

Unterbietungswettlauf stoppen

Automobilzulieferer haben Standorte in der Slowakischen Republik, in Rumänien und Serbien, wo die Löhne niedrig und die Gesetze arbeitgeberfreundlich sind. Gewerkschaftliche Organisation ist dort wichtiger denn je. Nur so kann der Unterbietungswettlauf gestoppt werden, der auch vor den Werken in Deutschland nicht Halt macht.

Sie sind alle da: Schaeffler, Continental, Dräxlmaier, ZF, Leoni, Bosch, Star Transmission (Daimler) und viele andere deutsche und multinationale Automobilzulieferer haben sich in der Slowakischen Republik, in Rumänien und Serbien niedergelassen und bauen, oft gelockt von staatlichen Hilfen, neue Werke auf der grünen Wiese. Die drei Länder in Mittel- und Südosteuropa spielen eine wichtige Rolle für die Autoindustrie. Mehr als 200.000 Beschäftigte fertigen Komponenten, die in den Fahrzeugen von VW, BMW, Opel und Mercedes stecken. Fast so viele wie in der Zulieferbranche in Deutschland.

Doch sicher ist kein Standort: Kabelbaumhersteller bauen bereits Standorte in Marokko, Tunesien und Ägypten auf, wo noch niedrigere Löhne gezahlt werden als in Serbien. Dort verdient ein Arbeiter in den Kabelbaumwerken von Lear und Delphi monatlich 300 Euro.

In den drei Ländern gibt es erhebliche Unterschiede bei Lohnniveaus, Arbeitsmarktlage und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Das zeigt eine gemeinsame Studie von IG Metall und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Während in Serbien hohe Arbeitslosigkeit herrscht, fehlen in der Westslowakei Arbeitskräfte, die wiederum aus Serbien in Leiharbeit angeheuert werden. Gemeinsam ist den drei Ländern jedoch die Schwäche der Gewerkschaften. Erfolgreich war Organisation dann, wenn sie von Betriebsräten und Gewerkschaften aus den Unternehmenszentralen in Westeuropa und Deutschland unterstützt wurde. Aus Sicht der dortigen Gewerkschaften wäre es dringend erforderlich, mehr Mitglieder zu gewinnen, um eine Chance zu haben, dem Wettlauf um niedrigste Arbeitskosten Einhalt zu gebieten.

IG Metall FB Transnationale Gewerkschaftspolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): »Beschäftigung und gewerkschaftliche Organisation in der Automobilzulieferindustrie in der Slowakei, in Rumänien und Serbien«

Autoren: Stefan Guga, Monika Martiskova, Tibor Meszman, Martin Krzywdzinski, 27 Seiten, PDF.

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale
Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
November 2018

Ansprechpartner

Rumänien & Serbien
andre.gunia@igmetall.de
Tel. 069 / 66 93 23 46
Slowakei
gabriele.ibrom@igmetall.de
Tel. 069 / 66 93 23 00



FB Transnationale
Gewerkschaftspolitik

Vorstand



BESCHÄFTIGUNG UND GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG IN DER AUTOMOBILZULIEFERINDUSTRIE IN DER SLOWAKEI, IN RUMÄNIEN UND SERBIEN

Stefan Guga, Monika Martiskova, Tibor Meszman, Martin Krzywdzinski



Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung | Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue
Maróthyho 6 | 81106 Bratislava | Slovakia
www.fes-socialdialogue.org

Responsible:

Matthias Weber

Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
is not permitted without the written consent of the FES.

The views expressed in this publication are not necessarily those of the Friedrich-Ebert-Stiftung
or of the organization for which the author works.

**Eine Studie im Auftrag der IG Metall und der Friedrich-Ebert-Stiftung
2018**

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Automobilindustrie in Südosteuropa	5
2.1 Slowakei	6
2.2 Rumänien	9
2.3 Serbien	12
3. Gewerkschaften, Tarifsysteme und Arbeitsmarkt	13
3.1 Slowakei	14
3.2 Rumänien	16
3.3 Serbien	18
4. Gewerkschaftliche Organisation: Bedingungen und Fallstudien	19
4.1 Slowakei	19
4.2 Rumänien	20
4.3 Serbien	22
5. Schlussfolgerungen	24
6. Literaturverzeichnis	26

Tabellen und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Export von Automobilteilen und -komponenten, 2016, in Mrd. Euro	5
Tabelle 2: Die größten Automobilzulieferer in der Slowakei nach Umsatz (2016)	7
Tabelle 3: Die 25 größten Automobilzulieferer in Rumänien nach Beschäftigtenzahl (2016)	9
Tabelle 4: Beihilfen des rumänischen Staats an Automobilzulieferer (2007-2016)	11
Abbildung 1: Anzahl der Automobilzulieferwerke nach Region in der Slowakei	6
Abbildung 2: Beschäftigung in der rumänischen Automobilindustrie nach Kreisen (2016)	10
Abbildung 3: Sonderwirtschaftszonen (SWZ) und Automobilzulieferstandorte in Serbien	12



1. Einleitung

Südosteuropa ist zu einer wichtigen Zielregion für die Ansiedlung von Automobilzulieferern geworden. Konzentrierten sich noch in den 1990er Jahren die Investitionen und Verlagerungen auf die ostmitteleuropäischen Länder Ungarn, Tschechien, Polen und Slowakei, ist in den 2000er Jahren Rumänien zu einem wichtigen Automobilstandort herangewachsen. Seit etwa zehn Jahren sind zudem auch erste Investitionen von Unternehmen der Automobilbranche in Serbien zu beobachten.

Die Automobilbranchen in diesen Ländern befinden sich auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen. Die bereits in den 1990er Jahren aufgebauten Werke und Industriestrukturen in Mittelosteuropa haben eine bemerkenswerte Entwicklung durchgemacht. Sie haben als „verlängerte Werkbänke“ mit einfachen Produkten und einer geringen Wertschöpfungstiefe begonnen und schrittweise immer komplexere Produkte und auch Funktionen bis hin zu ersten Produktentwicklungsaufgaben erhalten (Jürgens/Krzywdzinski 2010; Frigant/Miollan 2014). Die rumänische Automobilzulieferindustrie hat in den 2000er Jahren die gleiche Entwicklung begonnen. Zwar dominieren noch Produkte wie Kabelbäume, aber es ist ein ähnlicher Upgradingtrend wie in Mittelosteuropa festzustellen. Die serbische Zulieferindustrie befindet sich hingegen erst am Anfang des Weges. In den letzten zehn Jahren sind erste Automobilzulieferwerke entstanden, wobei derzeit noch Produkte wie Kabelbäume, Schläuche und einfache, standardisierte Teile und Komponenten dominieren (Pavlinek 2015).

Eine wichtige Erfahrung der Entwicklungen in Ostmitteleuropa und Rumänien ist allerdings, dass die Aufwertungen von Produkten, Prozessen und Funktionen der Zulieferwerke noch lange nicht mit Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, der Beschäftigungssicherheit und des Lohnniveaus einhergehen. In vielen Fällen entwickelt sich das Lohnniveau viel langsamer als die Produktivität der Werke; trotz der Übernahme immer komplexerer Prozesse und Produkte bleiben die Beschäftigungsbedingungen viel zu häufig durch einen hohen Anteil prekärer Beschäftigung (Befristungen und Leiharbeit), durch fehlende Investitionen in Qualifikationen der Beschäftigten und durch niedrige Löhne geprägt.

Die Schwäche der Gewerkschaften bzw. auch das Fehlen jeglicher gewerkschaftlicher Organisation in vielen Automobilzulieferwerken in Mittelost- und Südosteuropa ist sicherlich eine der Ursachen dieser Entkopplung von ökonomischem und sozialem Upgrading. Diese Schwäche geht wiederum auf eine Reihe von Faktoren zurück: antigewerkschaftliche Strategien der Arbeitgeber, arbeitgeberfreundliche Regulierung, teilweise aber auch überforderte und auf die Aufgaben nicht ausreichend vorbereitete gewerkschaftliche Organisationsstrukturen (Kohl/Platzer 2003).

Aus der Sicht der Gewerkschaften wäre es also dringend erforderlich, die Organisation des Automobilzuliefersektors in diesen Ländern voranzutreiben. Auch aus Sicht der deutschen Werke ist die Stärkung der gewerkschaftlichen Vertretung in Mittelost- und Südosteuropa ein wichtiges Anliegen, denn nur so kann einem reinen Arbeitskostenwettbewerb und einem „Race to the bottom“ bei Entgelten und Arbeitsbedingungen Einhalt gegeben werden.

Dieser Kurzbericht befasst sich mit der Entwicklung im Automobilzuliefersektor und mit der gewerkschaftlichen Organisation in der Slowakei, Rumänien und Serbien. Er beruht auf drei Einzelberichten, die von Monika Martiskova (Slowakei), Stefan Guga (Rumänien) und Tibor Meszmann (Serbien) erstellt und von Martin Krzywdzinski zusammengeführt und überarbeitet wurden. Slowakei, Rumänien und Serbien bieten sich als Untersuchungsfeld an, weil sie geographisch Nachbarn sind und eine gemeinsame Industrieregion bilden, zugleich aber unterschiedliche Entwicklungsstufen der Automobilzulieferindustrie darstellen.

Der Bericht ist in drei Teile gegliedert. Der auf die Einleitung folgende Abschnitt 2 behandelt die Entwicklung und Struktur des Zuliefersektors in den drei Ländern. Im Abschnitt 3 werden die für die Automobilzulieferindustrie relevanten Gewerkschaftsorganisationen sowie die national spezifischen Kollektivverhandlungssysteme vorgestellt. Der Abschnitt 4 behandelt dann Probleme und Prozesse des Aufbaus von betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. In den Schlussfolgerungen diskutieren wir vor allem die Frage, auf welche Weise die Organisation von Automobilzulieferwerken und die Situation der dortigen Gewerkschaften verbessert werden können.

2. Automobilindustrie in der Slowakei, in Rumänien und Serbien

Die Automobilzulieferindustrien in der Slowakei, Rumänien und Serbien unterscheiden sich erheblich. Unterschiede zeigen sich erstens in der Größe. 2015 beschäftigte die Automobilzulieferindustrie in der Slowakei 48.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in Rumänien waren es 150.000 – zum Vergleich: in Deutschland arbeiteten im gleichen Jahr 274.000 Personen in der Automobilzulieferbranche (Quelle: Eurostat).

