

# Was wird nicht alles für den Export getan?

## Die Unterdrückung der Gewerkschaften und die Tricks der Arbeitgeber

von **Stefanie Hensengerth**

*Die Gewerkschaften in Malaysia haben es nicht leicht. Obwohl offiziell die Gründung von Gewerkschaften erlaubt ist, werden ihnen ständig Steine in den Weg gelegt. Ein Grund für das Vorgehen der Regierung, die auch per Gesetz die Freiheiten der Gewerkschaften einschränkt, ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der malaysischen Wirtschaft.*

Diese hängt zu einem Großteil vom Export von Elektronikprodukten und anderen Erzeugnissen zumeist ausländischer Unternehmen ab. Allein die Elektronikindustrie beschäftigt rund 120.000 Arbeiterinnen und Arbeiter und macht etwa 20 Prozent des jährlichen wirtschaftlichen Wachstums aus.

Seit den 1970er Jahren werden eigens für die Ansiedlung multinationaler Unternehmen, die ihre Produkte in Malaysia günstig herstellen wollen, Anreize geboten. Darunter zum Beispiel der »Pioneer Status«, der die Unternehmen für fünf Jahre weitestgehend von der Steuerpflicht befreit und ihnen zusichert, dass die Arbeiter sich nicht gewerkschaftlich organisieren und es somit keine Lohnforderungen geben wird. 1988 wurden auf internationalen Druck — vor allem auch von Seiten der *International Labour Organisation* (ILO) — im Elektroniksektor, in dem bis dahin jede Art von Gewerkschaft verboten war, firmeninterne (in-house) Gewerkschaften erlaubt, das bedeutet aber nur solche, die sich ausschließlich innerhalb eines Unternehmens organisieren – und damit nicht stark genug sind, um wirklich Druck auf das Firmenmanagement ausüben zu können. Mögliche weitere Zugeständnisse von Seiten der Regierung wurden damals wie heute auch durch den starken Einfluss der multinationalen Unternehmen (MNCs) verhindert.

In allen anderen Wirtschaftszweigen sind landesweite Gewerk-

schaften verboten, denn Gewerkschaften müssen sich auf die Halbinsel, auf Sarawak oder Sabah beschränken. Dieses Regelwerk für Gewerkschaften ist im *Trade Union Act* von 1957 und im *Industrial Relations Act* von 1967 festgeschrieben. Hier wird zudem dem zuständigen Minister erlaubt, eine Gewerkschaft bis zu sechs Monate lang aufzulösen, wenn sie »den Interessen, der Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung Malaysias« entgegen handelt. Für öffentliche Versammlungen von mehr als fünf Personen wird eine polizeiliche Erlaubnis benötigt. Der Registrierung einer neuen Gewerkschaft muss zugestimmt werden, was beliebig lange dauern oder auch abgelehnt werden kann. Streiks müssen sich auf Lohnangelegenheiten beschränken und bei der Regierung angemeldet werden. Erst sieben Tage nach der Genehmigung darf der Streik dann beginnen und kann aber jederzeit durch den zuständigen Minister beendet werden.

### Geringe Organisation

Die Unterdrückung der Gewerkschaften und ihr geringer Einfluss spiegelt sich auch in der geringen Organisation der Arbeiterinnen und Arbeiter wider. 1996 gab es nur acht firmeninterne Gewerkschaften im Elektroniksektor, die nur etwa 4400 Arbeiter repräsentierten. Insgesamt sind weniger als zehn Prozent der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert.

