

RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Untersuchung über die Arbeitssituation in Unternehmen mit Betrieben in Deutschland und China



Herausgeber: Forum Arbeitswelten e.V., Globalization Monitor

Untersuchung über die Arbeitssituation in Unternehmen mit Betrieben in Deutschland und China

Impressum

Herausgeber

Forum Arbeitswelten e.V. in Zusammenarbeit mit **Globalization Monitor** und
mit Unterstützung der Redaktion *express* und der Stiftung Asienhaus (China-Programm)



Kontaktadresse

c/o Peter Franke, Am Alten Stadtpark 67, 44791 Bochum; forumarbeitswelten@fuwei.de

Konzeption und Koordination

- Peter Franke, Forum Arbeitswelten (www.forumarbeitswelten.de)
- Rena Lau, Globalization Monitor (www.globalmon.org.hk)

Redaktion in Deutschland

- Peter Franke (Endredaktion, V.i.S.d.P.)
- Bodo Zeuner unter Mitarbeit von Johannes Hauber, Fritz Hofmann, Gertrud Rettenmaier und Karsten Weber

Autoren in Deutschland

- Peter Franke, Johannes Hauber, Gerwin Goldstein, Fritz Hofmann, Christian Krähling,
Wolfgang Schaumberg, Holger Theben, Karsten Weber

Autoren in China

- Jimmy Chong, Wuhan; Fred Dong, Suzhou; Felix Xu, Shenzhen

Redaktion in China

- Rena Lau, Hong Kong

Übersetzungen

- René Kluge (Chinesisch – Deutsch)
- Li Li (Deutsch – Chinesisch)
- Peter Franke (Englisch – Deutsch)

Lektorat

- Kirsten Huckenbeck, Redaktion *express* (www.express-afp.info)

Gesamtherstellung

- Klartext Medienwerkstatt GmbH, Essen

Titelbild

- Ausblick durch die Mauer eines Museumsparks in Suzhou

Bildnachweis

- alle Bilder: Forum Arbeitswelten e.V.

© Forum Arbeitswelt e.V., Bochum 2018

Erscheinungsdatum: Juli 2018

Auf Chinesisch herausgegeben von Globalization Monitor in Hong Kong unter dem Titel
针对在德中两国设有分支的企业工作条件调研报告

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge.

Bezugsadresse: *express*-Redaktion (www.express-afp.info)
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt
Telefon (069) 67 99 84; express-afp@online.de
<http://express-afp.info/publikationen>

Preis dieser Ausgabe: 5 Euro (zzgl. Porto)

Der Druck der vorliegenden Broschüre wurde unterstützt von:
Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt, Berlin

STIFTUNG ●●●●
**MENSCHENWÜRDE
UND ARBEITSWELT**

Vorwort

Angesichts der von transnationalen Konzernen durch weltweite Investitionen vorangetriebenen kapitalistischen Globalisierung arbeiten Lohnabhängige in aller Welt für ein Unternehmen und haben ein und denselben »Arbeitgeber«, sind aber geografisch auf Betriebe in verschiedenen Ländern und Regionen verteilt. Meist begreifen sie sich lediglich als Beschäftigte »ihres« Betriebes, haben vielleicht noch einen Bezug zu Schwesterbetrieben in ihrer Region oder ihrem Land, aber nur selten zu denen im »Ausland«. Belegschaften in den verschiedenen Ländern wissen wenig oder gar nichts über die Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Kolleg*innen im anderen Land. Andere Sprachen und andere (politische) Kulturen erschweren eine Verständigung und eine daraus folgende Bildung grenzübergreifender Solidarität erheblich. Das erleichtert es Unternehmensführungen, Belegschaften gegeneinander auszuspielen und Konkurrenz zu schüren.

Das Forum Arbeitswelten (FAW) in Deutschland und Globalization Monitor (GM) in Hong Kong/China wollen dazu beitragen, diese Spaltung der Lohnabhängigen zwischen Deutschland und China zu überwinden.¹ Sie haben dazu 2015 ein gemeinsames Projekt entwickelt, dessen Konzeption und Zielsetzung in Kapitel 1 genauer beschrieben werden. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der jeweils zu und in den beiden Ländern durchgeführten Untersuchungsarbeiten (Kap. 2–6) sowie die Begegnungen von Aktivist*innen und Gewerkschafter*innen in Deutschland und in China, gefolgt von einer kritischen Reflexion der Zusammenarbeit im Kapitel 7. Der Untersuchungsprozess war geplant als aktivierende Befragung von Beschäftigten und Aktivist*innen in Unternehmen mit Betrieben in beiden Ländern. Dabei sollte bei den Befragten ein Erkenntnisprozess über die jeweiligen Interessen, Gemeinsamkeiten bzw. Differenzen und auch Haltungen gegenüber dem Unternehmen angestoßen werden, der auch die Basis für einen weiteren Austausch und zu solidarischem Handeln bilden könnte. Auch die Schwierigkeiten, die dabei auftraten und diesem Ziel entgegenstanden, Hürden für eine solche transnationale Verständigung, aber auch Ansatzpunkte für eine vertiefte Kooperation und Solidarisierung werden in dieser Broschüre behandelt.

Im Zuge unserer Untersuchungsarbeiten in Deutschland wurde bei aktiven Gewerkschafter*innen in den Betrieben, die es mit China »zu tun« haben, ein reges Interesse an Informationen über die Situation der Arbeitnehmer*innen dort deutlich. Einige am Projekt beteiligte Gewerkschafter*innen in Köln haben nach der Erstbegeg-

nung mit Aktivist*innen aus China im Januar 2016 selbst die Initiative ergriffen, Kontakt zu Schwesterbetrieben in China aufgenommen und diese mit Unterstützung der örtlichen IG Metall im November 2017 besucht. Andere Beteiligte planen ein ähnliches Vorgehen – so in Mannheim – oder wollen auf informeller Ebene Kontakte zu Kolleg*innen in China (Amazon, Daimler-Bremen) aufnehmen. Gleichzeitig stößt man häufig auf eine gewisse Ratlosigkeit, wie eine gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in China entwickelt werden kann – dies vor allem mit Blick auf die gewerkschaftlichen, politischen und institutionellen Besonderheiten, die einem transnationalen Austausch gerade mit Beschäftigten in China entgegenstehen. Eine unserer Schlussfolgerungen aus dem Untersuchungsprojekt lautet daher: Es kommt darauf an, dass die örtlichen Gewerkschaftsinstitutionen zur Vernetzung von Belegschaften international agierender Unternehmen in den jeweiligen Ländern Initiativen zur grenzüberschreitenden Kontaktaufnahme auf Betriebsebene anstoßen und unterstützen – z. B. mit der Übernahme von Kosten für Bildungs- und Informationsarbeit sowie Übersetzungen.

Mit einer weitgehend wortgleichen Veröffentlichung des Berichtes auf Deutsch und Chinesisch stellen wir ihn allen Beteiligten und an internationaler Zusammenarbeit Interessierten zur kritischen Begutachtung und als Anregung zum Nachmachen zur Verfügung. In Deutschland haben wir dabei vor allem interessierte Beschäftigte, Gewerkschaftsmitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte im Blick, die intensive Bezüge zu Betrieben im Ausland, insbesondere in China haben – etwa über Produktions- bzw. Lieferketten, Schwesterbetriebe oder Zulieferer. Darüber hinaus wollen wir internationalistische Arbeiter*innen- und Solidaritätsgruppen und Aktivist*innen in Deutschland erreichen.

Geschrieben haben diesen Bericht drei chinesische und acht deutsche Autor*innen, deren Namen² sich jeweils am Ende des von ihnen verfassten Abschnitts finden. Die Beiträge sind vom Schreibstil her sehr unterschiedlich, nicht zuletzt auch, weil sie jeweils übersetzt wurden. Neben der ehrenamtlichen Mitarbeit wurde das Projekt finanziell unterstützt von Brot für die Welt, der Rosa Luxemburg Stiftung, der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt und der Stiftung Umverteilen. Ohne diese wäre eine Durchführung nicht möglich gewesen. Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich bei allen für ihre Mitwirkung bedanken.

Peter Franke, Forum Arbeitswelten

1 Für eine ausführliche Beschreibung des Konzeptes siehe Peter Franke: Forum Arbeitswelten – ein Konzept zu internationaler Basis-Zusammenarbeit, in: G. Egger, D. Fuchs u. a. (Hg.): Arbeitskämpfe in China – Berichte von der Werkbank der Welt, Wien 2013, S. 243–257; als Manuskriptversion abrufbar unter www.forumarbeitswelten.do/projekte/Selbstdarstellungen [30.6.2018]

2 Bei den chinesischen Autorennamen handelt es sich um Pseudonyme.

Inhalt

Vorwort	4
1. Hintergrund	6
1.1 Der Ursprung des Projekts	6
1.2 Projektziele	6
1.3 Anlage und Methoden der Untersuchung	7
2. Die deutsch-chinesischen Wirtschaftsbeziehungen	8
2.1 Der Handel zwischen China und Deutschland	8
2.2 Chinesische und deutsche Investitionen	9
2.3 Die Zukunft der chinesisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen	10
3. Die allgemeine Lage der deutschen Unternehmen in China	11
3.1 Form und Umfang	11
3.2 Die Hauptbranchen	11
3.3 Markt- und Investitionslage	12
3.4 Die Reaktion der Beschäftigten auf diese Situation	12
4 Das Problem der Leiharbeit	13
4.1 Leiharbeit in China	13
4.2 Leiharbeit in Deutschland	13
5 Drei transnationale Großunternehmen mit Betrieben in Deutschland und China	16
5.1 Amazon	16
• Amazon in Deutschland	16
• Amazon in China	18
5.2 Metro AG	19
5.2 Die Daimler AG	21
• Die Daimler AG in Deutschland	22
• Daimler in China	23
6 Fallstudien über Unternehmen mit Betrieben in drei ausgewählten Regionen Chinas und in Deutschland	25
6.1 Recherchen über Unternehmen mit Betrieben in Suzhou und Deutschland	25
6.1.1 Unternehmen mit Betrieben in Suzhous Hochtechnologie-Park und in Deutschland – Ein Überblick	25
• Hottinger Baldwin Messtechnik – HBM in Deutschland	25
• HBM Electronic Measurement Technology Co. Ltd. (Suzhou)	26
• WIKA in Deutschland	27
• WIKA Automation Instrumentation Co., Ltd. (Suzhou)	28
• Weidmüller in Deutschland	28
• Weidmüller Electrical Connection Co., Ltd. (Suzhou)	29
• Metro Property Management Co., Ltd. (Suzhou)	29
• Pilkington Automotive Deutschland GmbH	30
• Suzhou Banxiaozi Electronics Co., Ltd.	30
• Der Konzern Bombardier Inc.	31
• Bombardier Transportation in Deutschland	31
• Zu Besuch bei Bombardier in Suzhou	33
Besonderheiten bei den Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken deutscher Unternehmen	34
6.1.2 Befragung von Beschäftigten ausgewählter Unternehmen im Hochtechnologie-Bezirk Suzhou	34
• Herkunft und Beschäftigungszeit der Befragten	34
• Das Verhältnis zwischen Leiharbeiter*innen und Festangestellten	34
• Arbeitszeit und Verdienst von Festangestellten und Leiharbeiter*innen	34
• Existenz und Organisation der Gewerkschaften	35
• Weitere Ergebnisse der Untersuchung	36
6.1.3 Exemplarische Erfahrungen von Arbeiter*innen bei deutschen Unternehmen	36
• Protokoll des Falles einer Kollegin bei WIKA	36
• Aufzeichnung eines kollektiven Falles bei Weidmüller	36
• Ein Fall von geringerer Zahlung des Mutterschaftsgeldes bei HBM	36
• Diskussion und Analyse der drei Fälle	37
6.1.4 Fazit und Ausblick	38

6.2	Recherchen über Unternehmen mit Betrieben in Wuhan und Deutschland	38
6.2.1	Überblick über Unternehmen mit Betrieben in Wuhan und Deutschland	38
	• Metro Supermarkt	39
	• Wuhan Boiler Company Co. Ltd. – WBC (Alstom)	39
	• Der Alstom-Konzern	39
	• Alstom in China	39
	• Alstom Power Mannheim	39
	• Hoppecke in Deutschland	41
	• Hoppecke in China – Hoppecke Power Systems Co. Ltd.	42
6.2.2	Die Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben in Wuhan	42
	• Löhne	42
	• Arbeitszeit	42
	• Interessenvertretung	43
	• Arbeitsschutz	43
	• Arbeitsplatzsicherheit (und Befristungen)	43
6.2.3	Fallstudien	44
	• Kollege Yao – Wuhan Boiler Co. Ltd.	44
	• Kollege Zhen – Wuhan Boiler Co. Ltd.	44
6.2.4	Abschließende Einschätzung zur Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben in Wuhan	44
	• Metro AG	44
	• Wuhan Boiler Co. Ltd.	45
	• Hoppecke	45
	• Zusammenfassung	45
6.3	Recherchen über Unternehmen mit Betrieben im Perflussdelta und in Deutschland	46
6.3.1	Die Lage deutscher Unternehmen im Perflussdelta	46
	• Metro in Shenzhen	47
	• Siemens in Shenzhen	47
	• Bosch	47
6.3.2	Die Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben im Perflussdelta	48
	• Löhne	48
	• Arbeitszeit	49
	• Interessenvertretung	50
	• Arbeitsschutz	50
	• Arbeitsplatzsicherheit	50
6.3.3	Schlussfolgerungen aus der Untersuchung der Betriebe im Perflussdelta	51
6.4	Schlussfolgerungen zu den untersuchten Firmen	52
7.	Austausch und Zusammenarbeit der Beschäftigten zwischen China und Deutschland	53
7.1	Besuch von Aktivist*innen aus China in Deutschland im Januar 2016	53
	• Eindrücke eines Aktivisten aus China auf der Deutschlandreise 2016	54
7.2	Exkurs: Gewerkschaften in Deutschland	56
7.3	Eindrücke vom Besuch deutscher Gewerkschafter in China 2017	59
7.4	Begegnungsworkshop in Hong Kong 2017	62
7.5	Zusammenfassende Einschätzung des Projekts und Schlussfolgerungen für die Entwicklung internationaler gewerkschaftlicher Solidarität auf Betriebsebene	64
Anhang		
1.	Betriebs-Fragebögen für Suzhou, Wuhan und das Perflussdelta	68
2.	Wolfgang Schaumberg: »Regulierte Leidverteilung – Zum Internationalismus von IG Metall und DGB« (<i>express</i> 5/2006)	70
3.	Anton Kobel: »Alstom Power Mannheim: »Widerstand ist unsere Pflicht«« (<i>express</i> 9/2005)	73
	Zu den Autoren und Übersetzer*innen	75

1. Hintergrund

Die Handels- und Investitionsbeziehungen zwischen China und Deutschland haben sich in den letzten Jahren mit großer Geschwindigkeit entwickelt. Bereits Ende 2013 löste China die USA als zweitgrößten Handelspartner Deutschlands ab, nur knapp hinter Frankreich. Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes betrug das Handelsvolumen zwischen Deutschland und China von Januar bis November 2016 über 170 Mrd. Dollar, ein Anstieg von 3,1 Prozent. Nach den Daten dieser elf Monate wird China zum ersten Mal zu Deutschlands größtem Handelspartner aufsteigen und zu Deutschlands fünftwichtigstem Exportland; China wird darüber hinaus weiterhin Herkunftsland der meisten deutschen Importe sein.¹ Bis zum Ende des Jahres 2016 hat Deutschland insgesamt ca. 70 Mrd. Dollar in China investiert,² während die chinesischen Investitionen in Deutschland 18,8 Mrd. Euro erreicht haben und damit um 18,5 Prozent gestiegen sind.³

Eine Untersuchung der deutschen Industrie- und Handelskammer zeigt, dass China bereits jetzt zum bevorzugten Investitionsland der deutschen Industrie geworden ist. 2011 hatten 43 Prozent der deutschen Unternehmen die Absicht, auf dem chinesischen Markt zu expandieren. Dazu ist eine unmittelbare Präsenz dort nötig. Die Auto- und die Maschinenbau-Industrie haben weiterhin die größten Anteile der deutschen Direktinvestitionen in China. Dass so viel deutsches Kapital nach China fließt, liegt auch daran, dass die Löhne in China so niedrig und die fundamentalen Arbeitnehmerrechte wie Vereinigungs- und Streikrecht eingeschränkt sind. Das Ergebnis dieses Trends ist eine Reorganisation der Arbeitskräfte beider Länder und ein »Wettbewerb nach unten« in Bezug auf Löhne und Sozialleistungen.

Die Entwicklung der beiderseitigen Wirtschaftsbeziehungen hat dazu geführt, dass immer mehr Arbeiter*innen in beiden Ländern in demselben Unternehmen tätig sind. Gleichzeitig gibt es jedoch große Unterschiede bei den Löhnen, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen. Die Arbeiter*innen selbst wissen gegenseitig kaum etwas voneinander.

1.1 Der Ursprung des Projekts

Über die deutsch-chinesischen Handels- und Wirtschaftsbeziehungen wird zwar viel geforscht und publiziert, doch nur wenig aus der Perspektive der Arbeiter*innen. Deswegen haben sich *Globalization Monitor* in Hong Kong in Zusammenarbeit mit Arbeitergruppen auf dem chinesischen Festland und das Forum Arbeitswelten mit

einigen Betriebsräten und Gewerkschafter*innen in Deutschland dazu entschlossen, diese Lücke ein wenig zu verringern.

Beide Gruppen beobachten schon seit Jahren die Situation von chinesischen Arbeiter*innen in ausländisch finanzierten Unternehmen und verfügen über eine langjährige Kooperationsbeziehung. Das vorliegende Projekt ist die Fortsetzung dieser Zusammenarbeit und des bisherigen Austausches. Die Anfänge gehen bis in das Jahr 2003 zurück mit der Teilnahme eines NGO-Aktivisten aus Hong Kong und eines Arbeitsrechtlers aus Beijing an einer internationalen Konferenz des Bildungswerkes *Transnational Information Exchange* (TIE) in Deutschland. Diesem ersten Besuch von unabhängigen AktivistInnen aus China in Deutschland folgten Bildungs- und Begegnungsreisen deutscher GewerkschaftsaktivistInnen nach China sowie weitere Besuche in Deutschland. Dieses Mal möchten wir besonders die Arbeitsbedingungen von Arbeiter*innen, die im selben Unternehmen arbeiten, aber in den unterschiedlichen Ländern leben, untersuchen und hoffen damit, das gegenseitige Verständnis der Arbeiter*innen untereinander zu fördern. Gleichzeitig wollen wir die Möglichkeiten internationaler Zusammenarbeit und Organisation noch genauer erkunden.

Die auf chinesischer Seite an dem Projekt beteiligten Gruppen kommen aus drei verschiedenen Regionen: Suzhou, Wuhan und dem Perlflossdelta. Die beteiligte Gruppe auf deutscher Seite ist mit ihren Aktiven und den Betrieben ebenfalls auf verschiedene Orte verteilt (Bad Hersfeld, Bremen, Berlin, Bochum, Kiel, Köln, Mannheim).

1.2 Projektziele

Für das Projekt hatten wir folgende Ziele formuliert:

1. Überblick zu deutschen Investitionen und Unternehmen in ausgewählten Regionen Chinas
2. Untersuchung von Arbeitsbedingungen in den deutschen und chinesischen Betrieben aus der Sicht der Beschäftigten
3. Vergleich von Arbeitsrecht und Gewerkschaftsgesetzen beider Länder und deren praktischer Handhabung
4. Schulungen über internationale wirtschaftliche Verflechtungen und die Arbeits- und Lebensbedingungen im jeweils anderen Land
5. Aufbau von Gruppen in ausgewählten Orten in China (Wuhan, Perlflossdelta, Suzhou) mit Kontakten zu Kolleg*innen der selben Unternehmen in Deutschland
6. Aufbau von China-Solidaritätsgruppen bzw. internationalistischen Arbeitsgruppen im betrieblichen oder gewerkschaftlichen Rahmen in Deutschland
7. Diskussion der Erfahrungen bei der Untersuchungsarbeit und der Ergebnisse bei gegenseitigen Besuchen der Standorte in China und Deutschland und Veröffentlichung auf Chinesisch und Deutsch.

1 Büro für Wirtschafts- und Handelsangelegenheiten der chinesischen Botschaft in Deutschland, 1.2.2017, http://de.mofcom.gov.cn/article/jjzx/201702/201702025087_19.shtml [28.6.2018]

2 Chinesische Wirtschaft im Netz (中国经济网), 5.7.2017, http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201707/05/t20170705_24031133.shtml [28.6.2018]

3 Financial Times China FT(中文网), 11.1.2017, <http://www.ftchinese.com/story/001070946> [28.6.2018]

1.3 Anlage und Methoden der Untersuchung

Angesichts der oben beschriebenen Intention mussten idealerweise Unternehmen gefunden werden, die sowohl in Deutschland als auch in China Produktionsbetriebe unterhalten. Außerdem mussten Arbeiter*innen aus beiden Ländern ermutigt werden, an dem Projekt teilzunehmen. Mit deutschem Kapital finanzierte Unternehmen sind jedoch in China über das gesamte Land verteilt. Gleichzeitig waren die Ressourcen des Projekts begrenzt. Insofern muss einschränkend vorausgeschickt werden, dass nicht für alle Zielunternehmen betroffene Arbeiter*innen in den beiden Ländern gefunden werden konnten.

Ein weiteres Problem bestand darin, dass mit dem Beginn unserer Untersuchung die chinesische Wirtschaft in eine relativ schwache Phase eingetreten war – 2016 betrug das Wirtschaftswachstum nur 6,7 Prozent⁴ – der niedrigste Wert seit 26 Jahren. Dies stellte für die chinesische Seite des Projektes eine große Hürde bei der Ansprache der Beschäftigten dar. Weil die Arbeitsbedingungen in den deutschen Unternehmen vergleichsweise günstig sind, zögerten die Beschäftigten, gegenüber Dritten über die Verhältnisse in ihren Betrieben zu sprechen, besonders wenn es sich um negative Informationen handelte. Sie hatten Sorge, dass dies zu Problemen für ihre Firma führen und sich am Ende negativ auf ihre eigene Arbeit auswirken könnte. Vor diesem Hintergrund haben die Gruppen in den drei Regionen Chinas, ausgehend von dem Grad der Beteiligung der Arbeiter*innen in den Regionen, jeweils drei Zielunternehmen ausgewählt.⁵ Die Abschnitte zu China in diesem Bericht basieren im Wesentlichen auf den Untersuchungen in diesen Unternehmen.

Auf der deutschen Seite wurde versucht, Kontakt zu den Beschäftigten der entsprechenden Unternehmen und deren Gewerkschaften herzustellen, die auf der chinesischen Seite ausgewählt waren. Daneben wurden aber auch einige andere Betriebe ausgewählt, deren Beschäftigte in Deutschland sich an dem Projekt beteiligen wollten.

Zu den Methoden der Untersuchung gehörten Internetrecherchen, Interviews mit Beschäftigten, Betriebs-Fragebögen sowie Seminare und internationale Austausche.

Eine erste Begegnung der Untersuchungsteams aus beiden Ländern fand im Januar 2016 in Deutschland statt, wo die kurzfristige Organisierung eines ungestörten Treffens und die erste Kontaktaufnahme zu einigen Betriebsräten und Gewerkschaften uns angesichts der behördlichen Repression gegenüber Arbeiteraktivisten (einschließlich einiger Verhaftungen) im Herbst 2015 in China unkomplizierter schien als in China. Allerdings verhinderten die Ereignisse die Ausreise des am Projekt beteiligten Kollegen aus Wuhan. Bei dem Besuch konnte nicht nur die Vorgehensweise bei den gemeinsamen Untersuchungen diskutiert und abgesprochen werden, sondern in Begegnungen mit deutschen Betriebsräten und Gewerkschaftern erhielt das Team aus China bei Betriebsbesuchen und

Gesprächen in Mannheim, Köln und Duisburg bereits einen Einblick in die Situation von Betrieben in Deutschland. Darüber hinaus wurde bei den deutschen Kolleginnen das Interesse an dem Projekt geweckt.⁶

Die verwendeten Betriebs-Fragebögen wurden zuerst zwischen den deutschen und chinesischen Gruppen diskutiert und dann entsprechend der konkreten Situation in China gestaltet. In den drei Regionen Suzhou, Wuhan und Perflussdelta wurden dieselben Fragebögen verwendet. Abgefragt wurden vor allem die fünf großen Themen: Entlohnung, Arbeitszeit, Auseinandersetzungen um die eigenen Rechte und Interessen, Arbeitsschutz und Sicherheit des Arbeitsplatzes (siehe Anhang 1). Das sechste Kapitel dieses Berichts basiert im Wesentlichen auf den in diesen Fragebögen erhobenen Informationen und den einzelnen Regionalberichten. Die deutsche Gruppe hat sich bei ihren Untersuchungen zum Teil an den Themenstellungen des in China verwendeten Fragebogens orientiert.

Außerdem organisierten wir im März/April 2017 eine China-Reise mit einer Gruppe von deutschen Betriebsräten und Arbeiteraktivist*innen. Unser Ziel war es, Beschäftigten aus beiden Ländern, die in Betrieben desselben Unternehmens arbeiten, die Chance zu einem direkten Austausch zu geben. Leider konnte der ursprünglich geplante Besuch einiger Fabriken und das Treffen mit anderen Arbeiter*innen jedoch wegen der zunehmend repressiven Haltung der chinesischen Regierung gegenüber jeglichen internationalistischen Aktivitäten unter Arbeiter*innen nicht realisiert werden. Trotzdem konnten die Besucher aus Deutschland durch Gespräche und Besichtigungen sowie ein Treffen mit AktivistInnen in Hong Kong einen kleinen Einblick in die Lage von ArbeiterInnen in China erhalten (s. dazu die Zusammenfassung am Ende dieses Berichtes). Ebenso musste ein für Frühsommer 2017 geplanter Besuch von Beschäftigten und Aktivist*innen aus China in Deutschland abgesagt werden, da mit massiven Behinderungen bzw. einem Verbot ihrer Ausreise sowie einer Gefährdung der Personen und ihrer Arbeit gerechnet werden musste. Dies hinterließ bei allen am Projekt Beteiligten eine gewisse Enttäuschung.

Es sollte noch erwähnt werden, dass an der Erstellung dieses Berichts viele Menschen mitgewirkt haben, die für verschiedene Arbeiter*innengruppen arbeiten. Sie haben die Stimmen der Arbeiter*innen übermittelt und uns damit geholfen, unser Ziel zu realisieren, die Entwicklung der deutsch-chinesischen Wirtschaftsbeziehungen aus Sicht der Arbeiter*innen zu betrachten. Natürlich konnten in diesem Bericht nicht alle deutschen Firmen in China behandelt werden. Wir hoffen aber mit unserer Arbeit einen Anstoß dafür geben zu können, dass in Zukunft weitere Untersuchungen und Berichte aus der Perspektive der Arbeiter*innen folgen werden.

Der hier vorgelegte Bericht ist eine Methode, um die Ziele des Projektes zu realisieren, und gleichzeitig eine Zusammenfassung der bisher erreichten Ziele. Es ist der erste Bericht zum Projekt. Wir hoffen, in Zukunft über die weitere Entwicklung berichten zu können.

Felix Li (mit Ergänzungen von Peter Franke)

4 Financial Times China FT(中文网), 20.1.2017, <http://www.ftchinese.com/story/001071081> [28.6.2018]

5 Sowohl in Wuhan als auch im Perflussdelta waren es Filialen der Firma Metro.

6 Siehe den ausführlichen Bericht in Kap. 7.1: »Besuch von Aktivist*innen aus China in Deutschland im Januar 2016«.

2. Die deutsch-chinesischen Wirtschaftsbeziehungen

Während der Projektlaufzeit von 2015 bis 2017 haben Umfang und Intensität der Handels- und Wirtschaftsbeziehungen beider Länder stetig zugenommen. Abgesehen davon, dass beide Regierungen aktiv bestimmte Entwicklungsstrategien wie »China Manufacturing 2025«, »Industrie 4.0« oder »one way, one path« vorangetrieben haben, stieg auch der Umfang der Investitionen von Unternehmen beider Länder stetig an.

2.1 Der Handel zwischen China und Deutschland

Noch 2015 waren die Vereinigten Staaten mit einem Handelsvolumen im Wert von 173,9 Mrd. Euro der wichtigste Handelspartner Deutschlands vor Frankreich und China. 2016 übernahm China mit lediglich einem Handelsvolumen von 170,2 Mrd. Euro diese Rolle vor Frankreich und den USA, deren Handel mit Deutschland in diesem Jahr um mehr als 5 Prozent zurückging. Im letzten Jahr 2017 wuchs der Handel mit China um fast 10 Prozent auf 186,6 Mrd. Euro während er mit den USA lediglich 172,6 Mrd. Euro und Frankreich 169,5 Mrd. Euro erreichte. Nach wie vor besteht mit China ein Handelsdefizit, was 2017 gegenüber 2015 auf -14,3 Mrd. Euro zurückging. (siehe Tabelle)

Außenhandelsvolumen Deutschland mit ausgewählten Ländern in Mrd. Euro

	2015	2016	2017
China	163,213	170,177	186,646
davon Exporte nach	71,283	76,045	86,194
davon Importe aus	91,930	94,171	100,451
Handelsbilanz	-20,6463	-18,126	-14,256
Vereinigte Staaten	173,950	164,790	172,594
davon Exporte nach	113,733	106,822	111,527
davon Importe aus	60,217	57,967	61,066
Handelsbilanz	+53,516	+50,855	+50,461
Frankreich	169,581	166,757	169,475
davon Exporte nach	10,762	101,105	105,207
davon Importe aus	66,819	65,651	64,167
Handelsbilanz	+35,943	+35,454	+31,040

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 7, Reihe 1, 2017, S. 33+34, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Aussenhandel/Gesamtentwicklung/ZusammenfassendeUebersichten/VorlaeufigPDF_2070100.pdf?__blob=publicationFile [28.6.2018]

Geht man nach den offiziell in China veröffentlichten Zahlen, bestand 2016 allerdings mit -19,6 Mrd. Euro ein Handelsdefizit Chinas zu Deutschland.¹ Die Weltbank macht

1 Chinesische Ausgabe der Deutschen Welle (德国之声中文网), <http://www.dw.com/zh/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E6%88>

noch andere Angaben zum jeweiligen Außenhandel Chinas und Deutschlands. Danach bestand laut Angaben für China 2016 ein Handelsdefizit von 20,9 Mrd. US\$, aber für Deutschland ebenfalls ein Defizit von 19,9 Mrd. US\$. (Siehe die beiden folgenden Tabellen)

Außenhandel Chinas mit ausgewählten Ländern 2016

nach/von	Export		Import		Handelsvolumen	Handelsbilanz
	Mrd. US\$	%	Mrd. US\$	%	Mrd. US\$	Mrd. US\$
USA	385,68	18,4	135,12	8,51	520,8	250,56
Hong Kong	287,25	13,7	16,7	1,05	303,95	270,55
Japan	129,27	6,16	145,67	9,17	274,94	-16,4
Südkorea	93,7	4,47	158,97	10	252,67	-65,27
Deutschland	65,21	3,11	86,11	5,42	151,32	-20,9

% = am gesamten Export bzw. Import

Deutschlands Außenhandel mit ausgewählten Ländern 2016

nach/von	Export		Import		Handelsvolumen	Handelsbilanz
	Mrd. US\$	%	Mrd. US\$	%	Mrd. US\$	Mrd. US\$
China	85,35	6,37	105,28	9,93	190,63	-19,93
USA	118,6	8,85	65,81	6,21	184,41	52,79
Frankreich	110,67	8,25	72,92	6,87	183,59	37,75
Großbritannien	94,07	7,02	39,42	3,72	133,49	54,65
Niederlande	86,83	6,48	92,49	8,72	179,32	-5,66

Quelle für beide Tabellen: Weltbank, <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/CHN/Year/2016/TradeFlow/Export> [28.6.2018]

Wir sind nicht in der Lage, diese eklatanten Unterschiede zuverlässig zu erklären,² halten sie an dieser Stelle, wo es uns vor allem um die Einordnung der Bedeutung des bilateralen Handels zwischen den beiden Ländern geht, allerdings auch nicht für wesentlich.

Von 2015 bis 2017 nahmen die deutschen Exporte nach China um 20,9 Prozent zu und waren für die Entwicklung des chinesisch-deutschen Handels in letzten beiden Jahren der entscheidende Motor.

Im Bereich Maschinenbau ist China der wichtigste Exportmarkt für Deutschland. China ist außerdem hinter

¹ <http://www.dw.com/zh/%E4%B8%BA%E5%BE%B7%E5%9B%BD%E6%9C%80%E4%B8%BB%E8%A6%81%E8%B4%B8%E6%98%93%E4%BC%99%E4%BC%B4/a-37703587?&zhongwen=simp> [28.6.2018]

2 Eine Erklärung für den großen Unterschied könnte darin bestehen, dass Teile der Exporte Chinas nach Hong Kong u. a. nach Deutschland weiter exportiert werden und die Waren dort nicht als Exporte des unmittelbaren Exportlandes, sondern des Ursprungslandes registriert werden. Das würde auch die hohen Exportziffern nach Hong Kong erklären.

den USA und England der wichtigste Käufer deutscher Automobile und weltweit der größte Käufer deutscher Autoteile. In den letzten Jahren haben auch die chinesischen Importe deutscher Lebensmittel rasant zugenommen. 2015 hatten sie bereits ein Volumen von neun Mrd. Euro.³

Deutschland beginnt jedoch auch seinerseits, immer mehr chinesische Hightech-Produkte zu kaufen. So stieg 2016 bspw. der deutsche Import von chinesischen Maschinen um sieben Prozent an.⁴

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der wechselseitige Konsum von Waren zwischen China und Deutschland zunimmt. In China verkaufte Autos könnten von deutschen Arbeiter*innen zusammengebaut worden sein. Die Werkzeuge, die sie dafür verwendet haben, könnten jedoch genauso gut von chinesischen Arbeiter*innen hergestellt sein. Deutsche tragen Lederschuhe aus China, und Chinesen trinken deutsches Bier. Siemens, Bosch, Daimler, die Produkte dieser bekannten Marken können sowohl von deutschen als auch von chinesischen Arbeiter*innen hergestellt worden sein. Aber genießen auch die Arbeiter*innen in beiden Ländern dieselben Rechte und dieselbe Behandlung? Wenn dem nicht so ist, wo liegen dann die Unterschiede? Dies sind die Fragen, auf die wir im Folgenden einige Antworten geben wollen.

2.2 Chinesische und deutsche Investitionen

Am Anfang überstiegen die deutschen Investitionen in China die chinesischen Investitionen in Deutschland um ein Vielfaches. Bis zum Jahr 2016 waren nur etwa 900 chinesische Unternehmen in Deutschland aktiv. Dagegen hatten über 5.000 deutsche Unternehmen in China investiert.⁵ Doch seit 2017 fließt auch chinesisches Kapital schneller nach Europa.

Aber im Gegensatz zu den deutschen Investitionen, die in großer Zahl darin bestanden, in China neue Fabriken zu bauen, bevorzugen chinesische Unternehmen den Erwerb von bereits bestehenden Betrieben. Ausgehend von den Schätzungen, die von der Rhodium Group und dem Mercator Institute for China Studies veröffentlicht wurden, stiegen die chinesischen Investitionen in der EU im Jahre 2016 um 76 Prozent stark an und erreichten 35,1 Mrd. Euro, wobei 18,8 Mrd. davon nach Deutschland flossen. Das Volumen chinesischer Erwerbungen in Deutschland ist von 1,2 Mrd. Euro in 2015 auf 11 Mrd. Euro in 2016 rapide angestiegen, wobei die deutschen Erwerbungen in

China im selben Jahr nur 3,5 Mrd. Euro umfassten. Damit hatte China erstmals Deutschland überholt.⁶

Zu Beginn dieses Projekts organisierten wir eine Reise chinesischer Arbeitsaktivist*innen nach Deutschland. Dort kamen sie auch in Kontakt mit deutschen Beschäftigten, die in mit chinesischem Kapital finanzierten Betrieben arbeiteten. Darunter war auch eine ehemalige Fabrik des deutschen Thyssen-Krupp-Konzerns Wisco Tailored Blanks in Duisburg.⁷ Dort wird vor allem Stahl für die Automobilherstellung verarbeitet. Nicht nur die verwendete Technologie war sehr fortschrittlich, auch die Arbeitsorganisation war weit entwickelt. Der Betriebsratsvorsitzende berichtete uns jedoch, dass die jetzigen Arbeitsbedingungen nach dem Aufkauf nur für drei Jahre gewährleistet worden seien. Er zeigte sich besorgt in Bezug auf die zukünftigen Verhandlungen mit dem neuen Arbeitgeber.

Wir stellten auch fest, dass deutsche Arbeiter*innen und auch Mitglieder der deutschen Gewerkschaften kaum mit den Arbeitsbedingungen in China vertraut waren. Nach dem Austauschbesuch mit uns hatten sie verstanden, dass China nicht nur aus Sweatshops besteht. So sind etwa bei der Bezahlung von Überstunden die Regelungen des chinesischen Arbeitsrechts sogar besser als in Deutschland. Allerdings sind das geschriebene Gesetz und die Realität in den Betrieben in China oft nicht identisch – ein Umstand, der in dieser Untersuchung berücksichtigt werden muss.

Die Entwicklung der Investitionen deutscher Unternehmen in China hat eine lange Geschichte, und der Einfluss dieser Investitionen entsprechend weitreichend. So stellen die mit deutschem Kapital finanzierten Betriebe insgesamt ca. 1 Mio. Arbeitsplätze in China⁸ – und dies vor allem in den Wirtschaftszentren darunter vor allem das Yangzi-Flussdelta mit Shanghai als seinem Zentrum, das Bohai-Gebiet um Peking und das Perlflossdelta mit Guangzhou und Shenzhen als wichtigsten Städten. Laut Statistik der deutschen Außenhandelskammer verteilen sich die allermeisten deutschen Unternehmen auf diese drei Regionen.⁹

Weil man sich auf Hochtechnologie und moderne verarbeitende Industrie spezialisiert hat, hatten die Investitionen aus Deutschland einen wichtigen Anteil an der Transformation der chinesischen Wirtschaft von arbeitsintensiven Verarbeitungsformen hin zu einer hochmodernen industriellen Fertigung. Aus demselben Grund sind auch die Anforderungen an die bei deutschen Firmen angestellten Beschäftigten besonders hoch.¹⁰ Wir haben jedoch festgestellt, dass Beschäftigte, die bei den Arbeiter*innen-Organisationen um Unterstützung bitten, umso mehr

3 Deutsche Außenhandelskammer in China (中国德国商会), http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/AHK_Wirtschaftsdatenblatt_2016-08.pdf; <http://china.ahk.de/> [28.6.2018].

4 People's Daily (人民日报), 14.3.2017, http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2017-03/14/nw.D110000renmrb_20170314_1-22.htm [28.6.2018].

5 Germany Trade and Invest (GTAI), http://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Trade/Fachdaten/MKT/2016/11/mkt201611222022_159610_wirtschaftsdaten-kompakt---china.pdf?v=1 [29.6.2018]

6 Financial Times China FT(中文网), 20.1.2017, <http://www.ftchinese.com/story/001071081> [29.6.2018]

7 Siehe dazu eine kurze Beschreibung eines Besuchs dort in Kap. 7.1.

8 Webseite des deutschen Auswärtigen Amtes (德国联邦外交网站), <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/china-node> [29.6.2018]

9 German Chamber of Commerce in China (德国工商总会), Business Confidence Survey 2016, http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf [29.6.2018]

10 Ebenda.

Befürchtungen haben, je höher ihr Gehalt ist. Das ist verständlich, denn während der Zeit des Projektes begann eine Phase in China, in der es auch bei ausländischen Unternehmen zu Stellenabbau kam, zum Beispiel bei Walmart, Sony, Nokia und anderen *big players*. 2017 wurde auch bei einer deutschen Firma im Perlflossdelta gestreikt.¹¹

Ob die ausländischen Investitionen zunehmen oder zurückgehen: Beides hat Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeiter*innen vor Ort. Es kommt darauf an, die Ursachen richtig zu erklären, sonst besteht die Gefahr, dass die Konkurrenz zwischen den deutschen und den chinesischen Arbeiter*innen eine Kluft schafft und die Kapitalseite das »*race to the bottom*« noch schneller vorantreiben kann.

2.3 Die Zukunft der chinesisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen

Die Deutsche Handelskammer in China hat Ende 2016 einen Untersuchungsbericht veröffentlicht.¹² Demnach waren die in China aktiven deutschen Unternehmen der Auffassung, dass sich in diesem Jahr die wirtschaftliche Lage in China vergleichsweise schwierig gestaltet hatte. Ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen machte deutlich, dass ihnen im Vergleich zu früher weniger Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Der Bericht zeigt auch, dass die steigenden Arbeitskosten und die Suche nach qualifiziertem Personal weiterhin die größten Herausforderungen für deutsche Unternehmen in China darstellen. Die Probleme, die mit der Verlangsamung des chinesischen Wirtschaftswachstums einhergehen, und der Konkurrenzdruck durch lokale Unternehmen werden ebenfalls immer deutlicher sichtbar. Mangelnde Rechtssicherheit und unklare rechtliche Bestimmungen sind ein weiteres Problem für die deutschen Unternehmen ebenso wie die Überwachung des Internets, die geringe Geschwindigkeit beim Aufrufen ausländischer Webseiten und der mangelnde Schutz des im Unternehmensbesitz befindlichen geistigen Eigentums durch die chinesische Regierung.

Im Ergebnis sank die Zahl der an einem Engagement in China interessierten Unternehmen auf ein Drei-Jahres-Tief. Weniger als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen war noch der Meinung, dass die chinesischen Wirtschaftsreformen ein positives Umfeld für ausländische Investitio-

nen schaffen könnten. Zwar behielt die Mehrzahl der befragten Unternehmen eine positive Einstellung gegenüber den chinesischen Reformen und der Entwicklung der chinesischen Wirtschaft bei, dennoch war diese Zahl niedriger als in den Jahren zuvor.

All dies bestätigt die Sorgen der Arbeiter*innen in China über anstehenden Stellenabbau. Außerdem neigen Unternehmen auch nicht dazu, in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten die Löhne zu erhöhen oder die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Aber wenn es wirklich zu Stellenabbau, Werksverlegungen und Lohnsenkungen kommen sollte, wären dann die Beschäftigten bei deutschen Unternehmen in China in der Lage, ihre eigenen Rechte und Interessen zu schützen? Können die gewerkschaftlichen Organisationen angesichts solcher Fragen ihre Rolle auch entsprechend ausfüllen? Dieser Bericht wirft viele Fragen auf.

Auf deutscher Seite ist die Regierung nicht nur beunruhigt über die Restriktionen gegenüber in China aktiven deutschen Firmen, sondern zeigt auch Besorgnis gegenüber dem nach Deutschland strömenden chinesischen Kapital. In ihrem ersten Interview nach der Sommerpause 2017¹³ vertrat Bundeskanzlerin Merkel die Ansicht, dass sich die deutsche Wirtschaft nicht zu sehr auf China verlassen solle und einen für beide Seiten vorteilhaften, harmonischen Entwicklungsprozess anstreben müsse. Sie sagte auch, dass die deutsche Regierung darüber nachdenke, diejenigen Branchen bzw. Industriesektoren zu definieren, die von strategischer Bedeutung für die Europäische Union seien, um damit auf den Aufkauf dieser Industrien durch chinesische Unternehmen reagieren zu können. Kurz danach beschloss die deutsche Regierung neue Regelungen zur Beschränkung ausländischer Übernahmen. Die deutsche Regierung hat nun ein stärkeres Veto-Recht.¹⁴ Aus Arbeiter*innenperspektive müssen wir uns jedoch als erstes darum kümmern, welche Auswirkungen die Übernahme deutscher Firmen durch chinesisches Kapital auf die Arbeitsbedingungen vor Ort hat, und nicht nach abstrakten und konstruierten, sogenannten »nationalen Interessen« fragen.

Felix Li (mit Ergänzungen von Peter Franke)

11 Am 27. Juni 2017 kam es bei der in Shenzhen im Nanshang-Bezirk gelegenen Zama GmbH, einem Tochterunternehmen der deutschen Firma Stihl, aufgrund einer Werksverlegung zu einem Streik von über tausend Beschäftigten, der letztlich durch die Polizei niedergeschlagen wurde. Siehe China Labour Bulletin, Hong Kong, 18.7.2017, <http://www.clb.org.hk/content/workers-unsafe-jobs-left-nothing-after-strike> [29.6.2018]

12 German Chamber of Commerce in China (德国工商总会), a. a. O.

13 Deutsche Welle (德国之声), 29.6.2017, <https://www.dw.com/zh/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E6%88%90%E4%B8%BA%E5%BE%B7%E5%9B%BD%E6%9C%80%E4%B8%BB%E8%A6%81%E8%B4%B8%E6%98%93%E4%BC%99%E4%BC%B4/a-37703587?zhongwen=simp> [29.6.2018]

14 Chinesische Version von Reuters (路透中文网), 14.7.2017, <http://m.qiqixw.com/view.php?aid=13136> [29.6.2018]

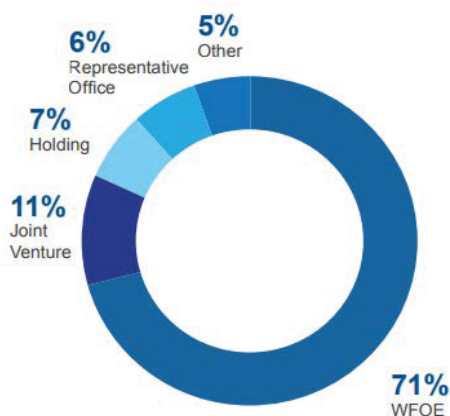
3. Die allgemeine Lage der deutschen Unternehmen in China

Mit ca. 2.500 Mitgliedsbetrieben vertritt die Deutsche Handelskammer in China etwa die Hälfte aller deutschen Unternehmen in China. Im September 2016 führte sie in 426 Mitgliedsbetrieben eine Erhebung mittels Fragebögen durch. Die Ergebnisse wurden unter dem Titel »Business Confidence Survey 2016« veröffentlicht. Die in diesem Bericht über deutsche Firmen in China gesammelten Daten sind die aktuellsten und verlässlichsten, die wir zu diesem Thema haben. Zwar sind sie aus der Kapitalperspektive erhoben, dennoch sind sie auch für Arbeiter*innen hilfreich beim Verständnis der Lage deutscher Unternehmen in China. Alle im weiteren aufgeführten Grafiken wurden der Online-Fassung des Berichtes entnommen.¹

3.1 Form und Umfang

Der Bericht zeigt, dass hundertprozentige Eigenbeteiligungen derzeit die häufigste Finanzierungsform unter deutschen Unternehmen in China darstellen. Sie machen 71 Prozent der an der Erhebung beteiligten Unternehmen aus. 2007 waren es lediglich 52 Prozent. Verbreitet sind darüber hinaus auch Joint Ventures (Gemeinschaftsunternehmen) mit 11 Prozent, Holdinggesellschaften mit 7 Prozent und Repräsentanzen mit 6 Prozent.

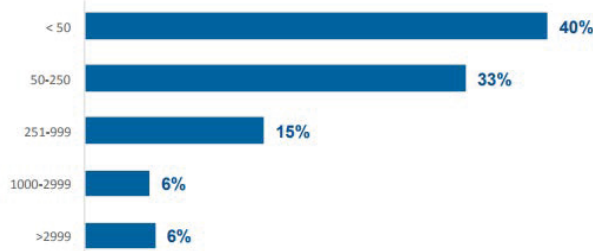
Unternehmensform



Die meisten Betriebe gelten als klein oder mittelständisch. 73 Prozent der Betriebe beschäftigen jeweils weniger als 250 und nur 6 Prozent der Betriebe über 3.000 Personen.² Das bestätigt die obigen Darstellungen, wonach sich die deutschen Unternehmen vor allem auf technologieintensive

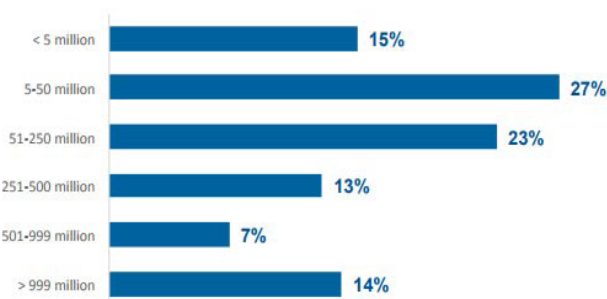
Bereiche konzentrieren und keine großen Werke mit zehntausenden Beschäftigten unterhalten, wie es zum Beispiel Investoren aus Hong Kong oder Taiwan tun.

Betriebsgrößen deutscher Unternehmen



Der Umsatz der Unternehmen lag bei zwei Dritteln unter 250 Mio. RMB. Nur 14 Prozent der Unternehmen hatten im selben Jahr einen Umsatz von über einer Milliarde RMB. Dabei ist zu beachten, dass Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über 20 Mio. RMB in China als überdurchschnittlich gelten. Die deutschen Unternehmen sind nach diesem Kriterium also nicht besonders groß, allerdings keineswegs schwach.

Umsatz deutscher Unternehmen



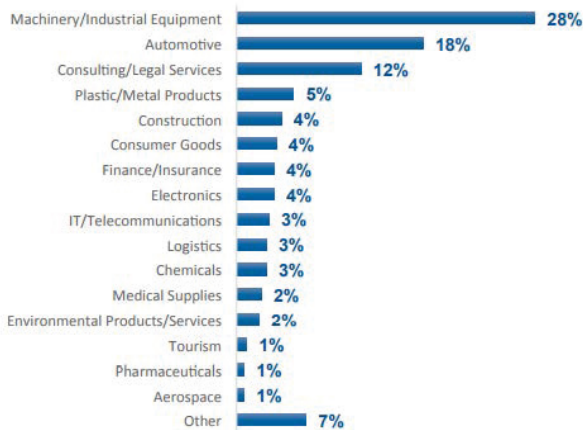
3.2 Die Hauptbranchen

Maschinenbau/Industrieanlagen und Automobilproduktion sind die wichtigsten Branchen, in denen sich deutsche Unternehmen in China bewegen. Beide machen zusammen 46 Prozent der erhobenen Unternehmen aus. Danach kommen Unternehmens- und Rechtsberatung, Plastik- und Metallverarbeitung, Bauwirtschaft, Konsumgüter, Finanzen und Versicherungen, Elektrotechnik, Kommunikationstechnik, Logistik, Chemie, Medizinbedarf, Umweltprodukte, Touristik, Pharmazeutik und Luftfahrt.

Branchen

Allerdings benutzen deutsche Unternehmen China nicht mehr nur als Produktionsstandort. 40 Prozent der Unternehmen gaben an, in den letzten zwei Jahren an ihren chinesischen Standorten auch Forschung und Entwicklung betrieben zu haben.

1 German Chamber of Commerce in China (德国工商总会): »Business Confidence Survey 2016«, http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf [29.6.2018]
 2 Man muss allerdings beachten, dass große Unternehmen wie Siemens in China an vielen eigenständigen Unternehmen mit Betrieben an verschiedenen Standorten meist zu 100 Prozent beteiligt sind.



3.3 Markt- und Investitionslage

Im Gegensatz zu chinesischen Firmen in Deutschland sind deutsche Firmen schon längere Zeit in China aktiv. Von den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen waren 57 Prozent länger als zehn Jahre und 33 Prozent länger als 15 Jahre in China aktiv. Der chinesische Markt ist für diese Firmen sehr wichtig. 48 Prozent der Unternehmen waren der Meinung, dass in Bezug auf den eigenen Weltumsatz der chinesische Markt zu den drei wichtigsten Märkten zählt. Allerdings ist diese Zahl zurückgegangen. 2014 waren noch 61 Prozent der selben Unternehmen dieser Meinung.

Ein Grund für diese Entwicklung könnte das Investitionsklima in China sein. So waren zum Beispiel 79 Prozent der befragten Unternehmen der Meinung, dass die Arbeitskosten in China gestiegen seien, 74 Prozent, dass es schwieriger geworden sei, passendes Personal zu finden, 70 Prozent gaben an, dass das chinesische Wirtschaftswachstum sich verlangsamt habe, für 52 Prozent waren Gesetze und Regelungen nicht klar genug, für 51 Prozent stellte die Internetzensur ein Problem dar, 50 Prozent sahen administrative Hindernisse und 49 Prozent waren der Meinung, dass die chinesische Regierung intellektuelle Eigentumsrechte nicht genug schütze.

Allerdings sagten auch 89 Prozent aller befragten Unternehmen, dass sie nicht darüber nachdenken würden, China im Laufe des kommenden Jahres zu verlassen. 10 Prozent stellten zwar Überlegungen an, hatten aber keine konkreten Pläne, und nur 1 Prozent wollte China im kommenden Jahr aufgrund rückläufiger Umsätze und Gewinne verlassen. 21 Prozent der Firmen hatten allerdings auch den Plan, in den nächsten zwei Jahren in Südostasien zu investieren. Die drei wichtigsten Gründe dafür waren: Ausweitung des Kundenstammes (67 Prozent), regionale Diversifikation (35 Prozent) und Senkung der Kosten (30 Prozent).

3.4 Die Reaktion der Beschäftigten auf diese Situation

Insgesamt gesehen ist der Konjunkturoptimismus der deutschen Firmen in China im Vergleich zu den Vorjahren gesunken, und ein Teil denkt bereits über Standortverlagerung und Verkauf nach. Die oben beschriebene Sorge der Beschäftigten ist also nicht unbegründet.

In der Welt des Kapitalismus ist der Fluss des Kapitals nicht aufzuhalten. Wenn Unternehmen jedoch nicht für die Folgen ihres Handelns zur Verantwortung gezogen werden, dann wird dies immer wieder zum Schaden der Beschäftigten sein und zu Arbeitslosigkeit, sozialer Unsicherheit und anderen Problemen führen. In dieser Situation bleibt für Beschäftigte und ihre Organisationen nur die Möglichkeit, sich selbst gut vorbereiten, um im Falle von Personalabbau und eines Rückgangs bzw. Rückzugs von Investitionen schnell und kompetent reagieren und die Interessen der Beschäftigten schützen zu können. In diesen Fragen sind deutsche Arbeiter*innen, Gewerkschaften und Betriebsräte reich an Erfahrung und können chinesische Arbeiter*innen ermuntern und aufklären. Auch aus diesem Grund halten wir einen transnationalen Austausch für sehr wichtig.