Die Zulieferindustrien der drei Länder unterscheiden sich zudem in ihrer Spezialisierung und Verflechtung mit anderen Automobilstandortländern. Das zeigt sich in den wichtigsten Exportprodukten. Die slowakische Zulieferindustrie hat sich im Laufe ihrer Entwicklung zunehmend auf komplexere Produkte mit einem höheren Wertschöpfungsanteil spezialisiert, während die serbische Zulieferindustrie am Anfang ihrer Entwicklung steht und bislang eher arbeitsintensive und einfache Produkte fertigt; die rumänische Automobilzulieferindustrie nimmt hier eine Zwischenposition ein. Im Jahr 2016 waren die wichtigsten Exportprodukte der slowakischen Zulieferindustrie (1) Karosserien und Karosserieteile, (2) Reifen und (3) Motoren und Motorkomponenten. Rumänien exportierte vor allem (1) Kabelbäume, (2) Reifen und (3) Karosserieteile, wenngleich auch der Export von Getrieben und Motorkomponenten deutlich zunahm. Serbiens wichtigste Exportprodukte waren hingegen (1) Kabelbäume, (2) Reifen und (3) Komponenten für Beleuchtung und Zündsätze.

Schließlich gibt es Unterschiede im Hinblick auf den Umfang und die Zielländer der Exporte von Automobilteilen und -komponenten. Die slowakische und die rumänische Zulieferindustrie weisen insgesamt ähnlich hohe Exporte auf – beide Länder sind zu wichtigen Standorten multinationaler Zulieferunternehmen geworden. Für beide Länder ist Deutschland das wichtigste Zielland der Automobilkomponentenexporte – 2016 exportierte die Slowakei Automobilkomponenten nach Deutschland im Wert von etwa 4 Mrd. Euro, während der Export von Automobilteilen aus Rumänien nach Deutschland 3,7 Mrd. Euro erreichte (vgl. Tabelle 1). Zugleich ist die slowakische Zulieferindustrie sehr stark mit der gesamten mittelost- und südosteuropäischen Region vernetzt, während die rumänische Zulieferindustrie etwas stärkere Exporte außerhalb der EU, etwa nach Russland, in die Türkei und weitere Länder aufweist. Die serbischen Exporte von Automobilteilen sind insgesamt deutlich geringer. So wurden 2016 Automobilteile im Wert von 260 Mio. Euro aus Serbien nach Deutschland ausgeführt.

Tabelle 1: **Export von Automobilteilen und -komponenten, 2016, in Mrd. Euro**

	Nach Deutschland	In andere Länder der MOE/SOE-Automobilregion	In restliche EU	Außerhalb der EU	Gesamt
Slowakei	3,99	2,47	1,92	1,02	9,40
Rumänien	3,69	1,77	3,08	2,19	10,73
Serbien	0,26	0,35	0,30	k.A.	ca. 1,00

Quelle: Eigene Berechnung nach Eurostat, EU-Handel nach SITC (DS-018995).

2.1 Slowakei

Die slowakische Automobilzulieferindustrie kann auf eine lange Entwicklung zurückblicken, in der sie sehr leistungsfähige Strukturen entwickelt hat. Eine wichtige Grundlage dieser Entwicklung war die bereits in den 1990er Jahren vollzogene Ansiedlung starker Standorte von Automobilherstellern, die die Zulieferer nachgezogen haben. Bereits 1991 siedelte sich Volkswagen in Bratislava an und baute den dortigen Standort zu einem der leistungsstärksten Werke im Konzern aus. 2006 und 2007 folgten die Werke des PSA-Konzerns in Trnava und das Kia-Werk in Žilina. 2017 begann schließlich der Aufbau eines neuen Jaguar-Werks in Nitra, das 2018 den Betrieb aufnehmen soll.

Seit Anfang der 1990er Jahre durchliefen die Zulieferstandorte in der Slowakei einen Upgradingprozess, der insbesondere durch die Zulieferung für den VW-Konzern befördert wurde. Mitte der 1990er Jahre wurden vor allem Produktionsstätten für arbeitsintensive Teile mit einem geringen Technologiebedarf errichtet („verlängerte Werkbänke“), die einfache Produktionsschritte innerhalb der europäischen Produktionsnetzwerke übernahmen und oft den mittelosteuropäischen Markt bedienten oder als JIT-Montagestandorte für einzelne Zulieferer fungierten. Die meisten Vorleistungen wurden aus dem Ausland bezogen und die lokale Wertschöpfungstiefe war sehr begrenzt. In der zweiten Hälfte der 1990er und Anfang

der 2000er Jahre wurden Fertigungstiefe sowie das Produktspektrum der Werke erweitert. Zudem wurden die Produktionsstandorte ausgebaut und bedienten nun oft mehrere Kunden, was mit einem steigenden Export nach Westeuropa (vor allem Deutschland) einherging. In der dritten Phase ab Mitte der 2000er Jahre übernahmen einige Standorte weitere Dienstleistungsfunktionen für die Konzernverbünde und es kam zu der Ansiedlung von Anpassungsentwicklung an besonders erfolgreichen Standorten (Jürgens/Krzywdzinski 2010).

Wie die Abbildung 1 zeigt, ist die Automobilzulieferindustrie stark im Nordwesten der Slowakei konzentriert, um die Standorte der Automobilhersteller in Bratislava, Trnava und Žilina herum. Insgesamt befinden sich über 200 Automobilzulieferstandorte in der Nordwestslowakei.

Abbildung 1: **Anzahl der Automobilzulieferwerke nach Region in der Slowakei**



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben von SARIO (2018)

Wie die Tabelle 2 zeigt, drückt sich die Präsenz von vier Automobilherstellern unterschiedlicher Herkunft auch darin aus, dass die slowakische Automobilzulieferindustrie nicht von Zulieferern eines bestimmten Landes dominiert wird.

Der koreanische Hyundai-Konzern (zu dem die Kia-Marke gehört) hat etliche koreanische Zulieferer in die Slowakei gezogen. Es gibt auch viele deutsche und französische Zulieferer, die die VW- und PSA-Werke beliefern.

Tabelle 2: **Die größten Automobilzulieferer in der Slowakei nach Umsatz (2016)**

			Umsatz in Mio. Euro	Beschäftigte
1. Mobis	Südkorea	Gbelany	1443	1967
2. Schaeffler	Deutschland	Kysucke Nove Mesto, Skalica	1054	9486
3. SAS Automotive	Deutschland	Bratislava	671	440
4. Faurecia	Frankreich	Lozorno	581	1897
5. Continental Matador Truck Tires	Deutschland	Puchov	529	1256
6. ZF Slovakia	Deutschland	Trnava	418	2528
7. Magnetti Marelli	Italien	Kechnec	404	654
8. Yura Corporation	Südkorea	Lednicke Rovne	368	2825
9. Getrag Ford Transmissions	Kanada	Kechnec	353	869
10. ZKW Slovakia	Österreich	Krusovce	352	2330
11. Hanon Systems	Südkorea	Ilava	328	521
12. TRW Automotive	USA	Nove Mesto nach Vahom	303	820
13. Continental Automotive	Deutschland	Zvolen	269	1040
14. Inteva Products	Niederlande	Lozorno	247	1026
15. Sungwoo Hitech	Südkorea	Zilina	233	725
16. U-Shin	Japan	Kosice	209	1723
17. Hyundai Dymos	Südkorea	Zilina	205	426
18. ArcelorMittal Gonvarri SSC	Luxemburg	Senica	196	134
19. HBPO	Deutschland	Lozorno	196	150
20. Zeleziarne Podbrezova	Slowakei	Podbrezova	190	2964

			Umsatz in Mio. Euro	Beschäftigte
21. Lear Corporation Seating	USA	Presov	184	1014
22. Adient	USA	Tencin, Lucenec	182	974
23. Plastic Omnium Auto Exteriors	Frankreich	Lozorno	179	699
24. Sejong	Südkorea	Lietavska Lucka	172	180
25. Iljin	Südkorea	Pravanec	167	320
26. Donghee	Südkorea	Strecno	152	450
27. Leoni	Deutschland	Trencin	149	2042
28. Plastic Omnium Auto Inergy	Frankreich	Lozorno	144	260
29. Hyundai Steel	Südkorea	Gbelany	139	58
30. IAC Group	USA	Lozorno	138	1000
31. Brose	Deutschland	Lozorno	136	400
32. Mahle Berh	Deutschland	Namestovo	136	70
33. Seoyon E-HWA	Südkorea	Povazska Bystrica	134	634
34. Yanfeng	China	Trencin, Namestovo	118	975
35. Rehau	Deutschland	Lozorno	115	44
36. Trim Leader	USA	Kostany nad Turcom	109	1124
37. Nemak	Spanien	Ziar nad Hronom	107	560
38. Boge Elastmetall	China	Trnava	104	648
39. Tower Automotive	USA	Malacky	102	515
40. Yazaki Wiring	Japan	Michalovce	86	2209
41. ContiTech Vibration Control	Deutschland	Dolne Vestenice	82	575
42. Benteler Automotive	Deutschland	Malacky	77	330
43. Grupo Antolin	Spanien	Bratislava	75	300
44. KE Presov Elektrik	Deutschland	Presov	74	450
45. Nissens	Dänemark	Cachtice	74	700

Quelle: SARIO (2018).

2.2 Rumänien

Neben der boomenden IT-Industrie ist die Automobilzulieferbranche zu einem wichtigen Pfeiler des Wirtschaftswachstums in Rumänien geworden. Insbesondere der Erwerb des traditionellen rumänischen Automobilherstellers Dacia (mit Standort in Mioveni) durch Renault im Jahr 1999 kennzeichnet den Startpunkt einer Modernisierung der Automobilbranche. 2008 übernahm zudem Ford das in den 1990er Jahren gegründete Werk des südkoreanischen Herstellers Daewoo in Craiova.

Bis Mitte der 2000er Jahre waren die meisten Ansiedlungen von Automobilzulieferern in Rumänien auf die beiden Automobilwerke in Mioveni und Craiova ausgerichtet. Nach dem Beitritt Rumäniens zur EU begann aber eine große Investitionswelle von Automobilzulieferern, die nicht mehr der „follow customer“-Logik folgte, sondern durch die niedrigen Lohnkosten in Rumänien motiviert war. So setzte sich das rasante Wachstum der Zulieferbranche in Rumänien auch nach der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 fort, als die Produktionszahlen der Automobilhersteller in Rumänien stagnierten. Die meisten heutigen Zulieferwerke in Rumänien sind auf den Export ausgerichtet und Teil multinationaler Wertschöpfungsketten.

