

Gewerkschaftliche Informationspolitik in multinationalen Unternehmen

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.

Das Thema „Gewerkschaftliche Gegenmacht gegenüber multinationalen Unternehmen“ beherrschte noch vor wenigen Jahren nahezu jeden internationalen Gewerkschaftskongreß. Bücher hierzu erschienen laufend, unzählige

Theorien wurden entwickelt. Inzwischen ist es um dieses Thema etwas stiller geworden.

Daß sich die Problematik der multinationalen Konzerne nicht von selbst löst und der Aufbau einer effektiven gewerkschaftlichen Gegenmachtposition mehr denn je notwendig ist, zeigen gerade die aktuellen Fälle von Betriebs-schließungen, die in den letzten Monaten auch in der Bundesrepublik abgelaufen sind, so z. B. bei Videocolor in Ulm und Agfa in München.

Gewerkschaften und Multis

Die Gewerkschaften haben im Zusammenhang mit zunehmenden Direktinvestitionen und der damit verbundenen Multinationalisierung bislang nationaler Konzerne sehr schnell die Problematik und die damit verbundenen Gefahren für die nationalen Gewerkschaften und die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf nationaler Ebene erkannt.

Die Schwierigkeiten für die Gewerkschaften ergaben sich nicht nur aus der Möglichkeit der Multis, Produktionen zu verlagern oder mit derartigen Drohungen die Gewerkschaften unter Druck setzen zu können, Gewinne zu verschieben und damit die wirtschaftliche Situation der mit Gewerkschaften verhandelnden Tochtergesellschaften zu verschleiern, oder auch Regierungen und Politiker zu einer unternehmensfreundlichen Politik zu „bewegen“ oder der Möglichkeit, Streikaktionen nationaler Gewerkschaften durch Zulieferung von Teilen bzw. des gesamten Produkts aus der „Parallelproduktion“ einer anderen Tochtergesellschaft zu unterlaufen.¹

Die deutschen Gewerkschaften stehen zusätzlich vor der Problematik, daß die zentrale Planung für diese Weltkonzerne, die Konzentration der Entscheidungsbefugnis in außer-deutschen Konzernteilen, das Aufzwingen weltweit angelegter Unternehmensorganisationsformen und Managementsysteme, aber auch die zentrale Ausrichtung von Produktionen, Investitionen, Personalpolitik, Personalführungssystemen usw. zu einer Bedrohung der mühsam erkämpften, aber immer noch unzureichenden Mitbestimmungsrechte auf Betriebsrats- wie auch auf Aufsichtsratsebene führen.²

¹ Vgl. beispielhaft: Däubler, Wolfgang: Multinationale Konzerne und kollektives Arbeitsrecht - Kontrolle durch gewerkschaftliche Gegenmacht? In: Däubler, Wolfgang/Wohlmuth, Karl (Hrsg.): Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung. Baden-Baden 1978, S. 203 f. Ebenso: Casserini, Karl, stellvertr. Generalsekretär des IMB im Multi-Hearing des Europarates am 24. März 1976 in Paris; abgedr. in: Holtz, Uwe: Europa und die Multis: Chance für die Dritte Welt? Baden-Baden 1978, S. 170

² Vgl. Briefs, Ulrich: Betriebliche Mitbestimmung als ein Kontrollinstrument gegenüber Multinationalen Konzernen, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4/1975, S. 206 f. Aktuelles Beispiel hierfür sind die Absichten einiger Konzerne, weltweit Betriebsdatenerfassungs- und Personalinformationssysteme einzuführen, so z. B. bei Opel, wo sich der Betriebsrat heftig gegen ein Betriebsdatenerfassungssystem wehrt, weil die Mißbrauchsmöglichkeiten und die Einsetzbarkeit dieser Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer zu groß sind. Dieses System ist in anderen Konzernbetrieben von General Motors z. T. bereits eingeführt.

Ausgehend von den Problemen, die die Multis verursachen und den Gewerkschaften und Arbeitnehmern bereiten, wie auch in Kenntnis eines beachtlichen Informationsdefizits der Arbeitnehmervertreter gegenüber den Unternehmen, entstanden die gewerkschaftlichen Forderungen nach einer starken gesetzlichen Kontrolle der Multis³ und nach dem Aufbau einer gewerkschaftlichen Gegenmachtposition über die internationalen Gewerkschaftsbünde.⁴ Diese Zielsetzungen sind nach wie vor aktuell.