Felix Li

4. Das Problem der Leiharbeit

Als herausragendes Problem in beiden Ländern ist uns bereits zu Anfang des Projektes und während unserer Untersuchungen die Ungleichbehandlung von Leiharbeiter*innen und regulären Beschäftigten aufgefallen.

4.1 Leiharbeit in China

Ein typischer Fall sind die Vertriebsmitarbeiter*innen bei Metro.¹ Aber Metro ist bei Weitem nicht der drastischste Fall – 2013 streikten bei der Junma Precision Industry fast eintausend Leiharbeiter*innen und forderten gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Nach damaligen Berichten war die Firma in japanischem Besitz und stellte vor allem kleine Motorenvergaser her, bevor sie 2008 von deutschen Investoren übernommen wurde. Es arbeiteten ungefähr 2.000 Menschen in der Fabrik, wovon die meisten Leiharbeiter*innen waren. Deren Lohn lag jedoch monatlich um einige Hundert RMB niedriger als der der Festangestellten.²

Zufällig stießen wir im Laufe dieses Projektes erneut auf einen Fall, der die Rechte von Leiharbeiter*innen bei einer deutschen Firma betraf. Der Fall spielte sich in der FAW-Volkswagen-Fabrik in Changchun ab. FAW-Volkswagen ist ein großes Automobilbauunternehmen, das als Joint-Venture aus der chinesischen FAW-Gruppe, dem Volkswagen-Konzern, Audi und Volkswagen China besteht. In allen Fabriken in China beschäftigt FAW-Volkswagen insgesamt einige Tausend Leiharbeiter*innen. Nicht nur dass die Löhne der Leiharbeiter*innen im Vergleich zur Stammbesellschaft niedriger sind und die Arbeit härter, die Leiharbeiter*innen kommen auch nicht in den Genuss von Jahresabschluss-Prämien, Rabatten beim Autokauf, Urlaubsgeschenken, Zulagen für die Arbeit mit schädlichen Gasen und anderen Vorteilen. Von Ende 2016 an hatten die Leiharbeiter*innen in großer Zahl versucht, erst durch die Gewerkschaft, dann durch eine Schiedsstelle und schließlich über das Arbeitsgericht und andere Kanäle ihre Rechte zu schützen, ohne jedoch eine angemessene Antwort zu erhalten. Stattdessen wurden am 26. Mai 2017 drei Vertreter einer Arbeitsschutzorganisation wegen Verdachts auf Störung der gesellschaftlichen Ordnung in Gewahrsam genommen.

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes hat die Auseinandersetzung um die Rechte in der Fabrik in Changchun immer noch kein befriedigendes Ergebnis gebracht.³ Was dieser Fall zeigt, ist nicht nur die Ungleichbehandlung und verstärkte Ausbeutung von Leiharbei-

ter*innen durch deutsche Firmen, sondern auch das Nicht-Handeln der Gewerkschaften und der Schutz, den die Kapitalseite durch die chinesische Regierung erfährt.

Nachdem das Forum Arbeitswelten von dem Fall erfahren hatte, initiierte es gemeinsam mit anderen Solidaritätsaktionen, unter anderem bei Protesten während des G20-Gipfels in Hamburg und durch eine gemeinsame Stellungnahme verschiedener Gewerkschaftsvertreter*innen. Obwohl solcherart internationale Zusammenarbeit die Allianz zwischen Staat und Kapital in Sachen FAW-Volkswagen kaum wird erschüttern können, ist die Idee doch sehr viel wert – vor allem weil sie die Möglichkeit zukünftiger Kooperationen zwischen chinesischen und deutschen Arbeiter*innen aufzeigt.

Felix Li

4.2 Leiharbeit in Deutschland

Der Sektor prekärer Arbeit in Deutschland

Das traditionelle, unbefristete Arbeitsverhältnis der Stammbesellschaften wird zunehmend verdrängt durch prekäre Beschäftigungsformen. Als prekäre Arbeit bezeichnet man die Beschäftigung im Niedriglohnsektor, Leiharbeit, befristete Arbeit, Werkvertragsarbeit, Minijobs, Crowd-, Cloud-, Clickwork, Praktika und Scheinselbstständigkeit. Beschäftigte in »Minijobs« oder »Geringfügig Beschäftigte« sind nach deutschem Recht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen. Der Arbeitgeber trägt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung, daraus folgt aber kein Krankenversicherungsschutz. Im Juni 2016 gab es 7,8 Mio. geringfügig Beschäftigte.⁴ Die Stammbesellschaften der großen Betriebe haben einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, ihre Arbeitsbedingungen sind meist in Tarifverträgen abgesichert. Die gewerkschaftliche Organisation ist im prekären Sektor mit seinen schlechten Arbeitsbedingungen sehr gering.

Verleihdauer

Das erste Arbeitnehmerüberlassungsgesetz trat in Deutschland 1972 in Kraft. Es legte eine Höchstverleihdauer von drei Monaten fest, denn Leiharbeitnehmer sollten Arbeitsplätze nicht dauerhaft besetzen. Seit der Änderung des Gesetzes 2004 kann die Verleihdauer unbegrenzt und an einen Entleihauftrag zeitlich angepasst sein. Leiharbeitnehmer werden mit einem befristeten Arbeitsvertrag beim Verleihunternehmen eingestellt und können

1 Siehe auch Kap. 5.2 zu Metro in Deutschland, 6.1 in Suzhou, 6.2 in Wuhan und 6.3 im Perlflossdelta.

2 Radio Free Asia (自由亚洲电台), 25.1.2013, <http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/renquanfazhi/hc-01252013143608.html> [29.6.2018]

3 Anmerkung der Redaktion: Bis Redaktionsschluss im Mai ist Bewegung in die Auseinandersetzung gekommen und 900 Leiharbeiter*innen sind in die Stammbesellschaft im Werk Changchun übernommen worden, zu etwa dem doppelten Lohn, den sie zuvor bezogen. Doch dieser Konflikt kann nicht als beendet

betrachtet werden, denn der Sprecher der Leiharbeiter Fu Tianbo befindet sich nach über einem Jahr noch in Haft.

4 Vgl. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Webseite zu »Atypische und prekäre Beschäftigung: Arten, Ausmaße und Folgen«: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/kontrovers---das-aktuelle-thema-prekaere-beschaeftigung.html#lmini_und_midi_jobs [29.6.2018]

nach Ende eines Entleihauftrages ohne Abfindung arbeitslos werden.

Eine weitere Gesetzesänderung vom April 2017 schreibt vor, dass Leiharbeiter nach 18 Monaten Arbeit im gleichen Entleihbetrieb von diesem übernommen werden müssen. Stellt der Betrieb die Leiharbeiter nicht ein, müssen sie von der Verleihfirma aus diesem Entleihbetrieb abgezogen werden und eine Einsatzpause von drei Monaten einlegen. Alternativ kann sofort ein anderer Leiharbeiter ihren Arbeitsplatz einnehmen. Nach dieser Frist können sie wieder an dasselbe Unternehmen, auf denselben Arbeitsplatz entliehen werden und fangen erneut mit den schlechteren Bedingungen der Einarbeitungszeit an. Mit dieser Gesetzesänderung wurde die Situation der Leiharbeiter nicht verbessert, sondern die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitern vom Gesetzgeber und dem SPD-geführten Arbeitsministerium weiter gesichert. Inzwischen sind 65 Prozent aller neu besetzten Stellen befristet oder mit Leihbeschäftigten besetzt.

Grundsatz der Gleichbehandlung in der Europäischen Union

Die Richtlinie der Europäischen Kommission über Leiharbeit von 2008 legt im Grundsatz die Gleichbehandlung (Equal Pay) fest. Das betrifft die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die im entleihenden Unternehmen gelten: Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage, Arbeitsentgelt.⁵ Diese Richtlinie wurde in den einzelnen EU-Staaten unterschiedlich umgesetzt. In Frankreich erhalten Leiharbeiter den gleichen Lohn und zusätzlich eine 20-prozentige Flexibilitätsprämie als Belastungsausgleich. Das ist das Resultat anderer Kräfteverhältnisse – Arbeiter*innen und Gewerkschaften sind in Frankreich kämpferischer als in Deutschland.

Tarifverträge

Der Grundsatz der Gleichbehandlung wurde in die deutsche Gesetzgebung übernommen, allerdings mit dem Zusatz, dass in Tarifverträgen Abweichungen davon vereinbart werden können. Daraufhin wurden von Unternehmensverbänden kontrollierte Pseudogewerkschaften aktiv. Sie schlossen Tarifverträge mit den Verbänden der Verleihfirmen ab, die bzgl. Entlohnung und allen anderen Arbeitsbedingungen weit unterhalb der Tarifverträge für Festangestellte lagen. Mit einigen Jahren Verzögerung begannen auch die DGB-Gewerkschaften sich um die Arbeitssituation von Leihbeschäftigten zu kümmern. Eine DGB-Tarifgemeinschaft für Zeitarbeit wurde gegründet, die mit den beiden Verbänden der Verleihfirmen ebenfalls Tarifverträge abschloss, allerdings ohne günstigere Tarifabschlüsse zu erzielen. Weil die Leiharbeiter*innen verstreut eingesetzt und kaum organisiert sind, konnten sie keinen gemeinsamen Druck erzeugen. Auch die

5 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, [www.arbrb.de/media/RL_2008_104_EG_vom_19.11.2008_\(Leiharbeitsrichtlinie\).pdf](http://www.arbrb.de/media/RL_2008_104_EG_vom_19.11.2008_(Leiharbeitsrichtlinie).pdf) [29.6.2018]

DGB-Tarifverträge sind weit von einer Gleichstellung von Leihbeschäftigten mit Festangestellten entfernt.

Eine Klage gegen die Pseudogewerkschaften war indessen erfolgreich: 2010 wurde vom obersten deutschen Arbeitsgericht entschieden, dass sie nicht tariffähig sind, weil ihnen die notwendige Unabhängigkeit und Durchsetzungsfähigkeit fehlt und sie nach ihrer Satzung keine Arbeitnehmer*innen organisieren. Die Tarifverträge wurden rückwirkend für ungültig erklärt.

Die DGB-Tarifverträge, die Leiharbeiter ebenfalls schlechter stellten, als es die Equal Pay-Richtlinie vorsieht, wurden jedoch nicht gekündigt.

Was sagen die Gewerkschaften dazu?

Nach Aussage des letzten DGB-Vorsitzenden⁶ ist es oberstes Ziel der Gewerkschaft, die Menschen in Arbeit zu bringen. Ob diese existenzsichernd ist, hinterfragt er nicht. Er betont: »Hauptsache mit Tarifvertrag« und stellt damit das Interesse der Gewerkschaften an einer Mitgestaltung über das in diesem Fall nur per Gesetz durchsetzbare Recht auf gleiche Bezahlung und Behandlung der Leiharbeiter.

Kein gleicher Lohn für gleiche Arbeit in Deutschland

Nach den DGB-Tarifverträgen beginnt jede Verleihung mit einer sechswöchigen Einarbeitungszeit, auch wenn der Leihbeschäftigte vorher bereits im Einsatz war, aber dieser drei Monate unterbrochen wurde. Während dieser Zeit wird ein Basistarif bezahlt. Nach drei Monaten erhält der Leihbeschäftigte einen Branchenzuschlag. In der Metall- und Elektroindustrie beträgt dieser in den ersten drei Monaten 15 Prozent des Grundtarifentgelts. Das sind ca. 1.000 Euro monatlich weniger als der Verdienst eines Festangestellten. Der Branchenzuschlag steigt stufenweise bis zum 15. Monat auf 65 Prozent. Selbst dann liegt der Monatsverdienst noch 50 Euro unter dem eines Festangestellten.⁷ So liegt das durchschnittliche Monatseinkommen von Leiharbeitern mit Fach- oder Hochschulabschluss um 34 Prozent und ohne Berufsausbildung um 46 Prozent niedriger als bei Festangestellten mit vergleichbaren Qualifikation.

Die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit enthalten zudem eine Vielzahl schlechterer Regelungen für Leihbeschäftigte im Vergleich zu Tarifverträgen für Festangestellte. Das betrifft die u. a. geringere Bezahlung von Überstunden, bezahlte Freistellungsregelungen, Urlaubsdauer, Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Außerdem vereinbarte die IG Metall, dass die gesetzliche Verpflichtung zur Festeinstellung nach einer Beschäftigungsdauer von 18 Monaten auf 48 Monate verlängert werden kann, sofern der Betriebsrat eine Betriebs-

6 Zitiert nach Nachdenkseiten, 28.11.2016: Interview mit Mag Wompe, <https://www.nachdenkseiten.de/?p=36021> [29.6.2018]

7 Vgl. IG Metall: Daten, Fakten, Informationen 2017 – Monatsentgelte ab 1. April 2017, Branchenzuschläge ab 1. März 2017, <https://www.igmetall.de/metall-und-elektro-monatsentgelte-907.htm> [8.7.2018] und Tariftabelle Tarifvertrag zwischen DGB-Tarifgemeinschaft und iGZ/BAP, <http://www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit>, <http://www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit> [15.11.2017]

vereinbarung abschließt, in der diesem einige Informationsansprüche zugestanden werden.

Öffentliche Kritik

Warum die DGB-Gewerkschaften ohne Not diese Tarifverträge abschließen und somit verhindern, dass das gesetzlich verpflichtende Recht auf gleiche Bezahlung und Behandlung zur Anwendung kommt, lässt sich schwer erklären bzw. ist unverständlich. Offenbar sind die Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft nicht willens oder in der Lage, bessere Tarifverträge mit Streiks zu erkämpfen. Ein Grund dafür ist sicher, dass die Leiharbeiter verstreut eingesetzt sind und ihr Organisationsgrad niedrig ist.

Der Einsatz von Leihbeschäftigten lässt Betriebsräten und Gewerkschaften darauf hoffen, dass bei Personalabbau nur die Leihbeschäftigten betroffen sind. Dieses Denken und Handeln besteht auch in großen Unternehmen. Es ist in den Gewerkschaften zwar heftig umstritten, aber stark verbreitet. Betriebsräte verhalten sich sehr unterschiedlich. Es gibt Betriebsräte, die mit den Beschäftigten Druck auf die Unternehmen machen, die Zahl der Leihbeschäftigten niedrig zu halten, und die für Festeinstellungen kämpfen – auch mit Erfolg. Der Weltbetriebsrat von VW dagegen ließ aktuell die Leiharbeiter des chinesischen FAW-VW-Werks in Changchun, die um Unterstützung in ihrem Kampf gegen »schonungslose Ausbeutung« baten, im Stich.

Mit dem Abschluss dieser schlechten Tarifverträge leisten die Gewerkschaften einen Beitrag zu Gunsten der in Deutschland ansässigen Unternehmen. Durch eine Senkung der Löhne und somit spürbare Senkung der Produktionskosten erhalten die Kapitalisten eine günstigere Position im internationalen Konkurrenzkampf. Sie behaupten, damit den Produktionsstandort auf Kosten der Beschäftigten zu sichern.

Linke Gewerkschafterinnen führten mehrfach Kampagnen durch, um ein Umdenken in den Gewerkschaften zur Gleichbehandlung und Einbeziehung aller Leihbeschäftigten in die allgemeinen Tarifverträge zu erreichen. Große Aufmerksamkeit fanden Aktionen im Daimler Benz-Werk in Bremen, wo bei einer Protestaktion mit einem gewerkschaftsunabhängigen, selbstständigen Streik von 1.400 Beschäftigten gegen die Fremdvergabe (also die Verrichtung von Arbeiten durch Leiharbeitsunternehmen und Werksvertragarbeiter) auch ein Verbot der Leiharbeit gefordert wurde. (siehe Bericht zu Daimler in Kap. 5.2) Auch unter Leihbeschäftigten besteht Unzufriedenheit wegen der Haltung des DGB. Aktuell läuft eine Kampagne, mit der erreicht werden soll, dass Leihbeschäftigte in großer Anzahl gegen die Ungleichbehandlung klagen. Einzelne Gerichtsverfahren sind bereits eingeleitet.

Karsten Weber, Johannes Hauber

5. Drei transnationale Großunternehmen mit Betrieben in Deutschland und China

Am Anfang der Untersuchungsarbeit in Deutschland wurde versucht, Kontakt zu Gewerkschaftern bzw. Betriebsräten verschiedener Großunternehmen mit Betrieben in China aufzunehmen. Dabei waren wir bei Amazon, Metro und Daimler (Bremen) erfolgreich. Allerdings konnten nur bei Metro unsere Projektpartner in China Kontakt zu Beschäftigten herstellen. Ihre Arbeitssituation wird im Rahmen der drei regionalen Fallstudien im nächsten Kapitel dargestellt. Trotzdem wollen wir alle drei Unternehmen hier näher beschreiben.

5.1 Amazon

Amazon.com Inc. ist ein börsennotierter US-Versandhändler und Marktführer im Internethandel mit der weltweit größten Auswahl an Büchern, CDs und Videos. Der Konzern beschäftigt weltweit 351.000 Personen (2017) und verzeichnet einen Umsatz von 136 Mrd. Dollar (2016).¹ Mit einer Marktkapitalisierung von derzeit 438 Mrd. Dollar gehört Amazon zu den wertvollsten börsennotierten Unternehmen weltweit.²

Amazon in Deutschland

Deutschland ist der wichtigste Auslandsmarkt für Amazon: Der Umsatz des Deutschland-Geschäfts von Amazon belief sich im Jahr 2013 auf 10,5 Mrd. Dollar, fast ein Viertel des Umsatzes im gesamten deutschen Online-Versandhandel.³ Der Anfangslohn von 10,55 Euro pro Stunde ergibt 1.772,40 Euro im Monat, nach zwölf Monaten wird er erhöht auf 1.898,40 Euro und nach 24 Monaten auf 2.051,28 Euro. Neue Logistikzentren in Polen nahe der deutschen Grenze beliefern nahezu ausschließlich den deutschen Markt. Das Lohnniveau ist dort nicht einmal halb so hoch wie in Deutschland, und das polnische Arbeitsrecht erschwert die Möglichkeit zu streiken.

Amazonisierung

Der Onlinehandel mit Amazon als größtem Händler hat eine so hohe gesellschaftliche Bedeutung, dass man inzwischen von der Amazonisierung des Handels und der Arbeitswelt spricht. Zu den ersten Auswirkungen gehörte die Verdrängung traditioneller Buchhandlungen. Seitdem dringt der Konzern in immer weitere Bereiche vor: Amazon hat sich im Bereich Möbel und Haushaltswaren in Deutschland als zweitgrößter Onlineshop etabliert,⁴ während »Amazon Fresh« die Belieferung mit frischen Lebens-

mitteln übernimmt. Der Konzern versucht auch in den Neuwagenhandel einzusteigen, der erste Testmarkt ist Großbritannien.⁵ Der Einzelhandel in den Innenstädten sieht sich bedroht.

Die aggressive antigewerkschaftliche Unternehmenspolitik des Konzerns und der zynische Umgang mit dem Personal, das die miserablen Arbeitsbedingungen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bezahlt, haben den Ruf des Unternehmens geprägt.

Widerstand gegen Amazon

Der schlechte Ruf des Konzerns und die außerordentliche Streikfreudigkeit seiner Beschäftigten sorgen für großes öffentliches Interesse. Das kreative Vorgehen der Streikaktivist*innen ist ungewöhnlich für betriebliche Kämpfe in Deutschland: Es wird mit den traditionellen Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen gearbeitet, man sucht aber auch den Schulterchluss zu außerbetrieblichen Unterstützern und sozialen Bewegungen, und bei den grenzüberschreitenden Kontakten ist man auch auf eigene Faust unterwegs, wenn sich die Gewerkschaft zögerlich zeigt.

Karsten Weber

Streiks bei Amazon zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen

Der gewerkschaftliche Vertrauensmann Christian Krähling von der Gewerkschaft ver.di bei Amazon in Bad Hersfeld berichtet im Rahmen des Austausches über die Entwicklung der Arbeitskämpfe für bessere Arbeitsbedingungen und einen Tarifvertrag. Hier eine nachträgliche schriftliche Zusammenfassung von ihm.

Seit dem 9. April 2013 befinden wir uns bei Amazon Deutschland im Arbeitskampf für bessere Arbeitsbedingungen und tarifliche Regelungen. Unser Ziel ist es, die Geschäftsleitung zu Verhandlungen mit uns zu bringen und einen Vertrag mit uns abzuschließen, in dem betriebliche Mindeststandards u. a. für Löhne und Gehälter, Zuschläge, Sonderzahlungen, Arbeitszeiten und Urlaubstage geregelt werden.

Von 2006 bis 2011 hatte unsere Geschäftsleitung beschlossen, keine Lohnerhöhungen durchzuführen. Auch die Lohnerhöhungen in den Jahren zuvor fielen sehr gering aus. Im gleichen Zeitraum stiegen allerdings die Verbraucherpreise um mehr als zehn Prozent. Viele der Beschäftigten waren von Niedriglohn betroffen. Einige mussten trotz Vollzeitbeschäftigung zusätzliche Leistungen bei den zuständigen Ämtern beantragen, um über die Runden zu kommen.

1 Wikipedia, <https://de.wikipedia.org/wiki/Amazon.com> [29.7.2017]

2 Börse.ARD.de vom 28.4.2017, <https://boerse.ard.de/aktien/amazon-kann-auch-gewinn100.html> [29.7.2017]

3 Wikipedia, <https://de.wikipedia.org/wiki/Amazon.com#Deutschland> [29.7.2017]

4 Größte Unternehmen im Möbelhandel in Deutschland nach Umsatz 2017, <https://de.statista.com> [29.7.2017]

5 Manager Magazine, 13.6.2017: »Amazon verkauft Autos in Europa – Händler zittern«, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/handel/amazon-onlinehaendler-verkauft-jetzt-autos-a-1151879.html> [29.7.2017]

Hinzu kam, dass in den Betrieben eine Atmosphäre des Leistungsdrucks und der Angst herrschte. Bis zu 80 Prozent der Belegschaft waren nur befristet beschäftigt und standen unter dem ständigen Zwang, vorgegebene Stückzahlen pro Stunde erfüllen zu müssen, obwohl keine Akkordverträge bestanden. Dabei wurde in sogenannten »Feedbackgesprächen« von den einzelnen Kolleginnen und Kollegen verlangt, über dem jeweiligen Gruppendurchschnitt zu arbeiten, was den Schnitt immer weiter nach oben trieb. Viele Kolleginnen und Kollegen kamen krank zur Arbeit, aus Angst, dass der Arbeitsvertrag nicht verlängert wird.

Aus dieser Situation heraus beschlossen in den Jahren 2010/11 einige von uns, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Gewerkschaft ver.di führte seit 2010 ein Organizing-Projekt in der Region Osthessen durch, welches darauf abzielte, Belegschaften im Transportgewerbe und im Handel nachhaltig zu organisieren. Dabei lag der Fokus nicht auf einer »Stellvertreter-Politik«, sondern auf der Selbstorganisation der Kolleg*innen im Betrieb. Im Rahmen dieses Projektes fanden sich aus unserem Betrieb 15–20 Kolleg*innen, die sich zunächst regelmäßig trafen und über die Probleme im Betrieb diskutierten. Nach einer Phase der Findung und Konsolidierung entwickelten sich hieraus basisdemokratische gewerkschaftliche Strukturen.

Wir fingen an, die Probleme in der betrieblichen Öffentlichkeit anzusprechen und zu diskutieren. Auf Betriebsversammlungen und in Gesprächsrunden wurden zum ersten Mal kritische Fragen offen gestellt. Auf Flyern informierten wir die Belegschaft über die Probleme und boten allen an, gemeinsam über mögliche Lösungen zu diskutieren. Dadurch hatte unsere Gewerkschaftsgruppe einen enormen Zulauf. Aus anfangs knapp 70 inaktiven Gewerkschaftsmitgliedern wurden binnen weniger Monate 350 mit einem gut funktionierenden Kreis von bis zu 40 Aktiven. Aus den Aktiven bildeten sich dann gewerkschaftliche Vertrauensleute.

Schnell erkannten wir, dass die meisten unserer Probleme durch einen Tarifvertrag gelöst wären. Gemäß dem für uns gültigen Tarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel würden uns, wie in der Branche üblich, zwischen 8 und 20 Prozent mehr Lohn zustehen (je nach Lohngruppe), Befristungen wären auf drei Monate beschränkt, wir bekämen wesentlich höhere Zuschläge und zwei Tage Urlaub mehr. Außerdem stünden uns Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu. Das wichtigste dabei war uns, dass all diese Leistungen verbindlich in einem Vertrag zwischen uns, der Belegschaft, und der Geschäftsleitung geregelt wären. Die Geschäftsleitung akzeptierte unsere Gewerkschaftsgruppe jedoch nicht als Ansprechpartner. Wir erkannten, dass sich ohne Druck auf die Geschäftsleitung nichts zu unseren Gunsten bewegen würde. Daher beschlossen wir, eine Tarifkommission zu gründen, die rechtlich dazu in der Lage war, die Geschäftsleitung offiziell zu Tarifverhandlungen aufzufordern.

Im Zuge dieses Prozesses schlossen sich immer mehr Kolleg*innen unserer Gruppe an. Wir führten eine Umfrage im Betrieb durch, bei der sich bis zu 90 Prozent der Befragten für Verhandlungen über einen Tarifvertrag ausspra-

chen. Auf unser Verhandlungsangebot hin teilte uns die Geschäftsleitung jedoch mit, dass die Gewerkschaft kein Ansprechpartner für sie sei und es nicht zu Verhandlungen kommen werde. Daraufhin machten wir eine Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern, bei der sich eine überwältigende Mehrheit für Streik aussprach. Somit begannen wir mit unserem ersten Ausstand am 9. April 2013 den Arbeitskampf.

Die ersten Erfolge konnten wir jedoch schon vorher verbuchen. Als 2011 bekannt wurde, dass sich eine Gewerkschaftsgruppe in unserem Betrieb gegründet hatte, diese einen immer größer werdenden Zulauf erhielt und Entscheidungen der Geschäftsleitungen öffentlich kritisierte, erhöhte die Geschäftsleitung seit 2011 wieder regelmäßig die Löhne. Nach den ersten Arbeitskampfmaßnahmen im Jahr 2013 gab die Geschäftsleitung außerdem die Einführung eines Weihnachtsgeldes bekannt. Nachdem Amazon mehrfach in der öffentlichen Kritik stand, wurde die Personalpolitik geändert. Mittlerweile haben die Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen feste Arbeitsverträge.

Im Verlaufe der Streiks wuchs die Mitgliederzahl rasant an. An unserem Standort sind heute über 1.000 Kolleginnen und Kollegen Mitglied unserer Gewerkschaftsgruppe. Der Arbeitskampf hat sich auf sechs Standorte in Deutschland mit knapp 3.000 gewerkschaftlich organisierten Kolleg*innen ausgeweitet und wir haben Kontakte zu Kolleg*innen an der Basis in den anderen europäischen Standorten aufgebaut, wo sich ebenfalls gewerkschaftliche Gruppen gegründet haben. Trotz der erzielten Errungenschaften weigert sich die Geschäftsleitung weiterhin konsequent, mit uns zu verhandeln. Amazon kann es sich aufgrund seiner finanziellen Stärke leisten, wesentlich mehr Menschen zu beschäftigen, als das Unternehmen eigentlich benötigt. Außerdem wird das Logistiknetzwerk weiter ausgebaut. So gelingt es der Geschäftsleitung, die Wirkung der Streiks abzufedern.

Die Bedingungen, unter denen es uns gelingen muss, eine Mehrheit der Beschäftigten bei Amazon zu organisieren und zum Streik zu motivieren, sind äußerst schwierig. Menschen, die bei Amazon arbeiten, haben in der Regel die Erfahrung langjähriger Arbeitslosigkeit gemacht oder waren zuvor in wesentlich schlechter bezahlten Jobs beschäftigt. Dies ist eine Folge der Unternehmenspolitik – nicht zufällig eröffnet Amazon seine Standorte in strukturschwachen Regionen mit niedrigem Lohnniveau und relativ hoher Arbeitslosigkeit. Die Fluktuation der Arbeitskräfte bei Amazon ist hoch. Des Weiteren herrscht unter vielen Beschäftigten die von der Geschäftsführung geschürte Angst vor einer möglichen Schließung des Standortes, was für die Mehrheit der Beschäftigten den Weg zurück in die Arbeitslosigkeit bedeuten würde. Außerdem ist es der Geschäftsleitung gelungen, die Belegschaft durch das Schüren von Angst und den Einsatz einer durch penetrante Propaganda getragenen, sehr einnehmenden Firmenkultur zu spalten. Zeitweilig gelang es sogar, kleine Gruppen gegen die Gewerkschaft aufzuhetzen, so dass es bei einigen Streiks auch zu Gewalt gegen Streikposten kam.

Im Jahr 2015 hatten wir es daher sehr schwer, neue Mitstreiter*innen in der Belegschaft zu gewinnen. Durch

eine taktische Änderung unserer Vorgehensweise bei den Streiks (gezielte Streiks aus dem laufenden Betrieb, die innerhalb weniger Minuten durch die Kolleg*innen vor Ort beschlossen wurden) gelang es uns jedoch, die Wirksamkeit der Streiks zu erhöhen. Sie erzeugten Stress für die nicht streikenden Beschäftigten und erhöhten den Druck des lokalen Managements auf die gesamte Belegschaft. Das hat dazu beigetragen, dass unsere Streikbewegung weiter wächst. Gleichzeitig legten wir den Fokus auch auf kleinere und außerhalb des Tarifvertrags stehende Probleme im Betrieb, wie etwa Gesundheit am Arbeitsplatz, krankheitsbedingte Kündigungen, die viel zu weiten Pausenwege zur Kantine und die zahlreichen ungerechtfertigten Abmahnungen von Kolleg*innen durch die Geschäftsführung. Durch den unermüdlichen Einsatz unserer Vertrauensleute ist es uns gelungen, seit 2016 wieder einen verstärkten Zulauf zu verbuchen. Die Herausforderungen für die nahe Zukunft liegen darin, eine Mehrheit der Belegschaft für unsere Ziele zu gewinnen und die internationale Vernetzung weiter voranzutreiben, so dass es zu ersten gemeinsamen Aktionen europä- bzw. weltweit kommt.

Christian Krähling

Amazon in China

Viele Waren, die Amazon vertreibt, werden in China hergestellt. Und auch in China hat Amazon versucht, Niederlassungen zu gründen. Doch hier ist Amazon ein Zwerg und Lichtjahre entfernt von der dominierenden Position, die das Unternehmen anderenorts einnimmt. China ist der weltweit größte Markt im Onlinehandel mit 589,6 Mrd. US-Dollar Umsatz im Jahr 2015 und einem Anstieg um 33 Prozent gegenüber dem Vorjahr.⁶ Vor allem junge Menschen machen einen großen – wenn nicht den größten Teil – ihres Einkaufs online, von Kleidung über Bücher bis hin zu Elektronik und sogar Obst.

2004 trat Amazon durch den Kauf von Joyo.com in den chinesischen Markt ein. Laut McKinsey hat Amazon China im Jahr 2015 etwa 5.500 Menschen⁷ beschäftigt und verfügt nur über einen kleinen Marktanteil. Während die chinesischen Firmen Alibaba und JD.com etwa 54 Prozent bzw. 23 Prozent⁸ des chinesischen Onlinehandelsmarktes beherrschen, lag der Marktanteil von Amazon 2015 bei etwa 1,1 bis 1,5 Prozent. Ein großer Unterschied zwischen den Geschäftsmodellen von Amazon und Alibaba ist, dass letzterer fast ausschließlich als Plattform für Online-Shops unabhängiger Anbieter fungiert. Obwohl Amazon in den vergangenen Jahren seine Plattformen für mehr Drittanbieter geöffnet hat, fehlt es dem Konzern in China immer

noch an persönlichen, politischen und wirtschaftlichen Verbindungen entlang der Lieferkette, die Unternehmen wie Alibaba und JD.com so zahlreich geknüpft haben. Konsument*innen empfinden zudem auch die Lieferzeiten von Amazon teilweise als zu lang.

Amazon in der Stadt X⁹

Es gibt in der Niederlassung rund 400 Beschäftigte, davon ca. 150 in der Verwaltung/in Bürotätigkeiten. Aufgrund der weltweiten Standardisierung bei Amazon sind die Arbeitsabläufe ähnlich wie in anderen Ländern organisiert. Der monatliche Grundlohn in der Lagerhalle liegt am Anfang etwa 10 bis 15 Prozent über dem lokalen Mindestlohn und steigt nach sechs Monaten um weitere 10 Prozent an, mit weiteren Erhöhungen alle sechs Monate bis zum Erreichen des Maximums von etwa dem 1,5-Fachen des Mindestlohns. Dazu kommen in der Regel Überstunden und Prämien. Normale Lagerarbeiter*innen (im Unterschied zu Büroangestellten) werden nicht direkt bei Amazon angestellt, sondern über eine Firma, die auch der Logistikpark einschließlich des Lagerhauses gehört. Arbeitsverträge der Lagerarbeiter*innen sind auf ein bis zwei Jahre befristet. In besonders betriebsamen Zeiten werden Leiharbeiter*innen angestellt. Um Entlassungen zu vermeiden, werden Arbeiter*innen in andere Abteilungen versetzt, bis sie von sich aus kündigen. Dadurch kann das Unternehmen die Zahlung von Abfindungen umgehen.

Im Lagerhaus der Niederlassung gibt es keine gewerkschaftliche Vertretung. Nur wenige Kolleg*innen haben von »Gewerkschaft« gehört. Gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit sind Rückenbeschwerden, Gelenk- und Schulterschmerzen. Amazon gewährt nur einen Krankentag pro Monat ohne Abzüge, für jeden weiteren Krankentag werden Teile des Lohns abgezogen. Das Unternehmen gewährt vier Monate Schwangerschaftsurlaub, einen Monat mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Auf die Frage, ob sie ihren Freund*innen und Verwandten Amazon zum Einkaufen empfehlen würden, antworteten die meisten, dass die Lieferzeiten von Amazon zu lang seien, besonders in ihren Heimatstädten. Als Arbeitgeber scheint Amazon jedoch begehrt zu sein: Einige haben ihre Anstellung durch Empfehlung von Verwandten gefunden.¹⁰

Treffen mit Amazon-Arbeitskolleg*innen in China

Verabredet hatten wir uns zu einem Essen im Restaurant eines Arbeiterdorfes in der direkten Nachbarschaft des Amazon-Betriebsgeländes. Es war unklar, wie viele Personen an dem Treffen teilnehmen würden, da es während der Schichtzeit stattfand und die Kolleg*innen Überstundenabbau beantragen mussten, um teilnehmen zu können. Es hatte sich jedoch herumgesprochen, dass Kolleg*innen aus Deutschland kommen würden, und so

6 Digital Commerce 360, 27.1.2016, <https://www.digitalcommerce360.com/2016/01/27/chinas-online-retail-sales-grow-third-589-billion-2015/> [29.6.2018]

7 James Naylor: Amazon China's president on »transformative technologies«, August 2015, <http://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/amazon-chinas-president-on-transformative-technologies> [29.6.2018]

8 Bhuvnesh Rai: »JD.com: Dominating The Rapidly Growing Chinese Online Retail Market, Seeking Alpha«, 23.3.2016, <http://seekingalpha.com/article/3960629-jd-com-dominating-rapidly-growing-chinese-online-retail-market> [29.6.2018]

9 Wir haben uns entschieden, den Namen der Stadt und den genauen Namen des Warenlagers nicht zu nennen.

10 Eine ausführliche Version des Berichts über Amazon China und die Niederlassung in X findet man im Labournet, 14.8.2017 unter <http://www.labournet.de/?p=119967>, auf Englisch unter: <http://www.gongchao.org/2017/04/30/working-for-amazon-in-china/> [29.6.2018]

erschienen sechs bzw. zeitweise sieben Kolleg*innen des örtlichen Amazon-Betriebs.

Nach einer Vorstellungsrunde mit der Information, wer bei welcher Abteilung beschäftigt ist, fiel auf, dass nahezu alle anwesenden chinesischen Kolleg*innen Spezialisten-Jobs bzw. Vorgesetztenfunktionen in einer etwas höheren Lohngruppe ausüben: ein Abteilungsleiter (»Area Manager«), ein Teamleiter (»Lead«) sowie Beschäftigte in den Abteilungen Training, ICQA (»Inventory Control & Quality Assurance« – Inventur und Qualitätsabteilung), Problem Solve (Lösen von Problemen im Warenausgang) und Pick (Kommissionieren).

Wir waren von dem offenen und herzlichen Gespräch überrascht, in dem die Kolleg*innen von sich aus über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen erzählten. Da Amazon in allen Ländern nach den gleichen Prinzipien arbeitet und sich im hierarchischen Aufbau gleicht, war es nicht schwer, auch den Abteilungsleiter und den Teamleiter in das Gespräch zu verwickeln. Kolleg*innen höherer Lohnstufen oder auf herausgehobenen Positionen genießen oft auch ein höheres Ansehen im Betrieb und haben Zugang zu mehr Informationen, sofern sie nicht zu weit entfernt von der Basis sind. Das kann bei der Fortführung des Kontakts hilfreich sein.

Bei der Lohnhöhe verfährt Amazon in China wie in Deutschland nach dem Prinzip, nur etwas mehr als den regionalen Mindestlohn zu bezahlen. Auf die Frage, ob auch Aktien als eine Form der Jahressondervergütung ausgegeben werden, berichtete man uns, dass es dies in der Vergangenheit gegeben habe, dies aber vor Kurzem abgeschafft worden sei. Im Allgemeinen sei man mit der Arbeit bei Amazon, bis auf wenige Kleinigkeiten, sehr zufrieden. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen fiel auf, dass diese bis auf wenige Ausnahmen in Deutschland und China nahezu gleich sind. Unterschiede bestehen z. B. bei der Aufstellung der Schichtpläne, bei Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaubstagen. In diesem Zusammenhang brachten wir die Funktion des Betriebsrats zur Sprache, der in Deutschland als Belegschaftsvertretung hierbei mitbestimmen kann, konnten das Thema allerdings nicht weiter vertiefen. Die chinesischen Kolleg*innen schienen von den Möglichkeiten der Mitbestimmung in Deutschland beeindruckt zu sein – ein guter Ansatz für weitere Diskussionen.

Die Perspektive der Arbeiter*innen beider Länder ist unterschiedlich. Während in Deutschland unqualifizierte Arbeiter*innen ihre ökonomischen Perspektiven recht pessimistisch betrachten, ist in China die Hoffnung auf Verbesserungen der Lebensverhältnisse nicht unrealistisch. Fast alle chinesischen Teilnehmer*innen des Treffens konnten ihre Einkommenssituation in den letzten Jahren verbessern.

Aufgrund der ungezwungenen und offenen Atmosphäre gab es auch einen guten Austausch über die jeweiligen Lebensbedingungen, wobei hier besonders eine Kollegin sehr offen aus ihrem Leben erzählte. Es wurde viel gelacht und kreuz und quer gesprochen (trotz Sprachbarrieren, die dank unserer Dolmetscherin überwunden werden konnten) und alle waren der Meinung, man müsse in Kontakt bleiben. Wir tauschten unsere Kontaktdaten per »WeChat« (das chinesische »WhatsApp«) aus. Ein weiterer

Besuch von Kolleg*innen aus Deutschland ist sehr erwünscht.

Holger Theben

5.2 Metro AG

Unternehmensstrategie

Der Konzern wird nach drei Kriterien gesteuert. Für jede einzelne Sparte – Einzelhandel, SB-Warenhäuser, C&C (Cash & Carry)-Märkte, Fachmärkte wie Media-Markt/Saturn – gelten folgende Zielvorgaben:

1. eine Eigenkapitalrendite von mindestens 15 Prozent nach Steuern
2. mindestens 4 Prozent Nettoumsatzrendite
3. eine der drei ersten Positionen beim Umsatz in der weltweiten Handelskonkurrenz

Als wesentliche Eckpfeiler der Konzernstrategie gelten: »Umsatzwachstum durch Expansion und Internationalisierung«, »Portfolio-Optimierung« durch »effizienten Kapitaleinsatz« sowie »Konzeptoptimierung« über eine »Verbesserung der Profitabilität der Vertriebslinien«. Weil diese Ziele sowohl im Groß- als auch im Einzelhandel oft nicht erreicht werden konnten, findet ein laufender Umbau des Konzerns statt, mit Verkauf von Konzernteilen und Personalabbau.

Hierzu einige Beispiele:

- Im November 2012 wurden für 1,1 Mrd. Euro 91 Real-Märkte in Polen, Russland, Rumänien und der Ukraine an einen französischen Konkurrenten verkauft.
- 2015 wurde die seit 1998 zum Verkauf angebotene Kaufhof GmbH für 2,8 Mrd. Euro dem kanadischen Handelskonzern HBC überlassen.
- 2016/17 wurde durch Abspaltung des Unterhaltungselektronik-Geschäftes des alten Metro-Konzerns die Ceconomy AG gegründet, mit den Märkten Media Markt und Saturn. Das Lebensmittelgeschäft wurde aus dem Metro-Konzern ausgelagert, die alte Metro AG in Ceconomy AG (CEC) umbenannt und die ausgelagerte Gesellschaft wiederum in Metro AG.

Die Belieferung von einzelnen Großkunden wurde ausgliedert in Lieferdepots, bei denen Großkunden direkt ihre Bestellungen aufgeben. Dazu wurden weniger umsatzstarke Märkte umgebaut und flächenmäßig reduziert. Die Metromärkte richten sich überwiegend an den Einzelhandel (Klein- und Mittelbetriebe).

Personalabbau: In einer Filiale von Kaufhof in Süddeutschland waren 1972 knapp über 1.000 Beschäftigte (90 Prozent Vollzeit- und 10 Prozent Teilzeitbeschäftigte) fest angestellt. 2017 sind dort auf gleicher Verkaufsfläche noch 150 Menschen (60 Prozent Vollzeit-, 40 Prozent Teilzeitkräfte) fest angestellt und 30 Beschäftigte arbeiten über Fremdfirmen.

Durch den Börsengang der neuen Unternehmen und den Verkauf von Kaufhof schwimmen die Eigner des Metrokonzerns in Geld. So hat CEC für 24,33 Prozent Beteiligung an der Fnac-Darty-Gruppe, einem französischen Händler für Konsumelektronik, Haushaltsgeräte und

Bücher, 452 Mio. Euro bar bezahlt. Weitere Zukäufe und eine nochmals neue Konzernstruktur sind sicher.

Ein deutscher Metrobetrieb als Beispiel

Folgende Beschreibung eines deutschen Großhandel-Metrobetriebs (Metro Cash&Carry) am Rande einer Großstadt in Westdeutschland beruht auf einem Gespräch mit einer langjährigen Mitarbeiterin dieses Betriebs im Juni 2017.¹¹

Rationalisierungen

Im Metromarkt, in dem die Kollegin arbeitet, findet seit etlichen Jahren Personalabbau statt, was dazu führt, dass 2018 die Beschäftigtenzahl in diesem Betrieb unter der Schwelle von 200 liegen wird. Dies hat gravierende Auswirkungen auf die Interessenvertretung, weil in der Konsequenz das Freistellungsmandat eines Betriebsratsmitgliedes entfallen wird.¹² Die Verwaltung wurde komplett umgebaut und sehr stark zentralisiert. Wesentliche Funktionen wie das Rechnungswesen wurden am Hauptsitz des Unternehmens konzentriert oder an andere Unternehmen ausgelagert. Dem Personalabbau fielen einige hundert Arbeitsplätze zum Opfer. So wurde z. B. die Dekorationsabteilung (sie hat eine Funktion vergleichbar einer Vertriebsabteilung) reduziert auf elf Personenstunden in der Woche, was nach Ansicht des Betriebsrates vollkommen unzureichend ist und Umsatz-reduzierend wirkt. Die Administration der elektronischen Datenverarbeitung wurde in der gesamten Region auf zwei Personen verkleinert.

In Verhandlungen über Rationalisierungen mit geplantem Personalabbau konnte der Betriebsrat erreichen, dass es nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kam, stattdessen sollten ältere Kolleg*innen mit Abfindung aus dem Betrieb ausscheiden. Aktuell sind keine Betriebsänderungen in Verhandlung; sicher ist jedoch, dass die Rationalisierungsmaßnahmen fortgesetzt werden.

Im gesamten Metrokonzern gibt es einen erheblichen Rückgang der Umsätze. Bei den Metro-Märkten führte die Managemententscheidung, die Belieferung von Großkunden in gesonderte Belieferungszentren auszulagern, zu einem zusätzlichen Umsatzrückgang (s. o.).

Die Region, in der der Betrieb liegt, wurde neu strukturiert und umfasst heute ein geografisch viel größeres Gebiet, zu dem 15 Märkte mit einer Beschäftigtenzahl von je 30 bis 300 Beschäftigten gehören, wobei sieben dieser Märkte eine Beschäftigtenzahl unter 200 Personen haben. Die Märkte stehen nicht in gegenseitiger Konkurrenz; wenn sie in räumlicher Nähe liegen, findet eher eine Kooperation statt.

Die Kollegin schätzt ein, dass die Rationalisierungspotenziale im Betrieb, in dem sie arbeitet, weitgehend ausgeschöpft sind. Es besteht große Unsicherheit über die Zukunft der Arbeitsplätze. Trotzdem ist die Belegschaft

nicht entmutigt, sondern bereit zu Innovationen, um den Umsatz zu halten bzw. zu steigern; die Rationalisierungsmaßnahmen und der laufende Personalabbau wirken dabei demotivierend. Dennoch sind die Kolleg*innen bereit, für angemessenen Lohn zu kämpfen.

Branchentarifvertrag zum Lohn

Der ständig zunehmende und dauerhafte Arbeitsdruck erzeugt Überlastung und viele Erkrankungen. Eine Identifizierung mit den Betriebsinteressen schwindet merklich, dafür steigt die Bereitschaft zu Arbeitskampf und Streik bei Tarifauseinandersetzungen. In den letzten Jahren waren Kämpfe in den Branchen Einzel- und Großhandel um eine Verbesserung tariflicher Leistungen (meistens Lohnforderungen) sehr hart und langwierig. Die Belegschaft von Kaufhof war bei Streiks meistens vorne mit dabei. Trotz dieser Kampfbereitschaft konnte keine befriedigende Erhöhung der Tarifgehälter im Einzel- und Großhandel durchgesetzt werden. Sie sind nach wie vor sehr niedrig und stehen im Vergleich mit anderen Branchen an vorletzter Stelle, trotz der im Handel stressigen Arbeitsbedingungen. Eine in Vollzeit arbeitende Verkaufskraft (37,5 Stunden wöchentlich) erhält knapp 2.500 Euro brutto Monatsgehalt. Das erlaubt Wohnen nur außerhalb der Stadt, weil die Mieten in der Stadt mit solch einem Verdienst nicht bezahlt werden können. Im Alter ergibt das eine Monatsrente auf dem Niveau der Grundsicherung. Teilzeit- und Minijob-Beschäftigte (maximal 450 Euro Verdienst pro Monat) erwarten noch düsterere Aussichten.

Die Gewerkschaft ver.di handelte im Juni 2017 mit dem Arbeitgeberverband einen neuen Entgelttarifvertrag aus. Die Forderungen der Gewerkschaft waren 5,6 Prozent Lohnerhöhung und 80 Euro mehr für Auszubildende für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Das erste Angebot des Unternehmerverbandes war 0 Prozent für 24 Monate, in der zweiten Verhandlung dann 1,3 Prozent für das erste Jahr nach Tarifabschluss und 1,2 Prozent für das zweite Jahr. Um Druck auf den Unternehmerverband auszuüben, gab es Aktionen mit öffentlichen Versammlungen während der Mittagspause vor dem Betrieb an der Straße. Für den Fall, dass die Verhandlungen im Juni nicht abgeschlossen worden wären, war ein Tarifstreik geplant. Im Folgenden eine Übersicht zu typischen Entgelten/Berufsgruppen vor der Tarifverhandlung:

– Regal-Einräumer*in	2.063 Euro
– Fachverkäufer*in	2.542 Euro (nach sechs Jahren Tätigkeit)
– Vorarbeiter*in	2.900 Euro (nach sechs Jahren Tätigkeit), Anfangsgehalt 2.270 Euro
– Abteilungsleiter*in	3.681 Euro (nach sechs Jahren Tätigkeit), Anfangsgehalt 2.780 Euro

Diese erhöhen sich ab dem 1. Juli 2017 um 2,5 Prozent, ab 1. April 2018 um weitere 2,0 Prozent.

In gleichem Umfang werden auch die Auszubildendenvergütungen angehoben, jedoch jeweils zum 1. September 2017 und 1. September 2018. Zum Vergleich: Der gesetzlich festgelegte Mindestlohn beträgt im Jahr 2017 1.463,50 Euro.

¹¹ Der genaue Ort ist bekannt, wird aber auf Wunsch der hier anonym gehaltenen Kollegin nicht genannt, da sie möglicherweise wiedererkannt werden könnte.

¹² Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist ab einer Anzahl von 200 Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied für die Tätigkeit als Betriebsrat von der Arbeit freizustellen.

Arbeitszeit

Die Öffnungszeiten des Marktes sind an Wochentagen von 6 Uhr bis 22 Uhr, an Samstagen von 6 bis 20 Uhr, an Sonntagen ist geschlossen. Der Betriebsrat verweigert auch eine Sonntagsöffnung an den vom Gesetzgeber freigegebenen vier Sonntagen im Jahr. Es wird in drei Schichten gearbeitet: Früh-, Mittel- und Spätschicht im Wechsel und eine reine Nachtschicht zum Einräumen von Regalen. Die reguläre Arbeitszeit beträgt nach Tarifvertrag 38,5 Stunden pro Woche, die unbezahlte Mittagspause 30 Minuten. Der tarifliche Urlaubsanspruch liegt bei sechs Wochen im Jahr (gesetzlich: 24 Werktage, das entspricht vier Wochen). An gesetzlichen Feiertagen wird nicht gearbeitet; die ausgefallene Zeit wird bezahlt wie Arbeitszeit.

Überstundenanträge müssen vom Management beim Betriebsrat zur Genehmigung vorgelegt werden; er kann diese auch ablehnen. Will der Betriebsrat missliebige Maßnahmen des Managements verhindern, kann er die Ablehnung von Überstunden als Druckmittel einsetzen. Zwar kann das Management versuchen, die Entscheidung des BR über eine Einigungsstelle ersetzen, also aufheben zu lassen, wenn diese unbegründet erscheint. Allerdings ist dann der Zweck der beantragten Überstunden meistens zeitlich überholt. Überstunden können entweder in Freizeit ausgeglichen werden oder in Geld. Das hängt von der Entscheidung des BR oder/und der Kolleg*innen ab. Bei Abrechnung in Geld erfolgt ein Zuschlag von 25 Prozent an Werktagen, 100 Prozent an Sonntagen, 150 Prozent an Feiertagen nach Tarifvertrag. Überstunden zu leisten ist in diesem Betrieb grundsätzlich freiwillig. Bei Ablehnung entstehen auch keine Nachteile für die Beschäftigten. Nach einer Entscheidung des Betriebsrates wird allerdings an Sonntagen und Feiertagen nicht gearbeitet.

Arbeitssicherheit

Das Unternehmen muss regelmäßige Unterweisungen zur Arbeitssicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz durchführen. Die im Betrieb erforderliche Arbeitsschutzausrüstung (Kleidung etc.) wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Im Betrieb gibt es einen Sanitätsraum, der mit allem Notwendigen ausgestattet ist: Liege, Verbandskasten, Defibrillator, Decken etc.; in jeder Schicht kann ein Ersthelferteam im Ernstfall eingreifen. Trinkwasser wird zur Verfügung gestellt. Die sanitären Einrichtungen sind zufriedenstellend. Treten Berufskrankheiten auf, müssen die Unfallversicherungsträger eine medizinische Rehabilitation finanzieren. Darüber gibt es natürlich Streitigkeiten und ein aktiver Betriebsrat kann sich hier immer zum Vorteil für die Kolleg*innen einsetzen. Im Betrieb von Metro, aus dem hier berichtet wird, sind keine Berufskrankheiten bekannt.

Interessenvertretung

Wie bereits erwähnt, muss nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Betriebsratsmitglied ab einer Beschäftigtenzahl von 200 vollständig von der Arbeit für seine Betriebsrats-tätigkeit freigestellt werden. Ohne diese Freistellung ist die Arbeit des Betriebsrats erheblich erschwert, wie das Mitglied des Metrobetriebsrates berichtet. In größeren Betrie-

ben gibt es auch mehr Freistellungen. Alle anderen Betriebsratsmitglieder haben das Recht, nach eigener Entscheidung den zeitlichen Umfang für ihre Betriebsratsarbeit festzulegen und sind für ihre Tätigkeit von ihrer regulären Arbeit freizustellen. Sie werden jedoch oft unter Druck gesetzt, dieses Recht nicht wahrzunehmen. Durch Personalabbau und Restrukturierungsmaßnahmen arbeiten in vielen Betrieben inzwischen weniger als 200 Beschäftigte.

In einzelnen Geschäften des Metro Konzerns (Kaufhof, Real, aber auch in manchen C&C-Märkten) waren 70 bis 80 Prozent der Beschäftigten Mitglied in der Gewerkschaft ver.di. Das Metro-Management setzt die Betriebsräte unter erheblichen Druck, auch mit kleinlichen Schikanen. Diesem Druck sind nicht alle gewachsen. Aktuell hat sich das Management zum Ziel gesetzt, einzelne Bereiche aus dem Konzern in Unternehmen auszugliedern, in denen Tarifverträge nicht mehr angewendet werden. Der Widerstand gegen solche Pläne wird immer schwieriger.

Johannes Hauber

5.3 Die Daimler AG

Geschichte des Konzerns

Die Daimler-Motoren-Gesellschaft (DMG) wurde 1890 gegründet. 1926 fusionierte sie mit Benz & Cie und führte den Namen Daimler Benz AG. Seit 2007 firmiert der Konzern als Daimler AG. Schwerpunkt ist die Herstellung von Fahrzeugen der Marke Mercedes Benz.

Im nationalsozialistischen »Deutschen Reich« engagierte sich das Unternehmen verstärkt im Bereich Rüstung, um von der Kriegsvorbereitung und vom Krieg zu profitieren. Bis 1944 wuchs die Belegschaft auf 74.198 Personen, davon waren ca. 7 Prozent Kriegsgefangene und 37 Prozent angeworbene oder zwangsverschleppte Ausländer. 1944 arbeiteten 5.648 KZ-Häftlinge für Daimler-Benz.