Mit der zunehmenden Ausrichtung der rumänischen Zulieferbranche auf den Export wandelte sich das Produktportfolio. Grundsätzlich ist die Kabelbaumproduktion immer noch der größte Bereich der Zulieferbranche und Rumänien der wichtigste europäische Standort der Kabelbaumproduktion. Kabelbäume werden in Rumänien

in riesigen Werken mit jeweils mehreren Tausend Beschäftigten von Unternehmen wie Delphi, Dräxlmaier, Fujikura, Kromberg & Schubert, Leoni, Sumitomo Bordnetze oder Yazaki hergestellt. Michelin, Pirelli und vor allem Continental haben in Rumänien riesige Kapazitäten zur Herstellung von Reifen aufgebaut. Neben diesen Produkten wächst aber in den letzten Jahren auch die Produktion von Getrieben und Getriebekomponenten, nicht zuletzt aufgrund der zwei Daimler-Werke im Kreis Alba. Erwähnenswert ist schließlich der Export der Karosserieteile aus Rumänien, die vor allem vom Dacia-Werk für die Produktion von Dacia-Modellen weltweit produziert werden.

Auf der Basis der Syndex-Datenbank rumänischer Automobilzulieferer wurde die Struktur der Branche analysiert. Die Datenbank enthält Informationen über die Beschäftigung, Produkte, Hauptkunden und auch die Präsenz einer Gewerkschaftsorganisation. Sie beinhaltet 129 Zulieferunternehmen mit insgesamt 197 Werken in Rumänien, plus sieben Standorte von Renault und Ford.

Die 25 größten Zulieferer beschäftigen insgesamt 147.000 Mitarbeiter in 87 Werken (vgl. Tabelle 3). Deutsche Unternehmen dominieren die Liste (9 von 25 Unternehmen): Continental, Dräxlmaier, Leoni, Kromberg & Schubert, TRW (ZF), Bosch, Hella, Star Transmission (Daimler) und Marquardt. Zudem haben weitere 7 Unternehmen ihre europäischen Zentralen in Deutschland: Delphi, Yazaki, Takata, Sumitomo Bordnetze, Lear Corporation, Adient und Key Safety Systems.

Tabelle 3: **Die 25 größten Automobilzulieferer in Rumänien nach Beschäftigtenzahl (2016)**

Die 25 größten Automobilzulieferer nach Beschäftigungshöhe (2016)	Beschäftigte	Standorte
Continental	16 047	8
Dräxlmaier	15 400	5
Leoni	15 091	6
Delphi	10 012	4
Kromberg&Schubert	9 774	3
Autoliv	8 961	5
Yakazi	8 141	5
Takata	8 004	4
Lear Corporation	5 650	3
Sumitomo Bordnetze	5 487	3
Adient	5 314	7
Fujikura	5 033	4
TRW (ZF)	4 216	6
Bosch	3 273	2

Ein wichtiger Treiber der Entwicklung der rumänischen Automobilzulieferbranche ist die staatliche Politik. Seit 2007 hat die rumänische Regierung 14 Automobilzulieferer mit insgesamt 323 Millionen Euro unterstützt (Tabelle 4), das waren insgesamt etwa 40% aller in dieser Zeit garantierten Staatshilfen. Mit Ausnahme des rumänischen Batterienherstellers Rombat handelt es sich ausschließlich um multinationale Konzerne. Die staatliche Hilfe belief sich auf 30-60% der gemachten Investitionszusagen. Insgesamt versprochen die 14 unterstützten Zulieferer die Schaffung von insgesamt gut 12.000 Arbeitsplätzen.

Tabelle 4: **Beihilfen des rumänischen Staats an Automobilzulieferer (2007-2016)**

Staatliche Beihilfen an Automobilzulieferer (2007-2016)	Staatliche Beihilfe in Euro	Anteil am Investitionsvolumen in %
Pirelli	91,8	23,7
Bosch	82,5	34,6
Star Assembly (Daimler)	37,4	15,7
Delphi	24,8	50
Federal Mogul	16	46,9
Continental	14,6	38
Leoni	20	39,6
Romabat	8	41,4
Yazaki	6,8	62,1
Valeo	6,6	41,4
Dräxlmaier	5,2	16,3

Quelle: Rumänisches Finanzministerium.

2.3 Serbien

Seit Anfang der 2000er Jahre hat der Automobilsektor in Serbien eine turbulente Entwicklung durchgemacht. Während der 2000er Jahre wuchs die Produktion langsam, nur um in der Folge der Weltwirtschaftskrise scharf einzubrechen. Ein wichtiger Einschnitt war der Einstieg von Fiat bei dem vor dem Zusammenbruch stehenden Zastava-Werk in Kragujevac im Jahr 2008. Fiat modernisierte das Werk und ist mit dem dort hergestellten Fiat500L zum größten Exporteur Serbiens aufgestiegen.

Die 2000er Jahre waren eine Zeit der Restrukturierung großer staatlicher Industrieunternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen wurden privatisiert oder brachen aufgrund veralteter Produkte und fehlender Liquidität zusammen. Immer wieder tauchen dabei Vorwürfe auf, dass die Privatisierungsprozesse stark korruptiert sind (z.B. im Fall der Metallwerke Radijator Zrenjanin oder

der Fahrzeugbatterienproduktion FAS in Kikinda).

Die andere Seite der Entwicklung war die Ansiedlung von Greenfieldinvestitionen ausländischer Automobilunternehmen, bzw. die (seltener) Übernahme staatlicher Unternehmen durch ausländische Zulieferer. Insbesondere seit 2010 hat die serbische Regierung diese Ansiedlung durch eine Reihe von Investitionsanreizen unterstützt. Die ausländischen Zulieferer haben sich vor allem entlang der A1-Autobahn von Subotica (und der ungarischen Grenze) bis nach Leskovac angesiedelt. In der nordserbischen Region Vojvodina sind vor allem die Sonderwirtschaftszonen (SWZ) in Subotica und Novi Sad von Bedeutung. Hier haben sich Contitech, Dräxlmaier, Delphi und Lear angesiedelt. In Šumadija-Westserbien ist vor allem Kragujevac (als Standort des früheren und von Fiat übernommenen Zastava-Werks) zu einem wichtigen Automobilstandort geworden.

Abbildung 3: **Sonderwirtschaftszonen (SWZ) und Automobilzulieferstandorte in Serbien**



Quelle: Eigene Darstellung

Die wichtigsten multinationalen Zulieferer mit Standort in Serbien sind Continental, Delphi, Lear, Dräxlmaier, Magnetti Marelli, Yura Corporation (Südkorea), Grammer, Leoni und Johnson Controls. Das Continentalwerk in Subotica produziert Kunststoff- und Gummiteile (vor allem Schläuche) für den Motor und Airconditioning. Die aus dem Werk stammenden Komponenten werden in Fahrzeugen des VW-Konzerns, BMW, Mercedes, aber auch bei Renault und Peugeot verbaut. Die Werke von Delphi, Lear, Leoni, Yura und Dräxlmaier stellen Kabelbäume für die Automobilindustrie her. Sowohl

Delphi als auch Lear liefern vor allem an Opel und Mercedes und Volvo; im Fall der ersteren vor allem für die ungarischen Standorte. Weitere deutsche Zulieferer mit Standorten in Serbien sind Bosch (Scheibenwischer), Norma (Leitungen und Rohre für Motoren und Bremssysteme), I.G. Bauhin (Autositzheizungen, beheizte Lenkräder, Insassenerkennungssensoren) und Grammer Automotive (Sitzbezüge, Kopfstützen). Aktiv ist in Serbien auch der slowenische Zulieferer Cimos. Das Unternehmen produziert und verarbeitet vor allem Metallgussteile, etwa für Bremsscheiben oder Rohre.

3. Gewerkschaften, Tarifsysteme und Arbeitsmarkt

Die Gewerkschaftsstrukturen und Tarifverhandlungssysteme in der Slowakei, Rumänien und Serbien unterscheiden sich erheblich von dem deutschen Modell. Das betrifft erstens die Frage der Einheit bzw. Vielfalt der Gewerkschaftsorganisationen. In allen drei Ländern konkurrieren unterschiedliche Gewerkschaftsverbände, was auch Auswirkungen auf die Koordination der Arbeitnehmervertretung innerhalb von Branchen hat. Das betrifft zweitens die dominante Ebene der Tarifverhandlungen: In allen drei Ländern dominiert die betriebliche bzw. die Unternehmensebene. Auch wo es Branchentarifverträge gibt, beschreiben diese nur Mindeststandards, während die relevanteren Regeln im Betrieb bzw. Unternehmen verhandelt oder auch ausgefochten werden.

In diesem Abschnitt werden die Gewerkschafts- und Tarifverhandlungssysteme in der Automobilzulieferbranche vorgestellt sowie auch aktuelle Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten thematisiert.



3.1 Slowakei

Die Gewerkschaftslandschaft in der slowakischen Automobilindustrie ist 2016 erschüttert worden. Bis dahin existierte ein Einheitsgewerkschaftsmodell wie in Deutschland: OZ KOVO war die zentrale Gewerkschaftsorganisation der Metallindustrie und verhandelte mit den Metallarbeitgebern (Zväz strojárského priemyslu, ZSP) die Branchentarifverträge. 2016 gründete sich bei VW Slovakia eine neue Betriebsorganisation unter dem Namen „Moderne Gewerkschaft“ (Moderné odbory VW Slovakia). MO VW Slovakia ist mittlerweile die Mehrheitsgewerkschaft bei VW. MO VW Slovakia bemüht sich um den Aufbau von weiteren Organisationen in Zulieferbetrieben von VW und hat nach eigenen Angaben Organisationen bei DHL und AutoVision als Dienstleistern des VW-Werks in Bratislava. Vor einigen Jahren wurde „Moderne Gewerkschaft der Automobil-, IT-, Handel- und Dienstleistungsbranchen“ (Moderné odbory AIOS) gegründet, die u.a Organisationen bei PSA in Trnava (wo allerdings die OZ Kovo immer noch die stärkere Organisation ist), bei Schaeffler in Skalica, Eissmann in Holíč sowie bei Plastic Omnium und Schnellecke hat.

Sowohl MO AIOS versucht als auch OZ KOVO bemühen sich nun um eine stärkere Organisation der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. So zählt die MO 250 der 1800 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im VW-Werk Bratislava als Mitglieder. Die Gewerkschaft verfolgt das Ziel, einen Vertrag für den Leiharbeitssektor zu erreichen. Die neue Gewerkschaft bei VW Slovakia versucht zudem die eigene Durchsetzungsfähigkeit zu demonstrieren. Während es in der gesamten Geschichte der OZ KOVO nach der Wende keinen Streik gab, führte die MO 2017 einen sechstägigen Streik bei VW und setzte Entgelterhöhungen von 14% durch, die auf zwei Jahre verteilt werden sollen. Der Streik erfuhr ein großes mediales Echo.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Gewerkschaftsmitglieder als Anteil aller Beschäftigten) in der Metallindustrie wird auf etwa 10% geschätzt. Genaue Angaben über die Gewerkschaftsmitgliedschaften werden allerdings nicht veröffentlicht. OZ KOVO hatte 2013 319 betriebliche Organisationen (ISPV Register 2014), MO AIOS berichtete 2017 20 (davon sechs in der Automobilbranche).

