
Multinationale Konzerne und Gewerkschaften

Ferdinand Lacina

Die in den letzten Jahren veröffentlichten zahlreichen Studien über Ursachen und Auswirkungen der raschen Expansion der multinationalen Konzerne vernachlässigten beinahe systematisch ein Untersuchungsgebiet: die »internationalen Arbeitsbeziehungen«. Die meisten Publikationen, die derzeit zu diesem Thema vorliegen, wurden von Autoren verfaßt, die in der internationalen Gewerkschaftsbewegung tätig sind. Von den Gewerkschaften ging auch die Initiative für Untersuchungen zu diesem Thema durch internationale Körperschaften aus.

Dieser Beitrag setzt sich das Ziel, aus den vorliegenden Arbeiten eine Übersicht zur Problematik der Beziehungen von multinationalen Unternehmen und organisierter Arbeiterschaft zu gewinnen. Die Betrachtung beschränkt sich im wesentlichen auf die unmittelbar aus den Beziehungen Gewerkschaft — multinationaler Konzern entstehenden Fragen in hochentwickelten westlichen Industrieländern. Die speziellen Fragen der Beziehungen multinationaler Konzerne zu Entwicklungsländern oder zu staatlichen Unternehmen in kommunistisch regierten Ländern, sowie die allgemeine Problematik der Beziehungen Nationalstaat — multinationaler Konzern bleiben außer Betracht.

Im folgenden wird der Begriff »Multinationaler Konzern« oft synonym mit dem der »Ausländischen Direktinvestition« verwendet. Bisher wurde keines der vorgeschlagenen Abgrenzungskriterien (Unternehmensgröße, Zahl der Tochtergesellschaften, Anteil der Produktion im Ausland, Zentralisationsgrad der Entscheidungen etc.) konsequent in statistischen Erhebungen verwendet, so daß zumeist nur Daten zu ausländischen Anlageinvestitionen insgesamt vorliegen. Diese Vorgangsweise erscheint auch deshalb gerechtfertigt, da die behandelten Probleme in den Beziehungen multinationale Konzerne — Gewerkschaften zumindest teilweise auf die ausländischen Anlagen insgesamt zutreffen.

Um einen Eindruck von den Dimensionen der Problematik zu geben, seien hier einige Daten angeführt. Die UNO schätzt die Zahl der Beschäftigten in ausländischen Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne auf 13 bis 14 Millionen.¹ Eine in den USA im Jahre 1970 durchgeführte Erhebung bei 298 nordamerikanischen Gesellschaften erfaßte 5.237 Tochterunternehmen im Ausland, in denen rund 3 Millionen Arbeiter und Angestellte beschäftigt waren, das war rund ein Viertel der Gesamtbeschäftigten dieser Konzerne.²

Nach Erhebungen der Oesterreichischen Nationalbank, die zirka drei Viertel der ausländischen Direktinvestitionen erfassen dürften, waren Ende 1971 in Österreich 216.551 Arbeiter und Angestellte in ausländisch beeinflussten Unternehmen tätig, davon 138.770 im Bereich der Industrie.³ Eine auf Grundlage der Nationalbank-Erhebung 1970 erstellte Sonderauswertung der Industriestatistik zeigt eine starke Streuung der Anteile ausländischer Unternehmen an den Gesamtbeschäftigten in den einzelnen Branchen: In der Elektroindustrie waren 56,6 Prozent, in der Papiererzeugung 34 Prozent, im Bergbau 32,7 Prozent und im Maschinen- und Stahlbau 25,7 Prozent der Arbeitnehmer in ausländisch beeinflussten Unternehmen tätig. Die niedrigsten Anteile waren in der Holzverarbeitung (4,9 Prozent) und in der Stein- und Keramik-Industrie (8,4 Prozent) zu verzeichnen. Im Gesamtdurchschnitt war über ein Fünftel (21,5 Prozent) der österreichischen Industriebeschäftigten in ausländisch beeinflussten Unternehmen tätig.⁴

In der Studie der Arbeiterkammer Wien »Auslandskapital in der österreichischen Wirtschaft« wurden Mitte 1969 184.270 Beschäftigte in ausländisch beeinflussten Betrieben erfaßt, davon 149.220 in Unternehmen, die mehrheitlich in ausländischem Eigentum standen.⁵

Interessant ist es auch, die Bedeutung des Anteils der in ausländischen Tochtergesellschaften Beschäftigten auf Konzernebene einzuschätzen. Die bereits erwähnte UNO-Studie enthält eine Zusammenstellung der umsatzstärksten Unternehmungen und deren jeweiligen Anteil an Auslandsbeschäftigten. Nach dieser Tabelle sind 96 Prozent der Nestlé-Arbeiter in ausländischen Tochtergesellschaften des Konzerns tätig, über 80 Prozent sind es bei British Petroleum und British-American Tobacco sowie bei den Schweizer Firmen Brown-Boveri und Hoffmann-La Roche. Von den 73 umsatzstärksten Unternehmen, über die Angaben vorlagen, beschäftigten 35 mehr als ein Viertel, davon 19 Unternehmen mehr als die Hälfte ihrer Arbeiter und Angestellten in ausländischen Zweigbetrieben.⁶

Gewerkschaftliche Kritik an den Multinationalen

Einleitend seien hier zwei Absätze einer Resolution des Internationalen Metallarbeiterbundes wiedergegeben, aus denen die wesentlichsten Vorwürfe hervorgehen, die von den Gewerkschaften an die Adresse der multinationalen Konzerne gerichtet werden. »Diese Firmen arbeiten auf der Grundlage zentralisierter Beschlußfassung unter völliger Mißachtung nationaler Loyalität und sozialer Verantwortung, und ihr System des

»Teile und herrsche!« dient dazu, die Arbeitnehmer der verschiedenen Länder zu ihrer aller Schaden gegeneinander auszuspielen und die Regierungen in einen herabwürdigenden Wettbewerb um ihre Gunst hineinzuzwingen. Um Arbeitnehmer und Regierungen einzuschüchtern, bedienen sie sich schamlos der Drohung, Investitionen und Arbeitsplätze zu verlagern, wenn diese sich ihrem Diktat in bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen, Gesetzgebung, Bestimmungen, Steuerregelungen oder Regierungsbeihilfen nicht fügen.

In ihrem Streben nach maximalen Gewinnen verfolgen die Konzerne eine Politik des weltweiten Ausschöpfens aller Quellen. Das bedeutet, daß sie menschliche Arbeitskraft und Rohstoffe auf den billigsten Märkten kaufen und die Erzeugnisse an Verbraucher in der ganzen Welt verkaufen, zu Preisen, die ihre Preisführerschaft und das deutlich abgekartete Spiel widerspiegeln, das Oligopole charakterisiert. Auf diese Weise berauben sie Arbeitnehmer und Verbraucher in allen Ländern der Vorteile des internationalen Handels, der sich auf internationale Arbeitsteilung gründet.«⁷

Im folgenden sollen einige Punkte dieser gewerkschaftlichen Kritik näher spezifiziert und schließlich die Ansätze gewerkschaftlicher Gegenstrategien behandelt werden.

»Job export«

Eines der wesentlichsten Argumente der gewerkschaftlichen Kritik an den multinationalen Konzernen ist, daß sie durch ihr massives Engagement im Ausland lediglich das internationale Lohngefälle ausnützen. Die beträchtlichen Unterschiede der Arbeitskosten in den heimischen und ausländischen Betrieben von amerikanischen Konzernen zeigt eine Erhebung des US-Handelsministeriums.⁸ Die jährlichen Arbeitskosten je Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie betrugen 1970 in den Stammbetrieben der Konzerne in den USA 10.300 US-Dollar, in ihren Tochterbetrieben in entwickelten Ländern 5.290 US-Dollar, in denen der Entwicklungsländer nur 2.810 US-Dollar; die Arbeitskosten der Tochtergesellschaften von US-Konzernen beliefen sich also in Industrieländern auf etwas mehr als die Hälfte, in Entwicklungsländern auf etwas mehr als ein Viertel der Arbeitskosten im Investorland. Im Vergleich zu 1966 hat sich dieser Abstand zwischen den USA und den entwickelten Ländern leicht verringert, gegenüber den Entwicklungsländern sogar erhöht.

Diese Zahlen erlauben natürlich keine Aussage über die Arbeitskosten je erzeugter Einheit, da beträchtliche Produktivitätsunterschiede zwischen den einzelnen Betriebsstätten der US-Konzerne bestehen können, sie sind jedoch ein Hinweis dafür, daß niedrigere Arbeitskosten eine bedeutendere Rolle spielen, als ihnen bisher in verschiedenen Erhebungen über die Motivation ausländischer Direktinvestitionen eingeräumt wurde.⁹

Der ökonomische Berater des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO, Nathaniel Goldfinger, wirft denn auch den US-Multinationalen vor, Produktionen ins Ausland verlagert und inländische Erzeugungen durch Importlieferungen ihrer Auslandstöchter ersetzt zu haben, um billige

Arbeitskraft im Ausland zu nutzen. Er schätzt den Nettoverlust an Arbeitsplätzen in den USA im Zeitraum 1966 bis 1971 auf 900.000.¹⁰ Folgerichtig initiierte AFL-CIO den Versuch, durch einen von Senator Hartke und dem Mitglied des Repräsentantenhauses, Burke, eingebrachten Gesetzentwurf ein strenges protektionistisches System der amerikanischen Handelspolitik aufzurichten. In diesem »Foreign Trade and Investment Act«¹¹ ist unter anderem eine umfassende Kontingentierung der Einfuhren in die USA, eine Verschärfung der Anti-Dumpingbestimmungen, die strikte Kontrolle von Kapitaltransfers, die Möglichkeit zum Verbot der Patenterteilung an Firmen im Ausland, die Nachversteuerung im Ausland entstandener Gewinne und die Kennzeichnung aller Waren mit importierten Bestandteilen vorgesehen.¹² Die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW, die dem AFL-CIO nicht angeschlossen ist, lehnt hingegen diese protektionistischen Maßnahmen ab.¹³

Der Argumentation von AFL-CIO, daß die multinationalen Konzerne die Hauptschuld an der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und damit an der Passivierung der US-Handelsbilanz tragen, wurden zahlreiche Studien entgegengestellt, die den positiven Einfluß ausländischer Investitionen auf die Beschäftigung, Handels- und Zahlungsbilanz herausstrichen.¹⁴ Hier kann nicht ausführlich auf Pro und Kontra dieser Diskussion eingegangen werden.¹⁵ Der pauschal erhobene Vorwurf von AFL-CIO ist jedoch kaum aufrechtzuerhalten; er gilt jedenfalls nicht für Dienstleistungsunternehmen und den Bergbau. Man müßte auch untersuchen, ob die Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsposition der USA nicht auf jeden Fall zum Verlust von Arbeitsplätzen geführt hätte, und ob Produktionen in den USA durch normale Importe nicht genau so bedroht worden wären wie durch Importe amerikanischer Tochtergesellschaften. Festzuhalten ist jedoch andererseits, daß die Argumentation der Studien des US-Handelsministeriums und der Unternehmerverbände so manches bestätigt, was die Kritiker der Multinationals vom Standpunkt der Gastländer aus vorgebracht haben.

