

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 72 (1980)
Heft: 1

Artikel: Information durch Multinationale Gesellschaften (MNG)
Autor: Nyström, Lennart
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354974>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Information durch Multinationale Gesellschaften (MNG)

Lennart Nyström*

Information ist ein Kernproblem in multinationalen wie in anderen Firmen.

Der Sachberater bei der UN-Kommission für Transnationale Gesellschaften, David Lea (Untergeneralsekretär des britischen TUC) hat der Kommission spezifische Vorschläge für die Einrichtung eines Auskunfts- und Beratungsorgans bei jedem multinationalen Unternehmen unterbreitet. Regierungen und Gewerkschaften der Länder, in denen ein multinationales Unternehmen eine Niederlassung hat, sollten in diesen Organen gemeinsam und regelmässig die Pläne des Unternehmens auf globaler Basis mit dessen Leitung diskutieren können. Solche Diskussionen sollten auf der Grundlage eines jährlichen Berichts erfolgen, den jede Gesellschaft über ihre wirtschafts- und sozialpolitischen und sonstigen Pläne vorzulegen verpflichtet sein müsste.

Auch der IBFG hat gefordert, dass solche Firmen jährlich Berichte erstellen. Diese Forderung ist in seinem Programm für multinationale Gesellschaften wie auch in Erklärungen enthalten, die er gemeinsam mit dem EGB und dem WVA abgegeben hat.

Diese Forderungen sind richtig und notwendig. Ihre Erfüllung würde für Gewerkschaften in aller Welt einen Schritt vorwärts bedeuten. Aber es gibt eine Fülle von Situationen in der tagtäglichen internationalen, nationalen und örtlichen Gewerkschaftsarbeit, wo Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Spiel stehen: hier benötigen Gewerkschaften Informations- und Beratungsrechte sowie Rechte auf gewerkschaftliche Mitarbeit innerhalb der Multinationalen Unternehmen, die völlig anderer Art sind.

Die internationale Gewerkschaftsbewegung sollte daher *eine Art zwischenstaatliches Abkommen über uneingeschränkten Gewerkschaftszugang zu Informationen bei den MNGs* fordern. Eine solche Übereinkunft zwischen den Regierungen sollte den örtlichen Gewerkschaften, in denen Beschäftigte eines Zweigbetriebs einer multinationalen Gesellschaft organisiert sind, vollen Zugang zu allen wirtschaftlichen und sonstigen Informationen gewähren, die eine Gewerkschaft braucht.

Das Abkommen sollte Gewerkschaften in einer MNG auch das Recht geben, im Rahmen des Unternehmens unbeschränkt zusam-

* Dieser Beitrag von Lennart Nyström (LO Schweden) ist dem September/Oktoberheft 1979 der «Freien Gewerkschaftswelt», dem Organ des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, entnommen.

menzuarbeiten, sich mit der zuständigen Geschäftsleitung beraten zu können und Wirtschaftsberater heranzuziehen.

Auf diese Weise würden wir auch in taktischer Hinsicht eine Menge gewinnen:

- Wir könnten das Argument der Vertraulichkeit von Informationen widerlegen, denn wir verlangen ja nicht eine Informierung der Öffentlichkeit, sondern nur der Gewerkschaften, die nicht daran interessiert sind, einem gut gehenden Unternehmen, das Beschäftigung bietet, zu schaden.
- Wir kämen um endlose technische Diskussionen herum, die eine Folge unterschiedlicher Traditionen in den einzelnen Ländern sind, zum Beispiel darüber, wie Bilanzen, Kapitalschlussrechnung, Gewinn- und Verlustrechnungen aufzuziehen sind.
- Wir kämen auch herum um unsere unterschiedlichen Auffassungen über bestimmte Informationsbedürfnisse, zum Beispiel die sogenannte Sozialbilanz.