Im Rahmen dieser Gegenmachtposition der Gewerkschaften wurden unterschiedlich weitgehende Strategien, Zielsetzungen und Pläne entwickelt. Ohne alle Zielsetzungen aufzählen zu können, seien beispielhaft erwähnt:

- international koordiniertes Sammeln, Analysieren und Austauschen von Informationen,
- internationale Beratung und strategische Planung zwischen den nationalen Gewerkschaften,
- internationale Solidaritätsaktionen, wie Solidaritätsstreiks, Boykottmaßnahmen, Pressekampagnen, Demonstrationen usw.,
- gemeinschaftliche Beratungen zwischen Gewerkschaften und multinationalen Unternehmen,
- koordinierte internationale Verhandlungen über Investitions- und Produktionspolitik,
- international auszuhandelnde und abzuschließende Tarifverträge für multinationale Unternehmen,
- Aufbau multinationaler „Konzerngewerkschaften“ als organisatorische Antwort der Gewerkschaften auf die multinationalen Unternehmen.⁵

Das Konzept der Weltkonzernausschüsse

Im Rahmen des Aufbaus einer gewerkschaftlichen Gegenmachtposition nehmen die sogenannten Weltkonzernausschüsse oder Weltkonzernräte der Internationalen Berufssekretariate (IBS) eine zentrale Stellung ein. Derartige

3 Vgl. etwa: Internationaler Bund Freier Gewerkschaften: Kontrolle der Multinationalen. Das Forderungsprogramm der Gewerkschaften für Gesetze zur Kontrolle multinationaler Gesellschaften, verabschiedet vom XI. Weltkongress des IBFG (17. - 25. Oktober 1975. Mexiko). Brüssel 1976 oder Europäischer Gewerkschaftsbund: Europäisches Aktionsprogramm — Multinationale Konzerne; teilweise abgedr. in: Die Positionen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der Europäischen Gemeinschaft (EG) gegenüber den Multinationalen Konzernen (MNK). Dokumentation erstellt von Marion F. Hellmann, im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI). Brüssel 1981.

4 Vgl. beispielhaft die Entschlüsse des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes über multinationale Unternehmen und entsprechende gewerkschaftliche Aktionsprogramme auf den IMB-Kongressen von 1974 in Stockholm und 1977 in München.

5 Vgl. Bomers, Gerard: Gewerkschaftsstrategien und multinationale Unternehmen. In: Gewerkschaftsreport Nr. 8, Dezember 1980. S. 21; Piehl, Ernst: Thesen zu einer betriebsnahen Strategie der Gewerkschaften gegenüber den Multinationalen Konzernen (MNK). In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 25. Jg., 1974. S. 170f. und Stasius, Horst: Konflikte mit multinationalen Konzernen — Aus der Praxis internationaler Gewerkschaften am Beispiel IUL. In: Jahrbuch für Friedens- und Konfliktforschung. Band VI/1977. Waldkirch 1977. S. 91 ff.

Weltkonzernausschüsse existieren bei den großen IBS, wie Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB) und Internationale Föderation von Chemie-, Energie- und Fabrikarbeiterverbänden (ICEF), für die meisten großen Multis. Grundlage beim IMB waren die im Jahre 1966 gegründeten Weltautomobil-ausschüsse für General Motors, Ford, Volkswagen/Daimler-Benz und Chrysler/FIAT. Inzwischen existieren derartige Ausschüsse jedoch auch für Multis aus anderen Industriebereichen.

Die Weltkonzernausschüsse tagen in unregelmäßigen Zeitabständen. Sie werden von den Mitgliedsgewerkschaften der IBS, die in den jeweiligen Tochtergesellschaften bzw. beim Mutterkonzern Arbeitnehmer organisieren, beschickt, wobei es in der Entscheidungskompetenz der jeweiligen nationalen Gewerkschaft liegt, wie die jeweilige Delegation zusammengesetzt ist und wie groß sie ist. Die Vorbereitung und Organisierung einer Sitzung übernimmt das Sekretariat des jeweiligen IBS.

Die Weltkonzernausschüsse sollen Kommunikations- und Nervenzentrum sein, sie sollen zum Aufbau einer koordinierten Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung der Gewerkschaften beitragen.⁶ Ihnen wurden auch bereits weitergehende Aufgabenstellungen, wie Koordinierung der Tarifverhandlungen der Mitgliedsgewerkschaften bis hin zum Aushandeln von Tarif- und anderen Verträgen auf multinationaler Ebene, in der theoretischen Diskussion zugeordnet.⁷ Teilweise wurden die Weltkonzernausschüsse auch schon als Basis für den Aufbau von „multinationalen Konzerngewerkschaften“ und damit als Grundlage für eine organisatorische Neuordnung der nationalen und internationalen Gewerkschaftsbewegung angesehen.

