

# Die Lieferkettensorgfaltspflicht in der mexikanischen Automobilindustrie.

Der Fall von 5 deutschen Unternehmen und ihren Zulieferern.

Vollständige Studie

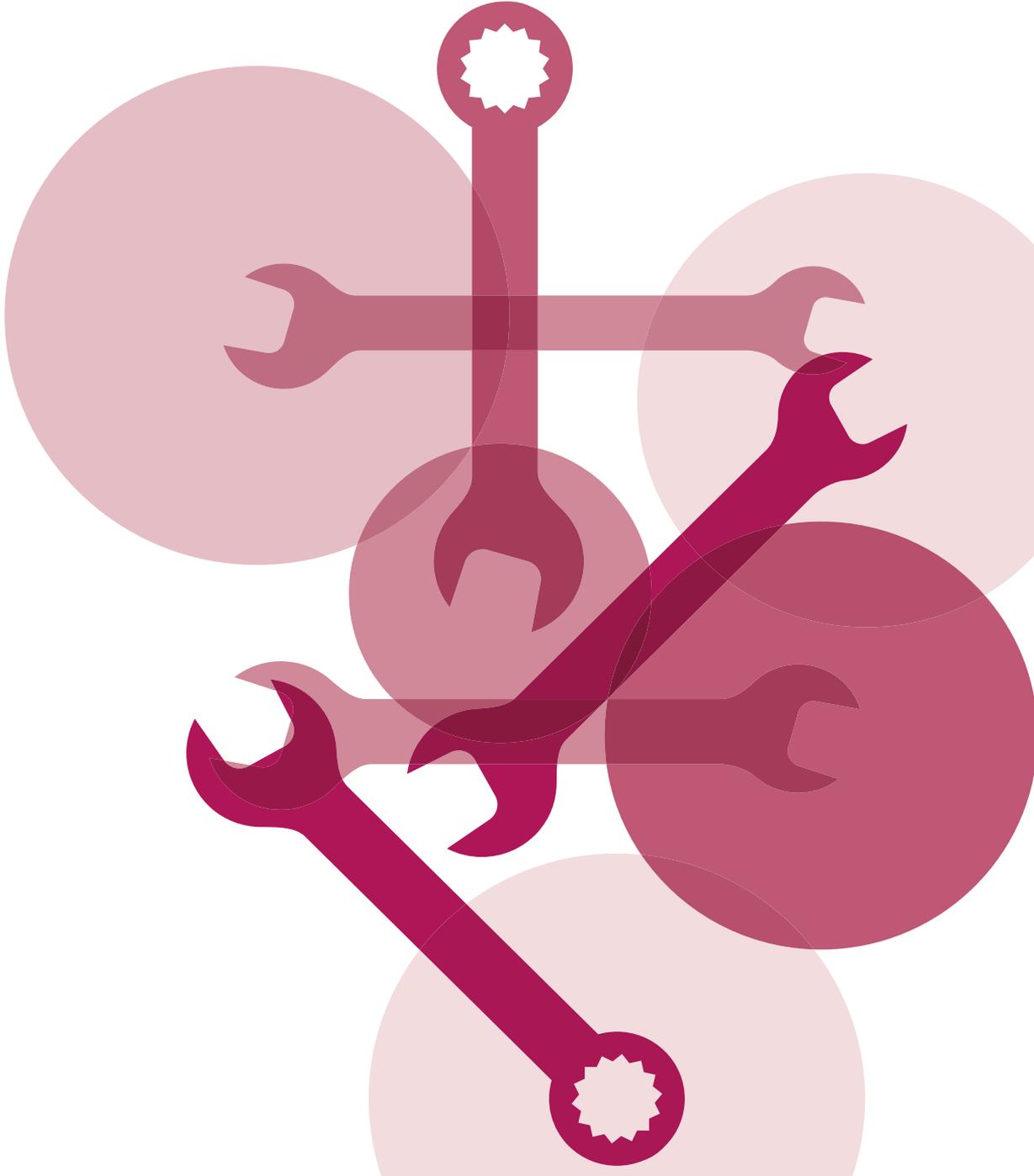
Graciela Bensusán  
Alda González Velasco  
Andrés Lucero Gil

**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

Mit der Unterstützung von



für die Übersetzung



# Inhaltsverzeichnis

|  |     |
|--|-----|
| <b>1. Einleitung</b> . . . . .   | 1   |
| <b>2. Die Pflichten der deutschen Unternehmen und ihrer Partner in Mexiko</b> . . . . .  | 4   |
| <b>3. Der institutionelle Rahmen Mexikos für die mexikanische Automobilindustrie:<br/>Ein neues Beschäftigungsmodell.</b> . . . . .  | 18  |
| <b>4. Die Situation der Beschäftigten in der mexikanischen Automobilindustrie.</b> . . . . .   | 33  |
| <b>5. Die Gewerkschaften und ihre Verbindung zu den Tarifverträgen</b> . . . . .   | 42  |
| <b>6. Die Tarifverträge in OEM und Zulieferunternehmen</b> . . . . .   | 54  |
| Die Tarifverträge in OEM und Zulieferunternehmen . . . . .   | 55  |
| Der Inhalt der Tarifverträge und das Risiko für Klagen aufgrund von Verstößen<br>gegen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie im Rahmen des LkSG<br>und des unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus in der<br>mexikanischen Automobilindustrie . . . . . | 57  |
| Tarifverträge von OEM . . . . .  | 62  |
| Rechtmäßig verhandelte Tarifverträge . . . . .   | 63  |
| Die Tarifverträge ausgewählter OEM . . . . .   | 72  |
| Weitere Tarifverträge von Daimler-Werken, die mit dem OEM Daimler<br>verbunden sind . . . . .  | 82  |
| Die Tarifverträge von TIER 1-Lieferanten . . . . .   | 87  |
| ZF Friedrichshafen AG / TRW (II) (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und<br>Mercedes Benz Group) . . . . .   | 87  |
| Brose (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und Mercedes Benz Group) . . . . .   | 100 |
| Bosch (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und Mercedes Benz Group) . . . . .   | 106 |
| Weitere Tarifverträge von TIER 1-Lieferanten . . . . .   | 113 |
| TIER 1-Lieferanten von BMW. (Boysen, BorgWarner, Edscha und Seglo) . . . . .   | 113 |
| Weitere TIER 1-Lieferanten von MB/Daimler (SISAMEX, MERITOR). . . . .  | 120 |
| Tarifverträge von TIER 2-Lieferanten . . . . .   | 125 |
| CONMET, EMERSON, OECHSLER, DURR (Lieferanten von MB, Bosch, ZF bzw.  |     |

BMW), Unique Fabricating (Lieferant von BMW), Essex Furukawa (Lieferant von Bosch), Teknia (Lieferant von Bosch) . . . . . 125

**7. Eine vergleichende Perspektive: Löhne und Risikens . . . . . 135**

**8. Schlussfolgerungen . . . . . 139**

**Literaturnachweise . . . . . 145**

**Anhang 1.** Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie . . . . . 152

**Anhang 2.** Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie (Wichtigste Grafiken) . . . . . 158

**Anhang 3.** Lieferketten von fünf deutschen Unternehmen in der Automobilindustrie . 164

**Anhang 4.** Verhältnis zwischen Tariflöhnen und Durchschnittslohn . . . . . 166

**Anhang 5.** Bei einem ersten Mapping identifizierte Unternehmen, die jedoch nicht in die Studie aufgenommen wurden . . . . . 168

# 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 Arbeitsmarktreformen 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 sie keine genderspezifischen Informationen beinhalteten. Einerseits enthalten die überprüften Tarifverträge keine derartigen Klauseln. Andererseits können, abgesehen von wenigen Ausnahmen ©, 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.

