verbesserte Arbeits- und Lohnbedingungen sind all die materiellen und immateriellen Forderungen gemeint, die in allen Teilen eines MNK aufgestellt werden. Dabei sollten sich die Gewerkschaften einmal auf die immateriellen Forderungen konzentrieren, da die materiellen jeweils abhängig sind von den nationalen Bedingungen — wie Kaufkraft, Währungen, Warenkorb, Konsumgewohnheiten usw. Dagegen besitzt z. B. der Schutz vor verschärftem Arbeitsrhythmus überall seine Gültigkeit, da schon die MNK bei den Arbeitsbedingungen eine Angleichung im Negativen für alle Produktionsstätten betreiben. Verkürzung der Arbeitszeit, Sicherheit am Arbeitsplatz, Ausbau der Gewerkschaftsrechte u. ä. m. stellen sich überall als vorrangige und praxisnahe Forderungen dar. Davon sollten einige für jeden Konzern ausgewählt werden, um für die Durchsetzung der jeweils günstigen Bedingungen zu kämpfen.

Die MNK betreiben wiederum eine Angleichung im Negativen für all ihre Produktionsstätten; deshalb hat die Automobilkonferenz des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) im März 1971 das Hauptgewicht ihrer For-

---

5) Vgl. H. O. Vetter, Die Mitbestimmungsvorschläge aus der Sicht der Gewerkschaften. Sonderdruck aus Europäische Schriften, Bd. 31, S. 16 f.

derungen auf die Arbeitsbedingungen gelegt: Sicherheit am Arbeitsplatz, Verlangsamung des Produktionstempos, verlängerte Freizeit und bezahlter Urlaub. Eine andere Konferenz des IBM im Mai 1972 fügte einige Ergänzungen an: verbesserte Sicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Unfällen sowie Verkürzung der Arbeitszeit in Verbindung mit zusätzlichem Bildungsurlaub<sup>6)</sup>. Diese Forderungen haben den Vorzug, daß sie auch in den Betrieben, die sich in Ländern mit vergleichsweise hohem Lohnniveau befinden, noch Mobilisierung auslösen können. Damit können gleichzeitig die noch großen Massen der Unorganisierten auch in den Metropolen zur Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, herangeführt werden. Weitergehende immaterielle Ziele, wie Verbot der Überstundenarbeit oder Beteiligung der Beschäftigten an der Festlegung der Arbeitsbedingungen, werden sich auf absehbare Zeit wohl nur in relativ homogenen Regionalräumen — wie in der EG — durchsetzen lassen. Auf besonderen Zusammenkünften sollten dafür die präzisen Forderungsprogramme aufgestellt werden, wobei sich die Prioritäten durchaus an weltweiten Leitlinien orientieren sollten. Dies wäre nichts anderes als ein Lernprozeß, den die Kapitalseite seit längerem gemacht hat.

### *Organisatorische Mittel*

Sowohl die lang- als auch die kurzfristigen Ziele werden gegenüber den MNK nur zu erreichen sein, wenn in den MNK entsprechende organisatorische Bedingungen geschaffen sind. In diesem Zusammenhang liest man oft von dem Aufbau eines „new System of the international union movement<sup>7)</sup>“. Dies kann nicht vom Himmel fallen, sondern muß die bestehenden Strukturen beharrlich auf gewerkschaftliche Gegenmacht hin transformieren. Gemeint ist vor allem die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Ausschüsse, in denen sich vor allem die Generalsekretäre vom IMB, von der Internationalen Chemiarbeiter-Föderation (ICF) und von der Internationalen Union der Lebensmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) seit Jahren der organisatorischen Herausforderung durch die MNK stellen. Aber auch die internationalen Bünde haben in dieser neuen „Dreier-Struktur“ wichtige Aufgaben zu erfüllen.

Generell ist bei den MNK-Komitees ein funktionierendes Minimum an zentralem Apparat mit einem Maximum an Initiativen auf betrieblicher Ebene zu verbinden. Diese Verbindung soll sich bereits in der Zusammensetzung widerspiegeln, indem etwa je zur Hälfte hauptamtliche Sekretäre — von internationaler, nationaler und lokaler Ebene — sowie betriebliche Delegierte der Gewerkschaften vertreten sind. Unter den letzteren sollten nicht nur „freigestellte“ Betriebsratsmitglieder, sondern auch Vertrauensleute berücksichtigt werden. Gerade in den Ländern wo diese Gewerkschafter von allen abhängig Beschäftigten

---

6) Pressedienst der IG Metall, 19. 5. 1972.