Durch die Globalisierung und die damit einhergehende Liberalisierung nimmt der weltweite Konkurrenzkampf zu. Malaysia streitet mit den anderen Ländern um die Investitionen der großen Unternehmen, die auf der Suche nach billigen Standorten sind. Steigende Löhne sind hier Gift. Vor allem seit dem Beitritt Chinas zur WTO (Welthandelsorganisation) wird die Konkurrenz für Länder wie Malaysia noch größer. Um weiterhin Investitionen zu erhalten, werden die Rechte der Arbeiter geopfert, denn sie passen nicht ins Konzept, auch wenn sie auf dem Papier stehen. Vor allem in Schlüsselindustrien wie dem Elektroniksektor werden die Gewerkschaften daher unterdrückt, um die Wahrscheinlichkeit für Abwanderung der Unternehmen in andere Länder zu verringern, wo sie mit weniger »Komplikationen« von Seiten der Arbeiter zu rechnen haben. Dass dies nach Möglichkeit nicht passiert, dafür sorgen die malaysische Gesetzgebung und vor allem auch die darin enthaltenen Lücken, die von den Unternehmen klug genutzt werden.

### Kämpfen um Anerkennung

Weil sich viele der multinationalen Unternehmen (MNCs) gegen-

*Die Autorin ist Studentin der Südostasienwissenschaften an der Universität Bonn.*

über den Gewerkschaften völlig verweigern, ist es ein großes Problem der Gewerkschaften im Elektroniksektor, durch die Unternehmensführung überhaupt erst einmal anerkannt zu werden. Für die firmeninternen Gewerkschaften ist es kaum möglich, gegen die Firmenführung anzukommen. Weil außerdem die MNCs so großen Einfluss auf Entscheidungen der Regierung in diesem Bereich haben, sind Kämpfe gegen die MNCs langwierig und unsicher im Ausgang, da die Gesetze Lücken enthalten, die von den Unternehmen genutzt werden.

So hat sich die Gewerkschaft der Firma *RCA Sdn Bhd* im Januar 1989 gegründet und kämpfte seitdem für ihre Anerkennung durch das Unternehmen. Da firmeninterne Gewerkschaften den Namen ihres Unternehmens annehmen müssen, änderte das Unternehmen daraufhin mehrmals seinen Namen. Schließlich wurden der gesamte Gewerkschaftsvorstand sowie elf weitere aktive Mitglieder entlassen. Erst 1996, nach hartem Kampf und dem Gang zum Gericht, konnte das Unternehmen gezwungen werden, die Gewerkschaft anzuerkennen und den Mitgliedern ihre Arbeitsplätze zurückzugeben. Andere Unternehmen hörten während des Gerichtsprozesses sogar ganz auf zu existieren.

Die malaysische Regierung unterscheidet genau zwischen Elektro- und Elektronikindustrie. Da die Gesetze nur Gewerkschaften erlauben, die sich auf einen Bereich beschränken, muss es für Elektro- und Elektronikindustrie unterschiedliche Gewerkschaften geben. Im Gegensatz zur Elektronikindustrie hat die Elektroindustrie gut organisierte Gewerkschaften. Deshalb hat 1998 die US-amerikanische Firma *General Electric*, die elektrische Thermostate in Johor herstellt, anstatt die neugegründete *Electrical Industry Workers Union* anzuerkennen, ihre Produkte einfach umklassifiziert: Sie stellt nun offiziell, nach 16 Jahren, plötzlich nicht mehr elektrische, sondern elektronische Produkte her, obwohl es sich noch immer um dieselben Erzeugnisse handelt. Die malaysische Regierung hat dieser Umklassifizierung zugestimmt und es *General Electric* so leicht gemacht, auf legale Weise die Arbeiter ihrer Rechte berauben.

aus: Third World Resurgence No. 133/134, S. 15



Im Elektroniksektor sind nur firmeninterne Gewerkschaften erlaubt.

