Wolfgang Däubler, Eva Schulze

Information im Multinationalen Konzern

I. Änderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Multinationale Konzerne?

1. Die Entstehung Multinationaler Konzerne (MNK)

Trotz aller Beschwörung des Wettbewerbs, wo jeder seines Glückes Schmied sein soll, und trotz aller Bekenntnisse zur sozialen Marktwirtschaft vollzieht sich in der westlichen Welt eine immer stärkere Unternehmenskonzentration, die für Arbeitnehmer wie für Verbraucher schwerwiegende Probleme mit sich bringt. Die traditionelle Konkurrenz vieler Unternehmen ist durch die Entstehung der nationalen und multinationalen Konzerne in weiten Bereichen ausgeschaltet worden. An ihre Stelle trat der Kampf der »Großen« um Marktanteile. Kleine oder mittlere Unternehmen fallen verstärkt der Krise zum Opfer, zumindest ist ihr wirtschaftlicher Spielraum immer geringer geworden.

Die Entstehung nationaler wie internationaler Großunternehmen, die im folgenden empirisch belegt werden soll, ist ein notwendiges Ergebnis der kapitalistischen Produktionsweise. Selbst wenn nur noch einige Wettbewerber auf dem Markt vorhanden sind, kann das einzelne Unternehmen nur dann überleben, wenn es mindestens genauso produktiv wie die Konkurrenten arbeitet. Das zwingt alle, »bei Strafe ihres Untergangs« (Marx) ständig die neueste Technologie und die modernste Form der Arbeitsorganisation einzusetzen. Um möglichst kostensparend zu produzieren, wird permanente Rationalisierung notwendig. Dabei bleiben nicht nur die Leistungsschwächeren auf der Strecke; da die Aufwendungen für die Einführung neuer Technologien außerordentlich groß sind, haben kleinere Firmen oft von vornherein keine Chance mehr, in einem solchen Kampf mitzuhalten. Dieser Trend verstärkt sich: Nach Schätzungen von 1972 fließen über 65 % der jährlichen Nettokapitalinvestitionen in die Modernisierung und Automatisierung der Produktion[1].

2. Die Bedeutung der westdeutschen Multis

a) Steigerung der Auslandsproduktion

Der zum Einsatz moderner Technologie notwendige Kapitalaufwand[2] hat auch in der Bundesrepublik zur Entstehung immer größerer Unternehmen geführt, die in beträchtlichem Umfang grenzüberschreitende Aktivitäten entfalten. Dies kommt in einer rapiden Zunahme der bundesdeutschen Direktinvestitionen im Vergleich zu den traditionellen Exporten zum Ausdruck[3]. Während von 1960–1965 die Gesamtumsätze der bundesdeutschen Konzerne um das Zwei- bis Dreifache stiegen, nahmen die Umsätze der ausländischen Tochtergesellschaften um das Fünf- bis Sechsfache zu[4]. Bemerkenswert ist auch, daß die deutschen Auslandsinvestitionen mit 23 % pro Jahr (1960–1971) wesentlich schneller als die US-amerikanischen (9 %) und die englischen (6,5 %) anwuchsen[5], wobei allerdings berücksichtigt werden muß, daß in absoluten Zahlen gemessen noch immer ein erheblicher Vorsprung des US-amerikanischen und des britischen Kapitals besteht. Direktinvestitionen, d. h. Kapitalanlagen, die dem Anleger Einfluß auf das Unternehmen sichern, sind überdies zum typischen Mittel des privaten Kapitalexports aus Industrieländern geworden: Ihr Anteil beträgt in der Gegenwart etwa 75 % gegenüber nur 10 % vor 1914[6].

b) Wer investiert im Ausland?

An den Auslandsinvestitionen sind nur die größten der bundesdeutschen Konzerne beteiligt. 82 Unternehmen der BRD tätigen allein 70 %, neun Konzerne kontrollieren 37 %[7]. Die Internationalisierung ist daher vorwiegend eine Sache großer und größter Unternehmen[8]. Mittlere Unternehmen sind fast nur in den arbeitsintensiven Bereichen wie der Textilverarbeitung (Triumph) und der feinmechanischen Industrie (Rollei) am Internationalisierungsprozeß beteiligt[9].

Die wachsende Unternehmenskonzentration und die damit gegebene Wahrscheinlichkeit einer weiteren Internationalisierung läßt sich an folgenden Zahlen ablesen: 1960 hatten die 50 größten Konzerne aus den Bereichen Bergbau und verarbeitende Industrie (ohne Energie, Bauwirtschaft und Handel) bereits einen Anteil von 41,4 % an dem in den jeweiligen Branchen getätigten Umsatz. 1971 erreichte dieselbe Konzerngruppe, deren Zusammensetzung sich allerdings gegenüber 1960 erheblich verändert hatte, einen Umsatzanteil von 46,7 %. Nimmt man die außerhalb der BRD produzierenden Niederlassungen hinzu, so ergibt sich ein Umsatzanteil von 51,8 %[10].

Das mittlerweile erreichte Ausmaß von Auslandsinvestitionen wird weiter an folgenden Zahlen deutlich: Die Liste der umsatzstärksten bundesdeutschen

Unternehmen wurde 1975 von den IG-Farben-Nachfolgern Hoechst (20,8 Mrd. DM), Bayer (17,7 Mrd. DM) und BASF (18,1 Mrd. DM) angeführt. Von diesen Umsätzen wurden bei Hoechst 32,5 %, bei Bayer 46,9 % und bei BASF 26,5 % im Ausland getätigt. An vierter Stelle rangierte Daimler-Benz mit einem Gesamtumsatz von 21 Mrd. DM, wovon 15,7 % auf die Auslandsproduktion entfielen. An fünfter Stelle folgt Siemens mit 18,9 Mrd. DM Umsatz (davon 23,2 % Auslandsproduktion) und an sechster Stelle VW mit einem Umsatz von 18,7 Mrd. DM und 30,8 % Auslandsproduktion. Ein hohes Maß an »Internationalisierung« wiesen auch die pharmazeutischen Firmen Boehringer und Merck bei 49,3 bzw. 39,1 % ausländischer Fertigung auf[11].

Aus diesen Angaben läßt sich weiter der Schluß ziehen, daß multinationale Konzerne in erster Linie in Wachstumsbranchen der verarbeitenden Industrie wie Elektronik, Chemie oder Automobilindustrie entstehen[12]. Binnenwirtschaftlich ist der Aufstieg dieser »Unternehmensgiganten« häufig mit einem Verdrängungswettbewerb verbunden, was der sprunghafte Anstieg der Firmenaufkäufe und Fusionen besonders in den Jahren zwischen 1965 und 1968 belegt[13].

3. Direktinvestitionen ausländischer, insbesondere US-amerikanischer Unternehmen in der BRD

Ende 1970 waren ausländische Unternehmen an 20,3 % des Nominalkapitals der Kapitalgesellschaften aller deutschen Wirtschaftszweige mehrheitlich beteiligt. 18 der 74 bundesdeutschen Umsatzmilliardäre des Jahres 1971 waren ausländische Unternehmen[14]. Der Anteil der US-amerikanischen Investitionen in der verarbeitenden Industrie Europas nimmt ständig zu[15]. In diesem Sektor konnten die USA ihren Anteil an der Gesamtheit der Auslandsinvestitionen in Europa von 24,3 % im Jahre 1950 auf 40,3 % im Jahre 1966 steigern[16]. Betrachtet man die Gesamtheit der multinationalen Konzerne, so gehörten 1968 55 % aller Auslandsinvestitionen zu amerikanischem, 20 % zu britischem und der Rest zu europäischem und japanischem Kapital[17].

Auch bei diesem Vergleich zeigt sich, daß Internationalisierung mit Unternehmensgröße zusammenhängt. Das machen etwa die Umsätze der deutschen im Verhältnis zu den amerikanischen Konzernen deutlich. So rangiert etwa das bei weitem größte deutsche Elektrounternehmen, die Siemens AG, auf der Liste der weltweit umsatzstärksten Konzerne dieses Industriezweigs nach vier amerikanischen Gesellschaften und der niederländischen Philips N.V. erst an sechster Stelle. Ebenso liegen auf dem Automobilsektor VW und Daimler mit jeweils ca. 6 Mrd. Dollar Umsatz weit hinter den US-Konzernen General Motors, Ford und Chrysler mit ca. 31, 23 bzw. 11 Mrd. Dollar Umsatz[18]. Die Höhe dieser Beträge läßt sich immer noch am sinnfälligsten an dem vielbemühten Vergleich demonstrieren, daß in einem der

Riesenkonzerne wie etwa General Motors oder Standard Oil jährlich ebensoviel produziert wird wie in einem mittelgroßen Industriestaat[19]. Für die achtziger Jahre hat Piehl im Anschluß an andere Autoren die Prognose gestellt, 2/3 der Industrieproduktion der westlichen Welt würden sich dann unter der Kontrolle von etwa 100 multinationalen Konzernen befinden[20]. Die Größenordnungen bedürfen auch dann keiner weiteren Darlegung, wenn sich diese Prognose nicht in vollem Umfang bestätigen sollte.