Die zitierte Studie der National Association of Manufactures stellt zum Beispiel fest, daß durch die Repatriierung von Gewinnen »Direktinvestitionen auf lange Frist vorteilhaft für die Zahlungsbilanz der USA« sind (S. 23), daß US-Tochtergesellschaften im Ausland nur einen Teil des Produktionsprogrammes übernehmen: »größere und hochwertigere (more sophisticated) Geräte werden in den USA produziert und exportiert« (S. 27), und daß es schließlich offensichtlich sei, »daß keine einzige direkte Beziehung zwischen Auslandsinvestitionen von US-Multinationals und der Verengung der »technologischen Lücke« zwischen den USA und anderen entwickelten Ländern besteht« (S. 42).¹⁶

Außerhalb der Vereinigten Staaten hat die Problematik des »job export« bisher in der gewerkschaftlichen Argumentation keine große Rolle gespielt, wenn es auch in anderen Industrieländern zu massiven Verlagerungen, insbesondere im Bereich der elektronischen Industrie, der optischen Industrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Schuherzeugung gekommen ist. Ein Beispiel aus jüngster Zeit ist der auf gewerkschaftlichen Widerstand gestoßene Plan des Volkswagenwerkes, durch den

Bau einer Produktionsstätte in den USA Importe aus den deutschen Werken zu substituieren.

Übernahmen

Aus der Sicht des »Gastlandes« ist es häufig die Übernahme eines bestehenden Unternehmens, die spezielle Beschäftigungsprobleme aufwirft. In einem Bericht an die Weltwirtschaftskonferenz des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften werden Beispiele von Betriebs-schließungen in Frankreich nach dem Aufkauf durch multinationale Gesellschaften angeführt.¹⁷ Der Bericht der ILO weist auf die Bemühungen der französischen und britischen Regierung (im Fall der Übernahme der Autofirma Rootes durch Chrysler) hin, Entlassungen nach solchen Übernahmen zu vermeiden.¹⁸

Besonders bedroht sind die Arbeitsplätze von Technikern und Wissenschaftlern, sie können »bei der Übernahme ihres Unternehmens am ehesten damit rechnen, daß ihr Arbeitsplatz gefährdet ist. Denn gewöhnlich ist die erste Folge einer Übernahme die Konzentration der Forschung und Entwicklung im Stammland«.¹⁹

Zentralisation der Entscheidungen

Eines der wichtigsten Probleme, denen sich betriebliche Arbeitnehmervertretungen und nationale Gewerkschaften gegenübersehen, ist die Zentralisation der Entscheidungsgewalt in der Konzernspitze multinationaler Unternehmen. Der Grad der Zentralisation von Unternehmensentscheidungen ist hiebei von Gesellschaft zu Gesellschaft unterschiedlich, so daß es schwierig ist, in Verhandlungen auch nur das jeweilig zuständige Entscheidungszentrum zu orten.²⁰ In einer Studie über die Entscheidungsstrukturen von amerikanischen Autokonzernen ergibt sich folgendes Bild: Bei der US-Zentrale von Chrysler besteht eine Stabsstelle, die Beratungsaufgaben in Fragen der Arbeitsbeziehungen und Kollektivvertragsverhandlungen erfüllt und Gegenvorschläge zu gewerkschaftlichen Forderungen in Tochtergesellschaften ausarbeitet. Bei Ford ist in der Detroit-Zentrale ein »liaison manager« eingesetzt, der Informations- und Koordinierungsfunktionen hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen erfüllt und für die Besetzung der Personalabteilungen in den Tochtergesellschaften verantwortlich ist. Darüber hinaus besteht ein Komitee der für Personalfragen Verantwortlichen europäischer Ford-Töchter bei der Londoner Europa-Zentrale, zu dessen Aufgaben auch die Beratung der Tochtergesellschaften in Fragen der Arbeitsbeziehungen zählt. General Motors weist eine relativ straffe Gliederung auf. Der Personaldirektor der »International Group« erfüllt nicht nur Beratungs- und Koordinierungsaufgaben für die Tochtergesellschaften, sein Stab ist auch mit Beobachtung und Analyse internationaler Gewerkschaftstätigkeit und betrieblicher Interessenvertretungen betraut und sorgt für die Ausarbeitung von Plänen für Ausbildung, Sozialleistungen und Versetzung von Arbeitskräften innerhalb des Konzerns.²¹

Die Entwicklungstendenzen der Organisationsstruktur multinationaler

Konzerne werden unterschiedlich beurteilt. H. V. Perlmutter unterscheidet drei Typen: ethnozentrische, polyzentrische und geozentrische Konzernstrukturen. Der »ethnozentrische« Konzern ist stark von der Muttergesellschaft, ihrem Stil des Managements, der Arbeitsbeziehungen, ihrem Lohnschema etc. bestimmt. Der »polyzentrische« Konzern überläßt die Frage der Regelung von Arbeitsbeziehungen der Kompetenz der jeweiligen nationalen Tochtergesellschaft. Der »geozentrische« Konzern versucht seine Managementmethoden aufgrund seiner weltweiten Erfahrungen zu optimieren und im Gesamtkonzern durchzusetzen. Nach der Auffassung Perlmutter tendiert die Entwicklung zum »geozentrischen« Konzern.²²

Tugendhat entwirft in seiner Analyse das Bild eines straff gegliederten Konzerns mit klarer Befehlsgewalt: »Es ist ein charakteristisches Merkmal multinationaler Gesellschaften, daß ihre Niederlassungen im Rahmen einer gemeinsamen weltweiten Strategie und Kontrolle operieren. Die Zentrale ist ihr Hirn und Nervensystem. Sie bestimmt die Strategie des Konzerns, entscheidet, wo neue Investitionen zu tätigen sind, weist den verschiedenen Tochtergesellschaften Exportmärkte und Forschungsprogramme zu und setzt die Preise für den Warenaustausch zwischen den einzelnen Niederlassungen fest. Das Verhältnis zwischen Zentrale und Niederlassungen ist dem Hauptquartier einer Armee und den ihr unterstellten Kommandos im Feld vergleichbar.«²³

Etwas differenzierter sehen die Autoren des Hamburger Instituts für Wirtschaftsforschung das Bild des multinationalen Konzerns, doch meinen auch sie: »Der Trend geht allerdings nach den bisherigen Erfahrungen eindeutig in Richtung auf eine verstärkte konzerninterne Integration und Zentralität von Entscheidungen.«²⁴

Es ist einleuchtend, daß der Grad der Zentralisierung von Entscheidungen die Position betrieblicher und national-gewerkschaftlicher Verhandlungspartner und ihre Strategie beeinflusst, ebenso die Modelle von Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen. »Zwar gilt das Prinzip der Mitbestimmung für alle Größen, doch erwachsen ihm nicht zuletzt in nationalen oder multinationalen Konzernunternehmen mit ihren ausgebauten und differenzierten Organisationsstrukturen, ihren für den einzelnen meist unübersichtlichen Herrschaftsverhältnissen und ihrer gesellschaftsbeeinflussenden wirtschaftlich-technischen Dynamik Aufgaben besonders dringlicher und weittragender Art. Diese erfordern auch ein entsprechend differenziertes Mitbestimmungsmodell.«²⁵

In jüngster Zeit greifen multinationale Gesellschaften durch ihre Interessenvertretungen direkt in die Diskussion um die nationale Gesetzgebung zur Mitbestimmung ein. Die amerikanische Handelskammer in Deutschland hat im Sommer dieses Jahres ein Rechtsgutachten vorgelegt, in dem die Einführung der paritätischen Mitbestimmung als vertragswidrige Beschränkung des Rechts amerikanischer Aktionäre abgelehnt wird. Die Entscheidung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat wird als Einschränkung der Aktionärsrechte angesehen, die nach amerikanischem Recht einer Enteignung gleichkomme. In den Niederlanden sind alle Gesellschaften mit ausländischem Eigentümer von der Mitbestimmungsregelung ausgenommen.²⁶

Anerkennung der Gewerkschaften

Die in den USA übliche Praxis von Tarifverträgen auf Firmenebene führt bei Übertragung dieses Verhandlungsmusters auf europäische Verhältnisse in jenen Ländern zu Schwierigkeiten, in denen keine zwangsweise Organisation der Unternehmer in kollektivvertragsfähigen Körperschaften besteht. So sind die amerikanischen Autokonzerne und andere Unternehmen, wie Singer, Esso, Mobil Oil und Kodak, mit ihren Tochterunternehmen nicht Mitglieder britischer Unternehmerverbände und anerkennen in vielen Fällen auch nicht die britischen Gewerkschaften als Verhandlungspartner.²⁷

Lohnhöhe im multinationalen Konzern

Im Zusammenhang damit wird von multinationalen Konzernen oft auf ihre Rolle als »Lohnführer« hingewiesen. Die wenigen empirischen Daten, die als Beweis dieser These angeführt werden könnten, sind allerdings schwierig zu interpretieren. Das amerikanische Bureau of Labor Statistics gibt an, daß im Jahre 1970 die von amerikanischen Industrieniederlassungen bezahlten Jahreslöhne in Großbritannien um 700 US-Dollar, in Kanada um 1.200 US-Dollar, in der Bundesrepublik um 1.000 US-Dollar, in Frankreich um 800 US-Dollar, in Italien um 1.300 US-Dollar und in Japan um 1.700 US-Dollar über dem jeweiligen Durchschnitt lagen.²⁸ Die starke Konzentration von multinationalen Unternehmen in Hochlohnindustrien, die auch Vernon in seiner Untersuchung nachweist²⁹, verzerrt jedoch diesen Vergleich.

Die ILO-Studie über Multinationale kommt zu dem Schluß, daß eindeutige Aussagen in dieser Frage nicht getroffen werden können und beschränkt sich auf die Aufzählung einiger Faktoren, die bestehende Lohnunterschiede erklären könnten.³⁰ Neben Unterschieden in der Branchenstruktur wären dies die Betriebs- und Unternehmensgröße, die Kapitalintensität, die Vornahme von Gründungen in einem angespannten Arbeitsmarkt etc.

