tende Abmachungen die bisherige Regelung ersetzen. Demnach bleibt die unmittelbare Wirkung der Kollektivvertragsnormen weiter bestehen, nur die zwingende Wirkung fällt weg[63]). Damit bringt der Gesetzgeber klar zum Ausdruck, daß die Ordnung des erloschenen Kollektivvertrages weitergelten soll, solange keine Neuregelung erfolgt, sei es durch Kollektivvertrag, Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung.

Dieser teleologische Gesichtspunkt spricht aber nicht für eine Weitergeltung der kollektivvertraglichen Zulassungsnormen. Hier bleiben ja die auf Grund von Zulassungsnormen bereits getroffenen Regelungen (durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) aufrecht, sie verlieren durch das Erlöschen der ersteren keinesfalls ihre Existenz; denn die vom zwingenden Gesetz abweichenden Regelungen des Einzelvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung[64]) kommen auf Grund einer Zulassungsnorm rechtswirksam zustande und stellen dann ein selbständiges Gebilde dar. Mit anderen Worten: eine Zulassungsnorm ist nur die Rechtsgrundlage für den Abschluß, nicht aber für den Bestand der auf der Zulassungsnorm basierenden Einzelabmachung bzw. Betriebsvereinbarung[65]). Mit dem Erlöschen der kollektivvertraglichen Zulassungsnormen wird aber dann zu Recht hintangehalten, daß in Zukunft durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen vom zwingenden Gesetz abweichende Regelungen[66]) geschaffen werden.

[63]) Siehe Borkowetz, Kollektivvertragsgesetz³, 1971, S. 176 f.; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 1970, S. 196; Tutschka, Handbuch des österreichischen Arbeitsrechtes, 1969, S. 6.

[64]) Siehe Fußnote 20.

[65]) So schon Floretta-Strasser, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 1961, S. 203.

[66]) Siehe Fußnote 20.

4. Zuletzt stellt sich uns die Frage, ob die Zulassungsnormen nach § 14 Abs. 1 KVG 1947 *satzungsfähig* sind[67]). Das Wesen der Satzung ist die Erstreckung der normativen Wirkung der Kollektivvertragsbestimmungen auf weitere Außenseiter (auf Arbeitgeber-Außenseiter und die dort beschäftigten Arbeitnehmer)[68]). Wie bei der ex-lege-Außenseiterwirkung durch Gesetz die unmittelbare Wirkung der Kollektivvertragsnormen auf Außenseiter ausgedehnt wird, besorgt dasselbe bei der Satzung der Verwaltungsakt. Damit unterscheidet sich die von der Verwaltung ausgesprochene Außenseiterwirkung nach § 14 KVG 1947 in ihrem Kern nicht von der ex-lege-Außenseiterwirkung nach § 10 KVG 1947[69]): in beiden Fällen wird die normative Wirkung auf Außenseiter erstreckt. Jene Gründe, die dafür sprechen, daß die ex-lege-Außenseiterwirkung nach § 10 Abs. 1 KVG 1947 auch für Zulassungsnormen Geltung hat, sprechen gleichermaßen auch für die Satzungsfähigkeit der Zulassungsnormen[70]).

[67]) Vgl. zur Satzung Borkowetz, Kollektivvertragsgesetz³, 1971, S. 183; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 1970, S. 197.

[68]) Floretta, Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit im deutschen Tarifvertragsrecht — Mit Betrachtungen für das österreichische Kollektivvertragsrecht, öRdA 1968, S. 14; derselbe, a. a. O., in: Floretta-Kafka, Zur Rechtstheorie des kollektiven Arbeitsrechtes, 1970, S. 19; Schantl, Zur Allgemeinverbindlicherklärung von Kollektivverträgen (Satzungserklärung) im System der Rechtserzeugungsmethoden, ZAS 1969, S. 172 ff.

[69]) Siehe vor allem Schantl, a. a. O., ZAS 1969, S. 175, und die Erläuternden Bemerkungen des Bundeskanzleramtes zu den Verfassungsentwürfen vom Jänner 1970, die im Zusammenhang mit dem Kodifikationsvorhaben des Sozialministeriums über die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht erstellt wurden, Beilage C, S. 14.

[70]) A. M. Martinek, a. a. O., öRdA 1969, S. 57.

Gewerkschaftsstrategie und Tarifpolitik gegenüber multinationalen Unternehmen

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Tübingen/Bremen)

I. Einleitung

Von seltenen Ausnahmen abgesehen, endete gewerkschaftliche Tarifpolitik lange Zeit an den Landesgrenzen. Stillschweigend lag dieser „Selbstbeschränkung" die Annahme zugrunde, alle relevanten Entscheidungen über Unternehmenspolitik und Arbeitsbedingungen würden im eigenen Staatsgebiet getroffen, so daß es ausreiche, die für ein gerechtes Verhandlungsergebnis notwendige Gegenmacht hier zu entfalten.

Seit einigen Jahren sieht sich diese Konzeption offen in Frage gestellt. Die Entstehung einheitlicher „supranationaler" Wirtschaftsräume beeinflußt das Verhalten der Unternehmen nicht nur „nach außen" auf dem Markt für Güter, Dienstleistungen und Kapital, sondern auch „nach innen", d. h. im Verhältnis zu den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften. Relativ spektakuläre Ereignisse wie die de-facto-Fusionen Agfa-Gevaert und VFW-Fokker[1]) sowie die Zusammenarbeit zwischen Hoesch und Hoogovens[2]) machten in aller Öffentlichkeit deutlich, daß nunmehr mit neuen, den nationalen Rahmen verlassenden Entscheidungszentren zu rechnen ist. Daß dies mehr als eine einfache Kompetenzverlagerung bedeutet, zeigt das Beispiel von Machines Bull, deren Übernahme durch General Electric zu einer drastischen Einschränkung der Forschungstätigkeit führte, was nicht nur zahlreiche hochqualifizierte Ingenieure arbeitslos machte, sondern auch die französische Wirtschaft als solche von der weiteren Entwicklung der Computertechnik nahezu ausschloß[3]). Ähnlich große Beachtung fand die Drohung Henry Fords II, bei einer Fortsetzung der Streiks in seinem englischen Zweigbetrieb sei mit einer Verlagerung weiterer Investitionen in „ruhigere" Gebiete und damit über kurz- oder lang mit einer unmittelbaren Gefährdung der Arbeitsplätze zu rechnen[4]).

[1]) Näheres dazu bei Lutter, 48. DJT, S. H. 50 ff.

[2]) Seeger, EWG — Monopole — gewerkschaftliche Gegenmacht, Frankfurt am Main 1971, S. 12 (dort auch weitere Beispiele).

[3]) Näher dazu Sinno, Die internationalen Monopole und die Aufgaben, die sich daraus für unsere IVG und die nationalen Industriegewerkschaften ergeben, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, Dokumente — Statistiken — Analysen, herausgegeben vom Institut für Marxistische Studien und Forschungen, Frankfurt am Main 1971, S. 256.

[4]) Albers-Goldschmidt-Oehlke, Klassenkämpfe in Westeuropa — Frankreich, Italien, Großbritannien, Reinbek 1971, S. 262 f.; Solidaritätserklärung der Delegierten der Weltautomobilausschüsse des IMB, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, a. a. O., S. 265.

Derartige Erscheinungen tragen keinen zufälligen Charakter, sondern sind Ausdruck der fortschreitenden Internationalisierung des Wirtschaftsverkehrs. Was sich politisch in der Beseitigung von Zollschranken und anderen Formen der Liberalisierung des Außenhandels zeigt, vollzieht sich ökonomisch in z. T. weltweiten Marktabsprachen[5]) und in der Entstehung neuer, die bisherigen Größenordnungen weit hinter sich lassender Wirtschaftseinheiten. Die wissenschaftliche Diskussion behandelt sie unter dem Stichwort der multinationalen Unternehmen und versteht darunter Gesellschaften mit einheitlicher Leitung, die Betriebsstätten in mehreren Ländern besitzen[6]). Ihre faktische Bedeutung wird durch einige Vergleichszahlen unterstrichen: So übertrifft etwa der Weltkonzernumsatz von General Motors nicht nur den italienischen, den japanischen oder den kanadischen Staatshaushalt, sondern auch das Bruttosozialprodukt von Holland, Belgien und der Schweiz[7]). In ähnlichen Dimensionen bewegen sich Esso, Ford und Royal Dutch, deren Umsätze über den öffentlichen Haushalten von Schweden, Holland und der Schweiz und über dem Bruttosozialprodukt von Dänemark, Österreich und Norwegen liegen[8]). Auch die Bundesrepublik wird von diesem fortschreitenden internationalen Verflechtungsprozeß erfaßt: Bereits Ende 1968 belief sich der Nominalbetrag ausländischer Beteiligungen an deutschen Unternehmen auf 18 Mrd. DM[9]), wobei insbesondere Großunternehmen und Wachstumsbranchen im Vordergrund standen[10]). Ähnliches gilt für Österreich: Seine insgesamt 3.560 Kapitalgesellschaften standen Anfang 1968 zahlenmäßig zu 40 Prozent und kapitalmäßig zu 25 Prozent unter ausländischer Kontrolle. Eine beherrschende Position nehmen dabei Konzerne mit Sitz in der BRD ein, die bis 1971 rund 1,1 Mrd. DM in der österreichischen Wirtschaft investiert hatten und damit an die 30 Prozent des Auslandskapitals stellen.

