

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

Die Lieferketten- sorgfaltspflicht in der mexikanischen Automobilindustrie.

Der Fall von 5 deutschen
Unternehmen und ihren
Zulieferern.

Kurzfassung

übersetzt aus dem Spanischen von: Claudia Müller

Graciela Bensusán, Alda González Velasco, Andrés Lucero Gil
Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	2
2. DIE PFLICHTEN DEUTSCHER UNTERNEHMEN UND IHRER PARTNER IN MEXIKO	3
3. DER INSTITUTIONELLE RAHMEN MEXIKOS IN DER MEXIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE: EIN NEUES BESCHÄFTIGUNGSMODELL	6
4. DIE SITUATION DER BESCHÄFTIGTEN IN DER MEXIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE	9
5. DIE GEWERKSCHAFTEN UND IHRE VERBINDUNG ZU DEN TARIFVERTRÄGEN	11
6. TARIFVERTRÄGE: OEM UND ZULIEFERER	13
7. LÖHNE UND RISIKEN	18
8. SCHLUSSFOLGERUNGEN	20
LITERATURNACHWEISE	22
ANHANG 1	23
ANHANG 2	24
ANHANG 3	25

1.

EINLEITUNG

Das Ziel dieser Studie bestand in der Untersuchung der Situation der Gewerkschaften und der Arbeitsbedingungen in fünf ausgewählten deutschen Unternehmen und bei deren Zulieferern in Mexiko. Die Hauptlinien der Arbeit wurden in Abstimmung mit der Friedrich-Ebert-Stiftung festgelegt. Dabei wurden insgesamt 41 Werke untersucht. Darüber hinaus wurden zwei weitere in Mexiko vertretene deutsche Hersteller (OEM - Original Equipment Manufacturer) berücksichtigt, die sich durch ihre Partnerschaften mit unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften auszeichnen. Den Rahmen für die Diagnose bildeten das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (2021) sowie die allgemeine Situation in der mexikanischen Automobil- und Zulieferindustrie. Des Weiteren wurde der im Zuge der Arbeitsmarktreflexionen 2017/2019 geschaffene institutionelle Kontext und dessen Verbindung zur arbeitsrechtlichen Agenda des Handelsabkommens zwischen Mexiko, USA und Kanada (United-States-Mexico-Canada-Agreement - USMCA) herangezogen.

Zur Analyse der Situation der Gewerkschaften und der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen wurde die Website des *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* (Staatliche Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge) sowie Expertenstudien und Zeitungsartikel als Quellen verwendet.

Aus diesem Grund bildet die Studie nicht die tatsächliche Dynamik des gewerkschaftlichen Lebens sowie die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft, den Arbeitnehmern und dem Unternehmen adäquat ab. Ebenso wenig kann der Grad der Einhaltung der untersuchten Tarifverträge dokumentiert werden, da hierfür eine genaue Untersuchung in den jeweiligen Unternehmen und Gewerkschaften, einschließlich Interviews und Verfolgung der laufenden Prozesse zur Förderung der innergewerkschaftlichen Demokratie erforderlich wären.

Eine der größten Einschränkungen bei der Verwendung der genannten Quellen bestand darin, dass diese keine genderspezifischen Informationen beinhalteten. Einerseits enthalten die überprüften Tarifverträge keine derartigen Klauseln. Andererseits können, abgesehen von wenigen Ausnahmen (6), anhand der Mitgliederverzeichnisse der 26 untersuchten Gewerkschaften keine Rückschlüsse auf das Geschlecht der Mitglieder gezogen werden. Des Weiteren sei darauf verwiesen, dass einige Neuverhandlungen von Tarifverträgen ggf. nicht identifiziert

werden konnten, da das Archiv für Arbeitsrecht erst am 20. September 2023 öffentlich zugänglich gemacht wurde, zu einem Zeitpunkt, als die Analyse der Tarifverträge bereits abgeschlossen war. Jedoch konnten die jüngsten Lohnanpassungen aus dem genannten Archiv entnommen und einbezogen werden. Die zur Untersuchung der Tarifverträge und Lohnskalen sowie zur Bewertung von Konfliktrisiken im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Vertretung verwendete Methodik wird in den einzelnen Kapiteln erläutert.

Das Dokument ist wie folgt aufgebaut: Im zweiten Kapitel werden das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und die daraus für deutsche Unternehmen resultierenden Pflichten vorgestellt. Dabei sollen mögliche Risiken und Gefahren für die Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, insbesondere der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, aufgezeigt werden.

Im dritten Kapitel wird der neue institutionelle Rahmen Mexikos vorgestellt, einschließlich interner Reformen und Auflagen des USMCA. Insbesondere wird auf die Lehren aus den Legitimierungsprozessen der Tarifverträge und die von den USA im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* (Schnellreaktionsmechanismus) vorgebrachten 17 Beschwerden über Verletzungen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie eingegangen. Diese Beschwerden stellen einen wichtigen Präzedenzfall für die mögliche Einführung eines ähnlichen Mechanismus dar, der in Mexiko als *„Reclamación interempresarial para la industria automotriz“*, also unternehmensübergreifende Beschwerde in der Automobilindustrie bekannt ist. Im vierten Kapitel wird auf die Situation der Beschäftigten in der Automobilindustrie eingegangen. Im fünften und in den nachfolgenden Kapiteln werden zunächst die Tarifverträge in ausgewählten OEM und danach in den Unternehmen der Tier-1 (System- und Modullieferanten) und schließlich der Tier-2 (Komponentenlieferanten) analysiert (insgesamt 43 Tarifverträge). Um die Situation der Beschäftigten in den einzelnen Unternehmen vergleichen zu können, wird im darauffolgenden Kapitel das Verhältnis zwischen den niedrigsten und höchsten Kategorien der Lohnskala und dem Mindestlohn sowie dem sozialversicherungspflichtigen Durchschnittslohn untersucht. Des Weiteren wird eine Risikomatrix vorgestellt, mit der die Unternehmen provisorisch in drei Risikokategorien hinsichtlich des Schutzniveaus ihrer Tarifverträge eingeteilt werden können: hohes, mäßiges und geringes Risiko. Hieran schließen sich einige kurze Schlussfolgerungen an.

2.

DIE PFLICHTEN DER DEUTSCHEN UNTERNEHMEN UND IHRER PARTNER IN MEXIKO

DER INSTITUTIONELLE RAHMEN

Dieser Untersuchung liegen die Pflichten zugrunde, die deutschen Unternehmen gemäß dem am 11. Juni 2021 in Deutschland verabschiedeten Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (nachfolgend als LkSG bezeichnet) - auferlegt worden sind. Dieses Rechtsinstrument regelt die Verantwortung von Unternehmen für die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in ihren Lieferketten „von der Gewinnung der Rohstoffe bis hin zu der Lieferung an den Endkunden“. Somit wird durch das LkSG ein wichtiger institutioneller Rahmen für das Outsourcing von Produktionsprozessen in Länder mit niedrigen Arbeits- oder Lohnstandards geschaffen (Grabosch, 2021, S. 8).

Diese Pflichten sind seit dem 1. Januar 2023 einklagbar. Daher stellt eine erste Bestandsaufnahme der Gewerkschafts- und Beschäftigtensituation der für diese Studie ausgewählten, in Mexiko niedergelassenen Unternehmen, sowie die Identifizierung von möglichen Risiken und Bedrohungen für die Einhaltung der Rechte in diesen Unternehmen und bei einigen ihrer Zulieferer einen wichtigen Ausgangspunkt für die Verringerung von negativen Auswirkungen auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer und die Stabilität der Unternehmen dar.

Das LkSG verpflichtet zunächst Unternehmen aller Sektoren ungeachtet ihrer Rechtsform, die ihren satzungsmäßigen Sitz, eine Hauptniederlassung oder eine Zweigniederlassung in Deutschland haben und in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, einschließlich der in Deutschland tätigen Arbeitnehmer von ausländischen Tochterunternehmen. Seit diesem Jahr (2024) fallen auch Unternehmen mit 1.000 Arbeitnehmern in den Anwendungsbereich des Gesetzes, was sich somit auf insgesamt 2.900 deutsche Unternehmen und 1.900 ausländische Unternehmen mit einer Zweigniederlassung in Deutschland erstreckt. Bei einer weiteren Herabsetzung des Schwellenwerts der Arbeitnehmeranzahl könnten noch mehr Unternehmen in den Anwendungsbereich des

Gesetzes fallen. Die Unternehmen sind verpflichtet, die zur Minimierung der im Gesetz aufgeführten Risiken erforderlichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen (Grabosch, 2021, S. 4).

Zu den für diese Studie als besonders wichtig erachteten menschenrechtlichen Risiken zählen die in den acht Kernübereinkommen der ILO ausgeführten Rechte, insbesondere das erste:

- a. Die Vereinigungsfreiheit und Koalitionsfreiheit (Übereinkommen Nr. 87) sowie die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen Nr. 98).
- b. Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit (Übereinkommen Nr. 29 und 105);
- c. Die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 138 und 182); und
- d. Die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen Nr. 100 und 111).

Zu den ausdrücklich erwähnten menschenrechtlichen Risiken zählen neben jenen, die in den bereits genannten Übereinkommen enthalten sind, auch die Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Zahlung eines angemessenen Lohnes. Dieser sollte den jeweiligen Umständen entsprechend **über dem gesetzlichen Mindestlohn des Beschäftigungsortes liegen** (§ 2, Abs. 2 des Gesetzes, zitiert von Grabsch (2021, S. 4)), was in allen in dieser Studie untersuchten Fällen gegeben ist, wie später bei der Analyse der Lohnkategorien in den Tarifverträgen deutlich werden wird.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes kann in einigen Fällen über die unmittelbaren Zulieferer hinausreichen. Zu den gesetzlich festgelegten Pflichten zählen u.a. die Einrichtung eines Risikomanagements, das Erstellen einer Risikoanalyse und das Ergreifen von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich. Demzufolge sind Risiken bei der Beschaffungsstrategie zu bewerten und Kontrollmechanismen gegenüber unmittelbaren Zulieferern einzuführen. Gleichzeitig müssen bei Eintritt derartiger Risiken Abhilfemaßnahmen sowohl

im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unmittelbaren Zulieferern ergriffen werden. Im Gesetz ist vorgeschrieben, dass vom Unternehmen anlassbezogen angemessene Maßnahmen zu ergreifen sind, um bei Pflichtverletzungen bei mittelbaren Zulieferern Abhilfe zu schaffen (§ 9, Abs. 3). Ein Risikomanagement gilt dann als „wirksam“, wenn es dazu dient, Verstöße innerhalb der Lieferkette zu verhindern oder deren Ausmaß zu minimieren, sofern das Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen innerhalb der Lieferkette verursacht oder dazu beigetragen hat (§ 4, Abs. 2).

Aufgrund einer bedeutenden Verfassungsreform (2017) und einer Gesetzesreform (Arbeitsgesetz 2019) gibt es in Mexiko heute neue Mechanismen und Einrichtungen zur internen Überwachung von Verstößen gegen die Arbeitsnormen. Federführend ist hierbei das *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* (Staatliche Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge).

Dabei geht es in erster Linie um Verstöße im Bereich der innergewerkschaftlichen Demokratie, einschließlich der Wahl der Vorstände, des Nachweises der Tariffähigkeit der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen, der Annahme durch Stimmenmehrheit von erstmals abgeschlossenen Tarifverträgen und deren nachfolgenden Neuverhandlungen. Zudem waren die Gewerkschaften verpflichtet, im Zeitraum vom 1. Mai 2019 bis zum 31. Juli 2023, Legitimierungsprozesse für die bereits bestehenden Tarifverträge durchzuführen.

Weiterhin enthält das USMCA ein Kapitel über Arbeitsbeziehungen, das für alle drei Staaten verbindliche Regelungen vorgibt (Kapitel 23 und Anhang 23 A) und die Schaffung eines (bilateralen) *Rapid Response Labor Mechanism* (Artikel 31) vorsieht, mit dem auf Beschwerden aufgrund von Verstößen gegen Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie reagiert werden soll. Die meisten der von den USA eingebrachten Beschwerden gegen Einrichtungen in Mexiko, die diesem Mechanismus unterliegen (14 der insgesamt 17 bis November 2023 vorgelegten Beschwerden), bezogen sich auf die mexikanische Automobilindustrie. Alle weiteren haben ihren Ursprung in der Automobilzulieferindustrie, mit Ausnahme des Falls GM, Silao, Guanajuato.

Es ist daher zu erwarten, dass Verstöße, die ein deutsches Unternehmen oder deren unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer betreffen, ausreichende Sichtbarkeit erlangen werden, um das Unternehmen zu einer regelmäßigen Risikoanalyse zu verpflichten. Die dieser Studie zugrunde liegenden Unternehmen des Automobilsektors befinden sich derzeit in einem Umstrukturierungsprozess, der einerseits von den neuen Anforderungen des USMCA (neue Ursprungsregeln und Lohnklauseln) und andererseits von der Einführung neuer Technologien und dem Umstieg auf E-Mobilität bedingt ist. Das kann zu einem erhöhten Risiko von Verstößen gegen die Menschenrechte am Arbeitsplatz entlang der Lieferketten führen, zumal die Tier 1- und Tier 2- Lieferanten einem starken Druck ausgesetzt sind, um ihre Aufträge zu behalten. Dies hat

in einigen Fällen auch schon zur Beeinträchtigung der Arbeitnehmerrechte mit gewerkschaftlicher Zustimmung geführt, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen (Bensusán et al., 2022).