7) D. H. Blake, Multinational Corporation, International Union and International Collective Bargaining, in: Transnational Industrial Relations, hrsg. von H. Günter, London 1972, S. 172.

gewählt werden, hätten sie den Vorzug, auch die gewerkschaftlich Nichtorganisierten in dem MNK-Komitee zu vertreten. Aus der Mitte der Komiteemitglieder ist eine kleine Exekutive zu wählen, die bei begründetem Versagen jederzeit abberufbar sein muß. Keineswegs soll ein Bild der Harmonie gezeichnet werden. Alle schon bestehenden — vor allem die national und ideologisch motivierten — und neuen Konflikte in der internationalen Gewerkschaftsbewegung werden auch hier ihren Niederschlag finden. Aber mir scheint, daß der konkrete Arbeitszusammenhang der MNK-Komitees und die ständig spürbare Herausforderung durch die Kapitalstrategie mehr Chancen zur Einigung bieten als die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen.

Um eine mögliche neue Spaltung der Arbeiterklasse in MNK-Beschäftigte und in diejenigen, die in der Mittel- und Kleinindustrie arbeiten, zu verhindern, bedarf es weiterhin starker Branchengewerkschaften. Deren Internationalen sind vor allem in der IBFG-Richtung diejenigen Organisationen, die am praktischsten und am engagiertesten die Probleme der MNK angegangen sind<sup>8)</sup>. Bisher sind indessen die MNK-Weltausschüsse keine dritte Gewerkschaftssäule, sondern von den Generealsekretären betreute Aktivitäten der Internationalen Berufs-Sekretariate. Tatsächlich sollen auch in diesem gesamtstrategischen Entwurf die Branchen- bzw. Berufsinationalen die organisierten Scharniere zwischen den „kapitalnah“ agierenden MNK-Komitees und den „staatsnah“ zu handelnden Konföderationen bilden. Dazu ist faktisch eine Fülle von Kommunikations- und Koordinationsarbeit zu leisten.

Den Branchen bzw. Berufsinationalen und deren Mitgliedorganisationen stellt sich ferner die immer wichtigere Aufgabe, durch Kooperation untereinander die Betreuung der Konglomerat-Komitees strukturgerecht zu gewährleisten. Dies wird nicht durch allgemeine Konferenzen, z. B. aller Berufssekretariate, sondern muß von Mischkonzern zu Mischkonzern geleistet werden. Sollte die Tendenz zur Konglomerierung noch breitere Ausmaße annehmen, als schon bei Konzernen wie ITT geschehen, dann könnte eine lose Koordination durch die Bundesinternationalen sinnvoll werden; jedenfalls wäre diese Lösung einer Schaffung weiterer Organisationen vorzuziehen, um nicht den „internationalen Gewerkschaftsdschungel“ (*Otto Brenner*) noch undurchschaubarer zu machen.

#### *Koordinations- und Kooperationsmaßnahmen*

Der Informationsvorsprung des Managements gegenüber den Arbeitnehmern in den MNK ist gewaltig. So legen z. B. die westeuropäischen Tochtergesellschaften des ITT-Konzerns monatlich 28 dicke Berichtsmappen<sup>9)</sup> ihrem Welt-

---

8) So auch das für internationale Beziehungen verantwortliche Vorstandsmitglied der zum ehemals christlichen Weltverband der Arbeitnehmer (WVA) zählenden CFDT, R. Salanne, in E. Maire, *Pour un socialisme-démocratique* - contribution de la CFDT, Paris 1971, S. 144.

9) H. Anders, *Multinationale Unternehmen im Röntgenbild* (19 Folgen), in: *Bück durch die "Wirtschaft, Folge V vom 7. 8. 1972*, der weiter berichtet, daß „der ITT-Präsident stets auf seinen Reisen Kisten mitnimmt, die mit Berichten der zahlreichen ITT-Gesellschaften in aller Welt angefüllt sind“.