Dem Ziel der Studie folgend, ist dieses Dokument nach dieser kurzen Einleitung 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. Die größten Risiken stellen dabei hinter dem Rücken der Arbeitnehmer ausgehandelte Tarifverträge sowie Löhne dar, die kaum über den gesetzlichen Mindestlöhnen liegen.

Im dritten Kapitel wird der neue institutionelle Rahmen Mexikos vorgestellt, einschließlich interner Reformen und der Auflagen des USMCA. Insbesondere wird auf die Lehren aus den Legitimierungsprozessen der Tarifverträge und den von den USA im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* (Schnellreaktionsmechanismus) vorgetragenen 13 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 mexikanischen Automobil- und Zulieferindustrie unter Berücksichtigung der wichtigsten Beschäftigungs- und Lohnindikatoren eingegangen. Im fünften Kapitel wird die Situation der Gewerkschaften beleuchtet, bevor in den nachfolgenden Kapiteln zunächst die Tarifverträge ausgewählter OEM und zwei weiterer Vergleichsunternehmen und anschließend die der Tier 1- (System- und Modullieferanten) und schließlich der Tier-2 (Komponentenlieferanten) untersucht werden (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 und 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. Im Anschluss daran werden einige kurze Schlussfolgerungen angestellt. Es sei vorausgeschickt, dass es sich um eine Sekundärforschung handelt, deren Ergebnisse durch eine Untersuchung der Situation der Gewerkschaften und der Beschäftigten in den ausgewählten Unternehmen zu überprüfen sind, was auch im Text des Dokuments entsprechend hervorgehoben wird.

## **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 Beschäftigungssituation 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.

Die im LkSG enthaltenen neuen Pflichten beziehen sich auf die Erfüllung der im UN-Sozial- und Zivilpakt festgeschriebenen Normen und, was für das Thema dieser Studie noch wichtiger ist, auf die in den acht ILO-Kernübereinkommen aufgeführten Arbeitsnormen. Die Einhaltung dieser Pflichten unterliegt der Kontrolle des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Zu den Kompetenzen dieser Behörde gehören u.a. die Untersuchung vermeintlicher Verstöße und die Verhängung von Bußgeldern von bis zu acht Millionen Euro oder in Höhe von bis zu zwei Prozent des Jahresumsatzes (Grabosch, 2021).<sup>1</sup> Wie bereits erwähnt, sollen in diesem Zusammenhang die Arbeitsbedingungen in die ausgewählten Unternehmen und einiger ihrer Tier 1- und Tier 2-Lieferanten unter Berücksichtigung der in den jeweiligen Tarifverträgen verankerten Rechte und Löhne untersucht werden. Darüber

<sup>1</sup> Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass einer wissenschaftlichen Untersuchung zur Einhaltung der Leitprinzipien der UNO für Wirtschaft und Menschenrechte zufolge, vor der Einführung dieser verbindlichen Gesetzgebung nur 13 bis 17% der deutschen Großunternehmen diese Prinzipien erfüllten. Daher wurde der Beschluss gefasst, auf Anstoß der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie für Arbeit und Soziales von einem freiwilligen Engagement zu verbindlichen gesetzlichen Regelungen überzugehen (Grabosch, 2021, S. 2).

hinaus ist es von Interesse, bestimmte Merkmale der Gewerkschaften unter die Lupe zu nehmen, da sie zusammen mit den Tarifverträgen in gewisser Weise Aufschluss über die Gültigkeit und Umsetzung der in den ILO-Übereinkommen 87 bzw. 97 verankerten Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen geben. Beide Übereinkommen sind von Mexiko ratifiziert worden; das erste 1950 und das zweite 2018.<sup>2</sup>

Das LkSG verpflichtete 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 die ersten beiden:

- 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).

6

2 Die Verletzung der Koalitionsfreiheit und insbesondere die Existenz von arbeitgeberfreundlichen Tarifverträgen sowie gewerkschaftsfeindliche Diskriminierungspraktiken führten im Fall Mexiko dazu, dass von IndustriALL Beschwerden beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der ILO eingereicht wurden, wie z.B. die Rechtssache 2694 [zu den sogenannten „Arbeitgeber-Schutzverträgen“] im Jahre 2009. Die jüngste Entscheidung zu diesem Fall wurde 2018 herausgegeben. [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3964298](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3964298)

Zu den ausdrücklich erwähnten menschenrechtlichen Risiken zählen neben jenen, in den bereits genannten Übereinkommen enthaltenen, auch die Vorschriften für Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Zahlung eines angemessenen Lohns. Dieser sollte den jeweiligen Umständen entsprechend **über dem gesetzlichen Mindestlohn des Beschäftigungsortes liegen** (§ 2, Abs. 2 des Gesetzes, zitiert von Grabsch 2021, S. 3), was in allen in dieser Studie untersuchten Fällen gegeben ist, wie später bei der Analyse der Lohnkategorien in den Tarifverträgen deutlich werden wird.

Im Gesetz wird das Risiko als „*ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der Verbote droht*“ definiert. Des Weiteren wird darauf verwiesen, dass von den Unternehmen jene Risiken zu priorisieren sind, die sie als „wahrscheinlich, schwerwiegend und beeinflussbar“ erachten (§ 5, Absatz 2, ebd. S.5). Sie müssen sich „angemessen“ darum bemühen, diese Risiken zu vermeiden, d.h. es handelt sich um eine Bemühungspflicht und keine Erfolgspflicht. Weiterhin wird vermerkt, dass die Sorgfaltspflichten auf die Unternehmen selbst und ihre unmittelbaren Zulieferer Anwendung finden, bei denen die Einflussnahme größer ist. Somit bleibt die „Erfolgspflicht“ zur Beendigung einer Verletzung auf den eigenen Geschäftsbereich begrenzt (§ 7, Absatz 1, 3. Satz; Grabsch, 2021, p. 5).

