

Interview von:

Dr. Peter Pawlicki

Director of Education and Outreach bei Electronics Watch

Interview mit

Bruno Gentil Periera

Generalsekretär der Electronics Industry Employees Union
Western Region Peninsular Malaysia (EIEUWRPM)

Im Auftrag von

SÜDWIND

GEFÖRDERT DURCH
Digifonds



Inhaltsverzeichnis

1	Begrüßung.....	3
2	Geschichte.....	5
	2.1 Wanderarbeit.....	5
	2.2 Lohnkosten	5
	2.3 Arbeit trotz Unterbezahlung.....	6
3	Arbeitsbedingungen.....	7
	3.1 Arbeitsbedingungen.....	7
	3.2 Arbeitsbedingungen.....	7
4	Gesundheit und Sicherheit.....	8
	4.1 Sicherheit und Gesundheit vor 1984	8
	4.2 Gesetz über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	8
	4.3 Giftstoffe	9
5	Hürden für Gesellschaft	9
	5.1 Unternehmenssicht auf Gewerkschaften	9
	5.2 Hürden bei der Gewerkschaftsbildung	9
6	Wanderarbeit	10
	6.1 Mindestlohn für unorganisierte ArbeiterInnen	10
	6.2 Agentsystem	11
7	Aussichten	11
	7.1 Gesetzesänderungen	11
	7.2 Outlook Shortened.....	11
	7.3 Outlook Shortened.....	12

1 Begrüßung

1.1.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Hallo, mein Name ist Peter Pawlicki. Ich leite den Bereich Outreach and Education bei Electronics Watch. Electronics Watch arbeitet als Monitoring Organisation mit öffentlichen Beschaffungsstellen zusammen, um die Arbeitsbedingungen in den Lieferketten der Elektronikprodukte, die sie kaufen, zu verbessern. In Kooperation mit Südwind wollen wir unseren Gewerkschaftskolleg:innen in Österreich Einblicke geben in die globalen Lieferketten der Elektronikindustrie. Für Einblicke aus erster Hand schien uns ein Interview mit einem Gewerkschaftsaktivisten aus Malaysia am passendsten. Bruno, willkommen! Und vielen Dank, dass du dir die Zeit –

Vielen Dank!

Und danke, dass du dir die Zeit genommen hast mit mir und damit auch mit unseren Kolleg:innen in Österreich über die Lage der Arbeiter:innen und Gewerkschaften in der Elektronikindustrie in Malaysia zu sprechen.

Aha.

Könntest du dich bitte zuerst vorstellen und uns kurz erzählen, wo du gerade arbeitest?

Derzeit bin ich Generalsekretär der Gewerkschaft der Arbeiter:innen in der Elektronikindustrie im Westen der Malaysischen Halbinsel (EIEUWRPM). Davor bin ich in den Ruhestand gegangen, bei einem malaysischen Elektronikunternehmen, einem Hardware produzierenden Unternehmen aus Singapur, das Amerikanern gehört. Nein, Südkoreanern, die Südkoreaner kauften es von den Amerikanern, die Eigentümer wechseln ständig. Und jetzt gibt es die Niederlassung nicht mehr, sie wurde nach China verlegt.

Okay, du hast also eine lange Geschichte in der Elektronikindustrie, richtig?

Den Großteil meines Arbeitslebens verbrachte ich in der Elektronikindustrie, ja.

1.1.2 Bilder zu Video



1.1.3 Quelle

Kapitel 1: Begrüßung

2 Geschichte

2.1 Wanderarbeit

2.1.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Aufgrund der Wanderarbeiter:innen, die 1990 kamen, wurden Leistungen für einheimische Arbeiter:innen gekürzt. Das Unternehmen wollte einheimische Arbeiter:innen rauswerfen und sie mit Wanderarbeiter:innen ersetzen. Deren Vorteil ist, dass sie hier keine Familie haben. Sie arbeiten 365 Tage im Jahr und sie machen keine Unannehmlichkeiten wie Krankenstand oder Freistellung für Notfälle, für Kinder. Sie bevorzugen also Wanderarbeiter:innen. Obwohl die Anwerbung von Wanderarbeiter:innen dreißig Prozent mehr kostet als die Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte.