RECHTE UND RISIKEN

Der von Ergon (2023) erstellte Bericht über die Umsetzung eines Pilotprogramms zum Aufbau eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus für Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte, der für die deutsche Automobilindustrie und deren mexikanischen Partner durchgeführt wurde, enthält kontextbezogene Informationen zur Situation der Menschenrechte in Mexiko, möglichen Risiken und ihrer Bedeutung für die Automobilindustrie. Darin wird des Weiteren ein Rahmen für die Ausweitung des bestehenden Beschwerdemechanismus in Mexiko abgesteckt. Es werden die Herausforderungen und Chancen des deutschen unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus erörtert und Meinungen mexikanischer Stakeholder eingeholt.¹ Im Folgenden sollen die von Ergon (2023) identifizierten Risiken zusammengefasst und mit Anmerkungen ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie versehen werden.

¹ Zu möglichen Formen der Beseitigung von Risiken in Sachen Löhne, gewerkschaftsfeindliche Praktiken, Diskriminierung und Belästigung sei auf das hilfreiche Diagramm von Ergon (2023, S. 13-15) verwiesen. Diesbezüglich werden u.a. freiwillige Schlichtungsverfahren, Beschwerden vor der ILO oder im Rahmen des Rapid Response Labor Mechanism des USMCA, die Arbeitsaufsicht, Arbeitsgerichte und unternehmensinterne Mechanismen erwähnt, die je nach Fall zur Anwendung kommen können. Im Bericht wird auch auf Probleme eingegangen, mit denen Arbeitnehmer konfrontiert sind, wenn sie auf diese Ressourcen zurückgreifen möchten, wie z.B. die nötige Zeit und Anwesenheit, Komplizenschaft zwischen Inspektoren und Arbeitgebern, fehlende Mittel dieser Instanz zur Überprüfung der Arbeitgeber, die Existenz schwarzer Listen, u.a.m. Die Bedeutung des Rapid Response Labor Mechanism des USMCA, der sich ausschließlich auf Themen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie bezieht, wird ebenfalls hervorgehoben. Dieser findet auf Unternehmen Anwendung, die von Mexiko aus in die USA oder nach Kanada exportieren, bzw. auf Unternehmen, die zwar selbst nicht exportieren, jedoch in diesem Gebiet mit anderen Exportunternehmen im Wettbewerb stehen. Der Vorteil dieses Mechanismus liegt in der Schnelligkeit und in der Wiedergutmachung der Verstöße begründet. Zu diesbezüglichen Erfahrungen, siehe Bensusán (2023).

Tabelle 1
Im Bericht von Ergon bereits identifizierte Risiken

Risiken	Anmerkungen und vorläufige Ergebnisse ausgehend von dieser Studie
1) Verträge zum Schutz des Arbeitgebers	Man ging davon aus, dass diese Praxis 80% der Tarifverträge des Landes betraf (Bouzas, et al., 2007). Diese Schätzung konnte durch das Ergebnis des Legitimierungsprozesses bestätigt werden, denn von den 139.000 eingereichten Tarifverträgen sind nur 30.510 legitimiert worden, was nicht bedeutet, dass die „überlebenden“ Tarifverträge frei von Risiken wären.
2) Risiko von Stagnation und Verringerung der Löhne	Bei der Untersuchung des Mindestlohns und des beitragspflichtigen Durchschnittslohns, welche eine anhaltende Erhöhung verzeichnen, konnte sowohl in der verarbeitenden Industrie insgesamt als auch in der Automobilindustrie ein nur geringfügiger Anstieg der Tariflöhne festgestellt werden. Dies wiederum gilt als Indiz für die geringe Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in den Werken. Die Erhöhungen sind auf Gesetzesreformen und Maßnahmen der Regierung zurückzuführen (Mindestlöhne und Untervergabe).
3) Fehlende Transparenz bei der Lohngestaltung	Die Tariflöhne werden in Mexiko gemäß dem Arbeitsgesetz jährlich neu verhandelt. Die Bestätigung des Verhandlungsergebnisses durch die Mehrheit der unter einen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer ist seit der Arbeitsgesetzreform 2019 nur dann erforderlich, wenn der gesamte Tarifvertrag, einschließlich der Löhne, neuverhandelt worden ist.
4) Überlange Arbeitszeiten	Es lässt sich nur schwer ermitteln, ob die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übermäßig lange Arbeitszeiten absolvieren, weil sie unbegrenzt Überstunden leisten, die in den untersuchten Verträgen als obligatorisch angesehen werden und hauptsächlich den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes unterliegen, oder ob andere Gründe ausschlaggebend sind. Die normale Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Die Ausnahme bilden einige wenige Tarifverträge, in denen eine kürzere Wochenarbeitszeit festgelegt wird oder individuelle Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, mit denen verlängerte Arbeitstage durch kürzere oder freie Tage ausgeglichen werden, so dass nur dann Überstunden gezahlt werden, wenn eine bestimmte Stundenanzahl überschritten wird.
5) Präsenz von kleinen und oftmals im informellen Sektor tätigen Unternehmen in der Lieferkette	60% der mexikanischen Erwerbsbevölkerung ist informell tätig. Die Produktionsstruktur ist sehr heterogen: auf der einen Seite gibt es Klein- und Kleinstunternehmen mit sehr geringer Produktivität, und auf der anderen, Großunternehmen mit einem hohen Produktivitätsniveau. Diese beiden Merkmale kennzeichnen die mexikanische Wirtschaft. In der mexikanischen Automobilindustrie ist die Informalität jedoch äußerst gering; 2018 lag sie bei 2.36% der in diesem Sektor Beschäftigten, während sie 2023 nur noch 1,72% betrug (ENOE, 2023).

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Ergon (2023).

3.

DER INSTITUTIONELLE RAHMEN MEXIKOS IN DER MEXIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE: EIN NEUES BESCHÄFTIGUNGSMODELL

ARBEITSMARKTREFORMEN²

Das Lohngefälle in der Automobilindustrie zwischen Mexiko und seinen Handelspartnern stand im Mittelpunkt der Arbeitsmarktforderungen bei den Verhandlungen zum USMCA, welches im Juli 2020 in Kraft trat. Vergleichbare Produktivität bei zehnmal niedrigeren Löhnen erklärte zum Teil die Verlagerung von Beschäftigung in Richtung Süden, was als Sozialdumping anzusehen sei. Daher haben die Gewerkschaften dieser Länder Druck auf ihre Regierungen ausgeübt, um die weiteren Verhandlungen von einer radikalen Reform der mexikanischen Arbeitsgesetzgebung abhängig zu machen (Bensusán und Middlebrook, 2020; Bensusán et al., 2022).³

Die Präsenz der Gewerkschaften in der mexikanischen Automobilindustrie mit einem Organisationsgrad von fast 100% in den in Mexiko ansässigen OEM, die fast alle dem gleichen Dachverband angehören (CTM), sowie überdurchschnittlich hohe Organisationsgrade in der Zulieferindustrie führten jedoch zunächst nicht zu einer besseren Verhandlungsposition der Gewerkschaften, sondern vielmehr zu einer starken Kontrolle des Lohnniveaus und der Arbeitnehmer sowie zur Verhinderung von Arbeitskämpfen.

Erst durch die Verknüpfung der Verfassungsreform (2017) und der folgenden Reform des Arbeitsgesetzes (LFT, 2019) mit dem Kapitel zu den Arbeitsbeziehungen des USMCA (23 und Anhang 23 A) und seinem *Rapid Response Labor Mechanism* (Kapitel 31, Anhänge 31-A und 31-B) konnte das Ziel der Ausschaltung der institutionellen Faktoren der mangelhaften gewerkschaftlichen Vertretung sowie der

Simulation von Tarifverhandlungen umgesetzt werden. Damit konnten bisher unbekannte Prozesse innergewerkschaftlicher Demokratie eingeführt werden, um den Arbeitnehmern eine Stimme zu geben. Die Einführung der direkten, freien und geheimen Abstimmung der Arbeitnehmer war das wichtigste Mittel, um eine wirksame Vertretung ihrer Interessen zu fördern und eine wahre Bilateralität in der Verhandlung der Arbeitsbedingungen herbeizuführen.⁴

Ogleich die Umsetzung der Reformen noch gewisse Defizite aufweist, die u.a. auf deren kurzfristige Umsetzung (2019-2023) und die unzureichenden staatlichen Kontrollressourcen und- fähigkeiten zurückzuführen sind, bietet dieser institutionelle Rahmen einen einzigartigen Kontext für die Anwendung des LkSG, da es sich nicht um ein Land mit „niedrigen Beschäftigungsstandards“ oder Verboten gewerkschaftlicher Aktivitäten handelt. Die Probleme liegen heute vielmehr in der Nichterfüllung von Arbeitgeberpflichten, im Fortbestand der Verletzung des Rechts auf Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sowie in Löhnen begründet, die sich zwar weiterentwickeln, aber immer noch nicht ausreichen, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten.

Die Erfahrungen aus dem Legitimierungsprozess der Tarifverträge und der Anwendung des *Rapid Response Labor Mechanism* sind widersprüchlich. Auf der einen Seite wird deutlich, dass weiterhin Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie fortbestehen und es gleichzeitig Gewerkschaftsführer gibt, die scheinbar problemlos Prozesse der innergewerkschaftlichen Demokratie umgehen, sich von der Basis entfernen und in die Nähe der Arbeitgeber begeben. Auf der anderen Seite gibt es aber auch einige positive Beispiele, bei denen es binnen kurzer Zeit gelungen ist, neue, unabhängige Organisationen zu schaffen, Tarifverträge, die von selbsternannten Gewerkschaftsführungen geschlossen

² Ein Teil dieses Abschnitts wird von Bensusán (2023) übernommen.

³ In den Ländern des amerikanischen Kontinents betrug der Medianwert des monatlichen Mindestlohns in US-Dollar (KKP) 668 Dollar. Die höchsten Mindestlöhne entfielen auf die beiden wichtigsten Handelspartner Mexikos, Kanada (1.612 Dollar kaufkraftbereinigter Mindestlohn) und die Vereinigten Staaten (1.257 Dollar kaufkraftbereinigter Mindestlohn), während die niedrigsten Löhne in Mexiko (289 Dollar kaufkraftbereinigter Mindestlohn) und Haiti (359 Dollar kaufkraftbereinigter Mindestlohn) gezahlt wurden, (ILO, 2021, S. 106-107).

⁴ Zur Analyse der Verbindung zwischen den internen Veränderungen in der mexikanischen Arbeitsgesetzgebung und dem USMCA siehe Bensusán (2023), Covarrubias (2021) und Escobar Toledo (2023).

wurden, zu beenden, ein legales Vertretungsrecht zu erlangen, neue Tarifverträge mit deutlichen Verbesserungen zu verhandeln und diese erfolgreich den Arbeitnehmern zur Abstimmung vorzulegen. Beispielhaft hierfür ist der Fall von GM in Silao, Guanajuato, der die erste von Mexiko angenommene Beschwerde im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* darstellte. Diese aktuellen Entwicklungen stehen im Kontrast zu den historischen Niederlagen bei vorangehenden Konflikten in der mexikanischen Automobilindustrie, wie zum Beispiel im Fall Honda, Alto Jalisco (Bensusán und Covarrubias, 2016).⁵

Angesichts dieses Szenarios von Licht und Schatten wäre es verfrüht, Vermutungen anzustellen, ob sich dieser Mechanismus auf andere Unternehmen oder Sektoren ausweiten wird, oder ob in naher Zukunft die richtigen Anreize für eine tiefgreifende Neuorganisation der gewerkschaftlichen Strukturen und für Veränderungen im Führungs- und Verhandlungsstil in der mexikanischen Automobilindustrie geschaffen werden, und zwar unabhängig davon, ob es sich um sogenannte „traditionelle korporative Gewerkschaften“ oder neue unabhängige Gewerkschaften handelt. Denn letztlich wird in beiden Fällen getrennt verhandelt, was die Verhandlungsmacht schmälert.