Ein weiteres Beispiel ist die malaysische Textilfirma *Ramatex*. Im Januar 2001 protestierten mehr als 1500 Angestellte gegen die Weigerung des Managements, ihre Gewerkschaft anzuerkennen. Im Dezember 2000 hatte die Firma 70 Arbeiter entlassen, die Mitglieder der *Textile and Garment Industry Employees Union* (TGIEU) waren und eine firmeninterne Gewerkschaft gebildet hatten. Die Regierung teilte dem Unternehmen mit, dass es die Gewerkschaft anerkennen müsse. Diese vertrete immerhin 69 Prozent der 1800 Angestellten. Dann im Oktober 2002 strich *Ramatex* für seine Angestellten die Klauseln bezüglich der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze.

Dass sich laut Gesetz nur »non-executives« organisieren dürfen, nahm Shell Malaysia zum Anlass, alle »clerical«- und »junior«-Angestellten neuerdings als sogenannte junior executives einzustufen. Auch Angestellten der Kategorien »confidential«, »managerial« und »essential service« ist die Bildung von Gewerkschaften verwehrt. Dazu gehören Angestellte im Bereich Banken, Elektrizität, Feuer, Post, Gefängnis, Telekommunikation, Transport, Wasser, Verteidigung und Sicherheit. Entsprechend häufig werden beispielsweise Angestellte in der Informationstechnologie als »confidential« eingestuft.

Motorola, dem größten Hersteller der verarbeitenden Industrie in Malaysia, wird nachgesagt, Spione zu den Gewerkschaftstreffen zu schicken und Arbeitern mit Entlas-

sung zu drohen, sollten sie sich weiterhin gewerkschaftlich engagieren.

Zurzeit liegen mindestens zehn Beschwerden von Gewerkschaften gegen anti-gewerkschaftliche Aktivitäten koreanischer, japanischer und US-amerikanischer Unternehmen bei den malaysischen Gerichten vor.

Gewerkschaften, die dem *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC), dem Dachverband der Gewerkschaften, angehören, berichten, dass in den vergangenen Jahren etwa 8000 Mitglieder aus zehn Fabriken wegen ihrer Aktivitäten »entfernt« wurden.

Zudem sollen bei legalen Streiks die Teilnehmer von der Polizei eingeschüchtert worden sein. Auch vor Verhaftungen macht die Regierung nicht Halt. Im April 2001 wurde der Gewerkschaftsaktivist Tian Chua unter dem *Internal Security Act* verhaftet.

## Mindestlöhne liegen unter dem Existenzminimum

Nach Kampagnen des MTUC, von SUARAM und anderen Organisationen kam es im Februar 2001 zu einer Festsetzung der Mindestlöhne für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Ölpalmpflanzungen auf 325 malaysische Ringgit pro Monat (circa 80 Euro). Dieser Betrag, der noch immer unter dem Existenzminimum liegt und wohl kaum ausreicht, um eine Familie zu ernähren, war eine Art

Kompromiss, da sich die Plantagenbetreiber eigentlich auf gar nichts einlassen wollten. So drängte die *Malaysian Agricultural Producers Association* (MAPA) die Plantagenunternehmen, sich gegen die Gewerkschaften zu vereinigen. Nur einige wenige Unternehmen außerhalb von MAPA waren bereit, höhere Löhne zu zahlen. Um überhaupt mit den Plantagenbesitzern ins Gespräch zu kommen, hatte der MTUC seine ursprüngliche Forderung für einen Mindestlohn von 1200 Ringgit (RM) bereits auf 900 RM (etwa 215 Euro) reduziert.

In einer Studie aus dem Jahr 2000 berechnete der MTUC die Lebenshaltungskosten, aus denen sich ein Mindestlohn von ca. 900 RM ergibt. Der *Employment Act* von 1955, der gewisse Standards setzt wie Anzahl der Arbeitsstunden, Urlaub etc., enthält keine Angaben über Mindestlöhne, so dass es keine gesetzliche Grundlage gibt, durch die die Arbeiter vor Ausbeutung geschützt wären. Eine Studie zeigte, dass etwa die Hälfte aller Unternehmen weniger als 400 RM pro Monat zahlen, und dies nicht nur auf den Plantagen. Eine Festsetzung von Mindestlöhnen durch die Regierung käme daher der gesamten Arbeiterschaft zugute.

