

Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Die Dreigliedrige Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation

Robert Steiert, geboren 1948 in Neustadt/Schwarzwald. Studium der Volkswirtschaftslehre in Freiburg. Von 1974 bis 1979 beim Gewerkschaftsvorstand der Gewerkschaft der Polizei in Hilden. Seitdem in der Internationalen Abteilung beim Vorstand der IG Metall.

Einleitung

Anfang der siebziger Jahre standen die multinationalen Unternehmen, ihre Macht und die Frage ihrer Kontrolle im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Dies scheint sich inzwischen geändert zu haben. Die Diskussion um die Multis und die Möglichkeiten ihrer Kontrolle hat sich weitgehend in Expertenzirkel verlagert¹.

In der Diskussion der Möglichkeiten der Kontrolle der multinationalen Unternehmen haben die sogenannten Verhaltenskodices von Anfang an eine entscheidende Rolle gespielt. In den vergangenen Jahren ist es gelungen, mehrere derartige Kodices bei verschiedenen internationalen Organisationen auszuarbeiten und durchzusetzen. Wenngleich diese Kodices - wie z. B. derjenige der OECD oder die „Dreigliedrige Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ keineswegs vollkommen sind und insbesondere daran krankt, daß ihre Vorschriften und Verhaltensleitlinien nicht rechtsverbindlich sind, so bieten diese doch Möglichkeiten - wenn auch im begrenzten Rahmen - die multinationalen Unternehmen unter Druck zu setzen und sie somit zu veranlassen, die Leitlinien der Kodices zu respektieren.

Die „Dreigliedrige Grundsatzklärung“

Fünf Jahre vergingen von der Aufnahme der Arbeiten bis zur Verabschiedung der „Dreigliedrigen Grundsatzklärung“ durch den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) auf dessen 204. Tagung am 16. November 1977. Am Ende stand ein Verhaltenskodex, der - entsprechend der Struktur der Entschei-

¹ Vgl. Braun, Walter: Die „Multinationalen“ - ein inzwischen vergessenes Problem? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 29. Jg., 1978. S. 349 f.

dungsgremien der IAO - von Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften getragen wurde.

Ziel der Grundsatzklärung soll sein, „den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können, zu fördern und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben“².

In den Kapiteln „Allgemeine Maßnahmen“, „Beschäftigung“, „Ausbildung“, „Arbeits- und Lebensbedingungen“ sowie „Arbeitsbeziehungen“ sind die Leitsätze festgelegt, die die multinationalen Unternehmen befolgen sollen; diese Leitsätze richten sich zum Teil aber auch an die Regierungen und die Sozialpartner. Das Kapitel „Allgemeine Maßnahmen“ sagt aus, daß alle von der Erklärung betroffenen Parteien die Hoheitsrechte der Staaten achten, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen, örtliche Gegebenheiten berücksichtigen und einschlägige internationale Normen einhalten sollen³.

Die Regierungen werden nochmals aufgefordert, die einschlägigen Konventionen der IAO wie z. B. Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit), Nr. 98 (Kollektivverhandlungsrecht) usw. zu ratifizieren und durchzusetzen. In den Ländern, in denen die Konventionen noch nicht ratifiziert sind, werden die Unternehmen aufgefordert, die Grundsätze dieser Konventionen trotzdem zur Grundlage ihres Handelns zu machen.

Weiter wird ausgesagt, daß die Unternehmen die anerkannten allgemeinen politischen Zielsetzungen der Länder, in denen sie tätig sind, berücksichtigen und ihre Tätigkeit mit den Entwicklungsprioritäten und den sozialen Zielen und Strukturen dieser Länder in Übereinstimmung bringen sollen. Klargestellt wird gleichzeitig, daß die in der Erklärung verankerten Grundsätze nicht nur für multinationale Unternehmen gelten sollten, sondern daß sie auch von nationalen Unternehmen beherzigt werden sollen.

Das Kapitel Beschäftigung enthält folgende Grundsätze und Forderungen:

- Aktive Beschäftigungspolitik durch die Regierungen.
- Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen durch die multinationalen Unternehmen, insbesondere in Entwicklungsländern.
- Vor Aufnahme einer Tätigkeit durch multinationale Unternehmen sollen Behörden, Arbeitgeber und Gewerkschaften konsultiert werden, um die Arbeitskräfteplanungen dieser Länder abzustimmen.
- Priorität für die Beschäftigung, die berufliche Entwicklung und Förderung der Staatsangehörigen des Gastlandes.

