

Keine Netze ohne Boden: Kontraktfertigung und gewerkschaftliche Interessenvertretung in der osteuropäischen Elektronikindustrie*

STEFANIE HÜRTGEN

In der Öffentlichkeit wird die Branche der Informationstechnologien meist als Teil des Dienstleistungssektors wahrgenommen. Sie gilt als exemplarisch für moderne Arbeitsbeziehungen, als Ort der »Arbeitskraftunternehmer« oder »Wissensarbeiter«. In den Hintergrund gerät, dass der IT-Sektor auch ein Experimentierfeld für neue Formen *industrieller* Fertigung ist. Für die internationale Elektronik-Industrie ist dabei in den letzten Jahren das Produktionsmodell der »Kontraktfertigung« besonders relevant geworden. Wir bezeichnen Kontraktfertigung als »Unterseite der new economy«, weil sie unseres Erachtens einen Regulationsmodus von Kostensenkung und Rationalisierung darstellt, der die Existenz von immer »schlankeren« bis hin zu gleich ganz »produktionslosen« Unternehmen gewährleistet. Dabei werden bekannte Formen tayloristischer Massenproduktion mit neuesten technologischen und organisatorischen Entwicklungen zusammengebracht. Produktionsstätten der Kontraktfertigung sind weltweit, und auch in Osteuropa, sehr flexible, hochmoderne, global integrierte Weltmarktfabriken.

Finden sich dabei namentlich in den »Niedrigkostenstandorten« zwar teilweise moderne, nichtsdestotrotz aber wenig partizipative Arbeitsbeziehungen, so wollen wir im zweiten Teil des Artikels darlegen, dass auch die Global Player der Kontraktfertigung nicht völlig frei agieren können, sondern auf lokale Akteure treffen, die ihre Interessen artikulieren, insbesondere Belegschaften und ihre Vertretungen. Anhand eigenen Interviewmaterials aus Polen und Ungarn lässt sich u.E. zeigen, dass die Gewerkschaftsvertreter heute wiederholt entlang dem Leitbild einer »normalen Globalisierung« argumentieren. Dieses Leitbild ermöglicht es ihnen einerseits, ein »Gegenpotenzial« zum Management zu konzipieren, enthält andererseits aber spezifische Widersprüche, die sich auch kontraproduktiv auf die Gewerkschaftsarbeit selbst auswirken können.

* Eine frühere Version dieses Beitrags wurde im Jahr 2003 als Heft 14 der Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt, veröffentlicht (Hürtgen 2003).

Kontraktfertigung als versteckte Dienstleistungsproduktion

Der Aufstieg der IT-Industrie ist sprichwörtlich. Doch für die Branche war nicht nur Wachstum, sondern ebenso Restrukturierung kennzeichnend. Allgemein lässt sich diese als vertikale Spezialisierung beschreiben: Computer und andere IT-Systeme werden heute kaum noch von vollständig integrierten Großherstellern produziert, stattdessen liefert eine Vielzahl relativ unabhängiger Branchensegmente bestimmte Komponenten (z.B. Chips, Festplatten, Modems oder Grafikkarten). Die Ausdifferenzierung der Märkte geht einher mit einem Trend der Entkopplung von Produktentwicklung und Fertigung: Führende Unternehmen konzentrieren sich (ganz) auf die Entwicklung neuer Bausteine und Anwendungsformen der IT-Technik und können über die schnelle Durchsetzung dieser technologischen Neuerungen sowie monopolistische Kontrolle neue Produktmärkte definieren.¹

Elektronik-Kontraktfertigung – bzw. im Fachjargon »Electronics Contract Manufacturing« (CM) – ist Teil und zugleich »Gegenstück« dieses umfassenden Spezialisierungsprozesses. Namhafte Markenfirmen vergeben immer größere Anteile ihrer Produktion an solche global agierenden Auftragsfertiger: PCs, Server, Telekommunikationsgeräte (v.a. Mobiltelefone, aber auch Vermittlungsanlagen) und eine wachsende Zahl anderer Elektronikserzeugnisse (z.B. der Konsumgüter- oder Automobilelektronik) werden von Firmen produziert, deren Namen kaum bekannt sind, und die sich auch nicht in den Produkten wiederfinden. Eine solche »Tarnkappenproduktion« ist bereits aus der Textil- und Bekleidungsindustrie bekannt, wo ebenfalls Markenfabrikate von global organisierten Netzen von Subunternehmen hergestellt werden.

Contract Manufacturing unterscheidet sich qualitativ von der traditionellen Sub- und Auftragsmontage im IT-Sektor, aber auch von bisherigen Formen des »Outsourcing«, z.B. in der Automobilindustrie: einerseits durch die Vielfalt der Produkte, die von den einzelnen Kontraktfertigern hergestellt werden; andererseits durch das Ausmaß, in dem die CM-Unternehmen auch Arbeitsschritte jenseits der unmittelbaren Produk-

1. In der Literatur wird dieses Modell der Branchenorganisation als »Wintelismus« bezeichnet, ein Begriff, der sich aus den Markennamen »windows« und »intel« zusammensetzt (Borrus/Zysman 1997). So wie Microsoft im PC-Software-Bereich und Intel bei Mikroprozessoren, werden auch die anderen, in sich hoch konzentrierten Einzelmärkte zumeist von solchen »Flaggschiffunternehmen« (Ernst 2001) angeführt (Seagate oder IBM bei Festplatten, Cisco-Systems bei Netzwerkrechnern etc.).

Tabelle 1:
Top 10 Electronics Contract Manufacturers 2003

<i>Company</i>	<i>Country</i>	<i>Revenue (bn. US \$)</i>
Flextronics International	USA	13,822
Solectron	USA	11,144
Foxconn (Hon Hai)	Taiwan	10,899
Sanmina-SCI	USA	10,795
Quanta	Taiwan	8,576
Celestica	Canada	6,735
Asustek	Taiwan	5,747
Jabil Circuit	USA	5,170
Compal	Taiwan	4,760
Mitac	Taiwan	4,564

Source: Electronic Business 300, 8/1/2004

tion verrichten. Sie sind an der Produktentwicklung ihrer Auftraggeber beteiligt, übernehmen wesentliche Funktionen des produktionsnahen Designs (insbesondere den Entwurf von Leiterplatten), des Komponenteneinkaufs, der Logistik und des Kundendienstes. Während die kleinen oder mittelständischen Auftragsfertiger traditionellen Typs zumeist arbeitsintensive Montageprozesse unter strikter Kontrolle der Markenfirmen durchführen, verfügen moderne CM-Unternehmen über hochentwickelte Potenziale des Managements komplexer Produktionsprozesse, zumeist im transnationalen Maßstab. Anders auch als die mittlerweile ebenfalls global agierenden Zulieferer der Auto-Industrie treten CM-Unternehmen auf dem Markt nicht mehr als Fertiger eines bestimmten (Zwischen-)Produkts auf, sondern als Anbieter eines breit gefassten und flexibel gestaltbaren Spektrums von Arbeitstätigkeiten (von der Montage bis zur Produktkonfiguration, von der Komponentenbeschaffung bis zur Installation und Wartung). Diese können von den Markenfirmen, den sogenannten OEMs, Original Equipment Manufacturer, oder auch einfach »Kunden«, als Produktionsdienstleistung gekauft werden.