2.1.2 Quelle:

Kapitel 11: Anfänge der Beschäftigung von Wanderarbeiter:innen in Malaysia

2.2 Lohnkosten

2.2.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Die Preise für die Produkte sind sehr hoch, aber die Herstellungskosten sind in Malaysia sehr niedrig. Die Lohnkosten machen lediglich 6 % aller Produktionskosten aus. Die Beschäftigung von Wanderarbeiter:innen ist also um 30 % teurer. Jetzt rufen die örtlichen Manager die Bosse in Übersee an und sagen: „Hey Chef, die Lohnkosten werden um 30 Prozent steigen!“ Und sie sagen: „Morgen wirst du gefeuert, wenn du das Geld nicht irgendwo auftreibst!“

Was also tun die örtlichen Manager? Sie kürzen die Leistungen für die einheimischen Arbeiter:innen. Eine sehr grausame Maßnahme. Früher bekamen wir alle sechs Monate eine Lohnerhöhung. Jetzt bekommen wir nur mehr eine pro Jahr. Dann wird die Höhe der Erhöhung reduziert, die Boni werden gekürzt. Dann schaffen sie den Familientag ab, es gibt keine Annerkennungszahlungen für langjährige Dienste mehr. All diese Leistungen werden gekürzt. Und die Lohnerhöhungen fallen immer geringer aus. Es ist ein Wettlauf nach unten.

2.2.2 Quelle:

Kapitel 2

2.3 Arbeit trotz Unterbezahlung

2.3.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Wenn ich einen Betrieb besuche, spreche ich mit den Beschäftigten: "Wieso arbeitest du hier? Du bist in deinem Dorf oder in deiner Stadt. Es gibt dort andere Jobs, die du machen kannst. Du kannst babysitten, Schulkindern Nachhilfe geben und du bist ein Gymnasiast. Du könntest sicher mehr Geld machen, als du hier bekommst. Natürlich ist das auch eine kulturelle Frage. Wenn du arbeitest, hast du bessere Jobaussichten. Das ist das eine. Obwohl das Geld, das sie bekommen, nicht ausreicht. Und die Eltern finanzieren sie, damit sie zur Arbeit gehen können.

Wow

Ja! Das ist doch lächerlich!

Okay.

Ich sage ihnen: "Dies ist nicht die Firma deines Vaters! Warum subventioniert dein Vater das Unternehmen?" Und ich sage dir, Peter, viele sind gegangen. Sie danken mir und sagen: "Ich gehe zurück, ich habe jetzt diesen Job, ich kann dort etwas arbeiten..." Und sobald sie einen Job im öffentlichen Dienst bekommen, springen sie natürlich sofort ab.

2.3.2 Quelle:

Kapitel 3

3 **Arbeitsbedingungen**

3.1 **Arbeitsbedingungen**

3.1.1 **Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts**

Darf ich dich etwas fragen? Du hast uns jetzt einen Überblick über die letzten fünfzig Jahre malaysische Gewerkschaftsgeschichte gegeben. Als du begonnen hast -Ich glaube, du hast angefangen, in der Elektronikindustrie zu arbeiten in den siebziger Jahren?

Ja, 1979.

Wie sah die Arbeit in der Elektronikbranche damals aus?
Wie war es, in einer Elektronikfabrik in Malaysia zu arbeiten?

Die Regeln sind sehr strikt. Nummer eins. Nummer zwei, die Arbeitszeiten sind sehr lang, weil unser Arbeitsrecht all das zulässt. Du arbeitest 7 Tage die Woche, 8 Stunden pro Tag und oft muss man bis zu vier Überstunden machen, auch an Sonntagen. Und unser Arbeitsrecht erlaubt es den Arbeiter:innen, an 365 Tagen im Jahr 12 Stunden am Stück zu arbeiten. Das ist legal.

Oh, wow.

So viel wie in keinem anderen Land. Wenn man die Summe an geleisteten Überstunden weltweit vergleicht, die Aufzeichnungen der ILO, ist Malaysia auf Platz eins und deshalb sterben auch viele bei der Arbeit. Nach der Arbeit gehen sie nach Hause und am nächsten Morgen stehen sie nicht mehr auf. In Japan nennt man es Karoshi. Und die nepalesische Botschaft hat in einer Erklärung gesagt, dass jeden Tag ein:e nepalesische:r Arbeiter:in stirbt.