Mangelnde Transparenz

Die mangelnde Transparenz der Rechnungslegung in multinationalen Konzernen erschwert der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer und den nationalen Gewerkschaften die Beurteilung der tatsächlichen wirtschaftlichen Situation der einzelnen Tochterunternehmung.

»Die nationalen Regierungen sind ebenso wie die Gewerkschaften gegenüber den multinationalen Gesellschaften insofern im Nachteil, als die Gesellschaften gewöhnlich nur Informationen über ihre Finanzen und ihre Operationen gegenüber dem Gastland zu veröffentlichen brauchen.«³¹ Die von nationalen Tochtergesellschaften vorgelegten Bilanzen und Erfolgsrechnungen sind wenig aussagekräftig, weil die Konzerne oft das sogenannte Transferpreissystem anwenden. Zwischen den einzelnen Konzerngesellschaften werden Güter (Rohstoffe, Halbfabrikate, Fertigwaren)

und Dienstleistungen (Beratung, Werbung, Patente) zu Verrechnungspreisen ausgetauscht. Diese Verrechnungspreise werden so angesetzt, daß Gewinne womöglich in sogenannten Steueroasen (Liechtenstein, Schweiz, Panama etc.) entstehen und die Steuerbelastung in den übrigen Ländern minimiert wird.

Arbeitskonflikte

Derzeit existiert noch wenig Material, das einen Vergleich der Häufigkeit von Arbeitskonflikten in multinationalen und in nationalen Unternehmen ermöglichen würde. Die zitierte Untersuchung von J. Gennard kommt bei Prüfung der britischen Verhältnisse zu dem Ergebnis, daß aufgrund der verschiedenen Verhandlungsweise der amerikanischen Multinationalen (Firmen- statt Branchenverträge), diese weniger von Streiks betroffen sind, die in ganzen Industriezweigen durchgeführt werden. Ebenso sind sie weniger von Kurzstreiks einzelner Arbeitnehmergruppen betroffen. »Jedoch, wenn in einer ausländischen Zweigniederlassung gestreikt wird, dauert das meist länger als in einer britischen Firma.«³²

Gewerkschaftsfeindlichkeit

Ein Vorwurf, den die internationale Gewerkschaftsbewegung gegenüber einigen bedeutenden multinationalen Konzernen erhebt, ist der ihrer prinzipiell gewerkschaftsfeindlichen Haltung.

Ein Bericht, der dem 7. Bundeskongreß des ÖGB vorgelegt wurde, bezieht sich vor allem auf die Gewerkschaftsfeindlichkeit amerikanischer Konzerne.³³ Levinson, der Sekretär der internationalen Chemiearbeiterföderation, nennt die Firmen Dupont de Nemours, IBM und Union Carbide als Beispiele für Unternehmen, die »eine globale Politik mit dem Ziel betreiben, Gewerkschaften aus ihren Betrieben herauszuhalten«, und die Ölfirmen Esso und Shell als Beispiele für Unternehmen, die »oft eine von der Gesellschaft kontrollierte Organisation mit der Fassade oder dem Anschein einer unabhängigen Gewerkschaft begünstigen.«³⁴

In diesem Zusammenhang wird einigen multinationalen Konzernen auch ihre Vorliebe für undemokratisch regierte Länder beziehungsweise ihre Teilnahme an der Bekämpfung demokratischer Regierungen vorgeworfen. Piehl nennt als unrühmlichstes Beispiel die amerikanische United Fruit Company mit ihren Interessen in Mittel- und Südamerika.³⁵ Besondere Publizität fanden die Bestrebungen des US-Konzerns ITT in Chile, die Wahl von Präsident Salvador Allende zu verhindern und seine Regierung durch einen Putsch zu stürzen.³⁶

Zuletzt soll noch darauf hingewiesen werden, daß die gewerkschaftliche Kritik auch ausführlich zur Problematisierung der Beziehungen Nationalstaat — multinationale Konzerne beigetragen hat. Ansatzpunkte sind einerseits die Einschränkung der politischen und ökonomischen Souveränität der »Gastländer«, insbesondere der Entwicklungsländer, durch die Herstellung wirtschaftlicher Abhängigkeit. Ausführlich gehen die gewerkschaftlichen Stellungnahmen auch auf Probleme der Zahlungsbilanz, der

internationalen Währungspolitik, der Konjunktur- und Regionalpolitik ein, die sich durch Dominanz multinationaler Konzerne ergeben.³⁷ Probleme der nationalen Besteuerung multinationaler Konzerne und ihrer Preispolitik stellt vor allem Levinson in den Vordergrund, der die Kapitalakkumulation der Großkonzerne als wesentlichste Ursache der globalen Inflationsentwicklung ansieht.³⁸

Die österreichische Situation

Trotz des relativ hohen Anteils ausländischen Kapitals in der österreichischen Wirtschaft spielte die Frage des Verhältnisses zu den multinationalen Konzernen in der gewerkschaftlichen Diskussion Österreichs bisher nur eine untergeordnete Rolle. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, daß sich zum Beispiel im System der gesetzlich fundierten Interessenvertretungen Österreichs die Frage der Anerkennung kollektivvertragsfähiger Instanzen gar nicht stellt, da alle in Österreich tätigen Firmen zwangsmäßig Mitglieder der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft sind. Das in Österreich praktizierte System der Branchenkollektivverträge entschärft auch die Problematik prinzipieller Gewerkschaftsfeindlichkeit einiger Außenseiter, die in der Auseinandersetzung um Firmenverträge für die US-Gewerkschaften eine bedeutende Frage darstellt.

Ebenso stellte sich bisher in Österreich kaum das Problem des »job export«, der Transferierung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Österreich ist nicht Mutterland eines oder mehrerer multinationaler Konzerne; die österreichischen Unternehmen haben erst in jüngster Zeit begonnen, sich mit Tochtergesellschaften im Ausland zu engagieren, wobei es sich meist um Vertriebsgesellschaften oder um relativ kleine Produktions- und Servicebetriebe handelt. In den sechziger Jahren wäre Österreich eher als Land des »job import« zu bezeichnen gewesen. In diese Periode fielen zahlreiche Gründungen ausländischer Bekleidungs- und Elektronikunternehmen sowie von Betrieben der Schuhindustrie, die in wenig industrialisierten Zonen Österreichs vorgenommen wurden.

So konnte die Bekleidungsindustrie ihren Anteil an der industriellen Gesamtbeschäftigung in den Jahren 1959 bis 1968 stärker als alle anderen Industriezweige ausweiten, er stieg in diesem Zeitraum um 1,5 Prozentpunkte.³⁹

Davon abgesehen, stellt sich die Frage der Produktionsverlagerungen unter Bedingungen der Vollbeschäftigung beziehungsweise eines stark angespannten Arbeitsmarktes wesentlich anders als in Ländern mit erheblicher Arbeitslosigkeit. Unter dem Eindruck der Abwanderung österreichischer Arbeitskräfte als Folge der Lohnunterschiede zu Süddeutschland und der Schweiz sowie der Enge des Arbeitsmarktes verfolgt die Gewerkschaftsbewegung in Österreich das Ziel, das Gewicht der Niedriglohnindustrien zu verringern und kapitalintensive Fertigungen zu fördern.⁴⁰

Diese Zielsetzung gerät jedoch in Konflikt mit einer eher auf kurze Frist ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik, die auch regionale Beschäftigungsprobleme berücksichtigen will, also auch an der Erhaltung von

Niedriglohnbetrieben in industriell wenig entwickelten Gebieten interessiert ist.

Ein Problem besonderer Art entsteht bei der Übernahme von Unternehmen, deren Produktionsprogramm bei Eingliederung in den internationalen Konzern gestrafft und auf einige Spezialprodukte beschränkt wird. Die positiven Auswirkungen, die im allgemeinen einer Spezialisierung zugeschrieben werden (Effekte der Kostendegression bei Erhöhung der Seriengröße), gehen Hand in Hand mit größerem strukturellen und konjunkturellen Risiko. Was die Lohnhöhe in ausländisch beeinflussten Betrieben betrifft, läßt die erwähnte Sonderauswertung der Industriestatistik 1970 kaum signifikante Unterschiede zwischen eigentumsmäßig österreichischen Firmen und Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen erkennen.

Anteil der ausländisch beeinflussten Unternehmen in Prozent

	Unselbständig Beschäftigte	Personalaufwand
Bergwerke	32,7	40,6
Stein- und keramische Industrie	18,8	20,0
Glasindustrie	8,4	9,2
Chemische Industrie	20,6	21,1
Papierherzeugende Industrie	34,0	34,4
Papierverarbeitende Industrie	17,4	20,8
Holzverarbeitende Industrie	4,9	5,5
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	21,0	21,6
Lederherzeugende Industrie	18,6	20,5
Gießereiindustrie	15,4	17,2
Maschinen- und Stahlbauindustrie	25,7	22,4
Fahrzeugindustrie	9,4	9,2
Eisen- und Metallwarenindustrie	16,1	17,0
Elektroindustrie	56,6	56,3
Textilindustrie	21,2	23,0
Bekleidungsindustrie	19,9	19,7
Industrie insgesamt	21,5	21,5

Quelle: Statistische Nachrichten, Heft 10/1973, S. 691. Die Daten für Eisenhütten, Erdölindustrie, Lederherzeugende Industrie, NE-Metallindustrie und Gaswerke wurden aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen.

Liegt auch der Anteil des Personalaufwandes ausländisch beeinflusster Unternehmen in 12 der ausgewiesenen Industriezweigen höher und nur in zwei Branchen niedriger als der Anteil der Beschäftigten, so entspricht im Gesamtdurchschnitt der Industrie der Anteil des Personalaufwandes sogar genau dem Beschäftigtenanteil (21,5 Prozent).

