
MACHT OHNE GRENZEN UND GRENZENLOSE OHNMACHT

Zu: Kurt P. Tudyka, Tom Etty,
Marion Sucha,
Macht ohne Grenzen und
grenzenlose Ohnmacht
Campus Verlag, Frankfurt 1978

Seit Beginn der 60er Jahre ist eine rasche Expansion bestimmter Unternehmen über nationale Grenzen hinweg zu bemerken. Das rasche Wachstum der multinationalen Konzerne und die Tatsache, daß in den 80er Jahren nach einer Studie der Vereinten Nationen zwei Drittel der gesamten Industrieproduktion in der westlichen Welt von vielleicht noch 200 multinationalen Konzernen kontrolliert werden wird, hat in den Gastländern heftige Diskussionen um Vor- und Nachteile der Tätigkeit dieser Konzerne ausgelöst.

Wird einerseits behauptet, die multinationalen Konzerne leisten durch Technologietransfer einen großen Beitrag zur technischen Entwicklung des Gastlandes, so wird dieser Argumentation oft entgegengehalten, die enorme Zusammenballung eigentlich kaum kontrollierter ökonomischer Macht vergrößere die Gefahren eines Machtmißbrauches. Immerhin reicht die Politik der multinationalen Konzerne von Steuerhinterziehung, Währungsspekulationen, Produktionsverlagerungen, die den Verlust von Arbeitsplätzen zur Folge haben, bis hin zum Sturz demokratisch gewählter Regierungen. Die nationalen Gewerkschaften stehen so vor der Aufgabe, der starken Konzentrationen des Kapitals auf internationaler Ebene eine ausreichende Gegenmacht entgegenzustellen.

Das vorliegende Buch von Kurt P. Tudyka, Tom Etty und Marion Sucha beschäftigt sich nun mit dem Bewußtsein von in Multis Beschäftigten und den Bedingungen gewerkschaftlicher Gegenstrategie zur Politik multinationaler Konzerne.

Von 11 Konzernen der Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland, den Niederlanden und in Österreich wurden je Konzerneinheit 20 Beschäftigte über ihren Konzern interviewt.

Da die Aussagen der Autoren sich auf knapp 200 Interviews beschränken, wird deutlich, daß die Ergebnisse kaum als repräsentativ für die Bewußtseinslage der Arbeiter in multinationalen Konzernen angesehen werden können, sondern lediglich einen interessanten Einblick in die Problematik bieten. Die Untersuchung brachte jedoch einige wichtige Erkenntnisse. So zeigte sich der Großteil der Beschäftigten in den betroffenen Konzernen nur sehr wenig über Eigentümer, Leistungshierarchie und produktionstechnische Zusammenhänge ihres Multis informiert.

Bei der großen Mehrheit der befragten Arbeiter fehlte überhaupt das Problembewußtsein über multinationale Konzerne und über den Charakter ihres Betriebes als multinationaler Konzern-Betrieb (man spricht von Multis wie von exotischen Tieren).

Informiert sind im großen und ganzen nur die Vertrauensleute und der Betriebsrat, die durchschnittlichen Gewerkschaftsmitglieder kennen in den meisten Fällen nicht einmal die Kritik der Gewerkschaft an multinationalen Konzernen.

Interessant ist die Frage, wie sich die Beschäftigten verhalten würden, wenn in einem ausländischen Betrieb des gleichen Konzerns gestreikt würde und ob sie dann Überstunden machen würden. Bis auf wenige Ausnahmen aus der Reihe der an- und

ungelernten Arbeiter und Arbeiterinnen waren fast alle Gewerkschaftsmitglieder darüber einig, man solle sich solidarisch verhalten.

Im eigenen Betrieb ist man jedoch weniger solidarisch. Eine überragende Mehrheit in der BRD und in Österreich hat eine negative Haltung gegenüber ausländischen Arbeitskollegen (Gastarbeiter).

In einem zweiten Abschnitt wird von den Autoren überblicksmäßig die internationale Gewerkschaftsarbeit behandelt. Die internationalen Berufssekretariate und Weltkonzernräte werden vorgestellt, auch wird die historische Entwicklung des IBFG (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften) geschildert.