Ok, wow.

Steht nach der Arbeit nicht mehr auf.

3.1.2 **Quelle**

Kapitel 4: Erfahrungsbericht zu den Arbeitsbedingungen

3.2 **Arbeitsbedingungen**

3.2.1 **Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts**

Ich kann dir von den Überstunden erzählen. Warum müssen die Beschäftigten so viele Überstunden machen? Es liegt an ihnen, damit aufzuhören, aber der Basislohn genügt nicht. Wenn man den Basislohn also niedrig hält, auf einem unzureichenden Niveau, sind die Arbeiter:innen auf Überstunden angewiesen.

Ja.

Sagt man dem Unternehmen: "Sie müssen die Überstunden reduzieren, erlauben Sie den Beschäftigten, einen Tag weniger zu arbeiten."

Dann sagen die Arbeiter:innen: "Nein, wir brauchen die Überstunden!" Auch die Belegschaften leisten Widerstand. Gewerkschaftsfunktionär:innen betonen bei Konferenzen

immer wieder, dass ihre Mitglieder Überstunden machen wollen! Sie sind darauf angewiesen, der Basislohn reicht einfach nicht aus.

3.2.2 Quelle:

Kapitel 5: Überstunden

4 Gesundheit und Sicherheit

4.1 Sicherheit und Gesundheit vor 1984

4.1.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Du willst über Sicherheit und Gesundheit sprechen? Ja, die Elektronikindustrie hat sich aus mehreren Gründen hier angesiedelt. Zum einen gibt es weder Sicherheits- noch Gesundheitsvorschriften hier.

Überhaupt keine Vorschriften?

Nein, nichts. Es gibt zwar ein Gesetz über Giftstoffe, aber das betrifft Krankenhäuser.

Ok.

Hier gibt es kein Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das ist ein Grund, warum viele Unternehmen hierher kommen, insbesondere die aus dem Silicon Valley. Damals hatten amerikanische NGOs Klagen gegen US-Unternehmen wegen Sicherheits- und Gesundheitsproblemen eingereicht. Das waren millionenschwere Klagen. Es schadete den Unternehmen in den Vereinigten Staaten, aber dann öffnete sich die Wirtschaft hier und sie sahen eine Chance, raus aus den USA und nach Malaysia zu kommen. Denn hier gibt es keine Vorschriften.

4.1.2 Quelle

Kapitel 6: Arbeitsvorschriften am Arbeitsplatz 1994

4.2 Gesetz über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

4.2.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

1994 trat das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Kraft, aber das Gesetz besagt, dass das Risiko der Arbeitstätigkeit bei den Arbeitnehmer:innen liegt. Es ist sehr merkwürdig, die Arbeitnehmer:innen tragen das Risiko. Deshalb muss man sehr vorsichtig sein.

Ok.

Dann sollen die Arbeiter:innen die Unternehmensführung doch fragen, ob sie ihnen dann auch den Profit ausbezahlt! Später haben sie das Gesetz geändert.

Ok.

Es wurde geändert und sieht jetzt Kollaboration von Arbeitgeber:innen und -nehmer:innen vor und das ist auch besser so. Aber diese Regelung wird in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen besser umgesetzt. Dort spricht der Gesundheitsausschuss mit dem

Management und es gibt staatliche Programme. Die sind ok, sie zeigen potenzielle Gefahren und Ähnliches auf.

4.2.2 Quelle

Kapitel 7: Gesetz über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

4.3 Giftstoffe

4.3.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Das Problem sind die Giftstoffe. Sie weigern sich nach wie vor, uns die Zusammensetzung der Chemikalien mitzuteilen. Unser Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit arbeitet zusammen mit der Regierung an Sicherheitsverfahren. Möglicherweise müssen Arbeiter:innen dann bei der Arbeit mit Giftstoffen spezielle Anzüge tragen, schwangere Frauen sollten überhaupt nicht damit arbeiten. An diesen Schritten arbeiten wir jetzt. Die Arbeitgeber:innen sind dafür recht empfänglich.