4. Die Rolle der Banken

Die vorhandenen Kapitalverflechtungen geben die tatsächlich vorhandene Unternehmenskonzentration nicht vollständig wieder. Daneben existieren zahlreiche mehr oder weniger enge Kooperationsbeziehungen,[21] die auch durch die Kartellaufsicht nicht verhindert werden können[22]. Dabei spielen die Banken ebenso wie bei Aufkäufen und Fusionen eine nicht zu unterschätzende Rolle[23]. Über das Depotstimmrecht in den Hauptversammlungen und eigene Beteiligungen nehmen sie zahlreiche Aufsichtsratssitze wahr, die oft in Personalunion von einem Vertreter in verschiedenen Firmen verwaltet werden. Sie sind in der Lage, die Politik nicht weniger Großunternehmen und zwar gerade solcher zu bestimmen, die sich ihrer »Aktionärsdemokratie«, ihrer vielen kleinen Aktionäre besonders rühmen, da gerade dort das Depotstimmrecht voll zum Tragen kommt. Bereits im Jahre 1967 verwalteten die Banken – allen voran die drei »Großen« Deutsche Bank, Dresdner Bank und Commerzbank insgesamt 70 % der stimmberechtigten Aktien in der bundesdeutschen Industrie[25].

5. Multinationale Konzerne und Nationalstaat

Ohne an dieser Stelle das Verhältnis von multinationalen Konzernen und Nationalstaat analysieren zu können, lassen sich doch zwei Tendenzen aufzeigen. Zum einen drängen die größten und technologisch fortgeschrittensten Kapitale darauf, die nationalstaatlichen Schranken zu überwinden und tendenziell den Weltmarkt herzustellen[26]. Andererseits sind insbesondere die schwächer entwickelten Kapitale auf den Schutz der nationalen Regierungen angewiesen. Sie sind der Konkurrenz auf dem Weltmarkt nur dann gewachsen, wenn der Staat ihre Verwertungsbedingungen durch Zölle, Einfuhrrestriktionen und -verbote sowie Veränderungen der Währungsparität sichert[27]. Gleichzeitig muß der Staat aber auch bestrebt sein, die negativen Auswirkungen der Kapitalkonzentration für die Lohnabhängigen und die Gesamtgesellschaft in Grenzen zu halten, um die

wirtschaftliche und politische Stabilität nicht zu gefährden. Von daher liegt es im Interesse der hochentwickelten Industrieländer, der Internationalisierung insoweit Grenzen zu setzen, als dadurch im eigenen Land z. B. übermäßig viele Arbeitsplätze vernichtet werden. So führten kapitalexportierende Länder wie z. B. die USA im Jahre 1968 Exportkontrollen ein, um den Abfluß von Investitionskapital ins Ausland einzuschränken[28]. Entsprechend werden von den kapitalimportierenden Ländern wie etwa Japan und Frankreich Einfuhrkontrollen für ausländisches Kapital verhängt[29].

Hinzu kommt, daß auch diejenigen Unternehmen, die auf den Weltmarkt drängen, gerade beim heutigen Stand der Technik und der Vergesellschaftung der Produktion auf die Unterstützung des Nationalstaates angewiesen sind[30]. Dies zeigt sich etwa bei Firmenfusionen[31] sowie bei der Absicherung von Auslandsinvestitionen durch Bürgschaften und Kredite[32]. So schafft z. B. das 1969 verabschiedete Umwandlungssteuergesetz erhebliche Steuervergünstigungen bei Unternehmenszusammenschlüssen[33], und das Auslandsinvestitionsgesetz dehnt Steuervergünstigungen auf internationale Sachverhalte aus[34].

Bezeichnend für diese Situation ist auch, daß konjunkturpolitische Maßnahmen gegenüber den MNK nicht »greifen«, da diese weitgehend zur Eigenfinanzierung ihrer Investitionen übergegangen sind und in geschickter Weise die Unterschiede in der Währung und der Steuergesetzgebung verschiedener Länder zu nutzen wissen[35].

6. Die monopolistische Organisation der Produktion und die »neue internationale Arbeitsteilung«

Weitreichende Konsequenzen hat die Internationalisierung des Kapitals auch für die Arbeitnehmer. Es ist nicht übertrieben, wenn die Organisation der Arbeit durch die MNK als »neue internationale Arbeitsteilung« bezeichnet wird[36].

Aufgrund der weltweiten Ausdehnung können die Konzernzentralen die Tätigkeit des Gesamtunternehmens sowie der einzelnen Niederlassungen im Ausland so planen und organisieren, daß langfristig maximale Profite gesichert werden[37]. Nach einem Ausspruch von H. Matthöfer[38] können die MNK »produzieren, wo die Arbeitskräfte am billigsten, verkaufen, wo die kaufkräftige Nachfrage am größten und die Gewinne dort anfallen lassen, wo die Steuern am niedrigsten sind«.

a) Unterschiedliche Konzernstrukturen

Unter diesen Voraussetzungen haben sich je nach Branche unterschiedliche Konzernstrukturen herausgebildet. So gibt es vertikal strukturierte Unternehmen,

die von der Rohstoffgewinnung über die Verarbeitung bis zum Verkauf jede Stufe der Produktion und des Handels integrieren. In dieser Weise sind z. B. die Mineralölkonzerne organisiert, die vom Bohrloch über Pipeline, Tankerflotte, Raffinerie, Lagerung und Verkauf alles in eigener Regie betreiben oder zumindest unter Kontrolle haben[39]. Ein bundesdeutsches Beispiel ist der Mannesmann-Konzern, dem in Brasilien eines der größten Hüttenwerke Südamerikas gehört, das eine reiche eigene Erzbasis besitzt[40]. Andere Konzerne wie die Automobilunternehmen sind horizontal gegliedert. Dies schließt eine Diversifikation der Endprodukte nicht aus. Der niederländische Konzern Philips produziert z. B. Kassettenrecorder in Österreich, Kühlschränke in Italien und Küchengeräte in den Niederlanden[41]. Zum Dritten haben sich Mischkonzerne wie etwa ITT entwickelt. ITT, ursprünglich ein Unternehmen der Elektrobranche, umfaßt nunmehr Betriebe des Maschinenbaus, der Nahrungsmittelindustrie, der Versicherung, des Transports, des Handels und des Hotelgewerbes.[42]

Zunehmende Bedeutung gewinnt eine konzerninterne Arbeitsteilung der Art, daß entsprechend den Kosten für Arbeitskräfte, Umweltschutz etc. die einzelnen Verarbeitungsstufen ein und desselben Produkts in unterschiedliche Länder gelegt werden. Beispiele dafür sind IBM oder der internationale Landmaschinenkonzern Massey-Ferguson. Dieser beschreibt seine Unternehmenspolitik wie folgt: »Ein in Frankreich hergestelltes Getriebe, ein britischer Motor und eine in Mexiko gebaute Achse können mit Stahlplatten aus den USA zusammengebaut werden, und der komplette Traktor kann dann irgendwo in Westindien eingesetzt werden«[43].

b) Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten

Neben ressourcenbedingten und absatzpolitischen Gründen spielen die Lohnunterschiede in Europa und vor allem die niedrigen Löhne in den Entwicklungsländern eine entscheidende Rolle für die Verlagerung von Konzernteilen ins Ausland. Zwar scheint dieser Aspekt für die Gesamtheit der Auslandsinvestitionen der BRD noch von geringerer Bedeutung zu sein[44], jedoch macht sich in den lohnintensiven Branchen bereits ein eindeutiger Trend zur Verlagerung von Produktionen in Billiglohnländer bemerkbar. Nicht nur arbeitsintensive Industrien wie die Herstellung von Textilien, Schuhen, Spielwaren, sondern auch arbeitsintensive Verarbeitungsstufen von Branchen mit fortgeschrittener Technologie (Radioapparate, Fernsehgeräte, Kameras) werden in die peripheren Gebiete Europas (z. B. Portugal und Süditalien) oder nach Übersee verlagert. Dies kann so weit gehen, daß mindestens zwei Drittel der Produktion eines Unternehmens ins billige Ausland verlegt werden[45].