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). Es sei darauf verwiesen, dass ein Risikomanagement dann als „wirksam“ gilt, 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).

In seiner Begründung zum genannten Gesetz stellt Grabosch (2021, S. 5) fest, dass *„ein kausaler Beitrag zu Risiken darin begründet sein kann, dass das Unternehmen durch seine Lieferkette in Regionen tätig ist, in denen bestimmte Menschenrechtsverletzungen offenkundig sind“*. Als Beispiel hierfür nennt er Länder, in denen Gewerkschaften verboten sind. In einer vom Beratungsunternehmen Ergon (2023) erstellten Studie wird darauf verwiesen, dass in Mexiko die Verletzung der Grundsätze der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie weit verbreitet ist und auch die Automobilindustrie dabei keine Ausnahme darstellt. Somit sind die in Mexiko niedergelassenen deutschen Unternehmen nicht nur verpflichtet, diesem Risiko vorzubeugen, sondern bei nachweislichen Verstößen auch Abhilfe zu schaffen. Also ist es umso wichtiger, in dieser Studie die Situation der Beschäftigten in den ausgewählten Unternehmen und bei einigen ihrer Zulieferer zu beleuchten und mögliche Risikoindikatoren aufzuzeigen, die es in Zukunft zu beachten gilt.

Um die Reichweite der Sorgfaltspflicht abzustecken, sollten laut Grabosch (2021, S.5) zwei Definitionen berücksichtigt werden. Zunächst die des eigenen Geschäftsbereichs, welcher *„alle Tätigkeiten weltweit umfasst, die das Unternehmen zum Erreichen seines Unternehmenszwecks unternimmt und auch Tochterunternehmen einschließt, die das Unternehmen bestimmend beeinflusst“*. Der zweite Begriff wäre der der Lieferkette, die *„alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens und alle Schritte im In- und Ausland erfasst, die zu ihrer Herstellung bzw. Erbringung erforderlich sind, von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Lieferung des Produkts an den Endkunden“* (ebd.).

Kontroverse Diskussionen gibt es hinsichtlich der Reichweite der Pflicht zur in § 5, Absatz 1 des Gesetzes geforderten regelmäßigen Risikoanalyse. Grabosch (2021, S.5) zufolge sollte die Risikoanalyse auf den *„eigenen Geschäftsbereich und auf unmittelbare Zulieferer, mit denen das Unternehmen eine Vertragsbeziehung unterhält“*, beschränkt werden. Mittelbare Zulieferer wären nur dann zu überwachen, *„wenn sie missbräuchlich zwischengeschaltet wurden, um die Sorgfaltspflichten zu vermeiden“*, wie in §5, Absatz 1, 2. Satz aufgeführt ist (ebd. S. 5, Fußnote 1). Das heißt, wenn es sich um ein simuliertes Outsourcing handelt.

Hierzu sei anzumerken, dass seit der Arbeitsgesetzreform 2021 in Mexiko Outsourcing

8 nur dann zulässig ist, wenn es sich dabei um spezielle Tätigkeiten oder Dienstleistungen

handelt, die nicht zur Kerntätigkeit des begünstigten Unternehmens gehören. Dabei wurde auch festgelegt, dass Unternehmen nur dann berechtigt sind, spezielle Tätigkeiten auszuüben, wenn sie im Register der Erbringer von Dienstleistungen und spezieller Tätigkeiten (REPSE) beim Arbeits- und Sozialministerium eingetragen sind. Im Gegensatz zu anderen Ländern mit sehr flexiblen und großzügigen Normen zur Untervergabe ist in Mexiko das Risiko derartiger Umgehungspraktiken aufgrund der behördlichen Überwachung geringer. Im Fall der deutschen Unternehmen kämen auch noch die aus dem LkSG resultierenden Pflichten hinzu. Wie bei der Analyse der Situation der Beschäftigten in den ausgewählten Unternehmen noch deutlich werden soll, haben einige Unternehmen bereits vor der Gesetzesreform die Praxis der Simulierung von Outsourcing abgelegt und Arbeitsverträge direkt mit den Arbeitnehmern abgeschlossen. Somit übernahmen sie die Verantwortung für diese Arbeitnehmer und verringerten ihr Risiko mit Blick auf das LkSG.

Bei anderen Risiken erstreckt sich die Reichweite der Risikoanalyse auf die gesamte Lieferkette. Das ist z.B. dann der Fall, wenn es Veränderungen oder eine Risikoerhöhung infolge der Einführung neuer Produkte oder Geschäftsbereiche gibt oder das Unternehmen „substantiierte Kenntnis von Verstößen“ erlangt, was über den unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus oder anhand von Berichten von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und zuständigen Behörden erfolgen kann.

Als Ergebnis einer bedeutenden Verfassungsreform (2017) und Gesetzesreform (Arbeitsgesetz 2019) gibt es heute in Mexiko neue Mechanismen und Instanzen für die interne Überwachung von Verstößen gegen die Arbeitsnormen. Federführend ist dabei das *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* (Staatliche Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge). Dabei werden insbesondere Verstöße bei Prozessen der innergewerkschaftlichen Demokratie, einschließlich der Wahl der Vorstände, des Nachweises der Tariffähigkeit der Gewerkschaften, der Annahme von erstmals vereinbarten Tarifverträgen und deren Neuverhandlungen durch Stimmenmehrheit sowie des Legitimierungsprozesses von per 1. Mai 2019 bestehenden Tarifverträgen, der am 31. Juli 2023 abgeschlossen wurde, untersucht.

Gleichzeitig gilt es zu beachten, dass im USMCA ein Kapitel über Arbeitsbeziehungen enthalten ist, 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. Eine Beschwerde bezog sich auf GM, Silao, Guanajuato, während die übrigen auf Zulieferer entfielen.

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 Automobilssektors 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, 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).

In diesem Zusammenhang sind die Geschäftsführungen der dem LkSG unterliegenden deutschen Unternehmen verpflichtet, Maßnahmen im Einklang mit dem genannten Gesetz einzuführen und angemessen umzusetzen. Gegebenenfalls können dabei auch andere Instanzen, wie z.B. der Wirtschaftsausschuss mit involviert werden. Der Betriebsrat ist ebenfalls entsprechend zu unterrichten, so dass beide ihren Einfluss bei der Umsetzung der aus dem LkSG resultierenden Pflichten geltend machen können.