² Internationales Arbeitsamt: Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, Genf 1979, Ziffer 2, S. 2

³ Vgl. im folgenden: Internationales Arbeitsamt: Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, a.a.O., S. 3 ff.

- Multinationale Unternehmen sollen die eingesetzten Technologien an die Erfordernisse und Besonderheiten des Gastlandes anpassen und sich an der Entwicklung geeigneter Technologien in diesen beteiligen.
- Nationale Unternehmen sollen nach Möglichkeit als Zulieferer etc. herangezogen werden.
- Regierungen und Unternehmen sollen eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung verfolgen. Jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, Hautfarbe etc. ist zu beseitigen.
- Multinationale Unternehmen sollen mit Hilfe einer aktiven Arbeitskräfteplanung ihren Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung bieten.
- Bei der Planung von Tätigkeitsveränderungen (Fusionen, Übernahmen, Produktionsverlagerungen, -abbau etc.) sollen Regierungen und Gewerkschaften rechtzeitig unterrichtet werden, damit Maßnahmen zur Milderung möglicher negativer Auswirkungen eingeleitet werden können.

Zur Frage der Ausbildung sind einige Grundsätze verankert:

- Regierungen sollen mit den beteiligten Parteien eine gesamtstaatliche Politik für eine eng an die Beschäftigung gekoppelte Berufsbildung und Berufsberatung entwickeln, in deren Gesamtrahmen die multinationalen Unternehmen ihre Ausbildungstätigkeit durchführen sollen.
- Den Arbeitnehmern soll auf allen Stufen eine Ausbildung geboten werden, die sowohl den Erfordernissen des Unternehmens aber auch den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht.

Zu den Arbeits- und Lebensbedingungen sagt die Dreigliedrige Grundsatzserklärung aus:

- Multinationale Unternehmen sollen keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber im Lande.
- Die Regierungen sollen sicherstellen, daß die Unternehmen im Lande geeignete Arbeitsschutznormen für ihre Arbeitnehmer bieten.
- Multinationale Unternehmen sollen, in Übereinstimmung mit den nationalen Erfordernissen, die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten. Dabei sollen sie ihre Kenntnisse innerhalb des Gesamtkonzerns berücksichtigen. Sie sollen ferner den AN-Vertretern im Betrieb, den Behörden sowie den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Informationen über die von ihnen in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen liefern.

Das wichtigste Kapitel für die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften ist sicherlich das über die Arbeitsbeziehungen, das folgende Grundsätze und Verhaltensnormen festlegt:

- Arbeitnehmer multinationaler wie nationaler Unternehmen sollen das Recht haben, Organisationen eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten

- maßgebende Organisationen der Arbeitnehmer multinationaler Unternehmen sollen zur Führung von Kollektivverhandlungen anerkannt werden
- multinationale Unternehmen sollen den Arbeitnehmervertretern Verhandlungen mit der Betriebsleitung ermöglichen
- multinationale Unternehmen sollen im Zusammenhang mit Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern nicht mit Produktionsverlagerungen drohen, um dadurch die Verhandlungen zu beeinflussen oder die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern
- die Unternehmen sollen Arbeitnehmervertretern die Informationen liefern, die sie zur Führung von Verhandlungen benötigen, dazu gehören auch Informationen, die ein genaues Bild über die Ergebnisse einer Unternehmenseinheit, zum Teil auch des Gesamtunternehmens, ermöglichen
- die Unternehmen sollen das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter achten, Beschwerden vorzubringen; den Arbeitnehmern und ihren Vertretern dürfen hieraus keine Nachteile entstehen
- die Unternehmen sollen gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitnehmer und ihren Gewerkschaften bemüht sein, freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren zu entwickeln, um zur Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten beizutragen.

Praktische Ansatzpunkte für Gewerkschaften

Die Dreigliedrige Grundsaterklärung der Internationalen Arbeitsorganisation bietet für die Gewerkschaften - und zwar auch für die Gewerkschaften in den Entwicklungsländern - Ansatzpunkte für ihre Politik gegenüber den multinationalen Unternehmen, und zwar bei folgenden Forderungen:

Ziffer 26 der Grundsaterklärung legt fest, daß die multinationalen Unternehmen bei der Planung von Tätigkeitsveränderungen (z. B. Fusionen, Übernahmen, Produktionsverlagerungen etc.), die mit umfassenden Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation verbunden sind, die zuständigen Regierungsstellen sowie Vertreter der beschäftigten Arbeitnehmer und ihrer Verbände rechtzeitig unterrichten sollen. Damit soll diesen ermöglicht werden, den negativen Auswirkungen rechtzeitig gegensteuern zu können. Wie wichtig die Realisierung und Durchsetzung dieser Forderung ist, erfahren die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sowohl in den Industrie- wie auch in den Entwicklungsländern tagtäglich. In den meisten Fällen werden sie nicht im Planungsstadium unterrichtet, sondern erst dann, wenn die Maßnahmen bereits durchgeführt werden⁴.