Nach dem Zweiten Weltkrieg entstanden Produktionsstätten in Argentinien (Buenos Aires) und Brasilien (São Paulo). 1955 wurde in New York als selbstständiges Tochterunternehmen die Daimler-Benz of North America Inc. gegründet. Seit 1974 ist das Emirat Kuwait Großaktionär von Daimler und hält aktuell einen Anteil von 6,9 Prozent am Grundkapital.

2009 bis 2012 war ein Investor der Vereinigten Arabischen Emirate mit einem Anteil von 9,0 Prozent der größte Einzelaktionär.¹³ Mitte der 1980er Jahre expandierte der Konzern und erwarb Unternehmen der Sparten Rüstung, Schienen- und Luftverkehr. 1998 fusionierte das Unternehmen mit dem US Konzern Chrysler, doch 2007 trennte man sich wieder. Daimler schloss 2016 durch boomende Verkäufe der Autosparte ein Rekordjahr ab, steigerte den Umsatz um 3 Prozent auf 153,3 Mrd. Euro und verdiente 8,5 Mrd. Euro.¹⁴

¹³ Wikipedia, https://de.wikipedia.org/wiki/Daimler_AG [6.10.2017]

¹⁴ Handelsblatt, 2.2.2017, Daimler-Chef Dieter Zetsche: »Das beste Jahr unserer Firmengeschichte«, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/daimler-chef-dieter-zetsche-das-beste-jahr-unserer-firmengeschichte/19336830.html> [6.10.2017]

Daimler unterhält Produktionsstätten in folgenden Ländern: Deutschland, USA, Kanada, Mexiko, Frankreich, Spanien, Ungarn, Türkei, VR China, Indien, Indonesien, Argentinien, Brasilien, Südafrika, Japan, Vietnam und Ägypten und plant Produktionsstätten in Russland. Darüber hinaus ist Daimler in weiteren Märkten durch Beteiligungen vertreten. 1962 zählte die Daimler-Benz AG weltweit 90.000, im Jahr 2016 waren es 282.488 Beschäftigte.

Skandale und Proteste gegen den Konzern

Auch nach der Zeit des Nationalsozialismus drangen immer wieder negative Informationen über den Konzern an die Öffentlichkeit, die Proteste hervorriefen. Zu den bekanntesten Skandalen gehören:

1. Von 17 aktiven Gewerkschaftern und Betriebsräten des Mercedes-Werks in der Provinz Buenos Aires sind 14 bis heute verschwunden. Drei Überlebende klagen seit 2004 zusammen mit den Angehörigen der Verschwundenen gegen die Daimler AG.
2. Das Unternehmen ist beteiligt am Rüstungshersteller EADS, der Trägersysteme für Streubomben und Technologie für Atombomben herstellt.
3. Daimler führt Bluttests bei Neueinstellungen von Produktionsmitarbeitern durch.
4. Seit Jahren finanziert das Unternehmen Organisationen, die den menschengemachten Klimawandel leugnen.
5. Einflussnahme auf die Politik: Anfang 2008 wurde bekannt, dass in der Ausschreibungsphase für das milliardenteure deutsche LKW-Mautsystem ein ranghoher Mitarbeiter von DaimlerChrysler direkt im Bundesverkehrsministerium mitarbeitete.
6. In den letzten Jahren ereigneten sich bei Test- und Erprobungsfahrten mit leistungsstarken Fahrzeugen mehrere schwere Unfälle, die auch Menschenleben kosteten.
7. Einflussnahme auf die Medien: Wikipedia-Artikel wurden durch gezielte PR-Arbeit zugunsten des Unternehmens manipuliert.
8. Nach dem Vorwurf der Manipulation von Abgasüberprüfungen durchsuchten am 23. Mai 2017 etwa 230 Polizisten und 23 Staatsanwälte mehrere Gebäude der Daimler AG in Deutschland.¹⁵

Die Daimler AG in Deutschland

In Deutschland arbeiten ca. 170.000 Personen bei der Daimler AG, davon ca. 135.000 Tarifbeschäftigte.¹⁶ Neben der Herstellung von Fahrzeugen ist der Konzern auch im Bereich der Finanzdienstleistungen tätig.

Das größte Werk in Sindelfingen hat 37.000 Beschäftigte. In Stuttgart arbeiten 18.708 Personen (2014), in Bremen 12.672 (2014).

¹⁵ Wikipedia, a. a. O.

¹⁶ Stuttgarter Zeitung: »Daimler verzichtet auf Kündigungen«, 8.9.2015, https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.job_sicherheit-bis-2020-daimler-verzichtet-auf-kuendigungen.e9608d49-b1d4-4b9d-8f13-1f91624e1723.html [6.10.2017]

Arbeitskämpfe in den deutschen Werken

Die Automobilindustrie ist bekannt für gut organisierte und kampfstärke Belegschaften. Beim Metaller-Streik 1963 in Baden-Württemberg standen die Daimler-Kollegen an der Spitze des Kampfes. In vielen Produktionsstätten der Autoindustrie gab es Betriebsgruppen, die mit eigenen Betriebszeitungen und Flugblättern für eine besondere Kampfbereitschaft der Belegschaft sorgten. Seit Anfang der 70er bildete sich die »Auto-Koordination«, in der sich Betriebsaktivisten verschiedener Autohersteller zweimal jährlich zum Austausch trafen.¹⁷ Im großen Metaller-Streik 1984 um die 35 Std.-Woche spielten die Automobilarbeiter eine führende Rolle.¹⁸ 1996 versuchte der Daimler-Vorstand, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 Prozent zu senken. Nach fünf Tagen spontanem Streik der Belegschaften aller Werke wurde dies wieder zurückgenommen. Heute ist die Zahl der Betriebsgruppen und die Kampfkraft der Belegschaften gesunken. 2015 fand auf Einladung von Daimler-Kollegen in Sindelfingen das erste Welttreffen der Automobilarbeiter mit 400 Gästen aus 20 Ländern statt.¹⁹ China war nicht vertreten.

Das Mercedes-Benz Werk Bremen

Mit mehr als 12.500 Beschäftigten ist das Mercedes-Benz Werk Bremen der größte private Arbeitgeber in der Region. Aktuell werden am Standort acht Modelle produziert. Das Werk Bremen lenkt für die C-Klasse die weltweite Produktion der volumenstärksten Baureihe von Mercedes-Benz in den Auslandswerken Tuscaloosa/USA, Peking/China und East London/Südafrika. Auch die Produktion des neuen GLC wird von Bremen als Hauptproduktionsstandort gesteuert.²⁰ Das Werk Bremen ist erfolgreich und wächst weiter. Daimler erwartet 2017 einen neuen Produktionsrekord mit mehr als 420.000 Fahrzeugen. Zudem stehen neue Investitionen in das Werk bevor. Neben der Produktion des Elektrofahrzeugs EQ steht die Baureihen-Umstellung der C-Klasse an. Für die kommenden Jahre soll investiert werden in E-Autos und auch in das autonome Fahren. Gleichzeitig wächst der Druck auf die Belegschaft. Einerseits wird versucht, Beschäftigte zu schlechteren Konditionen für die Produktion einzusetzen, andererseits wird versucht, zusätzliche Schichten am Wochenende einzuführen. Im Werk Bremen führte das zu Gegenwehr.

Karsten Weber

¹⁷ Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken – Gruppenprofil »Auto-Koordination«, <http://archiv.labournet.de/GewLinke/gp-autok.html> [6.10.2017]

¹⁸ »IG Metall: »Das trifft uns im Nerv«, in: Spiegel, 21.5.1984, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13509060.html> [6.10.2017]

¹⁹ 1. Internationale Automobilarbeiterkonferenz vom 15. bis 18. Oktober 2015 in Sindelfingen/Deutschland, <http://www.labournet.de/branchen/auto/auto-international/1-international-en-automobilarbeiterkonferenz-vom-15-bis-18-oktober-2015-in-sindelfingendeutschland/> [6.10.2017]

²⁰ Daimler AG: »Fortsetzung des Zukunftsbilds: Mercedes-Benz Werk Bremen erhält mit GLC Coupé weiteres Modell und schafft 200 neue Arbeitsplätze«, <http://media.daimler.com/mars/MediaSite/ko/de/9978007> [28.10.2017]

Kampf gegen Leiharbeit und Fremdvergabe im Mercedes Werk Bremen:

Bericht eines Betriebsrats

Das Bremer Mercedes Werk gilt unter den Standorten in Deutschland als »rote Bude«. Warum?

Im September 1996, als der Vorstandsvorsitzende Jürgen Schrempp großmäulig verkündete, dass Daimler Benz vorangehen würde, um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 Prozent zu kürzen, stieg die Wut im Bauch der Kollegen. Aus Wut und Protest wurde ein Funke und der Funke zum Flächenbrand. Fünf Tage streikten die Kollegen und gewannen. Die Lohnfortzahlung blieb bei 100 Prozent.

In den nächsten Jahren gab es immer wieder Aktionen wie Warnstreiks zu verschiedenen Themen. Als dann die ersten Leiharbeiter unter schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen als die der Stammarbeiter ins Werk kamen, wurden die kritischen Stimmen in der Belegschaft lauter. Die Fremdvergabe von 143 Arbeitsplätzen der Logistik in der Rohbau-Halle 7 im Dezember 2014 brachte das Fass zum Überlaufen. Nachdem Fremdvergaben in der Kantine, im Werkschutz und anderen Abteilungen noch ohne Widerstand abgelaufen waren, hatte sich die Werksleitung diesmal verkalkuliert. Nicht die Tatsache, dass ein Teil unserer Arbeit von anderen gemacht wird, sondern die Bedingungen, unter denen sie von anderen Arbeiter*innen gemacht werden sollte, beendete die Kompromissbereitschaft eines Teils der Bremer Mercedes Belegschaft. Statt 25 Euro Stundenlohn für die Stammebelegschaft sollten die Leiharbeiter*innen nur 8,84 Euro, gerade mal den Mindestlohn bekommen, statt 6 Wochen Urlaub nur 24 Tage, statt Kündigungsschutzfristen bis zu 7 Monaten gar keinen Kündigungsschutz und statt 55 Prozent Weihnachtsgeld sowie 50 Prozent Urlaubsgeld nur ein Almosen. Der Streik der Nachtschicht dauerte die ganze Nacht. Als Reaktion gab es von der Werksleitung für 761 Arbeiter*innen, die an dem Streik teilgenommen hatten, eine Abmahnung. Kein Recht auf Streik, wie es eigentlich im Grundgesetz verankert ist, sondern das Recht des Kapitals wurde umgesetzt. Gegen die Abmahnungen und für das Recht auf Streik zogen 33 Kollegen vors Bremer Arbeitsgericht. Aber dort wurde nicht Recht gesprochen, sondern dort wurde Klassenrecht umgesetzt. Die Klage wurde aus formalen Gründen abgewiesen. Dennoch nahm Mercedes die Abmahnungen vorzeitig aus den Personalakten. Immerhin ein Teilerfolg der Kläger. Auch die Revision der Klage wurde verloren, aber die Kläger gaben nicht auf und reichen nun eine Klage beim Bundesarbeitsgericht ein.

In der Zwischenzeit wurde die Leiharbeit immer weiter ausgebaut. 72 Prozent der Stamm- und 30 Prozent der Leiharbeiter*innen sind in der Gewerkschaft IG Metall organisiert. Heute, 2017, sind etwa 12.800 Menschen fest angestellt. 1.300 Leiharbeiter*innen und ca. 3.000 über Werkverträge im Werk und außerhalb des Betriebszaunes Beschäftigte sowie bis zu 1.700 Ferienarbeiter*innen von März bis November werden weit unter dem »Normal-Lohn« bezahlt. Der Kampf der Kolleg*innen war dennoch nicht umsonst. Bis heute wurden keine weiteren Abteilun-

gen fremdvergeben, aus Angst der Werksleitung vor weiteren Protesten in der Belegschaft. Aber bis 2025 sollen mehrere hundert Arbeitsplätze in der Logistik, im Rohbau und in der Montage fremdvergeben werden. Ob dieser Angriff des Kapitals abgewehrt werden kann, hängt von der Kampfkraft und dem Willen der Belegschaft ab, sich gegen weitere Verschlechterungen der Arbeitsplätze zu wehren.

Gerwin Goldstein, Betriebsrat im Werk Bremen

Daimler in China

Westliche Autobauer dürfen in China nicht alleine tätig sein, sie müssen eine Partnerschaft mit lokalen Unternehmen eingehen. Als China in den späten 1970er Jahren seinen Markt für den Westen öffnete, begann der US-Konzern American Motors in diesem großen Binnenmarkt mit Autos zu handeln. Um von den geringen Lohnkosten in China zu profitieren, suchte sich American Motors einen chinesischen Partner und fand diesen mit Beijing Automotive Industry Holding Corporation. Der Übernahme von American Motors durch Chrysler 1987 folgte 1998 die Fusion mit Daimler. 2005 wurde in Peking eine Fabrik eröffnet, in der jährlich insgesamt 25.000 Fahrzeuge sowohl der Mercedes E-Klasse und der Mercedes C-Klasse als auch Chrysler 300C und Chrysler Sebring gebaut wurden

2005 wurde in Peking eine Fabrik eröffnet, in der jährlich 25.000 Fahrzeuge der Mercedes E-Klasse und der Mercedes C-Klasse gebaut wurden, sowie Chrysler 300C und Chrysler Sebring.

Die Volksrepublik ist inzwischen der größte Einzelmarkt für Daimlers PKW-Geschäft. Das stärkste Absatzwachstum erzielte der Konzern 2017 in China (plus 24,5 Prozent), der Heimatmarkt Europa legte um 8,4 Prozent zu. Vor allem der Verkauf von SUVs trieb das Wachstum an. Sogenannte Expats, also Mitarbeiter*innen mit deutschen Arbeitsverträgen, sind Daimler zu kostspielig und so werden künftig weniger Deutsche dort arbeiten.

Die Luftverschmutzung in vielen chinesischen Städten ist immens. Die chinesische Regierung beschloss, Autohersteller im Land zu einem Mindestanteil alternativer Antriebe in Produktion und Verkauf zu verpflichten.

BYD

Das Land soll zum Vorreiter in Sachen Elektromobilität werden. Deutschen Unternehmen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Die Regierung zwingt Hersteller wie Daimler, BMW oder VW dazu, in Gemeinschaftsunternehmen mit lokalen Herstellern zu produzieren. So entstand das Joint Venture von Daimler und BYD. Der gemeinsam entwickelte Wagen wurde für den chinesischen Markt konzipiert, obwohl Daimler im Rest der Welt die technisch verwandte B-Klasse Electric Drive vermarkten möchte.²¹

²¹ »Elektroautos von BMW und Mercedes – Die chinesische Gefahr«, in: Spiegel online, 19.5.2014, <http://www.spiegel.de/auto/aktuell/elektroautos-deutsche-hersteller-entwickeln-in-china-neue-e-modelle-a-968484.html> [6.10.2017]

BYD ist weltweit größter Produzent von Akkumulatoren, vor allem für Mobiltelefone, und ein Tochterunternehmen eines der größten Automobilproduzenten Chinas. 2010 wurde BYD vom US-amerikanischen Wirtschaftsmagazin Bloomberg Businessweek zum leistungsfähigsten Technologie-Unternehmen der Welt gewählt. BYD ist das Akronym für »Build your dreams«. Das Joint Venture Shenzhen BYD Daimler New Technology Co. Ltd. wird als Kooperation des weltweit führenden Batterieherstellers mit einem der global führenden Autobauer beschrieben.

Es gab Versuche, zu Arbeitern des in Shenzhen gelegenen Werks Kontakt aufzunehmen, doch die Beschäftigten fürchteten, ein Kontakt zu Aktivisten könne ihren Arbeitsplatz mit überdurchschnittlich guter Bezahlung gefährden.

Daimler Peking

Die Geschichte der Daimlerproduktion in Peking begann mit dem US Konzern American Motors und es entwickelte sich ein Firmengeflecht unterschiedlicher Joint Ventures. Daimler Greater China Ltd. (DGRC) wurde im Januar 2001 in Beijing gegründet. Mit der Übernahme von Chrysler durch Daimler-Benz wurde das Unternehmen 2004 in Beijing-Benz DaimlerChrysler Automotive Co. Ltd. umbenannt, nach der Trennung von Chrysler in Beijing Benz Automotive Co., Ltd. (BBAC), ein Joint Venture zwischen

Daimler und dem chinesischen Konzern BAIC Motor. Das Werk ist heute die weltweit größte Produktionsstätte von Daimler und soll zu einem der modernsten Standorte in Daimlers globalem Produktionsnetzwerk ausgebaut werden. Im Jahr 2016 stammten mehr als zwei Drittel der in China verkauften Mercedes-Benz Fahrzeuge aus lokaler Produktion. Im selben Jahr ist bei BBAC das millionste Fahrzeug vom Band gelaufen.²² Unter dem Druck in Richtung Elektromobilität baut Daimler ein Batteriewerk in Peking als Voraussetzung für die lokale Produktion von Elektrofahrzeugen.

Mit der Produktion der C-Klasse geht in Peking das gleiche Fahrzeug vom Band wie in Bremen. Von Daimler werden die beiden Werke als strategische Produktionsstandorte gesehen, garniert mit der Auszeichnung »Fabrik des Jahres« für das Werk Bremen 2015 und das Werk Peking 2017. Die Kooperation gehört zur Produktionsstrategie und das Werk in Bremen wird als Steuerung für die Fertigung entsprechender Modelle in der chinesischen Hauptstadt betrachtet. Peking gehörte nicht zu den Regionen der Untersuchung in dem jetzt abgeschlossenen Projekt von Forum Arbeitswelten, doch Beschäftigte des Werks Bremen sind interessiert daran, der grenzüberschreitenden Kooperation des Managements einen Austausch der Beschäftigten beider Werke folgen zu lassen.

Karsten Weber

22 Daimler AG: »Produktionsmeilenstein in China: Werk Peking fertigt das millionste Fahrzeug mit dem Stern«, 17.11.2016, <http://media.daimler.com/marsMediaSite/ko/de/14752002> [6.10.2017]

6. Fallstudien über Unternehmen mit Betrieben in drei ausgewählten Regionen Chinas und in Deutschland

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die an dieser Studie teilnehmenden Gruppen aus drei verschiedenen chinesischen Regionen kommen: Suzhou, Wuhan und dem Perflussdelta. In allen Regionen wurden Nachforschungen angestellt und deutsche Unternehmen besucht. Ausgewählt wurden solche Betriebe für die Untersuchungen und Interviews, die gut für uns erreichbar waren, deren

Beschäftigte problemlos kontaktiert werden konnten und für einen internationalen Austausch geeignet schienen. Am Ende haben insgesamt 51 Beschäftigte aus neun verschiedenen Betrieben an unseren Umfragen und Interviews teilgenommen.¹ Im Folgenden nun die Berichte aus den drei Regionen.

6.1 Recherchen über Unternehmen mit Betrieben in Suzhou und Deutschland

Suzhou ist ein bedeutendes industrielles Zentrum der Provinz Jiangsu in Ostchina, 100km westlich von Shanghai. Im Jahr 2016 betrug das Bruttoinlandsprodukt (BIP) von Suzhou 1,54 Billionen RMB (ca. 204 Mrd. Euro) und lag damit auf dem siebten Platz aller chinesischen Städte hinter Shanghai, Peking, Guangzhou, Shenzhen, Tianjin und Chongqing.² Der Außenhandel mit Deutschland nimmt in Suzhou den sechsten Platz ein hinter den USA, Südkorea, Taiwan, Japan und Hongkong, mit einem Wert von insgesamt 10,32 Mrd. Euro – davon entfallen auf Importe 5,27 Mrd. Euro und auf Exporte 5,05 Mrd. Euro.

Von den 500 weltweit größten Unternehmen hatten Ende 2016 150 entweder eine Fabrik oder zumindest ein Büro in Suzhou. Deutschland liegt mit 14 dieser Unternehmen hier auf dem dritten Platz hinter Japan mit 42 und den USA mit 34 Unternehmen. Es handelt sich um Siemens, Bosch, ZEEP, Volkswagen, BASF, Metro, Bayer, Continental, Heraeus, Linde, Deutsche Bahn, ThyssenKrupp, Fresenius und Daimler.

Ende 2017 sind in der Provinz Jiangsu 755 große und kleine deutsche Unternehmen ansässig, davon 191 in Stadtgebiet Suzhou.³ Zum Kreis Suzhou gehört die eigenständige Stadt Taicang an der nördlichen Grenze zu Shanghai, wo sich laut Presseberichten knapp 200 Unternehmen mit deutschem Kapital befinden. 72 von ihnen stellen Präzisionsmaschinen her, mit einem jährlichen Produktionsvolumen von rund 10 Mrd. RMB, 26 Unternehmen produzieren Autoteile, mit einem Volumen von 9 Mrd. RMB. In der ebenfalls zu Suzhou gehörenden Stadt Kunshan, die zwischen Suzhou und Shanghai liegt, haben sich weitere 138 deutsche Firmen wie Voith und die KUKA AG angesiedelt. Nach Medienberichten liegt der Wert ihrer Produktion bei 1,05 Mrd. Euro pro Jahr. Ferner wird von über 100 im Suzhou Hochtechnologie-Park ansässigen deutschen Unternehmen berichtet,

darunter Siemens Electrical Apparatus Ltd., IMS Connector Systems Ltd., Hottinger Baldwin Messtechnik (HBM), Pulima Electron Technology Co.,Ltd., Wika Automation Instrumentation, Schottel Suzhou Trading & Service, im berichtet. Mit Ausnahme von Siemens haben die deutschen Unternehmen in Suzhou meist unter 1.000 Beschäftigte.⁴

6.1.1 Unternehmen mit Betrieben im Suzhou Hochtechnologie Park und in Deutschland – Ein Überblick

Aus den genannten Gründen beschränkt sich dieser Bericht auf die deutschen Unternehmen im Hochtechnologie-Park. Diese Unternehmen haben ihre Fabriken oder Büros meist schon vor über 15 Jahren in Suzhou etabliert. Was das Betriebsmanagement und die Personalplanung angeht, sind diese Betriebe meist in einer relativ stabilen Phase. Aber natürlich gehen mit Änderungen auf der politischen Ebene auch oft Änderungen auf der betrieblichen Ebene einher. Es handelt sich darüber hinaus um Unternehmen, die häufiger im Fokus von Untersuchungen stehen und über die bereits mehr bekannt ist.

Fred Dong

Hottinger Baldwin Messtechnik – HBM in Deutschland

Das Unternehmen Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH (HBM) wurde 1950 von Karl Hottinger in Vogtareuth (Oberbayern) gegründet und 1955 nach Darmstadt verlegt. HBM ist ein auf Messtechnik und Software für Tests und Analyse spezialisiertes Unternehmen. Es gehört zu den Weltmarktführern bei Prüf-, Mess- und Wägetechnik. Der Betrieb in Darmstadt hat 720 Beschäftigte. Nach dem

1 Sowohl in Wuhan als auch im Perflussdelta wurden Metro-Filialen untersucht. Da es sich jedoch um unabhängige Betriebe handelt, wurden sie einzeln gezählt.

2 Quelle: Statistischer Bericht über die nationale wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Suzhou 2016.

3 Nach Angaben der AHK Greater China, German Company Directory | Greater China, <http://www.german-company-directory.com> [29.6.2018]

4 Welt Digital: »Taicang – Die deutsche Musterstadt mitten in China«, 10.1.2013, <https://www.welt.de/wirtschaft/article/112656041/Taicang-Die-deutsche-Musterstadt-mitten-in-China.html>;

China Daily: »German Center in Taicang«, 24.11.2016, http://www.chinadaily.com.cn/m/jiangsu/taicang/2016-11/24/content_27422573.htm;

Fröhlich Plastics Group, Taicang, <http://www.f-plast.com/en/Website-der-companys-portrait/plants/taicang/> [alle 22.6.2018]

Tarifvertrag Hessen der IG Metall 2017 betrug der Facharbeiter-Anfangslohn zur 2.757 Euro.⁵ Es wird dort ein Neubau von 6.000qm für Produktion und Logistik errichtet, der Bezug war für Ende 2017 geplant. Wir haben Kontakt zu der Beschäftigtenvertretung aufgenommen, doch es ist daraus kein weiterer Austausch über die Situation im Betrieb und die Arbeitsbedingungen entstanden.

Im Jahr 2008 übernahm HBM nCode (Unternehmen für Software) mit Sitz in den USA und Großbritannien, außerdem den US-Hersteller SoMat für besonders robuste Messdatenerfassungssysteme. 2009 übernahm HBM das Messdatenerfassungs-Geschäft der Firma LDS (UK) und Middleton (USA), 2014 das portugiesische Unternehmen FiberSensing, S.A (Produktions- und Entwicklungszentrum für Faser-Bragg-Sensoren). 2015 wurde das amerikanische Unternehmen ReliaSoft übernommen (Software). HBM beschäftigt an den Standorten Darmstadt (Zentrale), Marlborough (USA), Suzhou (China) und Porto (Portugal) insgesamt 1.800 Personen (Stand 2017).⁶ Die Entwicklungs- und Produktionsstandorte von HBM befinden sich in Darmstadt, Marlborough (USA) und Suzhou (China) sowie in vier weiteren Ländern.

Weltweit ist HBM in Europa, Amerika und Asien mit 27 eigenen Vertriebsstandorten und 1.700 Beschäftigten vertreten. Hinzu kommen 40 Länder, in denen HBM-Produkte über exklusive Repräsentanten vertrieben werden. HBM ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Spectris AG. Spectris entwickelt und vertreibt Präzisionsmesstechnik und Steuerungen. Das Unternehmen mit einem Umsatz von ca. 1.490 Mio EUR im Jahr 2013 beschäftigt ca. 7.500 Personen weltweit. Es hat seinen Firmensitz in Egham, England und ist an der Londoner Börse notiert. Spectris ist die Muttergesellschaft von zwölf international tätigen Einzelunternehmen.⁷

Wolfgang Schaumberg

HBM Electronic Measurement Technology Co., Ltd. (Suzhou)

Die Firma wurde 1997 gegründet und ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der deutschen HBM GmbH in China. Sie produziert vor allem Dehnungsmessstreifen und Wägezellen, ist gleichzeitig aber auch für den Vertrieb dieser Produkte in ganz Asien zuständig. Es arbeiten ca. 500 bis 600 Arbeiter*innen vor Ort, etwa die Hälfte in Büros und die andere Hälfte in der Fertigung. Die einfachen Beschäftigten bekommen hier Gehälter von ca. 3.000 RMB, während spezialisierte Fachkräfte zwischen 4.500 bis 7.000 RMB pro Monat verdienen.

Bei vielen Aufträgen wird in drei Schichten rund um die Uhr produziert, bei geringerer Auftragslage in zwei Schichten. In der Anfangsphase hatte die Firma Probleme mit der Belastung der Arbeiter*innen durch Lärm und chemische



HBM in Suzhou

Produkte. Durch die verbesserte Aufsicht der lokalen Behörden, die gesteigerte Aufmerksamkeit des betrieblichen Managements und andere Faktoren konnten diese Probleme in den letzten Jahren aber weitestgehend behoben werden.

- In den letzten Jahren gab es bei HBM ein paar auffällige und charakteristische Veränderungen.
- In Hoch-Zeiten waren über eintausend Arbeiter*innen bei HBM beschäftigt. Mittlerweile ist die Zahl auf 600 Beschäftigte gesunken.
- In der Zentrale in Deutschland gibt es eine starke und unabhängige Gewerkschaft und einen Betriebsrat, die die Firma dazu veranlassen, die Arbeitsgesetzgebung einzuhalten. Das Tochterunternehmen in China war anfangs davon stark beeinflusst. Vor dem Jahr 2008 kamen die meisten Personen aus dem höheren Management aus Deutschland. Zu dieser Zeit verdienten die Beschäftigten inklusive Sozialversicherungszulagen ca. 3.000 bis 4.000 RMB (wobei vergleichbare Beschäftigte bei anderen Firmen nur 1.500 bis 2.000 RMB verdienten). Danach veränderte sich das Management, und die meisten Personen kommen nun aus China. Damit einhergehend wurden die Zulagen für die Arbeiter*innen gekürzt. Mittlerweile verdienen die einfachen Beschäftigten nur noch ca. 3.000 RMB im Monat.
- Im Jahre 2014 ereignete sich eine Explosion in der Fertigungshalle der Kunshan Zhongrong Metal Products Co., Ltd., 146 Menschen starben. Das Unglück wurde als »Produktionsunfall« klassifiziert, und im Anschluss wurden seitens des zuständigen Ministeriums zahlreiche lokale und regionale Beamte in Kunshan und Suzhou zur Rechenschaft gezogen. Dieses Ereignis hatte großen Einfluss auf alle Betriebe im Raum Suzhou. Alle staubproduzierenden Fertigungsanlagen mussten zur Nachbesserung die Produktion komplett einstellen. HBM hatte damals eine Stanzerei, die ebenfalls geschlossen und umgebaut werden musste. In den Jahren danach investierte HBM viel Arbeitskraft und materielle Ressourcen in den Ausbau der Feuerbekämpfung und des Arbeitsschutzes.
- Durch die schnelle Entwicklung von Suzhou und die fortschreitende Urbanisierung wurden die peripheren

⁵ IG Metall Tarifinfo: https://www.igmetall.de/docs_2017_04_Metallindustrie_ERA_fe7942d6832d148e1481b3575af9ab9966bb0ae5.pdf [2.10.2017]

⁶ Vgl. zu HBM Wikipedia: https://de.wikipedia.org/wiki/Hottinger_Baldwin_Messtechnik [28.9.2017]

⁷ Spectris Unternehmensinfo <https://www.hbm.com/de/0041/spectris-plc/> [28.9.2017]

Betriebsteile von HBM nach und nach in den Westen der Stadt oder noch weiter entferntere Gegenden verlagert. Deswegen wurde HBM noch vorsichtiger bei der Anwerbung von Beschäftigten, aus Sorge, Probleme mit den Aufsichtsbehörden zu bekommen. Zuvor war es noch Routine, dass Arbeiter*innen im Monat über 100 Überstunden gemacht haben. In den letzten zwei Jahren wird aber streng darauf geachtet, dass nicht mehr als 72 Stunden pro Monat an Überstunden abgeleistet werden (auch das verstößt zwar noch gegen das nationale Arbeitsgesetz, ist aber im Einklang mit den lokalen Arbeitszeitregelungen von Suzhou).

- Vor 2008 gab es noch relativ wenige Leiharbeiter*innen in Suzhou. Seit 2008 entwickelte sich diese Branche jedoch sehr schnell, und auch HBM tendierte immer stärker dazu, Leiharbeiter*innen zu beschäftigen. Ein Teil der Leiharbeitskräfte wurde in Festanstellungen übernommen. Nach dem Erlass der »Vorläufigen Bestimmungen zur Leiharbeit« und der breiten Förderung von industriellen Restrukturierungen in Suzhou geht die allgemeine Tendenz jedoch dahin, Leiharbeiter durch Arbeitskräfte-Outsourcing (Werkverträge) zu ersetzen. Bei HBM gibt es diese Tendenz zumindest bis jetzt jedoch noch nicht.

Fred Dong

WIKA in Deutschland

WIKA ist ein global agierendes Familienunternehmen, führend in der mechanischen Druck- und Temperaturmess- sowie der Kalibriertechnik.⁸ Es wurde 1946 von Alexander Wiegand und Philipp Kachel in Klingenberg am Main gegründet. Bereits 1960 expandierte WIKA in mit der Übernahme der Manometer AG in die Schweiz, 1967 dann in die USA. Diese Expansion setzt sich fort: 1979 nach Südafrika, 1981 Brasilien, 1985 Kanada, 1997 Indien und China. 2001 übernimmt WIKA die Kujawaska KFM Manometer Fabrik in Polen, 2008 in Deutschland die KSR Kuebler AG in Zwingenberg und 2011 DH-Budenberg in Rodgau, 2012 in Italien Scandura und Euromisure, 2013 in den USA Gayesco sowie 2014 die italienische Firma Cella in Mailand.⁹ Im Stammwerk in Klingenberg hat die Expansion auch zu einem stetigen Anwachsen der Beschäftigtenzahl von rund 880 im Jahr 1970 auf heute 2.150 geführt.

Nach eigenen Angaben hat die WIKA-Gruppe heute weltweit 43 Niederlassungen, darunter neun eigene Produktionsstandorte in der Schweiz, den USA, Brasilien, Kanada, China, Indien, Polen und Südafrika mit insgesamt über 9.300 Beschäftigten.¹⁰ Im Stammwerk in Klingenberg arbeiten von den 2.150 Beschäftigten nur noch 800 Men-

schen in der Produktion, davon rund die Hälfte Frauen. 2016 machte die WIKA-Gruppe einen Umsatz von Euro 834 Mio.¹¹

Die Grundlöhne nach dem Tarifvertrag der IGM im Bundesland Bayern betragen monatlich in der niedrigsten Entgeltgruppe 2.300 Euro bis zu höchsten (Gruppe 12) 5.351 Euro brutto.¹² Von den Produktionsbeschäftigten sind 60 Prozent in der IG Metall (Aschaffenburg) organisiert, von den Angestellten lediglich 15 Prozent.¹³

Zentrale in ländlicher Klein(st)stadt

Klingenberg am Main, 72 km südöstlich von Frankfurt, ist eine von 32 Gemeinden des bayerischen Landkreises Miltenberg in Unterfranken, 21,2 qkm groß mit nur 6.448 Einwohner*innen. Das Einzugsgebiet von rund 1.300 qkm (ca. 57 Prozent Wald und 30 Prozent Landwirtschaftsfläche) dieser Kleinstadt umfasst einen Landkreis in Bayern und einen in Hessen mit gut 230.000 Einwohnern. WIKA ist ein typisches deutsches mittelständisches Unternehmen mit hochspezialisierten Produkten für den Weltmarkt, angesiedelt und gewachsen in einer ursprünglich von Land- und Forstwirtschaft sowie Weinanbau geprägten Region. Die Sozialstrukturen sind durch die traditionellen ländlichen Verhältnisse geprägt. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein erheblicher Teil der WIKA Beschäftigten im Umland, dem Landkreis Miltenberg und Odenwaldkreis, lebt und täglich nach Klingenberg pendelt – nach der Anzahl der vorhandenen Stellplätze zu urteilen: vor allem mit dem Auto.¹⁴

Die Beschäftigten scheinen bisher nicht unter der weltweiten Expansion des Unternehmens gelitten zu haben. Es sind keine Berichte in den Medien über schwere Konflikte zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu finden. Lediglich im Jahr 2013 haben sich am 3. Mai 500 Beschäftigte an einem Warnstreik zur Durchsetzung des Tarifvertrages beteiligt. Die Verlagerung der Produktion ins Ausland, zuletzt nach Polen, führt allerdings zu Arbeitsplatzverlusten. Die Expansion hatte 2012 zur Verlagerung von 235 Arbeitsplätzen von Klingenberg nach Polen geführt, worüber einige ausführliche Zeitungsberichte vorliegen. Danach war es wohl dem Betriebsrat gelungen, mit der Geschäftsleitung einen Qualifizierungsplan für betroffene Beschäftigte ohne Lohneinbußen und mit der Ausweitung von Teilzeitarbeit auszuhandeln, womit Entlassungen verhindert werden konnten.

Entscheidend wird aber das Wachstum der Firma mit der Entwicklung und Produktion neuer Produkte in Klin-

Kanada (230); Suzhou – China (180); Pune – Indien (180); Włocławek – Polen (1070), Gardenview, Südafrika (160)

11 Vgl. Main-Echo. 4.4.2017, www.main-echo.de/regional/kreis-miltenberg/art4001,4469022 [18.9.2017]

12 D. h. ohne Abzug von Sozialabgaben (ca. 22 Prozent) – Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und Lohnsteuer (zwischen 12,6 und 23 Prozent bei Ledigen, bei Verheirateten zwischen 2,5 und 14,5 Prozent). Für Ledige der untersten Stufe wäre das ein Netto-Lohn von 1.504 Euro im Monat.

13 Nach Angaben der BR-Vorsitzenden Christine Scholl in einem Gespräch am 16. September 2016

14 Auf dem Luftbild von Google maps kann man gut 500 in unmittelbarer Nähe des Werksgeländes ausmachen.

8 Kalibrierung in der Messtechnik ist ein Messprozess zur zuverlässig reproduzierbaren Feststellung und Dokumentation der Abweichung eines Messgerätes gegenüber einem anderen Gerät. [28.9.2017]

9 Alle Angaben vgl. Artikel in Wikipedia zu WIKA mit entsprechenden Quellenangaben: <https://de.wikipedia.org/wiki/WIKA> [18.9.2017]

10 Im Einzelnen: Hitzkirch, Schweiz (230 Beschäftigte); Huston und Lawrenceville, USA (548); Ipero, Brasilien (130); Edmonton –

genberg gewesen sein. Die Reduzierung der Produktion wird mit der Ausweitung der Produktentwicklung kompensiert werden. Weitere große Investitionen in die Produktentwicklung in Klingenberg sind für 2018 geplant.¹⁵

Bei einem Gespräch mit Betriebsratsmitgliedern zeigten diese durchaus Interesse an Kontakten zu Gewerkschaftern ihrer Schwesterunternehmen im Ausland. Allerdings hatten sie zum damaligen Zeitpunkt andere Schwerpunkte bei ihrer BR-Arbeit und wollten sich vorerst nicht an einer direkten Kontaktaufnahme mit Kollegen der Produktionsstätte in China beteiligen. Sie erklärten sich aber bereit, Gäste aus China zu empfangen.



WIK A in Suzhou

Peter Franke

WIK A Automation Instrumentation (Suzhou) Co., Ltd.

1997 wurde in Suzhou im Hochttechnologie-Bezirk auf über 20.000 qm die China- Zweigstelle von WIK A, Wika Automation Instrumentation (Suzhou) Co., Ltd, gegründet. Hergestellt werden hier vor allem Messing- und Edelstahlmanometer sowie elektronische Kontaktmanometer. Es arbeiten zwischen 200 und 300 Beschäftigte im Betrieb. Der Durchschnittsverdienst eines normalen Arbeiters liegt bei ca. 3.500 RMB. Bei hohen Auftragszahlen und Überstunden liegt er entsprechend höher.

Fred Dong

Weidmüller in Deutschland

Weidmüller (Weidmüller Interface GmbH & Co. KG) ist ein Unternehmen auf dem Gebiet der elektrischen Verbindungstechnik und Elektronik, der Hauptsitz ist Detmold.

Das Unternehmen hat weltweit 4.500 Beschäftigte und einen Umsatz von 696,3 Mio. Euro. Bereits 1959 fand mit der Gründung einer Vertriebsgesellschaft in England ein erster Schritt in Richtung einer Unternehmensglobalisierung statt. 1967 folgten Vertriebsgesellschaften in Öster-

reich, Frankreich und Italien. 1975 gab es eine Ausweitung der Aktivitäten auf Brasilien, Kanada und die USA. 1978 folgte die Gründung einer Vertriebsgesellschaft in Spanien und 1980 in Schweden und Japan. 2003 wurde eine Produktions- und Vertriebsgesellschaft in Suzhou gegründet, um nicht nur den chinesischen, sondern auch darüber hinaus den asiatischen Markt zu erschließen. 2005 begann die Ausweitung des Osteuropa-Geschäfts mit einer Produktionsgesellschaft in Rumänien. 2006 erfolgte die Grundsteinlegung für das Kompetenzzentrum Elektronikentwicklung China sowie der Ausbau und die Integration der Fertigungsstandorte China und Rumänien. Weidmüller unterhält sieben Produktionsstandorte (Detmold, Wutha-Farnroda, beide Deutschland; Lanškroun, Tschechien; Tautii-Magheaus, Rumänien; São Paulo, Brasilien; Sydney, Australien; Suzhou, China) sowie sechs Entwicklungszentren (Detmold, Deutschland; São Paulo, Brasilien; Sydney, Australien; Singapur und Shanghai, China). Insgesamt gehören heute 27 Vertriebsgesellschaften und 60 Repräsentanzen zur Weidmüller-Gruppe.¹⁶

Mit der Zentrale im ostwestfälischen Detmold ist Weidmüller ein führendes Unternehmen und der größte Arbeitgeber an dem Ort mit knapp 75.000 Einwohner*innen. Von den 129 qkm Gesamtfläche der Stadt sind 32,8 Prozent Wald und 40,3 Prozent Landwirtschaftsfläche. Als gewachsener Familienbetrieb mit inzwischen ca. 1.800 Beschäftigten ist das Unternehmen mit dem Ort eng verbunden. Daher zeigt die Bevölkerung ein ungewöhnliches Interesse an Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfen bei Weidmüller und auch Solidarität mit den Beschäftigten.

Weidmüller spielt eine bedeutende Rolle in der globalen Entwicklung der Automatisierung unter dem Stichwort Industrie 4.0. Über die jüngste Zusammenarbeit mit dem Unternehmen KUK A (bekannt für Automatisierungstechnologie und Robotik) wurde die Belegschaft im Rahmen der Hannover-Messe 2016 informiert. Die besondere Bedeutung der Unternehmen Weidmüller und KUK A wurde durch den Besuch des gemeinsamen Messestandes in Hannover von Bundeskanzlerin Merkel in Begleitung des US-Präsidenten Obama unterstrichen. Das chinesische börsennotierte Privatunternehmen MIDEA hat 2016 für 95 Prozent der Kuka-Aktien den stolzen Preis von mehr als 4,5 Mrd. Euro gezahlt.¹⁷

Bei Weidmüller in Deutschland ist zu beobachten, dass Arbeitsplätze im Bereich der Produktion in kostengünstigere Standorte wie Rumänien und China verlagert werden. Dafür gibt es an deutschen Standorten einen Zuwachs in den Bereichen von Forschung, Entwicklung und Verwaltung. Somit erscheint die Zahl der Beschäftigten weitgehend konstant.

Die Arbeitsbedingungen sind als verhältnismäßig gut zu beschreiben. Die Höhe der Löhne liegt über dem Durchschnitt in der Region. Facharbeiter verdienen in der Regel

15 Vgl. Main-Echo vom 2.–3. Februar 2012, online unter: <https://www.main-echo.de/dossiers/Wika+in+Klingenberg./>, sowie vom 4. April 2017, online unter: www.main-echo.de/regional/kreis-miltenberg/art4001,4469022 [19.9.2017]

16 Zu Weidmüller siehe Wikipedia-Eintrag: [https://de.wikipedia.org/wiki/Weidmüller_\(Unternehmen\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Weidmüller_(Unternehmen)) [18.9.2017]

17 Augsburg Allgemeine: »Deshalb haben die Chinesen Kuka gekauft«, 20.1.2017, <http://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Deshalb-haben-die-Chinesen-Kuka-gekauft-id40256182.html> [18.9.2017]

19,24 Euro bis 21,15 Euro pro Stunde, es gibt keine Arbeitsplätze mit einem Lohn von unter 15,43 Euro die Stunde, ein monatliches Grundentgelt beträgt etwa 2.930 Euro bis 3.220 Euro.¹⁸ Der Betriebsrat und die IG-Metall haben auch gute Standards bei der Arbeitssicherheit und dem Schutz der Gesundheit (Lärmschutz, Schutz vor gesundheitsschädlichen Stoffen) durchgesetzt.

Anfang 2016 sollte Personal im Werk Detmold abgebaut werden. Es ging um die Entlassung von 121 Kollegen. Der Betriebsrat organisierte gemeinsam mit den Kollegen Proteste in Form von Abteilungsversammlungen. Rund 50 Prozent der Beschäftigten sind in der IGM organisiert. Der 1. Bevollmächtigte der IGM Detmold war bei den Belegschaftsversammlungen und den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung dabei. In der Zeit gab es gewerkschaftliche Mitgliederversammlungen, um die organisierten Beschäftigten gezielt zu informieren und auf die Auseinandersetzung einzustimmen. Man organisierte eine Belegschaftsversammlung außerhalb des Werksgeländes als Demonstration mit rund 500 Teilnehmern. Die IGM hat für jeden gefährdeten Arbeitsplatz eine Grabkerze gestiftet, die von den Protestierenden morgens im Dunkeln an den Zaun gestellt wurden, um dann gemeinsam mit der Gewerkschaft eine Pressekonferenz zu geben. Die Öffentlichkeitsarbeit war Bestandteil des Kampfes und so erhielten die Beschäftigten Unterstützung von Lokalpolitikern und Sympathie und Solidarität aus der Bevölkerung. Die Entlassungen konnten abgewehrt werden.

Aktuell werden in Detmold weitere Umstrukturierungen des Konzerns spürbar. Es soll eine neue Niederlassung in Paderborn aufgebaut werden, wo es auch um Forschung und Entwicklung gehen soll. Etwa 200 Beschäftigte sollen von Detmold ins 35 km (40 Min. Autofahrt) südlich gelegene Paderborn ziehen.

Der Betriebsratsvorsitzende Robert Chwalek möchte dem global agierenden Management eine grenzüberschreitende Beschäftigtenvertretung entgegensetzen. Er möchte einen Weltbetriebsrat für den Konzern aufbauen, zu dem auch China gehören soll. Er hatte Interesse an der Teilnahme an der Chinareise mit Forum Arbeitswelten, doch zum Zeitpunkt der Reise fanden wichtige Verhandlungen mit der Geschäftsleitung statt.

Karsten Weber mit Unterstützung von Robert Chwalek

Weidmüller Electric Connection (Suzhou) Co., Ltd.

Weidmüller begann damit, in Shanghai eine Zweigstelle für Vertrieb und After-Sale-Services zu eröffnen, um dann später in Suzhou ein Produktionszentrum zu errichten. Weidmüller Suzhou wurde 2003 eröffnet. Hier werden vor allem Steckverbinder, Leiterplattenklemmen und andere, kundenspezifische Produkte hergestellt. In der Fertigung arbeiten ca. 100 bis 200 Beschäftigte. Nach Abzug der Sozialabgaben verdient ein/e einfache/r Beschäftigte/r ca. 3.000 RMB pro Monat.

¹⁸ ERA-Entgelttabellen Metall NRW 2016/2017, http://metall.nrw/uploads/media/ERA-Entgelttabellen_2016_2017_final-neu.pdf [18.9.2017]



Weidmüller in Suzhou

Bei unseren Untersuchungen wurden nach und nach über 20 Arbeiter*innen von Weidmüller befragt. Die Einschätzung der eigenen Firma fiel meist nicht besonders gut aus. Meist wurden Dinge geäußert wie: »Das Gehalt ist niedrig«, »es gibt nur wenige Überstunden« und »es findet keine positive Entwicklung statt«. Wobei man hierzu wissen muss, dass die Frage der Überstunden in China ein besonderes Phänomen ist. Zu wenig Möglichkeiten, Überstunden leisten zu können, ist für die Arbeiter*innen ein Problem, da es schwierig ist, von dem Grundlohn, den die Firmen zahlen, die elementaren Lebenshaltungskosten der Arbeiter*innen zu decken. Sie sind also auf Überstunden angewiesen, um ihren Lebensunterhalt bezahlen zu können.

Die Einschätzung des technischen Personals hingegen ist eine andere. So wie ein Facharbeiter bei Weidmüller es ausdrückte, sei Weidmüller »ganz in Ordnung«, weil die Löhne angemessen seien und die Arbeitszeiten relativ kurz.

Metro Property Management (Suzhou) Co., Ltd.¹⁹

Metro Property Management wurde 2005 in Suzhou Hochtechnologie Park gegründet. 2009 wurde im Wuzhong-Bezirk eine weitere Zweigstelle eröffnet, die Metro Warehouse Management (Suzhou) Co., Ltd. Wie in anderen Städten auch betreibt Metro in Suzhou Supermärkte im Warenhaus-Stil. Beschäftigt sind ungefähr 200 Arbeiter*innen, hinzu kommen Verkäufer*innen, die von den verschiedenen Herstellerfirmen entsandt wurden. In Deutschland sind die Metro-Märkte primär auf den Großhandel ausgelegt. In Suzhou ist es jedoch auch für Einzelpersonen sehr einfach, Mitglied zu werden und bei Metro einzukaufen.

Die Beschäftigten bei Metro sind zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung einschließlich dem Wohnungsfonds versichert, dafür ist aber ihr Gehalt relativ niedrig. Sie haben am Ende des Monats nur 2.000 bis 3.000 RMB in der Hand. Weil die Arbeit bei Metro vergleichsweise einfach ist, gibt es auch nur wenige Überstunden. Gearbeitet wird an fünf Tagen in der Woche zu je acht Stunden in

¹⁹ Eine Konzernbeschreibung findet sich in Kap. 5.2.

zwei Schichten. Die Frühschicht geht von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr und die Spätschicht von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr.

Die Festangestellten bei Metro müssen alle mit den betriebseigenen Gabelstaplern fahren können und besuchen dafür extra eine spezielle Schulung. Die Vertriebsmitarbeiter*innen müssen dies jedoch nicht. In den Ferienzeiten werden Vertriebsmitarbeiter*innen auch als Aushilfen eingestellt. Pro Tag werden hier 80 bis 100 RMB gezahlt.

Fred Dong

Pilkington Automotive Deutschland GmbH

Pilkington AGR (Automotive Glass Replacement) ist in Europa in 14 Ländern mit insgesamt 48 Niederlassungen vertreten. Pilkington AGR Europa beliefert damit einen Kundenkreis von rund 10.000 Kund*innen. Pilkington gehört seit 2006 zum Konzern Nippon Sheet Glass Co., Ltd. (NSG)²⁰ mit Hauptsitz in Tokio.

Das Werk in Witten gehört zu den größten Standorten von Pilkington Automotive weltweit. Hier werden Dachgläser, Windschutzscheiben und Heckscheiben für alle bedeutenden Fahrzeughersteller produziert. Darüber hinaus werden in Witten u. a. auch integrierte Antennensysteme entwickelt und in die Scheiben eingebaut. Bereiche von Pilkington Automotive Europe sind von Witten aus tätig. Im Werk Witten arbeiten insgesamt ca. 700 Beschäftigte.

Der Pilkington Standort Bochum (Automotive Glass Replacement, AGR) wurde 1978 als Nordlamex Glasgroßhandel GmbH gegründet. Seit dieser Zeit ist das Unternehmen von 5 Beschäftigten auf heute ca. 80 gewachsen. Das Werk Pilkington Automotive Deutschland GmbH Bochum (AGR) dient der schnellen Lieferung von Fahrzeugglas-Ersatzteilen.

Die erste Kontaktaufnahme vom Forum Arbeitswelten zum Betriebsrat hat zu keinem Austausch geführt. Es wurde ein weiteres Treffen vereinbart.

Die NSG Group in Deutschland

Die NSG Group ist in Deutschland mit Architectural Glass, Automotive OE und Automotive AGR vertreten und beschäftigt rund 2.500 Personen. Architectural Glass in Deutschland konzentriert sich auf die Herstellung von Flachglas, vorgefertigten Rohmaterialformen, Bauglas sowie Brandschutzglas und Glas für die Solarindustrie. An den Bauglasstandorten Gelsenkirchen, Gladbeck, Weiherhammer und Schmelz sind rund 1.500 Personen tätig.

Der Bereich Automotive OE (Erstausrüstergeschäft) hat in Deutschland Produktionsstandorte in Witten, Aken und Wesel sowie Verkaufsbüros in Braunschweig, Frankfurt, Güglingen-Frauenzimmern, Stuttgart und München. Automotive AGR (Fahrzeugglas-Ersatzteilgeschäft) hat in Deutschland Niederlassungen in Bochum, Berlin, Halle (a. d. Saale), Maisach, Mainz, Norderstedt und Rotten-

burg. In Deutschland arbeiten insgesamt ca. 1.000 Personen im Bereich Automotive OE und AGR.²¹

In Bochum/Witten sind über 90 Prozent der Beschäftigten in der Gewerkschaft IG BCE (Bergbau, Chemie, Energie) organisiert. Die tarifvertraglich geregelte Einstiegslohn liegt in dieser Branche für Facharbeiter bei ca. 2.600 Euro brutto monatlich.

Pilkington China

Pilkingtons neues Werk in China startete die Produktion Anfang 2007 mit einer Flachglasanlage in Chuangshu, gebaut von der Pilkington Group Limited als Teil der NSG Group. Diese Anlage ist eine der technisch modernsten Glaslinien, die jemals in China in Betrieb gingen, und operiert als 50/50-Joint Venture von Jiangsu Pilkington SYP Glass Co., Ltd. und Shanghai Yaohua Pilkington Glass Co., Ltd. »SYP«.²²

Mit Gesamtkosten von 715 Mio. RMB (97 Mio. Euro) ist die Anlage in der Lage, jährlich rund 180.000 Tonnen Glas zu produzieren: hochwertiges klares und getöntes Glas für Bauprodukte und die Automobilproduktion in der Region und für den Export. Die neue Anlage soll einen Jahresumsatz von über 300 Mio. RMB (41 Mio. Euro) erzielen. Es entstanden dort etwa 200 Arbeitsplätze. Chuangshu liegt im Südosten der Provinz Jiangsu, 90 km von Shanghai entfernt.

Der chinesische Markt macht rund ein Drittel des Weltmarktes für Glas aus und bietet nach wie vor ein erhebliches Potenzial für hochwertiges Flachglas. Das Unternehmen will sein Geschäft in China erweitern.

Im Jahr 1983 als Joint-Venture zwischen Pilkington und lokalen chinesischen Partnern gegründet, ist SYP nun einer der führenden Glas-Hersteller in China, seit 1993 börsennotiert. Pilkington hält derzeit rund 19 Prozent SYP-Aktien. Zusätzlich zu diesem Betrieb besitzt SYP zwei weitere in Shanghai, einen in Tianjin und einen in Guangdong. Es handelt sich um einen der weltweit größten Anbieter von Automobilverglasungen mit rund 15.100 Beschäftigten in 14 Ländern (Europa, Japan, Nordamerika, Südamerika und China). Hauptprodukte sind solarkontrollierte, Infrarot absorbierende und reflektierende Gläser, heizbare Verglasungen sowie wasserabweisende Verglasungen, integrierte Antennen, getönte Automobilverglasung, beschichtetes Glas.