In Deutschland ist die BAFA für die effektive Durchsetzung des LkSG zuständig. Hierfür stehen ihr eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung, wie z.B. Besuche der

Betriebsstätten, Befragung von Personal und die Anordnung von branchenspezifischen und branchenübergreifenden Maßnahmen. Bleibt die BAFA jedoch untätig, kann das Verwaltungsgericht angerufen werden. Verstöße können mit Bußgeldern zwischen 100.000 Euro (bei formalen Verstößen), 500.000 Euro (bei Verstößen gegen wichtige Pflichten) und 800.000 Euro (bei Verstößen gegen besonders wichtige Pflichten) geahndet werden. Diese Bußgeldbeträge gelten auch persönlich für mit Menschenrechtsfragen beauftragte Führungskräfte, die ihre Pflichten vernachlässigt haben. Wie in § 24 Abs. 4 S. 4 Nr. 7 festgelegt ist, belaufen sich die Bußgelder für Unternehmen, je nach Schwere des Verstoßes und den Bemühungen des Unternehmens um Wiedergutmachung, auf Beträge zwischen fünf und acht Millionen Euro. (zitiert von Grabosch 2021, S. 6).

Wie Grabosch (ebd.) weiter ausführt, können Personen, die von Verstößen gegen Normen des LkSG betroffen sind, bei der Prozessführung vor deutschen Zivilgerichten von Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen zur Durchsetzung ihres Anspruchs auf Wiedergutmachung vertreten werden. Das Gesetz verpflichtet das Unternehmen jedoch lediglich zur Beendigung der Verstöße, gleichzeitig wird die Höhe des Bußgeldes auch nach den Bemühungen des Unternehmens um eine Wiedergutmachung der eingetretenen Schäden bemessen (§ 24, Abs. 4). Von diesem Mechanismus sind sowohl die unmittelbaren Tätigkeiten der Unternehmen als auch die vorgelagerte Wertschöpfungskette erfasst, obgleich die nachgelagerte Wertschöpfungskette künftig durchaus mit einbezogen werden kann (ebd. S. 7).

All dies unterstreicht das Potential des LkSG und des unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM) für den Schutz der Arbeitnehmerrechte in der mexikanischen Automobilindustrie.

## **Geschützte 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, das 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 außerdem 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.<sup>3</sup>

Darin wird deutlich, dass die Bedeutung des UBM in der Schaffung eines „*weitreichenderen und flexibleren Rahmens für die Wiedergutmachung von Verletzungen besteht, als es auf nationaler Ebene gefordert wird*“ (Ergon, 2023, S. 6). Mit Blick auf menschenrechtsrelevante Themen in der mexikanischen Automobilindustrie zeigt sich, dass der UBM einen weiten Kreis von Inhabern der geschützten Rechte, also z.B. Arbeitnehmer, Vertreter der Gewerkschaften und Menschenrechtsaktivisten erfasst. Zu den geschützten Rechten gehören Menschen- und Umweltrechte, der Kampf gegen Korruption und das Recht auf Unversehrtheit.

Die für diese Studie besonders wichtigen Arbeitnehmerrechte umfassen u.a. den Kampf gegen Belästigung, das Diskriminierungsverbot, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, Fragen der Arbeitszeit und das Recht auf einen angemessenen Lohn.

Da sich diese Studie auf die Situation der Beschäftigten in deutschen Unternehmen und bei ihren Zulieferern in Mexiko, insbesondere auf die Merkmale der Gewerkschaften und die in Tarifverträgen festgeschriebenen Arbeitsbedingungen bezieht, würde eine Untersuchung zum Thema Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit oder sexueller Orientierung bzw. zur geschlechtsbedingten Belästigung und Gewalt gegen Frauen den Rahmen dieser Arbeit sprengen, da

3 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, ausschließlich auf Themen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie bezogen, 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).

es hierfür weiterer Befragungen in den Betriebsstätten selbst bedarf. Mit Blick auf mögliche Fälle von Diskriminierung wurde deutlich, dass nicht alle Tarifverträge Antidiskriminierungsklauseln enthalten, obgleich sie sehr wohl im mexikanischen Arbeitsgesetz und im arbeitsrechtlichen Kapitel des USMCA verankert sind.<sup>4</sup> An dieser Stelle sei vorausgeschickt, dass in keinem der untersuchten Tarifverträge derartige Klauseln zu finden waren, mit Ausnahme des Tarifvertrags von VWM (VWM gehörte nicht zu den ausgewählten Unternehmen, wurde aber zu Vergleichszwecken mitberücksichtigt). Im letztgenannten Unternehmen wurde sogar ein Gewerkschaftsausschuss für Gleichstellung und Diskriminierungsverbot eingerichtet.

Bezüglich der Risiken für die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, die bereits in verschiedenen Berichten und Studien beleuchtet wurden, wird im Bericht von Ergon (2023, S. 8) vor arbeitgeberkontrollierten Gewerkschaften und „Schutzverträgen für Arbeitgeber“ in Mexiko gewarnt. Derartige arbeitgeberfreundliche Tarifverträge, in denen schlechte Arbeitsbedingungen festgeschrieben sind, verfolgen letztlich das Ziel, eine Bilateralität bei der Verhandlung der Arbeitsbedingungen mit einer wirklich unabhängigen Gewerkschaft auszuschalten und somit dem Arbeitgeber in die Hände zu spielen. Solche Praktiken sind vor allem in der mexikanischen Automobilindustrie anzutreffen, obgleich es sich auch um ein allgemeines Phänomen handelt, das Untersuchungen zufolge auf 80% der Tarifverträge des Landes zutrifft (Bouzas et al., 2007). Dies wird durch das Ergebnis des Legitimierungsprozesses der per 1. Mai 2019 bestehenden Tarifverträge, bei dem die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit über den Fortbestand bestehender Verträge entscheiden sollten, bestätigt. Bei diesem am 31. Juli 2023 abgeschlossenen Prozess wurden nur ca. 30.552 der insgesamt 139.000 Tarifverträge legitimiert. Die im Rahmen dieser Studie ausgewählten Tarifverträge wurden aus der Datenbank der Legitimierungsprozesse auf der Website des *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* (Staatliche Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge) abgerufen. Wenn ein Tarifvertrag legitimiert wurde, bedeutet das nicht zwangsläufig, dass er mit dem Wissen und der Zustimmung der Arbeitnehmer verhandelt worden ist, bzw. dass die vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen angesichts der Merkmale und der Art des Unternehmens als angemessen anzusehen sind. Daher ist es umso wichtiger, den Inhalt dieser Verträge heranzuziehen, sie auf die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes hin zu untersuchen und zu ermitteln, inwiefern sie die Mindeststandards des Arbeitsgesetzes aufbessern oder

4 Siehe hierzu §3 des Arbeitsgesetzes, in dem sämtliche Arten von Diskriminierung „aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, sozialem Status, Gesundheitszustand, Religion, Migrationshintergrund, usw.“ verboten werden.