Weitere wichtige Ansatzpunkte sind - vor allem für die Gewerkschaften in den Entwicklungsländern - die Leitsätze, wonach sich Arbeitnehmer frei organisieren

⁴ Wie wichtig eine rechtzeitige Information gerade für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften ist, hat nunmehr auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften erkannt, die das Projekt der Einrichtung eines ständigen Konsultations- und Informationsorgans bei den multinationalen Unternehmen, die in der Gewerkschaft ihren Sitz oder Tochtergesellschaften in den Ländern der Gemeinschaft haben, diskutiert. Ob und bis wann dieses Projekt allerdings realisiert wird und in den EG-Ländern Gesetzeskraft erhält, ist nicht abzusehen.

können und die Unternehmen alles tun sollen, um mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretern und den Gewerkschaften zu verhandeln und Kollektivverträge abzuschließen (Ziffer 41, 44 und 48).

Wichtig auch die Forderung, daß „Vertreter der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen nicht an Zusammenkünften zum Zwecke der Beratung und des Meinungsaustausches gehindert“ werden sollen (Ziffer 46).

Von großer Bedeutung für die praktische Arbeit sind auch die Forderungen der Grundsatzklärung, daß die Unternehmen nicht mit Produktionsverlagerungen drohen dürfen, um Verhandlungen zu behindern und Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften einzuschüchtern (Ziffer 52), sowie die Aufforderung an die Unternehmen, den Arbeitnehmervertretern umfassende Informationen zu liefern (Ziffer 54). Schließlich noch eine Forderung, die an die Regierungen gerichtet und in der Realität von großer Bedeutung ist: In Ziffer 45 wird an die Regierungen appelliert, daß Anreize zur Anziehung ausländischer Investitionen nicht darin bestehen dürfen, die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer oder das Recht auf Kollektivverhandlungen einzuschränken oder außer Kraft zu setzen.

Die Dreigliedrige Grundsatzklärung bietet somit eine Reihe von Ansatzpunkten, die für die Gewerkschaften in Industrie- und Entwicklungsländern von großer Bedeutung in ihren Aktivitäten gegenüber multinationalen Konzernen werden können. Die Frage ist nunmehr, wie die Arbeitnehmervertreter und insbesondere ihre Gewerkschaften diese Ansatzpunkte nutzen können. Wie andere Verhaltenskodices ist auch die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO eine freiwillige Veranstaltung und keine Vorschrift mit rechtlich bindendem Charakter. Die Unternehmen können somit nicht gezwungen werden, den Kodex einzuhalten und im Falle des Verstoßes gegen die Grundsätze des Kodex gibt es keine Möglichkeit, die betreffenden Unternehmen zu sanktionieren. Die Gewerkschaften müssen sich somit anderer Mittel und Instrumente bedienen, um Druck auf die Multis auszuüben, damit diese die Leitsätze der Grundsatzklärung befolgen.

Zwei Wege bieten sich hier an, die beide im Endeffekt auf das gleiche hinauslaufen. Zum einen besteht die Möglichkeit, diejenigen Unternehmen, die gegen die Grundsätze verstoßen haben, in dem gegenüber dem zuständigen Untersuchungsausschuß abzugebenden Bericht, der in einem Zweijahreszeitraum erstattet wird, namentlich zu benennen. Berichterstatter ist die Regierung; dies bedeutet allerdings nicht, daß die Gewerkschaften nicht einen eigenen Bericht abgeben können, wenn eine einheitliche Stellungnahme nicht zustande kommt. Akzeptiert der Untersuchungsausschuß der IAO die Klage, so wird diese in seinen Bericht aufgenommen, der veröffentlicht wird. Welche Wirkung dies zeitigt - insbesondere auf das angeklagte Unternehmen -, bleibt abzuwarten, da die erste Berichtsrunde nach Annahme der Grundsatzklärung gerade erst abgeschlossen wurde. Der Bericht des Untersuchungsausschusses liegt noch nicht vor. Skepsis muß man allerdings

haben, wenn man weiß, daß der Untersuchungsausschuß, wie alle Gremien der IAO, drittelparitätisch mit Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist. Inwieweit sich hier eine Mehrheit dafür ergibt, bestimmte Unternehmen oder möglicherweise sogar Regierungen bestimmter Länder wegen Verstoß gegen die Grundsatzklärung anzuklagen, bleibt abzuwarten.