Realitäten der gewerkschaftlichen Gegenmacht

Heute müssen wir uns fragen: Was ist aus den Theorien geworden, haben sich die Zielsetzungen realisieren lassen und vor allem: Welches sind die Positionen und realen Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Gegenmacht zu multinationalen Konzernen? Die Erfahrungen der vergangenen Jahre mit den nationalen Gewerkschaftsstrukturen, den z. T. über Jahrzehnte gewachsenen Strukturen der Tarifverhandlungssysteme, den jeweiligen rechtlichen Gegebenheiten, haben gezeigt, daß viele der Theorien zu idealistisch, viele der Zielsetzungen zu hoch angesetzt waren.

⁶ Vgl. Internationaler Metallgewerkschaftsbund: Die IMB — Weltautomobil-ausschüsse. Kampfansage der Arbeitnehmer an die Multinationalen Automobilunternehmen, Genf o. J., S. 3

⁷ Vgl. Bendiner, Burton: Der Internationale Metallgewerkschaftsbund und die Welt-Automobil-Ausschüsse. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 4/1975, S. 197 ff.

Die internationalen Gewerkschaftsbünde, vor allem die Internationalen Berufssekretariate, haben eine engere Zusammenarbeit der nationalen Gewerkschaften eingeleitet. Die IBS und die von ihnen geschaffenen Weltkonzernausschüsse konnten das gegenseitige Verständnis vertiefen, Informationen sammeln und austauschen und in einigen Fällen auch erfolgreiche internationale Solidaritätsaktionen durchführen.⁸ In den meisten Fällen hat es sich hier allerdings um begrenzte Einzelerfolge gehandelt. Konnten z. B. Produktionsverlagerungen verhindert werden, war dies meist nur ein zeitlicher Erfolg. Nach Glättung der Wogen der öffentlichen Empörung und nach Abklingen des öffentlichen Interesses konnten die Konzerne ihre alten Pläne meist mehr oder weniger weitgehend doch realisieren — die internationale Solidarisierung war teilweise nicht mehr zu erreichen.

Markantestes Beispiel ist sicherlich der Fall des holländischen Konzerns AKZO. Im Jahre 1972 wurde noch als großer Sieg gefeiert, daß die Unternehmensleitung nach internationalen Aktionen von angekündigten Betriebs-schließungen absah. In den Folgejahren wurden dann die Belegschaften in den einzelnen Betrieben nach und nach ausgedünnt.⁹ Betriebsschließungen konnten ohne größere Gegenwehr und ohne allzu große negative Imagewirkungen doch noch durchgeführt werden. Andere Beispiele, wie z. B. Singer¹⁰ und Ford-Amsterdam¹¹ lassen sich anführen. „Die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Gegenmacht gegenüber multinationalen Unternehmen wird gerne an einzelnen spektakulären Kampfmaßnahmen gemessen. ...erfolgreichen Aktionen stehen jedoch zahlreichere erfolglos abgebrochene oder wegen mangelnder Solidarität schon in den Planungsstufen aufgegebene Streik- und Boykottaktionen gegenüber, die sehr viel weniger Publizität erlangt haben.“¹²

Es hat sich auch gezeigt, daß Vorstellungen von internationalen Tarifverträgen und „multinationalen Konzerngewerkschaften“ weder realistisch noch wünschenswert sind. Zum einen ließen unterschiedlicher Lebensstandard, Produktivitäts- und Inflationsentwicklung, differierende Gewerkschafts- und Tarifvertragsstrukturen derartige internationale Verhandlungen und Verträge nicht zu. Auf Konzernbasis abgeschlossene Tarifverträge würden außerdem,

8 Ebd., S. 197f. Vgl. auch: Kretschmer, Dieter: Internationale Kampfmaßnahmen gegen Multinationale Konzerne am Beispiel von AKZO. In: WSI-Mitteilungen. Nr. 4/1975, S. 200 und Piehl, Ernst: internationale Strategien des Managements und der Gewerkschaften — am Beispiel Ford. In: WSI-Mitteilungen. Nr. 8/1973. S. 303f.

9 Vgl. Langwieler, Albert: Betriebsstillegungen im AKZO-Konzern. In: Olle, Werner (Hg.): Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik, Band 1, Berlin 1978, S. 24ff.

10 Vgl. Etty, Tom/Tudyka, Kurt P.: Multinationale Konzerne und Interessenvertretung der Lohnabhängigen. In: Jahrbuch für Friedens- und Konfliktforschung, Band VI/1977. Waldkirch 1977. insbesT S. 44 ff.