DIE FOLGEN DER LEGITIMIERUNG DER TARIFVERTRÄGE UND DER SYSTEMISCHE CHARAKTER DER ARBEITSMARKTREFORM VON 2019

Den im November 2023 vorgelegten offiziellen Daten zufolge sind ca. 31.000 Legitimierungsverfahren durchgeführt worden (der Prozess zum Einreichen von Anträgen endete am 1. Mai 2023). Denen stehen 139.000 zuvor registrierte Tarifverträge gegenüber. Von den zur Legitimierung unterbreiteten Tarifverträgen sind 30.552 angenommen worden. Insgesamt waren 7 Millionen Arbeitnehmer zur Abstimmung aufgerufen. 663 Tarifverträge wurden abgelehnt und 398 befanden sich zu diesem Zeitpunkt noch in der Legitimierungsphase. Schätzungen zufolge durchlief die überwiegende Mehrheit der Tarifverträge in der mexikanischen Automobilindustrie den Legitimierungsprozess erfolgreich,⁶ während 13% der Tarifverträge abgelehnt wurden.⁷

Mehr als 100.000 Tarifverträge wurden damit abgeschafft. Es ist anzunehmen, dass sie den Arbeitnehmern nur sehr

wenig zu bieten hatten. Sollten sie Vergünstigungen enthalten haben, gelten diese als erworbene Rechte der Arbeitnehmer und müssen als solche von den Arbeitgebern unter strenger Überwachung der Arbeitsaufsicht respektiert werden. Unter Berücksichtigung der Hindernisse bei der Abschaffung der arbeitgeberfreundlichen Tarifverträge bzw. jener Tarifverträge, deren Festlegungen nur den Mindeststandards des Arbeitsgesetzes entsprechen oder nahekommen, wurde im Resultat mit diesem Verfahren das Tarifverhandlungsszenario in der mexikanischen Automobilindustrie grundlegend verändert. In diesem Kontext verweist diese Studie auf die Notwendigkeit neuer Managementstrategien seitens der Unternehmen unabhängig von der Herkunft des Kapitals.

Daten aus einer Studie, die von der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI) auf Grundlage von Informationen des durch die Reform gegründeten Zentrums für Schlichtung und Gewerkschaftsregistrierung (CFCyRL) durchgeführt wurde und bei der gleichartige Arbeitsstätten zwischen April 2019 und April 2023⁸ verglichen wurden, belegen, dass es zwischen Unternehmen, in denen die Tarifverträge durch Abstimmung der Arbeitnehmer legitimiert wurden, und jenen, in denen dies nicht der Fall gewesen ist, zuvor ein Unterschied in Sachen Lohnanstieg von 6,7 bis 7,1% bestand. Nach der Legitimierung lagen die Löhne in den Unternehmen, in denen die Tarifverträge angenommen wurden, 8,6 bzw. 10% höher als in Unternehmen, in denen keine Legitimierung erfolgt war (CONASAMI, 2023). Letzteres ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass entweder all jene Gewerkschaften, deren Tarifverträge durch Wahl angenommen wurden, bessere Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung ihrer Repräsentativität in der Belegschaft haben oder dass sie weiterhin über eine bessere Kontrolle der Basis und Unterstützung der Unternehmen verfügen. Es zeigt jedenfalls, dass die Präsenz der Gewerkschaften unabhängig von der Qualität ihrer Vertretung mit höheren Löhnen in Verbindung gebracht wird.

ERGEBNISSE DES RAPID RESPONSE LABOR MECHANISM

Bislang (bis Ende 2023) sind drei von siebzehn Beschwerden im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* von Mexiko abgelehnt worden (in zwei Fällen aufgrund der Nichteinhaltung entsprechender Fristen); drei weitere befinden sich noch in Bearbeitung. Nur in einem Fall wurde ein unabhängiges Expertengremium einberufen, welches sich derzeit mit den Untersuchungen beschäftigt. In zwei Fällen - Manufacturas VU und Unique fabricating - schlossen die angeklagten Unternehmen nach versuchter Wiedergutmachung der Verstöße ihre Einrichtungen. Die meisten Beschwerden (14 von 17) bezogen sich auf die Automobilindustrie, was angesichts ihrer zentralen Rolle bei

5 Die Bedeutung einer gewerkschaftlichen Erneuerung wird an einem Fall deutlich, in dem eine neue Gewerkschaft bei den letzten beiden Neuverhandlungen der Tarifverträge eine Erhöhung der Löhne und Leistungen um mehr als 20% (13,5% bei Leistungen und Löhnen 2022 und 10% bei Löhnen im Jahre 2023) sowie eine Mitsprache der Gewerkschaften in verschiedenen Aspekten der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen erreichte. Nach Aussagen der Generalsekretärin lagen die Lohnerhöhungen über dem Inflationsanstieg und dem Durchschnitt des Sektors, während vorherige Lohnerhöhungen maximal bei 4,5% lagen (Horta, 2022). Bei Audi wurde 2023 eine Lohnerhöhung von 9,4%, bei VW von 9% und bei Nissan Cuernavaca um 9% vereinbart (Cortés Fernández, 2023).

6 Vom Vorsitzenden des Verbandes mexikanischer Automobilzulieferer (INA) zur Verfügung gestellte Daten, siehe González (2023).

7 Siehe Martínez (2023a).

8 In der von CONASAMI (2023) vorgelegten Studie, in der Forschungsarbeiten zusammenfassend überprüft worden sind, wird die positive Wirkung von Gewerkschaften auf die Löhne und den Abbau der Ungleichheiten unterstrichen.

der externen Bewertung im Rahmen der Verhandlungen zum USMCA keineswegs überrascht. In einem Fall richtete sich die Beschwerde gegen einen OEM (GM, Silao), während die übrigen auf Zulieferer entfielen. Weitere Beschwerden waren gegen ein Unternehmen aus dem Luftfahrtsektor, gegen ein Bergbauunternehmen sowie gegen ein Unternehmen aus der Textilindustrie gerichtet.

Dank der nationalen und internationalen Solidarität beim Einsatz dieses Mechanismus konnten innerhalb und außerhalb des Landes Praktiken der Einflussnahme des Arbeitgebers und der arbeitgebernahen Gewerkschaften sichtbar gemacht, traditionelle einflussreiche Gewerkschaftsführungen abberufen und neue Tarifverträge zu verbesserten Bedingungen abgeschlossen werden (u.a. GM Silao, Panasonic, Tridonex, Unique Fabricating). Andere Fälle konnten ohne Zuhilfenahme des *Rapid Response Labor Mechanism* zugunsten der Arbeitnehmer gelöst werden (z.B. bei Saint Gobain und 3M Purification), obgleich sein positiver Einfluss nicht geleugnet werden kann.

Die gewerkschaftsfeindlichen Praktiken des alten korporativen Systems, die mit der Reform verändert werden sollen, bestehen jedoch weiterhin fort. Die im Bericht von Ergon (2023) bereits aufgezeigten Risiken werden somit bestätigt. Schon auf den ersten Blick werden wiederholte Verstöße gegen die gewerkschaftlichen Freiheiten bei Abstimmungsverfahren zur Legitimierung der Tarifverträge durch die Ablehnung durch die Arbeitnehmer und Unregelmäßigkeiten aller Art bei den Abstimmungsverfahren sichtbar: Fehlinformationen, nicht vorgelegte Tarifverträge, verfrühte und unvollständige Stimmenauszählung, Vernichtung und Zurückhalten von Stimmzetteln usw. (GM-Silao; Mas Air). Belästigung, Einschüchterung und Entlassung aufgrund der Gründung unabhängiger Gewerkschaftsorganisationen, Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und arbeitgebernahen Gewerkschaften zwecks Verhinderung des Eintritts unabhängiger Gewerkschaften ins Unternehmen sowie der Druck seitens des Unternehmens zum Eintritt in eine Gewerkschaft sind keine Einzelfälle.

Zusammengefasst legt die bisherige Bilanz des *Rapid Response Labor Mechanism* nahe, dass es sich angesichts der Anzahl der Fälle um ein Instrument mit zwar begrenzter Reichweite handelt, mit dem jedoch schnelle Ergebnisse zugunsten der Arbeitnehmer herbeigeführt werden können, was das bislang bestehende Kräfteverhältnis in gewisser Weise verändert hat. Binnen kurzer Zeit sind die meisten Verstöße gegen gewerkschaftliche Freiheiten und Tarifautonomie wiedergutmacht worden; wenn nicht, bestand die Möglichkeit, eine zweite oder weitere Beschwerde zum gleichen Vorfall einzureichen. Darüber hinaus ist bereits ein erstes Expertengremium einberufen worden. Festgehalten werden kann, dass die Arbeitsbedingungen in der mexikanischen Automobilindustrie heute der Kontrolle zahlreicher Akteure und Instanzen unterliegen, zu denen auch der aus dem Lieferkettengesetz hervorgegangene unabhängige Überprüfungsmechanismus (MRI) hinzuzuzählen sein wird.

4.

DIE SITUATION DER BESCHÄFTIGTEN IN DER MEXIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Seit der Einführung des Exportmodells im Jahr 1994 sind in der mexikanischen Automobilindustrie viele Arbeitsplätze geschaffen worden. Deren Zahl hat sich in diesem Sektor zwischen 1994 und 2016 versiebenfacht (Bensusán und Florez, 2023). In den folgenden Jahren verlangsamte sich dieses starke Wachstum aufgrund konjunktureller Faktoren wie der Corona-Pandemie sowie struktureller Aspekte, die den Sektor und die mexikanische Volkswirtschaft betreffen.

Der Anteil der Arbeitsplätze der Automobilindustrie im verarbeitenden Sektor ist seit 2018 relativ stabil geblieben. Dieser lag 2018 bei 17,1%, ist jedoch bis 2021 leicht auf 16,4% zurückgegangen. Im Jahre 2023 waren 847.140 Personen in der Automobilindustrie beschäftigt, was 17,2% der Beschäftigung im gesamten verarbeitenden Sektor ausmacht. Eine herausragende Stellung nehmen in diesem Zusammenhang die Zulieferunternehmen ein, die 84,2% der Arbeitsplätze in der Automobilindustrie auf sich vereinen und somit den Beschäftigungsmotor darstellen. Die OEM haben im Gegensatz dazu einen Anteil von nur 12,7% der Arbeitsplätze, der Bereich Karosserie- und Anhängerherstellung beträgt auch nur 3,1%.⁹ Dieser Unterschied ist auf die Umstrukturierung des Sektors zurückzuführen, bei der ein Großteil der Beschäftigung an Zulieferunternehmen ausgelagert worden ist. Wie Covarrubias (2020) und Bensusán feststellen herrschen dort schlechtere Beschäftigungsbedingungen vor. Dies wird auch in dieser Studie, beim Vergleich der Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen Zulieferunternehmen und OEM deutlich.

Anhand der Kennzahlen der vom nationalen Institut für Statistik und Geografie (INEGI)¹⁰ durchgeführten monatli-

chen Umfrage in der verarbeitenden Industrie (EMIM) können zwei wichtige Faktoren ausfindig gemacht werden, die zur Beschäftigungsentwicklung in der Automobilindustrie ab 2018 und bis heute beigetragen haben: 1) Der Corona-Effekt und die nachfolgende Erholung; 2) Die Auswirkungen der verschiedenen Änderungen der Arbeitsnormen, insbesondere der Reform zur Einschränkung des Outsourcings, was nunmehr nur noch für jene speziellen Tätigkeiten infrage kommt, die nicht zur Haupttätigkeit oder hauptsächlichen Tätigkeit eines Unternehmens gehören (Bensusán und Sánchez, 2023).

Der Trend bei der Schaffung von Arbeitsplätzen (Erwerbstätigenquote) ist seit 2018 stabil geblieben. Dabei wiesen der verarbeitende Sektor insgesamt und die verschiedenen Spezialbereiche der Automobilindustrie ein ähnliches Verhalten auf. Dieser Trend wurde jedoch 2020 aufgrund der gesundheitspolitischen Einschränkungen unterbrochen. Der Beschäftigungsrückgang war allgemein gesehen jedoch ziemlich gering (0,6% im gesamten verarbeitenden Sektor, 0,4% bei den OEM und 1,3% bei den Zulieferern). Eine beachtliche Verringerung war jedoch bei der Karosserie- und Anhängerherstellung mit 21% zu verzeichnen, obgleich es sich um den kleinsten Bereich innerhalb des Sektors handelt. Die Erholung machte sich ab 2022 bemerkbar, als die Beschäftigtenzahlen im verarbeitenden Sektor um 3,9% und in den OEM um 2,5% im Vergleich zum Ausgangsjahr zulegten. Bei den Zulieferern trat diese Erholung 2023 mit einem Anstieg von 2% ein.

Eine weitere wichtige Größe für die Untersuchung der Beschäftigungsentwicklung ist der Anteil des Personals von Subunternehmen. Hier ist eine Verbesserung der Beschäftigungsqualität erkennbar. Dieser Anteil ist 2021 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2018 stark zurückgegangen, was auf das Inkrafttreten der Gesetzesreform zum Outsourcing in jenem Jahr zurückzuführen ist. Der Anteil des Personals von Subunternehmen ist im gesamten verarbeitenden Sektor um 37,6% zurückgegangen. Im Teilsektor Transportausrüstungen betrug der Rückgang 42%, in der PKW- und LKW-Herstellung 19% und in der Zulieferindustrie für den Automobilsektor 43%. Dieser Trend setzte sich in den nachfolgenden Jahren mit einer noch stärkeren Verringerung fort. Im Jahre 2022 hatte sich

⁹ INEGI EMIM - Gesamtbeschäftigtenzahl (Anzahl der Personen). Siehe Gesamtbericht in Bensusán et al. (2023), Anhänge 1 und 2. Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie.

¹⁰ Es wird der Index der Gesamtbeschäftigtenzahl und der Index der direkt und indirekt Beschäftigten des Unternehmens aufgeführt, stets mit dem Ausgangsjahr 2018 = 100. Alle Veränderungen bei den Kennzahlen stehen im Verhältnis zum Ausgangsjahr.

der Anteil des Personals von Subunternehmen im gesamten verarbeitenden Sektor um 84,3% verringert. Bei den Transportausrüstungen betrug der Rückgang 92,5%, in der PKW- und LKW-Herstellung 91,3% und bei den Zulieferern ganze 94,6%. Diese Daten belegen einen Rückgang von prekärer Beschäftigung im Sektor. Direkte Anstellung wird mit höherer Stabilität, besseren Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Organisation in Verbindung gesetzt.