Der Weltmarkt für »Elektronikfertigungsdienstleistungen« ist seit Mitte der 1990er Jahre mit jährlichen Raten von 20 bis 30 Prozent und

mehr gewachsen. Innerhalb kurzer Zeit entwickelten sich heute führende CM-Unternehmen wie Flextronics oder Solectron von nordamerikanischen Kleinfirmen hin zu veritablen Global Playern mit einem Umsatzvolumen von über 15 Mrd. US-Dollar pro Jahr. Seit dem Einbruch des Elektronikmarktes Ende 2001 entwickelt sich die Branche insgesamt uneinheitlich. Während CM-Unternehmen wie Jabil gemeinhin als stabil eingeschätzt werden, gilt der Status anderer CM-Unternehmen (z.B. Sanmina SCI) als kritisch. Den globalen Kontraktfertigern setzt dabei nicht nur der anhaltende Preisdruck auf dem Elektronikmarkt zu, sondern auch neue Konkurrenz aus Fernost: Unternehmen wie Hon Hai oder Mitac setzen neue Maßstäbe im Wettlauf um Verbilligung durch Masse.

Kontraktfertigung als Pufferproduktion

Interessant ist nun, dass die global agierenden Kontraktfertiger eine rasche vertikale Reintegration ihrer Produktionsstrukturen betreiben. Zahlreiche spezialisierte Kapazitäten der Komponenten- und Softwareentwicklung sowie der Produktionslogistik wurden in den letzten Jahren von ihnen aufgekauft. Damit verfügen Kontraktfertiger über Fertigungsstätten, deren Produktspektrum und vertikale Integration denen klassischer Großbetriebe der Elektronikproduktion kaum nachstehen. Der vertikalen Spezialisierung an der Spitze der Produktionskette, also den im Extremfall »produktionslosen Flaggshipunternehmen«, steht somit eine massive Re-Integration auf der Ebene der Fertigung gegenüber. Diese erneute Zusammenlegung der Produktionsressourcen scheint die extrem intensivierte Technologiekonkurrenz in den einzelnen Segmenten der wintelistischen IT-Industrie gleichsam von der Produktionsseite her abzusichern. Die Kontraktfertiger sind mithin entscheidende Schnittstellen im branchenweiten Management der immer kürzeren Produkt- und Verwertungszyklen.

Dazu gehört auch eine Funktion, die sich erst mit der aktuellen Krise in der IT-Branche manifestiert: Contract Manufacturing ist auch eine Form der Regulierung industrieller Überkapazitäten. Die strukturelle Überproduktion ist im IT-Sektor besonders ausgeprägt, weil die hohen spekulativen Gewinnerwartungen hier in den letzten Jahren besonders stark anlagesuchendes Kapital angezogen und die neuen Formen der Unternehmens- und Marktorganisation für eine extreme Beschleunigung des technischen Fortschritts und der Marktzyklen gesorgt haben. Die ak-

tuell zunehmenden Verkäufe an Kontraktfertiger sprechen dafür, dass die Markenfirmen insbesondere in Krisenzeiten bemüht sind, das hohe Marktrisiko auf diese zu übertragen.

In der Tat ist es nach dem Jahr 2001 bei allen großen Kontraktfertigern einerseits zu massiven Gewinn-Einbrüchen, heftigen »Marktführungsturbulenzen«,² sowie zu Betriebsschließungen und massivem Arbeitsplatzabbau gekommen – andererseits werden »mitten in der Krise« Produktionskapazitäten in großem Umfang zugekauft. So übernahm das Unternehmen Flextronics im Jahr 2001 die komplette Handy-Produktion des schwedischen Herstellers Ericsson, nachdem dieser im Bereich Mobiltelefone anhaltend Verluste gemacht und Marktanteile verloren hatte. In dieser Konstellation ist in der Region Osteuropa ein deutliches und zugleich prekäres Anwachsen der CM-Standorte zu verzeichnen. Einerseits wurde besonders nach 2001 Produktion aus Westeuropa nach Mittel- und Osteuropa (MOE) verlagert, bspw. aus Schottland nach Ungarn oder aus Frankreich nach Rumänien. Andererseits bekommt die MOE-Region nun selbst verstärkt das Problem von Überkapazitäten und Preiskampf zu spüren, die hier errichteten Produktionskapazitäten sind unsicherer als je zuvor: Schon nach kurzer Zeit wurden einige Betriebe wieder geschlossen (Elcoteq in Wrocław) oder wichtige Produktionslinien weiter verlagert (am berühmtesten das Beispiel der X-Box-Produktion von Flextronics für Microsoft im ungarischen Sarvar; die Produktionslinie wurde im Juni 2002, wenige Monate nach der großangelegten Eröffnungszeremonie, nach China transferiert).

Kontraktfertigung als global vernetzte Massenproduktion

Die CM-Fertigung wird in transnational vernetzten Strukturen, oft als »just-in-time-production«, organisiert. Innerhalb der Großregionen der Triade arrangieren die Kontraktfertiger eine Arbeitsteilung zwischen

2. Das Unternehmen Solectron gab 2002 einen Umsatzrückgang von 25 % bekannt, und verlor seinen Rang als umsatzstärkstes Unternehmen der Branche an Flextronics (*Financial Times* 21.6.2002). Der jahrelange Weltmarktführer SGI war nach anhaltenden Verlusten bereits 2001 durch den weitaus kleineren Konkurrenten Sanmina übernommen worden (*Financial Times* 16.6.2001). Flextronics gab offiziell an, 2001/2002 weltweit 10.000 Arbeitsplätze abgebaut zu haben (15 % der Konzernbelegschaft). Die »Dunkelziffer« dürfte erheblich höher liegen, da die vielen Zeitarbeitsplätze (s.u.) nur teilweise in die offiziellen Statistiken eingehen.