11 Vgl. Langkammer, Claus: Ford Amsterdam: Ganz Holland steht hinter den Werksbesetzern. In: Metall, Nr. 16 vom 12. August 1981, S. 8 und Steiert, Robert: Ganz Holland stand hinter den Kollegen, doch vergeblich: Ford hungerte Werk in Amsterdam aus. In: Metall, Nr. 1 vom 6. Januar 1982. S. 20

12 Hellmann, Rainer: Die Kontrolle der multinationalen Unternehmen, Baden-Baden 1974, S. 111

ebenso wie auf Konzernebene organisierte Gewerkschaftsstrukturen, die Gefahr eines „Konzernsyndikalismus“ heraufbeschwören. Löhne und Sozialbedingungen würden sich aufgrund der unterschiedlichen ökonomischen Situation der Konzerne und unterschiedlicher gewerkschaftlicher Organisation und der damit verbundenen Verhandlungsmacht immer weiter auseinanderentwickeln. Die Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit die Folge.¹³ Dieser, insbesondere in den Niederlanden stark diskutierte Vorschlag wird deshalb keine Aussichten auf Verwirklichung haben.

Der wichtigste Grund für die bisherige relative Erfolglosigkeit der Weltkonzernausschüsse ist, daß die Konzernleitungen selbst wenig Interesse an zentralen Verhandlungen mit diesen Gremien haben. Ansätze, die Philips in Gesprächen mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund machte, kamen über das Stadium informeller Gespräche nicht hinaus und wurden dann von Philips selbst gestoppt. Mit zentralen Verhandlungen würden die Konzerne sich selbst ihres Vorteils begeben, daß einer einheitlichen, geschlossenen Unternehmensstrategie in den verschiedenen Ländern eine Vielzahl von nationalen Einzelgewerkschaften gegenübersteht.¹⁴

Kritik wurde neuerdings auch immer wieder gegen die Weltkonzernausschüsse selbst laut. Es wird ihnen vorgeworfen, daß sie den Informationsaustausch nur mangelhaft leisten würden, daß sie nicht in der Lage seien, durchgreifende internationale Aktionen zu organisieren. „Im günstigsten Fall... (können) nur soviel gesagt werden, daß die Räte eine Anzahl nationaler Einzelgewerkschaften vertreten, die bemüht sind, die ersten, schwierigen Schritte auf dem Gebiet internationaler Zusammenarbeit und dem des dafür notwendigen nationalen Unterbaus zu unternehmen.“¹⁵ Zum Teil mag diese Kritik berechtigt erscheinen; sie schießt allerdings weit über das Ziel hinaus und läßt sich nur von den zu hoch gesteckten Erwartungen und Zielsetzungen her erklären, die die Kritiker selbst an diese Weltkonzernausschüsse stellen. Berechtigt ist die Kritik insofern, als es diesen Ausschüssen bis jetzt nicht gelungen ist, wirklich dauerhaft funktionierende Informationssysteme für die diversen Unternehmen zu entwickeln. Die Erfahrung hat allerdings auch gezeigt, daß diese Aus-

13 Vgl. Sucha, Marian: Die Schranken einer Koordinierung von Tarifpolitik und Streiks in der EWG/EG. In: Jahrbuch für Friedens- und Konfliktforschung, Band VI/1977, Waldkirch 1977, S. 147; ebenso Lecher, Wolfgang: Gewerkschaften im Europa der Krise, Köln 1981, S. 202 f. und Breidenstein, Gerhard: Internationale Konzerne. Arbeitsbuch für Schule, Gewerkschaften, politische Gruppen. Reinbek 1977, S. 147

14 Vgl. Hellmann, Rainer, ... a. a. O., S. 103

15 Tudyka, Kurt P./Etty, Tom/Sucha, Marian: Macht ohne Grenzen und grenzenlose Ohnmacht. Frankfurt 1978, S. 134; ähnlich: Tudyka, Kurt P.: Illusionärer Internationalismus. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft. Nr. 1/1976, S. 55 f. und Etty, Tom/Tudyka, Kurt P.: Multinationale Konzerne und Interessenvertretung der Lohnabhängigen ... a. a. O., S. 41 ff.

schüsse unproduktiver werden, je häufiger die Mitglieder wechseln und je weniger die Sitzungen auf nationaler Ebene vorbereitet werden.