Seit der Wende Anfang der 1990er Jahre sinken die Mitgliederzahlen der slowakischen Gewerkschaften kontinuierlich. Ein Teil des Niedergangs der Gewerkschaften hing mit der Restrukturierung und dem Zusammenbruch vieler staatlicher Unternehmen zusammen, die während der kommunistischen Zeit sehr hohe gewerkschaftliche Organisationsgrade hatten. Mit der zunehmenden Bedeutung multinationaler Automobilunternehmen für die slowakische Wirtschaft wurden deren Praktiken der

industriellen Beziehungen entscheidend für die Entwicklung der Gewerkschaften (vgl. Drahokoupil et al. 2015). Hier zeigen sich große Unterschiede: Das Volkswagen-Werk in Bratislava hat einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von etwa 80%, während das PSA-Werk etwa 25% und das Kia-Werk etwa 20% erreichen. Insbesondere aus dem Kia-Werk werden immer wieder Einschüchterungsversuche gegenüber Gewerkschaftern berichtet; zudem herrscht in der Region Žilina eine höhere Arbeitslosigkeit als etwa in Bratislava oder Trnava, was die Position der Gewerkschaft bei Kia zusätzlich erschwert.

Ein Hindernis für die Entwicklung der Gewerkschaften ist eine starke Fokussierung der traditionellen Verbände (hier: OZ KOVO) auf politische Einflussnahme, d.h. die Beeinflussung legislativer Prozesse (Drahokoupil/Kahancová 2018). Es gibt kaum systematische Aktivitäten der OZ KOVO, die auf die Organisation von solchen Betrieben ausgerichtet sind, die noch keine Gewerkschaftsorganisation aufweisen.

Tarifverhandlungen können auf Branchen- oder auf Unternehmensebene stattfinden. Flächentarifverträge auf Branchenebene können nur von Branchengewerkschaften und Branchenorganisationen der Arbeitgeber abgeschlossen werden und gelten für alle Beschäftigten der Unternehmen, die in der Arbeitgeberorganisation Mitglied sind, unabhängig von der individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft der Beschäftigten. Ein Flächentarifvertrag darf in der Slowakei, genauso wie in Deutschland, nicht gegen gesetzliche Normen verstoßen. Tarifverträge auf Unternehmens- und Betriebsebene dürfen nicht gegen einen für das jeweilige Unternehmen bzw. den jeweiligen Betrieb geltenden Flächentarifvertrag verstoßen.

Das slowakische Arbeitsrecht beinhaltet seit 1991 die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Flächentarifverträgen – eine Regelung, die allerdings immer umstritten war und häufig modifiziert wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurde zwar vom Verfassungsgericht im März 2016 für verfassungswidrig erklärt, allerdings verabschiedete das slowakische Parlament Ende 2017 eine neue Gesetzgebung, die wieder die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung beinhaltet, aber die Bedingungen präzisiert. Ein Flächentarifvertrag kann für die gesamte Branche als allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite zustimmen (Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sind ausgenommen). Eine Bedingung ist die Repräsentativität der Gewerkschaften: diese müssen in mindestens 30% der zu dem Arbeitgeberverband gehörigen Unternehmen vertreten sein.

Bis 2016 war es auch in der Metallbranche üblich, dass die Regierung den Flächentarifvertrag auch auf jene Arbeitgeber ausdehnte, die nicht in dem ZSP organisiert waren. Wie dies nach dem jüngsten Verfassungsgerichtsurteil und der Novellierung der Gesetzgebung funktionieren wird, ist noch unklar. Derzeit ist die Automobilindustrie von einem Flächentarifvertrag für die Metallbranche abgedeckt, der von der OZ KOVO und dem ZSP abgeschlossen wurde. Der Flächentarifvertrag für die Metallbranche sieht 12 Entgeltgruppen vor, wobei das Bruttoentgelt (Stand 2016) zwischen dem Mindestlohn (435 Euro) auf Stufe 1 und 820 Euro auf Stufe 12 variiert. Die faktischen Entgelte liegen auch in Zulieferunternehmen deutlich darüber. So ergab die von Krzywdzinski et al. (2016) durchgeführte Befragung von Gewerkschaftsvertretern in Automobilzulieferwerken in der Slowakei für Produktionsarbeiter mit einer Berufsausbildung ein durchschnittliches Bruttoentgelt von 930 Euro. Die Entgelte bei Automobilherstellern und insbesondere bei VW Slovakia liegen noch einmal deutlich darüber; allein die tarifvertraglichen Basisentgelte bei VW Slovakia liegen je nach Entgeltgruppe etwa 50-70% über dem Flächentarifvertrag. Faktisch setzt der Flächentarifvertrag für die Metallindustrie also sehr niedrige Minimalnormen und hat eher eine symbolische Bedeutung. Im Unterschied zu Deutschland ist also die betriebliche Verhandlungsebene viel wichtiger als die Branchenebene.

Seit 2014 hat die Arbeitslosigkeit in der Slowakei deutlich abgenommen, so dass erste Arbeitskräfteknappheiten spürbar sind. Seit längerer Zeit ist dies im Großraum Bratislava der Fall, wo die offizielle Arbeitslosenquote seit etlichen Jahren bei 5-6% liegt. In der Westslowakei ist die Arbeitslosigkeit zwischen 2014 und 2016 von 11% auf 7,7% gefallen, was auch mit den Investitionen der Automobilbranche zusammenhängt. In der Zentralslowakei bleibt die Arbeitslosigkeit trotz einer Abnahme von 16% in 2014 auf 10,8% in 2016 relativ hoch. Das gilt noch mehr für die Ostslowakei, in der sie 2016 bei 13,2% lag (Quelle: Eurostat, Unemployment rate by NUTS 2 regions, tgs00010).

Als Antwort auf die schwankende Nachfrage, aber auch die Arbeitskräfteknappheiten ist Leiharbeit zu einer bevorzugten Rekrutierungsstrategie in der Automobilbranche geworden. Derzeit gibt es etwa 60.000-80.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Slowakei. Im Jahr 2014 waren etwa 72% aller Leiharbeitskräfte in der Slowakei in der Automobilbranche beschäftigt (ÚPSVaR 2015). In Regionen mit besonders ausgeprägten Arbeitskräfteknappheiten werden sie zunehmend aus dem Ausland rekrutiert. 2017 arbeiteten beispielsweise etwa 10.000 Serbinnen und Serben in der Slowakei, mehrheitlich als Leiharbeitskräfte. Es gibt eine Reihe von Berichten, wonach ausländische Leiharbeitskräfte gegenüber slowakischen Beschäftigten erheblich im Hinblick auf Arbeitsbedingungen benachteiligt werden (berichtet werden Diskriminierungsfälle bei Samsung, JASPLASTIK, FM Logistic, Fine DNS).



3.2 Rumänien

Im Unterschied zur Slowakei ist Rumänien durch eine sehr pluralistische Gewerkschaftslandschaft geprägt. In der Metallindustrie konkurrieren nicht weniger als sechs Gewerkschaftsverbände. Die dominante Gewerkschaft ist *IndustriAll BNS*, die 2017 aus der Fusion der Gewerkschaftsverbände FSAR und FSLI-Metal entstanden ist. IndustriAll BNS hat etwa 35.000 Mitglieder (vor allem in der Automobilindustrie). Die stärksten Mitgliederorganisationen sind die Gewerkschaften bei Dacia und Ford sowie bei größeren rumänischen Zulieferern, aber auch Gewerkschaften bei Dräxlmaier Timișoara und Hunedoara sowie bei Adient Ploiești. Der zweitgrößte Metallgewerkschaftsverband ist FSCM (Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini) mit etwa 20.000 Mitgliedern, die allerdings fast ausschließlich in Maschinenbauunternehmen beschäftigt sind; es gibt kaum Organisationen der FSCM in Automobilunternehmen. Der Verband Solidaritatea Metal hat etwa 15.000 Mitglieder und organisiert vor allem Unternehmen aus dem Maschinenbau, der Metallurgie und der Elektronik. Organisationen der *Solidaritetea Metal* gibt es aber auch bei Sumitomo Bordnetze, bei Delphi und beim rumänischen Batteriezulieferer Rombat. Der viertgrößte Verband ist FSLR (Federația Sindicatelor Libere din România) mit etwa 5.000-10.000 Mitgliedern ist vor allem im Schiffsbau in Südostrumänien vertreten, hat aber auch eine Organisation bei Yazaki Ploiești. Der Verband FNSI (Federația Națională a Sindicatelor din Industrie) ist 2013/14 als Abspaltung von Solidaritatea Metal entstanden und hat etwa 5.000 Mitglieder, davon allein 3.600 bei Leoni Bistrița. Der Verband 15 Noiembrie ist mit 5.000 Mitgliedern relativ klein; die Gewerkschaft bei Takata Arad ist der Kern der Organisation und repräsentiert alleine die Hälfte der Mitglieder.

Das Tarifvertragssystem in Rumänien wurde durch eine Reform von 2011 grundsätzlich verändert. Bis 2011 bildeten die landesweit und branchenübergreifend geltenden und von nationalen Gewerkschaftsverbänden sowie Arbeitgeberorganisationen ausgehandelten Tarifverträge einen zentralen Bestandteil der Regulierung von Entgelten und Beschäftigungsbedingungen. Die unter der Bezeichnung „Gesetz über den sozialen Dialog“ bekannte Reform schaffte die branchenübergreifenden Tarifverträge ab und reformierte auch die Branchentarifverträge. Waren bis dahin Branchentarifverträge bindend für alle Unternehmen einer Branche, so sind sie es seit 2011 nur dann, wenn die Arbeitgeberorganisationen mehr als die Hälfte und

die zeichnenden Gewerkschaften mindestens 7% der Beschäftigten einer Industrie repräsentieren – was faktisch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge unmöglich macht. Wenn die genannten Kriterien nicht erfüllt sind, gelten die Branchentarifverträge nur für Unternehmen, die dem Arbeitgeberverband angehören. Seit 2011 bleibt das Gesetz ein zentraler Konfliktpunkt zwischen Regierung und Gewerkschaften, die zu den alten Regelungen zurückkehren wollen.