II. Analyse

Eine sinnvolle Gewerkschaftsstrategie gegenüber multinationalen Unternehmen setzt eine fundierte ökonomische Analyse voraus, die über die phänomenologische Betrachtung einiger aufsehenerregender Fälle weit hinausgehen muß. Ursachen und Konsequenzen der Entstehung „übernationaler" Konzerne bedürfen vielmehr zunächst der Klärung, ehe der Versuch einer Handlungsanleitung samt ihrer juristischen Problematik in Angriff genommen werden kann. Im vorliegenden Zusammenhang soll es freilich nur um ein skizzenhaftes Aufzeigen größerer Zusammenhänge, nicht um die den Ökonomen überlassene Vertiefung gehen.

1. Jedes marktwirtschaftliche System zwingt den einzelnen Unternehmer bei Strafe seines Untergangs, nicht nur möglichst viel Gewinn zu erwirtschaften, sondern einen möglichst großen Teil seiner Erträge für rentabilitätssteigernde Investitionen zu verwenden[11]). Durch das Ausscheiden schwächerer Konkurrenten[12]), die wegen ihrer geringeren Ressourcen nicht mehr „konkurrenzfähig" sind, führt diese Kapitalakkumulation zu immer größeren Unternehmenseinheiten[13]), denen schließlich allein oder mit wenigen verbliebenen anderen die Möglichkeit zur Marktbeherrschung eröffnet ist. Die Gesetzmäßigkeit dieses Prozesses wird durch die empirische Feststellung untermauert, daß alle industrialisierten Staaten des Westens ein mehr oder weniger hohes Maß von Konzentration und Zentralisation des Kapitals kennen[14]). Der in der Natur des kapitalistischen Wirtschaftssystems liegende Zwang zur Akkumulation wird in der Gegenwart durch die sogenannte wissenschaftlich-technische Revolution verstärkt; moderne hochkomplexe Produktionsverfahren benötigen einen erhöhten Kapitalaufwand und sind überdies nur rentabel, wenn über die Beherrschung der relevanten Märkte der Absatz längerfristig geplant werden kann[15]). Mit Rücksicht auf das erreichte technische Niveau sind dabei optimale Verwertungsbedingungen in aller Regel nicht mehr innerhalb eines nationalen Wirtschaftsraumes erreichbar: Die kapitalistische Wirtschaft drängt zur Internationalisierung[16]). Diese eröffnet nicht nur neue Absatzchancen, sondern bietet den zusätzlichen Vorteil des Zugangs zu kostengünstigeren Ressourcen. Nahezu automatisch führt das zu einem Investitionsboom, zumal nur die „rentabelsten" Konzerne mit Sicherheit damit rechnen können, auch in Zukunft auf dem erweiterten Markt die notwendigen Absatzmöglichkeiten zu besitzen. Auf diese Weise ergibt sich tendenziell eine internationale „Arbeitsteilung", da einzelne Güter (vorwiegend) dort produziert werden, wo dies mit den geringsten Unkosten verbunden ist. In praxi wirkt sich das nicht nur in wachsender wirtschaftlicher Verflechtung zwischen den Industriestaaten aus, sondern prägt auch entscheidend das Verhältnis zu den Entwicklungsländern, die vorwiegend billige, d. h. durch die marktbeherrschende Position der industrialisierten Welt im Preis gedrückte Rohstoffe liefern[17]) und nunmehr immer häufiger auch

---

[5]) S. Kronstein, Das Recht der internationalen Kartelle, Berlin 1967, S. 29 ff.

[6]) Koppensteiner, Internationale Unternehmen im deutschen Gesellschaftsrecht, Frankfurt am Main 1971, S. 31 ff. Vgl. auch die Definition des IBFG, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, a. a. O., S. 268 f., wo zu Recht betont wird, daß eine unterschiedliche Staatsangehörigkeit der Eigentümer nicht vorausgesetzt ist (und in aller Regel auch nicht vorliegt).

[7]) Umsatz GM: 22,8 Mrd. Dollar
Staatshaushalt Italien: 21,3 Mrd. Dollar
Staatshaushalt Japan: 17,1 Mrd. Dollar
Staatshaushalt Kanada: 16,9 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Holland: 22,8 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Belgien: 19,6 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Schweiz: 15,9 Mrd. Dollar
Angaben nach dem Financial Times Yearbook, abgedruckt als Konferenzmaterial WEC/2 — Anhang 5 der Weltwirtschaftskonferenz des IBFG vom 24. bis 26. 6. 1971 (zitiert nach: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, a. a. O., S. 368).

[8]) Umsatz von Esso, Ford und Royal Dutch: jeweils 14,1 Mrd. Dollar.
Staatshaushalt Schweden: 8,5 Mrd. Dollar
Staatshaushalt Holland: 8,0 Mrd. Dollar
Staatshaushalt Schweiz: 3,5 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Dänemark: 12,2 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Österreich: 10,7 Mrd. Dollar
Bruttosozialprodukt Norwegen: 8,4 Mrd. Dollar
(Angaben wie Fn. 7).

[9]) Zitiert nach Koppensteiner, S. 37.

[10]) Koppensteiner, S. 38 ff.

[11]) W. Hofmann, Grundelemente der Wirtschaftsgesellschaft, Reinbek 1969, S. 56 ff.

[12]) Zum Verbleiben kleinerer Unternehmen siehe Gorz, Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus, 5. Aufl., Frankfurt am Main 1970, S. 173; J. Hirsch, Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und politisches System, 2. Aufl., Frankfurt am Main 1971, S. 45.

[13]) Zu dieser Ursache der Konzentration siehe Stanzick, Der ökonomische Konzentrationsprozeß, in: Der CDU-Staat, herausgegeben von Gert Schäfer und Carl Nedelmann, München 1967, S. 23 ff., 28; Huffschmid, Die Politik des Kapitals, 2. Aufl., Frankfurt am Main 1969, S. 36 ff.

[14]) Nachweise zur Bundesrepublik und zu den USA bei J. Hirsch, S. 42, Fn. 61.

[15]) Vgl. Autorenkollektiv, Der Imperialismus der BRD, Frankfurt am Main 1971, S. 400.

[16]) Vgl. Gorz, a. a. O., S. 172.

[17]) Die gegenseitige Durchdringung der industriell entwickelten Länder ist dennoch am weitesten fortgeschritten — vgl. Sinno, a. a. O., S. 254.

Verarbeitungsbetriebe aufnehmen, die von dem geringen Lohnniveau profitieren[18]). Das Ausmaß dieses Internationalisierungsprozesses, der nicht nur eine weitere Vergesellschaftung der Produktion, sondern meist auch einen erheblichen Produktivitätsfortschritt mit sich bringt, wird in der Tatsache deutlich, daß das durchschnittliche jährliche Wachstum des Exportvolumens doppelt so hoch wie das der nationalen Sozialprodukte liegt[19]). Die durch die großen Wirtschaftsräume eröffneten „Investitionsfelder" dürften außerdem entscheidend dazu beigetragen haben, daß in den Jahren nach 1945 außerhalb der USA jede ernstliche Überproduktionskrise vermieden wurde und dem kapitalistischen Weltsystem eine lange Periode relativer Stabilität beschieden war[20]). Sie schlug sich sichtbar im durchschnittlichen Zuwachs des Bruttosozialprodukts der entwickelten Länder nieder, die niemals zuvor eine derart ausgedehnte Phase der Prosperität erfahren hatten[21]). Daß die verstärkte Internationalisierung der Wirtschaft zumindest eine Ursache hierfür war, zeigt der Vergleich mit der Entwicklung zwischen den beiden Weltkriegen, die durch eine protektionistische Politik gekennzeichnet war und wo dieselben Staaten nur halb so hohe Zuwachsraten aufwiesen. Daß heute die Regierungen einen „liberalen" Standpunkt einnehmen, ist daneben auch auf die Tatsache zurückzuführen, daß die Existenz der sozialistischen Staatengemeinschaft und einer relativ starken Arbeiterbewegung in verschiedenen fortgeschrittenen Ländern zur Mobilisierung aller Reserven und zur Sicherung größtmöglichen Wachstums und größtmöglicher Stabilität zwingt[22]).

An allen diesen Bedingungen wird sich in näherer Zukunft nichts Wesentliches ändern, so daß mit einer Verstärkung, und nicht etwa mit einer Abschwächung der internationalen Arbeitsteilung zu rechnen ist. Nach der Schätzung einer vom Außenpolitischen Ausschuß des US-Repräsentantenhauses eingesetzten Sachverständigenkommission werden sich in 10 bis 20 Jahren zwei Drittel der Gesamtproduktion des kapitalistischen Weltsystems in 60 bis 70 multinationalen Unternehmen konzentrieren[23]). Bestätigt wird diese Prognose durch eine Anfang 1970 veröffentlichte Studie des kanadischen Wirtschaftsrates, wonach die durchschnittliche Expansionsrate der multinationalen Konzerne 10 Prozent, die der nationalen Sozialprodukte jedoch nur 4 Prozent betrug[24]).