4.3.2 Quelle

Kapitel 8: Arbeit mit Giftstoffen

5 Hürden für Gesellschaft

5.1 Unternehmenssicht auf Gewerkschaften

5.1.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Spricht man mit der Muttergesellschaft über einen Missstand, erhält man die Standardauskunft, dass das Unternehmen die Regeln und Gesetze Malaysias einhält. Sie mischen sich also nicht ein. Spricht man mit dem örtlichen Management, sagen sie: "Wir halten uns an die Regeln, wenn etwas nicht passt, müssen Sie vor Gericht gehen." Sie verstecken sich also hinter dem Gesetz und das Gesetz begünstigt natürlich die Unternehmen. Man kommt einfach nicht voran, schon gar nicht, wenn man nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Du hast dann nicht einmal eine Stimme. Wenn du nicht hier arbeiten willst, verschwinde. Das war's. Aber wenn du dich einer Gewerkschaft anschließt, hast du auch eine Stimme. Denn die Gewerkschaft hat eigene Verfahren für solche Fälle, wie das Beschwerdeverfahren. Du hast also ein Sprachrohr, um dir Gehör zu verschaffen und das Gericht hört deinen Fall an.

5.1.2 Quelle:

Kapitel 10: Beschwerden beim Unternehmen werden zurückgewiesen

5.2 Hürden bei der Gewerkschaftsbildung

5.2.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Peter, in einem College gab es eine Gewerkschaftsgründung und das College sagte: "Ihr seid keine legitime Gewerkschaft." Und es handelt sich hier um eine Betriebsgewerkschaft! Die Gewerkschaft ist nach dem Unternehmen benannt und es hat 10 Jahre gedauert!

Ok.

Denn solche Prozesse gehen bis zum Höchstgericht. Zuerst nimmt sich die Behörde viel Zeit, um den Antrag zu prüfen, aber dann sagt das Unternehmen: "Nein, die Behörde liegt falsch!" Und dann beantragen sie eine Überprüfung beim Höchstgericht, dann gehen sie zum Berufungsgericht, danach zum Bundesgericht. Das ganze Verfahren kann 10 Jahre dauern und eine Menge Geld kosten und junge Gewerkschaften können sich das nicht leisten.

Also, im Grunde genommen... Entschuldigung.

Das ist im Grunde das System. Die ganze Idee ist es, zu verzögern. Jede Verzögerung bedeutet für sie eine Menge Geld. Endlich setzt man sich also an den Verhandlungstisch, aber auch dann noch verzögert das Unternehmen die Verhandlungen mit Ausreden aller Art. Der Kampf muss also vor Gericht ausgefochten werden. Nur so kann die Angelegenheit geklärt werden.

Ok.

5.2.2 **Quelle:**

Kapitel 9: Hürden bei der Gewerkschaftsbildung

6 **Wanderarbeit**

6.1 **Mindestlohn für unorganisierte ArbeiterInnen**

6.1.1 **Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts**

Am schwersten haben es Arbeiter:innen in Unternehmen ohne Gewerkschaften, wo nur der Mindestlohn ausbezahlt wird. Der gesetzliche Mindestlohn liegt derzeit bei umgerechnet 265 Euro. Sie kommen zur Arbeit und bekommen 265 Euro.

Von Überstunden und anderen Leistungen wollen wir gar nicht erst reden, es gibt einen Standard für alle und der ist 265. Sie haben einen Fünfjahresvertrag mit dem Unternehmen und im fünften Jahr erhalten sie immer noch nur 265 Euro. Es gibt keine Gehaltserhöhung. Ohne Gewerkschaft gibt es nichts.