Hoch- und Niedriglohnländern, d.h. zwischen Nordamerika und Mexiko, zwischen Singapur einerseits und Malaysia und vor allem China (wohin derzeit Produktionsstätten der ganzen Welt verlagert werden) andererseits und zwischen West- und Osteuropa. Doch anders als in der fordistischen Epoche unterscheidet sich das technologische Niveau in den einzelnen Betrieben kaum. Technologisches Weltmarktniveau ist für CM-Unternehmen vielmehr ein Muss zur Erfüllung der Kundenwünsche, d.h. eine hochflexible, punktgenaue Produktionsdienstleistung. Fabriken der Kontraktfertiger in Niedriglohnstandorten können also nicht mehr mit arbeitsintensiven, wenig technologisierten »verlängerten Werkbänken« verglichen werden. Die neue Form der internationalen Arbeitsteilung innerhalb der CM-Branche entwickelt sich vielmehr entlang einem anderen Entscheidungskriterium, an der Frage nämlich, ob Betriebe »Produktionseinführungszentren« innehaben, ob sie Massen- oder spezialisierte Kleinserienfertigung betreiben, und in welchem Ausmaß insgesamt »Know-how« – wie Entwicklung, Design etc. – vor Ort angesiedelt ist.

In diesem Sinne sind die Kontraktfertigungsbetriebe in Osteuropa, wie die in Mexiko oder China, in erster Linie Massenproduktionsstätten. Großangelegte Fließbänder und Montagelinien bestimmen das Bild, allerdings auf hohem technologischem Niveau: Die manuelle Montagearbeit des Lötens und Aufsteckens von Bauelementen – die traditionelle Domäne weiblicher Niedriglohnarbeit, die seit den 1970er Jahren immer mehr in industrielle Entwicklungsländer verlagert worden war – ist weitgehend durch EDV-gestützte automatische Bestückungsverfahren abgelöst worden. Nichtsdestotrotz bleibt die Arbeit überwiegend repetitive, unqualifizierte Tätigkeit und ist weiterhin weibliche Niedriglohn-domäne (s.u.). Auch auf der Ebene des Arbeitsprozesses findet sich hier also, wie bereits in Bezug auf die vertikale Integration, das schon von Vielen verabschiedete Modell der tayloristischen Massenproduktion wieder. Allerdings in neuer Gestalt: als Modell hochflexibler, global vernetzter, industrieller Massenfertigung.

Arbeit und Beschäftigung

Die arbeitsteilige Spezialisierung einzelner Regionen und die damit zusammenhängenden Unterschiedlichkeiten in den Beschäftigungs- und Arbeitspolitiken seitens der Unternehmen können an dieser Stelle nicht genauer betrachtet werden. Festzuhalten ist, dass die großen Kontrakt-

fertiger eine Standardisierung der betrieblichen Arbeitsprozesse im globalen Maßstab verfolgen; ein einheitliches Erscheinungsbild der Betriebe soll den Kunden den Eindruck einer gleichartigen Abwicklung ihrer Produktionsaufträge an allen weltweiten Standorten vermitteln. Zudem betreiben die Konzerne eine aktive Standortkonkurrenz und »Benchmark«-Politik, so dass eine ständige Infragestellung der Lohn- und Sozialstandards in den »höherentwickelten« Ländern deutlich ist, besonders hinsichtlich der breiten Anwendung von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Allgemein lassen sich folgende Charakteristika in Bezug auf den Arbeitsprozess in CM-Unternehmen formulieren:

- ▶ *Arbeit an hochentwickelten Produktionsanlagen:* Aufgrund der sehr modernen Technologie herrscht im Allgemeinen eine vergleichsweise ruhige und saubere Arbeitsatmosphäre vor, zugleich besteht oft ausgedehnte Schichtarbeit, um die teuren Anlagen zu amortisieren. Die Arbeit selbst ist vorwiegend einfache, repetitive Tätigkeit.
- ▶ *»Arbeit ohne Produkt«:* Da die Betriebe der Kontraktfertigung kein »eigenes« Produkt herstellen, mit dem sich Beschäftigte und Management identifizieren könnten, müssen Qualitätsmanagement und Kontrolle an den Arbeitsplätzen über eine bestimmte »Kundenorientierung« hergestellt werden.
- ▶ *Relativ niedrige Löhne mit hohen variablen Bestandteilen:* Da die meisten Kontraktfertigungsbetriebe in Niedriglohnregionen angesiedelt sind, fallen Löhne und Sozialleistungen für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten bescheiden aus, und prämiensorientierte Bezahlungsformen wie Gewinnbeteiligungen und Belegschaftsaktien sollen die Kundenorientierung sichern.
- ▶ *Flexible Beschäftigung:* Die dauernden und oft sehr raschen Änderungen in den Produktionsmengen führen zu einem extensiven Einsatz von Formen der flexiblen bzw. prekären Beschäftigung. Befristete Beschäftigung sowie Zeit- und Leiharbeit sind strategisch zentrale Beschäftigungsformen.
- ▶ *Qualitätsmanagement durch »von oben« gesteuerte Teamarbeit:* In den meisten Betrieben herrscht eine allgemeine Ideologie der »Teamorientierung« vor, zugleich gibt es kaum Formen strukturierter Gruppenarbeit mit eigenständigen Entscheidungsbefugnissen der Arbeitsgruppen.
- ▶ *Eine überdurchschnittlich hohe Beschäftigung von Frauen und ethnischen Minderheiten:* Wie in den meisten Bereichen der Elektronikmontage sind die Produktionsbelegschaften überwiegend weiblich. In den USA,

und hier besonders an den Heimatstandorten der großen CM-Unternehmen in Kalifornien, werden fast ausschließlich nicht-weiße Immigrantinnen und Immigranten beschäftigt, in Malaysia Frauen aus ländlichen Gebieten, zumeist moslemischen Glaubens, in China ImmigrantInnen aus weit entfernt liegenden Agrarprovinzen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus.

In welcher Weise solche Arbeitsbedingungen von denjenigen Akteuren wahrgenommen werden, die aus der Perspektive des »westlichen Zentrums« entweder gar nicht oder gemeinhin als weitgehend handlungsunfähige »Opfer« der globalen Unternehmensstrategien erscheinen, soll im Folgenden genauer betrachtet werden.

Kontraktfertigung in Osteuropa – zwei Beispiele

Im Folgenden stehen Aussagen von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern je eines ungarischen und eines polnischen Werkes eines großen CM-Unternehmens im Mittelpunkt. Das Unternehmen wollen wir »Fortune« nennen. Beide exemplarisch ausgewählten Produktionsstätten wurden »auf der grünen Wiese« errichtet und die Belegschaft völlig neu rekrutiert. Der ungarische Standort wurde 1997, der polnische im Jahr 2000 im Gebiet einer Sonderwirtschaftszone eröffnet. Es gab also auch keine früheren, »übernommenen« industriellen Beziehungen. Solchen Betrieben wird in der Literatur die geringste Chance auf gewerkschaftliche Interessenvertretung nachgesagt (Ost/Smith 2002). Empirisch bleibt mithin zunächst festzuhalten, dass auch in solchen »green-field«-Werken durchaus Gewerkschaften entstehen können, und zweitens scheint es uns besonders interessant, die Orientierung dieser gewerkschaftlichen Akteure genauer zu erfassen.