2. Internationale Arbeitsteilung und dadurch bewirkter tendenzieller Produktivitätsfortschritt beruhen nicht auf einer bewußten politischen Entscheidung der betroffenen Menschen, sondern werden allein durch das Rentabilitätsprinzip gesteuert. Dies hat eine Reihe von Konsequenzen für Arbeitnehmer und Gewerkschaften (a), für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung einzelner Länder (b) und für die Handlungsspielräume der politischen Instanzen (c).

a) Beginnen wir mit den unmittelbaren Auswirkungen auf die Lohnabhängigen. Eine Reihe internationaler Konzerne lehnt es generell ab, überhaupt mit Gewerkschaften zu verhandeln, oder schert zumindest aus den bestehenden Verfahrensformen aus[25]). Besonders in Entwicklungsländern, aber auch in einigen Industriestaaten, sehen sie sich dazu in der Lage, weil sie kraft ihres technologischen Vorsprungs relativ hohe Löhne und Sozialleistungen bieten können und mit Hilfe gezielt eingesetzter „Human-relations"-Methoden eine wirksame Kontrolle über die Belegschaft ausüben[26]). Der in diesem Verhalten liegende Entzug aller Partizipationsmöglichkeiten stellt im Ergebnis eine Rückkehr zum betrieblichen Absolutismus der industriellen Revolution dar, verstärkt durch den Aufbau umfassender Hindernisse für jede das Herrschaftssystem tangierende Innovationsbewegung.

Selbst wo nicht zu diesem radikalen Mittel gegriffen wird, oder wo ein entsprechender Versuch scheitert, sehen sich die Gewerkschaften durch die Organisationsform ihres Widerparts vielfach benachteiligt. So wird ihre Tarifpolitik häufig dadurch beeinträchtigt, daß sich die wahren Entscheidungszentren nicht ermitteln lassen[27]) oder daß die wirtschaftlichen Argumente der Arbeitgeberseite mangels einer Weltkonzernbilanz nicht überprüfbar sind[28]). Gravierender noch ist die am Beispiel Ford deutlich gewordene Drohung, die Produktion in ein anderes Land zu verlegen und damit die Arbeitnehmer über kurz oder lang zur Arbeitslosigkeit zu verurteilen[29]). Besonders „wirksam" ist dieses Verfahren gegenüber Streiks in Entwicklungsländern mit schlechter Arbeitsmarktlage, wo es die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften praktisch aufhebt und den „Sozialpartner" zu mehr oder weniger deutlich eingestandener Unterwerfung zwingt[30]). Die Existenz der sogenannten runaway-firms wie United Fruit, Firestone und Texas Instruments, die ihre Produktionsstätten verschiedentlich in andere Niedriglohngebiete verlagerten, macht deutlich, daß es sich dabei keineswegs um singuläre Erscheinungen handelt[31]).

b) Die Auswirkungen der Politik multinationaler Unternehmen auf die gesamte Volkswirtschaft eines Landes können erheblich und für den wirtschaftlich schwächeren Teil der Bevölkerung geradezu katastrophal sein. Betroffen ist einmal der Arbeitsmarkt in den „Metropolen" selbst, da der Aufbau von lohnintensiven Verarbeitungsindustrien in Entwicklungsländern zur Reduzierung der Nachfrage nach Arbeitskräften und damit zu dauernder Arbeitslosigkeit führt[32]). Besonders deutlich zeigt sich dies in den USA, wo derartige Konzernpraktiken heftigen Protesten des amerikanischen Gewerkschaftsbundes AFL — CIO ausgesetzt waren[33]). Nachhaltig beeinträchtigt wird zum andern in den allermeisten Fällen auch die wirtschaftliche Entwicklung des sogenannten Gastlandes, dessen natürliche Ressourcen umfassend ausgebeutet werden[34]) und das dennoch am

---

[18]) Köpke, GMH 1971, S. 393; Sinno, a. a. O., S. 253.

[19]) Zahlenangaben bei Rosenbaum, Staatsinterventionismus und Wirtschaftsplanung im modernen Kapitalismus, in: Der bürgerliche Staat der Gegenwart, herausgegeben von Reinhard Kühnl, Reinbek 1972, S. 21. Vgl. weiter Kidron, Rüstung und wirtschaftliches Wachstum, Frankfurt am Main 1971, S. 10 ff., 51 ff.

[20]) Gorz, a. a. O., S. 174; Rosenbaum, a. a. O., S. 17 ff.

[21]) Angaben bei Rosenbaum, S. 19.

[22]) Vgl. Autorenkollektiv, Imperialismus, S. 404; Seeger, S. 16.

[23]) Zitiert nach Seeger, S. 12/13.

[24]) Zitiert nach Sinno, a. a. O., S. 251. Vgl. weiter Matthöfer, GMH 1971, S. 470.

[25]) Näher dazu Köpke, GMH 1971, S. 394.

[26]) Vgl. Heribert Maier, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, S. 299.

[27]) Köpke, GMH 1971, S. 394.

[28]) IBFG-Material zur Weltwirtschaftskonferenz vom 24. bis 26. 6. 1971, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, S. 273. Daß sich im Einzelfall Transparenz dennoch erreichen läßt, zeigt das Beispiel der englischen Ford-Arbeiter (dazu Albers-Goldschmidt-Oehlke, S. 261 ff.).

[29]) Köpke, GMH 1971, S. 394; Peggio, Marxismus-Digest (MD), Heft 3/1971, S. 163. Matthöfer (GMH 1971, S. 474) berichtet über Investitionsstreiks bei Shell und BP.

[30]) IBFG-Material, a. a. O., S. 274.

[31]) Dazu Maier, a. a. O., S. 299.

[32]) Köpke, GMH 1971, S. 394.

[33]) IBFG-Material, a. a. O., S. 275.

[34]) IBFG-Material, a. a. O., S. 270. Vgl. als Beispiel den Abbau des chilenischen Kupfers (dazu Boris-Ehrhardt, Chile auf dem Weg zum Sozialismus, Köln 1971, S. 110 ff.).

Aufbau einer eigenen, die nationale Unabhängigkeit fördernden Industrie gehindert wird[35]) — liegt es doch kaum je im Konzerninteresse, mehr als einen Teilabschnitt der Produktion wie Rohstoffgewinnung oder Verarbeitung in einem bestimmten Land zu konzentrieren. Die Steuerung seiner Tätigkeit durch das Profitprinzip führt außerdem dazu, daß selbst in Industrieländern verarmte Regionen entstehen, in denen sich wegen ungünstigen Standorts, schlecht ausgebauter Infrastruktur und geringer Absatzchancen keine Industrie ansiedelt. Statt dem entgegenzuwirken, wählen gerade internationale Konzerne die Ballungszentren und tragen so zu den regionalen Disparitäten der nationalen Volkswirtschaft und damit zur Erweiterung der „depressed areas" bei[36]).

c) Auch „gutwilligen" einzelstaatlichen Regierungen sind in der Regel die Hände so weit gebunden, daß sie die Politik der multinationalen Gesellschaften nicht durchkreuzen, sondern allenfalls ihre Auswirkungen mildern können. In ihrer Wirtschaftsplanung wie in ihrer Währungspolitik sind sie auf gute Zusammenarbeit angewiesen[37]), die sie nicht durch „antimonopolistische" Reformen gefährden können, ohne eine nichtkapitalistische Alternative ins Auge zu fassen. Bei Entwicklungsländern findet sich deshalb oft geradezu ein Wettbewerb zwischen den Regierungen, um durch möglichst günstige Konditionen einen Anreiz für ausländische Investitionen zu bieten[38]) — und dadurch wenigstens vorübergehend (und um den Preis fortdauernder ökonomischer Abhängigkeit) Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen und eine innen- wie außenpolitische Absicherung zu erreichen. Besonders verhängnisvoll wirkt sich dabei das Bestreben der Konzerne aus, vorwiegend in Ländern mit scheinbar konfliktarmen Arbeitsbeziehungen, d. h. in autoritär regierten Staaten, zu investieren, was wiederum in anderen Ländern zu gewerkschaftsfeindlicher Gesetzgebung[39]) führt, ja einen afrikanischen Staat sogar dazu veranlaßt hat, sich im Interesse der Fa. Firestone bewußt über ein ILO-Abkommen hinwegzusetzen, das er vorher ratifiziert und auch praktisch angewandt hatte[40]). Die Aushöhlung der nationalen Souveränität, die in derartigen Erscheinungen deutlich wird, findet eine zusätzliche Bestätigung in der den internationalen Unternehmen eröffneten Möglichkeit, Zollschranken zu umgehen und sich durch entsprechende innergesellschaftliche Preisgestaltung (etwa: Verkauf von Produkten an die ausländische Tochtergesellschaft zu überhöhten Preisen, so daß diese keinen Gewinn macht und deshalb über kein steuerpflichtiges Einkommen verfügt) immense Steuervorteile zu erschleichen[41]) und damit dem Staat Einnahmen zu entziehen, die sonst z. B. für Bildung, Gesundheit und Straßenbau zur Verfügung gestanden hätten. Wenn ein Repräsentant des IBFG alle diese Sachverhalte mit den Worten charakterisierte, „Free Enterprise" habe Vorrang im Verhältnis zur politischen Demokratie, Profit erscheine wichtiger als die Garantie elementarer Menschenrechte[42]), so bringt das alle diese Erscheinungen auf einen — wie ich glaube: überzeugenden — Nenner.