LÖHNE UND GEHÄLTER

Die Arbeitsmarktpolitik der amtierenden Regierung zeichnet sich durch eine beachtliche Erhöhung des Mindestlohns aus. Obgleich erste Schritte in diese Richtung bereits 2015 und 2016 gegangen wurden (Esquivel, 2023), hat dieser Trend unter der aktuellen Regierung an Fahrt gewonnen. Zwischen 2019 und 2023 wurde der reale Mindestlohn um 69,4% erhöht. Dem steht eine Erhöhung des realen beitragspflichtigen Durchschnittslohns um 42,1% gegenüber. Somit konnte die Kluft zwischen beiden Indikatoren verringert werden, denn aufgrund des jährlichen realen Anstiegs konnte das Verhältnis von 25% im Jahre 2018 auf 32% im Jahre 2023 gesteigert werden. Auch wenn es beachtliche Fortschritte gegeben hat, besteht noch Raum für eine weitere Anpassung (Bensusán und Florez, 2023).¹¹

Der Trend bei der Erhöhung der Löhne und Gehälter war jedoch nicht einheitlich. Vergleicht man die Erhöhung des realen Mindestlohnes mit der des beitragspflichtigen Durchschnittslohnes, wird deutlich, dass die Tariflöhne in fünf Jahren lediglich um 5,3% real angestiegen sind. Dieser Trend spiegelt sich auch in der verarbeitenden Industrie wider, wo die Tariflöhne im Zeitraum 2019 – 2023 nur um 8,2% stiegen. Im Teilssektor Transportausrüstungen betrug der Anstieg 10%. Angesichts der soliden Ergebnisse des Automobilssektors, seines hohen Anteils an den Gesamtexporten und des relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades kann dieser Anstieg durchaus als gering bezeichnet werden (Bensusán und Florez, 2023).

Die monatliche Umfrage in der verarbeitenden Industrie (EMIM) liefert ergänzende Informationen zur Analyse der Lohndynamiken. Beim Index der realen Durchschnittsgehälter (Ausgangspunkt 2018 = 100) konnte im verarbeitenden Sektor und in der Automobilindustrie ein Anstieg verzeichnet werden. Bis 2021 fiel der Zuwachs bei diesem Indikator im Vergleich zum Ausgangsjahr gering aus. Ab 2022 setzte jedoch eine positive Lohnentwicklung ein, mit einer Erhöhung von 17,3% im gesamten verarbeitenden Sektor

und 11,6% im Teilssektor Transportausrüstungen. In letzterem ist die Erhöhung dieses Indikators vor allem auf den 18%igen Anstieg der realen Durchschnittsgehälter bei den Zulieferern zurückzuführen. Bei der PKW- und LKW-Herstellung verringerte sich hingegen dieser Wert um 6,3% im Vergleich zum Ausgangsjahr. Eine leichte Erholung um 3,8% trat erst 2023 ein. Dieser Trend sieht sich auch bei den realen Durchschnittsgehältern pro Arbeitsstunde bestätigt. Dieser Indikator erhöhte sich im gleichen Jahr um 24% im Vergleich zum Ausgangsjahr im gesamten Verarbeitungssektor. Bei den OEM betrug der Anstieg 4,6% und bei den Zulieferern 25,7%.

Da bei diesen Indikatoren auch die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer berücksichtigt wird, ist es durchaus möglich, dass deren Erhöhung auf die steigende Anzahl von Arbeitnehmern zurückzuführen ist, die im Zuge der Arbeitsmarktreform zur Einschränkung von Outsourcing nach 2021 und der nachfolgenden Direktanstellung in den Genuss dieser Vorteile gekommen sind. Dieses Phänomen ist vor allem in der Zulieferindustrie zu beobachten, wie es die Indikatoren für Sozialleistungen sowie für die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer belegen. Beim erstgenannten Indikator konnten die Arbeitnehmer von Automobilzuliefererunternehmen 2021 eine Erhöhung um 7,5%, 2022 um 14% und 2023 um 24% im Vergleich zum Ausgangsjahr verzeichnen. Bei den OEM verringerten sich die Löhne, Gehälter und Sozialleistungen im Jahre 2021 um 9,5% und 2022 um 5,7%, bis schließlich 2023 eine Erholung um 24,1% eintrat. Was die Gewinnbeteiligung betrifft, so erhielten die Arbeitnehmer in der Zulieferindustrie im Mai 2021 (nominal) insgesamt 2,414.701 Milliarden Pesos, während im gleichen Monat des Folgejahres dieser Betrag um 69% auf 4,078.497 Milliarden Pesos angestiegen war.¹²

Zusammenfassend ist die von der derzeitigen Regierung angestoßene Politik der Lohnerhöhung mit positiven Auswirkungen für die Erwerbsbevölkerung im gesamten Land verbunden. Auch wenn der Anstieg der Tariflöhne (die für den verarbeitenden Sektor und die Automobilindustrie ausschlaggebend sind) geringer ausgefallen ist, kann bei genauer Analyse der aus der monatlichen Umfrage in der verarbeitenden Industrie gewonnenen Daten, eine der allgemeinen Lohnerhöhung auf nationaler Ebene folgende Lohnanpassung nach oben festgestellt werden. Die Lohnerhöhung im Automobilssektor sollte jedoch künftig nicht nur von Maßnahmen der Regierung abhängen, sondern auch ein Ergebnis einer stärkeren Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und des Erstarkens der Gewerkschaftsbewegung in einem Sektor sein, in dem der Organisationsgrad über dem Landesdurchschnitt liegt.¹³

11 Es sei darauf verwiesen, dass COPARMEX eine schrittweise Erhöhung des Mindestlohnes in den nächsten drei Jahren vorgeschlagen hat. Damit soll er von 6.300 Pesos auf 12.400 Pesos verdoppelt werden, so dass eine zweifache monatliche Absicherung mit Grundnahrungsmitteln sichergestellt und die Lebensqualität verbessert werden kann. Erwiesenermaßen wirken sich Lohnerhöhungen auch positiv auf die Produktivität und die Treue der Mitarbeiter aus. In Privatunternehmen würde diese Entwicklung von den Vorgaben der CONASAMI abgekoppelt werden und eine Erhöhung auf 8.600 Peso im Jahre 2025 zur Folge haben. (Hernández, 2023).

12 Siehe Bensusán et al. (2023) Abbildung 5 in Anhang 1. „Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer (in Tsd. Pesos nominal).“

13 Im Jahre 2018 betrug der Organisationsgrad bei den Beschäftigten 12%, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 21,8%, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie 22,9% und bei den Beschäftigten im Untersektor Transportausrüstungen 34,2%. Diese Prozentsätze lagen im Jahre 2023 bei 12,7%, 22,1%, 24% bzw. 35% (Bensusán und Florez, 2023).

5.

DIE GEWERKSCHAFTEN UND IHRE VERBINDUNG ZU DEN TARIFVERTRÄGEN

Die im Rahmen dieser Studie untersuchten 41 Tarifverträge (plus die von VW-Mexiko und Audi) sind von 26 verschiedenen Gewerkschaften abgeschlossen worden. Die nachfolgend aufgeführten sieben Gewerkschaftsorganisationen haben für mehr als ein Werk Tarifverträge ausgehandelt, wobei die Verhandlung stets separat erfolgte.

1. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares, CTM** – 2 Werke (Daimler Toluca und Santiago Tianguistenco).
2. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana, FNSI** – 2 Werke (Daimler García und CONMET Ciénega de Flores).
3. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, CTM** – 3 Werke (BMW, Boysen und Edscha in San Luis Potosí).
4. **Sindicato Industrial de Trabajadores de Fabricación de Autopartes, Aeronáutica, Inyección de Plásticos, Fundición, Similares y Conexos, CTM** – 3 Werke (ZF El Marqués I und II; Bosch Querétaro).
5. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana, CTM** – 4 Werke (die 3 Standorte von Brose in Querétaro; ZF Santa Rosa Jauregui).
6. **Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas, FTT-CTM-FTR** – 2 Werke (ZF Reynosa I und II).
7. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedoras de Autopartes en General, de la Energía, sus Derivados y Similares de la República Mexicana, "Miguel Trujillo López", CTM** – 2 Werke (ZF Gómez Palacio, Durango; Emerson Arteaga, Coahuila).¹⁴

Dabei handelt es sich um 24 Industriegewerkschaften (10 mit nationaler Präsenz und 14 mit Präsenz in den jeweiligen Bundesstaaten), d.h. ihnen können Arbeitnehmer aus verschiedenen Werken im gesamten Staatsgebiet oder in einem Bundesstaat beitreten. Nur zwei Gewerkschaften

haben ihren Aktionsradius auf ein einziges Unternehmen begrenzt.

Die Anzahl der Mitglieder gilt als Indikator für bessere Verhandlungsbedingungen (mit einigen Ausnahmen). Die fünf mitgliederstärksten Gewerkschaften in den in dieser Studie untersuchten Werken sind:¹⁵

- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana**: 20.352 (Daimler Saltillo)
- **Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas**: 15.564 (ZF Reynosa I und II)
- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares**: 9.598 (Daimler: Toluca und Tianguistenco; Bosch Toluca; ZF Toluca)
- **Sindicato Industrial de Trabajadores del Estado de Coahuila, CTM**: 7.955 (ZF Ramos Arizpe)
- **Sindicato Industrial Estatal de Trabajadores de Producto de Acero, Cobre Manufacturas Metalicas, Conexos y Similares del Estado de San Luis Potosí, CROM**: 4.416 (Borgwagner SLP).

Die fünf kleinsten Gewerkschaften sind hingegen:

- **Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, CTM**: 20 (Seglo SLP)
- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana**: 30 (Brose, 3 Werke von QRO)
- **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autopartes, Quimicos, Plásticos, Resina y Derivados, CTM**: 54 (ZF Aguascalientes)
- **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras, Farmaceuticas y de Servicios Anexos y Conexos del Estado de Queretaro Fernando Amilpa, CTM**: 65 (Durr Querétaro)

¹⁴ Die vollständige Liste der Gewerkschaften und ihrer Merkmale befindet sich in Anhang 3. Überprüfung der Vereinseintragungen (Gewerkschaftsinformationen).

¹⁵ Die Gewerkschaft „Miguel Trujillo López“ hat zahlreiche Tarifverträge (mehr als 100) abgeschlossen und verfügt über Zehntausende von Mitgliedern. Jedoch erscheint in der letzten Aktualisierung des Registers per 27. September 2020 eine Mitgliederzahl von nur 2.978.

- **Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana:** 108 (Daimler Ciénega de Flores).

Die untersuchten Unternehmen bestätigen, dass die CTM der am stärksten vertretene Dachverband ist, da ihm 18 der 26 Gewerkschaften angeschlossen sind. Die übrigen Gewerkschaften gehören unterschiedlichen Organisationen an: eine der 1936 gegründeten Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (FNSI), eine der Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (CONASIM) (gegründet 2000), zwei der 1918 gegründeten Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) und eine weitere steht mit der 2008 gegründeten CATEM (Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México) in Verbindung. Drei der im Anhang aufgeführten Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, weisen keinerlei Verbindung zu anderen Organisationen oder Dachverbänden auf.

Obgleich 18 verhandlungsführende Gewerkschaften in den untersuchten Unternehmen der CTM angeschlossen sind (ebenso wie 17 in den 23 OEM), erfolgen die Verhandlungen separat. Es werden auch keine Informationen zu den Ergebnissen unter den Gewerkschaften ausgetauscht. Dieses Manko könnte beseitigt werden, indem über das Register für der Gewerkschaften des CFCyRL Zugriff auf Informationen aus Tarifverträgen ermöglicht wird. Es ist keine gemeinsame Strategie bzw. kein Forum im Dachverband bekannt, um eine Verhandlungspolitik in der mexikanischen Automobilindustrie zu definieren. Dies spielt der Strategie der Unternehmen in die Hände, ihre Aktivitäten auf verschiedene Werke zu verteilen, um die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zu schwächen. Zwar besteht innerhalb des Dachverbandes eine Vereinbarung darüber, dass die Mitgliedsgewerkschaften untereinander nicht um die Übernahme von Tarifverträgen konkurrieren sollten, auch wenn es unterschiedliche Führungsstile und Fälle gibt, in denen eine Entfremdung von der Basis den Weg für eine Ablösung ebnet würde, aber Tatsache ist, dass solche Vereinbarungen im neuen institutionellen Kontext geschwächt werden könnten.

Die traditionell strenge Disziplin im Dachverband erodiert auch aus politischen Gründen, da infolge der Schwächung der PRI, einem Verbündeten der CTM, die Anreize zur Wahrung der Einheit um jeden Preis schwinden, einer Einheit, die Chancen für politische Karrieren über derartige Bündnisse eröffnete (Bensusán et al., 2022).