Wolfgang Schaumberg

Suzhou Banxiaozi Electronics Co., Ltd – NSG Tochter

Die Firma mit Sitz in der Zhenjiang Straße im Hochtechnologie-Bezirk wurde in Suzhou im Jahre 1995 gegründet und gehört zur Nippon Sheet Glass (NSG)-Gruppe. 2015 wurde außerdem eine Zweigstelle in Yanshang errichtet. Es werden vor allem LCD-Panele aus Spezialglas, Glas-Panele für Büromaschinen und Glasmateria-

²⁰ Zu NSG siehe Unternehmenshomepage: <http://www.nsg.com/en/about-nsg> [28.9.2017]

²¹ Zu NSG/Pilkington siehe Wikipedia-Eintrag: <https://de.wikipedia.org/wiki/Pilkington> [28.9.2017]

²² Zur SYP Group siehe Homepage des Unternehmens: <http://en.sypglass.com/en/about.html> [28.9.2017]

lien zur Verwendung in Kommunikations- und optischer Technologie hergestellt. Zu Hoch-Zeiten hatte der Betrieb in der Zhenjiang Straße über 1.000 Beschäftigte. Vermutlich auch aufgrund der Errichtung von Fertigungsstätten an anderen Orten hat die Zahl der Arbeiter*innen hier aber jedes Jahr abgenommen und liegt mittlerweile bei nur noch ca. 200. In den letzten Jahren hatte die Firma auch immer Leiharbeiter*innen beschäftigt. Mit der Reduzierung des Stammpersonals wurde aber auch die Zahl der Leiharbeiter*innen immer geringer. Die Expansion der Stadt Suzhou in den letzten Jahren und die bereits erfolgte Errichtung der Zweigstelle in Yanshang haben Gerüchte befördert, dass auch der Zhenjiang Betrieb verlegt werden soll.

Ende des Jahres 2015 wurden eine Reihe von Beschäftigten entlassen, was die Arbeiter*innen dazu veranlasste, vor den Toren der Fabrik zu protestieren. Die Gewerkschaft des Betriebes hatte sich nicht an den Protesten beteiligt. Diese Sache erregte jedoch die Aufmerksamkeit der regionalen Behörden, die Arbeitsinspektoren und Gewerkschaftssekretäre in den Betrieb schickte, um die Angelegenheit zu befrieden. Am Ende bekamen die entlassenen Arbeiter*innen eine Abfindung nach folgender Berechnung: Anzahl der Beschäftigungsjahre + 1-mal 1,5 Monatsgehälter.

Früher hatten Arbeiter*innen berichtet, dass sie in bestimmten Werkstätten des Betriebes häufig mit Chemikalien in Berührung kämen, die schädlich für den menschlichen Körper seien.

Fred Dong

Der Konzern Bombardier Inc.

Die Bombardier Inc. ist ein kanadischer, weltweit agierender Konzern der Flugzeug- und Schienenverkehrstechnik. Bei Bombardier arbeiten weltweit ca. 70.000 Menschen, wobei jeweils die Hälfte in den Bereichen Flugzeugtechnik (*aerospace*) und Schienenverkehrstechnik (*Transportation*) arbeitet. Der Umsatz ist in beiden Sektoren annähernd gleich groß.

Bombardier Transportation (Schienenverkehrstechnik, BT) ist einer der weltweit führenden Hersteller von Roll-

material. Die Geschäftseinheit Bombardier Transportation (BT) wird aus der Zentrale in Berlin verwaltet. Mit den Produkten von BT wird das gesamte Spektrum der Bahntechnologie abgedeckt, im Nah-, Regional- und Fernverkehr, mit U-Bahnen, Straßenbahnen, Regionalverkehrszügen, Elektro- und Dieseltriebzügen, Reisezug- und Güterwagen, Lokomotiven und Hochgeschwindigkeitszügen. Neben Komponenten (bspw. Drehgestelle und Wagenkästen) und Systemen (u. a. Bahnelektrik, Signaltechnik) werden auch Service, Wartung und Instandhaltung angeboten.

In Europa ist BT in 15 Ländern vertreten und hat Niederlassungen in zahlreichen Ländern der Welt: Kanada, Mexiko, Südafrika, Indien und China. BT ist in Deutschland an acht Standorten präsent. An den deutschen Standorten Hennigsdorf, Kassel, Siegen, Görlitz, Bautzen und Mannheim produziert BT die komplette Produktpalette der Schienenverkehrstechnik mit ca. 9.000 Beschäftigten.

Bis zum Beginn der 1990er Jahre war die Schienenfahrzeugindustrie stark zergliedert in die Hersteller der Fahrzeuge und die Hersteller der (elektrischen) Antriebe. Mit dem Erstarken neoliberaler Wirtschaftspolitik und dem erklärten politischen Ziel, große Bereiche öffentlicher Dienstleistung (so auch die staatlichen Bahnen) zu privatisieren, begannen diejenigen elektrotechnischen Unternehmen, die Ausrüstung für Schienenfahrzeuge herstellten, sich Fahrzeughersteller einzuverleiben. Das Ziel war, als Komplettanbieter am Markt auftreten zu können. Bis dahin hatten die staatlichen Bahnen die Gesamtverantwortung auch für den technischen Bereich der Fahrzeugherstellung.

Die Vorgängerfirmen von BT waren ABB-Antriebstechnik (der ABB Schienenfahrzeugbereich) und AEG (ein Tochterunternehmen von Daimler). ABB hatte sich bereits Mitte der 1990er Jahre in allen relevanten europäischen Ländern überwiegend namhafte Firmen, wie Thyssen-Henschel, gekauft, aber auch staatliche Unternehmen günstig erworben, wie British Rail. AEG und ABB-«Schiene» fusionierten 1996 zu Adtranz, die 2001 von Bombardier übernommen wurde. Eine vergleichbare Entwicklung erfolgte auch bei Siemens und Alstom.

Mit der Produktionsstrategie, abgrenzbare Produkte – auch äußerst komplexe Montagebaugruppen – je nach

Bei Bombardier Transportation in Deutschland:

1. arbeiten ca. 18 Prozent Frauen – überwiegend in den Büros in kaufmännischen und Entwicklungsbereichen, wenige in der Produktion;
2. schwankt die Anzahl der Leih- und Werksvertragsbeschäftigten sehr stark. Im Produktionsbereich in Mannheim waren es 2010 über wenige Monate zehn Prozent Leihbeschäftigte, die dann auf Druck des Betriebsrates alle eine Festanstellung erhielten. Die Anzahl der Externen kann von Zeit zu Zeit und je nach Abteilung höher liegen;
3. wird 35 Stunden in den westdeutschen und 38,5 Stunden pro Woche in den ostdeutschen Betrieben gearbeitet. 18 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes können mit persönlicher Einwilligung und Zustimmung des Betriebsrates 40 Stunden pro Woche arbeiten, mit entsprechend höherer Bezahlung;
4. wird entsprechend dem regional gültigen Tarifvertrag der IG Metall bezahlt. Die tarifvertraglichen Entgelte liegen nach dem Tarifabschluss von April 2017 im Produktionsbereich, z. B. im Betrieb Mannheim, zwischen 3.100 Euro und 3.700 Euro brutto im Monat. Tarifliche Entgelte werden bis max. 5.800 Euro (überwiegend Ingenieurbereiche) gezahlt. Bei Schichtarbeit oder Überstunden gibt es tarifliche Zuschläge;
5. existiert in allen Werken eine Interessensvertretung, der Betriebsrat, der von der gesamten Belegschaft gewählt wird, und es gibt gewerkschaftliche Vertrauensleute, die nur von den Gewerkschaftsmitgliedern der IG-Metall gewählt werden.

Auftragsstandort zu verlagern (*factory in a box*), wurden zusätzliche Produktionsstandorte in Indien, China und Südafrika aufgebaut. Der Standort in Mexiko wurde in Folge des NAFTA-Abkommens errichtet.

Insgesamt ist BT in China an 17 Standorten incl. Service, Repräsentations- und Verwaltungseinheiten präsent, davon 6 Joint Ventures und 7 Firmen im Eigenbesitz. Darunter sind die Produktionsbetriebe:

1. Bombardier-Sifang-Power (Qingdao) Transportation Ltd., errichtet 1998; hier werden Personenzüge, auch Hochgeschwindigkeitszüge und Wagenkasten gefertigt.
2. Changchun Bombardier Railway Vehicles Co. Ltd. (CBRC), errichtet 1996, Joint Venture mit Northern Locomotive & Rolling Stock Industry (Group) Corporation (CNR) (50 Prozent), Herstellung von Straßenbahnen, Metros, Regionaltriebzügen, Aluminiumwagenkasten sowie Stromrichtern und Antriebssystemen
3. Qingdao Bombardier Transportation Railway Equipment Co., Ltd, errichtet 2005, Herstellung von Drehgestellen (Fahrwerke)
4. Qingdao (Joint Venture mit Sifang Power, errichtet 1998, Herstellung von Hochgeschwindigkeits- und Regionalzügen, Schlafwagen.
5. Bombardier Transportation Equipment (Suzhou) Co., Ltd, Baubeginn 2009 – Produktionsbeginn 2011, errichtet in der Freihandelszone des Suzhou Industrial Park, Herstellung von Antriebsmotoren für Schienenfahrzeuge

2005 beschloss der Bombardier-Konzern, ein neues Regional-Flugzeug mit einer Sitzplatzzahl von 100 bis 150 Sitzen zu bauen. Die Entwicklungskosten waren mit zwei Mrd. US Dollar berechnet. Es wurde sehr schnell deutlich, dass diese Summe nicht ausreichend war. Bereits 2014 erhöhten sich die Entwicklungskosten auf fünf Mrd. US Dollar. Für das relativ kleine Unternehmen BBD Inc. mit einem niedrigen Eigenkapitalanteil war das eine kaum beherrschbare finanzielle Belastung. Dies wirkte sich so aus, dass im Schienenverkehrsbereich notwendige Investitionen in Ausrüstung und insbesondere in Personal vollständig ungenügend waren, weil die bei BT erwirtschafteten Gewinne im Flugzeugbau verbraucht wurden. Daraus ergab sich bei BT eine Spirale aus nicht erreichbaren technischen und terminlichen Zusagen. Es kam zu Projektverzögerungen und in der Folge zu weiteren, damit verbundenen finanziellen Desastern.

Die Interessenvertretungen der Beschäftigten im Europäischen Betriebsrat, den nationalen und lokalen Betriebsräten und ihren Gewerkschaften protestierten frühzeitig gegen diese Form der Perspektivlosigkeit für die Arbeitsplätze im Schienenverkehrsbereich.

Kampf gegen Stellenstreichungen

Heute befindet sich Bombardier Transportation in einem tief greifenden Restrukturierungsprozess, dessen abschließende Konturen noch nicht vollständig bekannt sind. Um sich aus der wirtschaftlichen Schieflage heraus zu manövrieren, beschloss das zentrale Management Maßnahmen, um Geld zu sparen und damit auch den weiteren Verfall

des Aktienkurses zu stoppen. Dazu kündigte die Konzernspitze im Februar 2016 einen weltweiten Abbau von rund 7.000 Stellen an – knapp die Hälfte davon im Schienenverkehrsbereich. Vom Abbau sind die Standorte in Deutschland besonders hart betroffen: 1.430 Stellen sollen entfallen.

Die Interessenvertretungen der Beschäftigten bewerteten diesen Schritt als nicht zielführend. Ihrer Auffassung nach war der damit eingeschlagene Weg weit entfernt von einer wirklichen Problemlösung. Mit Stellenstreichungen und Personalabbau würden die strukturellen Probleme nicht behoben werden können. Deswegen entwickelte der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Gewerkschaft IG Metall in Deutschland ein Gegenkonzept.

Die Verhandlungen darüber wurden begleitet durch Betriebsversammlungen und eine intensive Öffentlichkeitsarbeit.

Erklärung des Gesamtbetriebsrates in einem Flugblatt:
»Es muss eine Zukunftsstrategie für Bombardier Transportation in Deutschland erarbeitet werden. Wir brauchen endlich ein klares, alle Bereiche des Unternehmens umfassendes Verbesserungs-Konzept. Daraus resultierende Maßnahmen müssen vor allem nachhaltig sein. Eine ehrliche Analyse der Probleme und Fehler in Vergangenheit und Gegenwart mit ungeschöntem Ergebnis muss die Grundlage sein, um die richtigen Schlüsse für notwendige Veränderungen ziehen zu können.«

Die Ziele sind beschrieben unter den Überschriften: Kompetenzerhalt, Arbeitsplätze sichern, Standort erhalten, Wertschöpfung erhalten, Beteiligungskultur fördern, Vorschläge zur Marktstrategie, Forschung und Entwicklung, Engineering, Alternativen zur Niedrigkosten-Strategie (*Low-Cost-Country-Sourcing*, beschönigend auch als *Best-Cost-Country-Sourcing* bezeichnet), Produktion, Prozessoptimierung. Personalplanung.

Das Erarbeiten von eigenen Strategien und Alternativkonzepten hat eine besondere Bedeutung für die Kolleg*innen selbst, weil dadurch erkennbar wird, dass die Planungen des Management nicht alternativlos sind und weil die Ernsthaftigkeit des Betriebsrates klar erkennbar wird. Auch wenn das im ersten Schritt nicht umstürzlerisch ist, ist bereits diese aktive Gegenwehr und das Erarbeiten eigener Perspektiven als Erfolg zu werten – nicht zuletzt, weil es zu einem größeren Selbstbewusstsein der Beschäftigten führt.

Ende Juli 2017 einigten sich das Management und die Betriebsräte auf eine Planung für alle Betriebe in Deutschland. Dieses Konzept soll eine zukunftssichernde Ausrichtung garantieren. Es weicht an mehreren Stellen deutlich vom ursprünglichen Transformationsplan des Managements ab.

Es wird keine Betriebsschließungen geben, ein Personalabbau von 1.100 Stellen wird über einen Sozialplan abgewickelt, es soll keine Kündigungen von Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag bei Bombardier geben. Dazu kommt die Reduzierung von 800 Stellen, die von Leiharbeiter*innen besetzt sind. Weitere Outsourcing-Planun-

gen sind zurückgestellt bzw. sollen bei erfolgreicher Umsetzung der jetzt gefunden Planung aufgehoben werden.

Der Betrieb in Mannheim mit rund 1.000 Beschäftigten, davon 150 in der Produktion, wurde seit den 1990er Jahren sehr häufig mit Restrukturierungsmaßnahmen überrollt, welche Personalabbau oder die komplette Schließung einzelner Geschäftsbereiche zum Ziel hatten – seit 1996 ungefähr alle zwei Jahre. 1996 gab es den Plan, den gesamten Betrieb in Mannheim zu schließen. Bei allen Restrukturierungsplanungen hatte der Betriebsrat mit den betroffenen Belegschaften Gegenkonzepte zur Planung des Managements erarbeitet. Im Produktionsbereich setzte er dabei auch in zugespitzten Situationen das Mittel des »spontanen Streiks« ein. Zwar ist es dem Betriebsrat verboten, zu Streiks aufzurufen, allerdings gibt es bestimmte Signalworte, welche für die Kolleg*innen unmissverständlich sind, und der BR ist nicht verpflichtet, sie am Verlassen des Werkes zu hindern. Gute Wirkung zeigt auch der Besuch der Verhandlungsräume in Phasen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, wenn eine größere Gruppe von Kolleg*innen in die Verhandlungsräume vordringt und dort eine Resolution vorträgt.

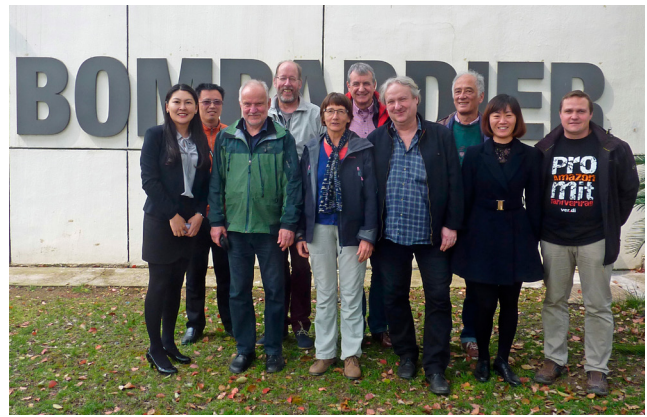
Johannes Hauber

Zu Besuch bei Bombardier in Suzhou

Die Bombardier-Niederlassung liegt in einer Sonderwirtschaftszone der Stadt Suzhou und besteht seit ca. fünf Jahren. Sie ist komplett in der Hand von Bombardier und fertigt für den Export. Exportiert wird zu Bombardier-Werken in Australien, Deutschland, Frankreich, Schweiz und Indien, wo die Endmontage der Fahrzeuge stattfindet.

Die Zulieferungen kommen überwiegend von Herstellern in China. In der Fabrik – hochmodern sowohl hinsichtlich der technischen Ausstattung als auch der Arbeitsabläufe – werden Motoren für Straßenbahnen, S-Bahnen und Lokomotiven hergestellt, wie sie bis 2009 bei Bombardier in Deutschland produziert wurden. Die Lackierung der Wicklungen wurde wegen der giftigen Emissionen an eine chinesische Firma ausgelagert. Begründet wurde das uns gegenüber mit der geringen Anzahl von Lackiervorgängen, weswegen sich eine firmeneigene Emissionsschutzanlage nicht rechne.

Ca. 100 Männer und 60 Frauen arbeiten im Produktionsbereich, die Frauen überwiegend beim Erstellen der Spulenwicklungen. Da die Arbeit sehr präzise geleistet werden muss, ist eine dreimonatige Einarbeitungszeit erforderlich, die geringer entlohnt ist. Das erklärt eine für chinesische Verhältnisse relativ niedrige Fluktuationsrate von 12–15 Prozent im Jahr. Nur ein Drittel der Beschäftigten hat bisher einen unbefristeten Arbeitsvertrag. So kann nach den laufenden Schwankungen der Auftragslage eingestellt und entlassen werden. Es gibt eine gesetzliche Vorgabe, dass befristete Arbeit nach der zweiten Verlängerung in Festanstellung übergehen muss. Leiharbeit findet in geringem Umfang nach gesetzlichen Regelungen statt. Obwohl das chinesische Arbeitsgesetz nur 36 Überstunden pro Monat erlaubt, können Überstunden in viel höherem Umfang von der Kontrollbehörde genehmigt werden, wenn die Firma die individuellen Unterschriften aller



Besucherguppe bei Bombardier

Beschäftigten vorlegt. In Phasen hoher Auftragslage möchte Bombardier, dass bis zu 176 Stunden monatliche Mehrarbeit zusätzlich zur regulären 40-Stunden-Woche geleistet werden. Bei niedriger Auslastung wird auch weniger als die reguläre Arbeitszeit geleistet. Die Arbeiter*innen haben der flexiblen Arbeitszeit laut Angaben der Gewerkschaftsvorsitzenden zugestimmt und sind zusätzlich zu vielen Überstunden bereit, um ihr Einkommen aufzustocken.

Der Grundlohn liegt bei 3.000 RMB (393 Euro). Dazu kommen Leistungsprämien für gute Qualität, geringen Materialverbrauch, Zeiteffektivität, Sicherheitsverhalten und Verzicht auf Krankheitstage. Die gesetzlichen Sozialversicherungen (für Rente, Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit) werden bezahlt. Das Mittagessen wird von der Firma kostenfrei bereitgestellt, es gibt auch Zuschüsse für Wohnungen und Versicherungen. Sechs werkseigene Busse transportieren täglich die Belegschaft zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Über die Wohn- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und ihren Status (ob es sich also bspw. um vorübergehend zugezogene WanderarbeiterInnen handelte) erhielten wir keine Informationen.

Die Benennung einer Gewerkschaftsvertretung im Betrieb ist verpflichtend und wurde 2013 angeordnet. Seitdem hat die stellvertretende Werksleiterin die Aufgabe der Gewerkschaftsvertreterin mit dem Ziel der Herstellung harmonischer Verhältnisse im Betrieb übernommen. Sie organisiert u. a. betriebliche Feiern. Die Arbeitsbehörde hat das Werk mit dem Prädikat »Guter Arbeitgeber« ausgezeichnet. Bei der jährlichen Vollversammlung werden z. B. die Unterschriften für die Beantragung der Überstunden eingesammelt.

Am Beispiel eines Arbeitsunfalls mit der Folge Erwerbsunfähigkeit wurde dargestellt, dass die Firma durch gerichtliche Klagen eines Betroffenen sehr unter Druck geriet und hohe Entschädigungen zahlen musste.

Der gesetzliche Mindestlohn in der Region von Suzhou beträgt 1.770 RMB. Er dient den Firmen als Orientierung. Der von den Firmen bezahlte Grundlohn richtet sich nach dem Arbeitsmarkt. Tariflöhne, die mit Gewerkschaften ausgehandelt werden, gibt es nicht.

Johannes Hauber, Gertrud Rettenmaier²³

²³ Ein ausführlicher Reisebericht von zwei TeilnehmerInnen erschien in *express* Nr. 7 und 8/2017: Gertrud Rettenmaier/Johannes

Besonderheiten bei den Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken deutscher Unternehmen

Im Gegensatz zu anderen Firmen mit ausländischem Kapital genießen deutsche Firmen einen ziemlich guten Ruf, und die Arbeitsbedingungen entsprechen eher den Normen.

Solange es sich um Festangestellte handelt, sind sie alle in den fünf Bereichen der Sozialversicherung plus Wohnungsfonds versichert. Manche Firmen bezahlen für ihre Beschäftigten darüber hinaus sogar noch andere Versicherungen. Die Überstundenvergütung wird entsprechend den Regelungen des Arbeitsgesetzes gezahlt. Am Ende des Jahres wird eine Jahressonderzahlung von mindestens einem Monatslohn gezahlt (wenn man mindestens sechs Monate im Betrieb ist).

Die oben genannten deutschen Unternehmen verfolgen alle den Managementtrend des »Lokalisierens«. Damit ist gemeint, dass in der Anfangsphase des Betriebes die obere Managementebene vor allem aus Deutschen besteht, mit der Zeit diese Posten aber nach und nach von Chines*innen übernommen werden. Von der Wachstums- und Entwicklungsstrategie eines Betriebes her betrachtet ist dieses Vorgehen durchaus sinnvoll. Es bringt jedoch ein bei chinesischen Unternehmen häufig anzutreffendes Problem mit sich: Korruption! Führungskräfte dieser Unternehmen und andere Arbeiter*innen, die schon länger dort beschäftigt sind und die Verhältnisse überblicken, berichten, dass es in den letzten Jahren keine Verbesserungen in der Bezahlung für die Beschäftigten gegeben habe, sondern stattdessen die entsprechenden Gelder von den chinesischen Führungspersonen veruntreut wurden. So gab es einen Fall, wo der deutschen Zentrale gemeldet wurde, dass ein bestimmter Arbeiter ein relatives hohes Gehalt habe. Tatsächlich wurde dem Arbeiter aber nur etwa die Hälfte dieses Gehaltes ausgezahlt, die andere Hälfte behielt der übergeordnete Manager einfach für sich. Als die deutsche Zentrale dies bemerkte, musste der Manager zurücktreten.

Natürlich gibt es auch Leiharbeit, Outsourcing und andere Probleme.

Fred Dong

6.1.2 Befragung von Beschäftigten ausgewählter Unternehmen im Hochtechnologie-Bezirk

Seit Juni 2016 wurden insgesamt 16 Arbeiter*innen bei deutschen Firmen mit Hilfe eines für alle gleichen Fragebogens befragt. Die Befragungen wurden bei insgesamt sechs deutschen und einem japanischen Unternehmen, das Betriebe in Deutschland unterhält, durchgeführt. Mit-

Hauber: »Schwierige Begegnungen – Erfahrungen und Erkenntnisse aus einer China-Reise im Frühjahr 2017«, siehe http://express-afp.info/wp-content/uploads/2017/08/2017-07_Rettenmaier-Hauber_Schwierige-Begegnungen.pdf und http://express-afp.info/wp-content/uploads/2017/08/2017-08_Rettenmaier-Hauber_Schwierige-Begegnungen_II.pdf [27.6.2018]

hilfe dieser Befragung konnten wir ein genaueres Bild der Beschäftigungssituation bei deutschen Firmen in Suzhou bekommen.

Herkunft und Beschäftigungszeit der Befragten

Die meisten der Befragten kamen aus Jiangsu oder den benachbarten Provinzen Henan, Shandong oder Anhui. Einige kommen auch aus den westlichen oder nordwestlichen Provinzen und nur wenige aus dem Norden oder Süden. Das ist repräsentativ für die in Suzhou arbeitenden Kolleg*innen. Einige waren gerade eingestellt worden waren, während andere bereits zwölf Jahre im Betrieb beschäftigt waren. Die durchschnittliche Beschäftigungszeit der Befragten lag bei 3,7 Jahren. Im Vergleich zu Medienberichten, wonach chinesische Arbeiter*innen im Durchschnitt vier Mal im Jahr ihren Job wechseln würden, ist das relativ stabil.

Das Verhältnis von Leiharbeiter*innen und Festangestellten

Ursprünglich gab es bei den deutschen Unternehmen keine Leiharbeiter*innen. Im Zuge des Aufkommens von Leiharbeit in den letzten Jahren ist es aber mittlerweile so, dass in Suzhou fast alle einfachen Produktionsarbeiter, die gerade beginnen zu arbeiten, zunächst nur einen Arbeitsvertrag mit einer Verleihfirma unterschreiben. Auch bei den deutschen Unternehmen wird Leiharbeit (vor allem von Produktionsarbeiter*innen) langsam vorangetrieben. Einige Unternehmen beschäftigen sogar überwiegend nur noch Leiharbeiter*innen. Mit dem Inkrafttreten von rechtlichen Regelungen, die den Einsatz von Leiharbeit beschränken, wurde Leiharbeit nach und nach transformiert in ein die Arbeitsverhältnisse noch weiter aushöhrendes »Outsourcing« durch Werkverträge. Auch bei einigen deutschen Unternehmen wird dies bereits praktiziert (s. dazu Beispielfälle unten).

Von den von uns befragten Personen waren 62 Prozent Festangestellte und 38 Prozent Leiharbeiter*innen. Von den Leiharbeiter*innen sind 100 Prozent einfache Produktionsarbeiter*innen. Das technische Personal ist dagegen fast immer fest angestellt.

Arbeitszeit und Verdienst von Festangestellten und Leiharbeiter*innen

Die Befragung hat ergeben, dass alle Festangestellten in den fünf Bereichen der Sozialversicherung versichert sind und ihnen eine Wohnungszulage gezahlt wird. Für Leiharbeiter*innen werden grundsätzlich auch Sozialversicherungsabgaben gezahlt, jedoch nicht die Wohnungszulage. Die Arbeit, die von beiden Gruppen verrichtet wird, ist jedoch dieselbe. Es herrscht also gleiche Arbeit bei ungleicher Entlohnung.

Die Löhne der Befragten reichten von 7.000 RMB bis 2.500 RMB pro Monat, wobei das niedrigste Gehalt bei Metro gezahlt wurde. Da im Einzelhandel zudem nur selten Überstunden gemacht werden, ist der Verdienst hier insgesamt sehr niedrig. In Industriebetrieben lag der niedrigste Lohn bei 2.850 RMB. Es ist wichtig zu beachten, dass 82 Prozent der Arbeiter*innen bei ihrem Lohn zu 35 Prozent auf Überstundenvergütung angewiesen sind.

In Einzelfällen machten diese sogar bis zu 50 Prozent des Einkommens aus. Weil die meisten Firmen den einfachen Arbeiter*innen oft nur den regionalen Mindestlohn zahlen, sind sie auf Überstunden angewiesen. Viele Fabriken nutzen die Zuweisung von Überstunden sogar als Instrument der Belohnung und Bestrafung der Arbeiter*innen. Dies wurde auch im Fragebogen abgefragt. Das Ergebnis war, dass Arbeiter*innen, die einmal Überstunden ablehnen, sich vor allem Sorgen darüber machen, dass sie danach vom Management keine weiteren Überstunden mehr zugewiesen bekommen.

Wenn für die meisten Arbeiter*innen 35 Prozent des Gehalts aus Überstundenvergütung besteht, dann bedeutet das auch, dass die meisten Arbeiter*innen sehr viele Überstunden ableisten. Die Zahlen aus der Befragung zeigen, dass 75 Prozent der Befragten zwischen 60 und 70 Überstunden pro Monat leisten. 12,5 Prozent leisten 40 bis 60 Stunden. Natürlich können die Arbeiter*innen sich nicht selbst Überstunden zuweisen, dies richtet sich nach den Erfordernissen der betrieblichen Produktion. Vor einigen Jahren, als behördliche Regulierung und Kontrolle kaum entwickelt waren, gab es bei HBM bis zu 120 oder 130 Stunden Überstunden pro Monat. Mittlerweile ist die behördliche Aufsicht strenger. Trotzdem gibt es weiterhin Fälle, wo bei hoher Auftragslage sogar schwangere Frauen im siebten oder achten Monat 70 bis 80 Überstunden leisteten (letzteres war bei WIKA der Fall).

Existenz und Organisation der Gewerkschaften

Von den Befragten gaben 75 Prozent an, dass es in ihrem Betrieb eine Gewerkschaft gebe. 12,5 Prozent waren jedoch der Meinung, dass es keine Gewerkschaft gebe und weitere 12,5 Prozent wussten nicht, ob dies der Fall sei oder nicht. Diese Zahlen sind vermutlich repräsentativ für die Situation in Unternehmen mit ausländischem Kapital. Die offiziell gemeldeten Zahlen von Gewerkschaftsgründungen sind jedoch höher. Im Gaoxin-Bezirk, wo unsere Untersuchung vor allem durchgeführt wurde, lag die Quote von gewerkschaftlich organisierten Betrieben der Privatwirtschaft bei 85 Prozent. In einem anderen Bezirk, dem Suzhou Industriepark, wurden bereits 5031 Betriebsgewerkschaften gegründet und auch die 500 größten Unternehmen, die in der Region investiert haben, sind alle darunter.

Aber bedeutet ein hoher Anteil von gewerkschaftlich organisierten Unternehmen auch, dass die Rechte der Arbeiter*innen durch die Gewerkschaften effektiv vertreten werden? Der Sozialismus in China ist ein Sozialismus mit »chinesischen Charakteristika« und das findet sich auch bei den chinesischen Gewerkschaften wieder. 75 Prozent der Befragten wussten zwar, dass es in ihrem Unternehmen eine Gewerkschaft gibt, aber wie wird die Gewerkschaft organisiert und von wem kontrolliert? 91,7 Prozent waren der Meinung, dass die Gewerkschaft durch das Management organisiert wird und 8,3 Prozent antworteten, dass sie von der lokalen Gewerkschaftszentrale organisiert und kontrolliert würden. Man könnte auch sagen, dass eine von den Arbeiter*innen im Betrieb selbst organisierte, unabhängige Gewerkschaft nicht existiert.

Die Arbeiter*innen berichten, dass ihnen die Gewerkschaften höchstens Einkaufskarten oder andere, kleinere Sozialleistungen ausgeben würden. Aber sobald die Beschäftigten auf Verletzungen ihrer Rechte hinweisen, erscheint das Verhalten der Gewerkschaft fast schon peinlich. Als Beispiel betrachten wir den Fall eines deutschen Unternehmens, bei dem aufgrund der unfairen Verteilung der Jahressonderzahlung gestreikt wurde, und die Rolle, die der Gewerkschaftsvorsitzende dort spielte. Hier der Bericht eines beteiligten Kollegen:

»Nach einer Stunde kam der zuständige Vertreter der Gewerkschaft, stieg auf einen Tisch und sagte: Das Unternehmen hat die Auszahlung der Jahressonderzahlung nicht ausreichend überlegt, man kann dies allerdings nun nicht mehr ändern. Gerade wird über eine Lösung nachgedacht. Ich bitte alle, vorerst in die Werkshalle zurückzukehren und einen gewählten Vertreter zu benennen, der dann im Konferenzraum seine Vorschläge unterbreiten kann. Er sprach noch weiter, wurde aber durch unsere Buh-Rufe unterbrochen. Die Gewerkschaft und die Geschäftsleitung stecken unter einer Decke! Wir haben ihm geantwortet, dass wir nur unsere eigenen Rechte vertreten und deswegen auch niemand anderen als Vertreter brauchen. Er wusste, wenn er weiter redet, würde ihm nur Verachtung entgegenschlagen. So stand er einfach noch weiter auf dem Tisch und dachte nach, was er als nächstes sagen könnte, als eine Vertreterin der Personalabteilung dazu kam und ihn heftig attackierte. Woraufhin er vom Tisch herabstieg. Sie sah, dass alle noch dabei waren, untereinander zu diskutieren, begann nun von sich aus zu sprechen und sagte eigentlich genau dasselbe, was der Gewerkschaftsvorsitzende gesagt hatte! Nämlich, dass sie hoffe, wir könnten zuerst einen Vertreter bestimmen, der dann gemeinsam mit der Leitung das Problem lösen könnte. Wir waren aber alle sehr entschlossen und wollten die Angelegenheit dieses Mal auf jeden Fall bis zum Ende gehen und keine Zugeständnisse machen. Wir mussten zusammenbleiben und durften uns nicht aufteilen lassen!«

Aus den Aufzeichnungen dieses Beschäftigten kann man einige Probleme herauslesen: Das erste ist, dass der Gewerkschaftsvertreter keinerlei Ansehen bei den Arbeiter*innen hat. Was er sagt, wird nur mit Buh-Rufen kommentiert.

Das zweite ist, dass der Gewerkschaftsvertreter hier die Interessen der Firma vertritt. Er stellt zuerst die Position der Firma dar, wonach die Verteilung nicht optimal vorgenommen worden sei, jetzt aber nach einer Lösung gesucht werde und man doch zuerst an den Arbeitsplatz zurückkehren solle, um dann über einen gewählten Vertreter weiter zu verhandeln. Er versucht damit, die Solidarität der Arbeiter*innen untereinander zu brechen und den Protest zu beenden. Am Ende wird dann auch noch deutlich, dass der Gewerkschaftsvertreter nicht nur dieselbe Attitüde hat, sondern auch dieselben Positionen vertritt wie eine Verantwortliche aus der Personalabteilung.

Drittens ist die Hierarchieebene interessant, auf der der Gewerkschaftsvorsitzende steht, nämlich so niedrig, dass er von der Vertreterin der Personalabteilung einfach so attackiert werden konnte. Vorsitzender der Gewerkschaft

zu sein, scheint lediglich ein unbedeutendes Etikett zu sein. Sobald das Unternehmen merkt, dass dieses Etikett die Arbeiter*innen nicht mehr beeindruckt, kann es diese Tarnung auch ganz unverblümt wieder fallen lassen.

Und viertens sind sich die Beschäftigten bewusst darüber, dass die Gewerkschaft nicht ihre Interessen vertritt; deswegen konnten sie entschlossen sagen, dass sie nur ihre eigenen Rechte vertreten und dafür keinen Vertreter brauchen.

Weitere Ergebnisse der Untersuchung

Alle Informationen, die im Zuge der Untersuchung bekannt wurden, sind wichtig. Sie helfen uns auf die eine oder andere Weise, die Beschäftigungssituation bei deutschen Unternehmen besser zu verstehen. Aus den Bedingungen in deutschen Unternehmen, die einen guten Ruf bei Arbeiter*innen haben, können wir zum Beispiel schließen, welche Veränderung bei Unternehmen stattfinden müssen, die einen schlechten Ruf unter den Arbeiter*innen haben.

Die Befragten waren sich jeweils nicht sicher, wie solche Fragen wie Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten oder Mutterschutz bei ihnen im Betrieb geregelt werden. Aber es wurde jeweils davon ausgegangen, dass das Unternehmen solche Fragen »entsprechend den geltenden Regelungen behandeln« würde. Dies spiegelt erneut den positiven Ruf wieder, den diese Unternehmen bei den Arbeiter*innen haben. Aber ob diese Dinge wirklich immer »entsprechend den geltenden Regelungen behandelt« werden, können wir anhand einiger Fallbeispiele betrachten.

6.1.3 Exemplarische Erfahrungen von Arbeiter*innen bei deutschen Unternehmen

Protokoll des Falles einer Kollegin bei WIKA

Xiao Li war im zweiten Monat schwanger. An ihrem Arbeitsplatz musste sie bis zu zwölf Stunden stehen, was sehr anstrengend war und weswegen sie gerne an einen anderen Arbeitsplatz gewechselt wäre. Aber an ihrer Stelle am Fließband gab es noch eine weitere schwangere Arbeiterin, die erst vor Kurzem den Arbeitsplatz gewechselt hatte, so dass es momentan keinen passenden Platz für sie gab, an den sie hätte wechseln können (ein Fließband hat jeweils nur acht Plätze). Xiao Li dachte ernsthaft daran, deswegen zu kündigen.

Sie fühlte sich eine Zeit lang nicht wohl, begann erst nach einigen freien Tagen wieder mit der Arbeit und arbeitete dann auch etwas langsamer, so dass sie das Gefühl hatte, ihr Körper könne es gerade so noch mitmachen (die durchschnittliche Produktionsrate der Fabrik ist 360 Manometer in acht Stunden bzw. 500 Manometer in zwölf Stunden). Der Vorgesetzte hatte mit ihr währenddessen gar nicht gesprochen, es schien aber so, als würde er ihre Versetzung vorbereiten. Später versetzte der Vorgesetzte sie tatsächlich an einen Arbeitsplatz, an dem sie sitzen konnte, so dass sie danach auch nicht mehr darüber nachdachte, die Firma zu verlassen.

Im April und Mai 2017 gab es im Betrieb viel zu tun und Xiao Lis Überstunden erreichten im Mai 78 Stunden. Sie war damals schon im fünften oder sechsten Monat. Obwohl sie sehr erschöpft war, traute sie sich nicht, dem Unternehmen noch einmal davon zu erzählen. Immerhin war sie schon einmal wegen ihrer Schwangerschaft versetzt worden, wofür sie immer noch sehr dankbar war. Sie hatte deshalb Angst, dass der Vorgesetzte wütend werden könnte, wenn sie noch einmal um etwas bitten würde.

Als im Juli 2017 das Wetter immer heißer wurde und sie bereits im siebten oder achten Monat war, war das Arbeiten für sie schon sehr unangenehm, so dass sie früher in den Urlaub gehen musste, um sich zu Hause auf die Geburt vorzubereiten.

Aufzeichnung eines kollektiven Falles bei Weidmüller

Vor ca. zwei Jahren waren sieben bis acht Leiharbeiter*innen von der Verleihfirma Boxin zu Weidmüller gekommen, um dort zu arbeiten. Der Vertrag sollte am 4. Dezember 2016 auslaufen. Am 29. November wurde von ihnen gefordert, dass sie einen neuen Vertrag mit einer anderen Leiharbeitsfirma abschließen sollten, die aber eigentlich derselbe Arbeitgeber wie Boxin gewesen wäre. Entweder das, oder sie müssten in einen anderen Betrieb entsandt werden, nicht mehr zu Weidmüller. In beiden Varianten hätten die Arbeiter*innen jeweils ihren Anspruch auf Abfindung verloren.

Sie haben sich daraufhin sowohl an Spezialisten für Arbeitsrecht in einer ehrenamtlichen Organisation gewandt als auch an eine professionelle Arbeitsrechtsagentur. Ihnen wurde jeweils gesagt, dass die Verleihfirma sich nicht offensichtlich illegal verhalten hätte. In der gegenwärtigen Situation, in der die staatlichen Behörden grundsätzlich in Richtung der Unternehmen ausgerichtet seien, sei es nun mal sehr schwer, noch Abfindungen zu bekommen.

Am 2. Dezember 2016 erhielten die Arbeiter*innen ein Schreiben der Personalabteilung von Boxin, dass sie sich am 5. Dezember, einem Montag, in der Zentrale der Verleihfirma zu melden hätten. Am 25. Dezember berichteten uns die Kollegen, sie hätten es aufgegeben, gegenüber Weidmüller oder der Verleihfirma ihre Ansprüche geltend zu machen. Keiner von ihnen hat am Ende eine Abfindung bekommen.

Im Januar 2017 wurden daraufhin wieder sieben oder acht Leiharbeiter*innen eingestellt, auch mit einem ähnlich befristeten Vertrag. Es ist gut möglich, dass sie später ähnliche Probleme bekommen werden.

Ein Fall von geringerer Zahlung des Mutterschaftsgeldes bei HBM

Xiao Mei arbeitet als Leiharbeiterin bei HBM. Ende Januar 2016 ging sie in den Mutterschutz bis Mai desselben Jahres. Die Firma zahlte für diese Monate ihr Grundgehalt, was dem gesetzlichen Mindestlohn von Suzhou entspricht. Nach den Abzügen für die Sozialversicherung bleiben da gerade einmal 1.500 RMB pro Monat zum Leben. Ursprünglich dachte sie, dass es schon nicht schlecht sei, dass das Unternehmen überhaupt dieses Grundgehalt

während des Mutterschutzes zahlt. Durch Gespräche mit anderen Leuten fand sie dann aber heraus, dass dies nicht den gesetzlichen Regelungen entspricht.

Die rechtliche Grundlage ist hier das »Gesetz zum Schutz der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz« und die »Ausführungsvorschriften der Stadt Suzhou zur Arbeitnehmer-Mutterschaftsversicherung«, wo in Artikel 19 geregelt wird: »Das Mutterschaftsgeld wird auf Basis des Mutterschaftsurlaubes bzw. der Urlaubstage berechnet. Berechnungsgrundlage ist jeweils das durchschnittliche monatliche Einkommen des vergangenen Jahres geteilt durch 30.« »Liegt das Mutterschaftsgeld unter dem durchschnittlichen Gehalt vor Antritt des Mutterschaftsurlaubes, so hat der Arbeitgeber für die Differenz aufzukommen. Liegt es über dem durchschnittlichen Gehalt, so darf der Arbeitgeber es nicht zurückhalten.«

Mit anderen Worten: Die Vergütung während des Mutterschaftsurlaubes darf nicht unterhalb der Vergütung vor dem Mutterschaftsurlaub liegen, womit das Verhalten von HBM im vorliegenden Fall offensichtlich illegal wäre.

Xiao Mei wandte sich an die Arbeits-Hotline der Stadt Suzhou. Der dortige Mitarbeiter antwortete ihr, dass das Mutterschaftsgeld dem durchschnittlichen Monatslohn des letzten Jahres entsprechen müsse und ihr Mutterschaftsgeld deshalb nach dieser Berechnungsgrundlage höher sein müsste. Die ursprünglich zuständige Lohnbuchhaltungsfirma sagte auf Nachfrage, dass die überschüssigen Gelder des Sozialversicherungszentrums bereits zurück an HBM überwiesen worden seien. Die Personalabteilung von HBM meinte dann tatsächlich, dass höhere Summen immer dazu genutzt werden würden, die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeiter*innen zu bezahlen. Es handele sich also um eine Art Subvention, die der Arbeiter an die Firma zahle. Die Regelungen der Firma seien einfach so, und darin bestehe auch kein Verstoß gegen das Gesetz. Xiao Mei ließ dies daraufhin von der Inspektionsbehörde der Sozialversicherung prüfen und stellte fest, dass die Sozialversicherungszentrale fast 13.000 RMB an den Arbeitgeber überwiesen hatte.

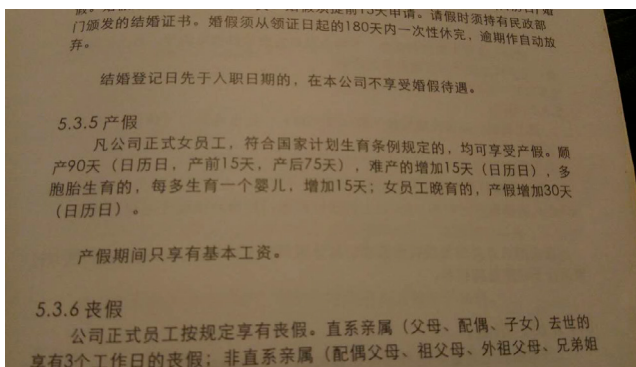


Abbildung des Mitarbeiterhandbuchs der Firma HBM zum Thema Mutterschaftsgeld. Hier steht, dass »während der Zeit des Mutterschaftsurlaubes nur das Basisgehalt gezahlt wird«.

Über einen Freund im Betrieb machte sie einen ihrer Vorgesetzten auf die unangemessene Bezahlung des Mutter-

schaftsgeldes aufmerksam. Dieser Vorgesetzte ermuntert sie, das Problem noch einmal mit der Personalabteilung zu besprechen. Die Personalabteilung jedoch behauptete, dass dies alles mit der eigenen Rechtsabteilung abgestimmt und ganz sicher legal sei.

Um Druck auf HBM auszuüben beantragte Xiao Mei Ende April, kurz vor Ende der Frist, eine Entscheidung per Schiedsverfahren bei der zuständigen Arbeitsbehörde. Die Schiedskommission der Arbeitsbehörde akzeptierte ihren Antrag. Anfang Mai 2017 war das Unternehmen dann erstmalig bereit, mit Xiao Mei zu verhandeln; es zahlte ihr am Ende 3.600 RMB, mit der Auflage, dass sie ihren Antrag bei der Arbeitsbehörde zurücknehmen müsse.

Diskussion und Analyse der drei Fälle

Bei den drei beschriebenen Fällen ging es um die Themen schwangere Frauen am Arbeitsplatz, Mutterschaftsgeld und Rechte von Leiharbeiter*innen. Das sind immer wieder in den Betrieben auftauchende Themen. So zahlen beispielsweise HBM, Weidmüller, WIKA und zahlreiche andere Firmen immer nur das Grundgehalt während der Zeit des Mutterschutzes und nicht die vollen, von der Sozialversicherungszentrale zur Verfügung gestellten Gelder.

Auch der Fall der ersten Xiao Li kommt auf diese Weise immer wieder vor. Viele Betriebe haben vor allem Steh-arbeitsplätze und bieten schwangeren Frauen keine Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Sie erzwingen am Ende so die Kündigung von Arbeiterinnen und entziehen sich damit voll ihrer Verantwortung.

Dass aus den Leiharbeiter*innen bei Weidmüller auf einmal Werkvertragsbeschäftigte wurden, ist eine zwischen Betrieb und Verleihunternehmen abgestimmte Strategie, um Artikel 12 der »Übergangsbestimmung zur Leiharbeit« zu umgehen. Dort heißt es: »Hat der Arbeitgeber vor Inkrafttreten dieser Bestimmungen einen Anteil von mehr als 10 Prozent Leiharbeiter*innen im Betrieb, so ist er verpflichtet, einen Beschäftigungsplan zu entwickeln, der den Anteil der Leiharbeiter*innen innerhalb von zwei Jahren auf das vorgesehene Verhältnis reduziert.« Werkvertragsarbeit ist eine Richtung, in die in den letzten zwei Jahren viele Verleihfirmen in Suzhou ihr Angebot verlagert haben. Viele dieser Firmen haben sich ganz einfach umbenannt in »XY-Werksvertrag-Firma«.

Abgesehen von den Problemen, die sich in den oben genannten Fällen zeigen, gibt es zum Beispiel noch das Problem der Bezahlung während der Genesung von einem Arbeitsunfall. Sehr viele Unternehmen, deutsche eingeschlossen, verhalten sich in dieser Frage nicht entsprechend den geltenden Regelungen. Wie uns ein Angestellter einer deutschen Firma berichtet, wird im Fall eines Arbeitsunfalls während der Genesungszeit wieder nur der Grundlohn gezahlt und nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, ein Lohn auf Basis der durchschnittlichen Vergütung vor dem Unfall inklusive Überstundenvergütung und anderer Zulagen.

Die obigen drei Fälle haben auch etwas gemeinsam: Immer, wenn ein/e Kolleg*in Probleme bekommt und unabhängig davon, ob dabei tatsächlich bestehende Gesetze verletzt wurden, ist er oder sie ganz auf sich alleine gestellt

bei der Auseinandersetzung mit dem Unternehmen. Keine Gewerkschaft oder andere Organisation unterstützt sie dabei. Wenn Arbeiter*innen solche Auseinandersetzungen um ihre eigenen Rechte führen, haben sie deswegen meist auch viele Befürchtungen über mögliche Konsequenzen, und diese Befürchtungen sind nicht unbegründet. Für das Unternehmen bedeutet eine solche Person nur Ärger, und es kann sein, dass ihm oder ihr das Leben am Arbeitsplatz schwerer gemacht oder sogar ein Vorwand zur Kündigung gesucht wird. Die Person wäre dann auch wieder ganz auf sich alleine gestellt und hätte keine Gewerkschaft oder andere Organisation, die sie unterstützt.

6.1.4 Fazit und Ausblick

Abgesehen von staatlichen Unternehmen sind es unter allen mit ausländischem Kapital finanzierten privaten Unternehmen die deutschen Unternehmen, die in Suzhou unter den Arbeiter*innen den besten Ruf haben. Aber

durch unsere Befragung und die oben geschilderten Einzelfälle wird deutlich, dass es auch hier ernsthafte Verletzungen des geltenden Rechts gibt und teilweise auch in Unkenntnis des Rechts gehandelt wird. Insgesamt gesehen ist die Beschäftigungssituation bei den Unternehmen in Suzhou besorgniserregend, und es gibt viele Bereiche, die verbesserungswürdig wären. Diese Verbesserungen müssen durch die Unternehmen selbst erfolgen, aber auch durch bessere behördliche und gesellschaftliche Überwachung. Letztlich brauchen auch die Arbeiter*innen eine bessere Organisation oder die Reorganisation der bestehenden Gewerkschaften, die momentan vom Management oder der lokalen Gewerkschaftszentrale kontrolliert werden. Die Gewerkschaften müssten sich wirklich für die Rechte der Arbeiter*innen einsetzen und eine von den Arbeiter*innen selbst gewählte Organisation zur Vertretung ihrer Interessen werden.

Fred Dong

6.2 Recherchen über Unternehmen mit Betrieben in Wuhan und Deutschland

Wuhan mit den Städten Hankou, Wuchang und Hanyang am Jangtse-Fluss ist die Hauptstadt der Provinz Hubei und liegt nördlich von Hong Kong auf halber Strecke nach Beijing und ca. 1.200 km westlich von Shanghai auf halber Strecke nach Chongqing in Mittelchina. Es ist die wichtigste Stadt in der Region mit über zehn Mio. Einwohnern und einem Bruttosozialprodukt von 171 Mrd. Euro.

Bis zum Ende des Jahres 2016 hatten ausländische Firmen in Wuhan 8,1 Mrd. Euro investiert. Von den weltweit 500 Firmen mit den meisten Investitionen in China sind 243 auch in Wuhan vertreten. Insgesamt gibt es 257 Unternehmen, die mit ausländischem Kapital finanziert wurden, mit einem Gesamt-Anlagevermögen von 76 Mrd. RMB (ca. 10,4 Mrd. Euro) und über 126.000 Beschäftigten.

Nach eingehenden Recherchen konnten wir feststellen, dass es in Wuhan ca. 20 mit deutschem Kapital finanzierte Unternehmen gibt, davon die meisten Eigenunternehmen mit einem gewissen Anteil an Joint-Ventures. Die meisten von ihnen zumindest in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten eher klein. Meistens haben sie nicht mehr als zweier- oder dreihundert Beschäftigte, nur wenige haben über 500 und bis knapp über 1.000 Beschäftigte.

Die deutschen Unternehmen haben eher wenig Beschäftigte. Davon arbeiten die wenigsten in der Produktion, meist handelt es sich um administratives und technisches Personal, aber auch um Marketing- und Design-Fachkräfte und andere »white-collar«-Angestellte. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass die Bezahlung dieser Beschäftigten relativ großzügig ist, und auch bei der Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit, Sozialversicherung, Urlaub, Arbeitsverträge und Entgelt gibt es nur wenige Beispiele von Gesetzesverstößen. Die meisten Beschäftigten kommen auch aus Wuhan und nur wenige aus weiter entfernten Provinzen. Die Gewerkschaften in Wuhan, so wie alle Gewerkschaften in China, erhalten Anweisungen von der Zentralregierung. In Wuhan sind sie konservativer als in anderen Städten. Die Regierung ist sehr strikt gegenüber unabhängigen



Wuhan – Blick vom Ost-See nach Norden

Beschäftigtengruppen und versucht ständig, diese zu kontrollieren.

6.2.1 Überblick über Unternehmen mit Betrieben in Wuhan und Deutschland

Die wenigen deutschen Firmen in Wuhan sind über das gesamte Stadtgebiet verteilt. Im Laufe unserer Untersuchung haben wir unter anderem folgende Betriebe besucht: Berliner Glas SwissOptic Wuhan, WBC Co. Ltd., Bosch Thermotechnology Wuhan Co. Ltd., Metro Supermarkt, Brose Wuhan Automotive Parts Co Ltd., Dongfeng Brose Automotive Systems Co. Ltd., Shanghai Brose Automotive Parts Co. Ltd., Hoppecke Battery Systems (Wuhan) Co. Ltd. Außerdem wurden einige weitere Betriebe untersucht, allerdings nur im Rahmen von Internetrecherchen. Diese Betriebe sind alle relativ groß, mit einem kleinen Anteil chinesischer Investitionen. Große Marken, große Fabriken, aber schmale Strukturen, das ist die übliche Situation der deutschen Unternehmen in Wuhan. Hier liegen

in der Regel nicht die externen Produktionszentren der deutschen Firmen, sondern eher Regionalniederlassungen, ausgerichtet auf die Erledigung des regionalen Geschäfts. Für den Gesamtkonzern sind diese Ableger meist nicht besonders bedeutsam.

Am Ende haben wir drei Betriebe für eine gezieltere Untersuchung ausgewählt: Metro, WBC (Alstom) und Hoppecke Battery Systems. Wir haben uns für diese Firmen entschieden, weil wir erstens einen intensiven Austausch mit den Beschäftigten in diesen Betrieben erreichen konnten, zweitens im Austausch mit den Beschäftigten auf bestimmte repräsentative Probleme gestoßen sind und drittens, weil diese Betriebe in der Nähe unseres Büros in Wuhan liegen, was zukünftige Untersuchungen erleichtert.

Metro Supermarkt

In Wuhan hat Metro zwei Läden, einen in Xu Dong und einen Qiaokou. Metro ist Deutschlands größte, Europas zweitgrößte und weltweit die drittgrößte Einzelhandels- und Großhandels-Gruppe.²⁴ 2002 wurde eine Regionalzentrale in Wuhan gegründet. Danach wurden die beiden Märkte in Xu Dong und Qiaokou gebaut. Metro betreibt vor allem Einzel- und Großhandel in Warenhausform. Mit jeweils ca. 200 Angestellten sind diese Warenhäuser mittelgroß. Die meisten Beschäftigten gehören aber nicht zur Stammbesellschaft von Metro, sondern sind Verkäufer, die von anderen Unternehmen entsandt werden. Das ist das besondere Personalkonzept von Metro.