Die von Management-Seite immer wieder genannten Gründe für ihre Investitionen in diesen osteuropäischen Werken lesen sich wie aus einem Handbuch der Betriebswirtschaftslehre: niedriger Lohn, ein hohes Ausbildungsniveau, und die große Bereitschaft der staatlichen Verwaltungsstellen, schnell und weitgehend auf die Wünsche des Unternehmens einzugehen. Das hohe Tempo für einen Fabrikbau »auf der grünen Wiese«, von der Baugenehmigung bis zu Produktionsbeginn, ermöglicht eine kurzfristige und flexible Produktionsplanung. Es liegt z.B. in Ungarn bei 12–15 Wochen, und damit auf »Rekordniveau«. Hinzu kommen die in Osteuropa quasi kostenlosen Grundstücke zu einem »symbolischen

Preis« und regionale Unterstützungsmaßnahmen – sowie die Steuerbefreiung, die sich namentlich in den Sonderwirtschaftszonen leicht auf bis zu 100 Prozent beläuft. Typischerweise sind dabei in Polen alle zugesagten Unterstützungsmaßnahmen eingehalten worden (Steuerbefreiung, Straßen- und Kanalisationsbau, Bereitstellung firmenspezifischer Lehrgänge durch kommunale Schulen etc.), während Fortune sein ursprüngliches Ziel, 6.000 Leute am Standort zu beschäftigen, nicht erreicht hat.

Weiterhin wird seitens des Managements die Wichtigkeit einer hohen Arbeitslosigkeit für die Investition unterstrichen. Diese variiert in Polen zwischen 13,5 Prozent (Warschau) und 30 Prozent in einigen ländlichen Regionen, in Ungarn liegt die Arbeitslosenrate zwischen 5 und 15 Prozent. Ihre Rückläufigkeit im ungarischen Westen wird von Management-Seite bereits sorgenvoll als »Engpass beim Arbeitskräftepotential« (Interview) beobachtet. Schließlich ist es von zentraler Bedeutung, wie flexibel eingestellt und entlassen werden kann – bis hin zur Schließung einer gesamten Fabrik, was in Ungarn wie Polen etwa einen Monat »Vorwarnzeit« benötigt. Befristete Beschäftigung und Leiharbeit breiten sich rasch aus: In beiden Fabriken sind etwa die Hälfte der Beschäftigten befristete und für die Hochsaison werden Leihkräfte eingestellt. Selbst in der kurzen Zeit seit ihrer Gründung haben beide Standorte bereits mehrere Einstellungs- und Entlassungswellen hinter sich, wobei auch Festangestellte betroffen waren.

Die Löhne von Fortune liegen in Polen wie in Ungarn unterhalb des regionalen Durchschnitts (ca. 375 Euro pro Monat in Polen, in Ungarn bei 300). Das Unternehmen führt, zusammen mit dem lokalen Arbeitsamt, Dateien eines eigenen, auf das Unternehmen ausgerichteten Arbeitskräftepools, auf den bei wachsender Auftragslage zurückgegriffen wird. »Fortune hat da eine eigene Datenbank. Dabei ist natürlich klar, dass Fortune vom Arbeitsamt erwartet, dass sie die besseren Arbeitnehmer aus dem Arbeitskräftepool zuerst zur Verfügung gestellt bekommen« (polnischer Bürgermeister). Besonders in der polnischen Investitionsregion ist die Arbeitslosigkeit mit offiziell 30 Prozent erdrückend. In allen Gesprächen wurde daher auch immer wieder versichert, wie wichtig die Investition von Fortune für die Region sei. Allerdings hat das Management hier, wie in den meisten MOE-Standorten, einige Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte (bspw. Ingenieure mit ausländischen Sprachkenntnissen) zu finden. Zur Einstellung bei Fortune sind in der Regel höherqualifizierte Schulabschlüsse (Abitur in Ungarn, Facharbeiterabschluss in Polen) sowie die Teilnahme an einem zweiwöchigen Test-

und Anlernverfahren notwendig, bei dem auch eine Reihe »psychologischer und sozialer Kompetenzen« eruiert werden.

Am ungarischen Standort arbeiten derzeit etwa 3 000 Menschen. Es herrscht 3-Schichtbetrieb, die Arbeitstakte sind eng, die Pausen kurz. Vor allem an den langen Montagebändern verrichten mehrheitlich Frauen »EDV-gestützte« Handarbeit, mit einer, höchstens zwei Verrichtungen pro Arbeitsstück. Im Gegensatz dazu sind am polnischen Standort Platzwechsel und kleine Pausen auch während des Bandlaufes möglich. Die hier deutlich weniger engen Arbeitsrhythmen sind einerseits auf die Art der Produkte zurückzuführen, die mit mehreren, komplizierten Einzeloperationen gefertigt werden, und andererseits auf die zum Zeitpunkt unserer Untersuchung nicht ausgelastete Produktion. Zugleich laufen die Maschinen auch hier non-stop, was die Arbeitskräfte im 4-Wechsel-Schicht-System mit je 2 freien Tagen realisieren. Als Schichtzulage gibt es in Polen nur die gesetzlich vorgeschriebenen 20 Prozent bei Nacharbeit, also keine Wochenendzulage. Auch in Ungarn herrscht Schichtbetrieb sowie eine wachsende Fülle von auf den jeweiligen Unternehmensbedarf hin ausgerichteten Arbeitszeitmodellen. Alle zwei Monate werden hier neue Arbeitszeiten vereinbart, zudem werden die Beschäftigten entsprechend den saisonal bedingten Auftragsschwankungen häufig betriebsintern »umgeleitet« (z.B. von der Drucker-Produktion zu der von Wegwerf-Kameras). In Polen erfolgt die Flexibilisierung der Arbeitszeit in erster Linie über den sogenannten 4/5-Vertrag, der Lohneinbußen bei Produktionsstillstand reguliert (s.u.). Personalreduzierung erfolgt durch Nichtverlängerung der üblicherweise auf 1–3 Monate befristet eingestellten ArbeiterInnen, doch auch darüber hinaus gibt es regelmäßig Entlassungen und Wiedereinstellungen. Fortune beschäftigt vor allem junge Menschen (das Durchschnittsalter liegt zwischen 28 und 30 Jahren), die – wie das Management betont – möglichst wenig von »realsozialistischen« Arbeitserfahrungen vor 1990 belastet sein sollen, damit sich die westliche, kundenorientierte Mentalität besser durchsetzen könne.