In den betroffenen Branchen hat diese Unternehmenspolitik zu anhaltender struktureller Arbeitslosigkeit geführt.[46] Wie das seit über drei Jahren andauernde

hohe Niveau der Arbeitslosigkeit in der BRD und anderen entwickelten Ländern zeigt, kann die durch Rationalisierungen und auch durch Produktionsverlagerungen erzeugte Arbeitslosigkeit nicht durch die teilweise erhöhten Exporte in Länder mit Auslandsniederlassungen[47] ausgeglichen werden.
In den entwickelten Ländern wie der BRD bleibt die kapitalintensive Industrie. Forschung und Entwicklung neuer Produktionsverfahren wird den hochqualifizierten Arbeitskräften in den Metropolen überlassen, das technische Know-how etwaigen Konkurrenten in den Entwicklungsländern vorenthalten. In stolzen Erklärungen von Politikern heißt es dann, »die BRD werde am Horizont des Jahres 2000 nur noch im wesentlichen Patente, Verfahrenstechniken und Blaupausen exportieren«.[48] Was dies für den inländischen Arbeitsmarkt bedeutet, wird dabei nicht einmal angedeutet.
Negative Auswirkungen zeigen sich auch in der sogenannten Dritten Welt. Auch wenn dies an dieser Stelle nicht vertieft werden kann[49], seien doch einige kurze Informationen angefügt, um die Auswirkungen der von den MNK getragenen ökonomischen Entwicklung auf die Situation der Lohnabhängigen zu ergänzen.
Der hohe Stand der Arbeitslosigkeit in den Entwicklungsländern[50] wird von den MNK in mehrfacher Weise ausgenutzt. Nicht nur liegen die Löhne dort teilweise unter dem Existenzminimum (10–20 % der in den Industrieländern gezahlten), hinzu kommen ein langer Arbeitstag (Nacht-, Schicht- und Feiertagsarbeit) und das Fehlen jeder rechtlichen und sozialen Absicherung der Arbeitnehmer.[41] In der englischen Kolonie Hongkong z. B. gibt es keine Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung, keine Arbeitszeitbegrenzung (1971 arbeiteten dort ca. 175.000 Arbeiter 75 Stunden in der Woche) und sogar noch legale Kinderarbeit[52].
Ebenso gehen MNK zielstrebig daran, die Benachteiligung von sozialen Gruppen wie Frauen (in der Computerfertigung sowie in der Textilverarbeitung werden bevorzugt junge Frauen zu Löhnen, die unter denjenigen der Männer liegen, eingesetzt)[53] oder Farbigen (Unterstützung der Rassendiskriminierung etwa in Südafrika)[54] profitbringend zu nutzen. Immer machen sie von den Möglichkeiten Gebrauch, ihre sozialen Verpflichtungen auf dem niedrigsten zulässigen Niveau zu erfüllen.
Dies erklärt auch die Vorliebe der MNK für undemokratische, ja faschistische Regime[55]. Finden in den Anlageländern politische Entwicklungen statt, die den Interessen der Konzerne zuwiderlaufen, so schrecken sie auch nicht davor zurück, massiv und unverblümt ihren Einfluß geltend zu machen. Ein relativ harmloses Beispiel ist die Drohung der großen Weltkonzerne anläßlich des Referendums zum EG-Beitritt Englands im Jahre 1975. Hier wurde die Labourregierung nicht zuletzt deshalb für die EG erwärmt, weil die MNK öffentlich erklärten, bei einem Nein Englands zur EG würden sie sich von der Insel zurückziehen[56]. An die weit verhängnisvollere Rolle, die insbesondere die amerikanischen Konzerne beim Sturz der demokratischen Regierung in Chile spielten, sei hier nur erinnert.

II. Gegenstrategien

1. Auf internationaler Ebene

Versuche, die Macht der MNK auf internationaler Ebene zu begrenzen, sind verschiedentlich unternommen worden. So enthielt z. B. die Havanna Charta entsprechende Bestimmungen,[57] und selbst die Internationale Handelskammer hat Vorschläge zur Begrenzung der Macht der MNK gemacht[58]. Forderungen nach einem »Verhaltenskodex« gibt es zur Genüge. Die Schwierigkeit besteht weniger in der Aufstellung von Verhaltensregeln als in ihrer Durchsetzung. Zur Zeit fehlen internationale Organisationen mit Sanktionsgewalt, die die MNK im Konfliktsfall zur Einhaltung von bestimmten »Spielregeln« zwingen könnten. Theoretisch denkbar wäre, daß etwa der internationale Währungsfonds oder andere vergleichbare Institutionen[59] Kontrollfunktionen gegenüber den MNK übernähmen. Die Erfahrungen der Vergangenheit legen jedoch den Schluß nahe, daß derartige supranationale »Staatsfragmente« bisher ausschließlich im Interesse des internationalen Kapitals fungierten, was auch für EG-Institutionen behauptet wird.[60] Die Hauptursache für diesen Zustand dürfte darin liegen, daß es keine international wirksame Arbeiterbewegung gibt, die Gegenmachtpositionen entfalten könnte.

2. Auf nationaler Ebene

Dagegen bestehen etwas bessere Aussichten, MNK wenigstens auf nationalstaatlicher Ebene zu kontrollieren. Zum einen weist die nationale Arbeiterbewegung eine größere Geschlossenheit auf und ist damit eher in der Lage, Druck auf die Regierung auszuüben. Zum anderen befinden sich die nationalen Regierungen in dem bereits angedeuteten Widerspruch, daß sie neben den Kapitalverwertungsinteressen auch die Interessen der Lohnabhängigen berücksichtigen müssen. Von daher stehen sie unter einem gewissen Legitimationsdruck, der von den fortschrittlichen Kräften genutzt werden kann. Das schwedische Beispiel zeigt, daß es offensichtlich möglich ist, Auslandsinvestitionen staatlicher Genehmigung zu unterstellen und mit sozialpolitischen Auflagen zu versehen[61].
Deshalb hängt es nicht zuletzt von der gewerkschaftlichen Aufklärungsarbeit über MNK ab, ob z. B. in Zukunft die Bundesregierung aufgefordert wird, Publizitätsvorschriften für multinationale Konzerne oder Investitions- und Kapitalverkehrskontrollen einzuführen[62].
Empfindliche Eingriffe in den internationalen Kapitalverkehr sind teilweise von den rohstoffexportierenden Ländern vorgenommen worden[63]. Die von ihnen durchgeführten restriktiven Maßnahmen reichen von Kontrollen gegenüber ausländischen

Investitionen[64] bis zur Nationalisierung von Rohstoffquellen und Betrieben[65]. Die Verstaatlichung von Industriebetrieben stößt jedoch auf erhebliche Probleme, weil im allgemeinen das für die Produktion notwendige Know-how, insbesondere Forschung und Entwicklung bei der Muttergesellschaft in den Metropolen konzentriert ist. Da unter heutigen Bedingungen die Konzernspitzen nicht zur Zusammenarbeit gezwungen werden können, kann eine Verstaatlichung im Extremfall dazu führen, daß die Produktion ganz eingestellt werden muß, weil in den Entwicklungsländern das technologische Wissen fehlt, um den betreffenden Betrieb in eigener Regie weiterzuführen.
Die totale wirtschaftliche und technologische Abhängigkeit dieser Länder von den Metropolen macht deshalb eine Kontrolle der MNK, wenn sie sich einmal im Land befinden, sehr schwierig. Eine andere Frage ist, inwieweit eine fortschrittliche Regierung auf die »Hilfe« der kapitalistischen Konzerne bei der Industrialisierung des Landes von vornherein verzichten kann.

3. Kontrolle durch internationale gewerkschaftliche Gegenmacht

In Anbetracht der beschränkten Kontrollmöglichkeiten auf internationaler und nationaler Ebene stellt sich umso dringlicher die Frage, ob der Internationalisierung des Kapitals eine ebenbürtige gewerkschaftliche Gegenstrategie entgegengesetzt werden kann.
Die wenigen Ansätze, die es bisher zu länderübergreifender gewerkschaftlicher Aktion gegeben hat, vertreiben schnell die Illusion, daß der Internationalisierungsvorsprung der Arbeitgeberseite in nächster Zeit aufzuholen wäre[66]. Für die Schwierigkeiten, die einer internationalen gewerkschaftlichen Kooperation entgegenstehen, gibt es viele plausible Gründe[67], angefangen von den verschiedenen Organisationsstrukturen der einzelnen nationalen Gewerkschaften, ihrer unterschiedlichen Größe bis zu ihrer ideologischen Trennung in die kommunistisch-sozialist., die sozialist.-sozialdemokratische und die christlich-radikaldemokratische Richtung[68].
Ein Blick in die Gewerkschaftsgeschichte zeigt jedoch, daß auch die Herstellung nationaler Gewerkschaftseinheit Schwierigkeiten dieser Art zu überwinden hatte, wie etwa das Beispiel Italien zeigt[69]. Der Schluß liegt deshalb nahe, daß es neben den genannten politisch-organisatorischen auch ökonomische Ursachen gibt, die die Entfaltung internationaler Gewerkschaftsmacht erschweren.

a) Der Kampf um die Arbeitsplätze – Divergierende objektive Interessen der nationalen Arbeiterklassen erschweren die Solidarisierung