Wenn man den »Struktureffekt« eliminiert, also annimmt, daß ausländisch beeinflusste Unternehmen die gleiche Branchenstruktur aufweisen wie die Gesamtindustrie, ergibt sich ein etwas höherer (fiktiver) Personal-

aufwand in Betrieben unter ausländischem Einfluß (85.800 S je Beschäftigten gegenüber 84.100 S im Gesamtdurchschnitt).⁴¹

Österreich liegt bekanntlich gemeinsam mit der Schweiz am unteren Ende der internationalen Streikstatistik. Unter diesem Blickwinkel ist auch ein Vergleich akuter Arbeitskonflikte in eigentumsmäßig österreichisch und ausländisch beherrschten Unternehmen zu sehen. Unter den wenigen Streiks, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, fanden solche in Tochterbetrieben ausländischer Unternehmen besondere Publizität, da sie besonders hartnäckig geführt wurden und relativ lang dauerten. Als Beispiele sind die Arbeitskonflikte in der Glashütte Schneegattern, die dem deutschen Unternehmer Wokan gehört, im Rottenmanner Werk des deutschen Bauknecht-Konzerns und im Wiener Zweigwerk der deutschen Polstermöbelfabrik Hukla zu nennen.⁴² Mit dem im Österreich der Nachkriegszeit selten angewandten Mittel der Aussperrung wurde von der Unternehmensleitung im Fall Schneegattern, im Fall Hukla und bei der deutschen Firma Klafs in Wien operiert.

Zur Frage der Transparenz der Rechnungslegung im multinationalen Konzern wäre noch anzumerken, daß nach österreichischem Recht zwar Bilanzvorlagepflicht an den Betriebsrat ab einer bestimmten Unternehmensgröße besteht, daß jedoch die Information der Öffentlichkeit zu wünschen übrig läßt. Die von ausländischen Unternehmen in Österreich bevorzugte Rechtsform ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die keine Veröffentlichungspflicht für den Jahresabschluß kennt.⁴³

Ansätze einer gewerkschaftlichen Strategie

Auf die historische Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisation auf internationaler Ebene soll hier nicht näher eingegangen werden.⁴⁴ Ein Beispiel aus dem Österreich der Zwischenkriegszeit soll zeigen, welche Bedeutung dem Problem der internationalen Organisierung gewerkschaftlicher Interessen beigemessen wurde und welchen Niederschlag dies in der Praxis gefunden hat. Auf dem Verbandstag der Österreichischen Metallarbeiter im Jahre 1927 beschäftigte sich der Vorsitzende dieser Gewerkschaft, Franz Domes, ausführlich mit dem Problem der internationalen Kartelle, insbesondere mit dem Roheisen- und Rohstahlkartell. Er skizzierte die Tendenz zur verstärkten internationalen Organisation der Produktion und folgerte: »Wir müssen aus diesen Tatsachen den zwingenden Schluß ziehen, daß dieser internationalen Vereinigung der Kapitalisten, der international konzentrierten kapitalistischen auch eine größere internationale Macht der Arbeit entgegengestellt wird. Das können wir nur dadurch machen, daß wir bestrebt sind, die Arbeiter im eigenen Land zu organisieren, die Arbeitsgemeinschaften bestimmter Produktionsgebiete zur Vertretung ihrer beruflichen und wirtschaftlichen Interessen in der Gewerkschaftsbewegung in nähere Berührung zu bringen.«

Schließlich geht er auch auf die Verflechtung der österreichischen Industrie mit ausländischem Kapital ein und berichtet: »Unsere Großbetriebe sind Aktiengesellschaften oder Schwesterbetriebe von noch größeren Betrieben draußen. Die Siemens-Schuckert-Werke, die AEG, Siemens

und Halske, sind Ableger der großen Betriebe in Deutschland. Bei jeder Lohnbewegung, bei jedem Kampf, der einer Regelung der Arbeitsverhältnisse gegolten hat, sind wir nach Berlin gefahren oder haben die Berliner ersucht, zu uns zu kommen, um zu erfahren, wie die Verhältnisse sind, um eine Sicherung des Erfolges zu erreichen.«⁴⁵

Internationale Organisation

Träger internationaler Gewerkschaftspolitik sind die internationalen Konföderationen und die internationalen Berufssekretariate. Die ersten Initiativen zur Koordinierung nationaler Gewerkschaften gegenüber international operierenden Konzernen wurden im Rahmen eines dieser Berufssekretariate, dem Internationalen Metallarbeiter-Bund, ergriffen. Treibende Kraft war die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW, die schon Mitte der fünfziger Jahre auf eine Koordinierung gewerkschaftlicher Tätigkeit in diesem hoch-konzentrierten Industriezweig drängte.

Die Schaffung der Montan-Union, der EWG und EFTA waren auslösende Faktoren für die Organisierung der Gewerkschaften auf regionaler Ebene. Die Gewerkschaften der IBFG-Richtung gründeten Sekretariate für die EWG und EFTA, im Jahre 1969 schlossen sich die Gewerkschaften der EWG-Länder zum »Europäischen Bund Freier Gewerkschaften in der Gemeinschaft« zusammen, der 1973 durch den »Europäischen Gewerkschaftsbund« abgelöst wurde, dem derzeit Organisationen aus 17 europäischen Ländern angehören.

Von den Hindernissen, die einer wirksamen Internationalisierung gewerkschaftlicher Aktivitäten entgegenstehen, ist die politische Zersplitterung eines der bedeutendsten. Auf globaler Ebene existieren drei Gewerkschaftsinternationalen, der sozialdemokratisch orientierte Internationale Bund Freier Gewerkschaften (dem bis 1969 der US-Gewerkschaftsbund AFL-CIO angehörte), der kommunistisch orientierte Weltgewerkschaftsbund und der christliche Weltverband der Arbeitnehmer. Im, auf IBFG-Initiative gegründeten, Europäischen Gewerkschaftsbund gelang es, Gewerkschaften aller Richtungen zusammenzuschließen; ihm gehören, neben sozialdemokratisch orientierten, seit März 1974 die christlich orientierten europäischen Gewerkschaftsverbände — und seit der Kopenhagener Konferenz im Juli dieses Jahres auch die kommunistisch dominierte italienische CGIL an.⁴⁶

Fortschritte der gewerkschaftlichen Organisierung auf internationaler oder regionaler Ebene können natürlich nicht darüber hinwegtäuschen, daß bestenfalls ansatzweise gewerkschaftliche Strategien gegenüber multinationalen Konzernen angewendet werden. Die fast ausschließlich nationalstaatliche Orientierung, Unterschiede im Organisationsgrad, der Organisationsform, der Strategie nationaler Gewerkschaftsverbände (z. B. bei der Durchsetzung von Formen industrieller Demokratie oder beim Aushandeln von Tarifverträgen), unterschiedliche und konkurrierende Interessen der einzelnen nationalen Verbände sind — ebenso wie die politische Zersplitterung — wesentliche Hindernisse für die Internationalisierung gewerkschaftlicher Tätigkeit.⁴⁷

Die auf internationaler Ebene operierenden Berufsverbände waren die Initiatoren für gewerkschaftliche Kooperation auf Konzernebene, die Bildung von »Weltkonzernausschüssen«. Der Internationale Metallarbeiter-Bund koordiniert vor allem die Tätigkeit solcher Ausschüsse in der Fahrzeug- und Elektroindustrie, die internationale Föderation von Chemie- und Fabrikarbeiterverbänden (ICF) ist auf der Ebene multinationaler Konzerne der chemischen und pharmazeutischen Industrie, der Gummiverarbeitung, der Glasindustrie und der Erdölwirtschaft, die Internationale Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) in der Nahrungsmittelindustrie, Tabakverarbeitung und in der Fremdenverkehrswirtschaft tätig.

Strategiefelder

Grundlage gewerkschaftlicher Aktivität in multinationalen Konzernen ist die Sammlung und Auswertung von Informationen. »Bestandsaufnahme der multinationalen Konzerne im nationalen und internationalen Bereich«, »Umfassende Informationen über die Industrieverflechtung, die Entwicklung und die Entscheidungsstruktur multinationaler Konzerne« und »Regelmäßiger Informationsaustausch über die Aktivität multinationaler Konzerne, insbesondere im Hinblick auf ihre Haltung gegenüber den Gewerkschaften« sind drei jener Punkte, die vom ÖGB als Bestandteile eines Aktionsprogrammes genannt werden.⁴⁸

Levinson berichtet, daß die ICF systematisch Informationen über 40 der größten multinationalen Unternehmen ihres Bereiches in Hinblick auf ihre internationale Struktur, den Sitz der einzelnen Konzerngesellschaften, gemeinsame Tochtergesellschaften (joint ventures), Bilanzen und Erfolgsrechnungen, Kollektivvertragsabschlüsse, Zahl und Art der Beschäftigten, Organisationsgrad, Arbeitsbedingungen etc. auswertet. Mittelfristig soll eine Datenbank errichtet werden, die entsprechende Information für Kollektivvertragsverhandlungen zur Verfügung stellen kann.⁴⁹

Die Automobil-Sektion des IMB hat Arbeitsplatzbeschreibungen für diese Industrie standardisiert und ein vergleichbares Schema von Arbeitsbedingungen (Arbeitstempo, Ruhepausen, Schulung, Sicherheitsmaßnahmen) für die europäischen Werke erstellt. Darüber hinaus erarbeitet sie Berichte über die wichtigsten Tarifverhandlungen, die den wirtschaftlichen Hintergrund, die wesentlichsten Forderungen, die Argumentation, Verhandlungsstrategie und die Resultate analysieren.⁵⁰ Die IUL versucht unter anderem, den Informationsstand der in multinationalen Konzernen Beschäftigten durch regelmäßige Berichterstattung zu heben; so wird für die Arbeiter des Nestlé-Konzerns ein monatliches Mitteilungsblatt veröffentlicht.⁵¹

Internationale Solidaritätsaktionen

Weitere Gebiete internationaler Gewerkschaftsaktivität sind die Unterstützung der Organisation in einzelnen Zweigniederlassungen multinationaler Konzerne und Solidaritätsmaßnahmen bei Arbeitskonflikten. Finanzielle Unterstützung gewerkschaftlicher Organisationen in ausländischen Schwesterbetrieben ist unter anderem durch multinationale »Solidaritäts-

fonds« ermöglicht worden, die bei einigen Weltkonzernausschüssen eingerichtet sind.⁵² Eine Kombination von technischer und finanzieller Hilfeleistung ist vor allem bei Konflikten um gewerkschaftliche Anerkennung in einer Zweigniederlassung nötig. Der Gewerkschaftssekretär der IUL, Dan Gallin, gibt Beispiele für solche Konflikte in Tochterfirmen der British American Tobacco, der Intercontinental Hotel-Gruppe, des Pepsi-Cola-Konzerns und der Firma Nestlé, die durch Einschaltung des internationalen Verbandes positiv geregelt werden konnten.⁵³