Auch wenn es ein Fehler wäre, die der CTM angeschlossenen Gewerkschaften allein aus diesem Grund als antidemokratisch, korrupt und Arbeitgeberkomplizen zu bezeichnen, so ist das Problem, dass die Anbindung an diesen Dachverband lange Zeit von verschiedenen Regierungen als Garantie für Arbeitsfrieden angesehen wurde. Den Unternehmen versprach diese Struktur Stabilität und die Möglichkeit, einseitig Arbeitsbedingungen festzulegen.

Wenn jedoch im heutigen Kontext die Führung dieses Dachverbands oder anderer Dachverbände und auch der Gewerkschaften, die sich als unabhängig bezeichnen, sich nicht verändern und keine neuen Machtressourcen zur Interessenvertretung der von ihnen Vertretenen gesucht werden (wie z.B. der Zugang zu Knowhow oder Bündnissen mit anderen Organisationen und eine Erneuerung der gewerkschaftlichen Strukturen), könnte das Risiko, von der Basis in Frage gestellt zu werden, erheblich zunehmen.

Die von einigen Führungskräften der CTM vermeintlich geleistete „verantwortungsvolle Gewerkschaftsarbeit“, auf die sich in einem Gespräch der Leiter der Gewerkschaft „Miguel Trujillo“ bezog (Bensusán et al., 2022), könnte sich nunmehr in eine Art dienstleistungsbasierte Gewerkschaftsarbeit als Form der Legitimierung verwandeln. Damit würde sie sich nicht grundlegend vom Stil der schon historischen (als gelbe Gewerkschaftsbewegung bekannten) FNSI unterscheiden, auch wenn diese Föderation in Monterrey gegründet wurde, um den Eintritt der CTM in Unternehmen in Nuevo León zu verhindern. In beiden Fällen würde es sich um Abmachungen auf Unternehmensebene handeln (also zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen ohne Mitwirkung des Staates), die jedoch angesichts der im Land geltenden Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frage gestellt werden könnten. Die FNSI weist nach wie vor Merkmale einer dienstleistungsbasierten Gewerkschaftsarbeit auf, bei der den Arbeitnehmern bestimmte soziale Vorsorgeleistungen angeboten werden, die jedoch aufgrund der von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern zu zahlenden Beiträge ein Geschäft für die Föderation darstellen. Der Beweis hierfür ist u.a. in den Tarifverträgen zu finden, die unter deren Kontrolle in den untersuchten Unternehmen abgeschlossen worden sind.

In der Struktur der Gewerkschaften sind zumindest bisher keine grundlegenden Veränderungen festzustellen. Bei 14 der 26 Gewerkschaften gab es im Jahre 2019 Satzungsänderungen. Eine weitere folgte 2020 bzw. 2023. Ziel der Änderungen (die in erster Linie über Ergänzungen erfolgten) war die Anpassung an die neuen Vorschriften des Arbeitsgesetzes. Im Archiv des CFCyRL sind keine Informationen zu den übrigen neun Gewerkschaften verfügbar, was entweder auf Probleme bei der Eintragung oder auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass es sich um keine aktiven Gewerkschaften handelt, was wiederum das Risiko in sich birgt, dass sie von den Arbeitnehmern in Frage gestellt werden.

Da die in diesem Archiv verzeichneten Neuzugänge in den Gewerkschaften keine systematischen Angaben zum Geschlecht der Mitglieder enthalten, konnte nicht überprüft werden, ob die Gewerkschaften die in der Gesetzesreform von 2019 geforderte Genderproportionalität in ihren Vorständen umgesetzt haben. In Anhang 3 wird, wenn auch lediglich als anekdotische Evidenz, aufgezeigt, dass die Gewerkschaft von ZF Aguascalientes sehr wohl eine Genderparität in ihrem Vorstand aufweist. Sechs Gewerkschaften nähern sich diesem Ziel an, obgleich die überwiegende Mehrheit (20) noch sehr weit davon entfernt ist.

6.

TARIFVERTRÄGE IN OEM UND ZULIEFERUNTERNEHMEN

DER TARIFVERTRAG ALS SPIEGEL DER SITUATION DER BESCHÄFTIGTEN IN DEN UNTERNEHMEN

Zur Ermittlung der Situation der Beschäftigten in den Werken der ausgewählten Unternehmen sind insgesamt 41 Tarifverträge untersucht worden. Fünf von ihnen beziehen sich auf Unternehmen der Automobilherstellung (OEM), neunundzwanzig auf Unternehmen von Tier 1-Lieferanten einiger dieser OEM und sieben auf Tier 2-Lieferanten (siehe Diagramm in Anhang 1). Wie bereits erwähnt, werden zwei weitere Tarifverträge von deutschen OEM hinzugenommen, um aufzuzeigen, was im Rahmen einer wahren Tarifverhandlung mit demokratischen Gewerkschaften erreicht werden kann: Audi und VWV.

Die meisten untersuchten Tarifverträge erstrecken sich ausschließlich auf das jeweilige Werk und enthalten Klauseln für die vom Tarifvertrag erfassten Stammebelegschaften (all jene, die keine sogenannten Mitarbeiter des Vertrauens sind), den Vorrechten der Gewerkschaften und zu den Arbeitsbedingungen (Leistungen und Löhne). Weiter unten wird aufgezeigt, welche Tarifverträge auf mehr als ein Werk Anwendung finden.

Die Tarifverträge wurden auf Grundlage der vom CFCyRL bis zum 31. Juli 2023 veröffentlichten Tarifverträge überprüft, d.h. Verträge, die von den Gewerkschaften zum Zeitpunkt der Legitimierung vorgelegt wurden. Aus diesem Grund sind sie auf einer Webseite mit dem Titel „Contratos legitimados“ (legitimierte Verträge) zu finden. Da das Archiv des CFCyRL jedoch schon am 20. September 2023 zugänglich gemacht wurde, musste versucht werden, Angaben zu Löhnen und Lohnkategorien zu aktualisieren.¹⁶

Es ist durchaus möglich, dass infolge von Lohnanpassungen und Neuverhandlungen nach Juli 2023 einige Elemente (wie z.B. Löhne) der untersuchten Tarifverträge geändert wurden. Sie spiegeln jedoch die aktuelle Situation in den ausgewählten Unternehmen wider. Sofern keine Änderung

¹⁶ Da zu diesem Zeitpunkt bereits alle Angaben zu den übrigen, in den Tarifverträgen enthaltenen Arbeitsbedingungen vorlagen, konnten diese Klauseln nicht noch einmal überprüft werden. Die Aktualisierung der Daten bezog sich auf die Löhne bei nachgewiesenen Neuverhandlungen.

hinsichtlich der legitimierten Gewerkschaften eingetreten ist, sind kurzfristig keine grundlegenden Veränderungen hinsichtlich des Risikoniveaus des Tarifvertrags zu erwarten, mit Ausnahme von einigen bereits untersuchten Fällen.¹⁷

Bei der Analyse des Inhalts der Tarifverträge wurden sie in Industriebereiche unterteilt, um das Schutzniveau vergleichen zu können. Es werden also zunächst die vertraglichen Bedingungen der OEM und anschließend die der Zulieferer in den einzelnen Bereichen vorgestellt. Im Anhang sind alle wichtigen Informationen zu den einzelnen Tarifverträgen aufgeführt, was einen genaueren Einblick in die Situation der einzelnen Unternehmen ermöglicht.

DER INHALT DER TARIFVERTRÄGE UND DAS RISIKONIVEAU FÜR KLAGEN AUFGRUND VON VERSTÖSSEN GEGEN DIE GEWERKSCHAFTLICHE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen und vor allem der Löhne lassen sich bis zu einem gewissen Punkt verschiedene Risikoniveaus ausmachen. So gehen wir davon aus, dass das Risiko am höchsten, wenn 1) die Gewerkschaft nur wenige Beteiligungsrechte bei der Personalauswahl besitzt, was dazu führen kann, dass die Arbeitnehmer nicht wissen, dass es eine Gewerkschaft gibt bzw. sich von ihr fern halten; 2) die Arbeitsbedingungen dem im Arbeitsgesetz festgelegten Mindeststandard entsprechen oder sich dem mit nur geringfügigen Verbesserungen nähern; 3) keine zusätzlichen Leistungen zur Verbesserung dieser Standards erbracht werden und 4) die Löhne der niedrigsten Lohnkategorie kaum über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen oder, wie von der ILO definiert, unter der Hälfte des Durchschnittslohns liegen, was bedeutet,

¹⁷ Nur in einem Fall kann von einer kurzfristigen Veränderung der Bedingungen ausgegangen werden. Hierbei ist es im vergangenen Jahr zu einem Wechsel der Gewerkschaften gekommen, da die bis dato tätige Gewerkschaft im Rahmen eines Gerichtsverfahrens ihre Führungsposition bei den Tarifverhandlungen einbüßte und sie an eine andere Gewerkschaft abgeben musste. Konkret handelt es sich um ein Joint Venture von Mercedes-Benz in Aguascalientes (mit Nissan). Aus diesem Grund wäre es wichtig, den Tarifvertrag nach der Neuverhandlung oder der Lohnanpassung erneut zu analysieren.

dass sie niedrig und unzureichend sind (2022). Sogar der Arbeitgeberverband Coparmex gesteht ein, dass der von den Unternehmen des Landes gezahlte Mindestlohn unabhängig von dem von der Nationalen Kommission für Mindestlöhne CONASAMI festgelegten Mindestlohn, mindestens doppelt so hoch sein sollte, um menschenwürdig zu sein.¹⁸ Dabei muss aber auch berücksichtigt werden, dass in Mexiko der durch die Arbeitsgesetzgebung gebotene Schutz und die Lohnnebenkosten (auch wenn in einigen Aspekten, wie beim Thema Urlaub, vor der Reform 2022, dem Urlaubs- oder Weihnachtsgeld noch Nachholbedarf besteht) im Vergleich zu anderen Ländern der Region relativ hoch sind, was einen geringeren Verhandlungsspielraum zwischen Arbeit und Kapital zulässt (Bensusán, 2006).

Bei der Untersuchung der Tarifverträge wurden unter Berücksichtigung der in diesem Dokument enthaltenen allgemeinen Betrachtungen zu den Tarifverträgen vor allem jene Klauseln herangezogen, in denen deutlich wird, welche Vorteile den Arbeitnehmern infolge von Tarifverhandlungen zuteilgeworden sind, denn das Ziel dieses Rechtsinstruments besteht letztlich darin, die im nationalen Arbeitsgesetz verankerten Rechte zu verbessern. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass ein Tarifvertrag, der keine Vorteile enthält, **dysfunktional** ist und daher nicht validiert werden sollte, auch wenn im Arbeitsgesetz als Bedingung für die Eintragung ins Register lediglich die Aufnahme einer Lohnskala zwingend vorgeschrieben ist.

Es ist jedoch sehr schwer, weitreichende Verbesserungen zu erreichen, wenn die Gewerkschaften aufgrund ihrer isolierten Verhandlungsführung gegenüber dem Unternehmen nur schwach aufgestellt sind, was allerdings dem allgemeinen Trend entspricht. Ein Problem bei der Erstellung dieser Studie war das Fehlen ausreichender Informationen zum Unternehmen, den Arbeitnehmern oder der Gewerkschaft, was letztlich zu Fehlinterpretationen bezüglich der Situation der Beschäftigten in einem Unternehmen führen kann.

So kann zum Beispiel ein Tarifvertrag zu Bedingungen, die denen des Arbeitsgesetzes entsprechen oder nur wenige Zusatzleistungen oder Leistungen von geringem Wert enthalten, als arbeitgeberfreundlicher Schutzvertrag angesehen werden, obgleich dieses Ergebnis eigentlich auf die geringe Verhandlungsmacht einer Gewerkschaft auf der Betriebsebene, auf das geringe Qualifikationsniveau der Beschäftigten, auf die niedrige Produktivität oder darauf zurückzuführen ist, dass es sich um ein relativ kleines und junges Unternehmen handelt. Gerade neue oder neu gegründete Unternehmen versuchen anfangs die Arbeitskosten niedrig zu halten, um überleben und erfolgreich starten zu können, wie am Beispiel des Tarifvertrags von Audi verdeutlicht werden soll. Aus diesem Grund sei nochmals darauf verwiesen, dass diese Studie in erster Linie eine Bestandsaufnahme darstellt. Um die vorläufigen Ergebnisse dieser Forschungsarbeit zu bestätigen, wären

weiterführende Untersuchungen vor Ort erforderlich, insbesondere um die Dynamik der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen besser zu verstehen.¹⁹

Um mindestens einen annähernden Vergleichsparameter für einen tatsächlichen, von einer vom Arbeitgeber unabhängigen und selbstverwalteten Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag in der OEM zu haben, wurden zwei Verträge als Bezugspunkte gewählt: der 2014 abgeschlossene Tarifvertrag von Audi, der in nachfolgenden Jahren nachverhandelt und 2023 legitimiert worden ist, sowie der Tarifvertrag von VWM. Die Gewerkschaft bei Audi, bei VWM, bei Nissan Cuernavaca und seit 2021 die Gewerkschaft bei GM, Silao, Guanajuato sind die einzigen der mehrheitlich der CTM angeschlossenen Gewerkschaften in OEM, die als unabhängig anerkannt werden können.