III. Konsequenzen

Für eine gewerkschaftliche Strategie ergeben sich aus diesen Feststellungen verschiedene Konsequenzen.

1. Es ist sinnlos, die Internationalisierung des Wirtschaftsprozesses als solche zu bekämpfen und eine Rückkehr zu autarken nationalen Wirtschaftsräumen anzustreben: Die mit der internationalen Arbeitsteilung erreichten Produktivitätsfortschritte können und dürfen nicht aufs Spiel gesetzt werden, selbst wenn die politische Möglichkeit dazu bestünde.

2. Die beschriebenen Auswirkungen der Politik multinationaler Konzerne sind nicht auf individuelles Fehlverhalten von Managern und Eigentümern zurückzuführen; sie sind vielmehr notwendige Folge des Profitinteresses, das als universelles Steuerungsmittel der kapitalistischen Weltwirtschaft fungiert. Jedes Alternativmodell muß daher an diesem zentralen Punkt ansetzen und zumindest als Fernziel die demokratische Selbstbestimmung aller Betroffenen postulieren.

3. Die internationale Organisation der Konzerne macht die Entwicklung politischer und gewerkschaftlicher Gegenmacht allein auf nationaler Ebene nahezu sinnlos. Der Satz des Kommunistischen Manifests, der Kampf des Proletariats gegen die Bourgeoisie sei zwar nicht seinem Inhalt, wohl aber seiner Form nach zunächst ein nationaler, da das Proletariat eines jeden Landes natürlich zuerst mit seiner eigenen Bourgeoisie fertig werden müsse[43]), bedarf unter den gewandelten Bedingungen der Gegenwart einer nicht unbeträchtlichen Modifikation: Auch der Form nach muß der Kampf heute z. T. ein internationaler sein[44]), will er nicht von vornherein die Entscheidungszentren der Gegenseite verfehlen. Dem Internationalismus des Kapitals muß die internationale Solidarität der Lohnabhängigen entgegengesetzt werden.

4. Ein Zwischenziel auf dem Weg zur Überwindung des vom Kapitalverwertungsinteresse geprägten Status quo ist die Beteiligung der Lohnabhängigen an den sie betreffenden Entscheidungen und damit eine partielle Demokratisierung der multinationalen Unternehmen[45]). Ein erster Schritt in dieser Richtung ist der Versuch, den Arbeitnehmern und ihren Organisationen auf internationaler Ebene diejenigen Mitbestimmungsrechte zu sichern, die sie im nationalen Rahmen bereits besitzen und bei Sachverhalten ohne unmittelbare Auslandsberührung wahrnehmen können. Akzeptiert man dies — was im übrigen keinerlei Konsens über weiterführende Ziele und über einen reformistischen oder nichtreformistischen Weg voraussetzt[46]) —, so benötigt man zwei Dinge: einmal eine internationale Arbeitnehmerorganisation, die zur Entfaltung kollektiver Gegenmacht in der Lage ist, zum andern ein rechtliches Instrumentarium, das sie befähigt, ihre Position zu artikulieren und den erreichten Verhandlungsergebnissen eine feste juristische Form zu geben.

IV.

In organisatorischer Hinsicht hat das Kapital noch immer einen immensen Vorsprung[47]). Zwar entstanden die ersten internationalen Berufssekretariate be-

---

[35]) Peggio, MD Heft 3/1971, S. 163; Sinno, a. a. O., S. 256.

[36]) Otto Brenner, Multinationale Gesellschaften, in: Internationale Konzerne und Arbeiterklasse, a. a. O., S. 283; Gorz, a. a. O., S. 189 ff.

[37]) Maier, a. a. O., S. 295; Matthöfer, GMH 1971, S. 471; Peggio, MD Heft 3/1971, S. 162/3; Sinno, a. a. O., S. 260 f.

[38]) Sinno, a. a. O., S. 260.

[39]) Maier, a. a. O., S. 295.

[40]) Maier, a. a. O., S. 301.

[41]) Köpke, GMH 1971, S. 393; Peggio, MD Heft 3/1971, S. 163; IBFG-Material, S. 273.

[42]) Köpke, GMH 1971, S. 394.

[43]) MEW, Bd. 4, S. 473.

[44]) So auch Autorenkollektiv, Imperialismus, S. 448. Richtig auch Matthöfer, GMH 1971, S. 475.

[45]) Zutreffend Brenner, a. a. O., S. 293. Vgl. auch Maier, a. a. O., S. 297, und Gorz, a. a. O., S. 228, sowie den Beschluß des Bundeskongresses der Jungsozialisten vom Dezember 1970 (abgedruckt bei Seeger, S. 43).

[46]) Seeger, S. 46.

[47]) IBFG-Material, a. a. O., S. 277: Die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften der verschiedenen Länder ist noch immer minimal, verglichen mit der Integration der Unternehmensplanung. Vgl. auch Köpke, GMH 1971, S. 395.

reits gegen Ende des letzten Jahrhunderts[48]), doch sind die bestehenden großen Gewerkschaftsinternationalen — IBFG und WGB — über die Vermittlung von Informationen und gelegentlichen Erfolgen bei der Koordinierung von Aktionen nicht wesentlich hinausgekommen. Besonders nachteilig wirkte sich dabei die aus der Zeit des Kalten Krieges stammende Spaltung aus, die bislang erst bei den im EWG-Raum tätigen Metallgewerkschaften ansatzweise überwunden wurde[49]). Immerhin hat die internationale Gewerkschaftsarbeit wenigstens einige sichtbare Erfolge gebracht, die gerade auch im Hinblick auf die Ausbildung neuer Rechtsfiguren von großem Interesse sind.

Als erstes sind hier die Weltarbeiterausschüsse zu nennen, die bei insgesamt acht Autogiganten[50]), aber auch in der chemischen Industrie und in der Elektroindustrie errichtet wurden und die alle bei einem multinationalen Konzern beschäftigten Arbeitnehmer vertreten[51]). Ihrer Funktion nach dienen sie vorwiegend dem Erfahrungsaustausch und der Vermittlung von Informationen, doch können sie bei der Koordinierung von Aktionen zentrale Bedeutung gewinnen[52]).

Zum zweiten finden sich bei einigen Unternehmen Gespräche zwischen Repräsentanten der in den verschiedenen Niederlassungen vertretenen Gewerkschaften und der Konzernspitze, die primär gegenseitige Information und Beratung zum Gegenstand haben, die im Falle Philips aber auch schon zu einer ausdrücklichen Einigung über bestimmte Fragen — und damit zu einer Art Vorform des Tarifvertrages — geführt haben[53]).

Als dritter Ansatz einer internationalen Gegenmacht läßt sich die gelegentlich praktizierte Unterstützung von Streiks und anderen Kampfmaßnahmen bezeichnen, die die nicht unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer den im Ausstand befindlichen Kollegen erweisen. In aller Regel handelte es sich dabei um die Verweigerung von Überstunden, deren Ableistung eine vorübergehende (oder auch dauernde) Produktionsverlagerung möglich gemacht oder zumindest erleichtert hätte[54]).

Weiter gingen schließlich alle die Arbeitnehmer und Gewerkschaften, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Verhandlungsmöglichkeiten der ausländischen Beschäftigten mit in ihre eigenen Forderungen aufnahmen. So traten beispielsweise 1967 die Arbeiter bei Chrysler in den USA mit dem Ziel in den Ausstand, den kanadischen Chrysler-Arbeitern die gleichen Löhne zu verschaffen, und 1969 wurde bei Peugeot im französischen Zentralwerk mit einem Warnstreik gedroht, wenn die Direktion nicht mit den Arbeitnehmern der argentinischen Zweigniederlassung verhandeln würde[55]). Die Durchführung derartiger Aktionen entsprang der Einsicht in die Notwendigkeit einer allen beteiligten Arbeitnehmern Nutzen bringenden internationalen Solidarität, da die Erhöhung der im Ausland gezahlten Löhne nicht nur den dort Tätigen zugute kam, sondern auch die in der Zentrale Arbeitenden vor einer Produktionsverlagerung schützte.

V.

Die juristische Aufarbeitung der durch diese Versuche aufgeworfenen Probleme ist auch nicht ansatzweise geleistet. Die Institutionalisierung der Arbeiterausschüsse zu einem Weltkonzernbetriebsrat[56]) oder gar eine unmittelbare Beteiligung dieser Ausschüsse oder der Gewerkschaften an zentralen Unternehmensentscheidungen setzt prima facie eine konzertierte Änderung der nationalen Rechtsordnungen voraus, womit vernünftigerweise in nächster Zeit nicht gerechnet werden kann.