Die Weltkonzernausschüsse können eine sinnvolle Rolle folglich nur dann spielen, wenn ihre Aufgabenstellung auf das Maß reduziert wird, das sie zu leisten imstande sind. Denkbar wäre z. B. eine Verbesserung der Effektivität dadurch, daß die Gewerkschaft im Land des Sitzes des Mutterhauses eines Konzerns die Koordinierung — wenn man so will eine Art Patenschaft — übernimmt und Aktivitäten der Gewerkschaften am Sitz der Tochtergesellschaften steuert und zusammenführt. Die Arbeit der Weltkonzernausschüsse — gleichgültig, wie sie organisiert sind — muß dabei in einen Informationsprozeß eingefügt werden, der sich über alle betrieblichen und gewerkschaftlichen Ebenen erstreckt. Die Lösung für die personelle Besetzung kann nicht lauten: hauptamtliche *oder* betriebliche Funktionäre. Sie kann nur lauten: eine gesunde Mischung aus beiden Personengruppen, die vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Vom Aspekt einer realisierbaren Zielsetzung her können die Aufgaben der Konzernausschüsse dann nur sein: Informationssammlung und -austausch, Kontaktvermittlung, Vorbereitung und Durchführung internationaler Maßnahmen — in laufender Abstimmung mit den nationalen Gewerkschaften. Derartige Maßnahmen könnten sein: Pressekampagnen, Demonstrationen bis hin zu Solidaritätsstreiks und Boykottmaßnahmen - je nach Rechtslage.

Die Politik der Konzernausschüsse ist darüber hinaus in diejenige der jeweiligen Industrieausschüsse einzubetten und mit dieser abzustimmen. Industrieausschüsse existieren bei den meisten IBS und haben die Aufgabe, die gewerkschaftlichen Vorstellungen und Forderungen zur Situation und Entwicklung einzelner Industriebereiche zu formulieren. Diese Koordinierung ist notwendig, um zu verhindern, daß die Konzernausschüsse in die Gefahr geraten, ihre Politik zu stark oder ausschließlich an den Problemen einzelner Unternehmen auszurichten und dabei branchenweite und -übergreifende Gesichtspunkte, z. B. Fragen einer Industriepolitik, Struktur- und Subventionspolitik usw. nicht genügend zu berücksichtigen.

Ideallinien einer gewerkschaftlichen Informationspolitik

Im Rahmen des Aufbaus einer gewerkschaftlichen Gegenmachtstellung und einer auf das Machbare abgestellten Aufgabenstellung für gewerkschaftliche Weltkonzernausschüsse muß dem Aufbau eines gewerkschaftlichen, internationalen Informationssystems besondere Bedeutung zukommen. Dieses Informationsnetz darf jedoch nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn ein konkreter Problemfall in einem Unternehmen eines Multis entsteht.

In diesen Fällen — dies hat die Praxis deutlich gezeigt — ist es meist schon zu spät, um die dortige Gewerkschaft mit notwendigen Informationen über die Gesamtstruktur des Konzerns, seiner Politik usw. zu versorgen und ihr damit Möglichkeiten für eine bessere Konfliktlösung an die Hand zu geben. In vielen Fällen ist es dann auch zu spät, um internationale Unterstützungsmaßnahmen wirkungsvoll zu organisieren.

Leider existieren bis heute keine multinationalen Informations- und Kommunikationssysteme der Arbeitnehmer und Gewerkschaften, die den Einrichtungen auf Managementseite auch nur annähernd gleichkämen¹⁶ und die einen automatischen Austausch wichtiger Informationen, z. B. bestehender Betriebsvereinbarungen usw., bewerkstelligen könnten. Während die Konzerne umfassende und funktionierende, weltweite Informationssysteme besitzen, um die Manager so schnell wie möglich mit allen ökonomischen und sozialen Daten und oft auch mit Informationen über gewerkschaftliche Vorgänge in den jeweiligen Unternehmen und Tochtergesellschaften zu versorgen und hierfür modernste Übermittlungssysteme bis hin zum Satelliten¹⁷ benutzen, scheint die gegenseitige Information bei den Gewerkschaften mehr auf Zufälligkeiten zu beruhen. Sicherlich haben es die Konzerne leichter: Die Konzernleitung kann entsprechende Anordnungen erteilen, die Kosten der Nachrichtenübermittlung sind Betriebsausgaben.