Die Untersuchung des Audi-Tarifvertrags ist allein schon deshalb bedeutsam, weil es sich um ein Unternehmen deutschen Ursprungs handelt (und somit dem Lieferkettengesetz unterliegt), das erst seit relativ kurzer Zeit ansässig ist (Audi nahm 2016 seinen Betrieb auf und hatte 2023 4.002 gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter).²⁰ VWM existiert als Unternehmen schon seit 1960 in Mexiko. Sein Tarifvertrag wurde 1992 umstrukturiert, und seitdem konnten die Arbeitsbedingungen immer weiter verbessert werden. Obgleich es logisch erscheint, dass der Tarifvertrag von VWM weiter entwickelt ist, als der von Daimler Manufactura (1999) oder BMW (Produktionsbeginn 2019, 3.500 Mitarbeitende) und ein höheres Schutzniveau bietet als die anderen beiden Tarifverträge, ist er ein gutes Beispiel dafür, wie die lange Präsenz des Unternehmens und die Mitverantwortung der Beschäftigten für den Erfolg der Produktion zu verbesserten Bedingungen für die Arbeitnehmer führen.

Die Analyse des Inhalts der 41 Tarifverträge bestätigt das Ergebnis vorheriger Untersuchungen, wonach in den Tarifverträgen der OEM bessere Bedingungen enthalten sind als in denen der Zulieferer. Zudem ist das Risiko, dass es sich um typische Unternehmensschutzverträge handelt, gering oder mäßig. So nähern sich zum Beispiel die Tarifverträge von zwei Daimler-Werken (Santiago Tianguistenco und Ciénaga de Flores) den Löhnen und Sozialleistungen der Tarifverträge von Audi und VWM an, welche von demokratischen Gewerkschaften verhandelt wurden, die der Unión Nacional de Trabajadores (UNT) angeschlossen sind. In den Tarifverträgen sind doppelt so viele Ruhetage und das Fünffache der Mindesturlaubstage von vor der Arbeitsgesetzreform 2022 sowie bis zu sechs

18 Dafür müsste ein Betrag von 12.400 Pesos erreicht werden. Siehe Hernández (2023a).

19 Für die Analyse der Bedeutung der Probleme für die Tarifverhandlungen in Mexiko, siehe Alcalde Justiniani (2020).

20 Ein erster Prozess zur innergewerkschaftlichen Demokratie wurde bei Audi angestoßen, als im Dezember 2022 die Mehrheit gegen das Lohnangebot bei den Tarifverhandlungen stimmte. Daraufhin wurde eine neue Verhandlungsrunde erfolgreich abgeschlossen, deren Ergebnis jedoch nicht mehr zur Abstimmung unterbreitet wurde. www.lajornada-deoriente.com.mx/puebla/rechazan-trabajadores-audi-dos-propuestas-salarial und www.jornada.com.mx/notas/2023/01/11/sociedad/conjuran-huelga-en-audi-de-mexico-acuerdan-9-4-de-aumento-salarial

Mal mehr Urlaubsgeld als vom Arbeitsgesetz vorgeschrieben, verankert. Darüber hinaus ermöglichen sie erhebliche Verbesserungen des Einkommensniveaus in den verschiedenen Kategorien. Eine Ausnahme stellt der Tarifvertrag von BMW dar, in dem zwar die zu Produktionsbeginn 2014 vereinbarten Löhne erhöht wurden, die Arbeitsbedingungen jedoch kaum über den im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Mindeststandards liegen. Somit ist er der einzige Tarifvertrag unter den OEM, der aufgrund der Situation der Gewerkschaft mit einem hohen Risiko behaftet ist. Gleiches gilt für den Tarifvertrag von MB Aguascalientes. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zwei Tarifverträge mit einem hohen, einer mit einem mäßigen und fünf mit einem geringen Risiko versehen sind.²¹

Die Tarifverträge der Werke der Tier 1-Lieferanten liegen hinter denen der OEM zurück. Die darin vereinbarten Arbeitsbedingungen sind schlechter und uneinheitlich; in

einigen Tarifverträgen werden lediglich die gesetzlich geforderten Leistungen gewährt. In dieser Kategorie gibt es nur acht Tarifverträge mit geringem, fünf mit mäßigem und elf mit hohem Risiko.²² Bei den Tier 2-Lieferanten sind sechs der sieben Tarifverträge mit einem hohen und einer mit einem mäßigen Risiko behaftet.

Im Folgenden werden die Risikoniveaus der Werke der OEM, Tier 1- und Tier 2- Lieferanten aufgezeigt.²³

Nachfolgend werden die wichtigsten Informationen zu den Tarifverträgen unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl, der Arbeitsbedingungen, der über den gesetzlichen Mindeststandard hinausgehenden Leistungen (Zusatzleistungen) und der Löhne zusammengefasst.

ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE AUS DER ANALYSE DER TARIFVERTRÄGE

21 Fünf Tarifverträge befinden sich in Händen einer Familie. Im Fall des BMW-Werkes wurde der Vertrag abgeschlossen, bevor es Arbeitnehmer mit einem Lohnniveau gab, das der Hälfte des Durchschnittslohnes der mexikanischen Automobilindustrie 2019 entspricht (1,10 Dollar pro Stunde versus 2,05 Dollar Durchschnittslohn). Siehe Bensusán et al. (2023).

22 In einem der Tarifverträge (Brose Puebla) ist keine Lohnskala enthalten, weshalb er nicht zur Bewertung herangezogen werden konnte.

23 Die Lohnniveaus, Arbeitsbedingungen und über die gesetzlichen Mindeststandards hinausreichenden Leistungen werden detailliert aufgeführt in Bensusán et al. (2023).

Tabelle 2

Zusammenfassung der Analyse der Tarifverträge der OEM

Unternehmen	Werk	Mitarbeiter	Löhne (Mindestlohn)	Arbeitsbedingungen	Zusatzleistungen	Risiko
AUDI	San José de Chiapa (PUE)	4200	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
VOLKSWAGEN	Puebla (PUE)	6827	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
BMW	Villa de Reyes (SLP)	1, 351	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Ja	Mäßig
DAIMLER MERCEDES	Aguascalientes (AGS)	2,135	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Mäßig
	García (NL)	148	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Ja	Mäßig
	Santiago Tianguistenco (QRO)	2,977	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Saltillo (COAH)	4,771	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Toluca (EDOMEX)	333	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	San Luis Potosí (SLP)	47	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Ciénega de Flores / Tlalnepantla	22	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Überprüfung von Tarifverträgen.

Tabelle 3

Zusammenfassung der Analyse der Tarifverträge Tier 1

Unternehmen	Werk	Mitarbeiter	Löhne (Mindestlohn)	Arbeitsbedingungen	Zusatzleistungen	Risiko
ZF	El Marqués I (QRO)	393	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	El Marqués II (QRO)	358	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Santa Rosa Jáuregui (QRO)	1475	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Reynosa I (TAMPS)	3555	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Mäßig
	Reynosa II (TAMPS)	42	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Mäßig
ZF	Aguascalientes (AGS)	42	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Nein	Hoch
	San Luis Potosí (SLP)	79	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Nein	Hoch
	Toluca (EDOMEX)	176	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	Gómez Palacio (DGO)	2973	Kaum höher	Mindeststandard	Wenige	Hoch
	Ramos Arizpe (COAH)	512	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	El Salto (JAL)	1660	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Gering
BROSE	Aeropuerto (QRO)	381	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Wenige	Hoch
	El Marqués (QRO)	331	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Wenige	Hoch
	Benito Juárez (QRO)	440	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Mäßig
	Cuautlancingo (PUE)	208		Über dem Mindeststandard	Ja	Ausstehend
BOSCH	Toluca (EDOMEX)	2650	Weniger als das Doppelte	Leicht über dem Mindeststandard	Ja	Gering
	San Luis Potosí (SLP)	2429	Weniger als das Doppelte	Leicht über dem Mindeststandard	Geringe	Gering
	Querétaro (QRO)	389	Weniger als das Doppelte	Leicht über dem Mindeststandard	Ja	Hoch
	Apaseo el Grande (GTO)	210	Das Doppelte des Mindestlohns	Mindeststandard	Ja	Hoch
	Hermosillo (SON)	60	Weniger als das Doppelte	Leicht über dem Mindeststandard	Ja	Gering
BORGWAGNER	San Luis Potosí (SLP)	753	Weniger als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Geringe	Mäßig
SEGLO	San Luis Potosí (SLP)	424	Mehr als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Nein	Hoch
GESTAMP EDSCHA	San Luis Potosí (SLP)	246	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Geringe	Hoch

Tabelle 3 (Fortsetzung)

Unternehmen	Werk	Mitarbeiter	Löhne (Mindestlohn)	Arbeitsbedingungen	Zusatzleistungen	Risiko
BOYSEN	Villa de Reyes (SLP)	120	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Nein	Hoch
SISAMEX	General Escobedo (NL)	603	Mehr als das Doppelte	Über dem Mindeststandard	Ja	Mäßig
MERITOR	General Zuazua (NL)	277	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Ja	Mäßig

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Überprüfung von Tarifverträgen.

Tabelle 4

Zusammenfassung der Analyse der Tarifverträge – Tier 2

Unternehmen	Werk	Mitarbeiter	Löhne (Mindestlohn)	Arbeitsbedingungen	Zusatzleistungen	Risiko
CONMET	Ciénega de Flores (NL)	1590	Das Doppelte des Mindestlohns	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Ja	Mäßig
DURR	Querétaro (QRO)	183	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Nein	Hoch
OECHSLER	Querétaro (QRO)	131	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Geringe	Hoch
EMERSON	Arteaga (COAH)	19	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Geringe	Hoch
ESSEX FURUKAWA	Torreón (COAH)	213	Weniger als das Doppelte	In etwa dem Mindeststandard entsprechend	Geringe	Hoch
UNIQUE FABRICATING	Querétaro (QRO)	237	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Nein	Hoch
TEKNIA	Ciudad de México	122	Weniger als das Doppelte	Mindeststandard	Nein	Hoch

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Überprüfung von Tarifverträgen.

7.

LÖHNE UND RISIKEN

Löhne sind ein wichtiges Element für die Risikoprognose. Der Studie von Ergon (2023) zufolge gibt es hierbei zwei Arten von Risiken, nämlich die fehlende Transparenz bei der Lohngestaltung und die Lohnstagnation oder -verringering infolge wirtschaftlicher Umstände. Die Löhne werden über Entgelttarifverträge jährlich bilateral festgelegt, was nicht zwangsläufig Transparenz mit sich bringt. Während Vertragsänderungen der Zustimmung der Mehrheit der unter den Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer bedürfen, können Lohnanpassungen direkt zwischen Gewerkschaft und Unternehmen vereinbart werden. Ob eine Abstimmung oder sonstige Befragung stattfindet, hängt von den Gewerkschaftssatzungen und den mehr oder weniger demokratischen Praktiken in einer Gewerkschaft ab. So ist zum Beispiel bekannt, dass bei Audi und VWM die Entgelttarifverträge zur Abstimmung vorgelegt werden, was jedoch nicht die Regel ist.

Zur Untersuchung der Löhne wurde in dieser Studie das Verhältnis zwischen der niedrigsten Lohnkategorie und dem Mindestlohn sowie zwischen der höchsten Lohnkategorie und dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn herangezogen. In den Lohnskalen der 40 überprüften Tarifverträge²⁴ liegt die niedrigste Lohnkategorie über dem Mindestlohn, obgleich es große Unterschiede zwischen diesen Löhnen gibt. In der Grafik in Anhang 2 ist eine Übersicht über die niedrigsten und höchsten Lohnkategorien aus den 40 Tarifverträgen und deren Verhältnis zur Hälfte des Durchschnittslohnes (ein Wert, der von der ILO (2022) als Mindestwert für Entwicklungsländer verwendet wird, und unter dem die Löhne als „niedrig“ gelten) und zum beitragspflichtigen Durchschnittslohn aufgeführt. Dabei wird zwischen den sieben in dieser Studie berücksichtigten OEM (die fünf ausgewählten plus zwei weitere zu Vergleichszwecken, da sie über anerkannt repräsentative Gewerkschaften verfügen), einschließlich drei verbundenen Unternehmen eines dieser OEM, den Tier 1- und den Tier 2-Lieferanten unterschieden.

Erwartungsgemäß liegen die bei den OEM gezahlten Löhne über denen der Lieferanten, und zwar sowohl in der niedrigsten Lohnkategorie als auch, und vor allem, in der höchsten Lohnkategorie.

Unter den OEM werden bei VWM in beiden Lohnkategorien die höchsten Löhne gezahlt. Dabei liegt die unterste Lohnkategorie in der Nähe des beitragspflichtigen Durchschnittslohns, während die höchste Lohnkategorie fast das Dreifache dieses Durchschnittslohns ausmacht. In die Nähe dieses Lohnniveaus kommen Daimler MB (Toluca, Edomex) gefolgt von Daimler MB (Saltillo). Bei Audi liegt die unterste Kategorie auch über der Hälfte des Durchschnittslohns, während die höchste Lohnkategorie das Doppelte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns beträgt. Eine Erklärung hierfür ist, dass es sich um ein Werk handelt, das erst seit weniger als zehn Jahren in Betrieb ist. Man könnte jedoch davon ausgehen, dass wenn die Verhandlungen von einer Organisation geführt werden, in der die Gewerkschaften von VWM und Audi zusammengeschlossen sind, der Lohnunterschied zwischen beiden Unternehmen schnell verringert werden könnte.