In den Betrieben fällt die moderne Ausstattung des Maschinenparks und der Gebäude ins Auge. Zumal verglichen mit traditionellen Elektrobetrieben ist der Anteil von Handlötungsplätzen deutlich geringer; es ist hell, sauber, ruhig und die Luft weniger mit Lötdämpfen durchzogen. Die Arbeitshallen, auch die Aufenthalts-Inseln für die Pause, sind oben offen und einsehbar, und überall hängen optische Kontrolltafeln, auf denen die stündliche, tägliche, monatliche und halbjährliche Soll-Ist-Bilanz sowie die Qualität der Kundenbedienung insgesamt vermerkt sind. In-

nerhalb der Produktionslinie werden die Leistungen der einzelnen »Arbeitsteams« auf Wandtafeln festgehalten. Die variablen Lohnbestandteile machen in Ungarn bis zu 20 Prozent des Gesamt-Netto-Lohns aus. Sie beziehen sich auf die Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit im »Team«, auf die Abwesenheitshäufigkeit, sowie auf die Gewinnmarge des Betriebes insgesamt und werden durch den unmittelbaren Vorgesetzten (Vorarbeiter, Gruppensprecher) vergeben. In Polen geht der variable Lohnbestandteil auf in eine monatliche Einstufung der ArbeiterInnen durch die unmittelbaren Vorgesetzten (Bandvorarbeiter), wobei insbesondere »soziale Kompetenzen« und »Arbeitsbereitschaft« (Abwesenheitshäufigkeit etc.) gewertet werden.

Die gewerkschaftliche Perspektive: Ringen um »Normalität«

Wie agieren nun Gewerkschaften unter den skizzierten Bedingungen, welche Deutungsmuster und Handlungsstrategien entwickeln sie?

Am polnischen Standort wurde eine Betriebsgewerkschaft (Solidarnosc) gegründet, nachdem das Management – ohne vorherige Ankündigung – einen neuen Arbeitsvertrag, den 4/5-Vertrag durchgesetzt hatte (s.u.). In Ungarn hat sich die Gewerkschaft (Vasas) stückweise gegen den »gelben« Betriebsrat durchsetzen können, obwohl die Betriebsleitung dies massiv zu verhindern suchte, z.B. durch nicht oder falsch angekündigte Wahltermine, Informationsblockaden u.ä.

Trotz der unterschiedlichen Situationen lassen sich gemeinsame Orientierungen der gewerkschaftlichen Interviewpartner identifizieren. Zunächst ist festzustellen, dass keiner unserer gewerkschaftlichen Interviewpartner sich gegen die Investition eines »global player« aussprach. Dieser Umstand ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit, sondern zeigt vielmehr, dass unsere Interviewpartner ein gewisses Spektrum innerhalb der Gewerkschaften repräsentierten – treten doch relevante Mitgliederkreise der Gewerkschaft Solidarnosc sehr nationalistisch gegen einen »Ausverkauf« der polnischen Wirtschaft auf, und auch innerhalb der ungarischen Gewerkschaft Vasas gab es, wie man eingesteht, verbreitet Misstrauen gegenüber den ausländischen Investoren. Darüber hinaus konzipieren beide hier vorgestellten Betriebsgewerkschaften ihre Politik der Interessenvertretung entlang einem Leitbild »normativer Globalisierung«. Diese »eigentliche« oder »normale« Globalisierung wird nicht expliziert, sondern erschließt sich aus dem, was von den Gesprächspartnern thema-

tisiert und kritisiert wird. Das normative Leitbild ermöglicht es, ein hohes Maß der Anerkennung ökonomischer Sachzwänge mit der Formulierung eigenständiger Interessen zu verbinden.

Normalität 1: Für den Erhalt der »Kreditwürdigkeit« in Polen

Insbesondere die polnischen Interviewpartner erkennen in einem hohen Grad die unternehmerischen Interessen an und erklären die Sicherung der globalen Konkurrenzposition des Unternehmens zur eigenen Angelegenheit: »Wir sind uns bewusst, dass der Elektronikmarkt einen Lauf auf sehr dünnem Eis bedeutet. (...) Wir müssen die Sache immer unter diesem Blickwinkel betrachten: Der Vorteil der Firma ist auch unser Vorteil. Denn wenn die Firma sich entwickeln wird, haben wir auch was davon« (Interview). Entsprechend »friedvoll« und kooperativ ist ihre Konzeption von Gewerkschaftsarbeit: »Es hat keinen Sinn, die Leute von der Arbeit abzuhalten. Wir versuchen, vom typischen Gewerkschaftsmodell – d.h. wenn wir etwas nicht klären können, dann streiken wir – abzukommen. Es ist besser, sich gegenseitig ein paar Sachen zu erklären. Wir sind erwachsene Menschen«. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen formulieren die Interviewpartner eine zum Teil erhebliche Beschränkung ihres gedanklichen Interventionsfeldes: Eine Reihe von sozialen Einschnitten in der jüngsten Zeit (wie die Abschaffung des Bustransports) werden lapidar vermerkt,³ und auch bei Entlassungen und der Frage genereller Lohnerhöhung wird sofort auf das Unternehmensinteresse verwiesen, wiewohl die Interviewpartner beschreiben, wie prekär die ökonomische Situation für die Beschäftigten ist: »Ja, die Leute wollen mehr verdienen. Aber die Situation ist, wie sie ist, und keiner wird Geld geben können, das er nicht hat. Man kann nicht viel verändern. Sobald es der Firma besser geht, werden wir versuchen, die Lage zu verbessern. Dabei geht es um das Erreichen des [regionalen] Durchschnitts. Der Durchschnitt wäre für viele Leute schon eine finanzielle Rettung«.

Nichtsdestotrotz benennen die Gewerkschafter durchaus auch Probleme, die sie mit dem Management zu klären wünschen, wobei sie sich gleichermaßen optimistisch wie kompromissbereit zeigen. Hier handelt

3. »Das betriebliche Sozialsystem war ziemlich gut ausgebaut, bis es zu den Einsparungen kam. Die Beschäftigten wurden kostenlos zur Arbeit gefahren; es fuhren zwei oder drei Busse. Aus finanziellen Gründen musste man das kürzen« (Interview). An anderer Stelle wird ausgeführt, dass die meisten Beschäftigten aus einem Umkreis von 50 bis 70 Kilometern zur Arbeit kommen.