Für Solidaritätsaktionen bei Arbeitskonflikten in multinationalen Konzernen können vielfältige Beispiele aus der Praxis angeführt werden, die von Protest- und Sympathiebekundungen bis zu Solidaritätsstreiks und Fabrikbesetzungen reichen. So beschloß etwa im Dezember 1973 eine außerordentliche Betriebsversammlung der Ersten Österreichischen Glanzstoff-Fabrik in St. Pölten, einem Konzernunternehmen der holländischen AKZO-Gruppe, eine Protestresolution gegen repressive Maßnahmen der Unternehmensleitung des AKZO-Betriebes La Seda de Barcelona, in der weitere Schritte angedroht wurden, falls die Konzernleitung ihre Politik nicht einer Revision unterziehen sollte.⁵⁴

Häufig intervenierte die Gewerkschaft oder die Betriebsvertretung in der Konzernzentrale bei Arbeitskonflikten in Tochterfirmen. Levinson nennt als Beispiel die rasche Beendigung eines lang andauernden Streiks in der New Yorker Filiale eines britischen Unternehmens nach einer Intervention der britischen Gewerkschaft bei der Konzernspitze, die Anerkennung der Gewerkschaftsvertretung in der französischen Tochtergesellschaft von Ciba-Geigy nach Verhandlungen der Basler Konzernspitze mit der schweizerischen Gewerkschaft⁵⁵, Piehl die Zurücknahme von Kündigungen in der marokkanischen Vertriebsgesellschaft von Daimler-Benz nach einem Protest der deutschen Metallgewerkschaft in Stuttgart.⁵⁶

Kritisch schätzt ein englischer Beobachter die Rolle der europäischen Gewerkschaften ein, die seiner Ansicht nach wenig oder nichts getan hätten, um Löhne und andere Arbeitsbedingungen in den einzelnen Tochtergesellschaften auf das Niveau der am weitesten fortgeschrittenen Betriebe zu bringen. Anders die amerikanischen Gewerkschaften, wobei er beispielhaft die Unterstützung der Arbeiterorganisation der Bauxit-Industrie in Westindien nennt.⁵⁷

Kurzfristigen Produktionsverlagerungen innerhalb eines multinationalen Konzerns, die aus Anlaß eines Streiks in einer Niederlassung vorgenommen werden, kann die Verweigerung von Mehrarbeit (Überstunden) entgegengesetzt werden. Praktische Beispiele sind Aktionen dieser Art im Bayer-Konzern, der einen Streik im deutschen Stammwerk durch Produktionsverlagerung in die britischen, italienischen und französischen Gesellschaften unwirksam machen wollte⁵⁸, und im europäischen Teil des Ford-Konzerns anläßlich eines Streiks im belgischen Werk in Genk.⁵⁹ Häufig genügte die Androhung dieser Maßnahmen durch Funktionäre der Internationalen Berufssekretariate oder nationale Gewerkschafter, um solche kurzfristigen Produktionsverschiebungen zu verhindern.

Die schärfsten Kampfmittel zur Unterstützung von Streikenden einer nationalen Tochtergesellschaft sind internationale Sympathiestreiks und

Betriebsbesetzungen. Vertikal integrierte Unternehmen erweisen sich als besonders streikempfindlich, da Produktionsausfälle für sie extrem kostspielig sind. Einstufige Unternehmen, die im Bergbau oder der Erzeugung tätig sind und deren Produkte eine hohe Lagerfähigkeit besitzen, sind durch den Einsatz des Streikmittels weniger verwundbar. Diese Faktoren beeinflussen auch den Grad der Zentralisierung von Unternehmensentscheidungen sowie Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen.⁶⁰

Sympathiestreiks können derzeit jedoch nicht als globales Kampfmittel gegenüber multinationalen Konzernen eingesetzt werden, da sie in zahlreichen Ländern illegal sind oder einen Entlassungsgrund darstellen. Darüber hinaus ist die den Gewerkschaften durch Kollektivvertrag (in den Vereinigten Staaten), durch Gesetzgebung (in Kanada) oder durch Rechtsprechung (in der Bundesrepublik Deutschland) während der Laufzeit des Kollektivvertrages auferlegte Friedenspflicht ein Hindernis für solche Aktionen.⁶¹ So mußten die deutschen Gewerkschaften eine Boykottaufforderung der kritischen Dockarbeiter mit dem Hinweis beantworten, daß eine solche Sympathieaktion gegen nationale Gesetze verstoßen würde.⁶² In einem Interview stellt der Gesamtbetriebsrat der deutschen Ford-Werke fest: »... warfen uns die englischen Kollegen vor, während des Streiks in den britischen Ford-Werken ihnen in den Rücken gefallen zu sein, weil wir die Kurbelwellen weiterverarbeiteten, die sonst von England geliefert wurden, die die Konzernleitung eben jetzt aus anderen Quellen heranschaffte. Wir haben die britischen Kollegen darauf hingewiesen, daß Arbeitsverweigerung zu Entlassung führen kann, daß es für die betroffenen Kollegen dann weder Streikunterstützung noch Arbeitslosen- oder Kurzarbeitsgeld gibt. Wir sind hier in einer echten Zwischmühle; wegen des britischen Streiks bezogen in Saarlouis 4.200 Kollegen Kurzarbeitergeld. Solange es nicht zum Abschluß europäischer Tarifverträge kommt, wäre es daher Aufgabe der Gewerkschaften, wenigstens die Laufzeit der Tarifverträge in den einzelnen Ländern aufeinander abzustimmen, so daß sich die Geschäftsleitungen nicht durch Produktionsverlagerungen den Folgen von Arbeitskämpfen entziehen können.«⁶³ Der von der konservativen Regierung durchgesetzte und unter Labour wieder aufgehobene Industrial Relations Act stellte internationale und nationale Sympathiestreiks und andere Aktionsformen dieser Art unter Strafdrohung.⁶⁴

Ein spezielles Problem stellen in diesem Zusammenhang jene Zweigniederlassungen internationaler Konzerne dar, die in Ländern eingerichtet wurden, in denen gewerkschaftliche Rechte stark beschnitten sind (z. B. Südafrika) oder in denen freie Gewerkschaften überhaupt verboten sind (z. B. Spanien). Durch die Öffnung kommunistisch regierter Länder gegenüber ausländischem Kapital, ergibt sich eine ähnliche Problematik bei Kooperationen oder joint ventures von multinationalen Konzernen mit staatlichen Firmen.⁶⁵

Skeptisch steht der ILO-Bericht dem Mittel des Sympathiestreiks gegenüber, »da er für Arbeiter, die nicht sehr stark an den Streitfragen des ursprünglichen Streiks interessiert sein könnten, oder sogar divergierende Interessen haben könnten, beträchtliche Verluste mit sich bringt.«⁶⁶ Ein

anderer Autor sieht den Sympathiestreik als veraltetes Mittel der Klassensolidarität des 19. Jahrhunderts an, »er macht den allmählichen Aufbau von Positionen notwendig und die Erziehung der Arbeiter, die ihre langfristigen Interessen eher einsehen sollen als ihre kurzfristigen«. ⁶⁷ In diesem Zusammenhang geben die Ergebnisse einer Befragung von Arbeitern im kanadischen Werk des US-Autokonzerns Chrysler interessante Hinweise auf die Bereitschaft zur Unterstützung von Streikaktionen in Chrysler-Firmen anderer Länder: 52 Prozent der Arbeiter waren bereit, für amerikanische Arbeiter in einen Sympathiestreik zu treten, nur 13 Prozent bei einem Konflikt in einem britischen und 12 Prozent bei einem Konflikt in einem mexikanischen Chrysler-Betrieb. Zur finanziellen Unterstützung durch Zahlung erhöhter Beiträge waren 69 Prozent bei einem Streik in den USA, 44 Prozent bei einem Streik in Großbritannien und 40 Prozent bei einem Streik in Mexiko bereit. Zu keiner Unterstützung bereit erklärten sich 6 Prozent gegenüber amerikanischen, 19 Prozent gegenüber britischen und 28 Prozent gegenüber mexikanischen Kollegen. ⁶⁸

Trotz der erwähnten Hindernisse erwies sich der Sympathiestreik in der Vergangenheit als wirksames Instrument, insbesondere in gravierenden Konflikten (z. B. bei Massenentlassungen oder Betriebsschließungen). Besondere Publizität fanden die Aktionen der Beschäftigten des AKZO-Konzerns im September 1972, die mit der Unternehmensentscheidung konfrontiert worden waren, 5.700 Beschäftigte in 4 Werken in der Bundesrepublik, den Niederlanden, Belgien und der Schweiz zu entlassen. Durch Streiks und Betriebsbesetzungen, sowohl in von der Schließung bedrohten als auch anderen Betrieben, konnte die Rücknahme der Abbaupläne erreicht werden. ⁶⁹ Nach der Fusion des britischen Reifenherstellers Dunlop mit dem italienischen Pirelli-Konzern kündigte das Management massive Einschränkungen der Beschäftigung an. Einem gleichzeitigen Warnstreik im Juni 1972 in Italien und Großbritannien war zumindest ein Teilerfolg beschieden. In Italien schlossen sich mehr als 80, teilweise 100 Prozent dem Streik an, in Großbritannien nur etwa 20 Prozent der Beschäftigten (10 von 57 britischen Betrieben wurden bestreikt). Das Konzernmanagement, das den Streik als »nicht viel mehr als einen Nadelstich« bezeichnet hatte, führte zumindest bisher den angekündigten Massenabbau nicht aus. ⁷⁰ Im Februar 1971 unterstützte die Betriebsorganisation der französischen CFDT ⁷¹ bei Michelin durch einen Ausstand den erfolgreich beendeten Streik im deutschen Zweigwerk; ein im Mai 1971 durchgeführter Streik in den belgischen, holländischen, deutschen und italienischen Werken des französischen Unternehmens Air Liquide vereitelte Pläne für Produktionsverlagerungen innerhalb des Konzerns. ⁷² Diesen Beispielen aus der chemischen Industrie könnte eine Reihe weiterer aus anderen Bereichen angefügt werden.