Realistischer ist die Anerkennung des „grenzüberschreitenden" Arbeitskampfes, die nach dem Gesagten eigentlich außer Zweifel stehen und insbesondere die Rechtmäßigkeit des Sympathiestreiks implizieren müßte[57]). Was uns im folgenden beschäftigen soll, ist dennoch nicht diese Frage, sondern das — in gewissem Umfang präjudizielle — Problem, ob Kollektivverträge auf internationaler Ebene zulässig sind, ob also durch sie Lohn- und Arbeitsbedingungen festgelegt, Arbeitskampfregeln entwickelt oder institutionalisierte Formen der Mitentscheidung geschaffen werden können. Der Schwerpunkt soll dabei zunächst auf dem viel diskutierten Problem des sogenannten europäischen Tarifvertrages liegen[58]), ehe die allgemeinere Frage nach einem „multinationalen" Kollektivvertrag in Angriff genommen wird.

VI. Europäische Tarifverträge

Der europäische Tarifvertrag wird in zwei Hauptvarianten — einer nationalen und einer „supranationalen" — erörtert.

1. Einmal geht es darum, die von einzelstaatlichen Verbänden gemäß nationalem Recht abgeschlossenen Kollektivverträge nach Laufzeit und Inhalt aufeinander abzustimmen, ja bis zur textlichen Einheitlichkeit anzupassen. Für das Verfahren werden verschiedene Vorschläge gemacht, so die Vereinbarung eines Modellentwurfs durch Spitzenverbände auf EWG-Ebene, der den sozialen Gegenspielern in den Mitgliedstaaten zur Annahme empfohlen wird[59]) oder der Abschluß eines Vorvertrages durch Bevollmächtigte, dem durch Tarifschlüsse auf nationaler Ebene Rechnung getragen werden muß[60]). Weiter geht die Praxis im Falle des St.-Gobain-Konzerns, wo eine gemeinsame Tarifkommission auf europäischer Ebene gebildet wurde, die entweder selbst Verträge abschließt oder jedenfalls ihre Zustimmung zu jeder tarifvertraglichen Einigung — sei es mit der Zentrale, sei es mit einem Tochterunternehmen — geben muß[61]).

Der rechtlichen Konstruktion nach ist diese Lösung nicht auf Mitgliedstaaten der EWG beschränkt: „Konzertierte" Tarifverträge sind auch unter Einbeziehung der Tarifparteien in Drittländern (wie z. B. Österreich) möglich.

Unbestreitbar stellen derartige Versuche zur Koordinierung und Uniformierung von Kollektivverträgen einen erheblichen Fortschritt gegenüber dem Status quo dar, zumal sie ein einheitliches Vorgehen der Konzernbelegschaft im Arbeitskampf ermöglichen und damit die

---

[48]) IBFG-Material, a. a. O., S. 266.

[49]) Sinno, a. a. O., S. 257.

[50]) General Motors, Ford, Chrysler, British Leyland, VW, Daimler-Benz, Fiat-Citroën, Renault-Peugeot.

[51]) IBFG-Material, a. a. O., S. 279.

[52]) Näheres siehe Fn. 51 und den Erfahrungsbericht in GMH 1971, S. 400 ff.

[53]) IBFG-Material, a. a. O., S. 278.

[54]) Vgl. Fn. 53.

[55]) IBFG-Material, a. a. O., S. 278, 279.

[56]) So die Forderung Otto Brenners, a. a. O., S. 288.

[57]) Näher dazu Gitter, ZfA 1971, S. 147 ff.

[58]) Dazu insbesondere Despax, Bulletin des juristes européens, 1967, S. 73 ff.; Durand, Préface Spyropoulos, S. XIII ff.; Erdmann, SF 1963, S. 217 ff.; Herschel, BB 1962, S. 1255 ff.; Heynig, AWD 1968, S. 212 ff.; Kravaritou-Manitakis, CDE 1971, S. 284 ff., Läge, AWD 1965, S. 145 ff.; Sadtler, NJW 1969, S. 962 ff.; Schnorr, SF 1963, S. 155 ff.; ders., FS Nipperdey, Band II, S. 910 ff.; ders., Bulletin des juristes européens, 1967, S. 93 ff.; ders., öRdA 1970, S. 61 ff.; Steinberg, RdA 1971, S. 18 ff.; Tacke, SF 1963, S. 102 ff.

[59]) So insbesondere Durand (Fn. 58).

[60]) Herschel, BB 1962, S. 1257.

[61]) Köpke, GMH 1971, S. 399. Zur „Vollmachtslösung" siehe Schnorr, a. a. O. (Fn. 58).

Drohung der Unternehmensleitung mit Produktionsverlagerung gegenstandslos machen.

Andererseits erscheint die Reichweite derartiger Vereinbarungen gerade unter juristischen Aspekten sehr begrenzt. Einmal ist die erstrebte Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen nur auf den Gebieten erreichbar, die in allen beteiligten Staaten tariflicher Regelung zugänglich sind. Zweifelhaft ist daher z. B. die vertragliche Schaffung eines Konzernbetriebsrates[62]) und die Vereinbarung einer Differenzierungsklausel zugunsten der Mitglieder der am Abschluß beteiligten Gewerkschaften[63]). Zum zweiten kann die Wirkung einer Tarifnorm trotz gleichen Wortlauts sehr unterschiedlich sein — was das Beispiel der generellen Erstreckung auf Außenseiter im französischen Recht[64]) und der prinzipiellen Beschränkung auf Organisierte nach § 3 Abs. 1 des deutschen TVG[65]) beweist. Drittens zeigt die Erfahrung mit anderen gleichlautenden Normen wie dem WG und dem SchG, daß ohne Monopolisierung der zumindest letztinstanzlichen Auslegungskompetenz bei einem Gericht sehr schnell unterschiedliche Interpretationsergebnisse entstehen, die sich nur durch einen neuen Vertrag wieder rückgängig machen lassen[66]). Die tarifliche Schaffung einer solchen Instanz könnte wohl nur über den Ausschluß des Rechtswegs und die Einsetzung eines Schiedsgerichts erfolgen, was innerhalb der EWG schon an der schiedsgerichtsfeindlichen Norm des § 101 des deutschen ArbGG scheitern würde[67]). Zu diesen mehr rechtstechnischen Fragen tritt schließlich das Bedenken, daß bisher keine Verbandsstruktur zur Verfügung steht, die ein konzertiertes Vorgehen auf die Dauer sichern könnte: Augenblicklich könnte das Ausscheren einer nationalen Gewerkschaft faktisch nicht verhindert werden.

Eine festere Organisationsstruktur würde voraussetzen, daß der einzelne Arbeitnehmer selbst Mitglied in einem europäischen Gewerkschaftsbund wäre und an ihn seine Beiträge entrichten würde — eine Lösung, die nur mit Hilfe einer Fusion über die Grenzen oder durch ein europäisches Gewerkschaftsstatut erreichbar wäre. Anders als im Bereich der internationalen Organisierung des Kapitals spielten beide Rechtsformen in der arbeitsrechtlichen Diskussion bisher keine Rolle[68]).

2. Unter diesen Umständen kann für die Mitgliedstaaten der EWG nur die zweite Variante des europäischen Tarifvertrages weiterhelfen, die außer supranationalen Organisationsformen bei den beteiligten Verbänden die Emanzipierung des Kollektivvertrages von jeder nationalen Rechtsordnung und die Unterstellung unter ein supranationales Statut impliziert. De lege ferenda findet sich eine solche Lösung in den Art. 146 und 147 des VO-Entwurfs der Kommission über die Schaffung einer Europäischen Handelsgesellschaft[69]), dessen Realisierung wegen der Erweiterung der Gemeinschaft und der Fragwürdigkeit der herangezogenen Rechtsgrundlage[70]) freilich noch lange auf sich warten lassen wird. Sinnvoller erscheint daher die Frage nach der Situation de lege lata, die möglicherweise ergibt, daß die beabsichtigte Regelung nur deklaratorische oder konkretisierende Wirkung hätte.

Der EWG-Vertrag hat der tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen nur an einer einzigen Stelle gedacht: In Art. 118 Abs. 1 verpflichtet er die Kommission, für eine enge Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in sozialen Angelegenheiten, u. a. auch „auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen" zu sorgen. Wortlaut und Sinn dieser Vorschrift geben keinerlei Indizien für die Notwendigkeit eines supranationalen Tarifsystems. Ihr ist bereits dann Rechnung getragen, wenn in allen neun Mitgliedstaaten Kollektivverträge nationalen Rechts existieren, die Objekt der beabsichtigten Kooperation sein können. Auch die allgemeine Rechtsangleichungsvorschrift des Art. 117 Abs. 1 EWGV kann allenfalls im Sinne einer derartigen Implizite-Garantie aufgefaßt werden.

Die evidente Unergiebigkeit der Vertragsnormen und anderer geschriebener Rechtsquellen kann entgegen dem ersten Anschein noch nicht zur Ablehnung supranationaler Tarifverträge führen. Nach praktisch unbestrittener Auffassung wird das geschriebene Gemeinschaftsrecht durch die in den Mitgliedstaaten anerkannten allgemeinen Rechtsgrundsätze ergänzt, da andernfalls keine funktionsfähige Rechtsordnung bestehen würde[71]). Ihren inneren Grund findet diese Rezeption von Teilen des einzelstaatlichen Rechts weniger in gewohnheitsrechtlicher Geltung (die freilich die ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nahelegen könnte[72]), als in der Verankerung des Europarechts in den Rechts- und Gesellschaftsordnungen der Mitgliedländer, deren „gemeinsamer Kern" die eigentliche Basis der Gemeinschaften bildet[73]).