es sich fast ausschließlich um Lohnfragen; sie betreffen erstens das Einstufungssystem, das von den Interviewpartnern als unübersichtlich und letztlich willkürlich beschrieben wird (in der Tat verdienen einige Beschäftigte ein Drittel mehr als andere, mit denen sie nebeneinander an der »Linie« stehen) und zweitens die (fehlende) Wochenend-Schichtzulage: »In anderen Firmen der Region gibt es ja eine Zufinanzierung von fast 20 Prozent. Denn, das weiß man ja, das Wochenende kommt nur alle paar Wochen. Man muss ja auch am Wochenende arbeiten.« Hier wird deutlich, dass es den Interviewpartnern zwar nicht um generelle Lohnerhöhungen, aber doch um eine »angemessene« Lohnfestsetzung geht: Die Lohnunterschiede sollen die geleistete Arbeit widerspiegeln. Eine ähnliche, an »Leistung« gekoppelte Denkfigur von »Gerechtigkeit« findet sich auch in Bezug auf die Fest-Einstellung von befristet Beschäftigten und auf Entlassungen: »Es geht darum, dass eine Entlassung wirklich nur die Schwächsten betrifft und nicht gute Leute entlassen werden.«

An einem bestimmten sozialen Einschnitt verlassen die Gewerkschaftsvertreter allerdings den gedanklichen Rahmen des Unternehmensinteresses. Ja, dieser Einschnitt war nicht nur Motiv der Gewerkschaftsgründung, sondern hier ist die Gewerkschaft sogar bereit, sich auf einen Rechtskonflikt mit dem Management einzulassen – ganz gegen ihr stets betontes Selbstverständnis, die Dinge im Gespräch zu regeln. Es geht um die sogenannten 4/5-Verträge, nach denen die Beschäftigten 80 Prozent des Lohnes bekommen, wenn die Auftragslage schlecht ist. Allerdings steht auch hier nicht die eigentliche Lohneinbuße im Zentrum der Kritik, diese wird vielmehr erneut als notwendig erachtet, sondern – die »Kreditwürdigkeit«. Erst nach längerem Nachfragen erfahren wir, wie verbreitet es in Polen ist, seine ökonomische Existenz mit regelmäßigen, kurzfristigen Bankkrediten auf einem bestimmten Niveau zu halten. Diese Möglichkeit wird den Beschäftigten durch einen Arbeitsvertrag genommen, der sie nicht mehr als »Vollzeitbeschäftigte« ausweist, da sie dann gegenüber den Banken ihre Kreditwürdigkeit verlieren. Von sich aus waren die Gewerkschaftsvertreter gar nicht darauf gekommen, uns den Sachverhalt der »Kreditwürdigkeit« zu erklären – viel zu selbstverständlich erschien ihnen diese Angelegenheit.

Der von der Gewerkschaft an dieser Stelle entwickelte Gegendruck (viele Gespräche mit Beschäftigten, klare Zielsetzung der Aufhebung der 4/5-Verträge) wirft ein Licht auf die sozialen Verhältnisse in Polen, wo nicht nur die Löhne niedrig und die Arbeitslosigkeit hoch sind, sondern wo vor allem auch unregelmäßige Lohnauszahlungen an der Tagesord-

nung sind. Nach einer Studie aus dem Jahr 2001, in der 1 700 Betriebe unterschiedlicher Größe befragt worden waren, haben 62 Prozent dieser Betriebe die Löhne nicht regelmäßig ausgezahlt, wobei zunehmend auch große Unternehmen Lohnrückstände bis zu vielen Monaten aufhäufen (Eiro 2002). Vor diesem Hintergrund hat sich ein variantenreiches, auf kurzfristige persönliche Existenzsicherung ausgerichtetes Kreditwesen entwickelt, das unseren polnischen Interviewpartnern als unantastbar gilt. »Der Kredit« ist ganz offensichtlich ein zentraler Modus, die teilweise extremen ökonomischen Unsicherheiten auszubalancieren und einen sozialen Absturz aufzufangen.

Doch die von den Solidarnosc-Vetretern mit relativer Vehemenz thematisierte Lohnfrage könnte auf mehr verweisen als auf die »objektive« Lebenslage polnischer Arbeiter heute, besonders in der Provinz. Denn umgekehrt ist diese Lebenslage ja besser als in anderen osteuropäischen Ländern. Es ließe sich hier nach einer Verbindung zu der in Polen lebhaften Streiktradition fragen, wo seit den 1950er Jahren – neben politischen Forderungen – immer auch die durch Inflation gefährdeten Löhne im Zentrum gestanden hatten (Hürtgen 2002). Vorstellungen eines »ordentlichen«, oder, wie es der regionale Solidarnosc-Chef nennt, »gerechten« Lohns, die auch die »realsozialistischen« Zeiten markiert hatten, wären demnach durch die Erfahrung der aktiven Auseinandersetzung um diese Frage im »kollektiven Gedächtnis« besonders verankert, wenigstens für den Teil der heutigen Gewerkschaftsbewegung, der sich auf diese vergangenen Kämpfe positiv bezieht. In diesem Sinne ließe sich dann unter Umständen von einer »polnischen Beharrungs-Mentalität« sprechen, die das Management am polnischen Standort nicht müde wird, als hinderlich und unflexibel zu denunzieren.

Auch bei den Gewerkschaftsvertretern des ungarischen Fortune-Standortes findet sich einerseits eine Akzeptanz niedriger Löhne zur Sicherung der internationalen Konkurrenzposition von Fortune – und andererseits der Maßstab eines »sozialen Limits« in einem Bereich allerdings, der von den polnischen Gesprächspartnern nur vorübergehend angesprochen wurde. Hier ist es der Anspruch auf qualifizierte Tätigkeit der Beschäftigten, der von den ungarischen Gewerkschaftern ganz selbstverständlich als Maßstab und eigene Handlungsgrundlage eingeführt wird: »Die Fortune-Leitung müsste dazu gebracht werden, solche Technologien nach Ungarn zu bringen, die keine Massenherstellung bedeuten. (...) [Zwar] wird bereits Massenfertigung verlagert. Dies geht aber nicht unbedingt mit einer Steigerung des Qualifizierungsgrades einher.« Und

in einem anderen Interview, diesmal mit nationalen Vertretern der Vasas heißt es: »Aus der Perspektive der ungarischen Wirtschaft ist es sehr traurig, dass diese Branche die ungarische Arbeitskraft abgewertet hat. Die ungarische Arbeitskraft war bekannt für ihre gute, umfassende Bildung« (Interview). Der hier und an anderen Stellen deutlich sichtbare Anspruch auf qualifizierte Arbeitstätigkeit korrespondiert mit anderen Forschungsergebnissen aus Betrieben multinationaler Konzerne in Ungarn (z.B. Dörr/Kessel 1999). Allerdings wäre es erneut ungenügend, den Grund für die verbreitete Unzufriedenheit *allein* in der faktischen Dequalifizierung durch angelernte Tätigkeiten in Fortune-Betrieben (und darüber hinaus) zu suchen. Vielmehr zeigt sich u.E. in der Auswahl des Gegenstandes der Kritik und ihrer Vehemenz ein Fortwirken langfristig gewachsener, nicht einfach »abzulegender« gesellschaftlicher Maßstäbe; und in der Tat ist der »Stolz« der Ungarn auf »ihr« Bildungssystem nahezu sprichwörtlich (vgl. z.B. Deppe/Hoß 1989, 88ff.).