Wuhan Boiler Company Co. Ltd. – WBC (Alstom)

Basierend auf dem schon 1954 gegründeten Staatsbetrieb Wuhan Kessel Fabrik erwarb Alstom 2007 51 Prozent der Anteile und verlegte das Werk 2009 an den heutigen Standort in die Dong Hu-Entwicklungszone in Wuhan. Als General Electric 2015 die Elektrosparte von Alstom aufkaufte, wurde die Fabrik zum Teil des GE-Konzerns. Alstom ist momentan der zweitgrößte Anteilseigner. Seit der Integration von GE gibt es damit drei Generationen von Produktionsarbeitern und Managementsystemen in der Fabrik. Die WBC ist der größte Betrieb, den wir in Wuhan besucht haben. Das Unternehmen wird an der Börse in Shenzhen gehandelt, und die Anzahl der Angestellten ist mit ca. 1.500 Personen auch relativ hoch (jeweils ungefähr die Hälfte in Produktion und Verwaltung). Es werden vor allem Kessel und Turbinen hergestellt.

Jimmy Chong

Der Alstom-Konzern

Alstom ist ein multinationaler Konzern mit Sitz in Paris, hatte im Jahr 2013 in 100 Ländern Tochtergesellschaften und insgesamt 86.000 Beschäftigte. Der weltweite Umsatz betrug 2013 20,3 Mrd. Euro. Nachdem der französische Staat 2006 seine Aktienanteile verkaufte, wurde der französische Konzern Bouygues größter Aktieninhaber. Bis zum Jahre 2015 war Alstom auf folgenden Gebieten tätig: Kraftwerksanlagen, darunter Gasturbinen, Dampf-

turbinen, Generatoren, Energieübertragung, Schienenfahrzeugbau (vor allem Hochgeschwindigkeitszüge) und Signaltechnik.

Ende 2015 wurde der Verkauf des gesamten weltweiten Energiegeschäfts an den Multi General Electric (GE) wirksam. Auch in China übernimmt GE das Energiegeschäft von Alstom. Schwerpunkt von Alstom ist also heute die Transport- und die Signaltechnik. Im Bereich Schienentransport hat Alstom heute 3.000 Beschäftigte an sechs Standorten in Deutschland.

Das Werk Alstom Power Mannheim in Deutschland mit seinem Schwerpunkt im Kraftwerks- und Turbinenbau sowie im Service und seinen ehemals 1.800 Beschäftigten, ging aus diesem Anlass ebenfalls zu GE über.

Alstom in China

Alstom rühmt sich, bereits seit beinahe 60 Jahren in China vertreten zu sein und dort Schienenfahrzeuge zu bauen. Alstom ist an fünf Joint Ventures beteiligt, und zwar in Xi'an, Chengdu, Qingdao, Beijing, Shanghai. Zu dem Konzern gehört auch die Alstom Investment Ltd. Co., eine 100-prozentige Tochter mit 1.500 Beschäftigten. Frühere Aktivitäten im Energiesektor gingen zu GE über, z. B. in Wuhan.



Alstom einst präsent im Straßenbild von Wuhan – heute gehören die Betriebe zu General Electric

General Electric in China

GE hat weltweit 333.000 Beschäftigte in 180 Ländern. Alle Geschäftsbereiche von GE sind auch in China aktiv. GE gibt an, in China 22.000 Beschäftigte zu haben, 7 Forschungszentren, 30 Produktionsstätten und 34 Joint-Ventures in 40 Städten.

GE produziert in China Gas- und Dampfturbinen, Windturbinen und Großkompressoren, Komponenten für Kohle- und Atomkraftwerke. Außerdem liefert GE Turbinen für die Flugzeugindustrie, ist auf dem Gebiet der Wasser- und Abwasserbehandlung und der Medizingeräte aktiv.

Alstom Power Mannheim

Wie in den meisten Metallbetrieben sind viele Alstom Power-Beschäftigten in Mannheim Mitglied in der

²⁴ Siehe ausführliche Beschreibung des Metro-Konzerns im Abschnitt 5.2.

IG Metall, in der Produktion sind es nahezu alle. Über die Jahre hinweg hat sich in diesem Betrieb eine sehr selbstbewusste Belegschaft herausgebildet, die es verstand, ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung durchzusetzen. Der von allen Beschäftigten gewählte Betriebsrat setzt sich in seiner Mehrheit aus Mitgliedern der IG Metall zusammen und hatte lange Zeit in der Belegschaft hohes Ansehen und Vertrauen genossen. Darüber hinaus wählen die Gewerkschaftsmitglieder an ihrem Arbeitsplatz Vertrauensleute. Diese formulieren die Interessen der Belegschaft einerseits gegenüber der Geschäftsleitung, andererseits drängen sie aber auch den Betriebsrat, ihre Forderungen und Vorstellungen durchzusetzen. Die Vertrauensleute sind ein Gewerkschaftsorgan, das nicht den gesetzlichen Einschränkungen eines Betriebsrats unterliegt.²⁵

Die gute Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten der Gewerkschaft im Betrieb hatte zur Folge, dass in der Vergangenheit wohl wenige andere Belegschaften so viele Arbeitskämpfe um ihre Arbeitsplätze, zusätzlich zu den Streiks in Tarifrunden, geführt hatten wie die von Alstom Power Mannheim.

2005 Alstom Mannheim:

»Widerstand ist unsere Pflicht«

Eine Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, IGM-Vertrauensleuten und Betriebsrat, wie man sie sonst nur selten findet, zeigte sich besonders 2005, als die Belegschaft ihre Arbeitsplätze gegen die Pläne der Alstom-Geschäftsleitung in Paris verteidigte. Die Konzernleitung wollte 900 der damals 2.000 Arbeitsplätze streichen, so dass das Weiterbestehen des Standorts infrage gestellt war. Begründet wurden diese Pläne auch mit Planungen, die eine Verlagerung der Produktion nach China, Indien und Mexico vorsahen.

Diese Ankündigung mobilisierte die Belegschaft. Hinzu kam, dass 2003 alle 2.000 Arbeitsplätze mittels eines Vertrags zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat abgesichert worden waren – vor diesem Hintergrund war die neue Ankündigung eine Provokation. Es folgten zahlreiche Arbeitsniederlegungen und Demonstrationen. Höhepunkt war eine siebentägige (!) Betriebsversammlung im April 2005, sie wurde vor dem 25. April begonnen und im Mai formell beendet. Eine Woche lang diskutierte die Belegschaft ihre Situation. Täglich demonstrierte ein Großteil der Belegschaft anschließend in die Mannheimer Innenstadt. Immer wieder erschienen Delegationen anderer Alstom-Betriebe im Werk. Immer wieder trug man die Auseinandersetzung aus dem Betrieb in die Öffentlichkeit. Dazu dienten Auftritte auf Wahlkampfveranstaltungen, beim 1. Mai und bei einer Streikkundgebung des Einzelhandels. Am Ende stand ein von der Belegschaft akzeptierter Kompromiss, der zumindest die Arbeitsplätze

erhielt. Der Widerstand hatte sich gelohnt.²⁶ Die Belegschaft blieb auch in den folgenden Jahren kampfbereit. Gegen Abbaupläne von Alstom im Jahre 2014 kam es zu einer mehrtägigen Torblockade, um den Abtransport von wichtigen Turbinenbauteilen zu verhindern.

2016 Kahlschlag durch General Electric

Nach milliardenschweren Fehlentscheidungen im Kraftwerks- und Schienenverkehrsgeschäft stand der Konzern Alstom 2013 kurz vor der Pleite. Der Hauptaktionär Bouygues beauftragte die Konzernleitung, den Konzern zu zerschlagen und zu verkaufen. Ende 2015 setzte sich der amerikanische Konzern General Electric gegen Konkurrenten durch und übernahm das Kraftwerksgeschäft von Alstom.

Am 13. Januar 2016 legte GE seine Pläne offen und verkündete einen brutalen Kahlschlag: Abbau von 6.819 Arbeitsplätzen in europäischen Werken, davon 1.700 Stellen in Deutschland, in Mannheim 1.066 Stellen. Dort waren besonders die Turbinenproduktion, der Kraftwerkservice und die Angestelltenbereiche betroffen. Die Belegschaft antwortet sofort mit einem Protestzug vom Werk in die Stadt. Es begann ein monatelanges, nervenaufreibendes Ringen zwischen dem Konzern und den Beschäftigten. Vorhandene Verträge zur Absicherung der Arbeitsplätze wurden gekündigt. Die Belegschaft führte zahlreiche überbetriebliche Aktionstage in Deutschland und Paris durch. Daneben lief ein Verhandlungsmarathon. Die Pläne für eine Produktion von wirtschaftlich rechenbaren Alternativprodukten wurden mit Hilfe der IG Metall erarbeitet und vorgelegt – und vom Konzern abgelehnt.

Was die Arbeitsplätze angeht, hat sich GE am Ende weitgehend durchgesetzt:

- rund 1.100 Arbeitsplätze werden Zug um Zug abgebaut,
- Beschäftigte scheiden über Vorruhestandsregelungen oder Aufhebungsverträge aus,
- andere Beschäftigte wechseln in Transfergesellschaften, in denen bis maximal 18 Monate lang 85 Prozent des Lohns bezahlt werden. Dort soll eine Qualifizierung stattfinden, und in dieser Zeit sollen sich die Betroffenen einen neuen Arbeitsplatz suchen. Wenn den einzelnen Beschäftigten dies in dieser Zeit nicht gelingt, wird er/sie arbeitslos und unterliegt den Regeln der Arbeitslosenversicherung bzw. des Sozialgesetzbuchs.
- Abfindungen betragen das 1,5-Fache eines Bruttomonatsentgelts pro Dienstjahr.

Mannheimer Belegschaft heute praktisch chancenlos

Anfang des Jahres 2017 kam es unter massivem, erpresserischem Druck seitens GE zum Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Zwar regelt der Sozialplan einen relativ guten finanziellen Ausgleich für den Verlust eines Arbeitsplatzes (mittlere sechsstellige Bruttoabfindungen für Beschäftigte mit jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit, Möglichkeit des Übergangs in eine »Transfer-

²⁵ Der Betriebsrat ist die Arbeitnehmer-Vertretung im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Mitbestimmung und unterliegt den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (siehe Abschnitt 7.2 zu Gewerkschaften in Deutschland).

²⁶ Eine ausführliche Darstellung von Anton Kobel »Alstom Power Mannheim: Widerstand ist unsere Pflicht«, in: *express* 9/2005 siehe auch Anhang 3

gesellschaft« etc.), aber dieser Arbeitsplatzverlust ist unwiderruflich. Mit dem Interessenausgleich ist es nicht gelungen, den Abbau von über 1.000 Stellen alleine in Mannheim zu verhindern. Es ist auch nicht gelungen, die erste und entscheidende Stufe der Zerschlagung des 120 Jahre alten Traditionswerkes zu stoppen. GE will offenbar die restlichen Bereiche (Service und Neugeschäft Dampfturbinen) weiter aufspalten und aus Mannheim verlagern. Damit sollen nicht zuletzt die Überbleibsel des BR, des IGM-VK und die Anbindung an die IGM Mannheim endgültig liquidiert werden.

In der zweiten Jahreshälfte 2017 steht die restliche Mannheimer Belegschaft praktisch chancenlos da. 1.066 Stellen wurden gestrichen, die Produktion wird geschlossen, der Sozialplan wird abgewickelt. Da viele Beschäftigte in den letzten Monaten bereits ausgeschieden sind, geht es heute noch um das Schicksal von rund 600 Menschen. Immer mehr wechseln in die eigens gegründeten beiden Transfergesellschaften.

Eine letzte Chance würde sich ergeben, wenn sich bis Ende 2017 ein neuer Investor finden würde, der am Standort Mannheim eine neue Produktion aufbauen würde.²⁷ Die Gewerkschaft hilft bei der Suche nach einem neuen Investor. Aber GE hat ein interessiertes Konsortium schon einmal bereits abgelehnt.

So hat eine kampferprobte Belegschaft über viele Jahre ihre Arbeitsplätze verteidigt. Aber gegen das rücksichtslose Vorgehen im weltweiten Konkurrenzkampf eines Konzerns wie GE waren ihre Kräfte als einzelne Belegschaft am Ende zu gering. Von politischen Instanzen blieb wirkungsvolle Hilfe aus. Insofern hat sich GE am Ende durchgesetzt.

Offen gesetzliche Einschränkungen übertreten, etwa durch eine in früheren Jahren immer wieder diskutierte Werksbesetzung, wollten der amtierende Betriebsrat und die Gewerkschaft offenbar nicht.

*Fritz Hofmann*²⁸

Hoppecke in Deutschland

Die Accumulatorenwerke Hoppecke Carl Zoellner & Sohn sind ein deutscher Batteriekonzern mit Sitz im Ortsteil Hoppecke der nordrhein-westfälischen Kleinstadt Brilon mit 27 Tochterunternehmen im In- und Ausland. Das Unternehmen beschäftigt weltweit mehr als 1.950 Mitarbeiter*innen und erwirtschaftet einen Umsatz von über 400 Mio. Euro.²⁹

Ein Vorläufer des Unternehmens stellte bereits sieben Jahre vor der Gründung der »Accumulatorenwerk Hoppecke Aktiengesellschaft« (1927) Bleiakumulatoren her. Mit der NAZI-Herrschaft kam für das Unternehmen ein wirt-

schaftlicher Aufschwung. Eine bedeutende Rolle spielte das Programm der Hitler-Regierung zur Motorisierung der Bevölkerung und zur Stärkung der Automobilindustrie. Zu den Kunden gehörten Daimler-Benz, Ford, Klöckner-Humboldt-Deutz, AEG, Siemens, Reichsbahn, Reichspost und kommunale Kraftwerke. Mit dem Erwerb einer Batteriefabrik in Budapest konnte der osteuropäische Markt bedient werden. 1939 übernahm das Unternehmen eine Batteriefirma in Wien und exportierte Batterien bis nach Ostasien. Vom Herbst 1943 bis Mai 1945 beschäftigte Hoppecke auch Zwangsarbeiter*innen aus Polen und der Ukraine.³⁰

In den Nachkriegsjahren ging es für Hoppecke bis 1966 bergauf. 1967 drohte dem Unternehmen in einem Strudel von Unterschlagungen, Spekulationsgeschäften und weiteren kriminellen Machenschaften der Bankrott. Der Betriebsrat schlug einen zeitweiligen Lohnverzicht vor. Die staatliche Bank WestLB sicherte mit einem außerordentlichen Darlehen die Aufrechterhaltung der Produktion, und das Unternehmen befand sich wenige Jahre später wieder auf Wachstumskurs.

Angriff auf die Arbeitsbedingungen

Eine Krise in der europäischen Batteriebranche wurde zu einem Vorwand für einen Angriff auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die 1995 bundesweit erkämpfte Steigerung der Tariflöhne von über zehn Prozent, einschließlich der Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche, wurde zum Anlass genommen, aus dem Flächentarif auszusteigen und die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zu kündigen,³¹ um so die Tarifabschlüsse unterlaufen zu können. Das Unternehmen und dessen Umsätze wuchsen weiter.

Ende 2003 schloss Hoppecke einen Haustarifvertrag mit unter anderem einer ergebnisabhängigen Vergütung ab, ein Jahr später wurde die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit in den Produktionsbereichen auf 40 Stunden festgelegt. Der Umsatz der Unternehmensgruppe ist in einer Dekade von 82 Mio. Euro im Geschäftsjahr 1997 (ohne Automotive-Umsatz) auf etwa 300 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2008 gestiegen.

Ein Mitarbeiter beschrieb im Internet das Arbeitsklima wenig schmeichelhaft: »Die Arbeitsatmosphäre ist hier sehr angespannt, man lässt sich immer neue Dinge einfallen, um den kleinen Mitarbeiter zu schikanieren ... die meisten Mitarbeiter lassen sich das alles gefallen. Kollegenzusammenhalt, aber nur auf bestimmten Schichten ... sonst nur Konkurrenzkampf zwischen den anderen Schichten und Abteilungen. Die meisten Neueinstellungen sind Leiharbeiter.«³²

Karsten Weber

27 Was bis zum Redaktionsschluss dieser Broschüre Ende Mai 2018 nicht passiert ist, Anm. d. Red.

28 Erstellt mithilfe diverser Seiten von Wikipedia über Alstom und GE; Anton Kobel »Alstom Power Mannheim: Widerstand ist unsere Pflicht«, in: express 9/2005 (siehe Anhang 3); Joachim Schubert: »Begräbnis erster Klasse«; Heinrich Neuhaus: »Brutaler Kahlschlag bei General Electric«, sowie Rheinpfalz vom 12. September 2017

29 Zu Hoppecke siehe Unternehmenshomepage: <https://www.hoppecke.com/de/hoppecke-world/unternehmen/> [17.10.2017]

30 Der Wikipedia-Eintrag über Hoppecke beschreibt nicht nur die Unternehmensgeschichte, sondern auch einige Details zu den Arbeitsbedingungen: https://de.wikipedia.org/wiki/Hoppecke_Batterien#1987.E2.80.931996:_Krise_der_europ.C3.A4ischen_Batteriebranche [17.10.2017]

31 Siehe Kapitel 7.2 Gewerkschaften in Deutschland.

32 Hoppecke-Erfahrungsbericht vom 14.9.2017, Arbeitergeberbewertungsplattform kununu: <https://www.kununu.com/de/hoppecke/1/a/SUxuWfN0ew%3D%3D> [28.6.2018]

Hoppecke in China –

Hoppecke Power Systems Co. Ltd.

2005 investierte Hoppecke in Wuhan und baute seinen größten Produktionsstandort außerhalb Deutschlands. Am 28. September 2006 erfolgte die Inbetriebnahme des Werkes Wuhan. Die Fabrik liegt in der East and West Lake Wu Jiashan Taiwanese-Investitionszone. Insgesamt wurden 26 Mio. US-Dollar investiert, fast eine Milliarde RMB. Mit insgesamt ca. 300 bis 450 Personen ist relativ wenig Personal im Betrieb beschäftigt, wovon 150 Verwaltungsangestellte sind, diese teilen sich noch einmal auf verschiedene Schichten auf, so dass insgesamt zu den verschiedenen Zeiten nur jeweils ca. 100 Beschäftigte in der Fabrik sind.

6.2.2 Die Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben in Wuhan

Bei unseren Besuchen bei den obigen drei Firmen haben wir insgesamt 17 Beschäftigte befragt, davon sieben bei Hoppecke und jeweils fünf bei WBC und Metro. Hier nun die zusammengefassten Ergebnisse entsprechend unseres Interviewleitfadens/Fragebogens

Löhne

Die Löhne der externen Verkäufer*innen bei Metro und der Festangestellten bei Hoppecke liegen jeweils bei um die 2.000 bis 3.000 RMB pro Monat. Die höchsten Löhne zahlt WBC mit 4.300 bis 4.700 pro Monat. Davon sind 2.350 RMB Grundgehalt und bis zu 2.350 RMB leistungsabhängige Zulagen. Trotz Abzügen machen diese Zulagen meist mehr als 2.000 RMB pro Monat aus. Generell liegen die Löhne bei deutschen Firmen um die 2.000 bis 3.000 RMB. Für die Festangestellten zahlt Metro über 4.000 RMB pro Monat. Das Gehalt des externen technischen Personals liegt deutlich höher und kann 9.000 bis 12.000 RMB pro Monat erreichen. Zwischen den Bereichen Produktion und Service gibt es kaum Unterschiede bei der Bezahlung.

Von den drei Firmen ist Hoppecke die einzige, die ein Basisgehalt plus Stücklohn zahlt. Das Grundgehalt liegt hier bei lediglich 900 RMB. Zum Vergleich: Der Mindestlohn in dieser Region liegt bei 1.550 RMB pro Monat. Der Rest wird anhand von Stücklohn- und Überstundenzulagen errechnet. Dabei wird jedoch ein monatliches Arbeitszeitkonto angewendet, so dass nur die Stunden auch als Überstunden zählen, die das monatliche Arbeitszeitvolumen überschreiten. Daraus ergibt sich dann ein Monatslohn von meist nicht über 2.000 bis 3.000 RMB.

WBC und Hoppecke übernehmen zumindest für ihr Stammpersonal die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, nicht jedoch während der Probezeit. Da die externen Verkäufer*innen bei Metro in einem Arbeitsverhältnis mit den jeweiligen Herstellern stehen, müssen jene die Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Soweit wir wissen, zahlen die meisten diese Beiträge jedoch nicht. Die Festangestellten bei Metro haben jedoch Sozialversicherungen und andere Wohlfahrtsleistungen.

Die meisten Angestellten sind sich nicht im Klaren darüber, wie Abfindungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub und Mutterschaftsurlaub in ihrem

Betrieb geregelt sind. Viele von ihnen nehmen keinen bezahlten Urlaub in Anspruch. Die externen Verkäufer*innen bei Metro und die Festangestellten bei Hoppecke haben gar keinen Urlaub. Bei WBC kommt jedoch ein Teil der Belegschaft in den Genuss von Jahresurlaub, bezahlter Freistellung an den gesetzlichen Feiertagen und quartalsweiser Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Zusammenfassend lässt sich sagen: Es gibt große Probleme in Bezug auf die Probezeit und den bezahlten Urlaub bei den deutschen Firmen.

Arbeitszeit

Von den drei Firmen hat eigentlich nur WBC relativ reguläre Arbeitszeiten von acht Stunden pro Tag und fünf Tagen in der Woche. 32 Überstunden pro Monat werden teilweise mit Überstundenzulage vergütet, teilweise nicht. Die externen Verkäufer bei Metro arbeiten acht Stunden pro Tag, müssen jedoch auch am Wochenende einen Tag arbeiten. Sie machen ebenfalls bis zu 32 Überstunden pro Monat, bekommen dafür aber keinerlei Zulagen. Bei Hoppecke werden jeden Tag zwölf Stunden gearbeitet und das an vier bis sechs Tagen in der Woche in Wechselschicht und ohne Überstundenzulagen. Bezüglich der Arbeitszeiten ist Hoppecke damit sicherlich der Betrieb mit den schlechtesten Bedingungen.

Die Mittagspause ist bei Hoppecke 30 Minuten, bei WBC 45 Minuten und bei Metro 60 Minuten. Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit und werden deswegen auch nicht vergütet.

Egal ob Supermarkt oder Produktionsbetrieb, alle arbeiten in Schichten. Bei WBC und Hoppecke gibt es jeweils eine Früh- und eine Spätschicht. Bei WBC wechseln die Schichten alle eine bis zwei Wochen, bei Hoppecke jede Woche nach dem Modell: vier Tage arbeiten, zwei Tage Pause.

An den Feiertagen müssen die externen Verkäufer*innen bei Metro freiwillige Überstunden leisten. Nur an den drei Feiertagen im Herbst erhalten sie dafür eine Zulage in Höhe der dreifachen Überstundenzulage. Bei WBC teilt die Firma Überstunden zu und zahlt dann auch die entsprechenden Zulagen, Hoppecke jedoch nicht und Überstunden werden hier auch nicht extra bezahlt. Uns ist nur ein Fall bekannt, bei dem ein Kollege die Ableistung von Überstunden verweigerte und dies mit Lohnkürzungen bestraft wurde. Alle anderen Kolleg*innen hatten berichtet, dass dies nicht vorkomme.

Genauso ist es bei unbezahltem Urlaub, der in den allermeisten Fällen problemlos möglich ist. Wiederum nur ein Kollege von WBC berichtete von Lohnkürzungen von 100 bis 200 RMB pro Tag. Die Gründe für das Gewähren von unbezahltem Urlaub sind jedoch unterschiedlich. Während es Metro und WBC nur um die Einhaltung der Arbeitspflicht geht, schaut Hoppecke auch darauf, neues Personal einzustellen, die Überstunden zu kontrollieren und das Lohnniveau zu senken.

Die Angestellten bei Metro sind überwiegend zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Bei WBC waren zwei Kolleg*innen der Meinung, dass die Arbeitszeiteinteilung angespannt ist und bei Hoppecke waren die meisten der Meinung, dass die Arbeitszeiten zu lang sind. Bei Hoppe-

cke und den externen Verkäufer*innen bei Metro gibt es also ernste Probleme bei der Arbeitszeit.

Interessenvertretung

Die meisten Befragten waren sich nicht sicher oder wussten nichts von Tarifverträgen. Die Angestellten von Hoppecke waren sich sicher, dass es bei ihnen keinen Tarifvertrag gebe. Von den Supermarktbeschäftigten haben sich nur wenige dazu geäußert, ob sie mit ihrem Betrieb zufrieden seien oder nicht. Bei WBC standen vor allem das chaotische Management und die schlechten Arbeitsbedingungen im Fokus. Die Beschäftigten von Hoppecke kritisierten dagegen vor allem die langen Arbeitszeiten und die Tatsache, dass keine Überstundenzulagen gezahlt werden, das geringe Gehalt, ausbleibende Gehaltserhöhungen und anderes.

Die externen Verkäufer*innen bei Metro wussten zumeist nicht, dass es eine Betriebsgewerkschaft bei ihnen gibt. Die Angestellten bei WBC wussten von der Gewerkschaft. Einige von ihnen gingen davon aus, dass die Gewerkschaft von der Fabrik oder dem Betrieb organisiert wird. Auch bei Hoppecke war die Gewerkschaft zwar bekannt, allerdings als Teil des Managements.

Wenn es um die konkrete Arbeit der Gewerkschaft ging, so hatten die meisten Befragten keine Ahnung oder waren sich nicht sicher und hatten nicht den Eindruck, dass sie je zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beigetragen hätte. Die einzigen Aufgaben der Gewerkschaft aus ihrer Sicht sind das Einziehen von Mitgliedsbeiträgen und das Auszahlen von bestimmten Wohlfahrtsleistungen, aber mit dem Schutz der Interessen der Beschäftigten hätten sie nichts zu tun. Wenn es um die Wahrung ihrer Interessen geht, dann wenden die externen Verkäufer*innen von Metro sich höchstens an ihren Vorgesetzten oder selber an die Marktleitung. Bei WBC gibt es als Ansprechpartner den Werkstattmanager, den Chef vom Dienst oder die Personalabteilung. Manchmal wenden sich Beschäftigte auch an das zuständige Arbeitsamt. Bei Hoppecke wurde uns sogar berichtet, dass es eigentlich keine Möglichkeiten gebe, die eigenen Interessen zu äußern und zu wahren.

Nur bei WBC hatten die Beschäftigten davon gehört, dass ältere Arbeiter in der Vergangenheit schon einmal für höhere Löhne gestreikt hätten. Die anderen Befragten hatten weder einen Streik erlebt, noch davon gehört.

Von Interventionen der Regierung haben wir nichts erfahren, was sicherlich daran liegt, dass es keine offenen Konflikte gab und somit ein Eingreifen der Regierung nicht erforderlich war.

Insgesamt lässt sich sagen, dass der Mangel an Möglichkeiten der Interessenvertretung bei allen drei deutschen Betrieben ein etwa gleich großes Problem darstellt.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutz hängt bei unterschiedlichen Branchen von den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Besonderheiten ab. Die Arbeit der Supermarktbeschäftigten ist relativ sicher. Die größte Gefahr sind Verletzungen durch große herunterfallende Waren. Die Beschäftigten bei WBC dagegen arbeiten vor allem mit Schweißanlagen, die teil-

weise nicht korrekt und den Auflagen entsprechend eingerichtet sind. Das Arbeitsumfeld ist ebenfalls nicht gut und die Luftzirkulation schlecht. Das Hauptproblem bei Hoppecke sind Bleivergiftungen und physische Verletzungen.

Die Verkäufer*innen bei Metro erhalten keine Sicherheitseinweisungen und keine Unfallversicherung. WBC hält sich zumindest auf den ersten Blick an die Vorgaben, aber zum Beispiel sind die zur Verfügung gestellten Staubschutzmasken völlig ineffektiv. Bei Hoppecke wurde uns jedoch von sinnvollen Unterrichtungen berichtet, und auch die ausgegebenen Arbeitsschutzutensilien sind wohl insgesamt in Ordnung.

Sowohl bei Metro als auch bei WBC wird nicht besonders auf die Gesundheit am Arbeitsplatz geachtet. Bei Hoppecke ist dies anders. Es wird versucht, vor allem Bleivergiftungen, physischen Traumata und verschiedenen Berufskrankheiten vorzubeugen. Beschäftigte aus allen drei Betrieben berichteten uns jedoch, dass keiner der Betriebe wirkliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation ergreifen würde und dass die Arbeitenden auch nicht wüssten, welche Maßnahmen geeignet wären. Wenn tatsächlich ein Gesundheitsproblem am Arbeitsplatz auftaucht, dann übernimmt nach Aussage der Beschäftigten Hoppecke die gesamten Behandlungskosten und Entschädigungszahlungen. Bei den anderen beiden Betrieben waren sich die Beschäftigten nicht ganz klar, wie dies gehandhabt wird.

Wenn wir wieder nur auf Hoppecke schauen, wird zur Vermeidung von Arbeitsunfällen vor allem versucht, Unfälle, Schäden durch herunterfallende Gegenstände und Unfälle beim Benutzen von schweren Maschinen zu verhindern. Bei schweren Unfällen wird man sofort ins Krankenhaus geschickt. Um leichtere Verletzungen muss man sich selbst kümmern. Das Unternehmen übernimmt aber auch hier alle Kosten.

Weder Metro noch Hoppecke haben irgendwelche Notfallmaßnahmen installiert. Bei Hoppecke gibt es zumindest einen Fabrikarzt, bei Metro nur einen Aufenthaltsraum. WBC hat dagegen ein Krankenzimmer eingerichtet, um Notfälle, aber auch kleinere, häufiger auftretende Verletzungen vor Ort behandeln zu können.

Zuletzt wurde uns noch berichtet, dass die Toiletten und das Trinkwasser in allen drei Betrieben in Ordnung seien und es zumindest in diesem Bereich keine größeren Probleme gebe.

Arbeitsplatzsicherheit (und Befristungen)

Sofern es sich um reguläre Beschäftigte handelt, haben alle Arbeiter*innen einen Vertrag direkt mit dem jeweiligen Unternehmen. Die vielen, von den jeweiligen Herstellern entsendeten Verkäufer*innen bei Metro haben dagegen entweder gar keinen Arbeitsvertrag oder nur einen mit dem Hersteller. Bevor die Beschäftigten bei WBC zu Festangestellten werden, müssen sie zuerst eine Schulung bei einem Drittanbieter bestehen. Sie sind also zuerst in einer Zwischenposition zwischen der Firma und dem Drittanbieter und können erst später einen Arbeitsvertrag bei WBC unterschreiben. Bei Hoppecke gibt es nur Festverträge, die allerdings erst nach einer Probephase unterschrieben werden. Außerdem kommen im Sommer einige studentische

Aushilfen in den Betrieb. Sie sind zum Lernen hier und haben kein offizielles Arbeitsverhältnis mit Hoppecke.

Es werden meist befristete Arbeitsverträge über ein oder drei Jahre geschlossen. Bei WBC sind es generell Drei-Jahres-Verträge, bei Hoppecke Ein-Jahres-Verträge. Die meisten Beschäftigten wussten nicht, was die jeweiligen Voraussetzungen für die Entfristung von Verträgen sind. Bei WBC meinten zwei Beschäftigte, dass man nach zehn Jahren einen unbefristeten Vertrag bekommen würde. Bei Hoppecke gab es nur die Meinung, dass es prinzipiell möglich sei, einen unbefristeten Vertrag zu bekommen, aber keiner wusste, was die konkreten Voraussetzungen seien.

Bei Metro wurde uns erzählt, dass man, um als externer Verkäufer*in doch zu einem Festangestellten zu werden, noch einmal das Bewerbungsverfahren durchlaufen müsse. Bei WBC meinten einige, dass das möglich sei, andere aber, dass dies nicht möglich sei. Beschäftigte bei Hoppecke wussten nur um die Probezeit, waren sich bei anderen Fragen aber nicht sicher.

Die Anstellungszeit der externen Verkäufer*innen bei Metro richtet sich vor allem nach den Werbekampagnen der jeweiligen Hersteller. Wenn eine Werbeaktion beendet wird, wird meist auch die Zusammenarbeit mit Metro beendet. Meistens handelt es sich um einen Zeitraum von einigen Monaten. Bei WBC ist die Verweildauer der irregulären Angestellten (dabei handelt es vor allem um externes, technisches Personal) unterschiedlich, bis zu zwei Jahre. Hoppecke hat vor allem den Sommer über externes Personal. Hier geht es also um einige Monate bis zu maximal einem halben Jahr.

In allen drei Betrieben machen sich die Beschäftigten gerade wenig Gedanken über Personalabbau. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Bei Metro gehören externe Verkäufer*innen ohnehin nicht zum Metro-Unternehmen. Bei WBC ist das Management nicht besonders gut, die Situation unklar und die Beschäftigten spekulieren darauf, dass sie bei Stellenabbau zumindest eine Abfindung bekommen können. Bei Hoppecke ist das Arbeitsvolumen ziemlich stabil, und es werden immer Leute für Überstunden gesucht.

Außerdem gibt es einige Beschäftigte, die sich aufgrund ihrer besonderen technischen Qualifikation keine Sorgen darüber machen müssen, vom Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein.

6.2.3 Fallstudien

Kollege Yao – Wuhan Boiler Co. Ltd.

Dieser Fall ereignete sich Ende September, Anfang Oktober 2016. Im letzten Moment seiner Probephase wurde der Kollege Yao von WBC entlassen, weil er angeblich den Leistungsstandards nicht entsprochen hätte. WBC hatte nicht nur den Lohn und die Sozialversicherungsbeiträge nicht gezahlt, sondern auch noch vom Arbeiter verlangt, die Ausbildungskosten der Schulungsfirma in Höhe von mehr als zehntausend RMB zu zahlen. Nachdem der Arbeiter sich weigerte, diese »Vertragsstrafe« zu zahlen, ergriff WBC die Initiative, um ihn wegen Vertragsverletzung zu verklagen, und forderte erneut die Zahlung der

Vertragsstrafe. Dieser Fall wurde am Ende auf dem rechtlichen Wege vermittelt. Der Kollege konnte den Prozess gewinnen, ihm wurden 5.000 RMB Lohn für die Probezeit und Sozialversicherungsbeiträge für ein halbes Jahr zugesprochen.

Kollege Zhen – Wuhan Boiler Co. Ltd.

Dieser Fall ereignete sich Ende November, Anfang Dezember 2016. Weil durch das Management seiner Werkstatt jedem*r Arbeiter*in jeden Monat ohne Grund mehrere Dutzend bis zu einigen hundert RMB an Lohn abgezogen wurden, musste der betroffene Kollege seit seinem Arbeitsantritt schon auf über 1.000 RMB Lohn verzichten. Außerdem machte er als einfacher Beschäftigter dieselbe Arbeit wie das extern angestellte technische Personal, hatte aber schlechtere Arbeitsbedingungen, was er als nicht gerechtfertigt empfand (Letztere erhalten das Doppelte bzw. Dreifache seines Gehalts). Außerdem machte er sich Gedanken über die Tatsache, dass bei Arbeitsunfällen allen Beschäftigten kollektiv das Gehalt gekürzt wird, die staubige Umgebung der Werkshalle sehr schädlich ist, die Arbeitsschutzmaterialien nicht den Anforderungen entsprechen, das Management schlecht arbeitet und nicht handelt, dass die realen Löhne nichts mit dem zu tun haben, was bei der Stellenausschreibung angeboten wird, dass man die Schulungen während der Probezeit selber bezahlen muss und bei Eigenkündigung sogar eine Vertragsstrafe zu erwarten hat. Diese Vertragsstrafe ist zwar im Arbeitsvertrag festgeschrieben, aber, wie in seinem Fall, war es die Firma, die einseitig den Beschäftigten unter Druck setzte. Dieser Kollege versuchte eine Zeit lang gegen diese Zustände zu protestieren, nachdem dies aber ohne Ergebnis geblieben war, entschied er sich zu kündigen, und so ist auch dieser Fall ohne Erfolg geblieben.

6.2.4 Abschließende Einschätzung zur Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben in Wuhan

Insgesamt gibt es bei den deutschen Firmen in Wuhan in Bezug auf Arbeitsverträge, Bezahlung, Sozialversicherung und andere grundlegende Interessen keine besonderen Probleme. Meistens werden Arbeitsverträge geschlossen, die Bezahlung entspricht den gesetzlichen Standards und wird pünktlich gezahlt. Überstunden und Überstundenzulagen entsprechen ebenfalls den Vorgaben, und die Sozialabgaben werden meist gezahlt. Viele der sonst sehr häufigen Probleme für Beschäftigten sind also nicht gegeben. Die Gewerkschaften spielen, soweit sie überhaupt in den Betrieben präsent sind, offensichtlich keine besondere Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Arbeitskonflikte werden, egal ob groß oder klein, vor allem individuell und mit den vorgesetzten Stellen geklärt. Aber was andere Fragen angeht, so haben die drei von uns untersuchten Betriebe jeweils sehr charakteristische Probleme.

Metro AG

Das größte Problem bei Metro ist der Einsatz von Fremdpersonal im großen Stil. Dieses Fremdpersonal macht

wahrscheinlich ca. 60 Prozent aller Beschäftigten des Supermarktes aus. Ihr Gehalt und ihre Pausen- und Urlaubszeiten werden allerdings zentral von Metro kontrolliert und verwaltet. Wir hatten nur die Möglichkeit, uns mit der Situation dieser externen Verkäufer*innen zu beschäftigen und haben kaum Informationen über die Festangestellten bei Metro bekommen. Die Festangestellten sind vor allem an der Rezeption, der Kasse, dem Lager und in der Warenpräsentation tätig. Diese Bereiche sind nicht öffentlich zugänglich, weswegen es für uns leichter war, mit den externen Verkäufer*innen auf der Verkaufsfläche in Kontakt zu kommen. Aus der Sicht dieser externen Kräfte sind die Arbeitszeiten, die Überstunden und die Überstundenzulagen nicht der Norm entsprechend; genannt wurde u. a. das Beispiel, dass die Arbeit am Wochenende nicht als zu vergütende Überstunde zählt. Die Reinigung und Logistik des Supermarktes werden übrigens auch von spezialisierten Firmen übernommen, deren Angestellte zwar im Supermarkt arbeiten, aber auch kein Arbeitsverhältnis mit der Firma Metro haben.

Wuhan Boiler Co. Ltd

Ernste Probleme gibt es bei WBC im Bereich des internen Managements, der Hygiene in den Werkshallen, der Unfallverhütungssysteme und der Anwerbung von Beschäftigten. Das Verhältnis von Verwaltungs- zu Produktionsbeschäftigten ist etwa eins zu eins. Es gibt drei Arten von Beschäftigten: die alten Beschäftigten, die schon seit der Zeit des Staatsbetriebs bei WBC arbeiten, die neuen Beschäftigten und die externen Kräfte (die von einem Drittanbieter entsendet wurden). Die meisten Probleme haben die neu eingestellten Beschäftigten: ungenügende Anlernphase – die Ausbildungszeit entspricht nicht den Standards; man wird über drei Monate lang nicht in den Arbeitsprozess eingegliedert; man bekommt kein Gehalt und muss sogar noch eine Ausbildungsgebühr bezahlen; ein stark staubbelastetes und gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld; man leistet gleiche Arbeit wie die externen Beschäftigten, bekommt im Durchschnitt aber nur die Hälfte des Lohns; Extraleistungen werden oft ohne Grund unterschlagen; man zögert, Arbeitsunfälle zu melden, weil bei Unfällen während der Arbeitszeit allen Beschäftigten aus dem betroffenen Team Lohnkürzungen drohen; man kann nicht einfach so kündigen und wenn doch, verlangt die Firma eine Entschädigung für die Ausbildungsgebühren. Das alles verletzt die grundlegenden Interessen der Arbeiter*innen bei WBC nachhaltig.

Hoppecke

Die größten Probleme bei Hoppecke sind das »integrierte Arbeitszeitsystem« (Arbeitszeitkonto), die Tatsache, dass die durchschnittlichen Löhne unter dem Mindestlohn liegen, Arbeitsunfälle und die Gefährdung durch chemische Vergiftungen. Das Arbeitszeitkonto bedeutet einen großen Einschnitt gegen die Überstundeninteressen der Beschäftigten. Arbeitsunfälle und chemische Vergiftungen gehören zu den materiellen Voraussetzungen der Batterieproduktion. Man kann sagen, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten bei Hoppecke die schlechtesten sind, die wir im Rahmen dieser Untersuchung in Wuhan fest-

gestellt haben. Nicht nur, dass die Löhne niedrig, die Arbeitszeiten lang und die Überstundenvergütung unangemessen sind, auch wenn es um Unfallverhütung und Arbeitsschutzmaßnahmen geht, erfüllt Hoppecke nicht die Vorschriften.

Zusammenfassung

Insgesamt werden die Interessen und Rechte der Beschäftigten bei deutschen Unternehmen in fünf zentralen Fragen verletzt:

1. niedrige Löhne,
2. Diskriminierung bei der Behandlung und Rekrutierung von Beschäftigten,
3. nicht ausreichende Arbeitsschutzmaßnahmen,
4. viele problematische Bestimmungen bei den Probe-arbeitsbedingungen,
5. die Gewerkschaften sind nicht aktiv, die Beschäftigten haben keine eigene Organisation und keine Möglichkeit, ihre Interessen selbst zu schützen.

Zusammenfassend sind wir der Meinung, dass die deutschen Unternehmen in Wuhan zwar nach außen hin so erscheinen, als würden sie alle gesetzlichen Regelungen einhalten, aber wenn man sich die konkreten Bedingungen in den Betrieben, die Organisation und die Rechte der Beschäftigten ansieht, kommen einige ernste Probleme zum Vorschein. Wir halten die fehlende Organisation der Beschäftigten und fehlende Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Rechte zu artikulieren, für die zentralen Gründe dieser Probleme.

Unsere Untersuchung hat auch gezeigt, dass die meisten Beschäftigten sich nicht im Klaren über die Gewerkschaften in ihren Betrieben sind oder nur wissen, dass die Gewerkschaften von der Firma und dem Management kontrolliert werden und keine engen Beziehungen zu den einfachen Beschäftigten haben. Die Gewerkschaften existieren entweder nur auf dem Papier, oder sie liefern nur symbolische Sozialleistungen wie Getränke an einem heißen Tag oder kleine Geschenke an Festtagen. Die Gewerkschaften haben es aufgegeben, die Kolleg*innen zu versammeln und zu organisieren, die Rechte der Beschäftigten zu verteidigen und die Kampffähigkeit für bessere Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Weil es den normalen Beschäftigten an effektiven Möglichkeiten mangelt, das Unternehmen und das Management zu beaufsichtigen und zu kontrollieren, können sie vom Unternehmen gespalten werden, was zum völligen Verlust der Möglichkeit führt, die eigenen Rechte zu verteidigen und zu kämpfen. Unser Vorschlag ist es deswegen, den Aufbau von Arbeiter*innen-Organisationen bei deutschen Unternehmen in Wuhan zu stärken. Gewerkschaftliche Organisationen sollten den normalen Beschäftigten dienen und dafür kämpfen, die Lohn- und Arbeitssituation zu verbessern und sich nicht darauf beschränken, Beiträge einzusammeln und Geschenke zu verteilen. Weil die Atmosphäre in Wuhan gegenüber nicht-staatlichen Organisationen eher konservativ ist, ist es wichtig, dass die Beschäftigten sich intern organisieren – dies wäre besser als eine Organisation von außen und auch weniger riskant. Deshalb sind wir der Meinung,

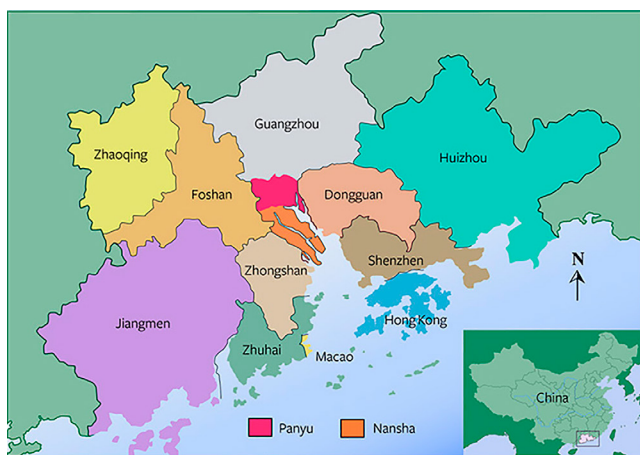
dass die bestehenden Gewerkschaften unabhängig werden müssen, weil sie nur dann die Beschäftigten wirklich vertreten können. Dies sollte die Richtung sein, die in

Zukunft erkämpft werden sollte. Obwohl dies nicht einfach ist, ist es doch die einzig mögliche Richtung.

Jimmy Chong

6.3 Recherchen über Unternehmen mit Betrieben im Perflussdelta und in Deutschland

Die Perflussdeltaregion wird oft auch Perflusswirtschaftsgebiet oder -wirtschaftszone genannt. Abgekürzt spricht man manchmal auch nur vom »Delta«. Sie liegt im zentralen Südtel der Provinz Guangdong, flussabwärts des Strömungsgebietes des Perflusses. Durch das Südchinesische Meer ist es von den Regionen Südostasien getrennt und wird deswegen auch Chinas »Tor zum Süden« genannt. Wenn man Hong Kong und Macau nicht mitzählt, umfasst die Perflussdeltaregion bereits ca. 56.000 qkm. Die neun großen Städte Guangzhou, Shenzhen, Foshan, Dongguan, Zhongshan, Zhuhai, Huizhou, Jiangmen und Zhaoqing gehören dazu. 2016 lebten hier fast 60 Mio. Menschen.³³ Das Wirtschaftsgebiet des Perflussdeltas wurde zuerst 1994 von der Provinzregierung von Guangdong etabliert und profitierte in seiner Entwicklung vor allem von dem nahe gelegenen Hong Kong. Hong Kong war seitdem immer eine wichtige Quelle von Investitionen für die Perflussregion. Die Zahlen zeigen, dass die Perflussregion Chinas prosperierendste Wirtschaftszone ist. 2015 stieg das Bruttoinlandsprodukt hier um 8,6 Prozent und machte 79,1 Prozent des gesamten BIP der Provinz Guangdong aus und 9,1 Prozent des BIP der gesamten Volksrepublik.³⁴



Karte des Perflussdeltas

Nach der im April 2017 erschienenen Ausgabe der Zeitschrift »Wirtschaftsforschung« (»Jingjixueren«) gingen seit 1980 ein Fünftel der ausländischen Direktinvestitionen in China in die Perflussregion und machten in der Summe mehr als eine Billion US-Dollar aus. Für die industrielle Entwicklung dieser Region spielte ausländisches Kapital eine wichtige Rolle. 2015 wurden in der Perflussregion tat-

sächlich über 256 Mrd. US-Dollar an ausländischen Direktinvestitionen eingesetzt, was 20,3 Prozent der Direktinvestitionen des gesamten Landes ausmachte. Die drei Städte Shenzhen, Dongguan und Guangzhou ziehen dabei, wegen ihrer Nähe zu Hong Kong, besonders viel ausländisches Kapital an.³⁵ Deswegen konzentrieren wir uns in diesem Recherchebericht auch vor allem auf Unternehmen mit deutscher Beteiligung in diesen drei Städten. Daneben wird nur noch Huizhou behandelt.

Neben der wirtschaftlichen Entwicklung hat die Perflussregion auch den Ruf einer gewissen politischen Aufgeschlossenheit. Die Zahl der Nichtregierungsorganisationen, die sich mit den Problemen der Arbeiter*innen beschäftigen, ist hier am höchsten. Die offiziellen Gewerkschaften haben hier auch schon »Gewerkschaftswahlen« durchgeführt und andere Reformen implementiert.³⁶ Die Provinzregierung hat auch Gesetze erlassen wie die »Bestimmungen über Tarifverträge in der Provinz Guangdong« und ist damit ein Vorreiter in der Gesetzgebung des gesamten Landes. Es ist also nicht verwunderlich, dass die Arbeiter*innen in der Perflussregion sich mehr darum bemühen ihre eigenen Rechte zu verteidigen. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie keiner Unterdrückung ausgesetzt wären. Im Zeitraum dieses Projektes hat die Regierung Streiks mit Polizeigewalt niederschlagen lassen und wiederholt wurden Mitglieder von freien Arbeiter*innengruppen inhaftiert.

6.3.1 Die Lage deutscher Unternehmen im Perflussdelta

Nach den Statistiken im von der deutschen Außenhandelskammer (AHK) herausgegebenen »Register für Unternehmen mit deutscher Beteiligung in China« gab es im Jahr 2017 (Juni) 605 deutsche Unternehmen, die in der Provinz Guangdong investiert hatten. Diese Unternehmen konzentrieren sich vor allem in der Region des Perflussdeltas. So befinden sich demnach in Shenzhen 164, in Guangzhou 263 und in Dongguan 38 Unternehmen – allein in diesen drei Städten sind damit die Hälfte aller deutschen Unternehmen in Guangdong vertreten.³⁷ Unter den deutschen Unternehmen sind auch bekannte Marken wie: Siemens, Bayer, BASF, ThyssenKrupp und andere. Nach einer Untersuchung der Deutschen AHK in 2016 sind fast 7 Prozent aller deutschen Firmen in China in der Perflussdeltaregion angesiedelt und 42 Prozent sind der Meinung, dass das

33 Statistische Nachrichten der Provinz Guangdong, http://www.gdstats.gov.cn/tjzl/tjzx/201703/t20170320_358946.html [28.6.2018]

34 Handels- und Entwicklungsbehörde von Hong Kong, <http://china-trade-research.hktdc.com/> [28.6.2018]

35 Ebenda.

36 Nachrichtenseite Zhongdaonet.com vom 22.1.2015: <http://www.zhongdaonet.com/NewsInfo.aspx?id=11959> [28.6.2018]

37 Deutsche Außenhandelskammer, <http://www.german-company-directory.com/cn/list/?cHash=ed0b5c0a0ec99a4c15adf68d56824ca9> [28.6.2018]

Perflussdelta für ihr operatives Geschäft am wichtigsten sei.³⁸

Im Gegensatz zu Suzhou und Wuhan ist das Gebiet des Perflussdeltas wesentlich größer. Innerhalb der neun Städte sind die deutschen Unternehmen verstreuter als dies in Suzhou und Wuhan der Fall ist. Unsere Kriterien für die Auswahl der Unternehmen waren deswegen: verkehrsgünstig gelegen, guter Kontakt zur Belegschaft und Kontaktmöglichkeiten zur Belegschaft der deutschen Vergleichsbetriebe. Unter den ersten Betrieben, die wir auswählten und besuchten waren: Siemens (Shenzhen) Mindit Magnetic Resonance Ltd., Bosch Laser Equipment (Dongguan) Ltd., Amazon (Guangzhou), Metro Supermarkt (Shenzhen), Guangzhou Otis Elevator Ltd., Huizhou City Volkswagen Automobile Sales and Service Ltd. und Shenzhen BYD Daimler New Technology Co., Ltd. (Teng Electric). Von diesen Firmen waren bei Metro, Siemens und Bosch die meisten Arbeiter*innen bereit, mit uns zusammenzuarbeiten (Metro 5, Siemens 5 und Bosch 7, zusammen also 17 Personen). Deswegen haben wir diese drei Betriebe für die weitergehende Untersuchung ausgewählt. Der folgende Bericht basiert auf diesen drei Betrieben:

Metro in Shenzhen

1996 eröffnete Metro in Shanghai den ersten Cash and Carry Großmarkt in China. Mittlerweile hat Metro in 58 chinesischen Städten insgesamt 86 Märkte mit über 11.000 Angestellten und mehr als 5 Mio. Kunden. Im Geschäftsjahr 2014/15 wurden Umsätze von mehr als 2,6 Mrd. Dollar gemacht. Auf der eigenen Webseite nennt sich Metro selbst eine »Firma mit hohem sozialen Verantwortungsgefühl, die ständig bemüht ist, ihre eigene Entwicklung mit dem gesellschaftlichen Fortschritt zu verbinden. Dabei achten wir auf eine strenge Einhaltung der lokalen gesetzlichen Regelungen, zahlen aus eigenem Antrieb jährliche große Steuersummen und unterstützen damit den Aufbau der nationalen Infrastruktur und leisten vor allem einen besonderen Beitrag zur Verbesserung des Systems der Lebensmittelsicherheit in China.«³⁹

Im Perflussdelta hat Metro in Guangzhou, Shenzhen, Dongguan und Zhongshan Märkte eröffnet. In Shenzhen hat Metro drei Märkte, jeweils einen im Bezirk Bao'an, Nanshan und Luohu. Alle Interviews, die wir geführt haben, fanden mit Arbeiter*innen aus dem Markt in Nanshan statt. Seit Mitte 2016 arbeiten in diesem Markt immer ca. 100 Arbeiter*innen, ungefähr zur Hälfte Männer und Frauen. Unter den fünf Arbeiter*innen, die wir interviewen konnten, war ein 40jähriger Mann, der seit dreieinhalb Jahren bei Metro arbeitete. Die anderen vier waren Frauen. Die älteste von ihnen war 43, die jüngste 25 Jahre alt. Sie arbeiteten zwischen einem Jahr und zwei Monaten und vier Jahren und sechs Monaten bei Metro. Im Einzelhandel arbeiten im Bereich Promotion und Verkaufsförderung die meisten Beschäftigten als Festangestellte. Sie fungieren

38 Deutsche Außenhandelskammer, http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Dokumente/Publications/Business_Confidence_Survey_2016.pdf [28.6.2018]

39 Offizielle Webseite von Metro China, <http://www.metro.cn/en/about-metro/mcc-cn> [28.6.2018]

dann auch meist als Vorgesetzte für die Promotionsmitarbeiter*innen. So kommt es, dass sie neben der Verkaufsförderung im Markt noch zahlreiche andere Aufgaben übernehmen müssen, wie Waren verräumen oder die Verkaufsflächen putzen.⁴⁰

Siemens in Shenzhen

Die Siemens (Shenzhen) Magnetic Resonance Co., Ltd. wurde 2002 gegründet. Sie ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Siemens Medicare. Sie liegt im Hochtechnologiepark in Shenzhen auf einer Fläche von 40 qkm. Der Geschäftsbereich umfasst Magnetresonanztomographen-Bildgebungssysteme, klinische Behandlungssysteme und anderes medizinisches Equipment. Es ist ein hochtechnologisierter Betrieb, in dem Forschung und Entwicklung, Produktion, Logistik, Marketing und Kundenservice gebündelt sind.⁴¹

Im April 2013 wurde bei Siemens auf Initiative der IG Metall zur Durchsetzung eines internationalen Rahmenabkommens zwischen IG Metall und der Geschäftsführung in Shanghai ein Treffen der Vorsitzenden der Gewerkschaften der 20 größten Siemensbetriebe in China durchgeführt. Im April 2015 wurde die »Vereinigung der Gewerkschaftsvorsitzenden bei Siemens China« Peking gegründet. Aus zehn verschiedenen Städten kamen 15 Delegierte, die insgesamt über 20.000 Siemens-Beschäftigte vertraten. Unter ihnen war auch der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaft von Siemens Magnetic Resonance. Die wichtigste Agenda dieser Versammlung war es, die offiziellen chinesischen Organe dazu zu bewegen, die Konferenz als Organisation der Siemensgewerkschaften in China anzuerkennen.⁴²

Seit Ende 2016 beschäftigt Siemens Magnetic Resonance über 600 Personen, davon 81 Prozent Männer. Die fünf Angestellten, die sich von uns interviewen ließen, waren alle Männer im Alter von 22 bis 30. Sie arbeiteten von 15 Monaten bis zu fünf Jahren bei Siemens.