Der Aufbau eines funktionierenden Informationsnetzes, über das regelmäßig Informationen über die wirtschaftliche und soziale Situation eines Konzerns, seine Geschäfts- und Investitionspolitik, gewerkschaftliche Probleme und Erfolge, über wichtige Vereinbarungen zwischen Gewerkschaft bzw. Betriebsrat und Geschäftsleitung gesammelt, ausgewertet und in beiden Richtungen weitergeleitet werden könnten, ist für die Gewerkschaften absolut notwendig. Ein derartiges Informationsnetz, das immer wieder in Forderungen und Resolutionen nationaler wie internationaler Gewerkschaftskongresse auftaucht¹⁸, ist möglich. Es hängt nicht so sehr von den technischen Möglichkeiten, als vielmehr vom politischen Willen der Beteiligten ab. In dieses Informationsnetz, dessen zentrale Verteilungsstelle das für den Industriebereich zuständige IBS darstellen sollte, sind die gewerkschaftlichen Funktionäre auf allen Ebenen einzubeziehen, wenn es funktionsfähig werden soll. In der Bundesrepublik gilt dies sowohl für Vertrauensleute, als auch für Betriebsräte und Ar-

16 Vgl. Spieker, Wolfgang: Möglichkeiten des Arbeitnehmereinflusses in multinationalen Unternehmen. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5/1973, S. 184 f.; ebenso Piehl, Ernst: Thesen zu einer betriebsnahen Strategie... a. a. O., S. 168 f.

17 Vgl. Piehl, Ernst: Internationale Strategie des Managements und der Gewerkschaften... a. a. O., S. 301

18 Vgl. Entschließung Nr. 28 des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 1980 in Berlin; abgedr. in: Der Gewerkschafter, Nr. 9a, September 1980, Sonderdruck, S. 98 f. und IMB — Aktionsprogramm betreffend Multinationale Konzerne, abgedr. in: IMB: Entschließungen. 25. Weltkongreß, Washington, D. C USA, 24. -29. Mai 1981, Genf o. J, Dokument 81 - 15, S. 46 ff.

beitnehmervetreter in den Aufsichtsräten. Nur dies gewährleistet die Chance internationaler gewerkschaftspolitischer Maßnahmen. Zur Intensivierung der Informationssammlung wäre auch wünschenswert, daß Betriebsräte und Konzern- bzw. Gesamtbetriebsräte stärker als bisher die Möglichkeit nutzen, z. B. im Wirtschaftsausschuß Informationen über ausländische Tochterunternehmen des Konzerns abzufragen. Sicherlich werden einige Unternehmen und Geschäftsleitungen diesem Informationsbegehren Widerstand entgegensetzen und die Notwendigkeit derartiger Informationen verneinen, da Vorgänge bei den ausländischen Töchtern keine Auswirkungen auf die inländischen Unternehmen hätten. Mit Bezug auf § 106 Abs. 3 Nr. 10 des Betriebsverfassungsgesetzes müßte dann notfalls eine gerichtliche Klärung der Informationspflicht des Unternehmens herbeigeführt werden.¹⁹ Für die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten gibt § 90 des Aktiengesetzes die Möglichkeit, Berichte über geschäftliche Vorgänge bei ausländischen Tochtergesellschaften zu verlangen.²⁰ Zentrale nationale Sammel- und Verteilungsstelle wäre die jeweilige Vorstandsverwaltung, von der ihrerseits die Kontakte zum IBS bzw., in Absprache mit diesem, direkt zu den ausländischen Gewerkschaften gehalten würden.

Dieses Informationsnetz mag auf den ersten Blick sehr verwirrend anmuten. Es ist jedoch notwendig, daß alle Ebenen in diesen Informationsprozeß eingeschaltet werden. Nur so können tatsächlich die relevanten Informationen gesammelt werden, nur so können die Voraussetzungen für solidarische internationale Maßnahmen geschaffen und nur so kann der Zustand überwunden werden, daß internationale Aktivitäten notgedrungen meist nur „Feuerwehrfunktion“ haben, d. h. erst dann einsetzen, wenn die Entscheidungen auf Unternehmensebene schon endgültig gefallen sind. Die Fälle Videocolor und Agfa sind beredtes Beispiel hierfür. Erst als die Beschlüsse über die Betriebs-schließungen bekannt geworden waren, wurde die internationale Ebene ins Spiel gebracht, um Informationen im Ausland einzuholen bzw. erhaltene Informationen von den ausländischen Kollegen, insbesondere beim Mutterkonzern, überprüfen zu lassen.

Die Koordination durch den jeweiligen Gewerkschaftsvorstand ist unbedingt notwendig. Es hätte wenig Sinn, wenn alle einlaufenden Informationen ohne vorherige Ordnung an die ausländischen Kollegen weitergereicht würden. Diese würden mit Informationen überschwemmt, die sie nicht bewältigen könnten. Hinzu kommt das Problem, daß derartige Informationen in den meisten Fällen in mehrere Sprachen übersetzt werden müssen.