Präsidenten vor. Auf der Seite der Beschäftigten ist das Bedürfnis nach Information ebenso hoch, aber sie haben bisher kaum Möglichkeiten, ihm gerecht zu werden. Bis heute gibt es — mit Ausnahme von Philips — keinen Konzern, der über eine längere Frist spezifische MNK-Informationen den Gewerkschaftskomitees zu übermitteln zugesagt hat.

Da das MNK-Management keine der wichtigen Informationen freiwillig bereitstellen wird, stellt sich für die Gewerkschaften das Problem der Beschaffung: Wo können welche Informationen am zuverlässigsten ermittelt werden? Dazu bieten sich dort, wo betriebliche Beteiligungsrechte institutionalisiert sind, Möglichkeiten an. Ansprechbar sind wohl auch die gewerkschaftlichen Kader, namentlich die Vertrauensleute in der technischen Intelligenz. Darüber hinaus gibt es Möglichkeiten, die teilweise gut informierende Publizistik und eigene Fragebogenaktionen auszuwerten. Über die Ermittlung und Speicherung hinaus muß für die laufende Verbreitung der Informationen, z. B. mittels Übersichten zu aktuellen Forderungen der Einzelgewerkschaften, gesorgt werden. Unabdingbar wird die Herausgabe eines Informations-Dienstes pro MNK-Komitee sein, deren wichtigste Meldungen in den teilweise schon gut funktionierenden Nachrichten-Bulletins der Brancheninternationalen<sup>10)</sup> zusammengefaßt werden könnten. Nahezu jede Resolution einer internationalen Gewerkschaftskonferenz enthält die Forderung nach mehr Austausch von Informationen. Ob in der Praxis ein reibungsloses Informationsnetz der internationalen Gewerkschaftsbewegung geschaffen werden wird, hängt mehr von dem politischen Willen der Beteiligten als von den technischen Lösungen ab.

Der Übergang von systematischer Informations- und Dokumentationsarbeit zu Forschungen ist fließend. Auch hier muß zunächst die Frage nach der Auswahl der Untersuchungsgegenstände beantwortet werden. Dabei werden die gleichen Punkte nach Besitz- und Entscheidungsstruktur auf der Kapitalseite und die der immateriellen Bedingungen für die Gewerkschaftsseite im Vordergrund stehen. Spezielle Untersuchungsthemen könnten einerseits die Investitions- und Entwicklungsplanungen der MNK sein, andererseits ist für jede Gegenaktion die detaillierte Klärung der rechtlichen Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität notwendig<sup>11)</sup>. Die bisherige Organisation der rudimentären Forschung in der internationalen Gewerkschaftsbewegung ist bisher ebenso zersplittert wie diese. Lediglich einige Versuche, aus der Isolation herauszukommen, sind zu registrieren. Dennoch sollten stets aufs neue Initiativen z. B. in Richtung auf ein „Internationales Gewerkschaftszentrum für Studien und Forschung<sup>12)</sup>“

---

10) Vgl. die qualitativ bereits beachtlichen IMB- und IUL-Nachrichten und auch das weniger häufig erscheinende ICF-Bulletin.

11) Vgl. die in Teilergebnissen dem Verfasser bekannte, in Arbeit befindliche Dissertation von Ch. Buchholz mit dem vorläufigen Titel: „Die rechtlichen Aspekte von Sympathiemaßnahmen der Gewerkschaften in mehr als einem Land“, Universität Bremen 1974.

12) Vgl. u. a. den Vorschlag der „Fondation Andre Renard“, diskutiert auf deren internationaler Tagung im Mai 1970 in Belgien, an der Gewerkschafter Westeuropas aller drei Richtungen vertreten waren, u.a. ein Kollege von der ÖTV; vgl. die Diskussionsbeiträge von ihm und dem FGTB-Vertreter Gayetot, Pont-à-Messe 1970.

gezielt unterstützt werden, denn sie können neben der eigentlichen Forschungsarbeit praktisch zum Internationalismus beitragen.