---

[62]) Das BetrVG sieht zwar in §§ 54 ff. die Errichtung eines Konzernbetriebsrats bei deutschen Konzernen vor, übergeht jedoch die Frage des internationalen Konzerns. Während die tarifliche Abweichung von organisationsrechtlichen Vorschriften des BetrVG gemäß § 3 der staatlichen Zustimmung bedarf, ist die vertragliche Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse nach herrschender Auffassung zulässig (vgl. Brecht, Kommentar zum BetrVG, Herne/Berlin 1972, § 1 Rn 26 ff.; Halberstadt, Mitwirkung und Mitbestimmung des Arbeitnehmers, Freiburg/Brsg. 1972, § 3 Rn 1). Ähnlich ist die Rechtslage in Frankreich. Zwar enthalten alle einschlägigen betriebsverfassungsrechtlichen Gesetze ausdrückliche Ermächtigungen zugunsten besserer tariflicher Regelungen (Art. 23 der VO vom 22. 2. 1945; Art. 17 des Gesetzes vom 16. 4. 1946; Art. 16 des Gesetzes vom 27. 12. 1968), doch beschränkt die Rechtsprechung unter Hinweis auf den ordre public die Möglichkeit, Wahl und Zusammensetzung der Mitbestimmungsgremien zu verändern (Nachweise bei Cohen, Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, Paris 1964, S. 64 ff.).

[63]) Zur Rechtslage in der Bundesrepublik s. BAG GS AP Nr. 13 zu Art. 9 GG; Däubler, in: Däubler/Mayer-Maly, Negative Koalitionsfreiheit, Tübingen 1971, S. 38 ff., mwN. Zur generellen Zulassung der Differenzierungsklausel in Belgien siehe die Nachweise bei Kravaritou-Manitakis, CDE 1971, S. 301, Fn. 78.

[64]) Art. 31 e II Buch I code du travail: „Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui." Vgl. weiter Cass. Soc. vom 17. 7. 1956 D. 1957 (Jurispr.), S. 509. Ebenso das österreichische Recht — § 10 KVG.

[65]) Ausnahme: § 3 II dt. TVG.

[66]) Ein Beispiel bietet die Abstraktheit des Wechsels, die trotz uniformer Rechtsgrundlage zwar im deutschen, nicht aber im französischen Recht anerkannt ist. Näher dazu Baumbach-Hefermehl, Kommentar zum WG und SchG, 10. Aufl., München 1970, Einl. WG Rn 9.

[67]) Ob § 101 II ArbGG vor Art. 9 Abs. 3 GG Bestand hat, mag allerdings zweifelhaft sein, kann hier jedoch nicht vertieft werden.

[68]) Zur Diskussion um Europäische AG und Fusion über die Grenzen siehe zusammenfassend Lutter, 48. DJT, S. H. 63 ff.

[69]) Abgedruckt RdA 1971, S. 48.

[70]) Die Kommission stützt sich auf Art. 235 EWGV, doch erscheint es zumindest nicht ausgeschlossen, daß der Vertrag durch Art. 220 (grenzüberschreitende Fusion) und Art. 54 III lit g (Angleichung der nationalen Gesellschaftsrechte) eine abschließende Sonderregelung getroffen hat, die für den Gesamtbereich des Gesellschaftsrechts einen Rückgriff auf die Generalklausel des Art. 235 ausschließt.

[71]) Vgl. Däubler, NJW 1968, S. 326, und Lecheler, Der Europäische Gerichtshof und die allgemeinen Rechtsgrundsätze, Berlin 1971, S. 185.

[72]) Nachweise bei Lecheler, a. a. O., S. 56 ff.

[73]) Lecheler, S. 187.

Die inhaltliche Bestimmung der gemeinsamen Rechtsgrundsätze erscheint freilich sehr viel problematischer als die Einigung über ihre Existenz. Was geschehen soll, wenn die nationalen Rechte zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, ist eine bisher nicht befriedigend geklärte Frage, da die als Ausweg empfohlene sogenannte funktionale Rechtsvergleichung in diesem Fall nicht weiterhilft[74]). Für den hier relevanten Bereich braucht freilich insoweit keine Lösung versucht zu werden, bestehen doch Tarifverträge in den sechs augenblicklichen wie auch in den vier künftigen Mitgliedstaaten[75]), so daß ihre Existenz unbedenklich als allgemeiner Rechtsgrundsatz bezeichnet werden kann. Dies gilt erst recht dann, wenn man im Abschluß von Kollektivverträgen die Ausübung der (individuellen oder kollektiven) Koalitionsfreiheit erblickt[76]), da Grundrechte nach der Rechtsprechung des EuGH[77]) wie nach der neueren Literatur[78]) zu den Prinzipien gehören, die der Gemeinschaftsrechtsordnung a priori inhärent sind. Dennoch würde man die Funktion der allgemeinen Rechtsgrundsätze verkennen, wollte man aus diesen Feststellungen die Zulässigkeit eines Tarifvertrages europäischen Rechts deduzieren. Alle Fälle, in denen bisher auf die gemeinsamen Prinzipien der Mitgliedstaaten zurückgegriffen wurde, betrafen Handlungen der Gemeinschaftsorgane, für die eine Kompetenz im Vertrag oder im sekundären Gemeinschaftsrecht vorhanden und bei denen lediglich die Art und Weise des Vorgehens — etwa die Rückwirkung eines Widerrufs[79]) oder die Zulässigkeit der Rücknahme begünstigender Verwaltungsakte[80]) — zweifelhaft war[81]). Dies hat keinen zufälligen Charakter, sondern folgt aus der Erwägung, daß die allgemeinen Rechtsgrundsätze nur bei Lücken des geschriebenen Gemeinschaftsrechts, nicht aber zur Ausdehnung seines Anwendungsbereichs herangezogen werden können:

Sie haben ergänzenden, nicht konstitutiven Charakter. Daß dem so ist, ergibt sich einmal aus dem Vertragstext selbst, da Art. 235 EWGV nahezu gegenstandslos wäre, könnten die dort vorgesehenen neuen Befugnisse zur Erreichung der Vertragsziele durch einfache Heranziehung mehr oder weniger übereinstimmender einzelstaatlicher Vorschriften geschaffen werden.

Zum anderen will der Vertrag keineswegs eine wegen der weit formulierten Ziele des Art. 2 EWGV im Grunde unbegrenzte Integration, deren Fortgang ausschließlich im Ermessen der Gemeinschaftsorgane, insbesondere des demokratisch nicht kontrollierten Gerichtshofs, läge. Beabsichtigt ist vielmehr ein von den Regierungen der Mitgliedstaaten gesteuerter Einigungsprozeß, der gerade bei der Begründung neuer Kompetenzen von Gemeinschaftsorganen und erst recht bei der Schaffung neuer supranationaler Rechtsetzungsinstanzen der Mitwirkung aller Beteiligten bedarf. Hinzu kommt, daß der EWG-Vertrag ein genau austariertes System von Institutionen geschaffen hat, das durch das „spontane" Auftauchen neuer Entscheidungszentren empfindlich gestört würde. Schließlich kommt die Begründung neuer Gemeinschaftskompetenzen mit Hilfe der allgemeinen Rechtsgrundsätze einer weitgehenden Souveränitätseinbuße der Mitgliedstaaten gleich, da ihnen zentrale Bereiche ihres wirtschaftlichen und sozialen Lebens beliebig entzogen werden können. Eine derartige Auslegung zu postulieren würde einen Verstoß gegen das Gebot gegenseitiger Loyalität und Rücksichtnahme bedeuten, das nicht nur die Mitgliedstaaten gegenüber der Gemeinschaft, sondern über den Wortlaut des Art. 5 EWGV hinaus auch die Gemeinschaft gegenüber den Mitgliedstaaten trifft[82]) — ganz abgesehen davon, daß ein so interpretierter EWG-Vertrag wohl gegen die gemäß Art. 79 Abs. 1 GG unabänderlichen Grundsätze der Demokratie und des Rechtsstaates verstoßen würde[83]).

Der allgemeine Rechtsgrundsatz der Existenz von Tarifverträgen vermag daher keine Zuständigkeit der sozialen Gegenspieler zum Abschluß supranationaler Kollektivverträge zu begründen. Wenn überhaupt, kann er nur insoweit Relevanz gewinnen, als er von den Gemeinschaftsorganen bei Vornahme etwaiger wirtschaftslenkender Maßnahmen zu beachten ist.