¹⁹ Vgl. Däubler, Wolfgang/Schulze, Eva: Information im Multinationalen Konzern. In: Brehm, Horst/Pohl, Gerd (Hrsg.): Interessenvertretung durch Information. Handbuch für Arbeitnehmervertreter. Köln 1978, S. 58 ff.

²⁰ Ebd., S. 60 f.

Erste Schritte zur Intensivierung der Informationssammlung über Konzerne — wenigstens auf nationaler Ebene — sind von der IG Metall bereits gemacht worden. In einem Vorstands-Rundschreiben vom 24. Februar 1981 wurden die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertreter in der Funktion des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gebeten, regelmäßig Geschäftsberichte und Gewinn- und Verlustrechnungen ihres Unternehmens zur Auswertung einzusenden. Ein bei der IG Metall entwickeltes „Berichtswesen für Arbeitnehmer-Vertreter“ befindet sich im Stadium der Einführung mit dem Ziel, der betrieblichen Interessenvertretung zu helfen, die wichtigsten Informationen sowohl über die wirtschaftliche Entwicklung von Betrieb/Unternehmen als auch über die Lage der Beschäftigten zu sammeln und auszuwerten. Die Erfordernisse dieses Berichtssystems haben auch Eingang in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gefunden und sind in einem wirtschaftspolitischen Seminar umgesetzt worden.

Wichtig ist, daß diese Informationskanäle in beiden Richtungen funktionieren. Es sind nicht nur Informationen nach „oben“ zu geben, sondern es sollen auch verarbeitete Informationen, die aus Konzernunternehmen anderer Länder kommen, bis in die Betriebe geleitet werden. Dies kann auf vielfältige Art geschehen, wie z. B. mit Informationsblättern, in Betriebsversammlungen, in Gesprächen mit den Vertrauensleuten usw. Zum Teil wird auch in den Gewerkschaftsorganen über bestimmte Vorgänge im Ausland und in dortigen Unternehmen und Unternehmensteilen multinationaler Konzerne berichtet. Dies ist jedoch kaum ausreichend, um die notwendige Information der Kollegen und damit die Grundvoraussetzung für die Bereitschaft zu möglichen Solidaritätsaktionen zu schaffen. Die Funktionsfähigkeit derartiger Informationsnetze ist auch Voraussetzung dafür, daß die gewerkschaftlichen „Weltkonzernausschüsse“ effektive Arbeit leisten und sich in ihren Sitzungen erfolgreich mit der Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien und Aktivitäten befassen können. Bis heute ist es vielfach so, daß in derartigen Sitzungen von den Teilnehmern immer wieder Grundinformationen, wie z. B. über das Funktionieren der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungssysteme in den einzelnen Ländern oder über die dort existierenden Tarifvertragssysteme, abgefragt werden. Je häufiger die Teilnehmer wechseln, um so eher besteht die Gefahr, daß bereits geführte Diskussionen in der nächsten Sitzung von neuem geführt werden. Dies ist auch darauf zurückzuführen, daß gelegentlich Informationen aus derartigen Sitzungen nicht wie erwünscht weitergegeben werden.

Eine Hilfestellung zur Verbesserung der Informationspflicht der Unternehmen über Vorgänge in ausländischen Tochtergesellschaften könnte von seiten der Europäischen Gemeinschaften kommen. Dort wird zur Zeit der Vorschlag einer „Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von

Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur" diskutiert und beraten. Danach sollen die Unternehmen verpflichtet werden, den Arbeitnehmervertretern regelmäßig Informationen über die weltweite wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu geben und außerdem über Vorgänge, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren.²¹ Wie wichtig eine rechtzeitige Information der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften wäre, zeigen wiederum Videocolor und Agfa. In beiden Fällen erfolgte der Beschluß über die Schließung der Betriebe aus „heiterem Himmel". Bei Videocolor malte der Geschäftsführer auf einer Betriebsversammlung am 9. November 81 die Zukunft des Werkes noch in rosigen Farben. Am 16. November kam auf einer Aufsichtsratssitzung in Paris dann das „Aus".²² Der derzeitige Beratungsstand des Richtlinienentwurfs zeigt allerdings, daß sich Gewerkschaften und betriebliche Funktionäre nicht zu sehr auf dieses EG-Projekt verlassen und darüber die eigenen Anstrengungen zum Aufbau eines gewerkschaftlichen Informationsnetzes vergessen sollten.