Die Verschiedenartigkeit gewachsener sozialer Werte und Maßstäbe ließe sich weiter spezifizieren, auch entlang von Beschäftigtengruppen, Regionen, Betrieben etc. An dieser Stelle ging es uns aber vor allem um die Argumentationsfigur: Bestimmte soziale Standards werden als nicht weiter begründete »Norm« aufgefasst, und aus eben dieser entsteht eine Anspruchshaltung gegenüber dem Management. Die ansonsten weitreichende Anerkennung von globalen Konkurrenzzwängen macht mitunter, wie das polnische Beispiel zeigt, argumentativ vor diesen als »Normalität« gedachten sozialen Ansprüchen halt.

Normalität 2: Für »normale« Arbeitsbedingungen von Gewerkschaften und Beschäftigten

Eine zweite Achse der Konzeption von »Normalität« bezieht sich auf die Gewerkschaftsarbeit selbst. Zunächst wird das jeweilige Rechtssystem als von allen Seiten einzuhaltende Norm aufgefasst. »Der [bisherige] Betriebsrat hat nichts für die Arbeitnehmer gemacht (...) Wir haben dann versucht, den Leuten das Gefühl zu geben, dass jemand auf ihrer Seite ist. Wir haben darauf geachtet, dass die Schichtzulagen richtig ausgezahlt werden, dass die Arbeitszeiten sich im gesetzlichen Rahmen bewegen.« Es geht mithin – auch bei der offensiveren ungarischen Gewerkschaft – nicht um eine prinzipielle Konfrontationshaltung zur Leitung. Würde sich das Management »normal« verhalten, d.h. die für alle gültigen Spielregeln praktizieren, wären weitere Auseinandersetzungen überflüssig:

»Wir wollten das [die geschilderten Probleme] mit ihm [dem HR-Manager] auf normalem Wege klären. Als wir so nichts erreichen konnten, mussten wir vor das Arbeitsgericht ziehen«. Der bürgerliche Rechtsvertrag wird hier zur gedanklichen Grundlage industrieller Beziehungen, und das heißt insbesondere der Anerkennung von Gewerkschaften und ihren Belangen. Sich »gewerkschaftsfeindlich« zu gebärden liegt außerhalb dessen, was akzeptiert werden kann – entsprechendes »kämpferisches Auftreten« ist legitimiert.

Insbesondere die ungarischen Interviewpartner gehen aber über die juristische Anerkennung hinaus. Sie identifizieren die Arbeitsbedingungen selbst – neben der gewerkschaftsfeindlichen Politik der Leitung – als zweites zentrales Hemmnis der eigenen Arbeit. Das rigide Betriebsregime, mit seinen engen Taktzeiten, kurzen Pausen und kollektiven An- und Abfahrzeiten behindert nach Auskunft der Gewerkschaftsmitglieder den Kontakt mit der Belegschaft erheblich. Bei der Arbeit müssten sich die Leute konzentrieren, da könne man nicht stören, nach Schichtende hätten die Leute gerade Zeit, sich umzuziehen, dann müssten sie zum Bus. Belegschaftsversammlungen seien »unmöglich bei diesem Schichtsystem«, und die Pausen reichten kaum, um zu informieren »geschweige denn, ein Flugblatt zu lesen«. Hier geht es um mehr als um formale Anerkennung der Gewerkschaft. Die Arbeitsorganisation selbst wird als faktische Behinderung beschrieben – und erscheint in diesem Sinne als »unnormale«. »Pro Monat haben wir nach dem Gesetz für jedes Mitglied zwei Stunden Freistellung, die der Gewerkschaft dienen soll. Die Firma sollte diese Zeit bezahlen. Das ist unser Recht. Es gibt aber viele Probleme, die das verhindern: die Abfahrzeiten des Busses, die Geschlossenheit der Technologie«. Die an anderer Stelle betonte Notwendigkeit, sich in der globalen Lohnkonkurrenz zu behaupten, scheint hier gedanklich völlig aufgegeben worden zu sein zugunsten eines Anspruchs auf solche Arbeitsbedingungen, die »normale« Gewerkschaftsarbeit erlauben.

Auch auf polnischer Seite werden die Arbeitsbedingungen als problematisch beschrieben, und also als veränderungswürdig gekennzeichnet, wenn auch in deutlich abgeschwächter Form. Interessanterweise scheinen umgekehrt die »positiven Elemente« der Arbeitsbedingungen an den modernen Anlagen (weniger Dämpfe, Lärm etc.) von den Interviewten als »normal« angesehen zu werden; sie fanden keine bzw. erst auf Nachfrage Erwähnung.

Normalität 3: »Nichttraditionelle« Belegschaften als jenseits der Perspektive »normaler Gewerkschaftsarbeit«

Der implizite Fokus auf »normale Verhältnisse« birgt allerdings auch konzeptionelle Grenzen in Bezug auf das unmittelbare Gewerkschaftsverständnis. Indem das, was als »normal« gilt, ein Konglomerat von impliziten, letztlich nicht ausgesprochenen Werten darstellt, kann eine Diskussion um die Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit nur begrenzt erfolgen. Dies zeigt sich insbesondere in der Frage, welches Klientel von der Gewerkschaft zuvorderst angesprochen werden soll.

Der hohe Frauenanteil in der Elektrobranche, der auch durch die technologischen und arbeitsorganisatorischen Umwälzungen der letzten Jahrzehnte nicht grundsätzlich in Frage gestellt wurde, ist bereits erwähnt worden, ebenso der hohe Anteil von befristeter Beschäftigung und LeiharbeiterInnen, der für Kontraktfertigung kennzeichnend ist. Beide Phänomene werden auf Gewerkschaftsseite zunächst grundsätzlich akzeptiert. Frauen hätten, so formulieren die Belegschaftsvertreter ebenso wie das Management, mehr »Fingerfertigkeit« für minutiöse Bandarbeit, und befristete Beschäftigung wird als Teil einer notwendigen Flexibilität auf Seiten der Belegschaften dargestellt, die heute eben notwendig sei: »Man muss das Spezifische dieser Produktion berücksichtigen. Es wird deshalb immer einen Teil von Mitarbeitern in befristeten Arbeitsverhältnissen geben.« (Interview Solidarnosc).