VII. Grenzen rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten

Der Katalog rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten scheint damit erschöpft. Mehr als konzertierte Tarifverhandlungen mit all ihren Unwägbarkeiten und ihrer beschränkten Reichweite scheint den Arbeitnehmerorganisationen nicht zur Verfügung zu stehen. Im Ergebnis bedeutet dies, daß die Reproduktion der innerstaatlichen Gleichgewichtslage auf internationaler Ebene nicht völlig gelingt, daß der organisatorische und machtmäßige Vorsprung des Kapitals nicht aufgeholt werden kann. Es scheint vorerst unabänderlich, daß zwar den Unternehmen (im Wege des Beteiligungserwerbs), nicht aber den Gewerkschaften die Schaffung einer zentralen Leitungsstruktur möglich ist, es scheint dabei zu bleiben, daß auch eine „konzertierte" tarifliche Regelung nur in bezug auf sehr wenige Gegenstände überhaupt in Frage kommt und jenseits dieses Bereichs die volle und uneingeschränkte Gestaltungsbefugnis der Unternehmensleitungen beginnt.

1. Die Resignation vor diesen Fakten wäre freilich verfrüht, sind doch bisher die Möglichkeiten noch nicht erörtert, die das Kollisionsrecht zur Überwindung der aufgetretenen Schwierigkeiten bieten kann. Zwar hat die arbeitsrechtliche Diskussion diesen Ausweg bisher nicht gesehen, doch hat ihn die juristisch besser beratene Kapitalseite in reichlichem Maße da gewählt, wo analoge Probleme auftreten, wo es um die koordinierte Aktion einer größeren Anzahl von rechtlich und faktisch selbständigen Subjekten geht: im Internationalen Kartellrecht. Unter Abstrahierung vom faktischen Normcharakter der wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarung[84]) räumt die herrschende Meinung den Unternehmen

---

[74]) Zur Wahl der „fortschrittlichsten" Lösung, die die in allen Mitgliedstaaten vorhandenen Entwicklungstendenzen in sich aufnimmt, siehe Däubler, Der Streik im öffentlichen Dienst, 2. Aufl., Tübingen 1971, S. 190 ff. mwN.

[75]) Siehe die rechtsvergleichende Darstellung des Tarifrechts bei Dehove, Le droit et la pratique des conventions collectives dans les six pays de la CEE, Bruxelles 1963, insbes. S. 63 ff.; Spyropoulos, Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Paris 1959.

[76]) Zum Problem ihrer individual- oder kollektivrechtlichen Natur siehe Rupert Scholz, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, München 1971, und dazu Däubler, RdA 1973.

[77]) EuR 1970, 41; EuR 1971, 150.

[78]) Ehlermann, EuR 1970, S. 46; von der Groeben, FS Hallstein, S. 226 ff.; Pescatore, Integration, 1970, S. 103 ff.; Zieger, Das Grundrechtsproblem in den Europäischen Gemeinschaften, Tübingen 1970.

[79]) Lecheler, S. 90 ff.

[80]) Däubler, NJW 1965, S. 1646 ff.

[81]) Zur Lehre von den implied powers, die jedoch keine Kompetenzen auf völlig neuen Gebieten begründen können, siehe EuGH II, S. 302 ff. und Ophüls, NJW 1963, S. 1699.

[82]) Däubler, NJW 1968, S. 326, 328; Zieger, a. a. O., S. 46 mwN.

[83]) Vgl. Daig, EuR 1970, S. 18 ff.; Goose, EuR 1971, S. 64 ff. mwN.

[84]) Vgl. Biedenkopf, Vertragliche Wettbewerbsbeschränkung und Wirtschaftsverfassung, Heidelberg 1958.

Parteiautonomie ein, wie wenn es sich um einen gewöhnlichen Kaufvertrag handeln würde[85]), und ermöglicht so die Wahl des kartellfreundlichsten Rechts. Die Dispositionsfreiheit der Beteiligten wird von der überwiegenden Meinung noch dadurch erweitert, daß nicht nur nationale Rechtsordnungen zur Verfügung stehen, zu denen der Vertrag bestimmte Berührungspunkte wie Abschluß- und Erfüllungsort oder Staatsangehörigkeit der Partner besitzt; möglich ist vielmehr auch die Wahl eines „neutralen" Rechts, das im Zweifel den am Kartell Interessierten noch mehr entgegenkommen wird[86]). Doch damit nicht genug: Die Parteiautonomie berechtigt auch zur Einsetzung eines Schiedsgerichts, das ohne Bindung an das Gesetz nach billigem Ermessen entscheiden kann[87]). Die damit offen legalisierte Freistellung von jeder nationalen Rechtsordnung wird bisweilen durch die ausdrückliche Bindung der Schiedsrichter an „multinationale allgemeine Rechtsgrundsätze" unterstrichen[88]). Eine wirksame staatliche Kontrolle findet in der Regel nicht statt; das Zwangsvollstreckungsverfahren ist entbehrlich, wenn — wie in vielen Fällen — der obsiegende Teil über genügend wirtschaftliche Machtmittel verfügt, um den Unterlegenen selbst zu dem gewünschten Verhalten zu zwingen[89]); findet es ausnahmsweise doch statt, so profitieren die Beteiligten von der meist sehr restriktiven Interpretation des ordre-public-Vorbehalts und von gelegentlichen Umgehungsmöglichkeiten wie der nach USA-Recht zulässigen Abfassung ohne schriftliche Gründe.

Der Verstoß dieser Praxis gegen das herkömmliche liberale Weltbild des Juristen oder — besser ausgedrückt — gegen die Elementarprinzipien der nachfeudalistischen Rechtsordnung ist so gravierend, daß es zu ihrer Kritik kaum längerer Ausführungen bedarf. Die Freistellung der Schiedssprüche von jeder effektiven staatlichen Kontrolle macht die Kartellmitglieder zu Personen, die wie der princeps der römischen Kaiserzeit und der absolute Fürst des 17. und 18. Jahrhunderts, legibus solutus (d. h. von Gesetzen befreit) sind. Demokratie und Rechtsstaat, Selbstbestimmung und Grundrechte werden aus ihrer Sicht zu sekundären Größen, die vielleicht bei der Regelung kleinerer innerstaatlicher Konflikte, im übrigen aber nur als Verschleierungsideologie Verwendung finden.

Die herrschende Meinung kümmert es wenig, daß jede wettbewerbsbeschränkende Vereinbarung auch die Rechtssphäre Dritter berührt und diese damit Normen unterworfen werden, die nicht von einer staatlichen Instanz, sondern von einer nicht einmal dem Anspruch nach am Allgemeininteresse orientierten wirtschaftlichen Machtgruppe erlassen wurden.

Die Kritikwürdigkeit dieses Zustandes ist so elementar, daß es wenig Sinn hätte, aus Paritätserwägungen die gleichen Rechte für die Organisationen der Arbeitnehmer zu fordern und durch schematische Übernahme der von Kartellen entwickelten Lösungen dem Ziel einheitlicher und bestandskräftiger Tarifverträge näherzukommen. Ein derartiger Versuch widerspräche überdies den langfristigen Interessen der Lohnabhängigen, da sie — anders als Kartellmitglieder — gerade auf die Erhaltung und den weiteren Ausbau, nicht aber auf die Beseitigung halbwegs demokratisch legitimierter Rechtsordnungen hinwirken müssen. Eine vertragliche Freistellung vom nationalen Recht hätte überdies zur Konsequenz, daß eine Gruppe von Arbeitnehmern einen juristischen Sonderstatus erhielte, der privilegierende Bedeutung haben könnte, tendenziell jedoch immer desolidarisierend wirken müßte.

2. Auch ohne Rückgriff auf die im Kartellrecht bestehenden Perversionen der Parteiautonomie[90]) bietet das Kollisionsrecht jedoch ausreichende Möglichkeiten, um die spezifischen Schwierigkeiten der Tarifpolitik gegenüber multinationalen Unternehmen zu überwinden.

a) Einmal gibt das internationale Vereinsrecht die Befugnis, über die Wahl eines bestimmten Sitzes einer internationalen Gewerkschaftsorganisation ein einheitliches Statut zu geben und sie so in die Lage zu versetzen, nicht nur nationale Verbände, sondern auch einzelne Arbeitnehmer als Mitglieder aufzunehmen[91]). Die einzige Schwierigkeit ist — neben der politischen eines ausreichenden Einigungswillens — das psychologische Hindernis, nicht einer Organisation fremden Rechts angehören zu wollen, wo über Rechte und Pflichten nicht dieselbe Klarheit besteht wie bei der gewohnten Heimatrechtsordnung. Unüberwindlich dürften diese Bedenken nicht sein.

b) Zum anderen eröffnet das internationale Arbeitsrecht zwei wichtige Möglichkeiten:

Einmal kann durch Tarifvertrag das Arbeitsstatut insgesamt bestimmt, d. h. das Arbeitsverhältnis der verbandsangehörigen Arbeitnehmer in seinen individual- wie seinen kollektivrechtlichen Elementen einer einzelstaatlichen Rechtsordnung unterstellt werden. Wie an anderer Stelle ausgeführt[92]), folgt diese Befugnis aus dem der Parteiautonomie zugrundeliegenden Gedanken der Selbstbestimmung, der im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur noch durch kollektive Einigung ansatzweise realisierbar erscheint. Da das Territorialitätsprinzip seine Gültigkeit verloren hat, erstreckt sich die Rechtswahl entgegen der herrschenden Meinung auch auf öffentlich-rechtliche Normen[93]) und findet ihre Grenze generell nur am ordre-public-Vorbehalt. Konkret würde das bedeuten, daß es möglich wäre, alle bei Philips beschäftigten Arbeitnehmer dem niederländischen oder dem französischen oder dem deutschen, jedenfalls einem einheitlichen Arbeitsrecht zu unterstellen. Die spezifischen Schwierigkeiten konzertierter Tarifverträge wären überwunden, die Beteiligten könnten die ihnen jeweils günstigste Rechtsordnung aussuchen.