Das Abkommen würde folgendes statuieren:

I. Das Recht auf Information

1. Die Vertreter der Arbeitnehmer eines bestimmten Tochterunternehmens oder -betriebes eines internationalen Konzerns haben Anspruch auf Information über das betreffende Zweigunternehmen, Teile der Gruppe oder auch den gesamten Konzern, soweit sie solche Information benötigen, um sinnvoll und wirksam die Interessen der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Entwicklung des Zweigunternehmens, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungsstand vertreten zu können.
2. Dies bezieht sich auf Auskunft über die Situation in der Vergangenheit und Gegenwart und über Bedingungen, die für die Zukunft des betreffenden Zweigunternehmens von Belang sind, also etwa die Investitions- und Produktionspläne des Konzerns. Ebenso bezieht es sich auf Auskünfte über das fragliche Zweigunternehmen selbst oder über die Bedingungen in anderen zum Konzern gehörenden Firmen oder über den Konzern als ganzes, sowie über die Beziehungen zwischen Einzelfirmen innerhalb des Konzerns, soweit sie für die Beurteilung der Lage und Zukunft des betreffenden Zweigunternehmens von Bedeutung sind.
3. Die Konzernleitung ist verantwortlich dafür, die Arbeitnehmervertretung in jedem Gruppenunternehmen ständig und ohne Zeitverlust mit solchen Informationen zu versorgen. Die Arbeitnehmervertreter haben zu entscheiden, in welcher Form und wie häufig diese regelmässige Informierung erfolgen soll.

4. Die Konzernleitung hat die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig, ehe eine Entscheidung getroffen wird, über ihre Pläne zu unterrichten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, die Pläne zu beurteilen und in sinnvolle Verhandlungen mit demjenigen einzutreten, der dafür verantwortlich und befugt ist, in der fraglichen Angelegenheit eine Entscheidung zu treffen, und zwar vorher. Die Konzernleitung hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmervertreter in jedem einzelnen Gruppenunternehmen erfahren, wer befugt ist, Entscheidungen in den jeweiligen Bereichen zu treffen.
5. Wenn Arbeitnehmervertreter Auskunft verlangen, hat die Konzernleitung die gewünschte Information zu liefern; nötigenfalls hat sie mit Unterlagen und Ermittlungen zu helfen.
6. Die Arbeitnehmervertreter haben das Recht, die Buchführung, Konten und sonstigen Unterlagen, die sich auf die Geschäfte der betreffenden Tochter- oder Unternehmensgruppe beziehen, einzusehen, soweit dies für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich ist.
7. Die Arbeitnehmervertreter haben das Recht zur Benutzung des Computers, zu dem die Firmengruppe Zugang hat, um Informationen zu sammeln und verarbeiten zu können. Der Arbeitgeber hat ihnen hierfür das erforderliche Bedienungspersonal zur Verfügung zu stellen.
8. Die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen wählen in Verbindung mit ihren zentralen nationalen oder internationalen Gewerkschaftsbünden selbst die Personen aus, die als Vertreter der Arbeitnehmer die Informationen entgegennehmen sollen. Die Konzernleitung hat kein Recht, die benannten Personen zu beurteilen oder in Frage zu stellen.
9. Der Verpflichtung zur Auskunftserteilung wird in der Regel dadurch genügt, dass die Informationen direkt den Arbeitnehmervertretern in den betreffenden Unternehmen der Gruppe gegeben werden. Falls die Information für mehrere Unternehmen in der Gruppe von Bedeutung ist, können die Gewerkschaftsorganisationen verlangen, dass sie der zuständigen zentralen nationalen oder internationalen Arbeitnehmerorganisation erteilt wird.
10. Die Arbeitnehmerorganisationen müssen mit Formulierung und Inhalt der internen Informationen einverstanden sein. Die interne Informierung hat in der Weise zu erfolgen, wie dies die Arbeitnehmerorganisationen bestimmen.
11. Kosten, die durch Informierung der Arbeitnehmervertreter über den Konzern oder Teile des Konzerns entstehen, hat der Arbeitgeber zu tragen.