Internationale Kollektivverträge

Neben einer »engen Kooperation bei Arbeitskonflikten« sieht der ÖGB, wie zahlreiche andere Gewerkschaftsverbände auch, die »Entwicklung einer internationalen Kollektivvertragspolitik« als Mittel gewerkschaft-

licher Politik gegenüber den Multinationalen an.⁷³ Musterfall einer solchen Internationalisierung gewerkschaftlicher Tätigkeit ist der Vertrag der Automobilarbeitergewerkschaft UAW mit dem US-Konzern Chrysler, der 1967 für die amerikanischen und kanadischen Niederlassungen abgeschlossen wurde und die Angleichung der Löhne bis Juni 1970 vorsah.⁷⁴ Diesem Schritt folgten bald die beiden anderen US-Konzerne, die in Kanada Automobile produzieren, General Motors und Ford. 1970 wurde ein weiterer Schritt unternommen, die Kollektivvertragsverhandlungen wurden »internationalisiert«, ein gemeinsames US-kanadisches Verhandlungskomitee der Gewerkschaft errichtet; Streiks werden künftig gemeinsam beschlossen und durchgeführt, die Anerkennung des Verhandlungsergebnisses bedarf der Zustimmung aller UAW-Mitglieder, wobei weder US-Amerikanern noch Kanadiern ein Vetorecht eingeräumt wurde.⁷⁵ Die Bedingungen, unter denen diese Maßnahmen gesetzt wurden, sind allerdings als einmalig zu bezeichnen. Die US-Konzerne kontrollieren faktisch die gesamte kanadische Autoindustrie; von den 172 im Jahre 1971 in Kanada tätigen Gewerkschaften waren 88 sogenannte Internationale Gewerkschaften, die ihr Hauptquartier und die Mehrheit ihrer Mitglieder in den USA haben und fast 60 Prozent der gewerkschaftlich Organisierten Kanadas erfassen.⁷⁶

Erste Schritte in dieser Richtung wurden 1969 in einer internationalen Gewerkschaftsaktion gegenüber dem französischen multinationalen Chemiekonzern Saint-Gobain unternommen. Nach Bildung eines internationalen Konzern-Komitees, dem Repräsentanten der Beschäftigten aus 12 Ländern angehörten, wurden gleichzeitig Tarifverhandlungen in vier Ländern eröffnet. Es wurde vereinbart, den jeweils auf nationaler Ebene erzielten Abschluß dem Komitee zur Zustimmung vorzulegen, Streiks auf nationaler Ebene abzustimmen, finanzielle und moralische Unterstützung zu leisten, Produktionsverlagerungen zu verhindern und Mehrarbeit im Falle eines Streiks zu verweigern. Nach der Erreichung eines günstigen Abschlusses in den deutschen Werken von Saint-Gobain kam es zu Arbeitskonflikten in den italienischen und amerikanischen Betrieben des Konzerns, die simultan durchgeführt wurden und nach 26 Tagen Streikdauer günstig abgeschlossen werden konnten.⁷⁷

Internationale Kollektivvertragsverhandlungen oder auf internationaler Ebene koordinierte Verhandlungen stoßen jedoch auf eine Reihe institutioneller Hindernisse. Im Gegensatz zur in Amerika weitverbreiteten Praxis der Verträge auf Firmenebene ist in Europa der Vertragsabschluß auf Branchenebene vorherrschend. Das Fehlen einer Rechtsbasis für internationale Kollektivverträge, die Unterschiede zwischen den einzelnen nationalen Arbeitsgesetzgebungen, Unterschiede der Lohnhöhe, der Arbeitsbedingungen und der Sozialgesetzgebung sind als weitere Hindernisse anzuführen.⁷⁸

Daher streben die Gewerkschaften an, allmählich und schrittweise zu koordinierten beziehungsweise zu gemeinsamen Vereinbarungen mit multinationalen Konzernen zu kommen. Einer der ersten Schritte ist es, die Laufzeit der Kollektivverträge und ihre Ablauftermine zu synchronisieren. Im Rahmen der internationalen Konzern-Komitees können Forderungs-

prioritäten abgestimmt werden und mittels Durchsetzung von Musterverträgen durch einzelne nationale Gewerkschaften Präzedenzfälle für nachfolgende Vereinbarungen geschaffen werden. Auf einer Konferenz der europäischen freien Gewerkschaften schlug Wolfgang Spieker vor, zunächst Angleichungen auf dem Gebiet der nicht materiellen Arbeitsbedingungen und der Position betrieblicher Arbeitnehmervertretungen anzustreben und diese im späteren Verlauf der Bemühungen durch Schaffung gesetzlicher Mindestrechte der Gewerkschaften in Betrieben, ein europäisches Betriebsverfassungsrecht, Schutzvorschriften gegen Massenentlassungen, Mindestnormen für Lohn-, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen und eines europäischen Kollektivvertrags- und Repräsentationsrechts zu ergänzen.⁷⁹

Levinson ist ein vehementer Befürworter von Verträgen auf Firmenebene: »Für die Entwicklung einer neuen gewerkschaftlichen Gegenmacht durch internationale Aktionen gegenüber multinationalen Konzernen ist es am wichtigsten, daß direkte Beziehungen durch Verhandlungen mit diesen Unternehmen bestehen. Nur wenn die (der gewerkschaftlichen Internationale angehörenden) Organisationen solche Beziehungen haben, kann eine effektive internationale Koordination stattfinden.«⁸⁰ Alternativ oder ergänzend zur Regelung auf Firmenebene existieren Modelle für sogenannte Flächen-Tarifverträge, das heißt auf Branchenebene abgeschlossene Kollektivvertragsvereinbarungen für mehrere Länder. Eines dieser Modelle ist die »Konzertierte nationale Regelung«, die die Ausarbeitung von Modellverträgen durch regionale, zum Beispiel europäische Dachverbände vorsieht, die auf nationaler Ebene koordiniert verhandelt werden. Ein zweites, für die Europäische Gemeinschaft entwickeltes Modell ist der »Supranationale Vertrag«, die Aushandlung von Verträgen durch Repräsentanten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern der EG-Länder, die für alle Länder der Gemeinschaft Gültigkeit haben.⁸¹

Internationale Kollektivvertragspolitik, insbesondere die Regelung von Lohnfragen auf internationaler Ebene, kann aber in Widerspruch zu nationalen Zielsetzungen der Gewerkschaften — wie solidarischer Lohnpolitik auf nationaler Ebene — geraten. Es ist daher zu erwarten, daß die gewerkschaftliche Strategie vorerst auf die Erreichung von Mindeststandards im Rahmen internationaler Betriebsvereinbarungen oder im Falle nicht-materieller Arbeitsbedingungen auf die international koordinierte Setzung von Normen des Arbeits- und Sozialrechts gerichtet sein wird.

Konzernausschüsse

Die in zahlreichen multinationalen Unternehmen bestehenden gewerkschaftlichen Konzernausschüsse haben neben ihrer Funktion des Informationsaustausches, der Koordination von Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen auch erste Ansätze dafür entwickelt, sich als Mitbestimmungsorgane auf Konzernebene zu etablieren. Zu Recht erhebt Wedderburn die Frage, welchen Nutzen nationale Mitbestimmungsregelungen in einer Welt internationalisierten Kapitals haben: »Welchen Vorteil zieht ein deutscher Arbeiter daraus, Vertreter im Aufsichtsrat einer deutschen

Gesellschaft zu haben, wenn die Zentrale der Gruppe, zu der diese Gesellschaft gehört, in Tokio oder Detroit liegt?«⁸²

Im Rahmen der Europäischen Gemeinschaften wurde zwar das Statut einer Europa-AG ausgearbeitet, das die Entsendung eines Drittels der Aufsichtsratsmitglieder durch die Arbeitnehmer vorsieht (etwa analog der Regelung im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz). Die Umsetzung dieses Vorschlags scheitert jedoch einerseits am Widerstand der Unternehmer — insbesondere des französischen Patronats — und andererseits daran, daß die Gewerkschaften in den EG-Ländern divergierende Konzepte der »industriellen Demokratie« verfolgen.⁸³

Zwischen einigen Konzernausschüssen und der Leitung multinationaler Konzerne kam es in der Vergangenheit zu Konsultationen, die sich vorwiegend mit Fragen der Produktionsverlagerungen, der Arbeitsplatzsicherheit, Gewinnbeteiligungsplänen, grundsätzlichen Fragen der Lohnpolitik und der Arbeitsbedingungen beschäftigten. Der ILO-Bericht nennt Philips, Brown-Boveri, Ford, General Motors, IBM und Nestlé als Beispiele solcher Kontaktaufnahmen auf internationaler Ebene.⁸⁴ Die Teilnahme von Vertretern österreichischer Betriebe erwähnt Piehl ausdrücklich bei der Konstituierung von Konzernausschüssen für die Firmen Solvay und die Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft.⁸⁵ In den von ihm angeführten Fallbeispielen schätzt er die vier bis zum Frühjahr 1972 abgehaltenen Spitzengespräche mit dem Philips-Konzern kritisch ein: »Einerseits gibt Philips vor, in sozial- und tarifpolitischen Fragen seien allein die Tochtergesellschaften in den einzelnen Ländern zuständig ... Folglich könne die Zentrale auch keine institutionalisierten Absprachen mit den Gewerkschaften treffen. Andererseits führen nationale Tochtergesellschaften, die sonst ständig Kommunikation mit den Gewerkschaften halten, Maßnahmen ohne jegliche Konsultation der Arbeitnehmerseite durch, die ganz offensichtlich unmittelbar von der Zentrale vorbestimmt sind. Auf diesem Hintergrund läßt die Zentrale die sporadischen und bisher weitgehend unverbindlichen Spitzengespräche auf westeuropäischer Ebene nicht abreißen, um ihre Führungsrolle auch hier zu unterstreichen.«⁸⁶

Die Kontaktgespräche der Konzernausschüsse und Berufssekretariate mit den Managementspitzen der Multinationals werden bisher nur auf informeller Ebene geführt, die behandelten Fragen langfristiger Konzernpolitik lassen sie jedoch als potentielle Vorläufer institutionalisierter Beratungs- und Mitbestimmungskörperschaften erscheinen. Für die Gewerkschaften erfüllen sie zumindest zwei wichtige Funktionen: die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner auf internationaler Ebene und die indirekte Bestätigung der Verantwortlichkeit der Konzernzentralen für langfristige Produktions- und Beschäftigungsprobleme der einzelnen Tochtergesellschaften.

Ein interessantes Beispiel der Regulierung des Verhältnisses Nationalstaat — Multinationaler Konzern soll hier erwähnt werden, da es direkt gewerkschaftliche Aktionsmöglichkeiten betrifft. Der schwedische Staat hat eine gewerkschaftsfreundliche Bedingung in das Förderprogramm für Auslandsinvestitionen der schwedischen Privatunternehmen aufgenommen: er übernimmt keine Bürgschaft für Auslandsinvestitionen, wenn

das Unternehmen nicht zuvor ausdrücklich die Rechte der ausländischen Gewerkschaften anerkannt hat.⁸⁷

Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat auch ihre Vertretung bei verschiedenen supranationalen und internationalen Behörden genützt, um die Probleme multinationaler Unternehmen zur Diskussion zu stellen. Nicht zuletzt auf Grund des Drucks, den gewerkschaftliche Organisationen ausübten, wurde in den letzten Jahren eine Reihe von Untersuchungen dieser Organisationen publiziert.⁸⁸

Internationaler Verhaltenskodex

Abschließend soll noch ein Vorschlag der Gewerkschaften diskutiert werden, der ihre direkten Beziehungen zu Unternehmen, aber auch die Regulierung des Verhältnisses Nationalstaat — Multinationaler Konzern und die Beziehungen nationalstaatlicher und übernationaler Behörden zu multinationalen Konzernen betrifft, die Erstellung eines »Verhaltenskodex« für multinationale Konzerne (Code of good behaviour).