Felix Xu

Bosch

Die Robert Bosch GmbH ist ein 1886 gegründetes deutsches Unternehmen. Heute ist sie bekannt als weltweit größter Zulieferer von Automobil-Elektronik und -Mechatronik. Es ist jedoch ein Mischkonzern als Hersteller von Haushaltsgeräten, Elektrowerkzeugen, von Industrie- und Gebäudetechnik (Sicherheitstechnik) und der automatisierten Verpackungstechnik, in der Bosch den führenden Platz einnimmt.

Das Unternehmen hat in Deutschland an 80 Standorten 132.000 Beschäftigte, weltweit in 50 Ländern an knapp 260 Standorten 375.000 Beschäftigte (Stand:

40 Siehe ausführliche Beschreibung des Metro-Konzerns im Abschnitt 5.2.

41 Offizielle Webseite von Siemens China: <https://www.healthcare.siemens.com.cn/> [28.6.2018]

42 IG Metall Vorstand/IG Metall bei Siemens: Arbeitnehmervertretungen bei Siemens in China – erfolgreiche chinesisch-deutsche Kooperation, Broschüre o.J. (2015).

2015). Im Jahr 2015 wurde mit weltweit 70,6 Mrd. Euro der höchste Umsatz der Firmengeschichte erzielt.⁴³

Bosch China

Bosch China gibt es seit 1909. 28 Prozent des weltweiten Bosch-Umsatzes kommen aus der Region Asien-Pazifik – 60 Prozent davon werden in China erwirtschaftet. Mit mehr als 59.000 Beschäftigten hat Bosch in dem Land die größte Belegschaft außerhalb Deutschlands. Bereits in den vergangenen fünf Jahren investierte die Bosch-Gruppe in China mehr als 2,5 Mrd. Euro – in den vergangenen zehn Jahren waren es nahezu vier Mrd. Euro.

Im Jahr 2014 erreichte der Umsatz bei Bosch China eine Summe von 6,4 Mrd. Euro mit einem starken Wachstum von 27 Prozent, und 2016 stieg die Summe auf rund 12,5 Mrd. Euro. Für das Gesamtjahr 2017 geht Bosch von einem guten, etwas moderateren Wachstum über dem Marktdurchschnitt aus.⁴⁴

Bosch Laser Instrument Co. Ltd. (Dongguan)

Die Bosch Laser Instrument Co. Ltd. ist spezialisiert auf Laser-Messtechnik und bedient auch den Heimwerkermarkt. Der Bosch-Geschäftsbereich Power Tools erzielte 2006 mit Elektrowerkzeugen, Messtechnik und Zubehör einen Umsatz von 2,8 Mrd. Euro, davon 90 Prozent außerhalb Deutschlands. Dieser Geschäftsbereich beschäftigt weltweit rund 14.500 Personen. Bosch Power Tools hatte 2016 einen Rekordumsatz von 4,5 Mrd. Euro.⁴⁵

RoboToolz stellte Produkte zur Laser-Nivellierung her und besaß vier Niederlassungen in China (Hongkong und Dongguan), den USA (Mountain View) und Deutschland (München). 2006 erwirtschaftete das Unternehmen mit rund 250 Beschäftigten einen Umsatz von 8,8 Mio. Euro.⁴⁶ Die Robert Bosch GmbH übernahm 2008 die Vermögenswerte der RoboToolz Ltd, Hongkong, von der amerikanischen Investorengruppe DWBH Ventures, um das weltweit stark wachsende Marktsegment der Messwerkzeuge auszubauen. Wir haben keine aktuelleren Informationen zu RoboToolz und konnten nichts über die Folgen für die Niederlassung in München und deren Beschäftigte erfahren.

Die Bosch Laser Equipment Co., Ltd. (Dongguan) liegt in Dongguan im Zhangmutou-Quartier. Hier werden alle Arten von Laser-Messinstrumenten produziert, die vor allem in der Inneneinrichtung und beim Hausbau Verwendung finden. Es ist der einzige Betrieb der Bosch-Gruppe in China, in dem diese speziellen Messinstrumente hergestellt werden, und gleichzeitig der größte Herstellungsbetrieb für solche Instrumente von Bosch weltweit. Sowohl

was Produktqualität, als auch was Verkaufszahlen angeht, hat Bosch hier eine führende Position in der Welt.⁴⁷

Seit Ende 2016 arbeiten hier ca. 800 Arbeiter*innen, in der Mehrzahl Männer. Wir konnten fünf männliche Arbeiter zwischen 23 und 40 Jahre interviewen, die von 20 Monaten bis zu acht Jahren bei Bosch beschäftigt waren. Die zwei Arbeiterinnen, mit denen wir sprachen, waren 30 und 32 Jahre alt. Sie waren zweieinhalb und vier Jahre bei Bosch beschäftigt.

Felix Xu (mit Ergänzungen von Karsten Weber)

6.3.2 Die Lage der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben im Perflussdelta

Von den drei behandelten Betrieben gehört nur Metro in Shenzhen zum Einzelhandel, Siemens und Bosch sind Fertigungsbetriebe. Wenn wir die Ergebnisse der Interviews mit den Arbeiter*innen zusammenfassen, müssen wir also auch die Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen im Kopf behalten, vor allem die unterschiedlichen Probleme, denen die Arbeiter*innen sich ausgesetzt sehen. Aufgrund der Tatsache, dass wir auch bei unseren Untersuchungen in Wuhan Informationen über Metro gesammelt haben, bietet es sich hier an, die beiden Untersuchungen zu verbinden und herauszufinden, was die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Metro-Filialen sind.

Löhne

Die Löhne der Arbeiter*innen bei Metro setzen sich aus zwei Teilen zusammen: dem festen Monatslohn und einer Leistungszulage. Die Monatslöhne sind meist sehr ähnlich. Von den fünf Befragten bekamen vier genau 2.500 RMB und einer 2.600 RMB. Bei den Leistungszulagen gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Sie reichen von 600–800 bis zu 2.000 RMB pro Monat. Das liegt daran, dass genau wie in Wuhan auch bei Metro in Shenzhen eine große Zahl von Verkäufer*innen sogenannte »Outgesourcte« sind, deren Arbeitgeber eigentlich die Metro-Lieferanten sind. Bei den Leistungszulagen handelt es sich eigentlich um die von den Lieferanten gezahlten Verkaufsprovisionen. Da die Verkaufspreise und Absatzvolumina bei den verschiedenen Produkten sehr unterschiedlich sind, sind folglich auch die Provisionen sehr unterschiedlich. Vier von den fünf befragten Arbeiter*innen waren solche Verkäufer*innen. Die Festangestellten haben nicht nur stabilere Monatsgehälter, sie bekommen auch ein freies Mittagessen und ein dreizehntes Monatsgehalt. Zieht man Steuern und Sozialabgaben ab, so bekam der Arbeiter mit dem höchsten Einkommen 4.000 RMB im Monat (tatsächlich erzielten zwei Personen dieses Einkommen, ein Festangestellter und ein Vertriebsmitarbeiter), der mit dem niedrigsten ca. 3.000 RMB. Im Durchschnitt verdienten alle 3.600 RMB. Damit liegen sie alle deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn in Shenzhen von 2.030 RMB.⁴⁸

43 Bosch bei Wikipedia: https://de.wikipedia.org/wiki/Robert_Bosch_GmbH [28.6.2018]

44 <http://www.bosch-presse.de/pressportal/de/de/drachenflug-in-rekordhoehe-bosch-umsatz-in-china-waechst-zweistellig-auf-rund-125-milliarden-euro-105280.html> [28.6.2018]

45 Aus einer Radiosendung von all4radio, <http://www.presseportal.de/pm/60282/3597725>

46 Siehe Website der Unternehmensdatenbank des Sachon-Verlags: <https://www.sachon.de/der-maler-und-lackierermeister/news-archiv/news/detail/bosch-erwirbt-messwerkzeug-spezialist-robotoolz.html> [28.6.2018]

47 Webseite von Bosch China: <https://www.bosch.com.cn/> [28.6.2018]

48 Dies ist der Mindestlohn aus dem Jahr 2016, mittlerweile wurde er auf 2.130 RMB erhöht.

Die Löhne bei Siemens sind deutlich höher. Sie beinhalten Grundlohn, Überstundenausgleich, Hitzezulage im Sommer, Fahrtkostenzuschuss, Verpflegungskosten und Jahressonderzulage in Höhe eines Monatslohns. Die drei von uns befragten Arbeiter*innen waren alle Festangestellte. Einer von ihnen verdiente 6.000 RMB, ein weiterer 5.500 bis 6.000 RMB und die drei anderen jeweils ca. 5.000 RMB im Monat.

Die Löhne bei Bosch liegen zwischen denen von Metro und Siemens. Sie bestehen aus Grundgehalt, Überstundenausgleich und Leistungszulagen. Unter den interviewten sieben Arbeiter*innen war ein Ingenieur, der bereits acht Jahre im Betrieb tätig war. Sein Gehalt war deswegen höher als das der anderen: Das Grundgehalt lag bei 7.000 RMB und mit allen Zulagen und nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben verdiente er ca. 10.000 RMB. Die anderen hatten nur Grundgehälter von 2.500 RMB und verdienten nach allen Zu- und Abgaben zwischen 4.000 und 4.200 RMB pro Monat. Damit liegen sie aber immer noch deutlich über dem Mindestlohn für Dongguan von 1.895 RMB. Relevant ist außerdem, dass Bosch von seinen Angestellten verlangt, ihre Löhne geheim zu halten, so dass sie nicht leicht offengelegt werden können. Die obigen Zahlen sind deswegen nur Schätzungen, die wir im Kontext anderer Zusammenhänge ermitteln konnten.

Es zeigt sich, dass das Lohnniveau im Einzelhandel niedriger ist als in der Fertigung und dass Siemens wesentlich höhere Löhne zahlt als das andere Fertigungsunternehmen Bosch. Dabei muss man hier auch die lokalen Unterschiede berücksichtigen. Die Lebenshaltungskosten in Shenzhen sind etwas höher als die in Dongguan. Das zeigt sich schon an den Durchschnittslöhnen, die im Jahr 2016 bei 7.914 RMB in Shenzhen und 6.381 RMB in Dongguan lagen.⁴⁹ Dass die Löhne bei Metro in Shenzhen höher sind als bei Metro in Wuhan, hängt mit diesen regionalen Unterschieden zusammen.

Alle drei Unternehmen zahlen für ihre Beschäftigten die Sozialversicherungsbeiträge. Diese variieren je nach Lohnhöhe und liegen bei 400 bis 1.000 RMB im Monat. In allen drei Unternehmen ist Urlaub im Krankheitsfall kein Problem. Frauen können bis zu drei Monate Mutterschutz in Anspruch nehmen. Bei Siemens sind die Bedingungen mit zwölf Tagen bezahltem Krankheitsurlaub und zehn Tagen Erholungsurlaub pro Jahr am besten. Die Verpflegung wird unterschiedlich gehandhabt. Siemens zahlt seinen Beschäftigten eine Verpflegungszulage, die angeschlossene Kantine ist dann aber zahlungspflichtig. Bosch stellt ein unentgeltliches Mittagessen. Bei Metro bekommen nur die Festangestellten umsonst ein Mittagessen, die Vertriebsarbeiter*innen müssen sich selbst um ihre Verpflegung kümmern.

Arbeitszeit

Die Festangestellten bei Metro Shenzhen haben eine Fünf-Tage-Woche, während die Verkäufer*innen eine Sechs-Tage-Woche haben. Die Festangestellten leisten jedoch pro Woche nur ca. zehn Überstunden (jede Zeit

über acht Stunden pro Tag zählt als Überstunde), während die Vertriebsmitarbeiter*innen 20 bis 40 Stunden ableiten. Die Festangestellten haben damit einen wesentlich besseren Stundenlohn als die Verkäufer*innen. Die Festangestellten arbeiten in drei Schichten: 6.00 bis 15.00 Uhr, 9.00 bis 18.00 Uhr und 15.00 bis 22.00 Uhr. Die Verkäufer*innen arbeiten in nur zwei Schichten, eine von 6.00 bis 15.00 Uhr und eine von 15.00 bis 22.00 Uhr. Das ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Verzögerung, die beim Schichtwechsel notwendigerweise eintritt, im Falle der Verkäufer*innen geringer ist. Bei den Posten, die von Festangestellten bearbeitet werden, zum Beispiel den Kassen, ist es jedoch sehr wichtig, dass diese ständig besetzt sind. Abgesehen davon müssen im Einzelhandel alle, egal ob Festangestellte*r oder Verkäufer*in, an den Feiertagen Überstunden machen. Beschäftigte, die das ablehnen, bekommen Probleme mit den Vorgesetzten und werden sogar beschimpft. Normalerweise werden für die Überstunden Zulagen gezahlt, für normale Überstunden 150 Prozent, am Wochenende 200 Prozent und an gesetzlichen Feiertagen 300 Prozent. Verkäufer*innen bekommen jedoch keinerlei Zulagen für Überstunden.

Die normalen Arbeitszeiten bei Siemens sind fünf Tage in der Woche und acht Stunden am Tag. Manchmal müssen jedoch Überstunden geleistet werden (die Arbeit am Samstag zählt auch als Überstunden). In der Woche sind dies zwischen 10 und 15 Stunden. Weil alle Überstunden regulär bezahlt werden, können diese die Löhne deutlich erhöhen (unter den Befragten war ein Arbeiter, der durch Überstunden jeden Monat zusätzlich 2.000 RMB verdiente). Die von uns interviewten Arbeiter*innen waren also gerne bereit, Überstunden zu leisten. Sollte jemand keine Überstunden leisten wollen, so führt dies auch nicht zu negativen Konsequenzen.

Die Arbeitszeiten bei Bosch sind am ehesten geordnet: Die Ingenieure arbeiten acht Stunden an fünf Tagen und müssen keine Überstunden machen. Die normalen Arbeiter*innen arbeiten auch acht Stunden an fünf Tagen, müssen aber jeden Samstag Überstunden machen. Damit kommen sie auf 36 Überstunden pro Monat. Die Arbeiter*innen am Fließband arbeiten in zwei Schichten, an allen anderen Arbeitsplätzen ist keine Schichtarbeit notwendig. Auch hier werden alle Überstunden bezahlt, weshalb die Arbeiter*innen Überstunden gegenüber nicht abgeneigt sind. Ansonsten gibt es aber auch bei Bosch keine negativen Konsequenzen, sollte jemand keine Überstunden machen wollen.

In allen drei Betrieben gibt es eine Pausenzeit für das Mittagessen. Bei Bosch sind es 90 Minuten, bei Siemens und Metro 60 Minuten. Diese Zeiten gelten jedoch nicht als Arbeitszeit und werden nicht vergütet. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitszeit bei Siemens am kürzesten ist. Wenn die tatsächlich gezahlten Löhne betrachtet werden, dann sind auch die Stundenlöhne bei Siemens am höchsten. Wenn man dann noch die höheren Lebenshaltungskosten in Shenzhen gegenüber Dongguan berücksichtigt, dann hat Metro Shenzhen einen vergleichsweise schlechten Stundenlohn. Allerdings ist die Arbeit im Einzelhandel auch etwas leichter und freier und nicht so eintönig wie die Arbeit in der Fertigung.

49 http://www.sohu.com/a/119174394_239689 [28.6.2018]

Interessenvertretung

Weder Verkäufer*innen noch Festangestellte haben bei Metro Shenzhen einen Tarifvertrag. Die Verkäufer*innen sind alle der Meinung, dass es für sie keine Gewerkschaft gebe. Die Festangestellten wiesen uns zwar darauf hin, dass es eine vom Management organisierte Gewerkschaft bestehe, wussten aber nicht, was diese für die Interessen der Arbeiter*innen unternahm. Deutlich wird also, dass sich die Gewerkschaft bei Metro in Shenzhen überhaupt nicht um die Belange der Verkäufer*innen kümmert. Auch haben wir weder bei unseren Interviews noch in anderen Zusammenhängen etwas davon gehört, dass es bei Metro Shenzhen schon mal einen Streik gegeben hätte.

Die Befragten von Siemens kannten keinen Tarifvertrag. Von den fünf interviewten Personen wussten nur drei, dass ihr Betrieb eine Gewerkschaft hat. Keiner wusste, was ihre Gewerkschaft für sie je erkämpft hätte. Die oben erwähnte Konferenz für Siemensgewerkschaften ist vorbildhaft für die gewerkschaftliche Organisation deutscher Unternehmen in China, anscheinend ist ihr Einfluss auf die höheren gewerkschaftlichen Ebenen jedoch beschränkt und noch nicht zu den einzelnen Arbeiter*innen vor Ort durchgedrungen. Auch hier gab es noch kein Beispiel für einen Streik.

Auch bei Bosch gibt es keine Tarifverträge. In Bezug auf die Gewerkschaft haben wir widersprüchliche Informationen bekommen: Von den sieben Befragten waren sich fünf sicher, dass es eine Gewerkschaft gäbe. Allerdings war einer von ihnen der Meinung, dass die Gewerkschaft von den Arbeiter*innen selbst gewählt, während ein anderer der Meinung war, dass sie vom Management eingesetzt würde. Einig waren sie sich jedoch darin, dass niemand wusste, was die Gewerkschaft für die Arbeiter*innen bis jetzt gemacht hätte. Und auch bei Bosch gab es bis jetzt keine Streiks.

Das Bewusstsein über die Existenz der Gewerkschaft ist also in allen drei Betrieben sehr niedrig, und selbst wenn es Gewerkschaften gibt, so sind diese doch himmelweit entfernt von den Arbeiter(selbst)organisationen, wie sie Deutschland existieren. Dass es keine Streiks oder andere Fälle gibt, wo Beschäftigte aktiv ihre Rechte verteidigt haben, könnte daran liegen, dass die drei Firmen sich vergleichsweise seriös an die geltenden Gesetze halten. Andererseits könnte es aber auch daran liegen, dass die Beschäftigten Sorge haben, ihr momentan noch überdurchschnittliches Gehalt zu verlieren und uns deswegen erst gar nicht zu viele negative Informationen über ihren Betrieb mitgeteilt haben. Aber die deutschen Unternehmen im Perflussdelta sind auch nicht alle nur Modellarbeitgeber. Bei Interviews in anderen Betrieben haben wir auch von Streiks erfahren. Zum Beispiel gab es bei Otis Elevator Co. Ltd. aufgrund von Lohnkürzungen 2007 einen Streik.⁵⁰ Wegen Problemen mit den Löhnen beteilig-

ten sich 2013 auch die Arbeiter*innen bei Otis in Hong Kong an einem Streik.⁵¹

Arbeitsschutz

Zu den Arbeitsbedingungen berichteten uns die Arbeiter*innen von Metro Shenzhen, dass »alles in Ordnung« sei, es wäre »ok« und es gäbe »keine Sicherheitsrisiken«. Niemand scheint Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten zu sehen. Im Betrieb gibt es auch sauberes Trinkwasser, Toiletten und Duschen. In Bezug auf die direkte Arbeit auf den Verkaufsflächen wird dies der Wahrheit entsprechen. Wir konnten bei unseren Besuchen auch keine Sicherheitsrisiken entdecken. Erwähnenswert ist jedoch die Tatsache, dass nur die Festangestellten eine Sicherheitsunterweisung bekommen, bei der es vor allem um den Brandschutz geht. Die Vertriebsangestellten erhalten gar keine Unterweisung.

Die Arbeiter*innen bei Siemens sind alle der Ansicht, dass ihr Arbeitsumfeld sehr gut ist. Keiner von ihnen konnte von irgendwelchen Gesundheitsproblemen berichten. Als Fabrik zur Herstellung von medizinischen Apparaten muss die gesamte Produktionsstraße steril und staubfrei sein. Im Gegensatz zu Elektronik-, Chemie- oder Textilproduktionen sind die Arbeitsumstände hier tatsächlich relativ gut. Auf die Frage nach Sicherheitsunterweisungen, haben wir unterschiedliche Antworten bekommen: Eine Person meinte, es gäbe keine Unterweisungen, eine andere meinte dagegen, dass es Unterweisungen gebe und dass diese auch sehr gut seien. Zwei andere sagten uns jedoch, dass es zwar Unterweisungen gebe, dass diese aber nur formal seien und kaum effektiv. Das liegt vielleicht an Unterschieden zwischen den Betriebsteilen bei der Unterweisungspraxis.

Bei Bosch ist es ähnlich wie bei Metro und Siemens: Die Arbeiter*innen sind prinzipiell der Meinung, dass das Arbeitsumfeld sehr gut ist. Ein Arbeiter hat uns jedoch berichtet, dass bei einem Kollegen ein Hörschaden aufgetreten sei (leider konnten wir keine genauen Informationen bekommen). Vier Arbeiter*innen berichteten uns, dass es keine Sicherheitsschulungen gebe. Die anderen drei meinten zwar, dass es welche gebe, dass diese jedoch nicht besonders effektiv seien.

Das Arbeitsumfeld bei den drei Betrieben ist also nicht schlecht. Aber kein Arbeitsfeld ist komplett sicher und keiner der Betriebe verwendet große Aufmerksamkeit auf die Sicherheitsschulungen, so dass weiterhin Risiken bestehen können. Zu erwähnen ist trotzdem, dass alle Betriebe Arbeitskleidung, Trinkwasser und Waschräume stellen. Aber nur bei Siemens waren die Arbeiter*innen sich sicher, dass es ein Krankenzimmer gibt. Bei Metro glaubte nur ein Teil der Befragten, dass es ein Krankenzimmer gebe, und bei Bosch gibt es sicherlich keines, nur einen Erste-Hilfe-Kasten.

Arbeitsplatzsicherheit

Es wurde bereits erwähnt, dass die Verkäufer*innen bei Metro Shenzhen keine Angestellten der Firma Metro sind,

50 Sina Finance: <http://finance.sina.com.cn/chanjing/b/20071221/09554321462.shtml> [28.6.2018]

51 Orient Daily: http://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20130222/00176_041.html [28.6.2018]

sondern einen Arbeitsvertrag mit dem Outsourcing-Unternehmen haben. Diese Verträge sind zwischen einem und drei Jahren befristet. Sie gewähren auch keine freien Wochenenden, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kein bezahltes Mittagessen und keine Überstundenzulagen. Aber die meisten der Verkäufer*innen machen sich keine Sorgen wegen Kündigungen, weil sie denken, dass sie relativ leicht einen Job dieser Art finden können. Die Festangestellten machen sich ebenfalls wenig Sorgen wegen Kündigungen, weil im Betrieb nur sehr selten Personen gekündigt werden.

Die Arbeiter*innen bei Siemens, zu denen wir in Kontakt standen, hatten alle einen regulären Arbeitsvertrag mit Siemens, auf drei Jahre befristet und entsprechend den Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes. Es gibt auch die Möglichkeit, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen. Man sagt, dass es auch bei Siemens Leiharbeiter*innen gäbe. Aber es sind nicht sehr viele und sie haben kaum Kontakt zur Stammebelegschaft, deswegen wissen wir nicht, wie sie behandelt werden. Als wir unsere Interviews führten, sahen wir an einem Tag den Manager einer Verleihfirma mit mehr als zehn Leiharbeiter*innen, die zusammen außerhalb des Betriebes zum Mittagessen gingen. Beim Security-Büro konnten wir erfahren, dass diese Leute immer dem Manager folgen, aber keinen Kontakt zum Rest des Personals haben. Zwei der Befragten sagten, dass sie sich keine Sorgen über Kündigungen machen, weil man es ohnehin nicht beeinflussen könne. Ein anderer machte sich keine Sorgen, weil er meinte, schnell wieder einen Job finden zu können. Die letzten zwei meinten aber, dass man sich schon Sorgen machen müsse, weil man eben nicht so schnell einen Job mit der gleichen guten Behandlung finden könne. Wir müssen aber auch sagen, dass die Arbeiter*innen bei Siemens unsere Fragen sehr reserviert beantwortet haben. Viele haben sich auch den Interviews verweigert. Es gab also offensichtlich große Vorbehalte.

Auch bei Bosch haben die Arbeiter*innen einen Vertrag direkt mit dem Betrieb, in dem sie arbeiten. Die Bedingungen sind dieselben wie bei Siemens – Befristung auf drei Jahre mit der Option auf einen Festvertrag. Die fünf Arbeiter*innen machten sich jedoch alle aus verschiedenen Gründen Sorgen um Kündigungen, weil sie die Arbeitsbedingungen schätzen oder weil sie Freunde oder Ehepartner in der Belegschaft haben. Die Arbeiter*innen schätzen die Job Möglichkeiten bei Bosch sehr und sind deswegen besonders wachsam, wenn Außenstehende Fragen zur Situation des Betriebes stellen. Bevor sie unseren Fragebogen beantworteten, wollten alle Arbeiter*innen die Fragen einmal durchsehen, um zu verhindern, dass für ihre Arbeit unvorteilhafte Aspekte enthalten sein könnten. Soweit wir wissen, beschäftigt Bosch keine Leiharbeiter*innen.

Die Arbeitsverhältnisse sind bei Metro, Siemens und Bosch also relativ stabil. Siemens und Bosch haben im Gegensatz zu anderen herstellenden Betrieben in der Region relativ gute Arbeitsbedingungen. Die Arbeiter*innen haben deswegen keine Abwanderungsgedanken und vermeiden es sogar unbewusst, negative Dinge über ihren Betrieb zu sagen. Metro hat im Gegensatz zu anderen gro-

ßen Einzelhandelsunternehmen in der Gegend zumindest keine offensichtlichen Vorteile, was die Arbeitsbedingungen angeht. Die Schwelle, um einen solchen Job zu bekommen, ist nicht sehr hoch, so dass sich die Arbeiter*innen keine großen Sorgen um Kündigungen machen.

6.3.3 Schlussfolgerungen aus der Untersuchung der Betriebe im Perflussdelta

Bei den drei deutschen Unternehmen konnten wir keine krassen Verstöße gegen die Rechte der Arbeiter*innen finden. Was die Bezahlung angeht, sind diese Unternehmen im Vergleich zu anderen derselben Art sogar relativ vorbildlich. Zum Beispiel haben wir in der Vergangenheit auch andere Unternehmen mit ausländischen Kapitalgebern untersucht und dabei häufig festgestellt, dass die Überstundenvergütung nicht entsprechend den rechtlichen Regelungen berechnet wurden. Mit Ausnahme der Vertriebsangestellten bei Metro Shenzhen bekommen alle in diesem Bericht behandelten Arbeiter*innen die gesetzlichen Überstundenvergütungen. Auch andere häufige Probleme wie die Einbehaltung von Sozialabgaben, die Beschäftigung von Minderjährigen oder der Verzicht auf schriftliche Arbeitsverträge konnten wir bei Bosch, Siemens und Metro nicht finden.

Nur weil wir nichts davon gehört haben, bedeutet es natürlich nicht, dass es nicht doch noch andere Probleme geben könnte. Die Zahl der Arbeiter*innen, mit denen wir sprechen konnten, war begrenzt. Außerdem haben in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage, in der unklar ist, in welche Richtung sich die Wirtschaft entwickeln wird, Arbeiter*innen mit vergleichsweise hohen Einkommen und guten Arbeitsbedingungen natürlich Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Das könnte ein Grund sein, warum sie uns nicht alles erzählt haben. Außerdem haben wir im Perflussdelta auch problematischere Betriebe mit deutschem Kapital gefunden. Neben der bereits erwähnten Otis Elevator Co. Ltd. gibt es auch noch die Huizhou City Volkswagen Automobile Sales and Service Co., Ltd., bei der der Chef mit nicht gezahlten Löhnen geflohen ist.⁵²

Das größte Problem bei Metro ist die unterschiedliche Behandlung der Festangestellten und der outgesourceten Verkäufer*innen. Obwohl sie eigentlich keinen Arbeitsvertrag mit Metro haben, müssen sie neben dem Verkaufen der eigenen Waren auch noch putzen, Waren verräumen, Kundengespräche führen und andere Tätigkeiten ausführen. Metro nutzt also diese Marketingverträge aus, um billige Arbeitskräfte zu bekommen. Dieses Phänomen findet man zwar bei allen Supermärkten dieser Art, aber Metro wirbt ja selbst damit, eine Firma »mit einem hohen sozialen Verantwortungsgefühl zu sein«. Das ist nicht vereinbar damit, dass in ihren eigenen Läden gleiche Arbeit bei ungleicher Bezahlung, erzwungene Überstunden und andere derartige Probleme auftauchen. Soviel wir wissen,

⁵² Es handelt sich streng genommen nicht um ein deutsches Unternehmen, da kein deutsches Kapital beteiligt ist. Hier werden nur importierte deutsche Autos verkauft und Serviceleistungen für deutsche Autos angeboten.

gibt es dieses Modell mit outgesourceten Arbeitskräften in den deutschen Märkten von Metro auch nicht.

Bei Siemens ist uns vor allem aufgefallen, dass der Grundlohn der Arbeiter*innen nicht besonders hoch ist – von 2.000 RMB bis maximal 2.600 RMB pro Monat. Trotzdem können sie pro Monat insgesamt bis zu 5.000 RMB verdienen. Wie kann das sein? Zum einen, weil sie sehr viele Überstunden machen, zum anderen, weil sie hohe Boni erhalten. Allein für den Transfer zum Betrieb zum Beispiel 600 RMB pro Monat. Sollte es aber einmal zu Auftragsrückgängen oder einer Neukalkulation der Boni kommen, werden die Arbeiter*innen dann ihre hohen Löhne behalten können? Nach dem, was wir erfahren haben, vor allem in Bezug auf die Rolle der Gewerkschaften, ist die Antwort auf dieses Problem alles andere als klar. Wir hoffen sehr, dass die aus Deutschland angeregte Vereinigung der chinesischen Gewerkschaftsvorsitzenden den bei ihrer Gründung angelegten Ansprüchen dann auch entsprechen und sich für die Interessen der Arbeiter*innen einsetzen wird. Und wir hoffen auch, dass die Vorsitzenden der Gewerkschaften aus den Erfahrungen in Deutschland lernen können, die gewerkschaftliche Organisation von der untersten Ebene des einfachen Arbeiters an aufbauen werden und die Arbeiter*innen in die Lage versetzen, ihre Interessen nachhaltig selbst zu verteidigen.

Bosch gehört in Dongguan sicherlich zu den besseren ausländischen Unternehmen. Aber im Vergleich zu Siemens ist die Bezahlung trotzdem sehr niedrig. Als international bekannte deutsche Firma hätte Bosch eigentlich die Verantwortung, den Arbeiter*innen höhere Löhne zu zahlen, statt sich nur am lokalen Durchschnittslohn zu orientieren. Auch die Arbeiter*innen bei Bosch brauchen eine starke gewerkschaftliche Organisation, um in Zukunft ihre Interessen verteidigen zu können.

Siemens ist zwar nicht perfekt, aber unter den deutschen Unternehmen im Perflussdelta ist die Firma in der Frage der Arbeitsbedingungen sicherlich der Vorreiter. Unser Ziel muss es jedoch sein, dass alle deutsche Unternehmen diesen Standard erreichen und am Ende chinesische und deutsche Arbeiter*innen zu denselben Bedingungen und Löhnen arbeiten.

Felix Xu

6.4 Schlussfolgerungen zu den untersuchten Firmen

Die Ergebnisse der Untersuchungen von zehn Firmen mit elf Betrieben⁵³ in Suzhou, Wuhan und Shenzhen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

Offensichtlich werden diese Firmen für gute Arbeitgeber gehalten, und die meisten befragten Beschäftigten haben eine gute Meinung von ihnen. Auch wenn einige negative Punkte genannt wurden, so halten sich die Firmen im Wesentlichen an alle gesetzlichen Regeln und vermeiden von anderen Arbeitgebern bekannte üble Verhaltensweisen wie Lohnzurückhaltung, Überstundenschinderei oder Nichtzahlung von Versicherungsbeiträgen. Diese überwiegend deutschen Unternehmen können wie viele andere kapitalistische Unternehmen auch ohne kriminelle Praktiken aus dem immer noch riesigen Lohngefälle hinreichende Profite herausholen. Ein direkter Vergleich der Arbeitsbedingungen in den Betrieben in China und Deutschland war nur z. T. bei Metro möglich. Die beschriebenen Probleme in einer Filiale in Deutschland ähneln denen in China. Die Unternehmensstrategien der Kapitaleigner zur Absicherung einer flexiblen Produktion durch den Einsatz von flexiblen Arbeitskräften, durch Leiharbeit und durch Auslagerung von Teilen der Produktion an Vertragsarbeiter*innen und Zulieferunternehmen gleichen sich ebenfalls.

Beschäftigte in den chinesischen Betrieben haben keine unabhängige Organisation, die sie bei der Kontrolle der Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsregeln am Arbeitsplatz unterstützt und ihre Arbeitsrechte verteidigt. Bei Konflikten einzelner Beschäftigter mit dem Arbeitgeber über Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen stehen sie allein da. Die Betriebsgewerkschaften werden entweder von der Betriebsleitung oder der örtlichen Gewerkschaft kontrolliert, nicht von den Beschäftigten selbst. Das ist in den deutschen Betrieben der untersuchten Firmen anders, wo in allen von uns untersuchten Unternehmen die gesetzlich vorgesehenen, von allen Beschäftigten gewählten Betriebsräte bestehen, die die Interessen des einzelnen Beschäftigten wie auch der Belegschaft gegenüber der Betriebsleitung vertreten.

Peter Franke

⁵³ Bei Metro wurde je eine Filiale in Suzhou und Wuhan untersucht.

7. Austausch und Zusammenarbeit der Beschäftigten zwischen China und Deutschland

Zum Abschluss sollen die im Rahmen dieser Untersuchung stattgefundenen Begegnungen zwischen den deutschen und chinesischen Aktivist*innen beschrieben und reflektiert sowie eine Einschätzung des Projektes vorgenommen werden.

7.1 Besuch von Aktivist*innen aus China in Deutschland im Januar 2016

Ein zentraler Ausgangspunkt für das gemeinsame Projekt war der Besuch von vier Aktivist*innen/Mitarbeiter*innen aus China nach Deutschland, um:

- Projektkolleg*innen in Deutschland persönlich kennen zu lernen und Gewerkschaftskontakte persönlich herzustellen;
- sich in einem dreitägigen Workshop über die Fragestellung auszutauschen und sich über die gemeinsamen Untersuchungsziele, Arbeitsweisen und Kommunikationsformen zu verständigen;
- durch Besuche von einigen Betrieben und Gesprächen mit Betriebsräten und Gewerkschaftsvertreter*innen einen Eindruck von »labour activism« und der politischen Kultur in Deutschland zu erhalten.

Vier Aktivist*innen sollten in der Zeit vom 19. bis 28. Januar nach Deutschland kommen. Leider kamen nur drei, da kurzfristig der Kollege aus Wuhan aufgrund von Druck durch die örtliche »Sicherheitsbehörde« seine Teilnahme absagen musste. Die Beamten hatten ihm bei einem informellen »Teegespräch«, zu welchem die Behörde Aktivist*innen von NGOs regelmäßig einige Male im Jahr aufsucht, deutlich gemacht, dass sie es nicht gern sähen, wenn er ins Ausland reise. Das könnte Auswirkungen auf die Duldung der örtlichen Aktivitäten seiner Organisation haben. Angesichts der Verhaftungen wegen Gefährdung der öffentlichen Ordnung von fast 30 Arbeiter-Aktivisten im südchinesischen Perflussdelta im Dezember 2015 musste er diese Drohung ernst nehmen – zumal er in der Zeit, bevor er in Wuhan die Arbeiter-NGO aufgebaut hatte, mit einer Reihe dieser Verhafteten zusammengearbeitet hatte. Er entschied sich daher, die Reise nicht anzutreten.

Am 19. Januar kamen May Wong von *Globalization Monitor* (Hong Kong), Felix Xu vom *Information and Consultation Centre on Work and Health* aus Shenzhen im Perflussdelta (PRD) und ein Kollege vom *Suzhou Arbeiterhaus* in Frankfurt an.

Eine erste Einführung und Diskussion über die aktuelle politische Situation in Deutschland erfolgte bereits am ersten Tag im Redaktionsbüro der Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit *express*.¹ Am folgenden Tag im ver.di-Büro in Mannheim gab Anton Kobel, ehemaliger Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Handel, Einblicke in die Situation gewerkschaftlicher Kämpfe in Deutschland und in die Widersprüche bei der praktischen Gewerkschaftsarbeit. Dabei wurde deutlich, dass sich diese im Dienstleistungsbereich erheblich von den in den

Produktionsbetrieben, die von der IG Metall betreut werden, unterscheiden. Am Nachmittag fand ein Besuch bei Metro Mannheim mit einem Treffen mit Betriebsrätinnen und anschließendem Rundgang durch den Großmarkt statt. Tags darauf gab es die Möglichkeit zu Gesprächen mit zwei ehemaligen IG-Metall-Betriebsräten in Mannheim, Wolfgang Alles von Alstom und Johannes Hauber von Bombardier. Am Abend fand im DGB-Haus in Frankfurt die erste Veranstaltung »Arbeitskämpfe und Organisation von Lohnabhängigen in China: Aktivisten berichten« statt, mit Berichten aller drei chinesischen Gäste über ihre jeweilige Arbeit im Einsatz für lohnabhängig Beschäftigte in China. Die Veranstaltung wurde gemeinsam mit dem *DGB-Bildungswerk, express, TIE-Bildungswerk* und der *Rosa-Luxemburg-Stiftung Hessen* durchgeführt.

An dem zentralen Koordinationsworkshop vom 22.–24. Januar in Rüdeshheim nahmen außer den drei Gästen aus China neben einer Dolmetscherin und den beiden »Dauerbegleitern« Wolfgang Schaumberg, IGM-Mitglied und ehemaliger Betriebsrat bei Opel Bochum, und Dirk Linder, IGM-Beauftragter für Siemens und ehemaliger Betriebsrat bei Osram Berlin, noch Fritz Hofmann, IG BCE Mitglied und ehemaliger Betriebsrat bei BASF, Hans Köbrich, AK Internationales IGM Berlin und ehemaliger Betriebsrat bei BMW Berlin, teil. Beim Austausch und Kennenlernen wurden einige Unterschiede im Verständnis deutlich und konnten ansatzweise diskutiert werden. Über die Bedeutung von internationaler Solidarität unter Lohnabhängigen waren wir uns einig, es war aber noch nicht klar, wie das konkreter vermittelt werden kann.

Bezüglich der Untersuchungsmethode konnte die Bedeutung einer aktivierenden Untersuchung verständlicher gemacht werden. Eine Umsetzung in Wuhan und Suzhou, integriert in den beiden Arbeiter-Zentren, war anschließend konkreter vorstellbar. Für die Region Perflussdelta, aber auch in bestimmten Regionen Deutschlands, wo es z. T. vor Ort keine direkten Kontakte gab, waren die Bedingungen für die Durchführung noch zu klären. Eine Liste der zu untersuchenden Betriebe konnte vorbereitet und das Themen- und Fragen-Spektrum diskutiert werden. Die Kommunikationskanäle wurden abgesprochen, verbunden mit Absichtserklärungen über einen regelmäßigen Austausch. Ein gemeinsamer Untersuchungsplan wurde zwar besprochen, am Ende aber nicht eindeutig festgehalten.

Am Tag nach dem Workshop fand nachmittags ein Gespräch im Büro der IGM Köln-Leverkusen mit mehreren Betriebsräten von Atlas Copco statt. Der Betriebsrat hatte mehrfach Besucher aus China bei Projekten des Forum Arbeitswelten empfangen. Die Betriebsräte berichteten

¹ *express* ist eine der Gründer- und Trägerorganisationen des Forum Arbeitswelten e. V.

von den Auseinandersetzungen, in denen es um die drohende Reduzierung der Belegschaft um 120 Beschäftigte (von insgesamt ca. 600) ging. Außerdem wurde über die Erfahrungen mit der Gründung einer Niederlassung in China aus Sicht des Betriebsrates berichtet. Am selben Abend fand beim »Kamin-Gespräch« ein informeller Austausch der chinesischen Besucher mit dem IGM Bevollmächtigten Witich Rossmann und einigen Betriebsräten aus Kölner Betrieben statt.

In Köln waren die chinesischen Gäste auch zum Gespräch in einer Betriebsratsitzung in den Betrieb KHD Humboldt Wedag International AG durch den BR-Vorsitzenden Richard Klefisch eingeladen. Der Betrieb ist inzwischen nur noch ein reiner Ingenieurbetrieb, ohne eigene Produktionsstätte, und von einem staatlichen chinesischen Flugzeughersteller aufgekauft worden. In dem mehrstündigen Austausch schilderten die Betriebsräte die Entwicklungen ihres Betriebes und die chinesischen Gäste aus ihrer Sicht die Situation der Arbeiter und ihre eingeschränkten Möglichkeiten einer Arbeitnehmervertretung in China. Am Nachmittag desselben Tages hatte die IGM Köln-Leverkusen zur einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem FAW über »Arbeitnehmervertretung und Organisation in China« im Haus des Deutschen Gewerkschaftsbundes eingeladen. Sie wurde vom IGM-Bevollmächtigten eröffnet. Über 40 Interessierte, darunter viele Betriebsräte und Vertrauensleute aus Kölner Betrieben, waren gekommen. Es wurde wie in Frankfurt deutlich, dass unter ihnen ein sehr unterschiedlicher Informationsstand über die Situation von Arbeitnehmer*innen in China herrscht.

Der Besuch von Wisco Tailored Blanks in Duisburg mit einer anschließenden Begehung des Stadtteils Marxloh und einem Besuch der größten Moschee in Deutschland ermöglichte den Besuchern in doppelter Hinsicht einen besonderen Einblick ins heutige Ruhrgebiet. Der Betrieb gehörte ursprünglich zu Thyssen-Krupp, wurde als eigenständige Firma ausgegliedert und schließlich 2012 an den großen staatlichen chinesischen Stahlkonzern Wuhan Iron and Steel Company (Wisco) verkauft. In Duisburg verschweißen 300 Beschäftigte mit Laserschweißautomaten Stahlbleche unterschiedlicher Stärke für die Autoindustrie miteinander. Der Betriebsratsvorsitzende Deniz Erdogan schilderte anschaulich die Geschichte des Betriebs mit der Überführung an chinesische Eigentümer, erläuterte das System der deutschen Belegschaftsvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften und führte die Gäste durch den Betrieb. Als Sohn eines aus der Türkei zugewanderten Stahlarbeiters bei Thyssen-Krupp ist er ab dem zehnten Lebensjahr in Marxloh aufgewachsen und zeigte uns mit Schilderungen aus eigenen Erfahrungen diesen von türkischen Zuwanderer*innen stark geprägten Stadtteil der Stahlstadt Duisburg.

Peter Franke

Eindrücke eines Aktivisten aus China auf der Deutschlandreise 2016

Mit der Hilfe und Unterstützung unserer deutschen Partner war es mir möglich, vom 19. bis 28. Januar 2016 an einer Reise nach Deutschland teilzunehmen. In dieser Zeit

wurde ich von der Gewerkschaft ver.di, den Betriebsräten von Metro und Wisco und vielen anderen deutschen Partnern warm empfangen. Auch im Nachhinein kann ich mich noch an alles sehr gut erinnern.

Im Winter 2010 war ich bereits zusammen mit anderen chinesischen Partnern auf einer 15-tägigen Reise in Deutschland. Damals war ich mit der Situation in Deutschland nicht vertraut und hatte mich auch nicht besonders intensiv auf die Reise vorbereitet. Ich hatte auch erst seit Kurzem mit Arbeiter*innen bzw. der Organisation von Arbeiter*innen zu tun und mein Wissen über diese Dinge war nur oberflächlich. Damals ging es also mehr darum, mit der Situation der deutschen Arbeiter*innen »warm zu werden«. Seitdem habe ich jedoch mehr Erfahrung und Kenntnisse erworben und sah der erneuten Reise sehr positiv entgegen.

Die Arbeitsteilung zwischen deutschen Gewerkschaften und Betriebsräten und die Einschränkung durch den Betrieb.

Der Betriebsrat hat vor allem die Aufgabe, mit dem Arbeitgeber über Sozialleistungen, Lohnerhöhungen und die betriebliche Organisation zu verhandeln. Der Vorsitzende des Betriebsrates hat sogar das Recht, an den Besprechungen teilzunehmen, in denen über die gesamte Organisation des Betriebes und die strategische Planung entschieden wird, damit die Arbeiter*innen zeitnah und umfassend über die Planung des Betriebes informiert sind, aber auch um zu einem gewissen Grad eine Verletzung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer*innen durch Entscheidungen seitens des Managements einzuschränken und einen stabilen Betriebsablauf zu gewährleisten.²

Wenn man sagt, dass der Betriebsrat dafür verantwortlich ist, innerhalb des Betriebes zu kommunizieren und zu verhandeln, dann ist es die Aufgabe der deutschen Branchengewerkschaften, von außen die Rechte der Arbeiter*innen zu wahren. Die deutschen Gewerkschaften sind nach Branchen aufgeteilt: Es gibt die Metallgewerkschaft, die Dienstleistungsgewerkschaft, die Baugewerkschaft, die Transportgewerkschaft und weitere Gewerkschaften aus insgesamt acht großen Branchen. Obwohl nicht alle deutschen Arbeiter*innen auch Gewerkschaftsmitglieder sind, es auch antigewerkschaftliche Tendenzen in einigen Betrieben gibt und Tendenzen zur Bürokratisierung in den Gewerkschaften bestehen, kann man trotz allem sagen, dass die deutschen Gewerkschaften und Betriebsräte eine wichtige Rolle bei der Wahrung der Rechte und Interessen der Arbeiter*innen spielen.

Bei unserer Reise haben wir uns vor allem mit Vorsitzenden und Mitgliedern des Betriebsrates von Metro und Wisco ausgetauscht. Es war offensichtlich, welche große Bedeutung hier die Betriebsräte, ver.di und die IG Metall bei der Verteidigung der Interessen der Arbeiter*innen spielen und wie vorsichtig die Betriebsleitung sein muss,

² Die Schilderung spiegelt das Verständnis des Autors von dem, was er beobachtet und erfahren hat, wider. Die Beschreibungen von Funktionen und Rechten sind nicht immer richtig. Z. B. haben Betriebsräte keine Mitbestimmungsrechte bei der Gewährung von Sozialleistungen oder der Höhe des Lohns.

wenn geplante Änderungen die Rechte der Arbeiter*innen berühren. Bei den chinesischen Gewerkschaften haben wir eine grundsätzlich andere Situation. In China haben wir momentan keine unabhängigen Gewerkschaften, die ohne Kontrolle durch das Management die Rechte der Arbeiter*innen verteidigen können.

Das Problem der Zeitarbeit

Gleich am ersten Tag unseres Aufenthalts haben uns unsere deutschen Freund*innen erzählt, dass es momentan in Deutschland über acht Mio. Teilzeitbeschäftigte gibt (die meisten von ihnen Frauen). Darunter ca. fünf Mio. sogenannte Minijobber, die weniger als 500 Euro pro Monat verdienen. Und diese Situation scheint sich stetig zu verschlimmern. Das erinnert einen an China, wo das Problem mit Leih- und Zeitarbeit auch immer ernster wird. Zum Beispiel in Suzhou, wo die Mehrzahl der Arbeitgeber mit ausländischem Geld finanzierte Unternehmen sind. Hier haben in den letzten Jahren mehr als 90 Prozent der neu eingestellten Arbeiter*innen Arbeitsverträge mit Leiharbeitsfirmen abschließen müssen. In den letzten zwei Jahren hat die Zahl der Menschen, die Verträge mit Leiharbeits- und Werkvertragsfirmen eingegangen sind, nochmals zugenommen. In dieser Situation meinte tatsächlich ein chinesischer Minister, dass die Flexibilität für die Unternehmen sogar noch weiter erhöht werden sollte. Aus Sicht der Arbeiter*innen bedeutet dies jedoch nur einen immer ernsteren Angriff auf ihre Rechte und Interessen.

Migration! Migration! Migration!

Vom Wort her bedeutet Migration, dass Menschen aus einem Land in ein anderes Land gehen, um dort langfristig zu leben. Man kann auch von organisierter Migration sprechen. Die türkischen Migrant*innen in Deutschland sind ein passendes Beispiel für diese Definition. Sie sind oft schon in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland, und es wäre schwer für sie, zurück in die Türkei zu gehen. Viele von ihnen sind schon Deutsche. So wie der Betriebsratsvorsitzende von Wisco, der mit sieben oder acht Jahren nach Deutschland gekommen ist und nun schon seit über 28 Jahren dort lebt und mittlerweile auch die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen hat. In dem Städtchen in dem er lebt, hat er aber immer noch viel Kontakt mit anderen türkischen Kolleg*innen und Freund*innen. Er fühlt sich hier fast wie in seinem Heimatdorf. Die deutsche Einwanderungspolitik ist im Vergleich zur chinesischen Politik der Haushaltsregistrierung relativ locker. Die Voraussetzungen für den Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft sind unter anderem, dass man in Deutschland eine feste Arbeit haben muss, mindestens acht Jahre dort gelebt hat und die deutsche Nationalhymne singen kann.

Im Vergleich zu den Problemen, denen die sogenannte »treibende Bevölkerung« in China ausgesetzt ist, die vom Land in die Städte zieht, um dort zu arbeiten, sind diese Bedingungen nicht besonders hart. Für Chines*innen, die vom Land in die Stadt ziehen, ist es sehr schwer, eine Registrierung in der Stadt zu bekommen, in der sie leben und arbeiten. So müssen Menschen, die in Suzhou leben, um wirklich Bürger*innen von Suzhou zu werden, eine Wohnung mit mindestens 75 qm kaufen. Um aber überhaupt eine Lizenz zum Erwerb von Immobilien zu erhalten, braucht es eine Wartezeit von drei Jahren, den Nachweis einer festen Arbeit, eine mindestens einjährige Einzahlung in die Sozialversicherung und andere Voraussetzungen. Das ist schwieriger, als wenn man in ein anderes Land einwandern würde.

Das Herausbilden von Spezialisierungen

Bei unserem Besuch bei Wisco haben wir erfahren, dass ein Arbeiter bereits 28 Jahre im Unternehmen arbeitet und selbst der Angestellte mit der kürzesten Beschäftigungszeit schon zehn Jahre im Betrieb ist. So ist es möglich, dass hier die besten Laserschweißgeräte der ganzen Welt entwickelt werden konnten. Diese Kerntechnologie ist es auch, auf die die meiste Arbeitszeit verwandt wird. Man sieht also, dass es eine lange Zeit braucht, damit ein Arbeiter ein so hohes Maß an technischer Perfektion erreichen kann. In China ist dies ganz anders. Mit Ausnahme der staatlichen Unternehmen ist es bei den normalen privaten und mit ausländischem Kapital finanzierten Unternehmen (mit Ausnahme der großen Unternehmen) so, dass die Arbeiter*innen aus verschiedenen Gründen relativ oft ihren Job wechseln müssen. So ist es nur schwer möglich, dass sich bei den Arbeiter*innen bestimmte Fähigkeiten entwickeln, und deswegen haben die meisten chinesischen Betriebe auch keine Kerntechnologien und keine Kerntalente.

Natürlich habe ich neben diesen Eindrücken auch viele andere Dinge über Deutschland gelernt. Zum Beispiel über die Kontroverse über Migrant*innen aus dem mittleren Osten, die Einstellung junger Deutscher gegenüber der Ehe, die Rolle der Religion in Deutschland und deutsche Eigenschaften wie Sparsamkeit, Fleiß und Ernsthaftigkeit. Ich habe auch erfahren, dass Deutschland gerade viele Herausforderungen zu bewältigen hat, wie z. B. die Aufnahme der Geflüchteten, die wachsende Bürokratisierung der Gewerkschaften oder die mangelnde Partizipation der jungen Generation an der Politik. Aus der Perspektive der Arbeiter*innen ist in China die größte Herausforderung allerdings, dass sie keine eigene Organisation haben und dem doppelten Druck der Macht des Staates und der Macht des Kapitals ausgesetzt sind.

Fred Dong

7.2 Exkurs: Gewerkschaften in Deutschland³

Im Grundgesetz ist das Recht auf Gründung von Vereinen und Gewerkschaften verankert, ebenso das Recht von Gewerkschaften, mit Arbeitgeberverbänden Tarifverträge abzuschließen. Wenn in Tarifverträgen Dinge geregelt werden, für die bereits eine gesetzliche Regelung besteht, muss diese als gesetzlicher Mindeststandard eingehalten werden. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist freiwillig und mit der Bezahlung eines Mitgliedsbeitrages verbunden.

Entstehung und Selbstverständnis

Zentral organisierte Gewerkschaften entstanden in Deutschland aus lokalen Gruppen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Die deutschen Gewerkschaften orientierten sich bis 1933 an politischen Parteien und waren auch wegen ihrer politischen Differenzen unfähig, sich dem Faschismus entgegenzustellen. Mit der Machtübernahme des Nationalsozialismus in Deutschland wurden die Gewerkschaften aufgelöst, ihr Besitz konfisziert, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Gefängnisse oder Konzentrationslager gesperrt.

Noch in den letzten Kriegstagen begannen Sozialdemokrat*innen, Kommunist*innen und Christ*innen mit der Neugründung von Gewerkschaften. Ihr Ziel war es, in einer Einheitsgewerkschaft alle Berufe und Berufsgruppen sowie Branchen zu vereinen. Dieses Modell scheiterte am Einspruch der alliierten Besatzungsmächte.⁴ Stattdessen wurden in Westdeutschland branchenbezogene Einzelgewerkschaften gebildet, die unter einem Dachverband (DGB) zusammengefasst wurden.