Die anhaltende Arbeitslosigkeit der letzten Jahre hat dem Kampf der Gewerkschaften um die Erhaltung von Arbeitsplätzen unbedingte Priorität eingeräumt. Die MNK mit ihren Möglichkeiten, sich am weltweiten Arbeitsmarkt[70] zu »bedienen«, haben die Arbeitsplatzkonkurrenz auf internationaler Ebene erheblich verschärft. Dies schafft einen harten Interessenkonflikt zwischen den nationalen Gewerkschaftsbewegungen. Während das Bestreben der Gewerkschaften in den industrialisierten Ländern dahin geht, jeden Verlust von Arbeitsplätzen durch Auslandsinvestitionen zu verhindern, sind die Entwicklungsländer gerade an einem solchen Arbeitsplatzexport interessiert[71]. Dabei liegt es in der Logik eines auf unmittelbare Arbeitsplatzinteressen fixierten Bewußtseins, daß die gesamtwirtschaftlichen Nachteile der Bindung an MNK wie z. B. rücksichtslose Ausbeutung der Bodenschätze der Dritten Welt[72] nicht zur Kenntnis genommen werden. Die bisher gemachten Erfahrungen bestätigen die Vermutung, daß die durchaus verständliche Ausrichtung der nationalen Gewerkschaftspolitik an den unmittelbaren ökonomischen Interessen der Mitglieder eine Solidarisierung über die Grenzen verhindert.[73] Selbst der so häufig zitierte Kampf der AKZO-Beschäftigten gegen die Stillegungspläne des Konzerns zeigt die Beschränktheit internationaler Aktionen – nur diejenigen Belegschaften wurden aktiv, deren Arbeitsplätze gefährdet waren, während etwa aus den übrigen deutschen Niederlassungen des Konzerns nicht einmal ein Solidaritätstelegramm kam[74].

b) Solidarisierung an konkreten Konflikten

Neben diesen schwer zu überbrückenden Arbeitsplatzkonflikten stehen andere Auseinandersetzungen, bei denen die Belegschaften durchaus an einem Strang ziehen können. Dies ist insbesondere denkbar bei einem besonders repressiven Verhalten der Konzernspitze; verhängt die Geschäftsleitung etwa bei einem normalen Lohnkampf eine Aussperrung oder versucht sie, die Streikenden durch die Androhung von Produktionsverlagerungen einzuschüchtern, so drängt sich den anderen Beschäftigten des Unternehmens der Verdacht auf, daß sie bei kommenden Auseinandersetzungen ebenfalls Opfer einer entsprechenden Unternehmerhaltung werden. Nicht zuletzt aufgrund solcher Umstände dürfte es z. B. im Jahre 1968 anläßlich des Streiks von belgischen Ford-Arbeitern zu Solidaritätsaktionen (Verweigerung von Streikarbeit und Teilnahme an Protestdemonstrationen) der Belegschaft in Köln-Niehl gekommen sein[75]. Unter diesem Aspekt kann auch die gleichfalls im Rahmen des Ford-Konzerns praktizierte Solidarität anläßlich der Arbeitsniederlegung in Dagenham 1971[76] sowie der Solidaritätsstreik französischer

Michelin-Arbeiter zugunsten ihrer streikenden Kollegen in Bad Kreuznach[77] gesehen werden.
Ein besonders reaktionäres Unternehmergebaren erleichtert sicher die Solidarisierung, doch hat auch bei vergleichsweise »gewöhnlichem« Arbeitgeberverhalten gewerkschaftliche Kooperation über die Grenzen stattgefunden. So gibt es nicht wenige Fälle, in denen führende Gewerkschafter im Lande der Konzernspitze zugunsten streikender Belegschaften im Ausland intervenierten. Beispiele sind der Nissan-Mexicana-Streik, der aufgrund der Unterstützung durch japanische Gewerkschafter von den Mexikanern gewonnen wurde[78], oder Solidaritätserklärungen englischer Gewerkschafter zugunsten der Streikenden bei der spanischen Niederlassung von British Leyland[79]. Auch ist es aufgrund ausländischer gewerkschaftlicher Interventionen gelungen, die Wiedereinstellung von entlassenen Arbeitnehmern zu erreichen: so bei elf Pakistani, denen englische Gewerkschafter bei Verhandlungen in Pakistan zur Seite standen[80], oder bei zwei Marokkanern, deren Weiterbeschäftigung einer IG-Metall-Intervention bei Daimler-Benz in Stuttgart zu verdanken war[81].
Weiter sind Fälle bekannt, in denen man es durch Einflußnahme auf die Konzernmutter erreicht hat, die ausländischen Niederlassungen zu bewegen, die dortigen Gewerkschaften anzuerkennen und als Verhandlungspartner zu akzeptieren. Z. B. gelang es der IG Metall durch Druck auf den Stahlkonzern Korf, Verhandlungsrechte für die Gewerkschaft in South Carolina durchzusetzen[82]. Ein anderes Beispiel ist die durch Bemühungen der zuständigen internationalen Gewerkschaft erreichte Anerkennung der Hotel-Bediensteten-Gewerkschaft durch die Leitung des Intercontinental-Hotels in Monrovia.[83]

4. Schlußfolgerungen

Ansätze zur Kooperation zwischen den Gewerkschaften verschiedener Länder sind also vorhanden. Dennoch handelt es sich bei den Beispielen praktizierter internationaler Solidarität bisher um Ausnahmen. Die Interessenkollision bei der Verteilung von Arbeitsplätzen sowie die ökonomischen, politischen und sozialpsychologischen Bedingungen, die ein gemeinsames Vorgehen erschweren, lassen es illusorisch erscheinen, für die bestehenden internationalen Gewerkschaftsbünde irgendwelche weitergehenden Entscheidungskompetenzen zu fordern. Eine realistische Perspektive kann unter den gegebenen Umständen nur darin bestehen, die vorhandenen Kontakte auszubauen und zu intensivieren. Gleichzeitig sollten jedoch die Gewerkschaften die politische Dimension mehr als bisher in ihre Aktionen einbringen, um langfristig über das ökonomische Tagesinteresse hinaus eine sozialistische Gesellschaftsordnung zum Ziel ihres praktischen Handelns zu machen[84]. Nur unter dieser Voraussetzung können die widersprüchlichen nationalen Interessen im Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze in den Hintergrund treten.

III. Gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung gegenüber MNK

1. Mittel der Interessenvertretung

Eine effektivere Interessenvertretung gegenüber MNK hängt beim gegenwärtigen Stand der Dinge im wesentlichen von der Bewältigung zweier Problemkomplexe ab. Zum einen geht es um die Verbesserung der Kommunikation zwischen den in den einzelnen Ländern bestehenden Interessenvertretungen. Sie herzustellen und zu verbessern ist Voraussetzung für jedes koordinierte Handeln. Wichtig sind dabei u. a. die Weltkonzernausschüsse, die in einer Reihe von Multis bestehen. Für die praktische Alltagsarbeit bedeutsamer sind jedoch Informations- und Auskunftsansprüche in bezug auf ausländische Niederlassungen des Arbeitgebers. Ihnen soll im folgenden nachgegangen werden.
Zum zweiten spielt die Beurteilung von Solidaritätsaktionen eine Rolle, die zur Zeit das wichtigste Mittel darstellen, um Gegenmacht gegen den MNK zu entfalten. Ihre rechtliche Beurteilung liegt allerdings außerhalb des gestellten Themas.[85a]

2. Allgemein zugängliche Informationen über den Konzern

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um an Informationen über den Gesamtkonzern zu kommen. Zum einen existieren Dachorganisationen der in ein und derselben Branche tätigen Gewerkschaften wie IMB, ICF usw.[86]. Diese Berufssekretariate verfügen über zum Teil sogar elektronisch gespeicherte detaillierte Angaben zu einzelnen MNK[87]; sie können im Einzelfall auch Kontakte zu Arbeitnehmervertretern in anderen Ländern vermitteln[88]. Zum anderen sind Weltkonzernausschüsse gebildet worden. Diese bestehen bei den neun größten Automobilunternehmen sowie in der chemischen und der Nahrungsmittelindustrie[89]. Zu den wichtigsten Aufgaben dieser Ausschüsse gehört es, mit Unterstützung der zuständigen Berufssekretariate Informationen und Erfahrungen auszutauschen und gegebenenfalls auf nationaler Ebene stattfindende Aktionen zu koordinieren. Leider tagen diese Gremien nur in großen Abständen, so daß sie lediglich bei Fragen von grundsätzlicher Bedeutung eingeschaltet werden können. Darüber hinaus liegt über einige Konzerne schriftliches Informationsmaterial vor, das im Buchhandel oder in Bibliotheken erhältlich ist. So gibt es etwa eine Untersuchung über die Verkaufspraktiken von Nestlé in Entwicklungsländern[90] sowie Analysen zu einzelnen MNK wie IBM,[91] BASF[92] und der pharmazeutischen

Industrie[93], die Daten für die konzerninterne Auseinandersetzung liefern können. In vielen Fällen dürften die so gewonnenen Informationen jedoch nicht ausreichen, um die manchmal komplizierten Zusammenhänge vollständig aufzuklären. Dies gilt auch deshalb, weil es keine rechtliche Handhabe gibt, um etwa von einem Unternehmen die Vorlage einer Konzernbilanz zu verlangen[94]. Von daher ist es von entscheidender Bedeutung, inwieweit arbeits- und unternehmensrechtliche Vorschriften der Arbeitnehmerseite im Einzelfall Auskunftsansprüche verleihen.