In den Schlußfolgerungen der Weltwirtschaftskonferenz des IBFG werden die Mitgliedsverbände aufgefordert, sich bei ihren nationalen Regierungen unter anderem um die Durchführung folgender Maßnahme zu bemühen:

»Aufstellung von Richtlinien zur Kontrolle der multinationalen Gesellschaften in solchen Fragen, wie Einhaltung bestehender Verfahren für die Sozialbeziehungen (Normen der IAO), Arbeitskräfteplanung, Konzentration und Zusammenschlüsse, besonders bei Mischkonzernen, Handel innerhalb der Gesellschaft und Finanzpraktiken, Forschungspolitik der Gesellschaften, Steuerpflicht und Dividendenausschüttung, sowie die Verpflichtung, Gesamtbilanzen zusammen mit Rechnungslegung für alle ihre eigenen Tochtergesellschaften zu veröffentlichen.«⁸⁹

Heribert Maier schlägt vor, die Internationale Arbeitsorganisation — in Zusammenarbeit mit anderen UNO-Körperschaften wie dem GATT, der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds sowie der OECD — mit der Ausarbeitung eines Verhaltenskodex zu betrauen.

Seiner Auffassung nach sollte er in entwickelten und Entwicklungsländern anwendbar sein und — ähnlich wie das 1966 in Kraft getretene Übereinkommen über die Beilegung von Investitionsstreitigkeiten — von einer autonomen internationalen Behörde unter den Auspizien der genannten internationalen Organisationen administriert werden. Für Klagen über Verletzungen dieser Konvention sollte ein dreigliedriges Gremium eingesetzt werden, das aus Vertretern der betroffenen Regierungen, der multinationalen Gesellschaften und der Gewerkschaften besteht.⁹⁰

Auch Unternehmerverbände haben sich mit der Frage internationaler Richtlinien für multinationale Unternehmen befaßt. Die Internationale Handelskammer beschloß Ende 1972 »Leitsätze für Auslandsinvestitionen«, die sich mit dem Verhältnis der Multinationalen zu Regierungen und Gewerkschaften beschäftigen.⁹¹

Abgesehen von der diffusen Formulierung dieser »Leitsätze«, soll dieser Verhaltenskodex unverbindlich sein, die freiwillige Verpflichtung

der Unternehmen nicht kontrolliert werden. Jungnickel und Matthies bemerken dazu: »Ein Verhaltenskodex, wie die Unternehmer ihn vorschlagen, vermag allein keine Probleme zu lösen. Die freiwillige Ausrichtung der Unternehmer an Normen, die außerhalb ihrer primären Ziele liegen, erscheint mehr als zweifelhaft, wenn die Erreichung dieser Ziele dadurch gefährdet wird.«⁹²

Die Erfahrungen mit dem Verhaltenskodex, den das kanadische Handelsministerium 1967 veröffentlicht hat⁹³, deuten darauf hin, daß unverbindliche Richtlinien die Politik multinationaler Konzerne kaum beeinflussen. So hat sich die kanadische Regierung auch entschlossen, eine gesetzliche Regelung ausländischer Investitionen vorzunehmen.⁹⁴

Die Studiengruppe für multinationale Konzerne im Rahmen der Vereinten Nationen hat vorgeschlagen, eine Kommission mit der Aufgabe zu betrauen, einen internationalen Kodex zu entwickeln.⁹⁵ In der Diskussion um die Erstellung solcher Verhaltensmaßregeln fehlt es nicht an kritischen Stimmen, die etwa die Möglichkeit der Anwendung von Richtlinien auf globaler Ebene und die Effektivität bestehender internationaler Organisationen als Kontrollorgane dieser Konvention anzweifeln.⁹⁶

ANMERKUNGEN

- 1 United Nations, Department of Economic and Social Affairs: *Multinational Corporations in World Development*. New York 1973, S. 52.
- 2 Thomas W. Kraseman and Betty L. Barker: *Employment and Payroll Costs of U. S. Multinational Companies*, Survey of Current Business. Oktober 1973.
- 3 Mitteilungen des Direktoriums der Oesterreichischen Nationalbank, Heft 9/1974.
- 4 Ausländisch beeinflusste Betriebe in der österreichischen Industrie, Statistische Nachrichten, Heft 10/1973.
- 5 Oskar Grünwald, Ferdinand Lacina: *Auslandskapital in der österreichischen Wirtschaft*. Wien 1970, S. 164.
- 6 United Nations: *Multinational Corporations in World Development*, a. a. O., Table 3.
- 7 Zit. nach »Glück auf!«, 12/1971.
- 8 Thomas W. Kraseman and Betty L. Barker, a. a. O.
- 9 Beispielsweise nehmen nach einer Erhebung der amerikanischen Handelskammer über die Motive für Auslandsinvestitionen die »Arbeitskostenvorteile« erst den fünften Rang ein (nach »Bessere Versorgung bestehender Märkte«, »Zölle und Handelsrestriktionen«, »Reaktionen auf Maßnahmen von Konkurrenten«, »Transportkosten«). Zit. nach Rolf Jungnickel und Klaus Matthies: *Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften*. Hamburg 1973.
- 10 Nathaniel Goldfinger: *An American Trade Union View of International Trade and Investment*, in: *American Labor and the Multinational Corporation*, ed. by Duane Kujawa. New York 1973, S. 35.
- 11 Abgedruckt in »American Labor and the Multinational Enterprise«, a. a. O., S. 72—81.

- 12 Vgl. Hon. Vance Hartke: A Foreign Trade and Investment Policy for the 1970s, in: American Labor and the Multinational Corporation, a. a. O.
- 13 Siehe Rolf Jungnickel und Klaus Matthies, a. a. O., S. 31 ff.
- 14 Zum Beispiel die vom amerikanischen Unternehmerverband »National Association of Manufacturers« herausgegebene Studie: U. S. Stake in World Trade and Investment, The Role of the Multinational Company, o. J. 1972.
- 15 Eine eingehende Erörterung findet sich bei Michael Jay Jedel and John H. Stamm: The Battle over Jobs, An Appraisal of Recent Publications on the Employment Effects of U. S. Multinational Corporations, in: American Labor and the Multinational Corporation, a. a. O.
- 16 U. S. Stake in World Trade and Investment, a. a. O.
- 17 IBFG: Die multinationalen Gesellschaften. Brüssel 1971, S. 8.
- 18 International Labour Office: Multinational enterprises and social policy. Genf 1973, S. 50.
- 19 Rolf Jungnickel und Klaus Matthies: a. a. O., S. 17.
- 20 Vgl. David Lea: Multinational companies and trade union interests, in: The Multinational Enterprise, ed. by John H. Dunning. New York 1971, S. 149.
- 21 Vgl. Duane Kujawa: International Labor Relations Management in the Automotive Industry, A Comparative Study of Chrysler, Ford and General Motors. New York 1971.
- 22 Vgl. Howard V. Perlmutter: Towards Research on and Development of Nations, Unions and Firms as Worldwide Institutions, in: Transnational Industrial Relations, ed. by Hans Günter. London 1972.
- 23 Christopher Tugendhat: Die Multinationalen, Konzerne beherrschen die Wirtschaft der Welt. Wien 1972 (London 1971), S. 129.
- 24 Rolf Jungnickel und Klaus Matthies: a. a. O., S. 61.
- 25 Betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung, 7. Bundeskongreß des ÖGB, Arbeitskreis 2. Wien 1971, S. 38 f.
- 26 Vgl. Ausnahme für Amerikaner? Die Zeit vom 11. 10. 1974.
- 27 Vgl. John Gennard: Multinational Corporations and British Labour, A Review of Attitudes and Responses. London 1972, S. 15 f. und S. 24 ff. In einer Erklärung des IBFG und der IBS zu den Multinationalen Gesellschaften (Wirtschaftliche und soziale Übersicht, Nr. 1—2/1974) wird als weiteres Beispiel ein Konflikt der schwedischen Gewerkschaften mit dem amerikanischen IBM-Konzern angeführt.
- 28 T. W. Kraseman und B. L. Barker: a. a. O., S. 43.
- 29 Vgl. Raymond Vernon: Sovereignty at Bay, The Multinational Spread of U. S. Enterprise. Harmondsworth 1973 (New York 1971), S. 21 f.
- 30 Vgl. ILO: Multinational Enterprise and Social Policy, a. a. O., S. 71 ff.
- 31 IBFG: Die multinationalen Gesellschaften, a. a. O., S. 8.
- 32 John Gennard, a. a. O., S. 36.
- 33 Wirtschaftspolitik und Vermenschlichung des Arbeitsplatzes, 7. Bundeskongreß des ÖGB, Arbeitskreis 1. Wien 1971, S. 19.
- 34 Charles Levinson: International Trade Unionism. London 1972, S. 96. Heribert Maier, Sekretär der Privatangestellten-Internationale, führt die US-Firmen Kodak, First National City Bank, United Fruit, Firestone, Singer, Fairchild, Motorola und Texas Instruments als weitere Beispiele an. (The International Free Trade Union Movement and International Corporations, in: American Labor and the Multinational Corporation, a. a. O., S. 15.)
- 35 Ernst Piehl: Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung. Frankfurt 1974, S. 58.
- 36 Vgl. Betrifft: Chile, die ITT-Dokumente, US-Imperialismus in Lateinamerika. Mit einem Beitrag von Brigitte Heinrich. Frankfurt 1972.
- 37 Vgl. z. B. IBFG: Die multinationalen Gesellschaften, a. a. O., und Ernst Piehl, a. a. O.
- 38 Charles Levinson: »Wirtschaftskrise und multinationale Konzerne«. Reinbek bei Hamburg 1974 (London 1971), und »International Trade Unionism«, a. a. O.
- 39 Vgl. Institut für Gesellschaftspolitik: Arbeiter und Angestellte im technischen Wandel. Die Auswirkungen der technischen Entwicklung auf die Veränderung der Qualifikationsstruktur und Arbeitsinhalte. Wien o. J. (1971), S. 13.