Die Plantagenbesitzer sind der Ansicht, dass die Preise auf dem Weltmarkt so niedrig seien, dass es keine Lohnerhöhungen geben könne. Doch der MTUC glaubt den Unternehmen nicht. »Wir sind nicht blind, so dass wir die zahlreichen jährlichen Ankündigungen über hohe Profite der Plantagenunternehmen nicht bemerken würden. Wir werden die Forderungen nach einem Mindestlohn von 900RM im Monat erneuern«, so Rajasekaran, der Generalsekretär des MTUC. »In den 100 Jahren, die diese Industrie in diesem Land existiert, war das Argument der Plantagenkapitalisten immer das gleiche: Es geht um den Verlust bei Profiten, Verlust von Wettbewerbsvorteilen;

deshalb müssen wir die Löhne niedrig halten – was bedeutet »lasst uns die Plantagenarbeiter opfern«, [...] trotz jährlich steigender Profite, außergewöhnlicher Ölpalmpreise während der Krise 1997. [...] Durch die eklatante Ausbeutung der Arbeiter haben die Plantagenunternehmen die Arbeiter erfolgreich so arm gehalten, dass sie in jedem *Five Year Malaysia*



Plan als Armutsguppe erkannt werden.« Wenn die Unternehmen wirklich Kosten einsparen wollten, dann könnten sie dies bei den hohen Gehältern der Topangestellten und der generösen Bonusse tun, nicht jedoch bei den Arbeitern, die ohnehin nicht von ihren Löhnen leben können.

Die zugestandenen Urlaubs- und Krankheitstage für diese lägen beim Minimum. Tatsächlich erhalten viele Plantagenarbeiterinnen und -arbeiter nicht einmal feste Monatslöhne, sondern werden nur in Tageslöhnen bezahlt, das heißt man bekommt den Lohn nur für die tatsächlich geleisteten Arbeitstage. Wenn man einen Tag nicht arbeitet, bekommt man ihn auch nicht bezahlt.

### Durchsetzung der Normen durch die WTO?

Bei den WTO-Verhandlungen in Doha im November 2001 wurde von Seiten der Industrieländer der

Vorschlag gemacht, soziale Standards in der WTO durchzusetzen und diese so an die Handelsvereinbarungen zu binden. Dieser Vorschlag wird von den Gewerkschaften in Malaysia sehr begrüßt, da sie hoffen, die malaysische Regierung werde so gezwungen, die Rechte der Gewerkschaften zu achten und nicht mehr den MNCs nachzugeben.

Gegner glauben jedoch, dass dieser Vorschlag der Industrieländer nur darauf zielt, die Löhne in den Entwicklungsländern zu erhöhen, um ihren Vorteil gegenüber Ländern mit hohem Lohnniveau zu verringern. Auch die malaysische Regierung übt harte Kritik, und es zeigt sich auch hier ihr mangelnder Wille, Arbeitsstandards und Gewerkschaftsrechte durchzusetzen. Malaysia hat zwar einige Konventionen der ILO unterzeichnet, nicht jedoch die Konvention 87 »Freedom of Association and Protection of the Right to Organise«. Weil die ILO im Gegensatz zur WTO nicht die Macht hat, die Durchsetzung sozialer Standards und der Konventionen zu erzwingen, möchte Mahathir, dass die WTO eine reine Handelsorganisation bleibt, so dass die Angelegenheit sozialer Standards auch in Zukunft allein in den Händen der ILO liegt.

### Quellen

[www.mtuc.org.my](http://www.mtuc.org.my)  
[www.suaram.org](http://www.suaram.org)  
[www.malaysia.net/aliran](http://www.malaysia.net/aliran)  
[www.malaysiakini.com](http://www.malaysiakini.com)