3. Auskunftsansprüche bei deutscher Konzernspitze

a) Wirtschaftsausschuß

Nach deutschem Arbeitsrcht kommt zunächst der Wirtschaftsausschuß als Träger von Auskunftsansprüchen gegenüber einer deutschen Konzernspitze in Frage. Nach § 106 Abs. 1 BetrVG ist in allen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ein Wirtschaftsausschuß zu wählen; ein Konzernwirtschaftsausschuß ist im geltenden Recht nicht vorgesehen[95], doch existiert er bisweilen auf freiwilliger Grundlage. Der Arbeitgeber hat den Wirtschaftsausschuß gemäß § 106 Abs. 2 BetrVG unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen »über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens« zu informieren. § 106 Abs. 3 BetrVG zählt die Materien auf, über die der Wirtschaftsausschuß *insbesondere* unterrichtet werden muß. Vorgänge bei ausländischen Tochtergesellschaften und die Beziehungen zur deutschen Muttergesellschaft werden dort nicht genannt. Dennoch könnte man sich die Arbeit einfach machen: Auch wenn solche »Auslandssachverhalte« nicht in § 106 Abs. 3 BetrVG auftauchen, gehören sie jedenfalls zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten i. S. des Abs. 2, über die der Arbeitgeber berichten muß. Ein solcher Ausweg ist allerdings – so berechtigt er wäre – gar nicht erforderlich. Die Auslegung einzelner Ziffern des § 106 Abs. 3 ergibt, daß sehr wohl auch der »internationale Aspekt« miterfaßt ist. So wird die in § 106 Abs. 3 Ziff. 1 angesprochene »wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens« *auch* durch die Auslandsinvestitionen bestimmt, und das »Produktions- und Investitionsprogramm« nach Ziff. 3 kann ebenfalls nicht auf diejenigen Vorgänge beschränkt werden, die sich in der BRD abspielen. Bei geplanten Produktionsverlagerungen ist Ziff. 7 (»Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen«) einschlägig. Am häufigsten dürfte Ziff. 10 eingreifen, der alle »sonstigen Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren könnten« erfaßt. Da schon jedes mögliche Betroffensein von Arbeitnehmerinteressen genügt[96], darf Auskunft über alles verlangt werden, was für die Löhne, die Sicherheit der Arbeitsplätze und andere Arbeitsbedingungen von Bedeutung sein kann. So sind etwa die in ausländischen Niederlassungen gezahlten Löhne und die

dort erwirtschafteten Gewinne einzubeziehen, da dies die Gefahr von Produktionsverlagerungen deutlich machen und den wirtschaftlichen Spielraum des Unternehmens etwa bei der Gewährung von Sozialleistungen in seiner wirklichen Größe aufklären kann. Mit Recht hat auch Fabricius die Wechselwirkung zwischen betrieblichen Vorgängen im In- und Ausland betont[97]. Weiter besteht in der Literatur sogar Einigkeit darüber, daß grundsätzlich auch Rahmenbedingungen wie die Lage einer ganzen Branche in das Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses einbezogen werden können[98]. Verweigert der Arbeitgeber die Erteilung von Auskünften, so entscheidet nach § 109 BetrVG die Einigungsstelle. Ihre Entscheidung kann nach § 76 Abs. 7 BetrVG vom Arbeitsgericht im Beschlußverfahren überprüft werden[99]. Dabei ist insbesondere festzustellen, ob die Einigungsstelle von falschen rechtlichen Voraussetzungen ausging; lehnte sie es z. B. ab, Vorgänge in ausländischen Niederlassungen zu den der Auskunftspflicht unterliegenden Tatsachen nach § 106 Abs. 3 zu rechnen, so muß ihre Entscheidung aufgehoben werden. Verweigerte der Arbeitgeber eine bestimmte Information unter Hinweis auf ein Betriebs- und Geschäftsgeheimnis, so gelten dieselben Grundsätze wie bei rein innerstaatlichen Vorgängen[100]. Auch wird es bei der Auswertung von Informationen über ausländische Zweigstellen und Tochtergesellschaften häufig notwendig und sinnvoll sein, zur näheren Aufklärung einen Sachverständigen beizuziehen, dessen Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind.[101] Macht der Wirtschaftsausschuß von seinen Auskunftsrechten nach § 106 BetrVG keinen Gebrauch, so handelt er pflichtwidrig.

b) Betriebsrat

Dem Betriebsrat werden Informationen aus der »Unternehmenssphäre« auf zweierlei Wegen zugänglich gemacht.
Zum einen ist er nach § 108 Abs. 4 BetrVG vom Wirtschaftsausschuß »unmittelbar und vollständig« zu unterrichten. Dasselbe gilt – im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten – auch für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die der Wirtschauftsausschuß erfahren hat, sind ebenfalls weiterzugeben, da der Betriebsrat seinerseits nach § 79 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet ist[102].
Zum zweiten besitzt der Betriebsrat – bzw. im Rahmen seiner Kompetenz auch der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat – eigene Informationsrechte[103]. Diese bestehen neben denen des Wirtschaftsausschusses und bewegen sich meist im Vorfeld von Mitbestimmungsrechten, so etwa bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG), bei Einstellungen (§ 99 BetrVG) oder bei der Vornahme von Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG). Sie können sich auf Vorgänge bei ausländischen Niederlassungen beziehen, sofern eine Rückwirkung auf inländische Beleg-

schaften möglich ist und deshalb das betr. Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht eingreift. Nur dann, wenn eine solche Voraussetzung von vornherein ausscheidet, kann aufgrund dieser speziellen Auskunftsrechte keine Information erzwungen werden.

Weitergehende Befugnisse gewährt jedoch die Generalklausel des § 80 Abs. 2 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat jederzeit vom Arbeitgeber verlangen, daß er unter Vorlage der entsprechenden schriftlichen Vorgänge rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten unterrichtet wird, die in seinen Aufgabenkreis fallen. Erfaßt sind damit alle die Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen[104], so daß nur rein interne Vorgänge beim Faktor Kapital wie der Verkauf eines Aktienpaketes nicht unter § 80 Abs. 2 fallen.[105] Entgegen der früher herrschenden Meinung sind auch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse einzubeziehen, da keinerlei Grund besteht, trotz der Strafdrohung des § 120 BetrVG eine Weitergabe durch den Betriebsrat zu befürchten.[106] Auch § 80 Abs. 2 bezieht daher Vorgänge in ausländischen Zweigstellen und Tochtergesellschaften des Unternehmens mit ein[107].

Die hier vertretene relativ weite Auslegung des § 80 Abs. 2 BetrVG rechtfertigt sich mit der zusätzlichen Erwägung, daß andernfalls gar keine vollständige Information der Arbeitnehmerseite möglich wäre. So besteht in vielen Unternehmen kein Wirtschaftsausschuß – sei es, daß die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorliegen, sei es, daß seine Einrichtung in rechtswidriger Weise versäumt wurde[108]. Das bedeutet, daß der Betriebsrat nur über eigene Rechte überhaupt einen Informationsstand erreichen kann, der ihn zur vollen Erfüllung seiner Funktionen befähigt. Ihm dies zu verweigern, würde nicht nur dem Schutzzweck des Betriebsverfassungsrechts widersprechen, sondern die Belegschaft schlechter stellen als jeden Kleinaktionär, dem § 131 Abs. 1 S. 2 AktG das Recht gibt, auch über ausländische Tochterunternehmen Auskünfte zu verlangen[109]. Erst recht muß die im Regierungsentwurf zum AktG gegebene Begründung, alle verbundenen Unternehmen stünden der Gesellschaft so nahe, daß die Kenntnis der Beziehungen zu diesen Unternehmen für die Beurteilung der Lage der Gesellschaft wesentlich sei, auch für die Belegschaft gelten[110].

c) Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Gute Aussichten auf Informationsgewinnung bestehen insbesondere dann, wenn in den betroffenen Unternehmen ein mitbestimmungspflichtiger Aufsichtsrat besteht, wenn also die Konzernspitze in der BRD unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz, die §§ 76 ff BetrVG 1952 oder das Mitbestimmungsgesetz 1976 fällt. Der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat dann alle diejenigen Auskunftsrechte, die das Gesellschaftsrecht für dieses Gremium vorsieht. In einer Aktiengesellschaft

kann der Aufsichtsrat nach § 90 Abs. 3 AktG »vom Vorstand jederzeit einen Bericht verlangen über die Angelegenheiten der Gesellschaft, über ihre rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen sowie über geschäftliche Vorgänge bei diesen Unternehmen, die auf die Lage der Gesellschaft von erheblichem Einfluß sein können«.