Das Instrument der Öffentlichkeitsarbeit, d. h. der Veröffentlichung bestimmter Verhaltensmaßnahmen von multinationalen Unternehmen, hat in der vergangenen Zeit durchaus Wirkung gezeigt. Gerade große Multis sind ängstlich darauf bedacht, daß ihr „gutes Image“ in der Öffentlichkeit nicht angekratzt wird, und sie reagieren deshalb sehr sensibel auf öffentliche Anschuldigungen oder gar öffentliche Kampagnen. Diese könnten ja nicht zuletzt die Diskussion um scharfe Maßnahmen gegen die Multis wiederbeleben und möglicherweise den Gesetzgeber auf den Plan rufen. Ziel der Gewerkschaften muß deshalb sein, dieses Instrument der Veröffentlichung von Fehlverhalten der Multis auch im Zusammenhang mit der Grundsatzklärung der IAO anzuwenden. In Verhandlungen mit den Unternehmen müßte zuerst darauf gedrungen werden, daß das Fehlverhalten abgestellt wird. Geschieht dies nicht, so sollte das Unternehmen öffentlich des Verstoßes gegen den IAO-Kodex bezichtigt werden. Dies ist notwendig, da die Zeiträume der Berichterstattung gegenüber dem IAA und die Untersuchung der Berichte durch den zuständigen Ausschuß zu lange sind. Es ist davon auszugehen, daß diese öffentliche Anklage durchaus Wirkung zeigen kann, zumal sowohl viele Unternehmen, aber auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) geäußert haben, daß sie die inhaltlichen Prinzipien des Kodex akzeptieren und unterstützen.

Erfahrungen der Gewerkschaften

Der Dreigliedrigen Grundsatzklärung der IAO wurde durch den Verwaltungsrat ein Berichtsverfahren zur Seite gestellt, das allerdings nicht Bestandteil der Grundsatzklärung selbst ist, wie dies beispielsweise beim EG-Kodex für Firmen in Südafrika der Fall ist. In einem Zweijahreszeitraum sollen die Regierungen, nach Konsultation der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, einen Bericht über die Einhaltung der Grundsatzklärung abgeben. Kommt eine einheitliche Auffassung nicht zustande, können die Stellungnahmen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Anlage zum Regierungsbericht dem IAA zugeleitet werden. Weigert sich die Regierung dies zu tun, besteht für die Gewerkschaften die Möglichkeit, über die internationalen Gewerkschaftsbünde oder Berufssekretariate, die ein direktes Interventionsrecht gegenüber dem IAA haben, die Stellungnahme dem IAA zuzuleiten. Ein drittelparitätisch besetzter Untersuchungsausschuß des IAA hat dann die Aufgabe, die Berichte zu prüfen und einen Bericht zu erstellen.

Die erste Berichtsrunde ist gerade abgelaufen. Im Rahmen dieser Runde fand Anfang Februar 1980 ein Gespräch im Bundesarbeitsministerium statt, das für die

Erstellung des Regierungsberichtes der Bundesrepublik federführend ist. Ergebnis dieses Gespräches war, daß die Stellungnahme des DGB und der BDA als Anlage zum Regierungsbericht an das IAA weitergeleitet wurden, da unterschiedliche Auffassungen zwischen dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und der BDA offenkundig wurden.

Die Gewerkschaften machten in dieser Berichtsreihe und bei dem Konsultationsgespräch zwei Erfahrungen. Zum einen bestätigte sich, daß die Arbeitgeber, vertreten durch die BDA, darauf bedacht waren, das „gute Image“ der deutschen Unternehmen und Arbeitgeber zu wahren. So wandten sie sich energisch gegen die Forderung der Gewerkschaften, einige Unternehmen namentlich des Verstoßes gegen einzelne Leitsätze der Grundsatzklärung zu bezichtigen. Die BDA argumentierte, daß die überwiegende Mehrzahl der deutschen Unternehmen den Kodex der IAO befolgten und daß man dieses positive Bild nicht durch die Nennung einzelner „schwarzer Schafe“ beeinträchtigen solle. Außerdem müsse man den Unternehmen etwas Zeit geben, damit sie sich auf den Kodex einstellen und ihre Verhaltensweisen dementsprechend ausrichten könnten. Dies zeigt, daß das Instrument der zu befürchtenden namentlichen Nennung im Bericht an das IAA und eine entsprechende Publizierung durchaus geeignet sein könnte, einen gewissen Druck auf die Unternehmen auszuüben, damit diese beanstandete Verhaltensweisen ändern und sich kodexkonform verhalten.