Auf dem Weg zu dauerhafter Kooperation auf internationaler Ebene werden die Gewerkschaften sowohl eines möglichst ständigen Erfahrungsaustausches als auch wechselseitiger Hilfe bedürfen. Beides kann in bilateraler oder in multilateraler Form geschehen. Arbeitstreffen und Seminare sollten weniger zu allgemeinen Themen mit bunter Teilnehmerstruktur als vielmehr nach gezielten Einladungen an Gewerkschafter ausgewählter Konzerne tagen. Wenn diese Treffen bei Teilnahme auch betrieblicher Delegierter stattfinden, bekommen sie den nötigen Praxisbezug, ohne allerdings zu einem reinen Delegiertenaustausch zwischen einzelnen Konzernteilen zu werden<sup>13</sup>). Die Anwesenheit gewerkschaftlicher Sekretäre und Wissenschaftler kann nämlich ihrerseits der Gefahr eines „MNK-Syndikalismus“ entgegenwirken. Den Komitees in den MNK stellt sich — in engem Verbund mit den Brancheninternationalen — die Aufgabe, praktische Unterstützung zu organisieren. Da es hierbei vorwiegend um Geld geht, müssen zentrale Solidaritäts-Fonds bei den Komitees eingerichtet werden. Damit können sowohl die laufende Arbeit bewältigt, als auch fallweise Aktionen finanziert werden. Bisher herrschen bilaterale Hilfeleistungen vor. Das heißt in der Praxis, daß die wenigen finanzstarken an die „armen“ Gewerkschaften, die im gleichen MNK vertreten sind, Überweisungen vornehmen. Als Beispiel können die Spenden der amerikanischen UAW an die mexikanischen Automobilarbeiter angeführt werden. Ohne die bescheidenen Mittel der Hilfsfonds bei den internationalen Föderationen und Bündnissen zu schmälern, sollten zusätzliche MNK-Fonds als Aktionskassen eingerichtet werden. Aus diesen dürfte nicht die notwendige gewerkschaftliche Breitenarbeit, sondern müßten ausschließlich Kampfmaßnahmen gegenüber ausgewählten Teilen der MNK finanziert werden. Damit würden erstmalig ständige multilaterale „Streikkassen“)“ entstehen, wo bisher meist durch bilaterale Abhängigkeiten geprägte Maßnahmen aushelfen mußten.

#### *Direkte Aktionen gegenüber den MNK*

Für das gesamte Spektrum verschiedener Aktionen gilt, daß sie nicht reaktiv nach einem schon von der Kapitaleseite verursachten Arbeitskampf angewandt werden, sondern daß sie von der Gewerkschaftsseite aktiv auf einen absehbaren Konflikt hin vorbereitet werden müssen.

Unter den denkbaren Formen heben wir lediglich drei hervor: Zunächst Resolutionen verschiedener Art, die kurzfristig von Exekutivgremien gefaßt und in Form von Telegrammen oder Briefen verschickt werden müssen. Als

---

13) In diesem Sinne äußerte sich auch das IG-Metall-Vorstandsmitglied H. Preiss, in: IGM-Pressedienst, 6. 8. 1972.

14) Vgl. die Bilanz des ehemaligen Gewerkschaftssekretärs M. Lahnstein auf dem „Europäischen Gespräch“ 1971: „Wir haben gewerkschaftliche Arbeit in Europa seit fast 20 Jahren. Mir ist kein einziger Fall einer gemeinsamen Streikkasse bekannt . . .“, in: DGB (Hrsg.), Protokoll des 20. Europäischen Gesprächs, Köln o. J., S. 75.



zweite Protestmaßnahme können Versammlungen z. B. der Betriebsräte oder der Vertrauensleute gelten. Bisweilen half der Zufall mit, wenn gerade ganze Belegschaftsversammlungen oder — wie im Fall AKZO im September 1972 — der nationale Gewerkschaftstag der IG Chemie-Papier-Keramik stattfand. Falls solche Protesterklärungen noch keine Wirkungen zeigen, sollten Demonstrationen und Manifestationen in und vor den Betrieben — wie Flugblattverteilen — organisiert werden. Bei allen Sympathie- und Protestdemonstrationen ist darauf zu achten, daß sie sich nicht verselbständigen, sondern in jeder Phase stets auf den Urheber des Konflikts zielen, der in der Regel letztlich in der MNK-Zentrale zu finden ist. Kraft dieser Erkenntnis sind in letzter Zeit schon bei relativ geringem Einsatz der Gewerkschaften Erfolge erzielt worden: Nachdem z. B. die vom IMB alarmierte IG Metall in der Stuttgarter Zentrale von Daimler-Benz gegen die Kündigungen von Arbeitern in deren marokkanischen Filiale protestierte, wurden die bereits Entlassenen wieder eingestellt<sup>15)</sup>.