Dieses Auskunftsrecht kann von zwei Arbeitnehmervertretern voll, d. h. notfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden, während der Vorstand ein entsprechendes Verlangen eines einzelnen Aufsichtsratsmitglieds ablehnen kann. Auf diese Weise sind zwei Arbeitnehmervertreter in der Lage, vom Vorstand einen umfassenden Bericht über geschäftliche Vorgänge in einem ausländischen Tochterunternehmen einschließlich des Verhaltens der dortigen Geschäftsleitung zu erzwingen. Miterfaßt wären dabei auch willkürliche Entlassungen bei der ausländischen Niederlassung oder die Behandlung der dort existierenden Gewerkschaft.

Maßnahmen dieser Art brauchen keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Belegschaft in der BRD zu haben; es reicht aus, wenn durch sie z. B. der Ruf des Konzerns beeinträchtigt werden kann. Wichtig ist, daß sich der Vorstand dem Aufsichtsrat gegenüber nicht auf ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis berufen kann.

Handelt es sich bei der Konzernspitze um eine GmbH, so ist § 90 Abs. 3 AktG nur dann entsprechend anwendbar, wenn die Gesellschaft unter die Montan-Mitbestimmung oder das BetrVG 1952 fällt (§§ 3 Abs. 2 Montan-MitbstG, 77 Abs. 1 BetrVG 1952). Ist dies nicht der Fall, so kommt es darauf an, ob nach dem Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen ist (§ 52 Abs. 1 GmbHG). Nur dann findet aufgrund § 6 Abs. 2 MitbestG 1976 das AktG mit den dort niedergelegten Auskunftsrechten entsprechende Anwendung. Entsprechendes gilt für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Genossenschaften. Bei allen anderen Gesellschaftsformen bestehen keine Auskunftsrechte nach dem AktG.

4. Auskunftsansprüche bei ausländischer Konzernspitze

a) Wirtschaftsausschuß

Als Träger eines Auskunftsanspruchs kommt auch hier in erster Linie der Wirtschaftsausschuß in Betracht.

Seine Errichtung ist von der rechtlichen Seite her dann unproblematisch, wenn der ausländische Konzern ein rechtlich selbständiges Unternehmen in der BRD betreibt (Beispiel: Ford Köln als Tochter von Ford Detroit): Das rechtlich – wenn auch nicht wirtschaftlich – selbständige Unternehmen besitzt seinen eigenen Wirtschaftsausschuß. Schwieriger ist die Rechtslage, wenn der ausländische Konzern eine oder mehrere rechtlich unselbständige Zweigstellen betreibt, da sie kein »Unternehmen« im Rechtssinn darstellen. Mit Rücksicht auf den Schutzzweck der §§ 106 ff

BetrVG hat das BAG jedoch mit Recht auch für diesen Fall eine Verpflichtung zur Wahl eines Wirtschaftsausschusses angenommen, wenn in den inländischen Niederlassungen mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind[111].
Was die Rechte aus § 106 BetrVG betrifft, so ist gerade der zweite Fall der unproblematischere: Sind die inländischen Niederlassungen keine selbständigen juristischen Personen, so ist als Ansprech- und Verhandlungspartner von vornherein nur der inländische »Werks- oder Filialleiter« vorhanden, der für die ausländische Unternehmensspitze handelt. Will man hier nicht von vornherein auf jede Durchsetzung des BetrVG in den deutschen Niederlassungen verzichten, so müssen sich die Auskunftsansprüche notwendigerweise rechtlich gegen die ausländische Zentrale richten. Dasselbe gilt nun aber auch dann, wenn im Inland ein juristisch selbständiges Unternehmen besteht: Um zu den wirklichen Entscheidungsprozessen durchzudringen, darf auch hier nicht auf die äußere rechtliche Form abgestellt werden. Wird über Betriebsänderungen z. B. bei der Muttergesellschaft in den USA entschieden, so würden die §§ 111 ff. weithin leerlaufen, wollte man Auskunftsansprüche auf Vorgänge bei der deutschen Tochter beschränken[112]. Selbstverständliche Voraussetzung ist allerdings, daß sich die Vorgänge bei der ausländischen Konzernspitze in irgendeiner Weise auch auf die inländischen Belegschaften auswirken[113].
Für diese Auslegung, die auch in der Literatur vertreten wird[114], spricht weiter die Tatsache, daß das Konzernrecht den Schutz von Gläubigern und Minderheitsaktionären auch auf solche Beeinträchtigungen ihrer Interessen erstreckt, die von ausländischen Konzernspitzen ausgehen[115]. Warum nicht dasselbe zugunsten von Arbeitnehmern gelten soll, ist nicht ersichtlich. Auch im Kartellrecht wird ähnlich verfahren: Nach unbestrittener Ansicht des Kammergerichts kann das Bundeskartellamt auch ausländische Konzernunternehmen zu Auskünften heranziehen, sofern es sich um Angelegenheiten handelt, die eine Wettbewerbsbeschränkung im Inland bewirken können[116].
Wie ist nun dieser Rechtsanspruch zu realisieren, wenn etwa die inländische Unternehmensleitung sich weigert, das entsprechende Auskunftsersuchen des Wirtschaftsausschusses weiterzuleiten? Nach § 109 BetrVG ist zunächst die Einigungsstelle anzurufen. Leistet die Geschäftsleitung ihrem Spruch nicht Folge, so kann der Betriebsrat einen Beschluß des Arbeitsgerichts herbeiführen, der im Wege der Zwangsvollstreckung nach § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 888 ZPO durchzusetzen ist[117]. Eine direkte Einbeziehung des Mutterunternehmens in das Beschlußverfahren ist dagegen wenig praktikabel, da Beschlüsse eines deutschen Arbeitsgerichts möglicherweise im Ausland nicht anerkannt werden oder eine Vollstreckung im Ausland aus anderen Gründen nicht möglich ist.

b) Betriebsrat

Auskunftsansprüche gegenüber der ausländischen Konzernleitung haben auch der Betriebsrat und – im Rahmen seiner Zuständigkeit – der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat. Sie bewegen sich im gleichen Rahmen wie die Informationsrechte des Betriebsrats in Bezug auf ausländische Töchter deutscher Konzerne. Sobald die Interessen der inländischen Belegschaft berührt sein können, kann sich der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG oder nach einem speziellen Informationsrecht einschalten. Ein Auskunftsrecht besteht deshalb z. B. auch dann, wenn im Inland Kurzarbeit eingeführt werden soll, im Ausland jedoch in vergleichbaren Konzernbetrieben Extraschichten gefahren werden.
Versagt in diesen Fällen die Einigungsstelle den Auskunftsanspruch, so stellt dies einen Rechtsverstoß dar, der zur Aufhebung ihres Spruches führt. Bei Betriebsänderungen, die ohne Einschaltung des Betriebsrats geplant wurden, besteht darüber hinaus ein Abfindungsanspruch gemäß § 113 BetrVG.

c) Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Bestitzt das abhängige deutsche Tochterunternehmen einer ausländischen Konzernmutter einen Aufsichtsrat, so haben die dort vorhandenen Arbeitnehmervertreter einen Auskunftsanspruch nach § 90 Abs. 3 AktG. Insoweit gilt nichts anderes als bei deutschen Konzernmüttern mit abhängigen Gesellschaften im Ausland, zumal § 90 Abs. 3 einheitlich von »verbundenen Unternehmen« spricht.

5. Auskunftsansprüche sind kein Privileg, von dem man nach Gutdünken Gebrauch macht. Soweit die Interessen der Belegschaft bedroht sein könnten, muß der Wirtschaftsausschuß wie der Betriebsrat seine Rechte voll zur Geltung bringen. Tut er dies nicht, so wäre dies ein Widerspruch zu seinem ureigensten Mandat, für die Interessen der Arbeitnehmer zu kämpfen. Auch im multinationalen Konzern muß daher mit den Auskunftsrechten ernst gemacht werden.

Anmerkungen

1 Ch. Levinson, Gewerkschaften, Monopole, Konzerne, Köln 1972, S. 274; ebenso E. Piehl, Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt/Main 1974. S. 40.
2 Eine Studie der UN hat ergeben, daß heute bereits 80–90 % des Produktivitätswachstums auf Kapital und Technologie zurückzuführen ist. Lediglich der Rest ist durch den Faktor Arbeit bedingt; zit. nach Ch. Levinson, aaO, S. 230.
3 R. Jungnickel, Die Wettbewerbsposition der deutschen multinationalen Unternehmen im internationalen Vergleich, in: Däubler/Wohlmuth, Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung, Baden-Baden 1978, S. 13 ff.