Zusatzleistungen zugunsten der Arbeitnehmer bereitstellen. Genau diese Punkte sollen in dieser Studie untersucht werden, um das Risiko der Existenz von arbeitgeberfreundlichen Tarifverträgen bestimmen zu können. Die Aufgabe eines Tarifvertrags besteht schließlich in der Aufbesserung der gesetzlichen Mindeststandards und in der Festlegung von Löhnen, die über den gesetzlichen Mindestlöhnen liegen.

Als weiteres Risiko zeigt Ergon (2023) übermäßig lange Arbeitszeiten bzw. das Nichterfüllen gesetzlicher oder vertraglicher Normen auf. Der letztgenannte Aspekt ist in Mexiko bereits mehrfach untersucht worden. Auch wenn das gesetzliche Schutzniveau relativ hoch ist (mit einer Arbeitszeitregelung von 8 Stunden pro Tag, wie schon im Jahre 1917), besteht eine große Kluft zwischen Theorie und Praxis.<sup>5</sup> Da diese Untersuchung jedoch auf Grundlage der Tarifverträge durchgeführt wurde, konnte nicht ermittelt werden, ob die betroffenen 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 (mit doppelter oder dreifacher Vergütung je nach Stundenzahl), oder ob andere Gründe ausschlaggebend sind. Die Ausnahme bilden einige wenige Tarifverträge, in denen 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 Stundenzahl überschritten wird. Diesem Thema sollte in künftigen Studien einhergehend mit Untersuchungen vor Ort nachgegangen werden, um zu ermitteln, ob derartige individuelle Arbeitszeitkonten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung seitens des Unternehmens sprechen, oder ob sie verwendet werden, um Überstunden entweder nicht zu zahlen oder sie über die gesetzliche Höchstgrenze hinaus auszuweiten. Entscheidend ist hierbei einmal mehr die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften, um das Einhalten gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen einzufordern.

5 Bezüglich des Grades der Nichterfüllung der Arbeitsrechtsnormen in Mexiko, siehe Bensusán (2006), wo die sich hinter diesen Praktiken verbergende Logik untersucht wird. Es wird dargelegt, dass der institutionelle Rahmen einerseits dem Arbeitgeber hohe Kosten für die Einhaltung auferlegt, eine Nichteinhaltung jedoch mit geringen Kosten verbunden ist, d.h. es besteht eine große Kluft zwischen verankerten Rechten und der Realität. Aus diesem Grund werden Probleme bei der Implementierung des rechtlichen Rahmens aufgrund des Fehlens einer wirksamen und mit den entsprechenden Ressourcen ausgestatteten Arbeitsaufsicht, der Kontrolle der Regierung über die Schieds- und Schlichtungsstellen und des Fehlens einer wahrlich repräsentativen Gewerkschaftsarbeit hervorgehoben. All diese Aspekte stehen im Mittelpunkt der ab 2019 in Mexiko angestoßenen institutionellen Reform, deren Ziel u.a. in der Sicherstellung der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie, der Demokratisierung der Gewerkschaften und der Einführung eines von der Exekutive unabhängigen Systems der Arbeitsgerichtsbarkeit besteht (Bensusán, 2023). Seitens der nationalen Arbeitsaufsicht wurden ebenfalls beachtliche Anstrengungen zur Modernisierung unternommen (Coneval, 2022).

Zu erwähnen sind schließlich auch noch die lohnbezogenen Risiken. Hierfür werden im Bericht von Ergon (2023) zwei Risikoarten aufgeführt: fehlende Transparenz bei der Lohngestaltung und Lohnstagnation oder -verringerung aus wirtschaftlichen Gründen, wie z.B. Inflation. Von dieser Dynamik sind in erster Linie die Zulieferunternehmen betroffen. Zum Risiko der fehlenden Transparenz bei der Lohngestaltung ist zu sagen, dass in Mexiko laut Arbeitsgesetz die Anpassung der Tariflöhne jährlich erfolgen muss. Die mehrheitliche Annahme des Ergebnisses der Tarifverhandlung durch die vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer ist seit der Arbeitsgesetzreform von 2019 nur dann erforderlich, wenn der gesamte Tarifvertrag einschließlich der Löhne neuverhandelt worden ist. Zur Untersuchung des zweitgenannten Risikos sollen in dieser Studie die in den Tarifverträgen enthaltenen Lohnskalen, ihr Verhältnis zum geltenden Mindestlohn, die Anzahl von Lohnkategorien und das Verhältnis zwischen der höchsten Lohnkategorie und dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn analysiert werden.

Die Mindestlöhne verloren in Mexiko ab den 80er Jahren stark an Kaufkraft, stagnierten später und erholten sich erst ab 2018 wieder, was im darauffolgenden Jahr 2019 besonders deutlich in Erscheinung trat. Somit hat der Mindestlohn gegenüber dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn an Relevanz gewonnen. Bei der Analyse dieser Indikatoren, die auf eine nachhaltige Verbesserung schließen lassen, wird jedoch eine nur geringfügige Erhöhung der Tariflöhne sowohl in der verarbeitenden Industrie allgemein als auch in der Automobilindustrie sichtbar, was als Indiz für eine geringe Verhandlungsmacht der Gewerkschaften auf Werksebene gilt. Die Fragmentierung der Lohnverhandlungen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitenden auf die einzelnen Werke, von denen jedes seinen eigenen Tarifvertrag hat, kann als unternehmerische Strategie gewertet werden, um die Arbeitskosten durch geringe Löhne und Leistungen niedrig zu halten, was in dieser Untersuchung belegt werden konnte.

Wie die im Ergon-Bericht dargelegten Ergebnisse von Interviews mit Arbeitsrechtsexperten belegen, müssen in Mexiko mehrere Hindernisse überwunden werden, um ein angemessenes Funktionieren des UBM sicherzustellen. Diese Ergebnisse sollen gleichzeitig den Kontext für diese Untersuchung abstecken. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei die Präsenz kleiner, oftmals informeller Unternehmen in der Lieferkette, die für die „meisten Player unsichtbar bleibt“ (Ergon, 2023, S. 18). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass 60% der mexikanischen Erwerbsbevölkerung

informell tätig ist. Die Produktionsstruktur ist sehr heterogen: auf der einen Seite gibt es Klein- und Kleinstunternehmen mit sehr geringer Produktivität und auf der anderen Seite Großunternehmen mit einem Produktivitätsniveau, das dem der Industrienationen entspricht. Ein weiterer Faktor ist der mögliche, wenn auch verringerte, politische Einfluss der gewerkschaftlichen Führungskräfte im Land und deren Nähe zu den Arbeitgebern. Wie aber bereits vermerkt worden ist, befindet sich Mexiko auf dem Weg zur Einführung eines neuen institutionellen Rahmens zur Regulierung von Prozessen der innergewerkschaftlichen Demokratie. In einer nächsten Phase sollen neue Anreize und Druckmechanismen geschaffen werden, um Änderungen in den Führungsgremien und im Stil der gewerkschaftlichen Vertretung herbeizuführen. Somit soll all jenen Gewerkschaften das Wasser abgegraben werden, die keine Unterstützung durch die Arbeitnehmer vorweisen können.