Die Reform von 2011 hat eine Flucht der Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden ausgelöst und Branchentarifverträge untergraben. Anzumerken ist, dass die Gesetzgebung eine Definition der Branchen enthält und dafür die NACE-Kodierung nutzt. So ist die Grundlage für die Bemessung der Repräsentativität der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften für den Metallsektor die Beschäftigung in den NACE-Bereichen 25 (Metallprodukte), 28 (Maschinenbau), 29 (Automobilindustrie), 30 (andere Transportmittel) und 33 (Instandhaltung von Maschinen und Anlagen). 2017 hatte der so definierte Metallsektor 330.000 Beschäftigte. Dementsprechend konnten sich nur Gewerkschaften mit mindestens 23.000 Mitgliedern an Verhandlungen über einen als allgemeinverbindlich geltenden Branchentarifvertrag beteiligen, was nur für IndustriAll BNS zutrifft – allerdings fehlt ein „williger“ Arbeitgeberverband. Derzeit wird über eine Reform der gesetzlichen Sektordefinition diskutiert, die die Automobilindustrie als eigenen Sektor festlegen könnte.

Faktisch werden in Rumänien generell kaum noch Branchentarifverträge abgeschlossen. Auch viele Automobilunternehmen wie z.B. Dacia traten aus den Arbeitgeberverbänden aus. An die Stelle der starken Zentralisierung des Tarifsystems vor 2011 ist eine fast vollständige Dezentralisierung getreten und es dominieren Unternehmenstarifverträge.

Das Verschwinden der Branchentarifverträge nach 2011 hat für die betrieblichen und Unternehmensgewerkschaften eine erhebliche Schwächung bedeutet. Bis dahin bildeten die Branchenverträge die Grundlage, auf die sich schwächere Organisationen zurückziehen konnten, während stärkere Organisationen zusätzliche betriebliche oder unternehmensweite Regelungen verhandeln konnten. Nach 2011 fiel dieser Mindeststandard weg und die Zahl der Beschäftigten, die nur noch Einkommen in Höhe des Mindestlohns (Ende 2017 knapp über 300 Euro monatlich) erhielten, hat sich seit 2011 verdreifacht. Sie betrug 2017 rund ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten.

Die durchschnittlichen monatlichen Entgelte im verarbeitenden Gewerbe lagen 2016 zwischen 649 Euro in Westrumänien (dem zentralen Standort der exportorientierten Automobilzulieferbranche) und 607 Euro in Südrumänien (der Dacia-Region) sowie 446 Euro in Nordostrumänien, der ärmsten Region des Landes. Dabei handelt es sich um Durchschnittsentgelte, die auch Angestellte berücksichtigen. Im Fall von Produktionsarbeitern zahlen viele Automobilzulieferer Entgelt nur knapp über dem Mindestlohniveau. Seit 2013 ist allerdings insbesondere in Westrumänien ein Anstieg der Löhne zu beobachten. Eine erste Ursache ist die Ansiedlung vieler Unternehmen in der Region. Eine zweite ist die große Emigrationswelle, die das Angebot an Arbeitskräften in Rumänien erheblich reduziert. Nach Schätzungen haben seit dem EU-Beitritt etwa drei Millionen Rumänen das Land verlassen – ein sehr großer Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung. Die Migration betrifft vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte – selbst für erfahrene und gut ausgebildete Personen ist die Aufnahme einer angelernten Tätigkeit im Ausland rentabler als eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Rumänien. Dies hat zu einem rapiden Fall der Arbeitslosenquote geführt. In Westrumänien betrug die Arbeitslosigkeit 2016 etwa 5%, im Nordwesten lag sie noch darunter.

Die Arbeitskräfteknappheit hat erhebliche Auswirkungen auf die Unternehmen. Sie fördert die Arbeitskräftefluktuation und in etlichen Unternehmen wird darüber diskutiert, ob Wachstumspläne überdacht werden müssen. Automobilzulieferer berichten jährliche Fluktuationsquoten von 10-20% der Belegschaft. In Westrumänien haben Automobilzulieferer damit begonnen, gezielt Arbeiterinnen und Arbeiter aus den ärmeren Regionen im Südwesten oder sogar Nordosten des Landes zu rekrutieren. Diese Strategie stößt allerdings derzeit aufgrund des fehlenden Wohnraums für die Beschäftigten auf Grenzen. Aus diesem Grund nutzen die Unternehmen häufig Leiharbeitsagenturen, die für eine provisorische Unterbringung der Beschäftigten während ihrer Einsatzzeit sorgen – was allerdings immer wieder zu Unzufriedenheit führt und das Fluktuationsproblem verschärft, denn viele Leiharbeitskräfte bleiben angesichts der schwierigen Bedingungen nicht lange.

Die weitere Entwicklung der Automobilzulieferbranche ist nicht klar. Auf der einen Seite versuchen die Unternehmen, das niedrige Lohnniveau zu halten, das sie als eine Grundbedingung ihrer Wettbewerbsfähigkeit ansehen. Auf der anderen Seite erschweren die Arbeitskräfteknappheit und die hohe Fluktuation die Entwicklung der Werke.

Für Gewerkschaften ist diese Situation ambivalent. Auf der einen Seite verbessert die derzeitige Arbeitsmarktlage die Verhandlungsposition der Gewerkschaften gegenüber den Unternehmen. Die zunehmende Unzufriedenheit der Beschäftigten könnte zudem Organisationsaktivitäten erleichtern. Auf der anderen Seite erschwert die hohe Fluktuation die Mitgliedergewinnung. Zudem werden angesichts der Arbeitskräfteknappheit manche Investitionsprojekte in Frage gestellt, zumal es in Nordserbien eine Alternative für die Ansiedlung der Produktion gibt.



3.3 Serbien

Ähnlich wie im rumänischen Fall ist auch die Gewerkschaftslandschaft in der serbischen Metallindustrie stark fragmentiert. In der Automobilbranche sind vier Gewerkschaftsverbände aktiv: UGS Nezavisnost, SSSS (CATUS), Sloga und Industrijski sindikat, wobei es sich bei den letzteren beiden um Splitterorganisationen ohne größere Bedeutung handelt.

UGS Nezavisnost ist ein branchenübergreifender Verband, der auch eine Branchenstruktur für den Metallsektor besitzt. Die Metallbranchengewerkschaft ist relativ gut ausgestattet, denn sie erhält 44% der Mitgliedsbeiträge (35% verbleiben auf betrieblicher Ebene und 21% erhält die Verbandszentrale). Die Branchengewerkschaft versucht, die Aktivitäten auf betrieblicher Ebene zu koordinieren; so muss etwa auch bei betrieblichen Tarifverhandlungen immer eine Vertretung der Branchenstruktur präsent sein. Allerdings macht die starke Zentralisierung der Gewerkschaft die Organisation etwas schwerfällig, denn alle Aktivitäten werden von Belgrad aus koordiniert.

Die Struktur von SSSS ist hingegen durch die Regionen dominiert, während es keine Branchenstrukturen gibt. 50% der Mitgliedsbeiträge verbleiben in den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen, 20% gehen an die kommunalen Gewerkschaftsstrukturen und 10% an die Region; die restlichen 20% finanzieren die nationale Gewerkschaftszentrale. Kommunale und regionale Gewerkschaftskomitees haben Branchenausschüsse, allerdings ist die Aktivität dieser Ausschüsse je nach Stadt und Region sehr unterschiedlich. Während in manchen Städten sehr aktive Organisierungs- und Koordinationsaktivitäten auf Branchenebene stattfinden, fehlt dies in anderen Regionen gänzlich. Insgesamt haben allerdings betriebliche Organisationen der SSSS größere Freiräume gegenüber dem Verband als im Fall der Nezavisnost.

In Serbien dominieren betriebliche Tarifverträge. Zwar sind auch Branchentarifverträge möglich, allerdings können diese nur von Arbeitgeberorganisationen abgeschlossen werden, die mindestens 10% aller Unternehmen in einer Branche organisieren – solche Arbeitgeberverbände gibt es in Serbien allerdings nur im öffentlichen Sektor. Es gibt zudem auch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Branchentarifverträgen, aber das gilt nur für solche, die von „repräsentativen“ Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften abgeschlossen wurden, die mindestens 50% der Beschäftigten einer Branche repräsentieren.

Die zentrale Tarifverhandlungsebene ist daher der Betrieb oder das Unternehmen. Im Fall der Nezavisnost werden alle betrieblichen Tarifverhandlungen von Vertretern der Branchenorganisation und eventuell weiteren Experten unterstützt. Diese Einbeziehung überbetrieblicher Ebenen sichert eine professionelle Handhabung der Verhandlungen und eine betriebswirtschaftliche Beratung der Gewerkschaften. Im Fall der SSSS haben die betrieblichen Organisationen weitgehende Autonomie, können aber bei Bedarf Unterstützung der übergreifenden Organisation anfragen. Üblich ist eine solche Unterstützung allerdings nur im Falle neuer und im Aufbau befindlicher Organisationen. Organisationen der SSSS verhalten sich häufig eher zurückhaltend in Tarifverhandlungen.

Neben der Entgeltentwicklung gehört erstens die Zunahme des Einsatzes von Leiharbeit zu den zentralen Konfliktthemen in den Betrieben – allerdings gibt es hierzu keine Statistiken. Ein zweites Konfliktthema ist die Nutzung von Prämien und Boni, die oftmals nicht von Kollektivverträgen reguliert und vom Management auch als Kontrollinstrument gegenüber den Beschäftigten genutzt werden. Schließlich gibt es immer wieder Konflikte um den Umfang und auch die Vergütung von Mehrarbeit, etwa in Form von Zusatzschichten an Wochenenden.

Die Verhandlungsposition der Gewerkschaften und Beschäftigten gegenüber den Unternehmen wird durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit geschwächt. 2016 betrug die Arbeitslosigkeit in der Region Vojvodina 17,6%; in Šumadija und in Südostserbien waren es sogar 35% (Quelle: National Employment Service 2017).

Die hohe Arbeitslosigkeit verhindert bislang einen Anstieg der Löhne. Landesweit betrug der monatliche Durchschnittslohn in der serbischen Automobilbranche 2017 etwa 340 Euro (National Statistical Office 2017). Vertreter der Gewerkschaften schätzten den Durchschnittslohn für Produktionsbeschäftigte auf etwa 300 Euro.