4 E. Piehl, Tendenzen der Kapitalkonzentration und -organisation im Raum der Europäischen Gemeinschaft, in: K.P. Tudyka (Hrsg.), Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, Hamburg 1974, S. 111.
5 UN-Statistik, zit. nach G. Breidenstein, Internationale Konzerne, Hamburg 1977, S. 52. Dies heißt jedoch nicht unbedingt, daß die BRD-Konzerne den amerikanischen ernsthafte Konkurrenz machen. Oft werden Fusionen mit amerikanischem Kapital eingegangen oder die US-Konzerne haben Mehrheitsbeteiligungen an bundesdeutschen Konzernen. Vgl. N. Poulantzas, Die Internationalisierung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse und der Nationalstaat, in: O. Kreye, Multinationale Konzerne, München 1974, S. 108.
6 N. Poulantzas, aaO, S. 93.
7 F. Fröbel/J. Heinrichs/O. Kreye, Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek 1977, S. 251.
8 R. Jungnickel, in: Däubler/Wohlmuth, aaO, S. 16 ff.
9 Die Bekleidungsfirma Triumph hatte 1971 in 17 verschiedenen Ländern rund 100 Produktionsstätten, die 42 % des gesamten Konzernumsatzes produzierten. Ebenso hatte das nur mittelgroße Unternehmen Rollei 1971 eine ausländische Niederlassung, die aber 32 % aller Arbeitnehmer des Konzerns beschäftigte. S.G. Breidenstein, aaO, S. 30.
10 H. Tammer, BRD-Monopole auf Kurs zu internationalen Dimensionen, in: IPW-Forschungshefte 4/1973 Berlin (DDR), S. 21.
11 Zahlen nach R. Jungnickel, in: Däubler/Wohlmuth, aaO, S. 17.
12 U.a. E. Piehl, aaO, S. 35.
13 H. Tammer, aaO, S. 11 und passim.
14 R. Jungnickel/Kl. Matthies, Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, in: Veröffentlichungen des HWWA-Instituts für Wirtschaftsforschung Hamburg 1973, S. 6.
15 S. dazu insbes. den Aufsatz von N. Poulantzas, aaO, S. 81 ff.
16 N. Poulantzas, aaO, S. 93.
17 N. Poulantzas, aaO, S. 102.
18 Zahlen von 1975, nach R. Jungnickel, Manuskript, S. 8.
19 U.a. G. Breidenstein, aaO, S. 24.
20 E. Piehl, aaO, S. 33.
21 H. Tammer, aaO, S. 46; zu den »Kooperationsbeziehungen« zwischen den IG-Farben Nachfolgern vgl. Levinson, S. 43.
22 Vgl. das 1967 gegen die Unternehmensgruppe Bayer, BASF und Hoechst eingeleitete Verfahren wegen einer offensichtlichen Preisabsprache. Das BKartA verhängte gegen diese Firmen eine Geldbuße in Höhe von 262 000 DM; diese wurde jedoch in der Berufungsinstanz mangels Beweises für die Absprache wieder aufgehoben. S. H. Tammer, S. 52. Ebenso wirkungslos verpuffte ein 1970 von der Kartellbehörde der EG gegen dieselben Konzerne sowie einige andere europ. Firmen eingeleitetes Verfahren, S. Ch. Levinson, aaO, S. 41.
23 G. Breidenstein, aaO, S. 60.
24 G. Breidenstein, aaO, S. 35.
25 Ch. Levinson, aaO, S. 228.
26 Klaus Busch, Die multinationalen Konzerne. Zur Analyse der Weltmarktbewegung des Kapitals, Frankfurt/Main 1974, S. 272.
27 Kl. Busch, aaO, S. 271.
28 Kl. Busch, aaO, S. 307.
29 Kl. Busch, aaO, S. 293.
30 Thomas Müller, Zur Rolle und Funktion Internationaler Konzerne im staatsmonopolistischen Kapitalismus, in: K.P. Tudyka, aaO, S. 57; ebenso Rolf Knieper, Weltmarkt, Wirtschaftsrecht und Nationalstaat, Frankfurt/Main 1976, S. 243.
31 Der Ruhrkohlekonzern wurde mit Hilfe der Bundesregierung geschaffen; ebenso wurde im Falle von VFW-Fokker und MBB die Vergabe von Rüstungsaufträgen direkt von der jeweiligen Fusion der Unternehmen abhängig gemacht. Vgl. H. Tammer, aaO, S. 31/32.
32 Durchgeführt werden diese Kredite z. B. durch die Treuarbeit AG, die Hermes Kredit Vers. AG. Auch gewährt die DEG eine bis zu 100%ige Finanzierung.
33 H. Tammer, aaO, S. 29.
34 R. Knieper, aaO, S. 192; nach R. Jungnickel, in: Däubler/Wohlmuth, aaO, S. 27 weist die BRD zusammen mit Frankreich nach Japan die effektivsten Förderungsmaßnahmen im Bergbausektor auf.

35 U.a. G. Breidenstein, aaO, S. 99.
36 So der Titel des zitierten Buches von F. Fröbel u.a.
37 Vgl. F.Fröbel u.a., aaO, S. 252; ebenso R. Jungnickel/K. Matthies, aaO, S. 61.
38 Zit. nach E. Altvater, Multinationale Konzerne und Arbeiterklasse, in: Tudyka, aaO, S. 84.
39 G. Breidenstein, aaO, S. 55.
40 H. Tammer, aaO, S. 62.
41 T. Müller, aaO, S. 60.
42 Nach E. Piehl, aaO, S. xx, erhöht sich der Anteil der Mischkonzerne. Während dieser Anteil von 1948 bis 1953 knapp 52 % betrug, wuchs er von 1965–1969 auf 80 % an; ebenso N. Poulantzas, aaO, S. 99.
43 Zit. nach T. Müller, aaO, S. 60/61.
44 R. Jungnickel, in: Däubler/Wohlmuth, aaO, S. 32.
45 R. Jungnickel/K. Matthies, aaO, S. 22.
46 F. Fröbel u.a., aaO, S. 51; so auch H. Radice, Internationale Konzerne und Wirtschaftstheorie, in: Tudyka, aaO, S. 47.
47 R. Jungnickel, in: Däubler/Wohlmuth, aaO, S. 30.
48 So Bundeskanzler Schmidt, zit. nach F. Fröbel u.a., aaO, S. 196.
49 Vgl. dazu Dieter Senghaas (Hrsg.), Peripherer Kapitalismus, Analysen über Abhängigkeit und Unterentwicklung, Frankfurt/Main 1974.
50 F. Fröbel u.a., aaO, S. 23.
51 F. Fröbel u.a., aaO, S. 50.
52 G. Breidenstein, aaO, S. 73; s. auch M. Warner/L. Turner, Gewerkschaften und multinationale Konzerne, in: Tudyka, aaO, S. 189.
53 F. Fröbel u.a., aaO, S. 536 und passim.
54 Ch. Levinson, aaO, S. 108.
55 E. Piehl, aaO, S. 58 f; G. Breidenstein, aaO, S. 82.
56 G. Breidenstein, aaO, S. 106.
57 Großfeld, Praxis des Internationalen Privat- und Wirtschaftsrechts, Reinbek 1975, S. 232.
58 Dazu Arendt AWD 1973, S. 247; R. Jungnickel/K. Matthies, S. 57 f.
59 Dazu insbes. R. Knieper, aaO, S. 11 ff, 144 ff.
60 K.G. Zinn, Möglichkeiten der Machtkontrolle von Superkonzernen durch internationale Organisationen und nationale Regierungen, in: M. Krüper, Investitionskontrolle gegen die Konzerne?, Reinbek 1974, S. 132.
61 Dazu Lidbom, WSI-Mitteilungen 1975, S. 162 ff.
62 Vgl. K.G. Zinn, aaO, S. 135.
63 R. Hellmann, Kontrolle der multinationalen Unternehmen, Baden-Baden 1974, S. 19 ff.
64 R. Hellmann, aaO, S. 51 ff; s. als Beispiele etwa Weinberg RIW/AWD 1977, 334 ff (Argentinien) und Willms/Wright, WSI-Mitteilungen 1975 S. 182 ff (Mexiko).
65 S. dazu G. Breidenstein, WSI-Mtlg. 1975, 175 ff.
66 Zu den Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit von nationalen Gewerkschaften s. M. Warner/L. Turner, aaO, S. 187.
67 Vgl. die Übersicht bei E. Piehl, aaO, S. 209 ff; s. weiter G. Breidenstein, aaO, S. 144; R. Jungnickel/K. Matthies, aaO, S. 13 ff, S. 74; M. Warner/L. Turner, aaO, S. 187.
68 Übersicht über die bestehenden Gewerkschaftsinternationalen bei G. Breidenstein, S. 145.
69 Ideologische Zersplitterung, unterschiedliche Strategien, Unterschiede zwischen Nord- und Süditalien, vgl. Albers, Blätter für deutsche und internationale Politik 1975, S. 79 ff.
70 F. Fröbel u.a., aaO, S. 61.
71 R. Hellmann, aaO, S. 13 ff, 100 ff; R. Jungnickel/Kl. Matthies, aaO, S. 32; Riddell, Zur Situation der Gewerkschaften in der Dritten Welt, in: Tudyka, aaO, S. 211 ff.
72 Dazu G. Breidenstein, aaO, S. 113 ff.
73 Vgl. etwa für die protektionistische Haltung der amerikan. Gewerkschaft AFL-CIO R. Jungnickel/K. Matthies, S. 32. Auch die IG-Metall hat die Schaffung von Weltkonzernausschüssen bei den Automobilkonzernen 1956 zunächst deshalb verhindert, weil eine Übernahme der Forderungen der amerikan. Automobilarbeitergewerkschaft die BRD für weitere Investitionen uninteressant gemacht hätte, s. Hildebrandt-Olle-Schoeller, Prokla Heft 24 (1976), S. 48.
74 Hildebrandt-Olle-Schoeller, Prokla Heft 24 (1976), S. 48.
75 G. Breidenstein, aaO, S. 150.