Die Autoren machen bei ihrer Einschätzung der internationalen Gewerkschaftsarbeit zwei Feststellungen, auf die näher eingegangen werden soll. Sie meinen etwa, zur bisherigen geringen Bedeutung der Konzernräte trage deren Abseitsstehen gegenüber dem multinationalen Arbeitgeber bei, denn „... kein (Konzern) Rat wurde von den Unternehmensleitungen als ständiger Gesprächs- oder Verhandlungspartner anerkannt“.

Andererseits führen sie jedoch aus, die „Bewußtlosigkeit“ der Beschäftigten in multinationalen Konzernen sei auf das sozialpartnerschaftliche Klima zurückzuführen und dies müsse notwendigerweise geändert werden. Kritisiert man nun auf der einen Seite den mangelnden Kontakt der Gewerkschaften gegenüber ihren unternehmerischen Gesprächspartnern auf internationaler Ebene, so ist es auf der anderen Seite inkonsequent, in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Konzernleitung, einem Kennzeichen der Sozialpartnerschaft, die Gefahr der Entpolitisierung zu sehen.

Auch meinen die Autoren, „der gewerkschaftliche Organisationsgrad

in vielen multinationalen Konzernen ist beträchtlich geringer als im Landesdurchschnitt“. Nun trifft dies zumindest auf eines der untersuchten Länder, nämlich auf Österreich sicher nicht zu.

Nimmt man die beiden multinationalen Konzerne in Österreich, in denen die Befragungen durchgeführt wurden, ITT Austria und die Wiener Kabel- und Metallwerke, so liegt hier der Organisationsgrad bei 97%.

Am Schluß des Buches werden dann die Gründe für die „gewerkschaftliche Ohnmacht“ zusammengefaßt, jedoch sind leider auch die anschließenden „möglichen Perspektiven für ihre Überwindung“ nicht der Weisheit letzter Schluß. So werden eine umfassende Schulung der Gewerkschaftsmitglieder, der Ausbau der Kommunikationsmöglichkeiten zwischen den einzelnen multinationalen Konzernen und eine internationale Verflechtung der gewerkschaftlichen Politik gefordert.

Nun beruht aber die internationale Gewerkschaftsarbeit seit Jahren genau auf diesem Konzept. Gerade in den letzten Jahren wurde von den internationalen Gewerkschaften verstärkt versucht, Konzernausschüsse zu bilden, die internationale Kollektivvertragspolitik voranzutreiben und Informationen über multinationale Konzerne zu sammeln und auszuwerten. Die Autoren bringen somit keine qualitativ neuen Vorschläge.

Viel zuwenig wird hingegen eingegangen auf die Grenzen, auf die die internationale Gewerkschaftsarbeit stößt.

Das Beharren der Gewerkschaften auf national autonome Politik, die Unterschiede im Organisationsgrad und in den Strategien nationaler Gewerkschaftsverbände (z. B. beim Aushandeln von Kollektivverträgen) sind wesentliche Hindernisse in der internationalen Arbeit.

In den Fragebögen sind häufig komplizierte Formulierungen zu finden, deren Beantwortung in einigen Fällen nicht nur dem Normalverbraucher Schwierigkeiten bereiten dürfte.

Ein Beispiel dafür: „Ein aktuelles Gesprächsthema sind die Supergewinne verschiedener multinationaler Konzerne. Die Strategie der Gewerkschaftsinternationalen, bei der Ihre Gewerkschaft Mitglied ist, zielt daraufhin, die Arbeiter im Konzern stärker daran zu beteiligen. Es gibt aber auch nationale Gewerkschaften, die es bevorzugen, die Gewinne extra besteuern zu lassen und diese Einnahmen zu verteilen über schwache Betriebe und Branchen. Was verdient

Ihrer Meinung nach den Vorzug?“ (Seite 174)

Um ein abschließendes Urteil abzugeben: wenn man das Buch liest, wird man den Eindruck nicht los, die Urteile der Autoren sind vorgefaßt und sollen durch die Antworten der Beschäftigten nur bestätigt werden.

Immerhin stellt die sicher nicht allgemein gültige und repräsentative Untersuchung — Beschäftigte in multinationalen Konzernen der Chemiebranche, des Handels und der Nahrungsmittelindustrie wurden überhaupt nicht befragt — jedoch eine Bereicherung der gewerkschaftlichen Diskussion über Fragen der Multis dar.

Brigitte Ederer