4. Gewerkschaftliche Organisation: Bedingungen und Fallstudien

Angesichts der Welle von Investitionen und der Entstehung einer Vielzahl von Greenfieldwerken der Automobilzulieferunternehmen stehen die Gewerkschaften in der Slowakei, Rumänien und Serbien vor großen Herausforderungen. Die Initiierung und Unterstützung von Organisationsaktivitäten in einer solch großen Anzahl von Standorten bedarf erheblicher personeller und finanzieller Ressourcen, über die die Gewerkschaften meist nicht verfügen. Zudem hat sich die gesetzliche Regulierung im Hinblick auf Gewerkschaftsgründung und die Rechte der Gewerkschaften teilweise verschlechtert. Schließlich fehlen den Gewerkschaften auch häufig Erfahrungen in Organisationsprozessen. In diesem Abschnitt werden Ansätze, Prozesse und auch Probleme der Organisation von Automobilzulieferwerken in der Slowakei, Rumänien und Serbien diskutiert.

4.1 Slowakei

Aktivitäten der Gewerkschaftsneugründung in slowakischen Betrieben beruhen bislang vor allem auf lokaler Initiative. Interessierte Beschäftigte müssen dazu an die regionale Gewerkschaftsvertretung der OZ KOVO herantreten, die sie bei der Registrierung der Gewerkschaft und auch bei der Ausarbeitung von Forderungen bzw. von Konzepten für Tarifverträge unterstützt. Die Gewerkschaft beschäftigt dafür Rechts- und Tarifspezialistinnen und -spezialisten. Diese Unterstützung wird aber vor allem während der Gewerkschaftsgründung und bei ersten Verhandlungen über Kollektivverträge geleistet – sobald eine Gewerkschaftsorganisation etabliert ist, übernimmt sie Verhandlungen ohne die Unterstützung der Zentrale und hat hier eine weitgehende Autonomie. Im Unterschied etwa zu Polen (Krzywdzinski 2009) hat die OZ KOVO keine systematischen Organizing-Aktivitäten und keine darauf spezialisierten Einheiten. Gelegentlich werden vom Arbeitgeber kontrollierte Gründungen von „gelben“ Gewerkschaften berichtet, so etwa 2017 bei Hella in Kočovce (bei Trenčín) (Priority 6/2017).

Eine besondere Problematik der letzten Jahre ist die Organisation und Vertretung prekärer Beschäftigter, vor allem im Bereich der Leiharbeit. Auf das rasante Wachstum der Leiharbeit hatten die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen erstmal mit dem Versuch der Sicherung des permanent beschäftigten Kerns der Belegschaften reagiert. Eine Bemühung um die Organisation und Vertretung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ist erst seit jüngster Zeit zu beobachten. Das liegt einerseits an den Problemen der Organisation unter diesen Beschäftigten, bei denen die Fluktuation sehr hoch ist und eine Unternehmensbindung fehlt (Precarir 2016). Andererseits haben sich die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen vor allem auf die Verteidigung der Interessen ihrer zahlenden Mitgliederbasis konzentriert. Die Investition von Ressourcen ohne Erfolgsgarantie in die Organisation von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern erschien den Organisationen oftmals als wenig reizvoll.



4.2 Rumänien

Eine grundlegende Schwierigkeit bei der Auseinandersetzung mit der Frage, wie gut gewerkschaftliche Organisation in Rumänien funktioniert, ist das Fehlen von Daten über Präsenz und Entwicklung von Gewerkschaftsorganisationen auf betrieblicher Ebene. Gewerkschaftsverbände haben nur Informationen über registrierte betriebliche Organisationen, aber es ist nicht selbstverständlich, dass Betriebsgewerkschaften den Verbänden beitreten. Auch die staatliche Arbeitsinspektion bietet Daten nur über die Mitgliedsorganisationen der größeren Gewerkschaftsverbände. Basierend auf vorhandenen Informationen und eigenen Interviews mit Gewerkschaftsvertretern konnte die Existenz von betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen in 42 Automobilzulieferwerken in Rumänien verifiziert werden. In 36 gibt es keine Gewerkschaften. Für 126 Werke konnten keine Informationen erlangt werden. Auch die Ermittlung der Mitgliederzahlen betrieblicher Organisationen ist schwierig, denn Betriebsgewerkschaften berichten oftmals zu niedrige Mitgliederzahlen an die Gewerkschaftsverbände, um Beiträge zu „sparen“, die sie anteilig erbringen müssten.

Die Präsenz und Stärke der betrieblichen Gewerkschaften hängt stark mit dem Typus der Investition zusammen. Gewerkschaften der Endhersteller Dacia und Ford organisieren auch alle Zulieferer, die als Ausgliederungen entstanden sind; insbesondere Dacia war früher ein hoch integrierter staatlicher Konzern, aus dem bei der Übernahme durch Renault einige Zulieferunternehmen ausgegliedert wurden – Beispiele sind etwa die Sitzwerke von Adient oder die Kabelbaumherstellung von Leoni in Pitești.

Eine zweite Kategorie von Gewerkschaften findet sich in Automobilzulieferwerken, die ehemals staatlich waren und in den 1990er Jahren privatisiert wurden. Hier gab es schon damals Gewerkschaften, die weiterhin existieren und oftmals auch das Modell einer sehr kooperativen und auf die Rolle eines sozialen Dienstleisters im Unternehmen fokussierten Gewerkschaft weiterführen. Ein Beispiel ist Compa Sibiu, der größte einheimische Zulieferer. Die Compa-Gewerkschaft berichtet einen Organisationsgrad von 85%.

Die häufigste Situation sind jedoch Greenfieldwerke multinationaler Unternehmen. Sehr viele dieser Werke – etwa im Fall Continental – sind gar nicht gewerkschaftlich organisiert. In anderen Unternehmen – beispielsweise Dräxlmaier – gibt es sowohl gewerkschaftlich organisierte als auch unorganisierte Standorte. Die Stärke der gewerkschaftlichen Organisation der Zulieferwerke ist

in vielen Fällen kaum zu beurteilen, da der Kontakt zu den Gewerkschaftsverbänden schwach ist oder gänzlich fehlt. Dies führt zu der verbreiteten Wahrnehmung, dass viele der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen bei Automobilzulieferern vom Management kontrolliert werden. Einzelne Fälle von wilden Streiks, die von den betrieblichen Gewerkschaften nicht unterstützt wurden, haben zu diesem Eindruck beigetragen. Während diese Wahrnehmung in einigen Fällen richtig sein kann, ist wohl eher anzunehmen, dass viele der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen einfach zu schwach sind, um relevanten Einfluss in den Betrieben zu entwickeln.

Die Schwäche der betrieblichen Gewerkschaften liegt auch an der Gesetzgebung (vgl. Trif 2014): eine Gewerkschaft kann zwar bereits von 15 Gründungsmitgliedern registriert werden, ein Recht auf Anerkennung durch den Arbeitgeber und die Aushandlung von Tarifvereinbarungen haben aber nur Gewerkschaften, die mindestens 50% der Belegschaft organisieren – eine Regelung, die 2011 eingeführt wurde. Bis eine Betriebsgewerkschaft also die 50%-Marke erreicht, kann sie vom Arbeitgeber einfach ignoriert werden.

Versuche der Organisation von Werken werden fast immer von den Gewerkschaftsverbänden angestoßen; betriebsinterne Initiativen der Beschäftigten gibt es kaum. Es gibt viele Fälle, in denen Organisierungskampagnen scheitern. Gewerkschaften haben kein Recht auf Zugang zu den Betrieben, was die Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten erschwert. Die Tatsache, dass viele Beschäftigte der Automobilzulieferwerke aufgrund der Arbeitskräfteknappheit auch aus größeren Distanzen rekrutiert werden und mit Unternehmensbussen zu ihren Arbeitsplätzen gefahren werden, reduziert zusätzlich die Kommunikationsmöglichkeiten.

Die Organisierungsversuche sind auch mit starkem Widerstand der Arbeitgeber konfrontiert, die mitunter zu massiven Einschüchterungsversuchen greifen (Adăscăliței/ Guga 2017). Viele Gewerkschaftsorganisationen in Zulieferwerken halten sich nur kurze Zeit. Eine wichtige Voraussetzung für längerfristigen Erfolg der Organisation ist es, relativ schnell 50% der Belegschaft zu organisieren und so den Arbeitgeber zur Anerkennung der Gewerkschaft zu zwingen. Dies ist beispielsweise beim japanischen Zulieferer Takata gelungen, während der Organisierungsversuch bei Delphi durch die Entlassung der Gewerkschaftsführung zurückgeworfen wurde. Zwar erreichte der Gewerkschaftsvorsitzende vor Gericht seine Wiedereinstellung, aber das Unternehmen hatte bis dahin bereits die Gründung einer zweiten Gewerkschaft initiiert, die die Mehrheit der Beschäftigten organisierte und mit dem Management kooperierte.

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Organisation ist auch das Engagement der lokalen Vertreter der Gewerkschaftsverbände: dies hat erheblich zu der Stabilisierung der Gewerkschaften bei Sumitomo Bordnetze im Kreis Caraș-Severin, bei Leoni Bistrița und bei Yazaki und Adient in Ploiești beigetragen.

Schließlich gibt es einige allgemeine Faktoren, die die Organisation von Automobilzulieferwerken erschweren. Die Fluktuation der Arbeitskräfte ist sehr hoch und zudem wird Leiharbeit sehr extensiv eingesetzt – in manchen Werken stellen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bis zu 30% der Belegschaft. Zwar stellt die gegenwärtige Arbeitsmarktlage für die Gewerkschaften auch eine Chance dar, denn viele Manager sind zu Konzessionen bei Löhnen bereit und wollen ihr Werk als einen guten Arbeitgeber positionieren, um so Arbeitskräfte zu gewinnen. Trotz dieser Entwicklungen steigen die Löhne aber nur langsam und bleiben ein wichtiger Konfliktpunkt. Es fällt den Gewerkschaften dabei sehr schwer, die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit dem Lohnniveau in Druck auf die Arbeitgeber umzusetzen, denn die gesetzlich vorgeschriebene Streikprozedur ist sehr kompliziert und die Arbeitgeber verfügen über viele Möglichkeiten, Gewerkschaften wegen angeblich illegaler Streiks gerichtlich anzugreifen. Streiks kommen daher extrem selten vor.

Ein Ansatz, um die Risiken bei der Gewerkschaftsgründung zu reduzieren, ist es, die Mitglieder bei einer bereits bestehenden und gut etablierten Gewerkschaft eines anderen Werks zu registrieren. Die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen bei Dräxlmaier Hunedoara und Timișoara wurden formal erst zwei Jahre nach dem Beginn der gewerkschaftlichen Organisation gegründet; bis dahin wurden die Mitglieder bei der Gewerkschaft des Pitești-Werks von Dräxlmaier registriert. Diese Strategie funktioniert aber nicht immer; so gelang es nicht, auf diese Weise eine funktionierende Gewerkschaftsorganisation im Satu-Mare-Werk von Dräxlmaier aufzubauen. Auch die Dacia-Gewerkschaft hat ihre eigene Stärke immer wieder dazu genutzt, um Organisationen bei Zuliefererunternehmen aufzubauen.