76 Bendiner WSI-Mtlg. 1975, S. 198.
77 Vgl. Ch. Levinson, aaO, S. 97; zum Streik in Bad Kreuznach s. auch Schuster, Mitbestimmung – Machtverhältnisse – Klassenkampf, Frankfurt/M. 1971, S. 75 ff.
78 Bendiner, WSI-Mtlg. 1975, S. 197.
79 Bendiner, WSI-Mtlg. 1975, S. 198.
80 Gallin, Gegenstrategie: Aus der Praxis der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften, in: Tudyka, aaO, S. 225 f.
81 Mitgeteilt bei E. Piehl, GMH 1974, S. 171.
82 Mitgeteilt bei Wedderburn ILJ 1972, S. 15.
83 Gallin, aaO, S. 226.
84 Hildebrandt-Olle-Schoeller, aaO, S. 55.
85 Ein Beispiel bietet etwa die Firma Dunlop-Pirelli, die bei dem Streik der italienischen Arbeiter 1969 Autoreifen aus Griechenland einführte. S. E. Piehl, aaO, S. 177.
85a Dazu eingehend Däubler, in: Däubler-Wohlmuth, aaO, S. 227 ff.
86 Überblick über die bestehenden Organisationen bei G. Breidenstein, S. 145; E. Piehl, aaO, S. 71–125.
87 M. Warner/L. Turner, aaO, S. 206.
88 Vgl. Bendiner WSI-Mtlg. 1975, S. 195 ff.
89 G. Breidenstein, aaO, S. 146 f.
90 Breidenstein, S. 136 ff.
91 Dazu Alberts-Klinger u.a., Mit IBM in die Zukunft, Berlin 1974; Gerd Peter, Das IBM-System. Zur Lage der abhängig Arbeitenden in den achtziger Jahren: Disziplinierung durch Programmierung?, Frankfurt/M.–Köln 1975.
92 Räuschel, BASF. Zur Anatomie eines multinationalen Konzerns, Köln 1975.
93 Ch. Levinson, Valium zum Beispiel. Die multinationalen Konzerne der pharmazeutischen Industrie, Reinbek 1974. Weitere Nachweise bei G. Breidenstein, aaO, S. 172 ff und H. Tammer, aaO, S. 55.
94 Dies wird zwar als rechtspolitisch verfehlt kritisiert, jedoch führt gegenwärtig kein Weg an der bestehenden Rechtslage vorbei. S. Koppensteiner, Internationale Unternehmen im deutschen Gesellschaftsrecht, Frankfurt/M. 1971, S. 324 ff; Volkmann WSI-Mtlg. 1975, S. 169 ff.
95 Galperin/Löwisch, Kommentar zum BetrVG, Bd. II, 5. Aufl., Heidelberg 1976, § 106 Rdnr. 8.
96 Dabei kommt es nicht darauf an, ob sie wirklich berührt waren, so mit Recht Dütz, Betriebsverfassungsrechtliche Auskunftspflichten im Unternehmen, in: Festschrift Westermann, Karlsruhe 1974, S. 37 ff.
97 Fabricius, GK-BetrVG, § 106 Rdnr. 21.
98 Dietz/Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 5. Aufl., München 1973, § 106 Rdnr. 42 (allgemeine wirtschaftliche Situation in dem betreffenden Gewerbezweig); Fitting/Auffarth/Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl., München 1974, § 106 Rdnr. 24 (»Maßnahmen des Auslands, die Auswirkungen auf die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens haben werden«).
99 Vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 76 Rdnr. 76.
100 Dazu etwa Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 106 Rdnr. 11.
101 Dütz, aaO, S. 44.
102 Dütz, aaO, S. 42.
103 Vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 80 Rdnr. 19.
104 Fitting/Auffahrth/Kaiser, aaO, § 80 Rdnr. 19; Galperin-Löwisch, aaO, § 80 Rdnr. 26.
105 Galperin/Löwisch, aaO, § 80 Rdnr. 2, 26.
106 Gnade/Kehrmann/Schneider, aaO, § 80 Rdnr. 3; Däubler/Bösche, Zum Inhalt von Sozialplänen nach § 112 BetrVG, Bremen 1975, S. 12; Föhr DB 1976, 1379; Galperin-Löwisch § 80 Rdnr. 32; Fitting-Auffarth-Kaiser, 12. Aufl. 1977, § 80 Rdnr. 21 (anders Vorauflage) mwN.
107 So ausdrücklich auch für den Fall des § 80 Abs 2 BetrVG Zöllner in: Schweizerische Beiträge zum Europarecht Bd. 14 Genf 1974, S. 217.
108 Vgl. Däubler, Das Arbeitsrecht, Reinbek 1976, S. 273.
109 Geßler/Hefermehl/Eckardt/Kropff, Aktiengesetz, Kommentar, München 1972, § 131 Rdnr. 53 i.V.m. § 15 Rdnr. 72.
110 Die Problematik würde sich wesentlich vereinfachen, wenn nach einer in der Literatur vertretenen Auffassung (Birk, Festschrift Schnorr von Carolsfeld, S. 83; Däubler, Rabelsz 1975, S. 462 f; Grasmann ZGR 1973, S. 325) ausländische Arbeitnehmervertretungen an der Bildung des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats beteiligt wären. In diesem Fall würde sich das Mandat des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats auf alle konzernangehörigen Arbeitnehmer erstrecken, so daß einer extensiven Interpretation des § 80 Abs. 2 BetrVG nichts im Wege stünde.
111 BAG BB 1975, 327; BAG BB 1976, 271; Birk, Festschrift Schnorr von Carolsfeld, S. 72 F; Däubler RabelsZ 1975, S. 474; Dietz/Richardi, aaO, § 106 Rdnr. 7; Fabricius, GK-BetrVG, § 106 Rdnr. 18; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 1 Rdnr. 5; Grasmann ZGR 1973, 322; Galperin/Löwisch, aaO, § 106 Rdnr. 9; anders Gaul AWD 1974, S. 473 ff.
112 Vgl. Fabricius, Gesellschaftsrechtliche Unternehmensverbindungen und Arbeitgeberbegriff in der betrieblichen Krankenversicherung. Ein Beitrag zum Arbeits-, Konzern- und Sozialversicherungsrecht, Neuwied und Berlin 1971, S. 106 ff, der einen Durchgriff dann bejaht, wenn andernfalls der Zweck einer Norm vereitelt würde.
113 Däubler, RabelsZ 1975, S. 474 m.w.N.
114 Kahn-Freund, in: Schweizerische Beiträge zum Europarecht, Bd. 14, Colloque international sur le droit international privé des groupes de sociétés, Genf 1974, S. 203 und Zöllner, ebda., S. 217.
115 Koppensteiner, aaO, S. 294 m.w.N.
116 KG WRP 1974, S. 338 f., wo es heißt: »Da die X (ausländische Konzernspitze – W.D.) einen derartigen auf den deutschen Inlandsmarkt einwirkenden Mißbrauch gegebenenfalls mit verursacht hätte, kann die Kartellbehörde gem. § 46 i.V.m. § 98 Abs. 2 GWB die erforderlichen Auskünfte auch von dem ausländischen Konzernunternehmen – evtl. über die Beschwerdeführerin (inländische Tochter – W.D.) verlangen«.
117 Galperin/Löwisch, aaO, § 109 Rdnr. 21.