Des Weiteren wird deutlich, dass die Löhne der drei Daimler-Werke, die keine Montagestandorte sind, sowohl in der niedrigsten als auch in der höchsten Lohnkategorie niedriger sind. Einmal mehr zeigt sich, dass getrennte Verhandlungen ein Hindernis für gleiche untere Lohnstandards in den Werken innerhalb desselben Unternehmens darstellen. Alle Daimler-Werke sowie BMW liegen in ihrer untersten Lohnkategorie jedoch über der Hälfte des Durchschnittslohns.

Die Löhne der Tier 1-Lieferanten sind in beiden Kategorien niedriger als die der OEM. Von den 24 untersuchten Tarifverträgen liegen vier in der niedrigsten Lohnkategorie sogar unter der Hälfte des Durchschnittslohns (ZF Gómez Palacio und die drei Werke von Brose). Im Fall von ZF Gómez Palacio erreicht die niedrigste Lohnkategorie nicht einmal die Hälfte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns. Es handelt sich, wie bereits erwähnt, um den Tarifvertrag mit dem höchsten Risiko von allen, vor allem wenn man berücksichtigt, dass in diesem Unternehmen mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind und die beteiligte Gewerkschaft, die bereits hunderte von Tarifverträgen abgeschlossen hat und mehr als zehntausend Mitglieder zählt, schon in der Vergangenheit in Frage gestellt worden war. Bei 15 Tarifverträgen von Tier 1-Lieferanten liegt die niedrigste Lohnkategorie über diesem Indikator, allerdings überschreitet die höchste Lohnkategorie nur in 9 Tarifverträgen den beitragspflichtigen Durchschnittslohn. Im Tarifvertrag von ZF (Ramos Arizpe) findet man den

²⁴ In einem der Tarifverträge (Brose Puebla) war keine Lohnskala enthalten, weshalb er bei der Lohnanalyse unberücksichtigt blieb.

höchsten Lohn in der höchsten Lohnkategorie, ohne dass dabei jedoch das Zweifache des beitragspflichtigen Durchschnittslohns erreicht wird.

In zwei von vier Tarifverträgen von Tier 2-Lieferanten liegt die niedrigste Lohnkategorie unter der Hälfte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns (Oechsler und Durr, Querétaro) und nur in einem Fall (Emerson) liegt die höchste Lohnkategorie über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.²⁵

Um die Situation in den Unternehmen zusammenfassend vergleichen zu können, wurde eine Risikomatrix mit Berücksichtigung folgender drei Größen erstellt: die Höhe des Lohns der niedrigsten Lohnkategorie im Verhältnis zu den Mindestlöhnen (weniger als das Doppelte, das Doppelte oder mehr als das Doppelte), die Arbeitsbedingungen (über dem Mindeststandard des Arbeitsgesetzes, diesem in etwa oder genau entsprechend) sowie Zusatzleistungen (hoch, gering oder nicht vorhanden).²⁶ Die dieser Matrix zugrundeliegenden Informationen wurden bei der Untersuchung der Tarifverträge der OEM, Tier 1- und Tier 2-Lieferanten detailliert dargelegt.

Wie aus der Matrix in Anhang 4 hervorgeht, sind von den 40 erfassten Werken nur zwei Montagebetriebe einem mäßigen Risiko ausgesetzt (Daimler-MB AGS und BMW), während die anderen drei, darunter auch Audi und VWM, ein geringes Risiko aufweisen. Dreizehn Tier 1- und Tier 2-Lieferanten haben ein hohes Risiko. Nur eines der vier Unternehmen unter den Tier 2-Lieferanten weist ein mäßiges Risiko auf – die übrigen drei sind mit einem hohen Risiko behaftet. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass abgesehen von den unterschiedlichen Bedingungen, die in den Tarifverträgen der untersuchten Unternehmen und ihrer Zulieferer zum Vorschein kamen, erwartungsgemäß bei den Zulieferern die höchsten Risiken aufgrund der niedrigen Löhne, geringen Verbesserungsmöglichkeiten und Leistungen, die quasi dem Mindeststandard des Arbeitsgesetzes entsprechen, zu finden sind. Dies wäre ein Indiz für dysfunktionale Tarifverträge und möglicherweise Einschränkungen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie.

25 Siehe Anhang 2. Verhältnis zwischen Tariflöhnen und Durchschnittslohn.

26 In die Risikomatrix sind keine Vorrechte der Gewerkschaften berücksichtigt worden, da sie in den meisten Tarifverträgen annähernd gleich sind.

8.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

In dieser Studie konnte der positive institutionelle Rahmen, in dem die ausgewählten fünf deutschen Unternehmen und einige ihrer Zulieferer sowie die mexikanische Automobilindustrie allgemein tätig sind, bestätigt werden. Seit dem Abschluss des NAFTA (Nordamerikanisches Freihandelsabkommen, 1994-2020) vor 25 Jahren haben die erfolgreichen Exporte der mexikanischen Automobilindustrie und die aus der Verlagerung der Lieferketten resultierenden Chancen noch nie einen so positiven institutionellen Rahmen und eine vergleichbare Arbeitsmarkt- und Mindestlohnpolitik vorgefunden. Dies sollte sich für die Arbeitnehmer in neuen und besseren Arbeitsplätzen niederschlagen. Damit bestehen geeignete Rahmenbedingungen, um Entgelttarifverhandlungen anzustoßen, bei denen die Löhne an die Produktivität der Unternehmen gekoppelt werden, was seit Mitte der siebziger Jahre nicht mehr der Fall gewesen ist. Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Produktion und dem technologischen Wandel in der Automobilindustrie sowie der starke Druck zu Kostensenkungen dürfen dabei jedoch nicht außer Acht gelassen werden. Es darf auch nicht erwartet werden, dass lediglich staatliche Maßnahmen zu verbesserten Bedingungen führen. Eine Verbesserung der Qualität der gewerkschaftlichen Vertretung und eine Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften sind grundlegend, um eine Verknüpfung zwischen Produktionserfolgen und sozialen und arbeitsrechtlichen Fortschritten in der mexikanischen Automobilindustrie sicherzustellen. Dafür müssen gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleistet sein, dass die Umstrukturierung der Gewerkschaften von den Arbeitnehmern selbst ausgeht und dabei von außen auferlegte Spaltungen und künstliche Einheiten überwunden werden.

Alle im Rahmen dieser Studie untersuchten Tarifverträge ausgewählter Unternehmen und ihrer Zulieferer haben einen Legitimierungsprozess durchlaufen. Angesichts der Lehren aus dem *Rapid Response Labor Mechanism* bezüglich der Untätigkeit von Gewerkschaftsseite, besteht Grund zur Annahme, dass viele der untersuchten Tarifverträge über Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, die den status quo bevorzugen, zustande gekommen sind, und die Unkenntnis der Arbeitnehmer, was die Bedeutung eines Legitimierungsprozesses und den Inhalt eines Tarifvertrags betrifft, ausnutzten. Falschinformationen

bezüglich eines möglichen Verlustes wohlverworbener Rechte mögen ebenso Ängste geschürt haben, die letztlich mit ausschlaggebend gewesen sind. Umso wichtiger ist es also, den Inhalt der Verträge genau zu untersuchen, auch wenn dies unzureichend sein mag, um eindeutig zu erkennen, ob die Festlegung der Arbeitsbedingungen Resultat einer authentischen Verhandlung zwischen zwei Seiten gewesen ist.

Die wichtigsten Quellen für die Anfertigung dieser Studie waren Informationen aus Datenbanken zu Gewerkschaften und zu legitimierten Tarifverträgen des CFCyRL. Daher liegen keine Erkenntnisse zur tatsächlichen Dynamik zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und Arbeitnehmern vor. Ebenso wenig ist bekannt, inwiefern letztere in die Tarifverhandlungen involviert gewesen sind. Eine derartige Beteiligung ist in der Vergangenheit eher die Ausnahme gewesen, weshalb anzunehmen ist, dass alle aus dem alten Modell übernommenen Tarifverträge mit einem gewissen Risiko behaftet sind, das Ergebnis einer Verhandlungssimulation oder bestenfalls einer Verhandlung mit Gewerkschaften ohne tatsächliche Unterstützung durch ihre Basis zu sein.

Um untersuchen und darlegen zu können, inwieweit sich die Tarifverträge von den alten, zum Schutz des Arbeitgebers gestalteten, hinter dem Rücken der Arbeitnehmer verhandelten und dysfunktionalen Verträgen, die keinerlei Verbesserung gegenüber dem gesetzlichen Mindeststandard darstellen, unterscheiden, wurden in erster Linie die Arbeitsbedingungen und die Zusatzleistungen, also Leistungen, die über das gesetzliche Minimum hinausreichen, herangezogen. In Bezug auf die Löhne wurden insbesondere die niedrigste und die höchste Lohnkategorie untersucht, welche dann mit den in den jeweiligen Jahren geltenden Mindest- und Durchschnittslöhnen verglichen wurden.

Unterschiede wurden auch bei den Beteiligungsrechten der Gewerkschaften festgestellt. So erlangten zum Beispiel einige Gewerkschaften über Gewerkschaftsvertreter oder komplexere Vertretungsstrukturen, wie bei VWM, eine stärkere Präsenz in den Werken. Da jedoch prinzipiell alle Gewerkschaften das Recht haben, Arbeitnehmer für offene Stellen zu benennen, sollte die Existenz von den Arbeitnehmern vollkommen unbekanntem Phantomgewerkschaften ausgeschlossen sein. Der im letzten Abschnitt enthaltene Überblick

über die Gewerkschaften sowie die Risikomatrix (einschließlich Lohnniveau, Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen) machen weiter deutlich, in welchen Unternehmen das Risiko von Arbeitskonflikten durch Arbeitnehmer am höchsten ist.

Wie auch in der Literatur bereits beschrieben, ist ausgehend von der Analyse der Löhne und Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeit, Unternehmen mit einem hohen Risiko zu finden, umso höher, je größer der Abstand zu den OEM ist. Dieser Trend verschärft sich vor allem bei den Tier 2-Lieferanten (auch wenn die geringe Anzahl der in dieser Studie untersuchten Tier 2- Unternehmen diese Feststellung stark einschränkt). Weitere Risiken, die die Konfliktwahrscheinlichkeit erhöhen können, stehen mit den Gewerkschaften selbst in Verbindung – siehe Fälle der Infragestellung der Gewerkschaften aufgrund von Verstößen gegen die demokratischen Prinzipien und die gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit.



















Um dies jedoch stichhaltig belegen zu können, bedarf es in nachfolgenden Untersuchungen einer anderen Annäherung an Gewerkschaften und Unternehmen, um Beweise zusammenzutragen, die die in diesem Dokument angestellte Bewertung bestätigen oder widerlegen können.

Schließlich fordert sowohl der nationale als auch der internationale Kontext eine strengere Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Grundlegend hierfür ist jedoch, dass in den Unternehmen selbst und zumindest bei ihren Tier 1-Lieferanten interne Protokolle und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der individuellen und kollektiven Arbeitnehmerrechte eingeführt werden, wie es im Lieferkettengesetz mit Blick auf die Risikoanalyse vermerkt ist.