Zugleich gibt es in keinem unserer Interviews, weder in Polen noch Ungarn, Überlegungen dahingehend, die Gewerkschaftsarbeit auf solch eine »schwierige Klientel« hin auszurichten. Das ganze Thema wird überhaupt nur von uns angesprochen und von den Gesprächspartnern schnell wieder verlassen. Ob und wie Frauen bspw. Kind und Schichtarbeit zusammenbekommen – »das muss jede selber regeln« (Interview Solidarnosc). Auch die befristet Beschäftigten geraten nur insofern in den Blick, als man sich unter bestimmten Bedingungen bemüht, aus ihnen »normale« Beschäftigte zu machen, dann nämlich, »wenn sie uns darum bitten und wenn wir meinen, dass es sich lohnt, für diejenige Person zu kämpfen, da diese Person gut für die Firma ist«. Der regionale Solidarnosc-Vorsitzende geht noch weiter, indem er, wenn auch mit Bedauern, die Gewerkschaft für nicht zuständig erklärt: »Wieso soll ich so jemandem falsche Hoffnungen vermitteln, dass ich ihn verteidigen werde, dass ich etwas für ihn erkämpfen werde. (...) Gut, solange er beschäftigt ist, da kann man ihm oder ihr etwas helfen. Aber viele Leute rechnen dann

mit einer aktiven Hilfe der Gewerkschaft bei Vertragsschluss. Es gibt aber keinerlei rechtliche Möglichkeit für die Gewerkschaft dagegen. Das ist also ein Problem«. Auch für die ungarischen Gewerkschaftsvertreter am Standort Fortune waren die befristet Beschäftigten und Frauen kein Gegenstand eigenständiger gewerkschaftspolitischer Überlegungen.

Erneut ließe sich ausführlicher diskutieren, in welchem Verhältnis eine solche implizite Vorstellung von einem »normalen Gewerkschaftsklientel« zu den tradierten Erfahrungen und Wertvorstellungen der Länder und Regionen steht, bzw. ob und inwiefern sich hier bereits Brüche mit diesen Wertvorstellungen abzeichnen – bspw. in Bezug auf die bis 1989 in Osteuropa verbreitet anzutreffende, sozial untermauerte und gemeinhin für »normal« befundene Frauenlohnarbeit. Insbesondere könnte erneut auf die Tradition umfassender sozialer Auseinandersetzungen in Polen verwiesen werden, wo bis in die 1980er Jahre hinein die stolze, ehrenhafte, in der Regel männliche Arbeiterfigur eine der zentralen ideellen Orientierungen mehrerer Streikgenerationen darstellte (Tatur 1989). An dieser Stelle muss allerdings der Problemaufriss genügen: Das in weiten Teilen informelle Zustandekommen von inhaltlichen Vorstellungen der Gewerkschaftsarbeit verhindert bei beiden hier vorgestellten Betriebsgewerkschaften eine offensive Auseinandersetzung mit einem zentralen Aspekt der aktuellen sozialen Realität in ihren Betrieben, nämlich mit der sozialen Zusammensetzung der Belegschaft selbst und der Frage, wie die Gewerkschaft eben diese Gruppen repräsentieren kann. Der Widerspruch zwischen einer weitgehenden Anerkennung von Frauenarbeit und befristeter Beschäftigung einerseits und einer gewerkschaftlichen Ausrichtung auf »Normalbeschäftigte« andererseits war unseren Interviewpartnern nicht bewusst.

Normalität bei außergewöhnlichen Bedingungen?

Nun ließe sich berechtigt über die Widersprüchlichkeit der Vorstellungen von einer »normalen«, bestimmten eigenen Ansprüchen genügenden Globalisierung seitens der hier zitierten gewerkschaftlichen Interviewpartner aus Polen und Ungarn diskutieren. Doch die Diskutanten und Kritiker täten gut daran, die »Unstimmigkeiten«, die »Ecken und Kanten« in den Aussagen der Interviewpartner auch »konstruktiv« zu interpretieren: als »Anspruchshaltung« in Richtung eines materiell und sozial normalen, das heißt aus Sicht der Interviewpartner zufriedenstellenden

Lebens. Solche Ansprüche sind, das zeigen längst auch Debatten in der Bundesrepublik und in anderen westeuropäischen Ländern, keineswegs irrelevant, werden sie doch durch immer weiterreichende Forderungen nach Niedriglohn, Arbeit weit unter Qualifikationsniveau oder sehr starke Arbeitszeitflexibilisierung in Frage gestellt. Allerdings – und auch das ist keine auf Osteuropa begrenzte Problematik – stellt sich am Beispiel der Elektronik-Industrie durchaus die Frage, ob eine aus Belegschaftssicht positiv gedachte »Normalität« innerhalb von durch außerordentliche Konkurrenz gekennzeichneten Branchenstrukturen erreichbar ist. Die Frage nach betrieblicher Interessenvertretung verweist insofern auf diejenige nach dem politischen Umgang mit privatwirtschaftlichen Rentabilitätsinteressen – auf globaler Ebene.

Literatur

- Bloom, Katharina (1991): »Fordismus in einem Land.« Das Produktionsmodell der DDR.« In: *Sozialwissenschaftliche Informationen* (SOWI) Nr. 3/1991.
- Borras, Michael/Zysman, John 1997: Wintelism and the Changing Terms of Global Competition. Prototype of the Future? BRIE Working Paper 96B, Berkeley.
- Deppe, Rainer/Dieter Hoss (1989): *Arbeitspolitik im Staatssozialismus. Zwei Varianten: DDR und Ungarn*. Frankfurt a. M./New York.
- Dörr, Gerlinde/Tanja Kessel (1999): »Restrukturierung durch Internationalisierung. Direktinvestitionsprojekte der Automobilindustrie in Ostmitteleuropa.« In: Hansjörg Herr/Kurt Hübner (Hg.), *Der »lange« Marsch der Marktwirtschaft. Entwicklungen und Erfahrungen in der VR China und Osteuropa*. Berlin.
- Euro (2002): European Industrial Relations Observer online: Delays in payment of wages increase. zitiert nach: www.eiro.eurofound.ie/2002/country/POLAND, Oktober 2002.
- Ernst, Dieter (2001): *The New Mobility of Knowledge: Digital Information Systems and Global Flagship Networks*. East West Center Working Papers, Economics Series, No. 30, Honolulu.
- Hürtgen, Stefanie (2002): »Rückblick ist Ausblick: Zur Geschichte der Solidarnosc und ihrer Interpretationen heute.« In: Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Hauns (Hg.): *Kollektives Handeln*. Düsseldorf.
- Hürtgen, Stefanie (2003): Der ganz normale Weltmarkt. Kontraktfertigung als »Unterseite« der New Economy und Formen gewerkschaftlicher Interessenartikulation in Osteuropa. In: *Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung*, Heft 14, 2003.
- Ost, David/Smith, William (2002): »The Weakness of Strong Social Movements: Models of Unionism in the East European Context.« In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8, Issue 1, März 2002.
- Tatur, Melanie (1989): *Solidarnosc als Modernisierungsbewegung. Sozialstruktur und Konflikt in Polen*. Frankfurt a. M./New York.