Die rumänische Arbeitsrechtsreform von 2011 hat neben der Einschränkung der Möglichkeiten für Flächentarifverträge und die Einführung der 50%-Schwelle für die Anerkennung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen auch eine neue Institution der betrieblichen Arbeitsbeziehungen eingeführt: die Belegschaftsvertreter. Belegschaftsvertreter werden in Unternehmen gewählt und haben das Recht zur Aushandlung von Tarifverträgen. Sie genießen aber keinen speziellen Kündigungsschutz und der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, ihnen Ressourcen wie Räume, Freistellungen etc. zur Verfügung zu stellen. Diese prekäre Position der Belegschaftsvertreter hat sie in vielen Fällen zu einem verlängerten Arm des Managements gemacht. Es gibt aber auch nennenswerte Ausnahmen: Bei Valeo Timișoara wurde ein sehr guter Tarifvertrag von Belegschaftsvertretern ausgehandelt, die aber identisch mit der betrieblichen Gewerkschaftsführung waren. Die Gewerkschaft im Valeo-Werk lag deutlich unter 50%-Organisationsgrad und war nicht berechtigt, Tarifverhandlungen zu führen. Die Gewerkschaftsführung kandidierte daher erfolgreich bei den Wahlen für die Belegschaftsvertretung und konnte auf dieser Grundlage Tarifverhandlungen führen. Angesichts der hohen Hürden für die Anerkennung von Gewerkschaften, werden mittlerweile über 90% der Tarifverträge von Belegschaftsvertretern abgeschlossen.



4.3 Serbien

Die Entwicklung der Automobilzulieferindustrie in Serbien ist ein relativ junger Prozess der letzten zehn Jahre und die Gewerkschaften sind noch dabei, Erfahrungen in der Organisation der Werke zu sammeln. Formal hat eine Betriebsgewerkschaft das Recht auf Anerkennung durch den Arbeitgeber und den Abschluss von Kollektivverträgen, wenn sie mindestens 15% der Beschäftigten organisiert.

Während es in einer Reihe von Zulieferern (noch) keine Gewerkschaften gibt, haben sich in einigen anderen Werken Gewerkschaftsorganisationen etablieren können. Dabei sind sehr unterschiedliche Entwicklungspfade zu beobachten. Während die Etablierung einiger betrieblicher Gewerkschaften auf Initiativen der Gewerkschaftsverbände zurückgeht, sind andere Betriebsorganisationen aufgrund von Initiativen der Beschäftigten und ohne Unterstützung der Verbände entstanden. Im Folgenden stellen wir drei Beispiele unterschiedlicher Muster der Entstehung von Gewerkschaften vor.

Ein Beispiel für eine von Gewerkschaftsverbänden ausgehende Organisierungskampagne sind die Kabelbaum-Werke von Lear und Delphi in Novi Sad. Die Kampagne wurde von der kommunalen SSSS-Gewerkschaft in Novi Sad geführt, die per Flugblattaktionen versuchte, Beschäftigte der beiden Werke für eine Gewerkschaftsgründung zu gewinnen.

Eine Herausforderung für die Organisation war die hohe Fluktuation der Belegschaften in beiden Werken (über 50% pro Jahr), ein sehr hohen Anteil von Leiharbeitskräften und die Tatsache, dass die meisten Beschäftigten aus der dörflich geprägten Umgebung in einem Umkreis von 50km um Novi Sad rekrutiert werden, was die Kontaktaufnahme erschwert. Allerdings gab es klare Anliegen, die von den Gewerkschaften artikuliert werden konnten. Erstens liegt das Lohnniveau in beiden Werken mit etwa 250-300 Euro pro Monat deutlich unter dem durchschnittlichen Lohnniveau in Novi Sad. Zweitens gab es häufige Beschwerden über den autoritären Führungsstil und die schlechte Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vorgesetzte.

Die Kampagne führte zur Gründung von Gewerkschaften in beiden Werken, allerdings ist nur die Gewerkschaft bei Delphi wirklich aktiv, während es im Lear-Werk zwar 60 registrierte Mitglieder, aber keine wirkliche Gewerkschaftsaktivität gibt. Das Delphi-Werk hat etwa 3000 Beschäftigte und liefert für Jaguar, Opel und Volvo. Die Gewerkschaft organisiert über 20% der Belegschaft und hat einen fünfköpfigen Vorstand, bei dem die/der

Vorsitzende voll, die/der Vizevorsitzende für die Hälfte der Arbeitszeit und die restlichen drei Personen für jeweils 8 Stunden pro Monat freigestellt sind. Das Unternehmen stellt ein Büro zur Verfügung. Um den Organisierungsgrad zu stabilisieren, versucht die Gewerkschaft aus den Mitgliedsbeiträgen Dienstleistungen für Mitglieder anzubieten, insbesondere für Familien mit Kindern. Derzeit finden Gespräche über einen Tarifvertrag statt.

Ein großes Problem ist die geringe Zahl von freigestellten Gewerkschaftern für die große Beschäftigtenzahl. Während der Schichten können die Beschäftigten nicht von ihren Arbeitsplätzen weg und nach der Schicht müssen sie sofort den Unternehmensbus nehmen, um nach Hause zu kommen. Den fünf teilweise freigestellten Gewerkschaftern ist es kaum möglich, unter diesen Umständen Informationen zu verbreiten und auch Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen. Selbst grundlegende Informationen über Rechte sind so größeren Teilen der Belegschaften kaum bekannt.

Für eine durch Initiative von Beschäftigten und mit Unterstützung von Gewerkschaftsverbänden aufgebaute Organisation steht das Beispiel Norma. Das Norma-Werk wurden 2010 in der Sonderwirtschaftszone in Subotica gegründet und produziert Rohre für Motoren und Bremssysteme. 2016 beschäftigte das Werk etwa 1.100 Beschäftigte. Die Gewerkschaft bei Norma wurde 2014 mit Unterstützung der Nezavisnost-Gewerkschaft gegründet, ging aber auf eine Initiative aus dem Werk zurück. Die Ungleichheiten in Entgeltniveaus zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern hatten zu einer großen Unzufriedenheit geführt. Die Organisation verlief in der Anfangszeit heimlich, wobei auf Einbeziehung der Leiharbeitskräfte geachtet wurde. Nachdem die Gewerkschaft 50 Mitglieder gewonnen und damit die gesetzliche Voraussetzung für die Berechtigung zur Verhandlung von Tarifverträgen (15% der Beschäftigten) erreicht hatte, wurde sie formal registriert. Mit dem Arbeitgeber wurde danach eine Vereinbarung erzielt, dass die Gewerkschaft auch die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vertritt. Insgesamt haben sich die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und Arbeitgeber relativ gut entwickelt.

2017 hatte die Gewerkschaft etwa 400 Mitglieder, fast ausschließlich im Produktionsbereich, wo der Organisierungsgrad bei 50% liegt. Einen Monat nach Gewerkschaftsgründung begannen Verhandlungen über einen Tarifvertrag. Zentrale Forderungen der Gewerkschaften waren Lohnerhöhungen sowie ein gleiches Lohnniveau für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und regulär Beschäftigte sowie auch die Begrenzung

der Überstunden, insbesondere der Zusatzschichten an Wochenenden. Es wurde eine Vereinbarung getroffen, wonach verpflichtende Mehrarbeit nur in der Früh- und Spätschicht an Samstagen möglich ist, während Zusatzschichten an Sonntagen nur freiwillig geleistet werden können. Eine weitere Regulierung der Mehrarbeit ist ein wichtiges Ziel der Gewerkschaft.

Die Norma-Gewerkschaft wird in Tarifverhandlungen von Spezialisten und Branchenvertretern der Nezavisnost-Zentrale unterstützt. Alle Verhandlungen und Aktionen werden mit der Zentrale abgestimmt. Die Gewerkschaft ist in die internationalen Netzwerke der Beschäftigtenvertretungen der Norma-Gruppe eingebunden und hat einen Gaststatus im Europäischen Betriebsrat.

Ein letztes Beispiel ist das Continental-Werk in Subotica. Hier wurde die Gewerkschaft allein aus einer Initiative der Beschäftigten heraus und ohne Unterstützung von Gewerkschaftsverbänden aufgebaut. Die Gewerkschaft gehört zwar dem SSSS-Verband an, unterhält aber nur minimalen Kontakt zu den örtlichen und zentralen Gremien. Die Führung der Continental-Gewerkschaft ist jung und ihr Selbstverständnis unterscheidet sich stark von der traditionellen Ausrichtung der SSSS-Struktur. Als deutlich wichtiger wird von der Gewerkschaft die Einbindung in die internationalen Netzwerke der Beschäftigtenvertretung von Continental angesehen, die als gut funktionierend dargestellt wird.

Das Continental-Werk nahm 2013 die Produktion in der Sonderwirtschaftszone Subotica auf. Es übernahm eine aus einem rumänischen Continental-Werk stammende Produktion von Schläuchen für Motoren und Airconditioning, die an Daimler, BMW, den VW-Konzern,

Renault und PSA geliefert werden. Das Werk hat etwa 500 Beschäftigte und soll in den kommenden Jahren auf etwa 1.300 Personen anwachsen. Während in der Anfangszeit die Fluktuation mit etwa 25% relativ hoch war, ist sie mittlerweile auf etwa 7-8% gesunken. Das Werk nutzt so gut wie keine Leiharbeit. Die meisten Beschäftigten bekommen nach einer Probezeit von drei Monaten permanent Verträge. 2017 betrug der typische Verdienst von Produktionsbeschäftigten 360 Euro im Monat. Die Arbeitsbedingungen im Werk gelten als gut.

Die Gewerkschaft wurde kurz nach Werkgründung mit Unterstützung der deutschen Betriebsräte bei Continental gegründet. 2016 hatte die Gewerkschaft etwa 400-450 Mitglieder, d.h. einen Organisationsgrad von etwa 80%. Da sich die Mitglieder fast ausschließlich aus Produktionsarbeiterinnen und -arbeitern rekrutieren, liegt der Organisationsgrad in der Produktion nahe 100%. Die Gewerkschaftsvertretung hat die Möglichkeit, direkt nach der Rekrutierung mit den neuen Beschäftigten zu sprechen und sie über die Gewerkschaft zu informieren. Insgesamt sind die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Management gut. Es gibt monatliche Konsultationen und die Gewerkschaft berichtet, dass alle von ihr formulierten Anliegen – auch im Hinblick auf Lohnerhöhungen – konstruktiv aufgegriffen werden. Allerdings gibt es keinen Tarifvertrag. Die Gewerkschaft betrachtet die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als gut und hat keine speziellen Forderungen, die Tarifverhandlungen nötig machen würden.