LITERATURNACHWEISE

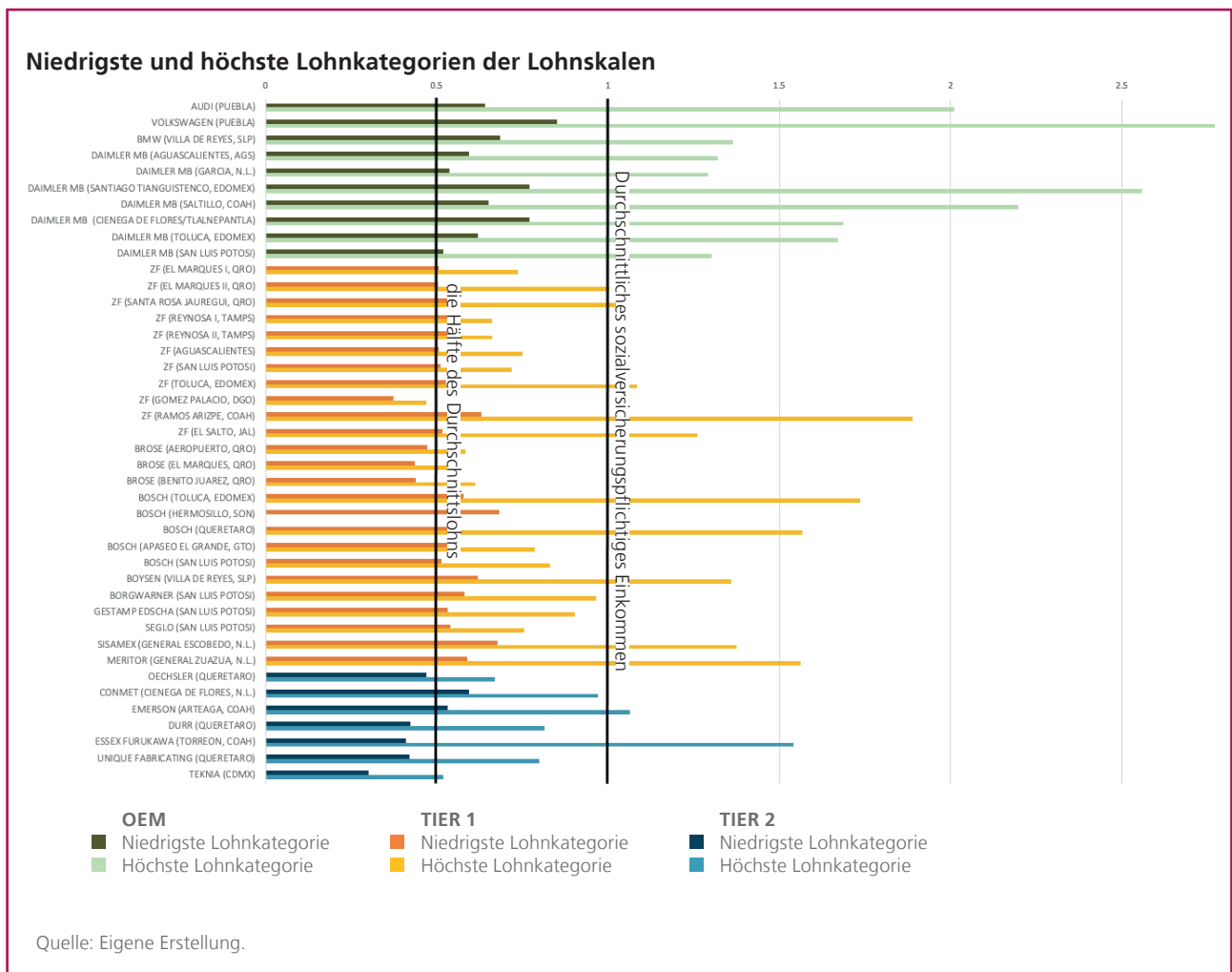
- Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura.** (2009). El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales. In Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura (Comp.). *La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos* (S. 279 - 340). Editores del Puerto.
- Alcalde Justiniani, A.** (2020). *La contratación colectiva y su técnica de negociación* (1 Auflage). Porrúa.
- Bensusán, G.** (2006). *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina* (1 Auflage). Miguel Ángel Porrúa/UAM-X.
- Bensusán, G.** (2023). Labour reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to the USMCA. In M. Corley-Coulibaly & F. Ebert (Herausgeber), *Compendium of Trade and Decent Work on Labor reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to USMCA* (1 Auflage). International Labour Office.
- Bensusán, G. & Florez, N.** (2022). La calidad de los empleos en el sector de exportación: Del TLCAN al T-MEC. In C. Alba & M. Rodríguez (Herausgeber), *Desigualdades laborales y urbanas en México* (1 Auflage, S. 37–76). El Colegio de México.
- Bensusan, G. & Florez, N.** (2023). Salarios y poder de negociación sindical en México: Lo que la reforma y la política laboral pueden y no pueden resolver. In D. Gómez-Álvarez (Ed.), *Salario Digno: Cómo mejorar las condiciones laborales para una mayor productividad y bienestar de las y los trabajadores de México* (1 Auflage). Random House.
- Bensusán, G. & Middlebrook, K. J.** (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional*, LX(3), 985–1039. doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670
- Bensusán, G. & Sánchez, L.** (2023). Segmentación, subcontratación y mercado de trabajo en México: Oportunidades abiertas por el cambio institucional. In A. Rodríguez, F. Vela, & C. García (Herausgeber), *Trabajo, Pobreza, Pobreza Laboral* (1 Auflage, S. 55–91). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bensusan, G. González, A. & Lucero Gil, A.** (2023). *Diagnóstico sindical de la industria automotriz y autopartes en México. El caso de 5 empresas alemanas* (Vollständiger Bericht). Friedrich Ebert Stiftung.
- Bensusan, G. Valdenebro, A. C. & González Nicolas, I.** (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model? *International Journal of Automotive Technology and Management*, 22(1), 128–144. doi.org/10.1504/IJATM.2022.122140
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI).** (2023). Efecto de la legitimación de contratos en el marco de la Reforma Laboral. www.gob.mx/conasami/articulos/efecto-de-la-legitimacion-de-contratos-en-el-marco-de-la-reforma-laboral
- Cortés Fernández, R.** (2023). Sindicato de GM en Silao acuerda alza salarial del 10% en 2023, 13 de marzo de 2023, *Excelsior*. www.excelsior.com.mx/dinero/general-motors-sindicato-planta-silao-guanajuato-acuerda-aumento-al-salario/1575427
- Covarrubias Valdenebro, A.** (2020). El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional (Trabajo y justicia social, S. 24). Friedrich Ebert Stiftung.
- Covarrubias Valdenebro, A.** (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional. *Norteamérica*, 16(1). doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470
- Ergon.** (2023). Interim Report UBM Mexico – prospects and process for establishment (S. 28) [Interim Report]. UBM Project Group and selected partners / GIZ.
- Escobar Toledo, S.** (2023). La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: Situación actual y perspectivas. In R. Cordera Campos, A. Sánchez Vargas, & Provencio (Herausgeber), *El Mundo del trabajo y el ingreso* (1 Auflage, S. 125–164). Coordinación de Humanidades UNAM.
- Esquivel, G.** (2023). La pobreza laboral en México, a la baja / Working poverty in Mexico, downwards. *EconomíaUNAM*, 20(59), Article 59. doi.org/10.22201/fe.24488143e.2023.59.795
- Grabosch, R.** (2021). Ley de Debida Diligencia. Alemania establece os estándares en la protección de derechos humanos (Trabajo y justicia social, S. 13). Friedrich Ebert Stiftung. library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf
- Hernández, E.** (2023a). Coparmex sugiere un 'salario digno' de 12,400 pesos al mes. *Forbes México*. www.forbes.com.mx/coparmex-sugiere-un-salario-digno-de-12-mil-400-pesos-al-mes
- Hernández, N. L.** (2023b). Legítima CTM contrato colectivo de trabajo en BMW San Luis Potosí. *El Universal San Luis Potosí*. sanluis.eluniversal.com.mx/economia-y-negocios/legitima-ctm-contrato-colectivo-de-trabajo-en-bmw-san-luis-potosi
- Horta, F.** (2022) GM Silao acuerda revisión anual y recuperación salarial para 2023, AM, 13 de Mai 2022, www.am.com.mx/industria-automotriz/2022/5/13/gm-silao-acuerda-revision-anual-recuperacion-salarial-para-2023-con-sindicato-602886.html
- Martínez, M. del P.** (2023a). En casi cuatro años hay 244 contratos colectivos de trabajo terminados. *El Economista*. www.economista.com.mx/empresas/En-casi-cuatro-anos-hay-244-contratos-colectivos-de-trabajo-terminados-20230416-0026.html
- Internationale Arbeitsorganisation (ILO).** (2021). Globaler Lohnbericht 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19 (Informes de Referencia de la OIT, S. 218). Oficina Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_789973/lang-es/index.htm

ANHANG 1. AUSGEWÄHLTE UNTERNEHMEN DER LIEFERKETTE

OEM	TIER 1	TIER 2
 4 Montagewerke + 3 kleinere Werke	Zulieferer: Daimler Mercedes  	Zulieferer: Daimler Mercedes 
	Zulieferer: Daimler MB + BMW  5 Werke	Zulieferer: Bosch   
	Zulieferer: Daimler MB + BMW  4 Werke	
	Zulieferer: Daimler MB + BMW  11 Werke	Zulieferer: ZF  
 1 Montagewerk	Zulieferer: BMW    	Zulieferer: BMW 

Quelle: Eigene Erstellung.

ANHANG 2. VERHÄLTNIS ZWISCHEN TARIFLÖHNEN UND DURCHSCHNITTSLOHN



ANHANG 3. ZUSAMMENFASSUNG DER RISIKOMATRIX DER TARIFVERTRÄGE

ART DES UNTERNEHMENS	Geringes Risiko	Mäßiges Risiko	Hohes Risiko
OEM	7	3	
TIER 1	9	6	10
TIER 2		1	6

Quelle: Eigene Erstellung.

AUTOREN

Graciela Bensusán Areous ist Vollzeitdozentin an der UAM Xochimilco, Teilzeitdozentin an der Flacso- Mexiko und emeritierte Forscherin im Sistema Nacional de Investigadores. Sie ist Doktorin für Politikwissenschaften der UNAM und Expertin für Institutionen, Organisationen und Arbeitsmarktpolitiken mit Fokus auf vergleichende Studien. Ihre jüngsten Veröffentlichungen beziehen sich auf Veränderungen in Institutionen des Arbeitsrechts in Verbindung mit internen Reformen und dem USMCA, die Beschäftigungs- und Gewerkschaftssituation in der in Mexiko ansässigen Automobilindustrie und die Regulierung von Arbeit über digitale Plattformen im Globalen Süden.

Alda González Velasco schloss ihr Wirtschaftsstudium an der Fakultät für Wirtschaft der Universidad Autónoma de México (UNAM) und einen Masterstudiengang im Bereich Soziologie an der Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-México) ab. Ihre Forschungstätigkeit konzentriert sich auf Themen der Entwicklung der verarbeitenden Industrie, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und des Einflusses der Institutionen und deren Veränderungen. Derzeit ist sie als Assistant Professor im Bereich Volkswirtschaft an der UNAM und als unabhängige Beraterin zu Arbeitsrechts- und Wirtschaftsfragen tätig.

Andrés Lucero Gil schloss sein Studium der Politikwissenschaften an der Facultad de Ciencias Políticas y Sociales der UNAM ab. Zu seinen Forschungsfeldern gehören Arbeitsmarktpolitik, Qualität der Beschäftigung in der Automobilindustrie und die Regulierung von Arbeit über digitale Plattformen. Er hat als Forschungsassistent an Projekten des Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mitgewirkt und ist als Berater für die Friedrich-Ebert-Stiftung tätig gewesen.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung in Mexiko
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | Ciudad de México | México

Verantwortlich
Yesko Quiroga | Vertreter in Mexiko

Projektkoordinator
Angel Pazos

Telefon +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

mexico.fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Die Lieferkettensorgfaltspflicht in der mexikanischen Automobilindustrie. Der Fall von 5 deutschen Unternehmen und ihren Zulieferern.

Kurzfassung



Das 2023 in Kraft getretene deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bietet einen gerechten institutionellen Rahmen für internationale Untervergabeprozesse in Länder mit niedrigen Arbeits- oder Lohnstandards und ist daher für mexikanische Arbeitnehmer von großer Bedeutung.

Ausgehend von dieser Gesetzgebung und einem Pilotprojekt zur Einführung eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (der nachfolgend als Beschwerdemechanismus für Menschenrechtsverletzungen bezeichnet wurde) in deutschen Automobilunternehmen mit Niederlassung in Mexiko wurde eine erste Diagnose der Beschäftigungs- und Gewerkschaftssituation in drei OEM (anfänglich sollten fünf deutsche Unternehmen beteiligt sein) und bei einigen ihrer Lieferanten (Tier 1 und Tier 2) erstellt.



Unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien wurden 41 Unternehmen mit insgesamt 45.703 Mitarbeitenden analysiert. In allen Unternehmen sind Tarifverträge abgeschlossen und nachfolgend zwischen 2019 und 2023 erfolgreich legitimiert worden.

In dieser ersten Bestandaufnahme sollte das Risikoniveau der Unternehmen hinsichtlich der Echtheit der Tarifverhandlungen ermittelt werden. In Mexiko wurden Tarifverhandlungen vielfach simuliert, und die Komplizenschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern war vielerorts offensichtlich. Damit sollte die Bilateralität bei der Lohngestaltung und der Festlegung der Arbeitsbedingungen umgangen werden, was letztlich zu den bekannten arbeitgeberfreundlichen Tarifverträgen führte.

Ausgehend von verschiedenen Szenarien wurden in dieser Studie drei Risikoniveaus (hoch, mäßig, gering) identifiziert. Dabei wurden die als Mindeststandard im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen mit den in den Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen verglichen, mögliche Zusatzleistungen ermittelt und das Verhältnis zwischen Mindestlöhnen sowie beitragspflichtigen Durchschnittslöhnen und den niedrigsten und höchsten Lohnkategorien aus den Tarifverträgen untersucht.



Die Studie umfasst des Weiteren eine Risikomatrix, in der die aus den Tarifverträgen zusammengetragenen Informationen systematisiert wurden. Somit konnten ermittelt werden, ob ein Risiko besteht, dass ein bestimmter Tarifvertrag als arbeitgeberfreundlich oder zumindest „dysfunktional“ anzusehen ist, da er keine nennenswerten Vorteile für seine eigentlichen Begünstigten bietet.

Die Ergebnisse der Matrix werden in dieser Studie detailliert aufgeführt. Demnach sind die Risiken bei den OEM geringer als bei den Tier 1- oder gar den Tier 2-Lieferanten. Unter den direkt mit den OEM verbundenen Unternehmen herrschte ein niedriges Risiko vor. Bei den Tier 1-Lieferanten findet man vorwiegend hohes und mäßiges Risiko, während bei den Tier 2-Lieferanten das hohe Risiko eindeutig die Oberhand hat.