Wie bereits angedeutet wurde, hat der *Rapid Response Labor Mechanism* vor allem in der mexikanischen Automobilindustrie, und dort hauptsächlich bei den Zulieferern, eine sehr wichtige Rolle bei der Erneuerung von Gewerkschaften und der Neuverhandlung von Tarifverträgen gespielt. Aufgrund des zwingenden und peremptorischen Charakters des *Rapid Response Labor Mechanism*, seiner sofortigen Wirkung auf das beklagte Unternehmen sowie der im Rahmen dieser Prozesse entstehenden Solidaritäts- und Bündnisstrukturen können mindestens zwei direkte Folgen für das LkSG und den UBM ausgemacht werden. Zum einen ist nunmehr die Möglichkeit gegeben, dass Prozesse der Unzufriedenheit der Basis mit ihrer Gewerkschaftsführung und den Tarifverträgen auf andere Bereiche überschwappen. Andererseits kann aufgrund der erhöhten Sichtbarkeit dieser Konflikte die Verantwortung der OEM über die unmittelbaren Zulieferer hinaus ausgedehnt werden und unter den Arbeitnehmern das Vertrauen wecken, dass Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie respektiert werden. Somit könnten in naher Zukunft stärkere Forderungen in diesem Sektor laut werden.

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, sollen in dieser Studie die aktuelle Situation der Beschäftigung und die Löhne im Automobilsektor, die Struktur der gewerkschaftlichen Vertretung und einige Merkmale der Gewerkschaftsorganisationen (auf Grundlage von Daten aus der arbeitsrechtlichen Datenbank des *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* und Sekundärquellen) sowie der Inhalt der Tarifverträge analysiert werden. Es wurden die Tarifverträge von fünf ausgewählten

Unternehmen, die an einer ersten Testphase des unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus in Mexiko beteiligt sind, sowie die von einigen ihrer Zulieferer berücksichtigt. Durch die angewandte Methodologie können, wenn auch mit einigen Einschränkungen, ausgehend von den Arbeitsbedingungen und Löhnen Risikofaktoren für die Situation der Beschäftigten in den ausgewählten OEM und bei einigen ihrer Zulieferer identifiziert werden, um letztlich Schlüsse hinsichtlich der Arbeitgeberfreundlichkeit der bestehenden Tarifverträge ziehen zu können.<sup>6</sup> Das Konzept „arbeitgeberfreundlicher Tarifvertrag“ mag seit der Einführung (im Jahre 2019) der Pflicht zur Einholung der Unterstützung der Arbeitnehmer vor Verhandlung eines Tarifvertrags (mit 30% der Unterschriften bzw. Stimmenmehrheit) und der nachfolgenden Abstimmung über das Verhandlungsergebnis zum Teil obsolet erscheinen. Jedoch besteht trotz dieser Auflagen die Gefahr, dass Tarifverträge aufgrund schwacher Gewerkschaften dysfunktional sind oder die alte Praxis der Simulierung von Tarifverhandlungen fortgesetzt wird.

Bevor der Inhalt der Tarifverträge genauer untersucht wird, soll im nächsten Kapitel ein Überblick über den institutionellen Rahmen und die Situation der Beschäftigten in der mexikanischen Automobilindustrie gegeben werden.

6 Zu den Hintergründen und Formen der arbeitgeberfreundlichen Tarifverträge siehe González Nicolás (2006).

# **3. Der institutionelle Rahmen Mexikos für die mexikanische Automobilindustrie: Ein neues Beschäftigungsmodell**



## Die Arbeitsmarktreformen<sup>7</sup>

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).<sup>8</sup>

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 und damit 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.<sup>9</sup>

7 Auszüge aus diesem Kapitel sind in Bensusán (2023) enthalten.

8 In den Ländern Amerikas betrug 2019 der Medianwert des monatlichen Mindestlohns in US-Dollar (Kaufkraftparität, KKP) 668 Dollar. Die höchsten Mindestlöhne gab es in den beiden wichtigsten Handelspartnerländern Mexikos, Kanada (1.612 Dollar Mindestlohn in KKP) und den Vereinigten Staaten (1.257 Dollar Mindestlohn in KKP), während die niedrigsten Löhne in Mexiko (289 Dollar Mindestlohn in KKP) und Haiti (359 Dollar Mindestlohn in KKP) zu finden waren (ILO, 2021, S. 106–107).

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

Obgleich die Umsetzung der Reformen noch gewisse Defizite aufweist, die u.a. auf deren Dringlichkeit (2019-2023) und die unzureichenden staatlichen Kontrollressourcen und -fähigkeiten zurückzuführen sind, kann sie aus Sicht der institutionellen Veränderungen als Erfolg verbucht werden. Dies gilt vor allem, wenn man berücksichtigt, dass die neuen Strukturen für diese Prozesse mitten in der Pandemie und unter systematischer Überwachung einer unabhängigen Expertengruppe aus den USA aufgebaut wurden, wie in der nachfolgenden Tabelle gezeigt wird.

Dieser institutionelle Rahmen bietet einen einzigartigen Kontext für die Anwendung des LkSG, da es sich nicht um ein Land mit „niedrigen Beschäftigungsstandards“ oder ein Land handelt, in dem die Gewerkschaften verboten wären. 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 institutionellen Veränderungen sind zwar sehr wichtig, jedoch unzureichend, um die Untätigkeit und die unzulänglichen Praktiken des alten Beschäftigungsmodells zu überwinden und eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern zu erlangen. Die Agenda für die Umgestaltung war sehr ehrgeizig, denn man wollte ein für alle Mal mit der Einmischung und dem Ermessensspielraum der Arbeitsbehörde und der Arbeitgeber im Organisations- und Verhandlungsprozess, mit der Simulation von Tarifverhandlungen (arbeitgeberfreundliche Tarifverträge) und der eingeschränkten Verhandlungsmacht der Gewerkschaften Schluss machen. Um dies zu erreichen, darf die Macht keinesfalls in den Gewerkschaftsführungen konzentriert sein. Gleichzeitig bedarf es Demokratie, Transparenz und Rechenschaftslegung. *Last but not least* muss die schon seit über einem Jahrhundert bestehende und in der neuen Exportwirtschaft unter dem Zeichen des NAFTA dennoch weit verbreitete systemische Korruption in den Gewerkschaften und deren Komplizenschaft mit den Arbeitgebern beendet werden.