Die Gewerkschaftspolitik zielt mit gutem Recht auf die Organisation von Streiks als ihr letztes Kampfmittel. Die Entwicklung des multinational verfaßten Kapitalismus macht heute international zu führende Warn- und Teilstreiks sowie die gezielte Verweigerung von Mehrarbeit in nicht bestreikten Betrieben der MNK notwendig und möglich. Das letztere Aktionsmittel ist bereits mehrfach angewandt worden, z. B. während des neunwöchigen Streiks von 50 000 britischen Ford-Arbeitern im Frühjahr 1971. Sofern eine Produktionsverlagerung auf die Zweigbetriebe des gleichen Konzerns, wie bei Ford, erfolgt, steht einer Verweigerung der dadurch entstehenden Mehrarbeit auch die herrschende Rechtsauffassung in den meisten Ländern nicht im Wege<sup>16)</sup>. Dabei können die Gewerkschaften unterschiedlich vorgehen, wobei gewiß das in mehreren betroffenen Betrieben gemeinsame Ablehnen von freiwilligen Überstunden am wirkungsvollsten ist. Daneben können aber auch vereinzelt Weigerungen, beispielsweise das von streikenden Arbeitern gefertigte Material zusätzlich zu verarbeiten oder hinzugekommene Transporte zu ent- bzw. zu beladen, legitime und legale Mittel sein. Selbst ein international koordiniertes Verhalten strikt nach Vorschrift, z. B. nach den Arbeitsschutzbestimmungen, kann praktisch eine Lahmlegung des Produktionsablaufs hervorrufen und damit die beabsichtigte Wirkung auf das MNK-Management nicht verfehlen.

Die privaten Besitzer an den Produktionsmitteln verfügen über eine Fülle von strategischen Möglichkeiten im Kapitalinteresse. Hierzu zählen die doppelten Produktionsstätten, die sog. Kapazitätsreserven in Vorratslagern sowie die hochmodernen Transportsysteme. Angesichts dieser und anderer Bedingungen denkt gegenwärtig kein Gewerkschafter<sup>17)</sup> an einen Totalstreik in einem MNK.

---

15) Vgl. Bericht in DER SPIEGEL, 17. 7. 1972.

16) Vgl. IMB-Sektionsnachrichten Nr. 3, Februar 1972.

17) O. Brenner warnte eindringlich vor der „Illusion, internationale Streikbewegungen, durchgeführt von internationalen Gewerkschaften, seien berflits möglich“, in: IBFG (Hrsg.), Bericht Nr. 2 von der Weltwirtschaftskonferenz 1971, S. 21.

In Frage kommen: Erstens befristete Warnstreiks; das sind kurze Arbeitsniederlegungen, wie bei Nabisco, die Erfolge für die betroffenen Arbeitnehmer in Konfliktfällen erbracht haben. Zweitens die sog. Teilstreiks, die eine präzise Kenntnis der Produktionsstrukturen und -programme voraussetzen. Im einzelnen gibt es ein breites Spektrum an differenzierten Arbeitskampfmaßnahmen, die mit einem Minimum an Aufwand ein Maximum an Wirkung erzielen können:

— Schon außerhalb der eigentlichen MNK-Betriebe kann bei den produktionstechnisch wichtigsten Zulieferbetrieben angesetzt werden. Es kann durchaus möglich sein, daß die Bestreikung einer kleinen, aber hochqualifizierten Produkte liefernden Firma die weitere Produktion eines MNK empfindlich stören kann.

— Eine damit verwandte Differenzierung nach hochqualifizierten Fachkräften kann ergeben, daß eine Arbeitsniederlegung weniger Ingenieure, Konstrukteure oder hochspezialisierter Arbeiter die weitere Fabrikation ins Stocken bringt.