Eine zweite Erfahrung war jedoch viel schwerwiegender. Die BDA versuchte in dieser Berichtsreihe die Grundsatzklärung der IAO auf kaltem Wege auszuhöhlen und in ihrer Bedeutung abzuschwächen. Die IG Metall hatte gefordert, daß den deutschen Unternehmen, die in Südafrika investiert haben, vorgeworfen werden soll, daß sie sich in der Mehrzahl weigern, mit den Gewerkschaften der schwarzen Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten, sie anzuerkennen und mit ihnen Verhandlungen zu führen. Dies ist jedoch selbst im Rahmen der restriktiven Arbeitsgesetzgebung in Südafrika möglich, ein derartiges Verhalten wäre keinesfalls ungesetzlich, wie viele Unternehmen der Öffentlichkeit immer wieder weismachen wollen.

Die BDA wandte sich sofort gegen diese Forderung und führte in ihrer Argumentation aus, daß es nicht Aufgabe der deutschen Gewerkschaften sei, das Verhalten deutscher Unternehmen im Ausland zu beurteilen und in die Berichterstattung zur Dreigliedrigen Grundsatzklärung aufzunehmen. Wenn sich deutsche Unternehmen im Ausland einen Verstoß gegen die Leitsätze der Grundsatzklärung zuschulden kommen lassen, sei dies Aufgabe der Regierung oder der Gewerkschaften in dem betreffenden Land, in ihrem Bericht auf diese Verstöße hinzuweisen. Der Kodex sehe nur vor, daß die Gewerkschaften über das Verhalten der im jeweiligen Land ansässigen und agierenden Unternehmen berichten.

Die Gewerkschaften haben diese einschränkende Auslegung der Grundsatzklärung der BDA scharf zurückgewiesen. Nach ihrer Auffassung würde dies die

Wirksamkeit und Bedeutung der Grundsatzklärung erheblich einschränken, und eine ganze Reihe von Leitsätzen und Verhaltensregeln würden bedeutungslos. Diese Leitsätze werden erst dann praktikabel, wenn auch von Organisationen außerhalb des jeweiligen Staatsgebietes auf Verletzungen hingewiesen werden kann.

An einem Beispiel soll dies verdeutlicht werden. Ziffer 45 der Grundsatzklärung sagt aus, daß die Regierungen keine besonderen Anreize für ausländische Investitionen in der Form bieten sollen, daß die Vereinigungsfreiheit oder das Vereinigungsrecht und das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen eingeschränkt wird. Geschieht dies doch, wer sollte dann über einen entsprechenden Verstoß berichten bzw. diesen anklagen? Die betreffende Regierung, die gegen Ziffer 45 verstößt, indem sie das Vereinigungsrecht oder das Kollektivverhandlungsrecht einschränkt? Oder die Unternehmen und Arbeitgeber, die davon profitieren?

Oder gar die Gewerkschaften, die in ihrer Arbeit behindert, möglicherweise sogar verboten und in die Illegalität gedrängt würden? Wer anders als Organisationen außerhalb des betreffenden Landes sollte also in diesem Fall auf den Verstoß aufmerksam machen? Nach Auffassung der Gewerkschaften ist es Aufgabe der internationalen Gewerkschaftsbünde und der Gewerkschaften in den Heimatländern der Mutterkonzerne, auf derartige Verstöße und auf das Fehlverhalten der Tochtergesellschaften von multinationalen Konzernen im Ausland aufmerksam zu machen, da die Gewerkschaften in diesen Ländern diese Aufgabe oft nicht leisten können. Die große Zahl von Beschwerden, die beim IAA wegen Verstoß gegen die Konventionen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit) und Nr. 98 (Kollektivverhandlungsrecht) Jahr für Jahr eingehen, zeigen deutlich, daß die Gewerkschaften in vielen Ländern behindert und in ihren Wirkungsmöglichkeiten eingeschränkt werden.