5. Schlussfolgerungen

Die Herausforderung der gewerkschaftlichen Organisation der Automobilzulieferbranche ist in allen drei hier untersuchten Ländern – Slowakei, Rumänien und Serbien – gleich. Dabei sind aber wichtige Unterschiede zwischen den Ländern zu berücksichtigen, die in den vorausgehenden Abschnitten herausgearbeitet wurden.

Ein erster wichtiger Unterschied betrifft die Industriestruktur. Die Slowakei verfügt (ähnlich wie die anderen mittelosteuropäischen Länder Ungarn, Tschechien und Polen) über eine starke Automobilzulieferindustrie, die um eine Reihe gut etablierter Automobilwerke geclustert ist. Die Standorte in der Slowakei haben in einem über zwanzigjährigen Entwicklungsprozess ein komplexeres Produktportfolio, effiziente Prozesse und teilweise auch nicht unmittelbar auf die Produktion ausgerichtete Funktionen, wie beispielsweise Anpassungsentwicklung von Produkten, aufgebaut. Einfache, arbeitsintensive und vor allem über den Preis konkurrierende Produkte – wie etwa Kabelbäume – sind bereits aus der Slowakei in Länder wie Rumänien verlagert worden. Diese Stärke der slowakischen Automobilzulieferindustrie ist eine gute Grundlage für gewerkschaftliche Organisationsaktivitäten.

Die rumänische Automobilzulieferindustrie ist auf einem ähnlichen Weg wie die slowakische, aber noch deutlich stärker durch arbeitsintensive und stark auf Lohnkostenvorteile ausgerichtete Produkte spezialisiert. So ist Rumänien derzeit der zentrale Standort für die Kabelbaumproduktion in Europa – und Kabelbäume sind ein Produkt, dessen Produktion leicht zu verlagern ist und bereits in Reaktion auf kleine Veränderungen der Arbeitskosten auch verlagert wird. Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage und der steigenden Löhne sind Verlagerungsdrohungen in rumänischen Automobilzulieferunternehmen deshalb keine Ausnahmeerscheinung. Dies erschwert gewerkschaftliche Organisation.

Die serbische Automobilzulieferindustrie ist schließlich sehr jung und noch fast vollständig von einfachen und arbeitsintensiven Produkten dominiert. Das macht die Werke im Hinblick auf Verlagerungen verletzlich – so bauen Kabelbaumhersteller auch Standorte in Tunesien, Ägypten und Marokko auf, wo das Lohnniveau derzeit teilweise unter dem serbischen Standard liegt.

Ein zweiter wichtiger Unterschied zwischen den drei Ländern ist die Arbeitsmarktlage. Die Arbeitsmärkte in der Westslowakei und in Westrumänien sind stark angespannt. Auf der einen Seite führt dies zu einer höheren Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber und könnte gewerkschaftliche Organisation erleichtern. Auf der anderen Seite geht das mit einer hohen Fluktuation einher, was wiederum den Aufbau betrieblicher Gewerkschaftsorganisationen erschwert. Anders ist die Situation in Serbien, wo eine sehr hohe Arbeitslosigkeit herrscht, was den Aufbau von Gewerkschaftsorganisationen erschwert und auch die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften einschränkt.

Erwähnenswert sind schließlich drittens die unterschiedlichen Lohnniveaus in den drei Ländern, auch wenn alle drei aus deutscher Perspektive als Niedriglohnländer gelten. Während typische Löhne für Produktionsarbeiterinnen und -arbeiter in der serbischen Automobilzulieferindustrie bei etwa 300 Euro und auch in Rumänien nur etwas über 400 Euro liegen, verdienen Produktionsbeschäftigte in der Slowakei durchschnittlich etwa 900 Euro.

Trotz der genannten Unterschiede haben alle drei Länder gemeinsam, dass es jeweils nur sehr bescheidene Erfolge bei der Organisation der neuen Automobilzulieferwerke gibt. Das deutet darauf hin, dass die Probleme bei der Organisation nicht nur mit der Industriestruktur und der Arbeitsmarktlage zu tun haben. Übergreifende Probleme bei der Etablierung gewerkschaftlicher Organisationen in den Betrieben zeigen sich im Hinblick auf

- den Widerstand der Arbeitgeber gegen die Entstehung gewerkschaftlicher Interessenvertretungen;
- fehlende Zugangsrechte der Gewerkschaften zu Betrieben, die eine Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten enorm erschweren;
- die Sozialstruktur vieler neuer Automobilzulieferwerke, die Beschäftigte aus ländlich geprägten Regionen in einem großen Umkreis der Werke rekrutieren und mit unternehmenseigenen Busflotten zur Arbeit bringen – diese „Streuung“ der Beschäftigten macht eine Kontaktaufnahme durch Gewerkschaften noch schwieriger;
- die teilweise hohen Hürden für die Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber, insbesondere in Rumänien;
- fehlende Ressourcen und Organisationserfahrungen der Gewerkschaftsverbände, die auf der betrieblichen Ebene Zweifel am Nutzen der (Branchen-) Gewerkschaftsverbände nähren, was wiederum zur Schwächung der überbetrieblichen Strukturen beiträgt.

Erfolgreiche Organisationsprozesse in Automobilzulieferbetrieben zeigen sich vor allem in zwei Konstellationen. Die erste Konstellation ist die Verbindung einer betrieblichen Gewerkschaftsinitiative mit der Unterstützung durch Betriebsräte und Gewerkschaften aus der Unternehmenszentrale (Westeuropa bzw. Deutschland). Ein Beispiel dieser Konstellation ist der Fall Continental im serbischen Subotica. In manchen Fällen können Globale Rahmenabkommen solche Organisationsprozesse unterstützen (Krzywdzinski/Schröder 2017).

Die zweite Konstellation ist die Unterstützung von neu entstehenden Gewerkschaftsorganisationen in Automobilzulieferwerken durch starke Organisationen bei anderen Zulieferern oder bei den Automobilherstellern. Ein interessantes Beispiel ist die Vorgehensweise der Dacia-Gewerkschaft und auch der Gewerkschaften bei Drăxlmaier in Rumänien. Die Mitgliederrekrutierung in bislang nicht organisierten Werken geschah hier unter dem Dach einer etablierten Gewerkschaft eines anderen Unternehmenswerks. Erst als eine kritische Masse an Mitgliedern rekrutiert war, wurde die eigenständige Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation angestoßen und dem Arbeitgeber formell mitgeteilt. Ein Vorteil ist hierbei eine gute Kommunikation und eine politische Verbindung zwischen der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation und der Branchengewerkschaft. Nur dadurch kann dieses Vorgehen strategisch genutzt und ausgeweitet werden.

Die Nutzung internationaler Netzwerke und starker (Endhersteller-) Werke für die Unterstützung von Organisationsaufbau in Automobilzulieferwerken scheint also ein vielversprechender Weg zu sein. Dabei ist es aber auch wichtig, die nationalen Gewerkschaftsverbände und Branchengewerkschaften in die Organisationsprozesse einzubinden, um nicht durch die alleinige Fokussierung auf die betrieblichen Organisationen zu einer weiteren Erosion der überbetrieblichen Strukturen beizutragen. Sinnvoll könnten hier Projekte sein, die zum Aufbau von Branchen- und Organisationskompetenz beizutragen. Erfahrungen aus anderen mitteleuropäischen Ländern (z.B. Polen) zeigen, dass die Bündelung von Ressourcen in gezielten Organisationsprojekten und der Aufbau dezidiert für Organisation verantwortlicher Stäbe durchaus Erfolge zeitigen können. Allerdings erfordert die Einbindung der Gewerkschaftsverbände Fingerspitzengefühl, denn die einseitige Kooperation mit einzelnen Verbänden kann zu Konflikten und Verwerfungen führen.

6. Literaturverzeichnis

Adăscăliței, Dragoș; Guga, Stefan (2017), Negotiating agency and structure: Trade union organizing strategies in a hostile environment, in: Economic and industrial democracy 38(3): 473-494

Drahokoupil, Jan; Kahancová, Marta (2018), Worker participation in Czechia and Slovakia, in: Berger, Stefan, Pries, Ludger, Wannöf, Manfred (Hg.), The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level, Basingstoke: Palgrave Macmillan (im Erscheinen)

Drahokoupil, Jan; Myant, Martin; Domonkos, Stefan (2015), The politics of flexibility: Employment practices in automotive multinationals in Central and Eastern Europe, in: European Journal of Industrial Relations 21(3): 223-240

Frigant, Vincent; Miollan, Stéphane (2014), The geographical restructuring of the European automobile industry in the 2000s, MPRA Paper No. 53509, München: MPRA

Jürgens, Ulrich; Krzywdzinski, Martin (2010), Die neue Ost-West-Arbeitsteilung. Arbeitsmodelle und industrielle Beziehungen in der europäischen Automobilindustrie, Frankfurt am Main: Campus

Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang (2003), Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa. Die acht EU-Beitrittsländer im Vergleich, Baden-Baden: Nomos

Krzywdzinski, Martin (2009), Organisatorischer Wandel von Gewerkschaften in postkommunistischen Ländern. Der Fall der Solidarność, in: Industrielle Beziehungen 16(1): 25-45

Krzywdzinski, Martin; Schröder, Axel (2017), Globale Rahmenvereinbarungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie, WZB Discussion Paper SP III 2017-302, Berlin: WZB

Krzywdzinski, Martin; Schwarz-Kocher, Martin; Korflür, Inger; Löckener, Ralf; Schröder, Axel (2016), Standortperspektiven in der Automobilzulieferindustrie. Befragung von Arbeitnehmervertretern in Deutschland und Mitteleuropa, Version 1.01, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), unveröffentlichter Datensatz

Pavlinek, Petr (2015), Foreign direct investment and the development of the automotive industry in central and eastern Europe, in: Galgóczi, Béla; Drahokoupil, Jan; Bernaciak, Magdalena (Hg.), Foreign investment in eastern and southern Europe after 2008: Still a lever of growth?, Brüssel: ETUI, S.209-255

SARIO (2018), Automotive Sector in Slovakia, Bratislava: SARIO

Syndex (2018), Syndex Database on Automotive Companies in Romania; Bukarest: Syndex

Trif, Aurora (2014), Die Antwort der rumänischen Gewerkschaften auf die Krise 2008, in: WSI-Mitteilungen 5: 378-384

ÚPSVaR (Slovak Labour Office) (2015), Information über Leiharbeitskräfte in der Slowakei (auf Anfrage angefertigter Bericht), Bratislava: ÚPSVaR