— Gleichermaßen kann es genügen, eine relativ kleine, aber im Produktionsprozeß entscheidende Fertigung einzelner Teile<sup>18)</sup> einzustellen, um einen ganzen Konzern vorübergehend lahmzulegen. Nachdem eine kleine, aber geschlossene Abteilung zeitweilig ihre Tätigkeit einstellt, z. B. die 42 Packer in der Exportabteilung des Ford-Werkes *Dagenham*, konnten 1970 25 000 Autos nicht gebaut werden.

Sollten all diese, nach der exponierten Stellung im Produktionsprozeß differenzierten Strategien nicht die für die Gewerkschaften und ihre Komitees gewünschten Wirkungen zeitigen, müssen sie daran denken, einen ganzen Betrieb, mehrere Betriebe und schließlich einen gesamten MNK, zumindest in seinem Stammland, zu bestreiken oder zu besetzen, wie dies beispielhaft im Fall AKZO 1972 geschehen ist.

#### *Verhandlungen mit den MNK*

Jedes Aktionsmittel kann geeignet sein, in bestimmten Situationen die MNK-Vertreter zu Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu veranlassen, und das ist auch schon in manchen Fällen gelungen. Auf Kontinuität sind allerdings erst sehr wenige direkte Gespräche angelegt. Nachdem die Spitzentreffen des IBM mit den Zentraldirektoren von General Motors, Ford und Volkswagen seit 1966 keine Fortsetzung gefunden haben — Chrysler und Fiat-Citroen hatten von vornherein abgelehnt — finden seitdem im Metallbereich kontinuierlich nur mit drei Konzernen Gespräche in lockerer Folge statt: Philips, VFW-Fokker und BBC, von denen die ersten beiden von Delegationen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) geführt werden<sup>19)</sup>. In anderen Branchen gibt

---

18) Die sog. „points sensibles“ können z. B. in Automobilkonzernen die Produktion von Kurbelwellen sein, vgl. Levinson, *Les syndicats face au défi multinational*, in: *PREUVES*, 9/1971, S. 111.

19) Vgl. die Aussagen des EMB-Sekretärs G. Köpke zu diesem „Neuland“ gewerkschaftlicher Strategie, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 7/1971, S. 398.

es erst zaghafte Ansätze, wie zwischen der IUL und Nestle, die aber von Kapitaleseite meist abge- oder unterbrochen wurden. Bei diesen Kontaktgesprächen geht es sowohl darum, sonst nicht zu erhaltende Informationen abzufragen als auch die Voraussetzungen und Bedingungen für multinationale Kollektivverhandlungen zu schaffen. Es handelt sich also noch nicht um Verhandlungen, sondern um informelle Besprechungen. Zunächst muß geklärt werden, was die Gewerkschaften eigentlich auf die Tagesordnung bringen sollen. In Anlehnung an die Philips-Gesprächsrunde<sup>20)</sup> müßten m. E. folgende Punkte besprochen werden: Investitionsplanungen und Produktionsverlagerungen von einem in ein anderes Land, Stilllegungen von Betrieben oder Betriebsteilen, Aufbau neuer Betriebe und Beteiligungen bzw. Fusionen, Reorganisation der Produktionsstätten bzw. innerbetriebliche „Rationalisierung“. Nach Möglichkeit sollten die Gespräche zwischen dem MNK-Komitee und der MNK-Zentraleitung geführt werden.

Diese Kontaktgespräche können als erste Schritte zu Kollektivverhandlungen mit den MNK verstanden werden. Auf dem langen Weg dorthin sind Zwischenschritte in Form von Teilabsprachen nötig. Ein Vorreiter in diese Richtung, der EMB-Sekretär *Köpke*, ist sehr optimistisch, wenn er erklärt: „In den nächsten Jahren werden wir mit multinationalen Unternehmen Tarifverträge auf europäischer Ebene abschließen . . .<sup>21)</sup>. Allerdings muß man sich auf starke Widerstände von Unternehmerseite einstellen, denn die MNK fürchten offensichtlich verbindliche Absprachen. Statt dessen schätzen sie unverbindliche Symposien. Die jüngst ins Stocken geratenen Kontaktgespräche bei Philips — nach immerhin vier Spitzengesprächen seit 1967 — sind symptomatisch. Auf dem Weg zu multinationalen Abschlüssen sind über die Widerstände der Kapitaleseite hinaus Schranken der Nationalstaaten zu überwinden. Kurz aneinandergereiht sind es vor allem die folgenden: unterschiedliches Sozial-, Arbeits-, Arbeitskampf- und Tarifrecht; verschiedene Kollektivverhandlungssysteme, z. B. können in Belgien allein die Gewerkschaften Verhandlungen mit den Konzernen führen, während in der BRD der Betriebsrat zusätzliche Vereinbarungen abschließen kann; die Vertragreichweite (landes- oder unternehmensweit) und der Erfassungsbereich (materielle und immaterielle Regelungen) unterscheiden sich; nicht zuletzt fallen Dauer und Auslauftermine der Verträge gegenüber demselben MNK auseinander.