In vielen Fällen sind es die Regierungen, die die Gewerkschaften Repressalien aussetzen oder durch eine entsprechende Gesetzgebung behindern, oft sogar verbieten oder auch ihre internationalen Verbindungen kappen. Aktuellstes Beispiel hierfür sind die Vorgänge in Malaysia. Durch eine Änderung der Arbeitsgesetze hat die dortige Regierung sich die gesetzlichen Instrumente verschafft, um die Gewerkschaften einzuschüchtern und an die Kette zu legen (z. B. durch die Möglichkeit, eine Gewerkschaft auf Zeit zu suspendieren, sie durch Regierungsbeamte zu kontrollieren etc.) und sie ihrer internationalen Verbindungen zu berauben, da der Beitritt zu einem internationalen Gewerkschaftsbund oder Berufsekretariat, wie z. B. dem IMB, genehmigungspflichtig wird und diese Genehmigung ohne Angabe von Gründen jederzeit zurückgezogen werden kann⁵. Die einschränkende Auslegung der BDA hätte also zur Folge, daß eine ganze Reihe von Leitsätzen der

⁵ Vgl. IMB-Nachrichten Nr. 10/1980, S. 5 f.

Grundsatzklärung in vielen Ländern bedeutungslos werden, da sich aufgrund der dortigen Situation nie ein Kläger finden würde.

Gewerkschaftliche Forderungen und Zielsetzungen

Status, Aufbau und Inhalt der Grundsatzklärung sowie die Erfahrungen, die die Gewerkschaften bis heute machten, führen zu folgenden Forderungen und Zielsetzungen:

1. Der Rahmen und die beschränkten Möglichkeiten zur Durchsetzung der Leitsätze der Grundsatzklärung müssen konsequent genutzt werden.

Hierzu stehen als einzige, aber deswegen keineswegs wirkungslose Instrumente die Berichterstattung gegenüber dem IAA und die Publizierung von Verstößen und Fehlverhalten der multinationalen Konzerne zur Verfügung. Die Gewerkschaften sollten sich dabei vorerst auf einige spezifische Ansatzpunkte, wie die Forderungen nach Vereinigungsfreiheit, Führen von Kollektivverhandlungen, Informationspflicht der Konzerne bei Produktionsverlagerungen, Nichtbehinderung der Arbeitnehmervertreter etc. beschränken.

2. Der Untersuchungsausschuß und der Verwaltungsrat der IAO sind aufgefordert, eine klärende Auslegung hinsichtlich des Berichtsumfanges der Gewerkschaften abzugeben und die kalte Aushöhlungstaktik der Arbeitgeber zurückzuweisen. Dies wird nur dann gelingen, wenn sich die Mehrheit der Regierungsvertreter in den entsprechenden IAO-Gremien den Arbeitnehmervertretern anschließt. Eine Bestätigung der Auffassung der Arbeitgeber, daß nur jeweils über Vorfälle Klage geführt werden kann, die innerhalb der Grenzen des Staatsgebiets, in dem die jeweilige Gewerkschaft angesiedelt ist, vorgekommen sind, würde die Bedeutung der Grundsatzklärung einschränken und eine ganze Reihe von Leitsätzen ihrer praktischen Bedeutung berauben.

3. Die Zweijahreszeiträume der Berichte sind zu lang. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, daß auch innerhalb eines Zeitraumes gegenüber einem Untersuchungsausschuß der IAO Klagen und Beschwerden wegen Verletzung der Leitsätze der Grundsatzklärung erhoben werden können. Dieses Beschwerderecht sollte dabei auch direkt von den nationalen Gewerkschaften ausgeübt werden können.

4. Langfristige und wichtigste Zielsetzung für die Gewerkschaften muß jedoch bleiben - und dies gilt nicht nur für die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO, sondern auch für andere Verhaltenskodices für multinationale Unternehmen-, daß die Leitsätze derartiger Verhaltenskodices rechtlich bindend werden und daß Möglichkeiten geschaffen werden, um Unternehmen, die gegen die Kodices verstoßen, zu zwingen, sich kodexkonform zu verhalten.

Für die Gewerkschaften ergibt sich aus der Notwendigkeit der konsequenten Ausnutzung der Möglichkeiten dieser Dreigliedrigen Grundsatzklärung der IAO - was auch das Aufgreifen von Verstößen der Unternehmen bzw. Regierungen in anderen Ländern beinhaltet - die Aufgabe, die internationalen Kontakte zwischen den Gewerkschaften, insbesondere auch in den Entwicklungsländern, zu intensivieren, um schnell und umfassend über das Verhalten der Tochtergesellschaften einheimischer Konzerne unterrichtet zu werden.