Die in der Übergangsbestimmung von Paragraph 11 des Dekrets zur Arbeitsgesetzreform und in Anhang 23 A des USMCA enthaltene Forderung, alle ab dem 1. Mai 2019 gültigen Tarifverträge durch eine Abstimmung der Arbeitnehmer zu legitimieren, sorgte

in Bezug auf die innergewerkschaftliche Demokratie sowohl in Mexiko als auch im Ausland für großes Interesse und Aufsehen. Dabei handelte es sich jedoch um einen zeitlich begrenzten Prozess, der am 1. Mai 2023 auslief. Alle übrigen Verfahren, d.h. die Wahl der Vorstände, die Beantragung des Nachweises der Tariffähigkeit

**Tabelle 1. Die wichtigsten Meilensteine der Arbeitsmarktreform**

| <b>Wichtigste Meilensteine<br/>(Verfassungsreform, Art. 123,<br/>5. Februar 2017 und Dekret zur Reform<br/>des Arbeitsgesetzes vom 30. April 2019)</b>  | <b>Erfüllung der Aufgabe</b>  |
|---|---|
| Schaffung eines interinstitutionellen Koordinierungsrates zur Implementierung des Arbeitsgerichtsbarkeitssystems  | Juni 2019 (vor Ablauf der Frist)  |
| Gesetz zur Regulierung des CFCyRL (Staatliche Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge)  | 20. Januar 2019, mit einer Verspätung von zwei Monaten  |
| Implementierungsphasen: CFCyRL – Tarifverträge und Arbeitsgerichte  | Das CFCyRL nimmt seine Arbeit vor Ablauf der Frist auf (18. November 2020), erste Sitzung des Vorstands am 7. August 2020. Dritte Phase Arbeitsgericht: Oktober 2022 (war für Mai 2022 vorgesehen). |
| Übertragung der Registerkompetenz an das CFCyRL: Übertragung von 173.000 Eintragungen zu Gewerkschaften und Tarifverträgen, was 18 Mio. digitalisierten Seiten entspricht                     | Das CFCyRL wird am 3. November 2021 auf nationaler Ebene tätig (sechs Monate nach Ablauf der Frist)   |
| Reformen von Gewerkschaftssatzungen zur Aufnahme von Grundsätzen der innergewerkschaftlichen Demokratie und Gleichstellung von Männern und Frauen   | Höhere Erfüllungsrate auf nationaler Ebene mit mehr als 96% (2.160 Eintragungen) als auf lokaler Ebene mit ca. 40% (10.676).  |
| Inkrafttreten neuer Prozesse der innergewerkschaftlichen Demokratie (Nachweis der Tariffähigkeit, Annahme und Neuverhandlung von Tarifverträgen, Wahlen) über geheime und direkte Abstimmung. | 1. Mai 2020   |
| Legitimierungsprozess bestehender Tarifverträge   | 1. Mai 2019- 31. Juli 2023  |
| Budget (in erster Linie für das neue System der Arbeitsgerichtsbarkeit)   | 2020= 1,4 Milliarden Peso; 2021=2,8 Milliarden Peso; 2022= 10 Milliarden Peso und 500 Millionen Peso für die Bundesstaaten  |

Quelle: Eigene Erstellung auf Grundlage offizieller Daten

als Voraussetzung für die Teilnahme an Tarifverhandlungen (für die es je nach Anzahl der Anträge zwei verschiedene Modalitäten gibt), die Annahme des von der Gewerkschaftsführung erzielten Verhandlungsergebnisses und die nachfolgenden Neuverhandlungen der Tarifverträge sind hingegen permanenter Natur. Einige dieser Prozesse waren bereits Gegenstand von Beschwerden aufgrund der Verletzung der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism*, auf den später noch eingegangen werden soll.

Die Erfahrungen aus dem Legitimierungsprozess der Tarifverträge und der Anwendung des *Rapid Response Labor Mechanism* sind widersprüchlich. Auf der einen Seite wird deutlich, dass Praktiken des Verstoßes gegen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie weiterhin fortbestehen und es gleichzeitig Führungskräfte 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, von der Gewerkschaftsführung ohne Vertretung der Arbeitnehmer ausgehandelte Tarifverträge zu beenden, Voraussetzungen für die Neuverhandlung der Tarifverträge zu verbesserten Bedingungen zu schaffen und diese letztlich den Arbeitnehmern erfolgreich zur Abstimmung vorzulegen. Diesbezüglich sei auf den von Fall von GM, Silao, Guanajuato verwiesen, zu dem die erste von Mexiko angenommene Beschwerde im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* Anlass gegeben hatte.<sup>10</sup> Diese aktuellen Entwicklungen stehen im Kontrast zu den historischen Niederlagen vorangehender Konflikte in der mexikanischen Automobilindustrie, wie zum Beispiel im Fall Honda, Alto Jalisco (Bensusán und Covarrubias, 2016).

Angesichts dieses Szenarios von Licht und Schatten wäre es verfrüht, Vermutungen anzustellen, ob sich dieser Mechanismus auf andere Unternehmen oder Sektoren ausweiten wird, in denen die Arbeitnehmer zu Löhnen und Bedingungen arbeiten, die quasi dem Mindestlohn entsprechen und kaum über den gesetzlichen Mindeststandards liegen, wie im Rahmen dieser Studie bei zwei deutschen OEM

10 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 4,5% betrugten (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).

und einigen ihrer Zulieferer, insbesondere unter den Tier 2-Lieferanten aufgezeigt werden konnte. Ebenso wenig kann vorausgesagt werden, 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 „Unternehmensgewerkschaften“ oder unabhängige Gewerkschaften handelt. Denn letztlich wird in beiden Fällen getrennt verhandelt, was die Verhandlungsmacht schmälert. Diese Veränderungen sind grundlegend, um die Macht der Arbeitnehmer zu stärken und eine symmetrischere Beziehung zu den Arbeitgebern bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen herbeizuführen, was letztlich das Hauptziel der internen Reformen und der erstmals aufgenommenen arbeitsrechtlichen Agenda des USMCA sowie des LkSG ist.