Von Beginn an war der gewerkschaftliche Funktionärskörper sozialdemokratisch dominiert, sowohl personell als auch politisch. Als 1956 die kommunistische Partei in Westdeutschland verboten wurde, erhielten Mitglieder von ihren Gewerkschaften keine Unterstützung vor politischer Repression. In den 1970er Jahren versuchte man, mit Unvereinbarkeitsbeschlüssen linke Gewerkschafter aus den Gewerkschaften zu drängen. Seit den 2000er Jahren hat die SPD als Regierungspartei eine Vielzahl von Gesetzen zu verantworten, die zu einer Verschlechterung im sozialen Sicherungssystem führten und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften einschränken. Linke Gewerkschafter können heute offen auftreten und sich als aktive Interessenvertreter beweisen.

Neben den im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften besteht noch eine Vielzahl kleiner Gewerkschaften, deren Einfluss allerdings meist marginal ist – mit Ausnahme der mitgliederstarken Gewerkschaft der Eisen-

bahner*innen und berufsbezogener bzw. auf Staatsbeamt*innen konzentrierter Gewerkschaften (Krankenhaus-Ärzt*innen, Pilot*innen, Bodenpersonal auf Flughäfen und Fluglots*innen).

Handlungsfelder der Gewerkschaften

Gewerkschaften vereinbaren mit den Verbänden der privaten und öffentlichen Arbeitgeber auf den unterschiedlichen regionalen Ebenen Tarifverträge, die für die jeweiligen Mitglieder gültig werden.

In den Tarifverträgen wird die Lohnhöhe vereinbart sowie fast alles, was das Arbeitsleben bestimmt: die tägliche, wöchentliche und Jahresarbeitszeit, Urlaubsdauer, Freistellung von der Arbeit aus wichtigen Anlässen (Heirat, Tod naher Verwandter, Geburt eines Kindes) oder die Bewertung der Arbeitsplätze und damit die Entgelteinstufung. Ferner gibt es Tarifverträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Sicherung von Arbeitsplätzen, Weiterqualifizierung und vieles mehr.

Seit einigen Jahren gibt es eine zunehmende Zahl von Betrieben, die keinem Unternehmensverband mehr angehören und sich dadurch außerhalb des Tarifvertragssystems befinden. Die Zahl der Beschäftigten mit Flächentarifbindung hat sich dadurch seit 1996 von 70 Prozent (in Westdeutschland) bzw. 56 Prozent (in Ostdeutschland) auf 49 Prozent bzw. 34 Prozent verringert.⁵ Die Gewerkschaften haben es als dringende Aufgabe erkannt, diese Tendenz zu stoppen und rückgängig zu machen. Für Tarifverträge haben Gewerkschaften das Recht, zu Streiks aufzurufen.

Der Mitgliedsbeitrag bei den DGB-Gewerkschaften beträgt ein Prozent des Bruttoentgelts. Damit finanzieren sie neben dem Organisationsaufwand das Streikgeld, das alle Gewerkschaftsmitglieder bei Streiks erhalten. Dessen Höhe orientiert sich am Bruttoentgelt und an der satzungsgemäßen Beitragszahlung.

In Deutschland gibt es kein durch die Verfassung gesichertes persönliches und politisches Streikrecht, wie es in anderen europäischen Ländern existiert. Nach Streiks zur Durchsetzung von politischen Forderungen in den ersten Jahren der Bundesrepublik Deutschland erklärte das Bundesarbeitsgericht⁶ Streiks nur dann für legal, wenn sie erstens von einer Gewerkschaft, zweitens zum Zwecke des Abschlusses eines Tarifvertrages und drittens unter Einhaltung der Friedenspflicht⁷ geführt werden.

3 Anmerkung der Redaktion: Wir haben diese Abhandlung als »Exkurs« hier eingefügt, um für die chinesische Fassung das komplexe, leicht missverständliche Gewerkschaftssystem in Deutschland verständlich zu machen. Vieles von dem Beschriebenen wird deutschsprachigen Aktivist*innen bekannt sein. Leider wurde es versäumt, einen entsprechenden zusammenhängenden Beitrag über die Gewerkschaften in China anzufertigen.

4 Deutschland war von den Siegermächten des 2. Weltkrieges in vier Besatzungszonen aufgeteilt worden. Die Alliierten waren Frankreich, England, die USA sowie die Sowjetunion.

5 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Forum vom 24.5.2018, siehe <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-der-abwaertstrendhaelt-an/> [29.6.2018]

6 Das Arbeitsrecht in Deutschland ist in Gesetzen festgeschrieben, wird aber auch sehr stark durch die Gerichte geprägt. Das maßgebliche Gutachten zum Streik wurde 1953 von einem Juristen erstellt, der auch zur Zeit der faschistischen Diktatur bereits am nationalsozialistischen »Arbeitsordnungsgesetz« mitgewirkt und Karriere gemacht hatte.

7 Während der Laufzeit eines Tarifvertrags darf um vereinbarte Inhalte aus diesem Vertrag nicht gestreikt werden.

Seitdem ist es in Deutschland verboten, zu einem Streik für politische Forderungen aufzurufen. Auch ein Streik gegen eine Betriebsverlagerung oder Betriebsschließung wäre ungesetzlich.

Arbeitnehmervertretung im Betrieb – Der Betriebsrat

Auf Betriebsebene wird die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Danach arbeiten »Arbeitgeber und Betriebsrat [...] unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen«.⁸

Ab einer Zahl von fünf abhängig Beschäftigten pro Betrieb kann ein Betriebsrat gebildet werden. Ab 200 Beschäftigten gibt es ein ausschließlich für die Betriebsratsarbeit freigestelltes Betriebsratsmitglied, das vom Unternehmen bezahlt werden muss. Die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Gesamtbeschäftigtenzahl (außer Management). Alle anderen Betriebsratsmitglieder haben das Recht, nach eigener Entscheidung den zeitlichen Umfang für ihre Betriebsratsarbeit festzulegen, und können sich für die Dauer ihrer Tätigkeit, die sie als Betriebsrat ausüben, von ihrer regulären Arbeit freistellen lassen.

Betriebsräte werden im Rahmen eines demokratischen Wahlprozesses gewählt, der von den Arbeitnehmer*innen selbst organisiert wird. An der Wahl des Betriebsrates sind ausschließlich die Beschäftigten und die Gewerkschaften beteiligt. Die Arbeitgeberseite darf in keiner Weise Einfluss auf die Betriebsratswahlen nehmen.

Betriebsräte haben ein breites Repertoire an Informations- und Mitbestimmungsrechten. Sie können nicht nur bei sozialen Angelegenheiten wie Entgeltordnung, Arbeitszeitsystem und Urlaubsplanung mitbestimmen (Mitbestimmungsrecht), sondern müssen auch bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen gehört werden und spielen eine wichtige Rolle bei Betriebsänderungen und Betriebsschließungen (Informations- und ggf. Konsultationsrechte).

In den meisten Betrieben arbeitet der Betriebsrat mit der jeweiligen Branchengewerkschaft zusammen, repräsentiert von Vertrauensleuten, die ausschließlich von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gewählt werden. Betriebsräte haben als direkte Vertreter aller Beschäftigten auch immer großen Einfluss auf Entscheidungen innerhalb der Gewerkschaft.

Der Betriebsrat hat die Pflicht, vier Mal im Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen, auf der die ganze Belegschaft zusammenkommen kann und sowohl der Betriebsrat als auch die Arbeitgeberseite von ihrer Arbeit zu berichten haben. Zusätzlich kann er Belegschaftsversammlungen in den Abteilungen durchführen.

Betriebsräte dürfen nicht zu Arbeitskämpfen aufrufen. Bei Verhandlungen mit dem Management kann der Betriebsrat jedoch zum Beispiel mit mehrtägigen Betriebsversammlungen Druck erzeugen.

⁸ Betriebsverfassungsgesetz § 2 Abs. 1

Betriebsräte sind ein wesentlicher Teil des deutschen Systems der Interessenvertretung der Beschäftigten. Auch wenn die Rolle von Betriebsräten in betrieblichen Auseinandersetzungen nicht immer unstrittig ist, sind sie eine entscheidende Errungenschaft der Arbeiter*innenbewegung seit dem Ende 19. Jahrhunderts. Trotz dieses breiten Rechtsanspruches auf einen Betriebsrat werden nur weniger als 40 Prozent der Arbeitnehmer*innen auch von einem Betriebsrat vertreten. Gerade in den Bereichen Handel, Bau, Gastgewerbe und Kommunikationswesen haben nur noch wenige Betriebe einen Betriebsrat.

Unterschiede der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Ost- und Westdeutschland

Das Grundgesetz schreibt der Regierung vor, für gleichartige Lebensverhältnisse in ganz Deutschland zu sorgen. Fast drei Jahrzehnte nach der deutschen Wiedervereinigung sind die Lebensbedingungen für viele der 12,6 Mio. Menschen in dem ehemals sozialistischen Osten Deutschlands deutlich schlechter als die der 69,6 Mio. im Westen. Die Löhne im Osten sind bis zu 30 Prozent niedriger.⁹

In Ostdeutschland müssen Tarifbeschäftigte durchschnittlich eine Stunde pro Woche länger arbeiten (38,7 Std.) als ihre Kollegen im Westen (37,6 Std.). Auch dies ein Unterschied, der fast 30 Jahre nach der Vereinigung durch nichts zu rechtfertigen ist. Das ist aber nur die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Deutschland liegt mit 43,5 Stunden ohnehin weit über dem tariflich vereinbarten Maß. Im Jahr 2016 wurden 1,8 Mrd. Überstunden geleistet, davon über die Hälfte unbezahlt.¹⁰

Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und die höhere Arbeitslosigkeit im Osten führen zu Arbeitsmigration. Es gibt zahlreiche Menschen, die täglich große Strecken zur Arbeit fahren. Viele kommen nur zum Wochenende zurück. Etwa 400.000 Menschen pendeln auf diese Weise vom Osten zur Arbeit in den Westen. Ein großer Teil hat den Wohnort dorthin verlegt, wo man sich ein besseres Leben verspricht. Es gibt im ländlichen Raum Ostdeutschlands Gegenden, die weitgehend entvölkert und fast nur von alten Menschen bewohnt sind. Deshalb ist auch der Alters-Durchschnitt der Bevölkerung im Osten höher als im Westen. Wohnblöcke in gutem Zustand wurden in verschiedenen ostdeutschen Städten abgerissen, weil sich keine Mieter*innen mehr fanden.

Wo liegen die Ursachen einer solchen Entwicklung? Die Vereinigung der beiden Teile Deutschlands erfolgte unter dem Kommando westdeutscher Entscheidungsträger und nach den Anforderungen einer kapitalistischen Marktwirtschaft, welche die westdeutschen Konzerne erheblich bevorzugte. Zahlreiche Industriebetriebe im Osten wurden geschlossen und es wurden kaum neue Arbeitsplätze

⁹ Gehalt.de nach Welt-Digital, <https://www.welt.de/img/wirtschaft/mobile162211413/4801625377-ci23x11-w780/DWO-WI-Gehalt-jb-Lohndifferenz-jpg.jpg> [29.6.2018]

¹⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nach Angaben des Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 17.7.2017, <http://www.dgb.de/themen/++co++160441c6-66de-11e7-8afd-525400e5a74a> [27.6.2018]

geschaffen. Selbst dort, wo es Industrie- und Dienstleistungsunternehmen gibt, liegen deren Zentralen im Westen.

Karsten Weber

Sozialpartnerschaft

Die vorherrschende Denkrichtung bei den gewerkschaftlichen Funktionären der DGB Gewerkschaften ist nicht grundsätzlich antikapitalistisch. Obwohl heute mehr als die Hälfte der Beschäftigten¹¹ in Industriebetrieben das kapitalistische System für nicht überlebensfähig erachtet, wird dies für die politische Strategie nicht genutzt.

Sozialpartnerschaftlich orientierte Gewerkschaften und Betriebsräte sind nicht alleine den Interessen der Beschäftigten verpflichtet, sondern sehen sich verantwortlich für das Wohl des Unternehmens und der Kapitaleigner auch auf Kosten der Beschäftigten und lassen sich politisch einspannen für die Interessen der Unternehmen. Sozialpartnerschaft impliziert, Unternehmer und Beschäftigte hätten gemeinsame Interessen.

Auch die Gemengelage aus stark beschränktem Streikrecht und Betriebsratsstrukturen trägt zur sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit bei. Ebenso verleitet die Nähe zum Management auf Betriebsebene zu einem sozialpartnerschaftlichen Verhalten. Nur bei guter wirtschaftlicher Lage kann ein Betriebsrat allein mit Verhandlungen Erfolge für die Beschäftigten erreichen.

Streiks

In Deutschland wird im Vergleich zu anderen Ländern wenig gestreikt. In Frankreich, in Dänemark, aber auch Kanada, Belgien oder Großbritannien fallen zum Teil deutlich mehr Arbeitstage durch Arbeitskämpfe aus. Alle entscheidenden Errungenschaften der Gewerkschaften wurden nicht allein in Verhandlungen, sondern nur zusammen mit teilweise sehr harten und langwierigen Streiks erreicht. Das war bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bei der Arbeitszeitverkürzung zur 35-Stundenwoche und bei spürbaren Lohnerhöhungen der Fall.

Zwei erfolgreiche Streiks sind im kollektiven Gedächtnis verankert: 1956 streikten mehr als 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie 114 Tage um die Lohnfortzahlung bei Krankheit. Der Streik 1984 um die Einführung der 35-Stunden-Woche dauerte in der Druckindustrie zwölf Wochen und in der Metallindustrie sieben Wochen. Die Arbeitszeit wurde bis Anfang der 1990er Jahre schrittweise reduziert.

Wegen des Streiks um die 35-Stunden-Woche wurde ein Gesetz beschlossen, nach welchem Beschäftigte, die vom Unternehmen während eines Streiks ausgesperrt werden, kein Arbeitslosengeld erhalten. Dieses Gesetz wurde quasi im Auftrag der Kapitalisten erstellt und vom Parlament verabschiedet. Es richtet sich direkt gegen die Gewerkschaften.

In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage und die Zahl der Streikenden wieder erhöht. Bei Arbeitskämpfen geht es meist um Lohnerhöhungen. 2015 und 2016 war die Anzahl der

Streiktage und Streikenden in der Metallindustrie, der größten Branche, am höchsten. Insgesamt hat sich das Streikgeschehen jedoch stärker auf die Dienstleistungsbranche verlagert. Es gab in den letzten Jahren Tarifaussinandersetzungen und Streiks im Einzelhandel,¹² bei den Erzieher*innen in Kindergärten, bei der Post und in Krankenhäusern. 2015 wurde zum ersten Mal in Deutschland ein Streik in einem großen Krankenhaus gegen die überbordende Arbeitsbelastung geführt. Er war erfolgreich und erzwang Neueinstellungen. Das ermutigte das Pflegepersonal in weiteren Kliniken und bewog die Gewerkschaft ver.di, für einen Tarifvertrag zur Entlastung des Pflegepersonals in den Kliniken eines Tarifbezirks zu streiken.

Gewerkschaften, die nicht unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes organisiert sind, standen in den letzten Jahren oft wegen Arbeitskämpfen um Entgelt und Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. Die Regierung nahm das zum Anlass, das Tarifgesetz zu ändern, um diese kleineren Gewerkschaften handlungsunfähig zu machen.

Starke Gewerkschaften?

Seit Mitte der 1990er Jahre wurden die Gewerkschaften durch einen starken Mitgliederschwund geschwächt, der erst in den letzten Jahren gestoppt werden konnte. Die Ursachen sind vielfältig:

- Die Vernichtung von Industriearbeitsplätzen durch die De-Industrialisierung seit 1990 auf dem Gebiet der an die Bundesrepublik angeschlossenen DDR.
- Ein tief greifender Strukturwandel in der gesamten Industrie durch die Internationalisierung der Produktion. Fertigungslinien wurden in andere Länder verlagert oder wegen technischer Neuerungen und Rationalisierung geschlossen.¹³
- Ab Mitte der 1990er Jahre sind neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungsbereich entstanden, in dem die Gewerkschaften traditionell nicht verankert waren.
- Die wachsende Zunahme prekärer Arbeitsplätze in Form von Befristung, Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit. Bei diesen Beschäftigten gelang es den Gewerkschaften bislang nicht, eine größere Anzahl von Mitgliedern zu gewinnen und Arbeitskämpfe zu organisieren.

Internationale Ebene

In Unternehmen mit Betrieben in zwei oder mehr Ländern der Europäischen Union kann ein Europäischer Betriebsrat (EBR) gebildet werden. Der EBR hat nur Informations- und Beratungsrechte. Über alle Entscheidungen des Managements, die sich auf die Beschäftigten auswirken, muss der EBR informiert werden, bevor diese umgesetzt werden. So

12 Siehe z. B. den Bericht »Streiks bei Amazon zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen« Kap. 5.1.

13 Die Einschränkungen im Streikrecht wirken sich insbesondere bei Betriebsverlagerungen oder -schließungen verheerend aus. Gegen diese Unternehmensstrategien zu streiken ist illegal. Wenn eine Gewerkschaft solche Streiks initiieren würde, würde sie mit Schadensersatzklagen überschüttet werden. Die Gründe dafür, dass sich die Gewerkschaften dennoch nicht für ein allgemeines, auch politisches Streikrecht einsetzen, sind u. a. in dem verbreiteten sozialpartnerschaftlichen Denken zu suchen.

11 Klaus Dörre/Anja Happ/Ingo Matuschek (Hg.) (2013): »Das Gesellschaftsbild der Lohnarbeiter*innen«, Hamburg: VSA

können die Betriebsräte und Gewerkschaften sehr frühzeitig die Beschäftigten informieren und Gegenstrategien und Arbeitskämpfmaßnahmen entwickeln.

Die Gewerkschaften in der EU organisieren sich branchenbezogen und im Rahmen von Dachverbänden. Es gibt aber wenig gemeinsame Aktionen, bislang auch – mit Ausnahme der ITF/ETF (Internationale Transportarbeiter*innen-Föderation und deren europäischer Ableger) – noch keine gemeinsamen Ansätze zum Abschluss von Tarifverträgen oder gar länderübergreifende Tarifverträge, mit denen die extremen Unterschiede in den Arbeitsbedingun-

gen in den einzelnen Ländern überwunden werden könnten.

Es ist den Gewerkschaften bislang auch noch nicht gelungen, dem inzwischen europaweit bzw. weltweit agierenden Kapital auf Augenhöhe mit starken internationalen Verbindungen entgegenzutreten zu können. Gewerkschaften sind nach wie vor national organisiert, und es bestehen immer noch keine starken Gewerkschaftsstrukturen auf europäischer oder internationaler Ebene.¹⁴

Johannes Hauber/Karsten Weber



Bahnhofshalle Shanghai Hongqiao (Rote Brücke)

7.3 Eindrücke vom Besuch deutscher Gewerkschafter in China 2017¹⁵

Ziel der Reise im März/April 2017 im Rahmen des Gesamtprojektes war es, Beschäftigte aus beiden Ländern, die in Betrieben desselben Unternehmens in China und Deutschland arbeiten, zusammenzubringen. Sie sollten die Lebens- und die Arbeitsbedingungen ihrer jeweiligen Kolleg*innen vor Ort in China kennen lernen. Die hierbei geknüpften

Kontakte und die gemeinsamen Erfahrungen sowie ein abschließendes Begegnungstreffen in Hong Kong sollten ein erster Schritt für einen andauernden und kontinuierlichen Informationsaustausch sein, der schließlich auch zu einer Zusammenarbeit bei der Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber führt. Leider ist es auf dieser Reise lediglich in zwei Fällen gelungen, entsprechend diesem Anspruch deutsche und chinesische Beschäftigte desselben Unternehmens zusammenzubringen: bei Amazon und Bombardier. Beide Begegnungen wurden weiter oben (Kap. 5 und Kap. 6.1.1) ausführlicher beschrieben.

Die kleine Reisegruppe bestand aus Betriebsräten bzw. gewerkschaftlichen Vertrauensleuten der Firmen Otis, Daimler und Amazon, einem ehemaligen Gesamtbetriebsrat von Bombardier und einer kommunalen Angestellten (alle Gewerkschaftsmitglieder in der IG-Metall bzw. ver.di)

14 Siehe hierzu eine kritische Reflexion von Wolfgang Schaumberg: »Regulierte Leidverteilung – Zum Internationalismus von IG Metall und DGB« in: *express*, Nr. 5/2006 (im Anhang 2).

15 Ein ausführlicher Reisebericht von zwei TeilnehmerInnen erschien in *express* Nr. 7 und 8/2017: Gertrud Rettenmaier/Johannes Hauber: »Schwierige Begegnungen – Erfahrungen und Erkenntnisse aus einer China-Reise im Frühjahr 2017«, siehe http://express-afp.info/wp-content/uploads/2017/08/2017-07_Rettenmaier-Hauber_Schwierige-Begegnungen.pdf und http://express-afp.info/wp-content/uploads/2017/08/2017-08_Rettenmaier-Hauber_Schwierige-Begegnungen_II.pdf [27.6.2018]

sowie einem Aktivisten der Logistikbranche, begleitet von zwei Organisatoren des Forum Arbeitswelten. Besucht werden sollten die Regionen bzw. Städte mit Partnerorganisationen und Kontakten, d.h. die südchinesische Perlfussdelta-Region mit Shenzhen und Guangzhou, Suzhou im Osten Chinas bei Shanghai und Wuhan in Zentralchina am Yangtse-Fluss. Letztendlich konnten aber aufgrund der politischen Situation in folgender Reihenfolge nur Guangzhou, Suzhou, Fuzhou und Shenzhen besucht und in Hong Kong ein zweieinhalbtägliches Treffen mit Aktivist*innen organisiert werden.

Der Besuch der deutschen Gruppe im Frühjahr brachte alle Beteiligten dazu, ihr Chinabild neu zu justieren. Wer China schon kannte, registrierte den politischen Wandel mit einer spürbar gestiegenen Repression. Schon während unserer Reisevorbereitung wurde uns mitgeteilt, dass wir von dem Besuch des Arbeiterzentrums in Wuhan absehen sollten, denn ein Treffen mit den Aktivist*innen dort könne sich negativ für sie auswirken. Später hörten wir aus Shenzhen ähnliches. Die anderen Reiseteilnehmer*innen hatten die von den Medien geprägten Vorstellungen mit den Eindrücken vor Ort abzugleichen. Auch die Bilder aus Zeiten Maos, in denen viele Menschen im Westen in China den Aufbau eines Sozialismus und den Weg in eine bessere Welt sahen, spielten bei den Vorstellungen von dem Land eine Rolle.

Die meisten zeigten sich überwältigt von dem Anblick der pulsierenden modernen Innenstädte, den glitzernden Hochhausfassaden, den riesigen LED-Werbetafeln und den mit Elektromopeds und Mittelklassewagen gefüllten breiten Straßen. Anders als in anderen Ländern Asiens fehlte es an einer durch Slums und Bettler*innen ins Auge fallenden Armut. Man musste sich erst daran gewöhnen, dass einige technische und logistische Entwicklungen an denen in Deutschland längst vorbeigezogen sind, woran man bei der Benutzung des modernen und wohlorganisierten Bahnsystems erinnert wurde.

Bei einem Gespräch mit studentischen Aktivist*innen in Guangzhou bekamen wir in Erlebnisberichten einen Eindruck von der Härte der Repression auf der einen Seite und dem außergewöhnlichen Mut der Menschen, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen, auf der anderen Seite. Ein Aktivist berichtete, wie er Arbeitskämpfe von Straßenkehrer*innen unterstützte, ihnen dabei half, sich zu organisieren, an der Uni Unterschriften sammelte, Kommiliton*innen zum Ort der Auseinandersetzung brachte, sich um die Erstellung einer Streikzeitung und um Öffentlichkeitsarbeit kümmerte. Sein Internetblog wurde gelöscht, er erhielt Besuch von der Polizei. Auf seine Eltern und auf deren Umfeld in ihrem Heimatdorf wurde Druck ausgeübt. Als er nach abgeschlossenem Studium den zugesagten Job antreten wollte, ließ man ihn wissen, er sei auf einer schwarzen Liste und werde nirgendwo eine Anstellung bekommen. Er schlug sich dann mit Jobs in der IT-Wirtschaft durch, wollte aber nicht davon lassen, für Arbeiterrechte und soziale Verbesserungen in China zu kämpfen.

Das politische Klima schien sich auch auf die nicht abgesagten Treffen auszuwirken. Wir waren eingeladen von dem deutschen Industriosozologen Professor Boy

Lüthje mit einem Lehrstuhl an der Sun Yat-Sen Universität Guangzhou, doch er verlegte die an der Uni geplante Veranstaltung in einen angemieteten Konferenzraum unseres Hotels. Das Treffen im Gewerkschaftsmuseum in Guangzhou fand schließlich auch in einem kleineren Rahmen als geplant statt. Das Museum vermittelte uns einen Eindruck von der kämpferischen Vergangenheit der chinesischen Gewerkschaften in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts.



Im Gewerkschaftsmuseum in Guangzhou mit Chen Weiguang

Doch in einer Diskussion mit dem Gastgeber, Herrn Chen Weiguang, dem ehemaligen Vorsitzenden der Föderation der Gewerkschaften von Guangzhou und zweiten Vorsitzenden des Volkskongresses der Stadt Guangzhou, zeigte sich, wie weit das heutige China von den Propagandabildern des Sozialismus der Mao-Zeit entfernt ist. Als Reaktion auf die Globalisierung habe man sich von der Planwirtschaft abgewandt und versuche nun, in der Marktwirtschaft eine ordnende und ausgleichende Rolle zu spielen, erklärte der Gewerkschafter. Er sprach auch an, dass der Honda-Streik 2010 einen Schock für Partei und Gewerkschaft dargestellt habe, der zu einem Überdenken der Rolle der Gewerkschaften geführt habe. Er beschrieb, dass viele Gewerkschafter noch dem »alten Denken« verhaftet seien und sich dadurch von den Arbeiter*innen entfremdet hätten. Die Kommunistische Partei halte es für sinnvoll, sich in der Welt umzusehen nach Beispielen, in denen die Gewerkschaften erfolgreich eine befriedende Rolle spielen und finde in dieser Beziehung Großbritannien und Deutschland besonders interessant. Chen Weiguang strebte eine Reform zur Demokratisierung der Gewerkschaften und einen größeren Handlungsspielraum im Betrieb an. Die Gewerkschaften im All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) der Region Guangdong haben ein großes Gewicht im Nationalen Gewerkschaftsverband, doch die angestrebte Reform zur Demokratisierung der Organisation ließ sich nicht durchsetzen.

Es war bei unserem nächsten Aufenthalt in Suzhou nicht möglich, über die gewerkschaftlichen Kontakte, die wenige Jahre zuvor noch hilfreich waren, eine Einladung in das Siemens-Werk zu bekommen. Aber betriebliche Kontakte aus Deutschland ermöglichten einen Besuch auf Einladung der Betriebsleitung bei Bombardier. Durch den Betrieb führte uns die Betriebsratsvorsitzende, die zum



Suzhou: Stadtdorf für Arbeitsmigrant*innen und neue Wohnbezirke

Management gehört. Sie erzählte von einem schweren Arbeitsunfall, der einen Arbeiter dauerhaft arbeitsunfähig gemacht hat, und beschrieb die Situation, in der ihr das Management signalisierte, der Betroffene habe eine überdurchschnittlich gute Abfindung erhalten und solle froh darüber sein, während die Belegschaft überzeugt sei, dass er eine bessere Entschädigung verdiene. Sie sah für sich keinen Spielraum in dieser Sache, fühlte sich aber unwohl in ihrer Rolle.

Das Arbeiterzentrum in der Stadt hatte uns willkommen heißen, doch kurzfristig wurde unser Besuch behördlich untersagt. Der Initiator dieses Zentrums hatte uns noch im Vorjahr zur Vorbereitung unseres gemeinsamen Projektes in Deutschland besucht (siehe oben Kap. 7.1). Wir unternahmen einen Ausflug in ein »Städtisches Dorf«, einen Stadtbezirk, dessen eng zusammenstehende,

einfache, meist nur zweistöckige Gebäude von Arbeitsmigrant*innen bewohnt sind und einen harten Kontrast zu der futuristischen Bauweise der Großstadt darstellen.

Abends füllen sich die Straßen und unter Zeltplanen verwandeln sie sich in eine Mischung aus Markt und Straßenrestaurant. Die Menschen essen, trinken, spielen Karten, und laute Gespräche und der Duft von Gegrilltem erfüllen die Luft. An unserem letzten Abend erreichte uns dort der Anruf, in dem wir erfuhren, dass wir das Arbeiterzentrum doch noch besuchen könnten. Die Nutzer des Zentrums waren ebenso neugierig auf uns, wie wir uns auf diese Möglichkeit des Austauschs freuten. Ein Mitglied der deutschen Gruppe wollte gleich zu Beginn die Einschätzung der Arbeiter über das chinesische Gesellschaftssystem hören und sagte, »Ich bin seit 45 Jahren Arbeiter, habe immer für den Sozialismus gekämpft. Wie seht ihr China in dieser Hinsicht?« Die Antworten waren eindeutig: »Wir hatten eine Zeit lang ein sozialistisches System ähnlich wie in der Sowjetunion. In der »Zeit der Öffnung« ist China wieder kapitalistisch geworden. Heute sind die Arbeiter*innen Sklaven des Kapitals.« Wir erkundigten uns, warum sie denn in das Zentrum in den Räumlichkeiten eines ehemaligen Ladens kamen, und erfuhren die unterschiedlichen Beweggründe: »Tischtennis spielen und Bücher lesen.« »Ich glaube, ich kann hier helfen.« »Wegen der herrlichen Ruhe. Draußen ist es zu laut.« »Bei der Arbeit ist man geistig unterfordert.« »Um uns zu Ausflügen zu verabreden. Und zum Diskutieren von Problemen.« »Ich kann hier viel lernen.« »Wir fühlen uns hier zuhause.« »An der Uni behandeln wir Probleme von Arbeitern. Ich will das lieber von Arbeitern selbst erfahren.« Die chinesischen



In der Wohnung von ArbeitsmigrantInnen bei Fuzhou

Besucher*innen des Zentrums nutzten auch die Möglichkeit, uns auszufragen nach unseren Arbeits- und Lebensbedingungen und nach den Möglichkeiten, sich in Deutschland in einem Betrieb zu wehren. Als sie von ihrem Leben und ihren größten Problemen erzählten, waren es hauptsächlich Probleme, die aus der Arbeitsmigration resultierten. Die Kinder sind meist im Heimatdorf geblieben und werden von den Großeltern betreut. Das Hukou-System der Wohnsitzmeldung gibt den Kindern der Arbeitsmigrant*innen in der Stadt nicht die gleichen Möglichkeiten der Schulbildung wie den Kindern mit einem städtischen Hukou. Die meisten sehen ihre Zukunft in ihrem Heimatdorf und leben in der Stadt spartanisch, um so Geld für ihr späteres Leben auf dem Land zurückzulegen.

In Fuzhou bekamen wir ein weiteres Mal die Gelegenheit, uns mit chinesischen Arbeiter*innen zu treffen. Ein getrenntes Betreten eines belebten, großen Restaurants ermöglichte ein Treffen, das nicht auffiel. Sie arbeiteten zumeist bei Schuhherstellern, die Sportschuhe für Adidas oder Nike produzieren. Sie berichteten von Arbeitskämpfen und den Gegenmaßnahmen der Unternehmensleitung. Das Einatmen giftiger Substanzen der Kunststoffe und Kleber wurde thematisiert, wie auch das Versperren von Fenstern und Ausgängen, um so den Diebstahl der Markenschuhe zu erschweren. Die Gespräche am runden

Tisch des Restaurants brachten beide Seiten auch menschlich näher, und wir bekamen eine Einladung in die Wohnung eines Ehepaars. Diese berührende Geste ermöglichte uns einen weiteren Eindruck von der Lebensrealität von Arbeitsmigrant*innen. Die Nachbarn arbeiteten im selben Unternehmen und der Vermieter war über die Situation seiner Mieter*innen informiert und reagierte auf jede Lohnerhöhung mit einer Erhöhung der Miete. Die Wohnung war beengt, nur mit dem Nötigsten ausgestattet und wirkte wie eine vorübergehende Bleibe. Auch hier lebte man mit der Aussicht, irgendwann auf dem Land zu bauen und es sich dort richtig einzurichten. Die Trennung von den auf dem Land lebenden Kindern wurde beklagt.

Gemeinsam fuhren wir anschließend aufs Land, wanderten über Hänge, auf denen Tee angebaut wurde, und über Felder, auf denen Wasserbüffel grasten, und erlebten ein China jenseits von Lärm und Hektik. Einige Arbeitsmigrant*innen kehren nach den Neujahrsfest, das man traditionell im Heimatort im Kreis der Familie feiert, nicht an ihren Arbeitsplatz in der Stadt zurück, denn das Leben in der Stadt ist von Konkurrenzkampf, hohen Preisen und Luftverschmutzung geprägt. Das Landleben bietet ein Stück Lebensqualität trotz einer deutlich schlechteren ökonomischen Situation.

Karsten Weber

7.4 Begegnungsworkshop in Hong Kong 2017

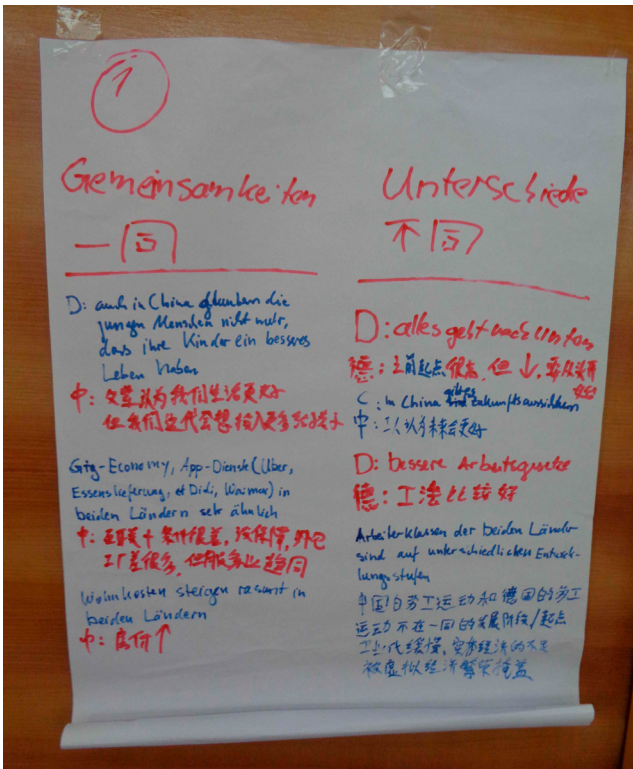
Die letzte Station der Gewerkschaftsaktivist*innen aus Deutschland auf ihrer Reise nach China war vom 6.–8. April in Hong Kong die Teilnahme an einem eigens von *Globalization Monitor* organisierten Begegnungs- und Austausch-Workshop für die Gruppe. Von chinesischer Seite nahmen zwei Aktivist*innen aus Wuhan, fünf aus dem Perlfussdelta und elf aus Hong Kong teil. Darunter war nur ein Arbeiter, denn es ist schwierig für sie, an Wochentagen außerhalb von Feiertagen drei Tage Urlaub zu bekommen, um vom Festland nach Hong Kong zu reisen. Aus Suzhou mussten zwei Teilnehmer kurzfristig absagen, da ihnen die örtlichen Sicherheitsbehörden von einer Teilnahme »abgeraten« hatten.

Als erstes berichtete die deutsche Gruppe in zwei jeweils eineinhalbstündigen Blöcken von ihren Beobachtungen, Erfahrungen, Eindrücken und Reflexionen über die Besuche in Guangzhou, Suzhou, Fuzhou und Shenzhen, damit die chinesischen Teilnehmer*innen diese kommentieren und möglicherweise einige Eindrücke ergänzen könnten, um den Deutschen ein tieferes Verständnis von der Situation der Arbeiter in China zu ermöglichen. Die Erwartungen der deutschen Teilnehmer*innen waren hoch und sie hofften, ihre Präsentationen würden Fragen zur Diskussion aufwerfen, die ihnen ein besseres Verständnis von dem, was sie gesehen hatten, ermöglichen würde. Leider erhielten sie nur wenig Rückmeldungen in der Form von Fragen oder Kommentaren. Den chinesischen Teilnehmer*innen erschienen die meisten Fragen, welche die Deutschen aufwarfen, als zu kompliziert, um darauf in der begrenzt zur Verfügung stehenden Zeit hinreichend ein-

gehen zu können. Die einzige Fragestellung, welche die chinesischen Teilnehmer*innen diskutierten, war die Einschätzung der Gewerkschaften im »sozialistischen« Staat China. Es überraschte sie, dass die deutschen Teilnehmer*innen China für einen sozialistischen Staat hielten. Diese Bezeichnung führte zu einer Kontroverse, welche unterschiedliche Ebenen des Verständnisses deutlich machte. Im Nachhinein ergab sich, dass sich ein chinesischer Teilnehmer über die Situation in China durch die Deutschen belehrt fühlte. Somit wurde es für die Teilnehmer*innen schwierig, im dritten Block zu einer Zusammenfassung und zu Schlussfolgerungen über die derzeitige Arbeitssituation auf dem Festland-China zu kommen – ein von den Veranstaltern angestrebtes Ziel dieser Diskussion konnte damit nicht erreicht werden. Möglicherweise war dies auch eine Folge des gehemmten Umgangs zwischen den deutschen und chinesischen Teilnehmer*innen. Leider wurde das von den Veranstaltern nicht rechtzeitig wahrgenommen, um eine bessere und den Teilnehmer*innen angepasste Diskussionsatmosphäre zu schaffen.

In den nächsten beiden Blöcken berichtete die deutsche Gruppe über die Hauptprobleme und Konflikte in der Arbeitswelt in Deutschland aus der Sicht der Betriebe, in denen die deutschen Teilnehmer*innen arbeiten, um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitssituation in beiden Ländern und auch mögliche praktische Schritte für eine internationale Solidarität zu diskutieren. Es wurden folgende Themen aufgeworfen:

Die Situation in der Auto- und metallverarbeitenden Industrie;



Ein Diskussionsergebnis des Workshops in Hong Kong

- der wachsende neue Logistik- und Dienstleistungssektor wie z. B. Amazon mit Vorführung eines Videobeberichtes zum Streik;
- die allgemeine Lage der Arbeitswelt in Deutschland;
- Migration und Nationalismus in Deutschland und Europa.

Fragen und Diskussionsbeiträge dazu kamen von chinesischer Seite vor allen von den Teilnehmer*innen aus Hong Kong mit NGO- oder akademischem Hintergrund. Die Teilnehmer*innen vom Festland schienen von der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in Deutschland tief beeindruckt zu sein und befürchteten, nichts Vergleichbares in die Diskussion einbringen zu können. Es bedurfte einiger Zeit, bis ihnen klar wurde, dass in Deutschland ein gut entwickeltes System der Arbeitnehmervertretung besteht, dagegen in China schärfere Klassenkonflikte bestehen, die zu militanten Auseinandersetzungen führten. Die chinesischen Teilnehmer*innen hatten unterschiedliche Sichtweisen auf den kurzen Dokumentarfilm über den Streik bei Amazon in Bad Hersfeld 2017 (mit chinesischen Untertiteln). Die aufgeworfenen Fragen und Bemerkungen waren ganz andere als bei Vorführungen in Deutschland. Besondere Aufmerksamkeit fand der Umstand, dass die Streikenden um finanzielle Unterstützung von einer Stiftung für innereuropäischen Austausch gebeten hatten, als die Gewerkschaften dazu nicht bereit waren.

Um eine stärkere Beteiligung aller Teilnehmer*innen zu ermöglichen, fand die folgende Diskussion von Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Arbeitssituation in den beiden Ländern in drei Kleingruppen statt. Damit wurde das Eis gebrochen, die Interaktion erheblich erleichtert und eine Atmosphäre geschaffen, die einen Austausch auf Augenhöhe ermöglichte. Diskussionen über den Logistik-

sektor zeigten, dass die neuen Formen der Ausbeutung z. B. für Paketzusteller in beiden Ländern dieselbe prekäre Beschäftigungssituation als »Selbstständige« geschaffen hatten. Leider konnte keine einheitliche Zusammenfassung der Gruppendiskussion erstellt werden.

Im abschließenden Block sollten praktische Schritte für internationale Solidarität besprochen werden. Es begann mit der Vorstellung einiger technischer Möglichkeiten einer sicheren elektronischen Kommunikation von einem deutschen Teilnehmer. Leider war nicht mehr genügend Zeit, um eine Anwendung auf die zukünftige chinesisches-deutsche Kommunikation zu diskutieren. Ferner standen folgende Fragen auf der Tagesordnung:

- Was hilft, um Kontakte längerfristig aufrecht zu erhalten?
- Was machen wir mit Firmen, zu deren Beschäftigten wir lediglich in einem Land Kontakte haben?
- Wie können wir uns gegenseitig unterstützen?
- Wie sieht es mit einem Gegenbesuch von Aktivist*innen aus China nach Deutschland aus?

Diese Fragen konnten wir aufgrund von Zeitmangel auf dem Abschlussplenum nicht mehr im Einzelnen behandeln. Lediglich in einer allgemeinen Rückmeldungsrunde brachten die Teilnehmer*innen ihre Meinung darüber, wie sinnvoll sie solche Begegnungen und Austausch fanden, zum Ausdruck. Einige Beteiligte vom Festland-China stellten in Zweifel, ob angesichts der scharfen Kontrollen und Repressionen gegenüber Arbeitsaktivist*innen durch den Staat im Festland-China der Einsatz für internationale Kommunikation und Solidaritätsaktivitäten noch sinnvoll ist. Für ihre Basisarbeit hat internationale Kommunikation begrenzte positive Auswirkungen. Andere Aktivist*innen vom Festland, welche internationale Solidaritätsaktionen bei ihren früheren Kämpfen erlebt hatten, widersprachen einer solchen Meinung, wobei sie zugestanden, die Situation sei so angespannt, dass weitere offene, vertiefte Begegnungen und Austausch mit Aktivist*innen aus dem Ausland kaum noch möglich seien. Sie bestanden aber darauf, dass es wichtig sei, die wirkliche Arbeitssituation in China der Welt bekannt zu machen und Solidarität zu organisieren. Einige Teilnehmer*innen meinten, Kampagnen zur unternehmerischen Sozialverantwortung (*Corporate Social Responsibility, CSR*) seien ungefährlicher und könnten auch von Gruppen in China eingeleitet werden. Die Diskussion machte deutlich, dass ein Gegenbesuch von Aktivist*innen aus China zu Begegnungen und Austausch in Deutschland in der nächsten Zeit unmöglich ist.

Am Ende des Workshops hatten die Veranstalter noch eine Führung zu historischen Orten der Arbeiterbewegung in Hong Kong organisiert. Der Rundgang war sehr interessant, doch stellte er für einige am Ende der ereignisreichen Reise erschöpfte deutsche Teilnehmer*innen eine Überfrachtung mit Informationen dar. Die Teilnehmer*innen vom Festland begrüßten es, etwas über die Geschichte der Arbeiterbewegung in Hong Kong zu lernen. Einige beanstandeten aber, die Route sei zu lang und laut gewesen, um die Erläuterungen des die Gruppe begleitenden Gewerkschaftsveteranen zu verstehen.

Weitere Beobachtungen und Anmerkungen

Dieser Begegnungs- und Austausch-Workshop war von beiden Seiten mit hohen Erwartungen belastet. Die deutsche Gruppe war am Ende eines zehntägigen Besuchs im Festland-China von den vielen Eindrücken erschöpft. Sie waren mit hundert Fragen gekommen und verließen es mit tausend, in der Hoffnung, der Workshop würde einige Antworten liefern. Die von den Behörden des Festlands verursachten Schwierigkeiten frustrierten offensichtlich die Teilnehmer*innen, die von dort kamen. Offensichtlich kannten sie die Teilnehmer*innen aus Hong Kong auch nicht gut genug, um gleich zu Beginn des Workshops das Vertrauen zu haben, in den Diskussionen offen ihre Meinungen zu sagen. Auch waren nur wenige über das Projekt und seinen Zweck informiert und eine zentrale Initiatorin von *Globalization Monitor* konnte nicht teilnehmen. Die Kleingruppendiskussionen führten zu einem lebhafteren Meinungsaustausch unter den Teilnehmer*innen aus den beiden Ländern. Erst danach lief die Kommunikation ziemlich reibungslos, und es wurden mehr Informationen in Einzelgesprächen auf der persönlichen Ebene ausgetauscht als auf dem Plenum und in den Gruppendiskussionen.

Als die Teilnehmer*innen schließlich genügend Vertrauen zueinander gefunden hatten, war der Workshop zu Ende. Für eine gemeinsame Einschätzung zur Situation in den beiden Ländern blieb zu wenig Zeit – und damit auch für die Diskussion über Perspektiven und Strategien für internationalen Austausch und Kooperation unter erschwerten politischen Rahmenbedingungen und darüber, wie eine gegenseitige Unterstützung in Zukunft aussehen könnte. Nur die Teilnehmer*innen einer der Gruppen aus Hong Kong – außer GM – konnten mit einigen Deutschen Verbindungen aufrechterhalten, weil sie die Sprachgrenze mit Englisch überwinden konnten. Das war mit Teilnehmer*innen vom Festland nicht möglich.

Das Übersetzen, wie immer bei solchen Begegnungen, in denen keine gemeinsame Sprache da ist, hat mit nur einer professionell konsekutiv arbeitenden Dolmetscherin die Kommunikation erheblich verlangsamt. Die tatsächliche Diskussionszeit verkürzte sich so um die Hälfte. Mit Simultanübersetzung hätte es zweier professioneller Dolmetscher*innen und einer entsprechenden technischen Ausrüstung bedurft, doch dafür standen leider nicht genügend finanzielle Mittel zur Verfügung. Eine Bereitstellung

von mehr Vorbereitungsmaterial in beiden Sprachen für die Teilnehmer*innen hätte vielleicht das gegenseitige Verständnis füreinander erhöht, aber es ist zu bezweifeln, ob die Teilnehmer*innen die Materialien vor dem Treffen auch gelesen hätten.

Die deutsche Gruppe hat auf dem Festland-China die lebhafteste Kultur mit Straßenrestaurants und langen Diskussion beim Essen erlebt. Hong Kong war ihnen als eine liberale Stadt mit mehr Freiheiten beschrieben worden. Aber das Tagungshaus, in dem der chinesisch-deutsche Austausch stattfand, hatte eine sehr rigide Hausordnung, die schon sehr früh auf einer Abendruhe bestand, wo man im Garten nicht laut miteinander reden durfte – obwohl keine anderen Gäste außer unserer Gruppe anwesend waren, die hätten gestört werden können – und ein striktes Rauch- und Alkoholverbot nicht nur für das Haus, sondern das gesamte Gelände galt. Solche Einschränkungen in einem Tagungshaus schaffen keine förderliche Atmosphäre für informelle Kommunikation außerhalb der Sitzungen, zumindest nicht für die deutschen Teilnehmer*innen. Außerdem sollte die begrenzt zur Verfügung stehende Zeit für individuelle Gespräche nicht mit langem Suchen nach geeigneten Orten für Gespräche und ein entspanntes Zusammensein verschwendet werden.

Der Workshop in Hong Kong wurde von den Behörden in keiner Weise behindert, und auch im Nachhinein haben die Teilnehmer*innen vom Festland bislang keine Schwierigkeiten deshalb bekommen. Damit wird deutlich, dass Hong Kong noch immer als geeigneter Ort für internationalen Austausch unter Arbeitnehmer*innen betrachtet werden kann. Hingegen ist es für GM zur Zeit sehr schwer, eine Gruppe von Aktivist*innen aus dem Festland-China für eine Begegnung in Deutschland zu organisieren.

Es ist schwierig, eine Gesamteinschätzung über die Wirkung des Workshops zu geben. Wir haben auf der Abschlussplenumsitzung die uns selbst gestellten Fragen nicht besprochen, geschweige denn gemeinsame Antworten gegeben, und somit unsere ehrgeizigen Ziele nicht erreicht. Was die Wirkung des Workshops auf die Teilnehmer*innen anging, so haben die deutschen Teilnehmer*innen zum Ausdruck gebracht, dass sie von den Begegnungen profitiert haben, insbesondere in den informellen Gesprächen. Es war ein Schritt weiter zu einem besseren gegenseitigen Verständnis.

Globalization Monitor und Forum Arbeitswelten

7.5 Zusammenfassende Einschätzung des Projekts und Schlussfolgerungen für die Entwicklung internationaler gewerkschaftlicher Solidarität auf Betriebsebene

Die folgende zusammenfassende Einschätzung des Projektes von Forum Arbeitswelten und *Globalization Monitor* bezieht sich auf die im ersten Kapitel (S. 6) formulierten Projektziele.

Aktivitäten

Alle wesentlichen geplanten Vorhaben in diesem Projekt konnten umgesetzt werden. In den Regionen Suzhou, Wuhan und Perlfussdelta wurden örtliche Aktivist*innen

mobilisiert, um Produktionsstätten deutscher Firmen in ihrer Stadt bzw. Region und die Möglichkeiten einer Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten zu erkunden. In Deutschland wurden Firmen mit Betrieben in China – möglichst in einer der aufgeführten Regionen – ausfindig gemacht und erste Kontakte zu den jeweiligen Betriebsräten und Gewerkschaften angebahnt. Dieser Prozess der Suche nach und der Auswahl von Firmen, die letztendlich untersucht werden sollten, in Absprache zwischen den Untersuchenden/Aktivist*innen in China und Deutschland

dauerte über sechs Monate. Am Anfang dieses Zeitraums im Januar 2016 fand auch ein mehrtägiges, gemeinsames Arbeitstreffen in Deutschland (vgl. Kap. 7.1) statt, um für die Zusammenarbeit der an den Untersuchungen Beteiligten in den beiden Ländern ein Fundament zu schaffen. Dabei wurden auch die Grundlagen für den in China verwendeten Fragebogen (siehe Anhang) sowie eine Diskussion über »arbeiterorientiertes Benchmarking« geführt.

In China war der nächste Schritt Aufklärungsarbeit über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsgesetze und deutsche bzw. internationale Arbeitsstandards für Beschäftigte von Betrieben deutscher Firmen in Suzhou und Wuhan. Insgesamt gab es in beiden Regionen 27 Treffen, in denen 117 Beschäftigte erreicht wurden. Mit einigen von ihnen konnten die Aktivist*innen/Organisierer*innen weiterhin Kontakt aufrecht erhalten. Die Untersuchung erweiterte die Kenntnisse der Aktivist*innen über die Unterschiede in der Führung von den Betrieben in China und Deutschland und vertiefte ihre Erfahrungen bei der Untersuchungsarbeit. In Suzhou konnten Kontakte zu etwa 85 Beschäftigten aus 15 Betrieben mit Beziehungen zu Deutschland hergestellt werden, von denen sich schließlich eine Gruppe von 15 herausbildete, die bis zum Projektende immer wieder zusammengerufen werden konnte. Es ist aber nicht gelungen, Gruppen von Beschäftigten in beiden Ländern zu bilden, die miteinander in Kontakt stehen und sich aufeinander beziehen.

In Deutschland wurde ein Workshop »Internationale Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Arbeitnehmer-Interessenvertretungen in Deutschland und China« im November 2016 durchgeführt, an dem leider nicht all diejenigen aus der anvisierten Zielgruppe teilnahmen, die wir im Auge hatten. Aber die meisten Workshop-Teilnehmer*innen konnten auch an der Reise nach China im März/April 2017 teilnehmen. Die Reise sowie ein abschließender Begegnungs- und Austausch-Workshop in Hong Kong werden oben beschrieben (vgl. Kap. 7.3 und 7.4).

Die wachsende Kontrolle und die zunehmenden Einschränkungen der Zivilgesellschaft in China durch die Behörden insbesondere bei den internationalen Kontakten hatten von Beginn des Projektes an weitreichende Auswirkungen auf unsere Vorhaben. Auf chinesischer Seite war keine offene Kontaktaufnahme und Bildung einer Gruppe der Beschäftigten in den jeweiligen Regionen möglich. Schließlich wurde deshalb auch die Organisation einer Reise von aktiven Beschäftigten aus Betrieben deutscher Firmen unmöglich. Das hinderte uns allerdings nicht daran, trotz einer Reihe von Schwachpunkten gemeinsam diesen Untersuchungsbericht auszuarbeiten.

Zielgruppen

In China konnten in den drei Regionen eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten aus Unternehmen mit Betrieben in China und Deutschland für Interviews gewonnen werden. Aber die Bildung einer aktiven Arbeitsgruppe konnte nicht erreicht werden. Einige neue Aktivist*innen konnten gewonnen werden, aktive Mitglieder in den Betriebsgewerkschaften wurden jedoch nicht erreicht, da die Gewerkschaften in China eine besondere Rolle als Mas-

senorganisation der staatstragenden Kommunistischen Partei haben und internationale Kontakte nur über sie organisiert werden dürfen. In Deutschland wurden Kontakte zu einigen Betriebsrät*innen und Gewerkschaftsmitgliedern von Firmen mit Betrieben in beiden Ländern aufgenommen, wie in diesem Bericht dargestellt. Davon nahmen einige an unserem Workshop und der Fahrt nach China teil. Keiner von ihnen war jedoch bei einer der Firmen beschäftigt, zu denen in China Kontakt bestand.¹⁶

In Köln konnten aktive Gewerkschafter*innen – Betriebsräte und Vertrauensleute – zusammen mit einem Mitglied der FAW durch den Besuch und die Begegnung mit den Aktivist*innen aus China im Januar 2016 zur Gründung einer eigenen Gruppe, dem *Internationalen gewerkschaftlichen Arbeitskreis Köln (IGAKK)*, motiviert werden. Dieser organisierte eine Reise zu chinesischen »Schwesterbetrieben« in Köln ansässiger Firmen, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dort kennen zu lernen. Über die Betriebs- und Geschäftsleitung gelang es ihnen betriebsintern, zur Personalabteilung oder den Betriebsgewerkschaften in den Schwesterbetrieben in China Kontakt aufzunehmen und schließlich einen Besuch von fünf Betrieben dort im Oktober/November 2017 zu realisieren.¹⁷

Ziele

Ein Überblick über deutsche Investitionen in China wurde als Einführung zu unserer »Untersuchung über die Arbeitssituation in Unternehmen mit Betrieben in Deutschland und China« angefertigt. Er gibt einen groben Eindruck, kann aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Im Detail wurden nur in China die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in einer Auswahl von Betrieben untersucht (d. h. Arbeitsprozess und -zeiten, Löhne und Sozialleistungen, Arbeit und Gesundheit am Arbeitsplatz). Obwohl nur eine relativ kleine Zahl von Interviews mit zufällig ausgewählten Arbeiter*innen durchgeführt wurde, ergeben diese in der Zusammenschau ein aufschlussreiches und lebhaftes Bild der jeweiligen Firmen, können aber selbstverständlich keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Das Lohnsystem und das System der Sozialversicherungen bzw. sozialen Absicherung wurden nur am Rande beschrieben. Über die entsprechende deutsche Seite wurden außer bei Metro nur allgemeine Über-

16 Ein stellvertretender Betriebsratsvorsitzende von OTIS-Berlin hatte an der Reise teilgenommen. Er hatte Kontakt zu der Betriebsgewerkschaft von OTIS in Guangzhou aufgenommen, welche 2006 von einer Delegation des FAW besucht worden war. Nachdem anfangs aus Guangzhou die Bereitschaft signalisiert wurde, uns zu empfangen, zog letzten Endes der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende dieses Angebot zurück – angeblich weil sie »mit Wahlen beschäftigt seien«. Offensichtlich hatte er die Ortsgewerkschaftsführung über unseren möglichen Besuch informiert und keine Erlaubnis erhalten, uns zu empfangen.