Unternehmen, Arbeitgeberverbände, konservative Politiker und wieder einmal die US-Handelskammer haben massiv gegen dieses Projekt Stellung bezogen - nicht ohne Erfolg. Am 12. Oktober beschloß die Mehrheit des Europaparlaments Änderungsvorschläge, die die Zielsetzung und den Inhalt des Richtlinienentwurfs verwässern würden. So soll den Unternehmen ermöglicht werden, die Arbeitnehmervertreter über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht informieren zu müssen — eine Gummiklausel, mit der praktisch jede Information unterbunden werden kann. Die letzte Entscheidung über das Projekt liegt beim Ministerrat der EG. Ob die dort vertretenen konservativen und unternehmerfreundlichen Regierungen, z. B. aus Großbritannien und der Bundesrepublik, geneigt sind, die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu verbessern, muß zumindest angezweifelt werden.

Die Forcierung internationaler gewerkschaftlicher Zusammenarbeit ist notwendig

Die Wirklichkeit zeigt, daß es den Gewerkschaften bis heute - von Einzelfällen abgesehen — generell nicht gelungen ist, konkrete und effektive Gegenmachtpositionen zu multinationalen Unternehmen aufzubauen. Die Ansätze zeigen jedoch auch, daß eine Intensivierung der Arbeit und eine Beschränkung

21 Vgl. hierzu: Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 3/80; Vetter, Heinz O.: EG-Konsultationsrichtlinie muß her. trotz Drohungen von außen. In: Freie Gewerkschaftswelt. Nr. 4/1981. S. 11 sowie Piehl, Ernst: Ausweitung der Arbeitnehmerrechte in großen Konzernen. Die Auseinandersetzung um eine EG-Richtlinie. In: Die Neue Gesellschaft, Nr. 6/1981, S. 550 ff.

22 Vgl. IG Metall Verwaltungsstelle Ulm (Hrsg.): Der Kampf um die Arbeitsplätze bei Videocolor. Eine IGM-Dokumentation, Ulm o. J., insbes. S. 26

auf das Machbare Positionen schaffen, kann, die es erlauben, gewerkschaftliche Aktionen gegen multinationale Unternehmen durchzuführen. Notwendig ist hierzu vorrangig der Aufbau eines gewerkschaftlichen Informationsnetzes unter Einbeziehung aller Ebenen und Funktionsträger und eine Intensivierung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Diese sollte stärker versuchen, Informationen über ausländische Gegebenheiten, Gewerkschaftsstrukturen usw. zu vermitteln und somit die Grundlagen schaffen, die für eine Sensibilisierung der gewerkschaftlichen Funktionsträger notwendig sind. Erst diese schafft die Bereitschaft, sich für die Belange ausländischer Kollegen einzusetzen und eventuell Solidaritätsaktionen vorzubereiten und durchzuführen.

Angesichts der zunehmenden ökonomischen Probleme und der anhaltenden Arbeitslosigkeit haben die Gewerkschaften dem Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze Priorität eingeräumt. Eine Verschärfung der Arbeitsplatzkonkurrenz auf internationaler Ebene wurde durch die Multis bewirkt, die die Möglichkeit besitzen, ihre Produktionen zu verlagern und sich am weltweiten Arbeitsmarkt zu den jeweils günstigsten Bedingungen zu bedienen. Dies hat auch zu einem Interessenkonflikt zwischen den nationalen Gewerkschaftsbewegungen geführt.²³

Dieser Interessenkonflikt scheint die Möglichkeit internationaler Gewerkschaftspolitik, internationaler Maßnahmen und Solidaritätsaktionen durch die nationale Rückbesinnung vieler Gewerkschaften zu verringern bzw. einzuschränken. Notwendig ist jedoch das Gegenteil: Die Forcierung internationaler Zusammenarbeit, um zu verhindern, daß Gewerkschaften und Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden und daß soziale Leistungen und Errungenschaften weltweit eingeschränkt werden, um den Konzernen „Anreize“ für ihre Ansiedlung zu bieten. Die Arbeitsplatzgewinne bei heutigen Produktionsverlagerungen sind meist nur noch geringfügig, da gleichzeitig scharfe Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Weltweit durchgeführte Rationalisierungs- und Automatisierungsprozesse in den multinationalen Unternehmen kosten heute erheblich mehr Arbeitsplätze — Arbeitsplätze, die in allen Ländern auf Dauer verloren gehen. Nur international abgestimmt können die Gewerkschaften diesen Entwicklungen begegnen.

23 Vgl. Däubler, Wolfgang/Schulze, Eva: Information im Multinationalen Konzern... a. a. O., S. 55