II. Das Recht auf Zuziehung von Beratern

(Dieser Abschnitt, den wir aus Platzmangel nicht bringen können, behandelt das Recht der Gewerkschaften, sachverständige Berater von aussen heranzuziehen, und zwar auf Kosten der Arbeitgeber. Red.)

III. Das Recht der Gewerkschaften zum Austausch von Informationen

1. Den Arbeitnehmervetretern in den einzelnen Firmen der Gruppe ist Gelegenheit zu geben, miteinander Fühlung zu nehmen und Informationen auszutauschen, soweit dies für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit innerhalb der Gruppe erforderlich ist.
2. Die Arbeitnehmerorganisationen innerhalb eines internationalen Konzerns haben selbst zu bestimmen, in welcher Form Kontaktaufnahme und Informationsaustausch erfolgen.
3. Kontakte und Informationsaustausch finden während der bezahlten Arbeitszeit statt. Alle hiermit verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber.
4. Unter gewissen Umständen ist Geheimhaltung gerechtfertigt, um die Geschäftsführung des Konzerns nicht zu schädigen. Die Arbeitnehmervetreter haben Informationen mit grosser Vorsicht zu behandeln, wenn die Konzernvertreter dies ausdrücklich wünschen. Eine Pflicht zur Geheimhaltung darf aber den Austausch von Informationen innerhalb der Gruppe, der für die Arbeitnehmervetreter zur Durchführung einer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit innerhalb des Konzerns erforderlich ist, nicht behindern.

IV. Das Konsultationsrecht

1. Wenn eine internationale Unternehmensgruppe Veränderungen in ihrer Geschäftsführung, einschliesslich solcher, die von Fusionen, Übernahme anderer Firmen oder Produktionsverlagerung abhängen, im Sinne hat, die das Beschäftigungsniveau oder die Lebensbedingungen der Beschäftigten in einen oder mehreren Gruppenunternehmen oder im Konzern als Ganzem beeinflussen könnten, so hat derjenige, der befugt ist, Entscheidungen über die ins Auge gefassten Veränderungen zu treffen, vorher Beratungen mit den Vertretern der betroffenen Arbeitnehmer einzuleiten.
2. Hierbei haben die Vertreter des Konzerns etwaige Alternativvorschläge der Arbeitnehmervetreter zu berücksichtigen und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um mögliche nachteilige Folgen der letztlich beschlossenen Veränderung für die Arbeitnehmer zu mildern.

3. Bei solchen Beratungen entscheiden die Gewerkschaftsorganisationen selbst über ihre Vertretung, die je nach Art und Ausmass der Veränderung variieren kann. Die Arbeitnehmervertreter können daher aus verschiedenen Gruppenunternehmen in mehreren Ländern kommen und von dem zuständigen Internationalen Berufssekretariat koordiniert werden.
4. Der Konzern wird bei diesen Beratungen von demjenigen vertreten, der befugt ist, Entscheidungen über die ins Auge gefassten Veränderungen zu treffen.
5. Internationale Unternehmensgruppen haben sich zu bemühen, Formen zu entwickeln, in denen eine Einigung über Fragen, um die es in solchen Verhandlungen geht, erfolgen kann.
6. Die Beratungen finden während der bezahlten Arbeitszeit der Arbeitnehmervertreter statt, alle in diesem Zusammenhang zusätzlich entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

V. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

1. Im Zusammenhang mit der Annahme dieses Abkommens ist ein «Internationaler Rat» einzusetzen, der die Aufgabe hat, Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Einhaltung des Abkommens zu regeln.
2. Der «Internationale Rat» besteht aus Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaftsbünde der beteiligten Länder.
3. Der «Internationale Rat» soll durch Erklärungen über die Auslegung und durch Verhandlungen mit den Konfliktparteien ein internationales Gewohnheitsrecht in den von diesem Abkommen erfassten Bereichen entwickeln.