- 40 Vgl. z. B. die Empfehlungen des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen: Untersuchung über die Abwanderung von Arbeitskräften aus Österreich nach Süddeutschland und in die Schweiz. Wien 1972, S. 59 f.
- 41 Ausländisch beeinflusste Betriebe in der österreichischen Industrie, Statistische Nachrichten, Heft 10/1973.
- 42 Gewerkschaftliche Kommentare zu diesen Arbeitskonflikten nehmen ausdrücklich auf die spezielle Problematik ausländischer Beherrschung Bezug; vgl. z. B. Wilhelm Hrdlitschka: Zum Arbeitskonflikt in Schneegattern (Chemiearbeiter, 2/1970); Karl Sekanina: Ohne Betriebsratskomplex (Arbeiter-Zeitung vom 25. 11. 1970) und Erfahrungen und Konsequenzen im Fall Bauknecht (Der Privatangestellte, Januar 1971).
- 43 Nach der Erhebung der Nationalbank waren Ende 1971 69 Prozent der ausländisch beeinflussten Unternehmen in Form der Ges.m.b.H. konstituiert, nur 15 Prozent in Form der Aktiengesellschaft, a. a. O., S. 654.
- 44 Eine ausführlichere Darstellung findet sich z. B. bei Ernst Piehl, a. a. O., S. 73 ff.
- 45 Die Gewerkschaften im organisierten Kapitalismus, Domes über die Aufgaben des Metallarbeiterverbandes, Arbeiter-Zeitung vom 28. 9. 1927.
- 46 Vgl. Herbert Dobiasch: Europa der Gewerkschafter im Kommen, Arbeit und Wirtschaft, 7—8/1974.
- 47 Vgl. die ausführliche Darstellung bei Ernst Piehl, a. a. O., S. 209 ff.
- 48 Wirtschaftspolitik und Vermenschlichung des Arbeitsplatzes, 7. Bundeskongress des ÖGB, a. a. O., S. 20.
- 49 Charles Levinson: International Trade Unionism, a. a. O., S. 108 f.
- 50 Karl Casserini: The Challenge of Multi-National Corporations and Regional Economic Integration to the Trade Unions, their Structure and their International Activities, in: Transnational Industrial Relations, a. a. O., S. 84.
- 51 Ernst Piehl, a. a. O., S. 207.
- 52 Vgl. Ernst Piehl, a. a. O., S. 270.
- 53 Dan Gallin: Gegenstrategie. Aus der Praxis der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeitergewerkschaften, in Kurt P. Tudyka (Hrsg.): Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie. Hamburg 1974, S. 225 ff.
- 54 Arbeiter-Zeitung vom 16. 12. 1973.
- 55 Charles Levinson: International Trade Unionism. S. 113 und 116.
- 56 Ernst Piehl: a. a. O., S. 271. Ähnliche Hinweise für US-Multinationale gibt der Aufsatz Steve Babsons »Multinationale Konzerne, Arbeiterklasse und Gewerkschaften«, in: »Multinationale Konzerne, Entwicklungstendenzen im kapitalistischen System«, hrsg. von Otto Kreye. München 1974, S. 181.
- 57 B. C. Roberts: Factors Influencing the Organisation and Style of Management and their Effect on the Pattern of Industrial Relations in Multi-National Corporations, in: Transnational Industrial Relations, a. a. O., S. 128.
- 58 Charles Levinson: International Trade Unionism, S. 116.
- 59 Ernst Piehl, a. a. O., S. 154.
- 60 B. C. Roberts nennt als Beispiele vertikal integrierte Konzerne der Ölindustrie und der Bauxit-Aluminiumindustrie, deren Organisation straff zentralisiert ist und die als »Lohnführer« und Unternehmen mit überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen gelten. Bergwerksgesellschaften stünden andererseits im Ruf »harte Unternehmer« zu sein, deren lokales Management mit großen Vollmachten ausgestattet sei (in: Transnational Industrial Relations, a. a. O., S. 110 ff.).
- 61 Vgl. ILO, a. a. O., S. 100.
- 62 Vgl. K. W. Wedderburn: Industrial Relations, in: Nationalism and the Multinational Enterprise — Legal, Economic and Managerial Aspects, ed. by H. R. Hahlo, J. G. Smith, R. W. Wright. Leiden 1973, S. 252.
- 63 Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1971.
- 64 Wedderburn, Professor für Handelsrecht an der London School of Economics, kommentierte dies folgendermaßen: »Im internationalen Zusammenhang gesehen, wird dieses Gesetz zum Freibrief für das multinationale Unternehmen, der wirtschaftlichen Macht der britischen Gewerkschaften zu entkommen. So lange jede Einheit mit separater Rechtspersönlichkeit ausgestattet ist, die sich aus der Eintragung ins

Handelsregister ergibt, und so lange die wirtschaftlichen Beziehungen innerhalb dieser Gruppe verbundener Unternehmen durch ein weltumspannendes Netz von »Verträgen« verhüllt werden, kann gegen jede britische Gewerkschaft gesetzlich vorgegangen werden, die ihre volle Stärke einzusetzen versucht oder die zur internationalen Aktion gegen irgendeine Einheit dieser Gruppe aufruft, mit Ausnahme jenes speziellen Teils der Kapitalgruppe, die durch die »bestreikte Gesellschaft« (Company in dispute) repräsentiert wird. Sekundäre oder Sympathiestreiks sind heutzutage normal. In Schweden sind sie legal. Wenn amerikanische Autoren feststellten, »die Beschneidung des Rechts zum Sympathie-Boycott bedeutet, die Gewerkschaften eines der Elemente ihrer Stärke zu berauben, sie in den wirtschaftlichen Kampf mit einer gebundenen Hand treten zu lassen«, dann bindet ihnen dieses Gesetz auf internationaler Ebene noch beide Beine«. (Wedderburn, a. a. O., S. 253.)

- 65 Vgl. Charles Levinson: *International Trade Unionism*, a. a. O., S. 142 f. Der IBFG-Bericht zitiert den deutschen Unternehmer Müller-Wipperfurth, der nach Schließung eines bestreikten Betriebes in Italien erklärt haben soll, »er verlege lieber sein Kapital in solche Länder wie Polen, Tschechoslowakei oder Jugoslawien, wo es keine Streiks gebe und außerdem ausländischen Investoren allgemeine Erleichterungen geboten würden« (»Die multinationalen Gesellschaften«, a. a. O., S. 9).
- 66 ILO, a. a. O., S. 101.
- 67 Hans Günter: *The Future of Transnational Industrial Relations: A Tentative Framework for Analysis*, in: *Transnational Industrial Relations*, a. a. O., S. 436.
- 68 David H. Blake: *Multi-National Corporation, International Union Aid and International Collective Bargaining: A Case Study of the Political, Social and Economic Implications of the 1967 U. A. W.-Chrysler-Agreement*, in: *Transnational Industrial Relations*, a. a. O., S. 164. Zur merklich höheren Bereitschaft, amerikanische Kollegen zu unterstützen, muß allerdings bemerkt werden, daß die Umfrage unter kanadischen Mitgliedern der Automobilgewerkschaft UAW veranstaltet wurde, die in den USA ihren Sitz hat und gleicherweise amerikanische und kanadische Arbeiter organisiert.
- 69 Vgl. Ernst Piehl: a. a. O., S. 194 ff., und Rolf Jungnickel und Klaus Matthies, a. a. O., S. 26.
- 70 Vgl. Ernst Piehl: a. a. O., S. 180 ff.
- 71 Confédération Française Démocratique de Travail, eine aus der christlichen Gewerkschaftsbewegung hervorgegangene, radikaldemokratische Organisation.
- 72 Vgl. Charles Levinson: *International Trade Unionism*, S. 115.
- 73 Wirtschaftspolitik und Vermenschlichung des Arbeitsplatzes, 7. Bundeskongreß des ÖGB, a. a. O., S. 20.
- 74 Der Stundenlohn der kanadischen Arbeiter lag 1967 durchschnittlich 40 Cents unter dem der US-Arbeiter.
- 75 Vgl. David H. Blake, in: *Transnational Industrial Relations*, a. a. O., S. 146 f.
- 76 *Corporations and Labour Unions Return Act, Report for 1971 Part II - Labour Unions*. Ottawa 1973.
- 77 Vgl. Charles Levinson: *International Trade Unionism*, a. a. O., S. 8 ff.
- 78 ILO, a. a. O., S. 162 ff.
- 79 Wolfgang Spieker: Möglichkeiten des Arbeitnehmereinflusses in multinationalen Unternehmen, WSI-Mitteilungen, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, 5/1973.
- 80 Charles Levinson: *International Trade Unionism*, S. 106.
- 81 Vgl. Ernst Piehl, a. a. O., S. 281.
- 82 K. W. Wedderburn, in: *Nationalism and the Multinational Enterprise*, a. a. O., S. 254.
- 83 Vgl. Ernst Piehl, a. a. O., S. 229 ff. und ILO, a. a. O., S. 104 f.
- 84 ILO, a. a. O., S. 98 f.
- 85 Ernst Piehl, a. a. O., S. 109 und III.
- 86 Ernst Piehl, a. a. O., S. 172.
- 87 Vgl. Wolfgang Spieker: a. a. O.
- 88 United Nations: *Multinational Corporations in World Development*. New York 1973. International Labour Office: *Multinational Enterprise and Social Policy*. Genf 1973.

Organisation for Economic Co-Operation and Development: Interim Report of the Industry Committee on International Enterprises. Paris 1974.

- 89 IBFG: Die multinationalen Gesellschaften, a. a. O., S. 42.
- 90 Heribert Maier, in: American Labor and the Multinational Corporation, a. a. O., S. 27.
- 91 Vgl. Rolf Jungnickel und Klaus Matthies, a. a. O., S. 58 f.
- 92 Rolf Jungnickel und Klaus Matthies, a. a. O., S. 71.
- 93 Abgedruckt in IBFG: Die multinationalen Gesellschaften, a. a. O., S. 60.
- 94 Vgl. Günter Götz: Auf Distanz zum großen Bruder, Kanada will den Einfluß der amerikanischen Konzerne zurückdrängen. Süddeutsche Zeitung vom 28./29. 9. 1974.
- 95 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 11. 4. 1974.
- 96 Vgl. z. B. Eva Senghaas-Knobloch: Zur Problematik eines international gültigen Verhaltenskodex für Multinationale Konzerne als Bestandteil einer gewerkschaftlichen Gegenstrategie, in: Kurt P. Tudyka, a. a. O.