Als erste Schritte zu einer Koordinierung der Kollektivverhandlungen kann man zum einen die Synchronisation der Laufzeiten und zum anderen die Zusammenlegung der Ablauftermine der für die MNK abzuschließenden Verträge ansehen<sup>22)</sup>. Schon dies wird bei der Verschiedenheit zwischen den einzelnen Ländern nicht leicht sein. Darüber hinaus könnten eines Tages multinationale Streiks

---

20) Europäischer Metall-Ausschuß (EMA = EMB), Ausgangspunkte, 15. 7. 1970, S. 1.

21) Zit. aus: Frankfurter Rundschau vom 15. 7. 1972.

22) Diese Forderungen enthält auch die IMB-Entscheidung vom 22. Kongreß, Oktober 1971, S. 4.

in mehreren MNK-Betrieben verschiedener Staaten offensiv für Kollektivforderungen durchgeführt werden. Als zweite Strategie, die gleichzeitig zu der ersten verlaufen kann, ist die sukzessive Vereinheitlichung der Forderungs-Prioritäten anzusehen. Zum Beispiel sollten die Gewerkschaften gegenüber einem MNK das gleiche betriebliche Ausbildungssystem verlangen. Die dritte, mehr taktisch angelegte Strategie könnte sich auf die Durchsetzung von Musterverträgen beziehen. Anzusetzen ist bei dem MNK, in dem die Gewerkschaften relativ am stärksten vertreten sind, um aus der Position der Stärke die Forderungen zu erheben. Damit hängt viertens die Taktik des sog. Bockspringens zusammen, d. h. es werden jeweils die vergleichsweise besten Regelungen generell gefordert, die in einem Land oder in einem MNK-Teil bereits durchgesetzt sind. Diese Taktik kann praktisch durch die MNK-Komitees überall und stets angewandt werden, da die Entwicklung in den verschiedenen Ländern und Regionen ungleichzeitig verläuft.

### *Schlußfolgerung*

Die hier lediglich skizzierte Strategie basiert auf bereits im praktischen Kampf mit den MNK gewonnenen Erfahrungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Vor allem durch die praktische Solidarität und durch das Erfolgserlebnis in einzelnen Konzernen, wie namentlich bei AKZO-ENKAGLANZSTOFF, wurde die Einsicht verbreitet, daß die MNK bei aller Problematik eine Chance zur gewerkschaftlichen Internationalisierung unfreiwillig eröffnen. Die Tatsache, daß in wachsender Zahl Zehn- oder Hunderttausende von arbeitenden Menschen letztlich Beschäftigte des gleichen Konzerns sind, läßt ein Gefühl der Erkenntnis gemeinsamer Abhängigkeit im Konfliktfall zunehmen.

In der strategischen Kombination von „Basismobilisierung“ und „Zentralismus“ liegt m. E. die Chance, die vielzitierte Rede von „internationaler Solidarität“ in die Praxis umsetzen. Wenn es z. B. gelingt, die Forderungen von Aktionen in den Betrieben verschiedener Nationen durch eine einzige transnationale Gewerkschaftsdelegation auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen und mit Hilfe des Drucks aus den Betrieben gegenüber der MNK-Leitung durchzusetzen, dann wird „internationale Solidarität“ erfahrbar. Dies ist der Hintergrund für die gegenwärtig lauter werdende Forderung nach einer betriebsnahen Strategie der Gewerkschaften gegenüber den multinationalen Konzernen.