Juristisch scheint mir dieser Weg auch nicht dadurch gefährdet, daß etwa die für das Eingreifen des Kollisionsrechts erforderliche Auslandsberührung nicht gegeben wäre: Zwar ist formal etwa die deutsche Niederlassung von Unilever eine Gesellschaft deutschen Rechts und ein deutscher Arbeitnehmer daher bei einem „deutschen" Arbeitgeber beschäftigt. Materiell ist dieser eine von außen gesteuerte ökonomische Einheit, juristisch: eine Zweckpersonifikation, und unterscheidet sich in seinem Verhalten daher nicht wesentlich von einer Zweigniederlassung, die nach allgemeiner Meinung eine Internationalisierung des Sachverhalts begründet. Beachtlich — wenn auch nie erwähnt — scheint weiter die Tatsache, daß das Ergebnis der Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers ja letzten Endes den Eigentümern und dem von ihnen eingesetzten zentralen Management zugute kommt — eine Auslandsbeziehung, die doch wohl ohne Schwierigkeiten als „eng" bezeichnet werden kann. Sobald ein multinationaler Konzern als Arbeitgeber auf-

---

[85]) Vgl. Kronstein (oben Fn. 5), S. 240 ff.
[86]) Kronstein, a. a. O., S. 283 ff.
[87]) Kronstein, a. a. O., S. 337 ff.
[88]) Kronstein, a. a. O., S. 339.
[89]) Kronstein, a. a. O., S. 229 ff.

[90]) Kronstein, a. a. O., S. 339 ff.
[91]) Kegel in Soergel-Siebert, BGB Bd. 7, 10. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1970, Vor Art. 7 Rn 146 ff.
[92]) Däubler, AWD 1972, S. 1 ff. mwN. Zur Rechtslage in Österreich siehe insbes. Geppert, öRdA 1970, S. 125 ff., S. 259 ff.
[93]) Däubler, AWD 1972, S. 5 ff.

tritt, besteht daher die Möglichkeit tariflicher Rechtswahl[94]).

Praktisch ergibt sich freilich die Schwierigkeit, daß die volle Unterstellung unter ein ausländisches Recht häufig nicht gewollt sein wird, weil damit auch unerwünschte Nebenwirkungen wie etwa „Reibungen" mit unabdingbaren Normen des Heimatrechts oder soziale Verschlechterungen gegenüber dem Status quo verbunden sein können. Hier bietet sich als zweiter Ausweg eine vertragliche Einigung des Inhalts an, daß nur der für alle Arbeitnehmer eines Konzerns abgeschlossene Tarifvertrag als solcher einer bestimmten Rechtsordnung unterliegen, im übrigen aber an dem durch die allgemeinen Regeln des IPR determinierten Arbeitsstatut nichts verändert werden soll. Die rechtliche Zulässigkeit einer derartigen Rechtswahl ergibt sich aus der einfachen Parallele zum Individualvertrag: einigen sich bei einem Kauf die beiden Vertragspartner auf die Anwendbarkeit der Rechtsordnung X, so ist damit selbstverständlich nur die vertragliche Beziehung, nicht aber ein Anspruch aus Delikt oder Geschäftsführung ohne Auftrag gemeint, der durchaus dem Recht Y oder Z unterliegen kann[95]). Im Arbeitsrecht besteht lediglich die Besonderheit, daß ein Bedürfnis für eine einheitliche Anknüpfung der gesamten Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, dem meines Erachtens am ehesten durch kollektivvertragliche Rechtswahl Rechnung getragen werden sollte. Gerade weil aber die Entscheidung über die anwendbare Rechtsordnung in der Hand der Parteien liegt, muß es ihnen auch überlassen bleiben, nichts am ex lege eintretenden Arbeitsstatut zu ändern und sich mit den nach allgemeinem (internationalem) Vertragsrecht gegebenen Befugnissen zu begnügen. Für die Arbeitnehmer der deutschen Esso-AG wie der holländischen Esso NV könnte daher mit der Konzernspitze ein Tarifvertrag amerikanischen Rechts abgeschlossen werden, ebenso wie das deutsche Tarifrecht bei Verträgen mit Renault oder Pirelli zur Verfügung steht.

[94]) Jedoch a. A. Fikentscher, RdA 1969, S. 206.

[95]) Kegel in: Soergel-Siebert, a. a. O., Vor Art. 7 Rn 220 ff., 328 ff., 333 ff.

Die einheitliche Anwendung eines solchen Tarifvertrags wäre theoretisch durch die ausschließliche Zuständigkeit einer nationalen Arbeitsgerichtsbarkeit sicherzustellen[96]). Praktisch scheitert dies daran, daß Gerichte nur in ihrem Heimatstaat zu judizieren pflegen und der Arbeitnehmer schwerlich in einem anderen Land als dem seines Arbeitsorts einen Prozeß führen kann. Will man daher nicht doch lieber eine uneinheitliche Anwendung in Kauf nehmen, so bleibt nur der Weg zu einem *umfassenden Schiedsgerichtssystem*, das aus Spruchkörpern bei jeder Zweigniederlassung und einer zentralen Instanz bestehen könnte[97]).

VIII. Ergebnis

Es bleibt uns, ein kurzes Fazit zu ziehen. Gewerkschaftliche Gegenmacht gegenüber multinationalen Konzernen ist außer durch koordinierte Tarifverhandlungen juristisch dadurch möglich, daß im Tarifvertrag ein bestimmtes Arbeitsstatut gewählt oder der Vertrag als solcher einer (einheitlichen) Rechtsordnung unterstellt wird. Gerade im letzteren Fall mögen sich Schwierigkeiten der Einpassung in die nationale Rechtsordnung ergeben — doch scheinen sie erträglicher als der Verzicht auf ausreichende gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. Welchen Inhalt Tarifverträge mit multinationalen Konzernen haben können, ob nur Lohn und Sozialleistungen oder auch die Errichtung eines Betriebsrats mit bestimmten Befugnissen und einzelne Arbeitskampfregeln vereinbart werden können — das sind Fragen, die an das jeweilige nationale Recht weiterzugeben sind. An dieser Stelle reicht die Feststellung, daß zwar nicht das Recht der Europäischen Gemeinschaften, wohl aber das *Kollisionsrecht* einen wesentlichen Beitrag zur partiellen Kontrollierbarkeit internationaler Unternehmen zu leisten vermag.

[96]) Diese müßte wohl die des materiellen Rechts sein. S. Däubler, AWD 1972, 9 mwN (Fn. 124).

[97]) Die Wahl des deutschen Rechts müßte wegen § 101 II ArbGG ausscheiden.

Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes in den Jahren 1961 bis 1971

Von Rudolf Frank (Wien)

Mit Bundesgesetz vom 28. 11. 1960, BGBl. Nr. 242, das am 1. 1. 1961 in Kraft trat, wurde einer langjährigen Forderung des Österreichischen Arbeiterkammertages und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes teilweise entsprochen und, durch Abänderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958, das Karenzurlaubsgeld als Leistung aus der Arbeitslosenversicherung eingeführt[1]). Seither können berufstätige Frauen nach der Geburt eines Kindes nicht nur Karenzurlaub nehmen, sondern sie haben während dieses Karenzurlaubs unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf ein Karenzurlaubsgeld (KUG). Unter den gleichen Voraussetzungen haben Anspruch auf KUG auch Mütter, die ihr Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Geburt gelöst haben. Erst durch diese Errungenschaft, welche die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer durchgesetzt haben, konnte der familien- und sozialpolitische Zweck des Karenzurlaubes, daß die Mütter im ersten Lebensjahr ihres Kindes bei diesem bleiben und es selbst betreuen, wirklich erreicht werden.

Ein detaillierter Überblick über die Inanspruchnahme des KUG soll aufzeigen, welchen Erfolg die Arbeitnehmervertretungen für die Mütter und Kinder erzielen konnten. Um das Erreichte entsprechend werten zu können, wurden die Tabellen I bis V erstellt.

Tabelle I weist die Summe der bewilligten KUG-Anträge in den einzelnen Jahren von 1961 bis 1971 sowie die jeweilige Gesamtsumme für Österreich und Wien aus. Bis Ende 1971 haben in Österreich 500.579 Mütter bzw. in Wien 102.438 Mütter KUG bezogen. Dies bedeutet, daß in dem Zeitraum 1. 1. 1961 bis 31. 12. 1971 auf Grund des KUG-Bezuges mindestens 500.579 Kinder[2]) in Österreich bzw. mindestens 102.438 Kinder[2])

[1]) §§ 25 a bis 25 f AlVG.

[2]) Der KUG-Bezug wird auch bei Mehrlingsgeburten nur einmal gewährt.