17 Folgende Firmen gehörten dazu: der Autohersteller Ford, die Autozulieferer Benteler Federal, Mogul und Kirchhoff sowie Atlas Copco. Hierzu veröffentliche die Reisegruppe im Mai 2018 einen »China-Reader: Regionale Betriebsrats- und Gewerkschaftskooperation am Beispiel China – Bericht über eine Kontaktreise Kölner Betriebsräte und Gewerkschafter nach China vom 27. Oktober bis 11. November 2017«

sichten zu den Firmen zusammengestellt und einige Arbeitskämpfe (Amazon, Alstom, Daimler) beschrieben.

Eine umfassende Beschreibung und ein Vergleich der Arbeitsgesetze und der Mitbestimmung sowie allgemein der Arbeitsbeziehungen in den jeweiligen Ländern stellte sich als zu ambitioniertes und kompliziertes Untersuchungsziel heraus. Zu einem gewissen Grad beleuchtet der vorliegende Bericht dies für ausgewählte Betriebe in ihrer spezifischen Umgebung auf örtlicher Ebene in China und Deutschland. Die Beschreibungen von Arbeitskämpfen zeigen einige Veränderungspotenziale auf.

In Bezug auf die in dem Bericht genannten Firmen konnten keine stabilen Kommunikations- oder Austauschsysteme entwickelt werden. Der Besuch von fünf Betrieben durch die Kölner Betriebsräte im November in China könnte erfolgreich bei der Einrichtung eines solchen Systems mit den Betriebsgewerkschaften und der Personalabteilung sein, aber eben nur in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Geschäftsleitungen in beiden Ländern.

Bezüglich des Hauptanliegens dieses Projekts, ein internationales Bewusstsein zu stärken, haben einige Aktive in den Betrieben und Gewerkschaften in Deutschland ein tieferes Verständnis über die gemeinsamen Interessen mit den Beschäftigten in China gewonnen. Das traf insbesondere für diejenigen zu, die sich aktiv beteiligten, und auch für viele, mit denen wir in Kontakt kamen. Sicherlich haben sie diese grundsätzliche Haltung nicht erst aufgrund unseres Projekts eingenommen. Wahrscheinlicher ist, dass sie sich an dem Projekt beteiligten, weil sie bereits bestimmte Vorstellungen von internationalen Beziehungen hatten. Ihre Beteiligung am Projekt hat ihr Verständnis konkreter gemacht, was hoffentlich auch durch die Veröffentlichung dieses Berichts verstärkt wird. Gewerkschaftsaktive in Deutschland von Amazon, Daimler in Bremen und der IG Metall in Mannheim wollen die Ziele dieses Projektes im Rahmen ihrer Firma oder der örtlichen Gewerkschaft weiterverfolgen. Sie streben die Durchführung einer Begegnung von Beschäftigten aus und auch in China an.

Kommunikation, Austausch und Zusammenarbeit bei Solidaritätsaktionen sind noch ziemlich eingeschränkt, wie dieser Bericht zeigt. Behindert wird das zum einen durch die Sprachbarriere und ein autoritäres Regime in China, das zunehmend repressiver auf alle Arten von gesellschaftspolitischen Aktivitäten reagiert, die nicht von ihm kontrolliert werden. Zum anderen haben auch in Deutschland Gewerkschaftsfunktionär*innen und Aktivist*innen durch strukturelle und institutionelle Einschränkungen bei der täglichen Arbeit nur wenig Zeit für Informationen aus dem Ausland, internationale Kontakte und Solidarität, es sei denn, es geht um Fragen von unmittelbarer betrieblicher oder lokaler Bedeutung. Ferner haben die Institutionen des Betriebsrates und der Gewerkschaften keine organisatorische Struktur auf Betriebsebene zum Umgang mit internationalen Kontakten und Solidarität entwickelt. Es ist dem Einzelnen überlassen, auf diesem Gebiet »etwas zu tun«.¹⁸

18 Einige der großen Unternehmen wie VW, Siemens, Daimler, BASF u. a. haben Euro- und sogar Weltbetriebsräte als Teil der

Ein gutes Beispiel dafür ist die Auseinandersetzung über die Situation und den Umgang mit Leiharbeiter*innen in einem großen Joint Venture-Betrieb von VW mit der chinesischen Automobilfirma FAW in Changchun in China. Völlig bürokratisch hat der einflussreiche Gesamt- und Weltbetriebsrat von VW in der Firmenzentrale in Wolfsburg sich aus diesem Konflikt mit der Begründung herausgehalten, er sei nicht zuständig für Joint Venture-Betriebe von VW.¹⁹

Andererseits gibt es in den großen deutschen Gewerkschaften Menschen, die sich für internationales Bewusstsein, Solidarität und entsprechende Projekte auf Betriebsebene auch zu China einsetzen. Ein Beispiel dafür ist die Veröffentlichung einer umfangreichen Broschüre »Solidarität ohne Grenzen – Starkmachen für globale Gerechtigkeit« des IG-Metall Vorstands im September 2015, welche die Notwendigkeit von internationaler Solidarität erklärt und dabei auch die Vernetzung von Gewerkschaften auf der Betriebs- und lokalen Ebene hervorhebt. 5.000 gedruckte Exemplare stehen den Gewerkschaftsmitgliedern auf Anforderung zur Verfügung.²⁰ Ferner hat die IG-Metall 2012 ein internationales Rahmenabkommen mit der Siemens AG²¹ abgeschlossen, welches dazu geführt hat, dass die IG Metall weltweit die Koordination und

Mitbestimmungsstruktur im Konzept der Sozialpartnerschaft von Arbeit und Kapital entwickelt. Diese Form einer institutionalisierten Zusammenarbeit vernachlässigt meist eine Basisbeteiligung auf der Betriebsebene, insbesondere dann, wenn es um Dinge geht, die nicht unmittelbar von betrieblicher oder lokaler Relevanz sind – es sei denn, einzelne Betriebsräte oder Vertrauensleute werfen Fragen der internationalen Zusammenarbeit und Solidarität im Betrieb auf.

19 Siehe Peter Hornung: »VW erteilt Arbeitern in China eine Abfuhr«, Norddeutscher Rundfunk (NDR), Nachricht vom 24. November 2017, online unter: <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/VW-erteilt-Arbeitern-in-China-eine-Abfuhr,-vwchina102.html>. [20.3.2018] Das Forum Arbeitswelten mit seinem Projektmitarbeiter Karsten Weber hat sich ab November 2017 mit Flugblättern um Aufklärung von VW-Beschäftigten bemüht und Öffentlichkeitsarbeit in dieser Sache betrieben. Die Straßenaktion in der Fußgängerzone Wolfsburgs hatte ein bundesweites Medienecho und führte zu einer Stellungnahme des Vorsitzenden des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, Bernd Osterloh und der Generalsekretär des Weltkonzernbetriebsrats, Frank Patta. Die nächste Protestaktion fand im Februar 2018 vor dem VW Werk in Emden statt mit Kollegen von Daimler Bremen und VW-Betriebsräten aus Emden. Da es am VW-Werk in Hannover zu ähnlichen Leiharbeiterprotesten gekommen ist wie in Changchun, wurde vom Forum Arbeitswelten im Mai 2018 zu einer weiteren Protestaktion vor dem Werk in der niedersächsischen Hauptstadt aufgerufen, an der auch VW-Beschäftigte teilnahmen. Inzwischen zeigte sich auch VW-Betriebsrat Frank Patta in seiner Erklärung zum Rücktritt als Generalsekretär des VW Weltkonzernbetriebsrats besorgt, über die anhaltende Inhaftierung des Sprechers der Leiharbeiter Fu Tianbo. Siehe Wolfsburger Allgemeine Zeitung, vom 22.4.2018

20 Die Broschüre ist auch über die Website der IG-Metall als PDF erhältlich: https://www.igmetall.de/2015_Themenheft_Globalisierung_7461a7037182185e3273d37237a46cfced8d6296.pdf [20.3.2018].

21 Internationales Rahmenabkommen zwischen der Siemens AG, dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, der IG Metall und der IndustriAll Global Union: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/inrahmenabkommen_2012_final.pdf [20.3.2018]

Zusammenarbeit der (gewerkschaftlichen) Arbeitnehmervertretungen von allen Siemens-Betrieben auf der jeweiligen nationalen Ebene aktiv unterstützt und fördert. Im Fall von China wurde auf Initiative der IG-Metall im April 2013 eine »Vereinigung der Gewerkschaftsvorsitzenden bei Siemens China« gegründet, deren Mitglieder aus fünfzehn Siemens-Betrieben mit über 20.000 Beschäftigten an zehn Orten in China kamen. Auf einem zweiten Treffen im April 2015 organisierte diese Vereinigung für ihre Mitglieder mit Unterstützung der IG-Metall einen Workshop zu Tarifverhandlungen in Beijing.²² Auf örtlicher und regionaler Ebene organisieren die verschiedenen deutschen Gewerkschaften – meist auch durch ihre Träger der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit – zuweilen Veranstaltungen und Seminare zu internationalen Fragen und Solidarität, auf denen häufig China als Schwerpunkt behandelt wird – oft sind dazu auch Mitglieder des Forum Arbeitswelten als Referent*innen eingeladen worden.

Schlussfolgerungen:

1. Zuverlässige und nachhaltige Kommunikationsmöglichkeiten sind notwendig, um Sprachbarrieren zu überwinden, um Kontakte aufrecht zu erhalten, um Diskussionen zu Fragen von gemeinsamem Interesse zu führen und Möglichkeiten zum Austausch und gemeinsamer Solidaritätsaktivitäten aufgreifen zu können. Ohne eine angemessene Organisation sind sie nur schwer, wenn überhaupt, herstellbar.
2. Die Gewerkschaften müssten den Ort darstellen, wo Plattformen für internationale Kommunikation über Arbeit, Solidarität und Zusammenarbeit auf Betriebs- und lokaler Ebene bereitgestellt werden. Aber
 - in China sind die Gewerkschaften als Massenorganisation unter strikter Kontrolle der herrschenden Kommunistischen Partei, welche die Regierungspolitik bestimmt, die zur Zeit jeglichen Einfluss aus dem Ausland einschränken will. Frühere Versuche von vereinzelt Gewerkschaftsverbänden auf Provinz- oder lokaler (Stadt-) Ebene, eigene Verbindungen mit Gewerkschaften im Ausland zu unterhalten, wurden gestoppt.
 - in Deutschlands großen Gewerkschaften wie der IG Metall sind internationale Kontakte, Solidarität und Zusammenarbeit organisatorisch ausschließlich an die Bundesvorstände angebunden, nur selten werden die Bezirks- oder Kreisverbände mit einbezogen, ganz zu schweigen von den Betrieben. Für

die Verwaltung der Bezirks- oder Kreisverbände wird internationale Solidarität als Bildungsauftrag verstanden, aber selten mit praktischen Aufgaben in Verbindung gebracht. In einigen Unternehmen mit Produktionsbetrieben inner- und außerhalb Deutschlands sind einige Gewerkschafter*innen sich der internationalen Abhängigkeiten bewusster und haben deshalb an einigen Orten Arbeitsgruppen dazu eingerichtet.

3. Um auf Basis- und Betriebsebene einen offenen Austausch entwickeln zu können, muss in den beteiligten Ländern eine einigermaßen freie politische Umgebung vorhanden sein. Die immer enger werdende Kontrolle und die wachsende Repression gegenüber unabhängigen gewerkschaftliche Aktivitäten in China machen grenzüberschreitende Kontakte und Kommunikation sehr schwer, wenn nicht unmöglich. Grenzüberschreitende Kommunikation über Arbeitsbedingungen ohne Kontrolle und Intervention durch die Regierung scheint in China nur noch auf dem Weg über die Geschäftsleitung, also die Personalabteilung, möglich zu sein. Aber wenn die Arbeitgeber die Kommunikationskanäle und Möglichkeiten kontrollieren, werden insbesondere in Konfliktsituationen die Probleme und Fragen, die diskutiert werden, und die Personen, die erreicht werden können, ziemlich eingeschränkt sein. Bei schärferen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern sind die Arbeitnehmervertreter*innen ihnen dann ausgeliefert und können nicht unabhängig handeln.

Trotz verschiedener struktureller Schwierigkeiten und politischer Probleme, mit welchen die Beteiligten dieses Projektes von Anfang an konfrontiert waren und die sich teilweise während der Laufzeit noch verschärften, konnten zweifellos eine Reihe von guten Ergebnissen und Fortschritte erzielt werden. Das ist umso beachtenswerter vor dem Hintergrund der zunehmend schärferen staatlichen Repressionen gegenüber zivilgesellschaftlichen Gruppen in den letzten Jahren unter der Regierung von Xi Jinping. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, würden gravierende Probleme für die Perspektiven von Austausch und Begegnungen zwischen Beschäftigten und Labour-Aktivist*innen der beiden Länder entstehen. Die dargestellten Einschätzungen des Projektes stellen somit einige Überlegungen und Vorschläge dar, die bei weiteren Aktivitäten zu bedenken sind.

Forum Arbeitswelten und Globalization Monitor

²² Die IG-Metall bei Siemens und der Gesamtbetriebsrat haben Ende 2015 darüber eine Dokumentation »Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China – Erfolgreiche Chinesisch-Deutsche Kooperation« auf Deutsch und Chinesisch veröffentlicht, die leider nicht online erhältlich ist. Für eine kürzere Beschreibung dazu siehe Antonia Enßner: »Eine deutsch-chinesische Erfolgsgeschichte? Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China« in der Broschüre »Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt«, herausgegeben von der Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitswelten und express, Köln 2016, S. 39–42, https://www.eu-china.net/uploads/tx_news/Chinesische_Arbeitswelten_in_China_und_in_der_Welt_2016_01__WEB_Sec_01.pdf [20.3.2018]

Betriebs-Fragenbögen für Suzhou, Wuhan und das Perlflossdelta

(Der Fragenkatalog wurde in China erstellt, *Übersetzung von Karsten Weber*)

Auswertung siehe Kapitel 6.1.2, 6.1.3, 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.3.2, 6.3.3, 6.4

I. Zur Person

1. Alter/Geschlecht/Verheiratet/Anzahl der Kinder/Beruf
2. Du bist/gehörst: **a)** zur Stammebelegschaft **b)** Leiharbeiter **c)** ohne Arbeitsvertrag **d)** zu einer Fremdfirma
3. Betriebszugehörigkeit: Jahre/Monate
4. Wurde ein Arbeitsvertrag unterzeichnet? **a)** Ja, am Datum ... **b)** nein

II. Informationen zum Unternehmen:

Unternehmensname/Niederlassung seit Jahr
Unternehmens-Adresse
Die wichtigsten Produkte
Das Unternehmen hat einen Jahresumsatz von
Die Gesamtzahl der Beschäftigten; davon Frauen

III. Fünf Zentrale Fragestellungen:

(1) Einkommen

1. Wie berechnet sich dein Lohn? Grundgehalt, Stücklohn, Festgehalt oder nach Zeit berechnet?
a) Zeitlohn, pro Stunde bzw. Monat; **b)** Stücklohn, in Höhe von _pro Stück; **c)** andere Berechnung:
Zusätzlich zu den oben genannten Grundgehalt, zahlt das Unternehmen Zusatzleistungen?
Zuschlag für dauernde Anwesenheit: Betrag pro Monat;
Überstunden pro Monat;
Alterszuschlag pro Monat;
Leistungszuschlag Betrag pro Monat,
Wetter/Hitzezuschlag Betrag pro Tag;
Jahresbonus Betrag, andere Jahresvergütungen/Auszeichnungen Betrag; Produktrabatte:
Verpflegungszuschuss Betrag; Fahrkostenzuschuss Betrag;
Sonstiges:
2. Höhe des durchschnittlichen Monatseinkommen (nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben).
3. Wird mindestens der Mindestlohn erreicht?
4. Gibt es Lohnzettel/eine Abrechnung? Könntest du eine Kopie beilegen?
5. Wird der Lohn monatlich abgerechnet/ausgezahlt?
6. Zahlt das Unternehmen die Sozialleistungen? Die Grundversorgung?
a) Betriebliche Altersversorgung **b)** Sparzulage als vermögenswirksame Leistung (VL), **c)** Sonstiges
7. Wie hoch sind die monatlichen Sozialversicherungsabzüge?
8. Wie wird die Abfindung im Falle einer Entlassung berechnet?
Pro Jahr bzw. Monat Betriebszugehörigkeit; andere Berechnungen; keine Abfindung.
9. Anzahl der tatsächlich bezahlten Urlaubstage pro Jahr? – **a)** Nur die gesetzlichen Urlaubstage sind bezahlt
b) es gibt keinen bezahlten Urlaub **c)** Zusätzlich zu den gesetzlichen Urlaubstagen gibt es bezahlten Urlaub
10. Wie viele Frauen (oder männliche Arbeitnehmer) nehmen Mutter-/Vaterschaftsurlaub?
Wie viele Tage sind bezahlt? Wie viele Tage werden genommen?
11. Wie lange gibt es eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?
a) Anzahl Tage; **b)** Kommt auf die Schwere der Erkrankung an; **c)** Fehltage werden nie bezahlt

(2) Arbeitszeiten

1. Wieviel Arbeitsstunden pro Tag/Woche?
2. Mittagspause in Minuten; andere Pausen (Frühstück, Abendessen, Raucherpausen, Erfrischungen, etc.), besondere Unternehmensregelungen?
3. Werden Pausenzeiten bezahlt?
4. Gibt es für die Arbeit am Fließband besondere Anforderungen? Welche?
5. Gibt es Schichtarbeit? Wenn ja, welche?
6. Überstunden (optional entsprechend der Situation):
Durchschnittliche Zahl Überstunden am Tag/in der Woche/im Monat

7. Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet? Auf freiwilliger Basis
8. Wie werden Überstunden vergütet? Wie hoch sind die Zuschläge? Bitte präzisieren: Samstags/Sonntags/Feiertags, **a)** Kein Überstundenzuschlag, **b)** werden »abgefeiert«; **c)** Zuschläge in Prozent:
9. Wird die Weigerung, Überstunden zu leisten, geahndet durch Strafen oder Nachteile?
10. Kann man leicht frei bekommen? Schwierig/Einfach – Begründung
11. Bist du mit den Arbeitszeiten zufrieden? (Mehrfachnennungen möglich)

(3) **Arbeitsrecht/Arbeiterrechte**

1. Es gibt einen Tarifvertrag? Hält sich das Unternehmen daran?
2. Bist du zufrieden mit dem Management/mit der Behandlung durch das Unternehmen/mit den Arbeitsbedingungen?
3. Gibt es eine Belegschaftsvertretung? Ist sie vom Management eingesetzt? Ist sie von einer Gewerkschaft?
4. Setzt sich die Belegschaftsvertretung/Gewerkschaft für den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen ein?
5. Wenn es keine Vertretung gibt, wie kann man eigene Interessen durchsetzen?
6. Gab es im Betrieb Streiks? Was waren die Gründe?
7. Waren an dem Konflikt Behörden beteiligt? Polizei? Schlichtung?

(4) **Arbeitssicherheit**

1. Wie steht es mit der Sicherheit am Arbeitsplatz? Was sind die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken?
2. Gibt es im Unternehmen Schulungen zum Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit? Wie wirken sie sich aus?
 - a. Sie haben eine gute Wirkung, sie beinhalten ___
 - b. Sie finden eher pro forma statt und sind ineffektiv
 - c. Es gibt keine Schulungen
3. Das Unternehmen hat nicht genug Schutzkleidung oder -Ausrüstung zur Verfügung gestellt? Was an Schutz wird gestellt?
4. Hast du oder haben deine Kollegen arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme (einschließlich Berufskrankheiten)?
5. Beim Thema Gesundheit der Arbeitnehmer hat das Unternehmen keine Maßnahmen zur Verbesserung der Situation unternommen?
6. Wie ist bei Arbeitnehmern, die an Berufskrankheiten leiden, die Vergütung oder Entschädigung des Unternehmens?
7. Hastest du oder hatte ein Kollege mal einen Arbeitsunfall? Was ist passiert?
8. Wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet, wie wirst du im Unternehmen behandelt?
9. Gibt es einen Sanitätsraum im Unternehmen? Gibt es einen Raum, der für solche Fälle genutzt werden kann? (Gibt es Erste-Hilfe-Maßnahmen im Notfall?)
10. Bietet das Unternehmen Trinkwasser und sanitäre Einrichtungen? Sind sie sauber?

(5) **Jobsicherheit**

1. Wurde dein Arbeitsvertrag direkt mit dem Unternehmen oder über ein Leiharbeitsunternehmen oder eine andere Fremdfirma abgeschlossen?
2. Wie lange ist die Vertragslaufzeit? Kann er zu einem unbefristeten Vertrag umgewandelt werden?
3. Wie unterscheidet dein Unternehmen zwischen formellen und informellen Arbeiten?
4. Wie ist die Situation der Beschäftigten jenseits der Stammebelegschaft (einschließlich Leiharbeiter, Fremdwirker und Werksvertragarbeiter) in Bezug auf Lohn und Sozialleistung und anderen Vergütungen. Was ist der Unterschied zur Stammebelegschaft? Gehalt/Arbeitszeit/Überstunden/

Weitere Unterschiede

5. Wie werden die Beschäftigten, die nicht zur Stammebelegschaft gehören, behandelt im Vergleich zum Stammarbeiter? **a)** als Konkurrenten **b)** normale Kollegen **c)** grundsätzlich schlechter
6. Kann die Position als Arbeiter jenseits der Stammebelegschaft positiv sein? Wodurch genau?
7. Wie groß ist der Anteil nicht regulär Beschäftigten (einschließlich Leiharbeiter, Fremdwirker und Werksvertragarbeiter) in eurem Betrieb?
8. Diese Beschäftigten sind in etwa wie lang im Unternehmen?
9. Haben diese Beschäftigten besondere Probleme?
10. Fürchtest du, entlassen zu werden? Warum?

»Regulierte Leidverteilung?«

Wolfgang Schaumberg zur globalen Strategie der DGB- und IGM-Führung

Erschienen im *express*, Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Nr. 5/2006

»Die europäische Diskussion über längere Arbeitszeiten hat direkte Folgen für die Arbeitnehmer in Brasilien. In Deutschland möchten die Unternehmer die Arbeitszeit von 35 auf 40 Std. pro Woche erhöhen. In Brasilien versucht man von 48 oder mehr Wochenstunden auf 40 zu kommen – aber dort bekommen die Gewerkschaften nun zu hören, dass die Arbeitnehmer sogar in einem reichen Land wie Deutschland in Zukunft länger arbeiten müssen. Der Informationsaustausch in unserem Unilever-Netz sorgt in solchen Fällen dafür, dass wir weniger gegeneinander ausgespielt werden können. Das gibt uns in allen Ländern Kraft: Lasst Euch nicht von Geschichten blenden, dass in anderen Ländern alles viel schlechter geregelt ist und dass es dort gar nicht anders gehen würde. Man bekommt viel mehr Selbstvertrauen, wenn man die Globalisierung begreift; die Chancen müssen genutzt werden, statt in der eigenen Fabrik immer nur den Tatsachen hinterher zu hinken.« So beschreibt Patrick van Klink, Facharbeiter und Betriebsrat in der Margarinefabrik von Unilever in Rotterdam, seine Erfahrungen mit dem weltweiten Netzwerk von Betriebsräten und Gewerkschaften im Unilever-Konzern.«

Das Zitat gehört zu einem Interview in einer sehr aufschlussreichen Broschüre über die globale Zielrichtung und Praxis des DGB und der IG Metall: »Soziale Verantwortung konkret. Regeln für multinationale Konzerne« (2005)

»Die Globalisierung begreifen« – »Die Chancen müssen genutzt werden!«, verlangt der Unilever-Kollege. (S. 27) Welches Verständnis von Globalisierung verbreiten nun DGB und IGM in ihrer Broschüre? Wie wird das »Chancen nutzen« gewerkschaftsamtlich konkretisiert?

I.

»Damit Informationen innerhalb der Konzerne schnell weitergeleitet werden können, müssen Kontakte zwischen den Standorten in einzelnen Ländern, aber auch innerhalb ganzer Regionen aufgebaut werden.« (S. 15) Als beste Instrumente dazu werden die Euro- und die mittlerweile zehn Weltbetriebsräte genannt, insbesondere der bei VW: »In Sachen Mitbestimmung war der deutsche Autohersteller schon immer einen Schritt weiter.« (S. 20) Weltweit seien die Beschäftigten bei VW ja gut organisiert. Zitiert wird Robert Steiert vom Internationalen Metallgewerkschaftsbund IMB und zugleich Betreuer der IGM für den Euro- und Weltkonzernbetriebsrat von VW: »Ein Manager in Mexiko muss immer damit rechnen, dass sich seine Arbeitnehmer beim Weltkonzernbetriebsrat beschweren, wenn er sich nicht an die Regeln hält.« (S. 21) Alle VW-Manager haben sich nämlich an die Internationale Rahmenvereinbarung zu halten, die mit dem VW-Welt-BR und inzwischen mit insgesamt 17 Großunternehmen im Organisationsbereich der IGM

abgeschlossen worden ist. Solche internationalen Rahmenvereinbarungen stehen als zentrale Gewerkschaftsstrategie auf globaler Ebene im Mittelpunkt dieser Broschüre. »Wir hoffen, dass es schon bald 25 sind«, so der Abteilungsleiter Internationales beim IGM-Vorstand, Bert Thierron. Bei diesen Vereinbarungen geht es immer um die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). »Zu den Inhalten gehört u. a. die Anerkennung der Menschenrechte, der Ausschluss von Diskriminierungen, Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht der Beschäftigten, sich Gewerkschaften anzuschließen und Arbeitnehmervertretungen zu gründen, das Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten.« (S. 14)

So weit, so gut. Wer immer jammert, »die Gewerkschaften müssen endlich international aktiv werden«, muss die hier beschriebenen Aktivitäten erst einmal zur Kenntnis nehmen und einsehen, dass »die Gewerkschaften« auch auf globaler Ebene nicht »konzeptionslos« oder gar »hilflos« sind. DGB wie IGM gehören schließlich zum IBFG, zum Internationalen Bund freier Gewerkschaften, der 155 Mio. Mitglieder in 236 angeschlossenen Organisationen in 154 Ländern repräsentiert. (vgl. www.icftu.org). In diesem Weltgewerkschaftsbund werden derzeit Kampagnen zur weltweiten Durchsetzung der internationalen Rahmenvereinbarungen organisiert. (S. 29) Diese sollten jedoch nicht wie bisher freiwillig ausgehandelt werden, sondern verbindlich für alle Unternehmen gelten. Dafür »trägt der Staat die Hauptverantwortung (...) Im Kern geht es um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung«. Jürgen Peters, IGM-Vorsitzender, und Dietmar Hexel, Vorsitzender des DGB-Bildungswerkes, beschreiben damit die politisch-ideologische Ausrichtung des gewerkschaftsamtlichen Internationalismus im Vorwort der Broschüre (S. 3). Die Hoffnung der Gewerkschaftsmitglieder wird auf zwischenstaatliche Regulierungen gelenkt, auf eine »soziale Dimension der Globalisierung« durch verbindliche Verhaltensregeln für die multinationalen Konzerne und ihre Zulieferer.

Dass die ILO-Kernarbeitsnormen weltweit einzuhalten sind, kann zunächst als eine absolut berechnete Forderung unterstützt werden. Und dass die freiwilligen Konzernvereinbarungen von den Unternehmen oft als Mittel zur bloßen Image-Pflege und zu Werbezwecken im Rahmen der »Corporate Social Responsibility« (CSR) missbraucht werden, wird in der Gewerkschaftsbroschüre ebenso seitenlang beklagt wie das Fakt, dass die Einhaltung der vereinbarten Regelungen kaum kontrollierbar ist.

Doch so weit, so fragwürdig.

II.

»Mit der Unterzeichnung einer Rahmenvereinbarung erkennen Unternehmen die Sozialpartnerschaft auch auf internationaler Ebene an«, so Claudia Rahman von der Abteilung Internationales der IGM. (S. 14) Es sieht so aus, als ob kapitalistische Globalisierung durch – mit den Unternehmen zu vereinbarende bzw. staatlich zu regelnde – globale Sozialpartnerschaft in den Griff zu kriegen sei. Vernünftige Unternehmer sind scheinbar schon freiwillig auf dem besten Wege. Denn: »Auch Unternehmen profitieren von solchen Vereinbarungen«, sagt Claudia Rahman. »Wenn sich die Arbeitsbeziehungen verbessern, steigt die Produktivität. Das haben Studien gezeigt«. Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Löhnen und Arbeitszeiten binden die Beschäftigten enger an das Unternehmen, und das wirkt sich fast immer auch auf die Qualität aus. Doch trotz solcher Vorteile läuft die Umsetzung der Vereinbarungen nur schleppend an.« (S. 14) Ähnlich argumentiert Thomas Schlenz, Konzern-BR-Vorsitzender bei ThyssenKrupp, in seinem Lob der Zusammenarbeit mit brasilianischen Gewerkschaftsvertretern: »Der Konzern profitiert aber auch von dieser Zusammenarbeit. Die Zahl der Streiktage in Brasilien ist deutlich gesunken. Das Image des Unternehmens verbessert sich«. (S. 25) Internationale Kontakte zwischen Belegschaften, Euro- und Weltbetriebsräte sowie konzernweite Vereinbarungen sollen nach dieser Vorstellung die Globalisierung so regeln, dass den Beschäftigten ebenso wie den Aktionären und ihren Managern Vorteile daraus entstehen.

III.

Da braucht man sich auch nicht zu wundern, dass sich die DGB/IGM-Broschüre eher allgemein an die KonsumentInnen mit der Aufforderung zum bewussten Kaufverhalten richtet und nicht an die Gewerkschaftsmitglieder bzw. Beschäftigten in den multinationalen Konzernen, um diese über den Charakter der Globalisierung und für gemeinsam zu erkämpfende Ziele aufzuklären und zu mobilisieren. Die so eindringlich geforderten internationalen Info-Netzwerke sollen primär die Verhandlungsmacht der Sozialpartner stärken und gemeinsame Streikmaßnahmen o. ä. tendenziell unnötig machen. Die gewerkschaftsamtliche Praxis »vor Ort« gegen Angriffe multinationaler Konzerne wird dann konsequenterweise so ausgerichtet, wie es z. B. der Welt- und Euro-BR-Vorsitzende bei General Motors/ Opel, Klaus Franz, formuliert: »Das Motto heißt: Geteiltes Leid ist halbes Leid!« (in: Frankfurter Rundschau, 9. Juni 2005) Kosten-, sprich Profitprobleme des Managements sind prinzipiell anzuerkennen, es soll aber bitte nicht nur die jeweilige Belegschaft zur Kasse gebeten werden, sondern es geht darum, »das Leid zu verteilen«. Unhinterfragte Hauptsache bleibt die »Wettbewerbsfähigkeit«, die Profitabilität des einzelnen Unternehmens. Als weltweites Vorbild lobt die Broschüre den VW-Konzern, genauso wie es 2002 der damalige IGM-Vorsitzende Klaus Zwickel in seiner Rede am 11. April 2002 auf der IGM-Delegiertenversammlung zur Aufsichtsratswahl bei VW formulierte: »Ein Unternehmen, wo es gelingt, gewerkschaftliche Inte-

ressen, unternehmerischen Spitzenerfolg sowie individuelle und gesellschaftliche Belange unter einen Hut zu bringen, das ist schon außergewöhnlich!« (unveröff. Manuskript, S. 1). Die Beschäftigten an den Bändern und Maschinen bei VW könnten wohl einiges dazu sagen, wie und ob überhaupt die in der Gewerkschaftsbroschüre gepriesenen Vereinbarungen beispielsweise solche »Rechte« wie das »Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten« (S. 14) zumindest in den deutschen Werken gewähren ...

IV.

Was ist unter »angemessener Bezahlung« zu verstehen? Dass weltweit die Masse der Menschen zum Überleben darauf angewiesen ist, ihre Arbeitskraft an Privatbesitzer von Unternehmen zu verkaufen, dass diese zum Überleben wiederum gezwungen sind, ihre Produktion im Konkurrenzkrieg gegeneinander auf beste Profitraten und nicht auf beste, sinnvolle Produkte, »gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten« auszurichten, solche die Globalisierung als kapitalistische charakterisierenden Grundtatsachen werden in der DGB/IGM-Broschüre im Nebel frommer Sozialpartnerschaftsträume unsichtbar.

Begreift man allerdings die Globalisierung als kapitalistisch geprägte Zwangsentwicklung und fragt dann, wie unser eingangs zitierter Unilever-Kollege, danach, ob und wie Chancen wahrgenommen und genutzt werden könnten, ergibt sich eine ganz andere Zukunftsdebatte, die hier nur angedeutet werden soll.¹

Investiert VW zum Beispiel in China, hat dort eine nicht geringe Anzahl von Menschen zunächst den Vorteil, einen relativ guten Preis für den Verkauf ihrer Arbeitskraft zu erhalten, wohl auch bessere Arbeitsbedingungen und sogar mehr demokratische Rechte als in vielen chinesischen Betrieben. Gut so: die Leute können sich endlich ein Stück dem Lebensstandard nähern, der ihnen im Fernsehen jeden Tag als typisch für die fortgeschritteneren Industrieländer vorgeführt wird. Im Umfeld der bei den Multis und ihren Zulieferern Beschäftigten – 200 Mio. WanderarbeiterInnen im industriellen Osten Chinas geben ihre Erfahrungen ja auch an ihre Leute in der über 700 Mio. Menschen umfassenden bäuerlichen Bevölkerung weiter – wächst ebenfalls der Wunsch, ähnlich leben zu können. Gleichzeitig wächst aber der Unmut, dass das nicht für immer mehr Menschen immer besser ermöglicht wird. Dass in China die Schere zwischen Arm und Reich wie bei uns weiter auseinander geht, gibt die chinesische Führung inzwischen offiziell zu. Ebenso wird bereits öffentlich diskutiert, dass das sich verbreitende Konsumverhalten mit einer Vorstellung von Wachstum verbunden ist, die durch Umweltzerstörung gefährliche neue Probleme schafft.

1 Vgl. dazu ausführlich Wolfgang Schaumberg: »Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zu einer konkreten Vision«, erschienen in der Reihe »Ränkeschmiede«, Nr. 16, hg. von AFP e.V. und tie e.V., Offenbach, Mai 2006, Bezug über die Redaktion des express. S. auch unter: www.labournet.de/diskussion/arbeit/prekaer/anderewelt.pdf

Mehr als ein Fünftel der Weltbevölkerung lebt in China und lernt in rasantem Tempo nicht nur die modernsten Produktionsmethoden kennen, sondern auch die typischen Widersprüche kapitalistischer Privatproduktion wie Arbeitshetze, Lohndruck oder die »bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt«-Lüge. Forderungen wie z.B. die nach Arbeitszeitverkürzung werden sich durch die Produktionserfahrungen und die Probleme der Arbeitslosigkeit ergeben. Die Zunahme von massenhaften Widerstandskaktionen chinesischer KollegInnen wird längst offiziell zugegeben und in den Zeitungen diskutiert. Die Frage nach grundsätzlicheren Lösungen der zunehmenden Widersprüche wird sich auch dort immer drängender stellen.

Das multinationale Kapital bewirkt, dass auch in China zur Zeit immer mehr Jugendliche Englisch lernen. Das Internet wird zunehmend auch zum internationalen Austausch genutzt, auch wenn derzeit noch wenige die neuen Kommunikationsmöglichkeiten nutzen, um eine Debatte darüber zu führen, wie eine »andere Welt« aussehen

könnte. Dass in Zukunft mehr Leute aus China an der Diskussion auf den Weltsozialforen unter dem Motto »Eine andere Welt ist möglich« teilnehmen wollen und Druck machen, das auch zu können, ist abzusehen.

So wird am Beispiel China deutlich, dass und wie das Kapital die Menschen weltweit zusammenbringt, in gleiche Widersprüche und Nöte zwingt und gleichzeitig ungewollt Sprengminen legt, die wir nutzen können zu seiner Beseitigung.

Das Hoffen auf eine sozialstaatliche Regulierung der kapitalistischen Globalisierung ist sinnlos. Deren brutale Folgen anzuprangern und ihre Ursachen aufzuklären macht zwar Sinn, aber noch keine Hoffnung. Hoffnungsträchtig bleibt eher die Chance, mit mehr Menschen weltweit den Austausch über eine andere Form des Zusammenlebens und des Erarbeitens der benötigten und gewünschten Sachen nutzen zu können. Nähern wir uns so einer machbaren Vision, wird die Empörung gegen die kapitalistischen Angriffe auch eher zur Wut, ihren Ursachen an die Wurzel zu gehen.

Alstom Power Mannheim: »Widerstand ist unsere Pflicht«

von Anton Kobel

Erschienen im *express*, Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Nr. 9/2005

Seit 1984 Arbeitskämpfe um die Arbeitsplätze

Wohl kaum eine andere Belegschaft hat in den letzten 20 Jahren so viele Arbeitskämpfe um ihre Arbeitsplätze zusätzlich zu den Streiks in Tarifrunden geführt wie die von Alstom Power in Mannheim. Am 18.3.2005 war es wieder soweit. Dem Euro-Betriebsrat wurden von der Pariser Alstom-Konzernleitung neue Restrukturierungspläne für das Mannheimer Werk vorgelegt. Demnach sollten 900 der derzeit noch 2.000 Arbeitsplätze vernichtet werden. Dies sollte durch das Schließen wichtiger Abteilungen und Werke in Mannheim erreicht werden.

Damit wären wichtige Funktionen und Fähigkeiten beseitigt worden, ohne die dann in den Folgejahren die meisten der vorerst 1.100 übrig bleibenden Arbeitsplätze ebenfalls zur Vernichtung anstünden.

Angestrebt wird vom Konzern für Mannheim mittelfristig das Verbleiben von ca. 400 Beschäftigten in einem »lokalen Kundenbüro« zur Hereinnahme der Aufträge von deutschen Kunden und zur Abwicklung von »Finanzierungshilfen aus deutschen Steuergeldern (KfW, Hermes) für Exportprojekte«.

Diese Ankündigung mobilisierte die kampferfahrene Belegschaft. Hatte doch der Betriebsrat nach heftigen monatelangen Auseinandersetzungen im November 2003 per Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich mit einer detaillierten Festschreibung aller zu erhaltenden Funktionen und Fähigkeiten die 2.000 Arbeitsplätze abgesichert. Die Konzernleitung hatte sich auch durch eine individuelle Zusage gegenüber jedem einzelnen Beschäftigten verpflichtet, bis 30.6.2007 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Die Konzession des Betriebsrates bestand 2003 darin, dass nicht wie geplant 700 der damals noch 2.200 Arbeitsplätze, sondern nur 350 abgebaut werden sollten. Tatsächlich waren es dann sogar nur ca. 200. Ohne Kündigungen, sondern durch Altersteilzeit.

Der betriebsbedingt notwendige Erhalt wichtiger Funktionen wurde durch Kurzarbeit und Arbeitszeitreduzierung vom Betriebsrat durchgesetzt! Der Betriebsrat wollte diese mehrjährige »Überwinterungsphase«, um die momentane Auftragsschwäche im Kraftwerksbau zu überstehen.

Da der Kraftwerksteil in Mannheim ursprünglich auf 5.000 bis 6.000 Beschäftigte ausgelegt war, würde ein weiterer Personalabbau unter 2.000 Beschäftigte eine Deckung der Fixkosten unmöglich machen und damit das Ende jeder Konkurrenzfähigkeit bedeuten. Mit 1.100 Beschäftigten – davon ca. 400 im weltweiten Service tätig – wäre in Mannheim kein weiterer Kraftwerksbau

(Gas, Kohle, deren Kombination) zu machen. Es fehlten auch zu viele Kompetenzen.

In vielen Betriebsversammlungen, Sitzungen der IGM-Vertrauensleute und des Betriebsrates, den Info-Blättern usw. war jedem Beschäftigten der o.g. Zusammenhang deutlich geworden. Betriebsrat und Belegschaft mussten und müssen die »Rationalität ihres Betriebes« gegen die der Konzernleitung durchsetzen. Nur so sind die Arbeitsplätze zu erhalten. Entsprechend groß ist regelmäßig die Beteiligung der Beschäftigten an den Aktionen.

Kampf und Kampfformen in 2005

Nach der Ankündigung im März, 900 Arbeitsplätze zu vernichten, kam es zu zahlreichen Arbeitsniederlegungen und Demonstrationen. Die Wut der Beschäftigten wegen des von der Konzernleitung geplanten Bruchs der Zusagen aus dem November 2003 und die erneute Entschlossenheit zur Verteidigung der Arbeitsplätze fand im Frühjahr einen Höhepunkt in einer 5-tägigen (!) Betriebsversammlung. Vom 25.–29. April 2005 diskutierte die Belegschaft ihre Situation. Täglich demonstrierte ein Großteil im Anschluss an jede Versammlung in die Innenstadt von Mannheim. Und dies, obwohl die Geschäftsleitung die Betriebsversammlung vom Arbeitsgericht verbieten lassen wollte. Am 29.4. hatte der Betriebsrat die Versammlung unterbrochen, um sie später fortzusetzen. Vor Gericht kam es dann zu einem Kompromiss: Die Versammlung endete am 29.4. und der Betriebsrat konnte für den 30.5. zu einer weiteren, zusätzlichen nach § 43 BetrVG einladen.

Diese fand von 9–14.30 Uhr statt. Der Betriebsratsvorsitzende Udo Belz berichtete, die Belegschaft diskutierte und demonstrierte dann ab 15 Uhr mit Delegationen von anderen Alstom-Betrieben u. a. aus Berlin, Stuttgart, Kassel in die Öffentlichkeit der Mannheimer Innenstadt. Zu dieser Demonstration hatten der Konzernbetriebsrat und die IG Metall aufgerufen.

Am Folgetag lud der Konzern-BR zur alternativen Pressekonzferenz in Mannheim ein. Am Vormittag des 31.5. hatte die Konzernleitung in Paris zur Bilanzpressekonferenz eingeladen.

Der Konzern-BR erläuterte, dass Alstom in Deutschland seit Jahren Gewinne macht. Auch in Mannheim wurden von 200 bis 2004 ca. 325 Mio. Euro (!) Gewinn erzielt, obwohl die Rechenkünste der Konzernleitung für 2004 erstmals ein Minus von 0,8 Mio. Euro ergeben hatten. Tatsächlich war es auch in 2004 ein Plus von zig Mio. Dank der Profitabilität der deutschen Alstom-Betriebe ist diese

Gruppe nach den Banken der zweitgrößte Finanzier des Konzerns. Im Pariser konzern-internen Cash-Pool – quasi eine interne Bank – liegen derzeit über 1 Milliarde Euro aus der deutschen Gruppe. Das Mannheimer Werk hat dazu gut ein Drittel beigetragen, trotz Kurzarbeit und Nichtauslastung.

Auch dieses Wissen macht die Belegschaft wütend und stark. Am 11. Juli 2005 riefen Betriebsrat und Vertrauensleute im »Mannheimer Appell – Widerstand gegen Globalisierung und Arbeitsplatzabbau« Belegschaften und Gewerkschaften zu energischen Aktionen auf. »Wer kämpft kann auch feiern« war der Slogan eines Festes für die Familien und Freunde am 22.7.2005. Am 27.7. begeisterte der Alstom-BR-Vorsitzende Udo Belz Hunderte Beschäftigte aus dem Mannheimer Einzelhandel bei der zentralen Streikkundgebung. Er verdeutlichte ihren unterschiedenen Kampf bei Alstom und seine Bedeutung auch für die regionale Kaufkraft.

Der Kampf bei Alstom findet im Betrieb und in der Öffentlichkeit statt. Der BR nimmt jede Gelegenheit wahr, diese Auseinandersetzung darzustellen und für gemeinsame Aktivitäten zu werben, ob am 1. Mai oder bei Wahlkampfveranstaltungen. So begann die Betriebsversammlung auch am 26.9.2005 um 9 Uhr im Betrieb und endete um 17 Uhr nach einer Demonstration in der Mannheimer Innenstadt. Für Samstag, 15.10.2005 sind die Menschen und Belegschaften im Großraum Mannheim zur gemeinsamen Demonstration mit Kundgebung aufgerufen.

Unbeeindruckt lassen den Betriebsrat, der in der Belegschaft absolutes Vertrauen und in der Öffentlichkeit ein riesengroßes Ansehen genießt, juristische Versuche der Geschäftsleitung. Diese erklärte im Juni vorm Mannheimer Arbeitsgericht, sie wolle mit dem Verfahren zum Verbot der mehrtägigen Betriebsversammlung eigentlich einen Baustein für ein Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsrat erlangen. Der Betriebsrat konterte in seinem Info öffentlich: »Hier geht es ... offenbar darum, den Widerstand gegen die Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte zu brechen. Man glaubt, wenn dieser Betriebsrat beseitigt werden kann, könnten alle Maßnahmen zur Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte in diesem Betrieb einfacher durchgesetzt werden.«

Kein Kampf auf sinkendem Schiff, sondern im Monopoly der Konzerne!

Die auch aktuell im Mannheimer Werk erwirtschafteten Gewinne zeigen ebenso wie die Umsatzerwartungen eine erfolgversprechende Perspektive. Der weltweite Energiebedarf lässt riesige Aufträge in der nächsten Zeit erwarten. Allein in Deutschland müssen bis 2020 ältere Anlagen im Umfang von ca. 60 großen Kraftwerksanlagen ersetzt werden. Der Alstom-BR informiert die Politiker und die

Öffentlichkeit, dass die Verlängerung der Laufzeiten für Atomkraftwerke die Arbeitsplätze im konventionellen Kraftwerksbau gefährdet. Konventionelle Kraftwerke haben nachhaltig einen 2- bis 3-fachen Beschäftigungseffekt gegenüber AKWs. Von der großen Politik wird dringend eine Unterstützung der erforderlichen Investitionen in die Energieerzeugung gefordert.

Wegen des enormen Kapitalbedarfs beim Bau von Kraftwerken haben staatliche Finanzierungshilfen große Bedeutung. Von der Bundesregierung werden Auflagen gefordert, die Finanzierungshilfen an unmittelbare Wirkungen für die hiesigen Arbeitsplätze koppeln.

So steht zu befürchten, dass die Pariser Konzernleitung z. B. deutsche staatliche Finanzierungshilfen kassiert und die Produktion dann an konzerneigene Betriebe andersorts vergibt. Die Pläne für den Personalabbau in Mannheim wurden auch mit Konzernplanungen begründet, die eine Verlagerung der Produktion nach China, Indien und Mexiko vorsehen.

Auf die Frage, ob die Mannheimer Belegschaft mit ihrem Kampf nicht das Entstehen von Arbeitsplätzen und damit Wohlstand in weniger entwickelten Ländern verhindere, wies Udo Belz darauf hin, dass z. B. in Mexiko ein Metallarbeiter 6 Dollar pro Tag verdient. In China arbeiten 150 Mio. Wanderarbeiter zu Hungerlöhnen, ohne Recht auf Gewerkschaften und akzeptable Sozialstandards. So erhalten chinesische ArbeiterInnen 24 Cents pro Stunde vom US-amerikanischen Nike-Konzern. Zu einem solchen Lohnniveau konkurrenzfähig werden zu wollen sei menschenunwürdig und diene nur den Profitinteressen der Unternehmen. Udo Belz wies auch auf Polizeieinsätze in Polen gegen streikbereite Metallarbeiter hin: »Es geht nicht um steigenden Wohlstand für die Arbeitenden, sondern um beste Ausbeutungsverhältnisse. Geld ist genug da, es muss nur anders verteilt werden. Wir stehen für international abgestimmten Kampf. Eigentlich gehört die Welt auf den Kopf gestellt. Warum sollen wir künstliche Konkurrenten werden?«

Die Alstom-Betriebsräte beobachten auch die Marktvereinbarungen der beteiligten Konzerne Alstom und Siemens. Für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze sind ferner die weltweiten Planungen von AKWs bedeutsam. Es geht dabei um ein Volumen von 300 bis 600 AKW mit einem Gesamtwert von ca 2 Mrd. Euro je AKW, also um 600 bis 1.200 Mrd. Euro. Dabei spielen der französische Staatskonzern Areva und Siemens eine entscheidende Rolle. Diese sind treibende Kräfte bei der Marktvereinbarung und der Umstrukturierung der Konzerne. »Wer hier das Monopol hat, hat 10 Prozent Umsatzrendite in Aussicht.« All diese Kenntnisse und Erfahrungen motivieren die Mannheimer zu ihren vielfältigen Aktivitäten und führen zu ihrem »Widerstand ist unsere Pflicht«.

Zu den Autoren und Übersetzer*innen

Peter Franke

Sozialwissenschaftler in Rente, Initiator und Vorsitzender des Forum Arbeitswelten e.V. Er organisiert Basiskontakte und Austauschprojekte für Gewerkschafts- und Sozialaktivist*innen zwischen China und Deutschland.

Johannes Hauber

Werkzeugmacher in Rente, Vertrauensmann in der IGM und Mitglied des Forum Arbeitswelten e.V. Langjährig tätig bei Bombardier in Mannheim und zuletzt Betriebsratsvorsitzender in Mannheim und Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates.

Gerwin Goldstein

Karosseriefaschner, langjährig tätig bei Daimler Bremen, Vertrauensmann der IGM und Mitglied des Betriebsrat.

Fritz Hofmann

Chemikant in Rente, Mitglied der Gewerkschaft IG BCE und des Forum Arbeitswelten. Langjährig tätig bei BASF Ludwigshafen und zuletzt Mitglied des örtlichen und des Euro-Betriebsrats.

Christian Krähling

arbeitet in der Qualitätsabteilung bei Amazon und ist als Mitglied der Gewerkschaft ver.di Vertrauensleutesprecher bei Amazon Bad Hersfeld.

Wolfgang Schaumberg

Lagerarbeiter in Rente, Mitglied der Gewerkschaft IGM und des Forum Arbeitswelten e.V. Langjährig tätig bei Opel Bochum und zuletzt Mitglied im Betriebsrat.

Holger Theben

Programmierer und Softwareentwickler, arbeitet und lebt z.Zt. in Südchina.

Karsten Weber

gelernter Energieanlagenelektroniker und Mitglied des Forum Arbeitswelten e.V. Er arbeitet als freier Filmemacher in Kiel und Bremen.

René Kluge

Sinologe und Mitglied im Forum Arbeitswelten. Er arbeitet als Betriebsräte-Berater in Berlin.

Li Li

ist Übersetzerin an der Deutschen Botschaft in Beijing.

Jimmy Chong und Fred Dong

Jimmy Chong (in Wuhan) und Fred Dong (in Suzhou) haben lange als Arbeitsmigranten im Perlflossdelta gearbeitet und setzen sich in Nichtregierungsorganisationen für ihre Interessen und Belange ein.

Felix Li

hat in China und im Ausland Politikwissenschaften studiert und unterstützt in Shenzhen Nichtregierungsorganisationen.

Bisher in der Reihe Ränkeschmiede zu China erschienene Broschüren:

Heft Nr. 24, März 2016, 72 Seiten

Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und express (Hg.):

Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt

Einzelpreis 5 Euro zzgl. Porto.

Heft Nr. 17, März 2010 (2. Auflage), 92 Seiten

Redaktion *express* u. a.: »Baustelle China«. Eindrücke und Fragen einer Studien- und Begegnungsreise

Einzelpreis 10 Euro

Bezugsadresse: express-Redaktion, Niddastraße 64, 60329 Frankfurt,
Telefon (069) 67 99 84; express-afp@online.de

forum arbeitswelten

Ziel dieses Forums als gemeinnütziger Verein ist es, das gegenseitige Verständnis sowie den Austausch über die Arbeitswelten in China und Deutschland zu entwickeln und zu vertiefen. Das Forum soll Handlungsräume für grenzüberschreitende Basiskontakte und solidarische Zusammenarbeit zwischen sich für soziale Gerechtigkeit einsetzenden Individuen, Gruppen und Organisationen ermöglichen und fördern. Dabei sollen Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit sozio-kulturellen und wirtschaftlichen Problemen ausgetauscht, alternative Zukunftsvorstellungen entwickelt und Veränderungsprozesse im globalen Zusammenhang eingeleitet werden.

Das Forum soll nicht nur physische Grenzen überbrücken, sondern auch ideologisch-politische und institutionelle. Es ist offen, unabhängig und setzt die gegenseitige Akzeptanz von und den Respekt vor unterschiedlichen Auffassungen sowie Diskussionsbereitschaft voraus. Eine wichtige Methode in der Arbeitsweise des Forums ist die persönliche Begegnung und Diskussion unter Betroffenen und Beteiligten.

Das Forum besteht aus Mitgliedern der deutschen Organisationen Labournet Germany, Südwind-Institut, TIE Bildungswerk und *express* – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit; es arbeitet eng mit der in Hong Kong ansässigen Organisation Globalization Monitor zusammen.

Kontakt:

c/o Peter Franke

Am Alten Stadtpark 67

44791 Bochum

Email: forumarbeitswelten@fuwei.de

Web: www.forumarbeitswelten.de