6.1.2 **Quelle**

Kapitel 12: Unternehmen ohne Gewerkschaft

6.2 Agentsystem

6.2.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Sie erhalten nicht nur niedrige Löhne, sondern müssen auch noch für die Jobvermittlung bezahlen. Das liegt daran, dass in Malaysia und in einigen Herkunftsländern ein Agentensystem eingeführt wurde, von dem wir dringend abgeraten hatten. Doch die Führung erkannte, dass sich damit Geld verdienen lässt und jetzt verdienen sie Unsummen daran. Vom Spitzenmanager bis zum Personalmanager verdienen alle mit. Auch die lokalen Unternehmen. Wir sagen der Regierung also: Man kann nicht - das habe ich Verantwortlichen in einer Sitzung gesagt - Man kann nicht Agenten mit der Beschaffung von Wanderarbeiter:innen beauftragen, weil sie Menschen sind. Agenten eignen sich für den Umgang mit Gütern und Rohstoffen, für logistische Aufträge. Aber man kann dieses System nicht auf Menschen anwenden. Man kann Menschen nicht wie Waren behandeln. Deshalb sollten Regierungen der Herkunftsländer miteinbezogen werden. Es geht schließlich um ihre Bürger:innen! Die Unternehmen können freie Arbeitsplätze auch direkt ausschreiben, diese bewerben und Interviews führen, wie es noch in den 1990er Jahren in Malaysia üblich war. Wir brauchen keine Vermittler:innen. Aber für Waren braucht man sie. Man braucht ein Logistikunternehmen, um Güter abzuholen und zu transportieren, aber Arbeiter:innen muss man nicht abholen. Arbeiter:innen müssen nicht in Säcken oder Bündeln gekauft werden. Es muss keine Zollabfertigung erfolgen. Das sind denkende, atmende Menschen, das braucht man nicht! Aber das stößt auf taube Ohren. Ich weiß nicht, ob sie ihre Herangehensweise ändern werden, denn es geht um viel Geld, Peter, viel Geld. Sehr viel Geld. Auch der öffentliche Dienst profitiert inzwischen von diesem System.

6.2.2 Quelle

Kapitel 13: Anwerbung von Wanderarbeiter:innen durch Zwischenhändler:innen

7 Aussichten

7.1 Gesetzesänderungen

7.1.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Aufgrund der scharfen Kritik von Organisationen wie Electronics Watch an den Missständen in den Lieferketten und der Missachtung von Arbeitsrechten hat die Regierung nun beschlossen und das ist ein wichtiger Schritt, alle Gesetze zu ändern, um sie mit den ILO-Normen zu vereinbaren.

7.1.2 Quelle

Kapitel 14: Druck von Organisationen wie Electronics Watch wirkt

7.2 Outlook Shortened

7.2.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Dieses Monat wird das neue Beschäftigungsgesetz beschlossen und damit das Ende der 48-Stunden-Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt dann nur mehr 40 Stunden. Mutterschutz, bislang 60 Tage, soll auf 90 Tage verlängert werden, hoffentlich! Ich habe den Gesetzesentwurf noch nicht gesehen. Und wir hatten sehr lange Diskussionen mit der

Regierung darüber, über Mutterschutz. Der Mindestlohn wird von umgerechnet 265 auf 330 Euro angehoben. Noch dieses Jahr. Und Gesetze betreffend gewerkschaftlicher Organisation sollen künftig auf der Verfassung der Gewerkschaft basieren. Nicht mehr auf dem Gesetz. Das ist ein bedeutender Schritt. Ein bedeutender Schritt. Art und Form der Gewerkschaft werden nun in der eigenen Verfassung festgelegt. Was eine wesentliche Neuerung darstellt, wir freuen uns schon sehr darauf. Das ist zumindest das, was sie uns versprochen haben. Ich habe aber noch keinen Gesetzesentwurf gesehen.

7.2.2 Quelle:

Kapitel 15: Anstehende Politische Entwicklung

7.3 Outlook Shortened

7.3.1 Text nach Deutscher Übersetzung des Transkripts

Die Aufgabe von Beamten ist es, das Wirtschaftswachstum zu sichern. Wenn jetzt die Käufer:innen sagen: "Nein, wir wollen eure schmutzigen Produkte nicht mehr." Dann schauen die Beamten schlecht aus. Dann leidet das Wirtschaftswachstum. Damit hat sich die gesamte Denkweise geändert. Und das ist der größte Erfolg der letzten 30 Jahre, seit ich der Gewerkschaft beigetreten bin. Diesen Erfolg hätte ich mir nie erträumt.

Gut

Hätte ich mir nie erträumt. Und das ist ein großer Erfolg. Also sage ich Leuten wie dir bei Electronics Watch: Macht weiter so! Weiter so! Eure Arbeit macht einen Unterschied. Die Menschen, die gerade zuhören, verdienen Applaus.

7.3.2 Quelle:

Kapitel 16: Aussichten & Appell