## **Die Folgen der Legitimierung der Tarifverträge und der systemische Charakter der Arbeitsmarktreform von 2019**

Die mit der Legitimierung der Tarifverträge verbundenen Erwartungen waren ungleich größer als die tatsächlichen Veränderungsmöglichkeiten dieses Mechanismus. Man war sich der Komplexität dieses Vorgangs kaum bewusst: Es musste ein tief in der Gesellschaft verankertes etatistisches korporatives Gewerkschaftsmodell überwunden werden, was Schmitter (1992) zufolge einen der komplexesten Prozesse des sozialen Wandels darstellte. Die Enttäuschung, dass die vom alten Regime geerbten Tarifverträge nicht vollständig abgeschafft werden konnten, hat sicher mit der fehlenden Verdeutlichung des systemischen Charakters der Arbeitsmarktreform von 2019 zu tun. In der neu geschaffenen Struktur finden permanent mehrere Prozesse der innergewerkschaftlichen Demokratie gleichzeitig statt. Im neuen Arbeitsgesetz sind selbst den Arbeitgebern wenig bekannte Regelungen enthalten, durch die eine nicht repräsentative Gewerkschaft oder ein inaktiver Tarifvertrag ohne die bislang bestehenden Hindernisse, welche künstliche oder fiktive Mehrheiten förderten, abgelöst werden kann. Wird zum Beispiel ein Tarifvertrag nach vier Jahren nicht neuverhandelt, kann gemäß Paragraph 936 des Arbeitsgesetzes jede Gewerkschaft, die über eine ausreichende Unterstützung der Arbeitnehmer verfügt, per Streik den Abschluss

eines neuen Tarifvertrags erzwingen, ohne dass dafür ein Gerichtsverfahren aufgrund des Verlusts der Verhandlungsberechtigung [der vorherigen Gewerkschaft] erforderlich wäre. Derartige Gerichtsverfahren würden nunmehr ohnehin vor unabhängigen Arbeitsgerichten ausgetragen werden. All diese Wendepunkte im gewerkschaftlichen Leben sollten Schritt für Schritt eine neue Zivilgesellschaft und eine wirksame Demokratie in den Organisationen herbeiführen. Diese Aufgabe kann natürlich nicht von heute auf morgen und, von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen, auch nicht mit einem einzigen Prozess bewältigt werden. Die Wiederholung dieser Prozesse kann zu Konflikten in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den Unternehmen führen, weshalb die Verantwortlichen in die Pflicht genommen werden müssen, diesbezüglich auf Unternehmensebene Managementstrategien neu zu definieren und rechtmäßige Präventivmaßnahmen zu ergreifen.

An dieser Stelle seien einige Zahlen zur Veranschaulichung genannt: Den im November 2023 (der Prozess zum Einreichen von Anträgen endete am 1. Mai 2023) vorliegenden offiziellen Daten zufolge sind ca. 31.000 Legitimierungsverfahren durchgeführt worden. Denen stehen 139.000 eingereichte 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,<sup>11</sup> obgleich andere Quellen besagen, dass 13% der Tarifverträge abgelehnt wurden.<sup>12</sup> Wie aus dieser Studie zu deutschen OEM und ihren Zulieferern hervorgeht, sind in einigen legitimierten Tarifverträgen in der niedrigsten Lohnkategorie Löhne festgeschrieben, die in etwa den Mindestlöhnen entsprechen. Die Differenz zur höchsten Lohnkategorie ist gering und in Sachen Arbeitsbedingungen wird der Mindeststandard mitunter kaum aufge bessert. Auch die Zusatzleistungen fallen eher gering aus. All das kann ein Indiz dafür sein, dass es sich um arbeitgeberfreundliche Tarifverträge handelt oder die Gewerkschaften ganz einfach eine geringe Verhandlungsmacht haben bzw., was nicht selten vorkommt, vom Unternehmen zu Zugeständnissen gezwungen wurden, um die Arbeitsplätze zu retten. Anhand der in der Datenbank für Tarifverträge des CFCyRL enthaltenen Informationen kann in naher

**24** Zukunft eine ausführlichere und detailliertere Bilanz der Vorgänge im Automobilsektor

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

12 Siehe Martínez (2023a).

angestellt werden. Somit kann die Hypothese, dass ein Großteil der legitimierten Tarifverträge keine an den Erfolg des Unternehmens gekoppelten Vorteile für die Arbeitnehmer enthalten und vielmehr gewohnheitsmäßig beibehalten wurden, wie es bei einem Teil der untersuchten Unternehmen der Fall zu sein scheint, bestätigt oder widerlegt werden.

Zwar könnte man davon ausgehen, dass von den Arbeitnehmern abgelehnte Tarifverträge in der mexikanischen Automobilindustrie bzw. nicht zur Legitimierung vorgelegte Tarifverträge die Arbeitnehmer dazu bewegen könnten, sich um eine neue Vertretung und einen neuen Tarifvertrag zu bemühen, aber das ist angesichts vieler Faktoren, die dagegensprechen, nicht sehr wahrscheinlich. Auf der einen Seite zielen die Strategien der Unternehmen darauf ab, dies zu verhindern, natürlich außerhalb des Blickfeldes der Behörden. Andererseits hat sich infolge jahrzehntelanger Demobilisierung und Niederlagen der Arbeitnehmer in einem schwierigen wirtschaftlichen, politischen und gewerkschaftlichen Umfeld, das jedoch nicht mit dem derzeitigen vergleichbar ist, eine Art Untätigkeit und Trägheit breitgemacht. Die Beendigung von Tarifverträgen kann auch eine Strategie von Gewerkschaften und Unternehmen gewesen sein, um schon bald einen Nachweis der Tariffähigkeit einzufordern und mit einer geringeren Unterstützung erneut zu verhandeln (30% der Unterschriften versus mehr als 50% der Stimmen). Bei Annahme oder Neuverhandlung eines Tarifvertrags bedarf es jedoch der Zustimmung der Mehrheit der davon betroffenen Arbeitnehmer, was schon bald deren Interesse an einem verbesserten Inhalt des Vertrags wecken könnte. Selbst wenn ein Arbeitgeber versucht, dies zu verhindern, in der Hoffnung individuelle Vereinbarungen mit seinen Beschäftigten abzuschließen, bieten die neuen Vorschriften ausreichende Garantien, damit sich die Arbeitnehmer ohne Repressalien organisieren können. Trotz allem fehlt es derzeit noch an behördlichen Kontrollkapazitäten, um den Arbeitnehmern einen angemessenen Schutz zukommen zu lassen und Entlassungen während der Anlaufphase dieser Prozesse zu vermeiden.

Mehr als 100.000 Tarifverträge sind bisher aufgelöst worden. Es ist anzunehmen, dass sie den Arbeitnehmern nur sehr wenig zu bieten hatten. Sollten sie Vergünstigungen enthalten haben, gelten diese als wohlverworbene Rechte der Arbeitnehmer und sollten als solche von den Arbeitgebern unter strenger Überwachung durch die Arbeitsaufsicht respektiert werden. Letztere hat sich eine diesbezügliche Kontrolle

der Arbeitgeber für 2023 auf ihre Fahnen geschrieben. Unter Berücksichtigung der Hindernisse für die Abschaffung von arbeitgeberfreundlichen Tarifverträgen bzw. jener Tarifverträge, deren Bedingungen den Mindeststandards des Arbeitsgesetzes entsprechen oder nahekommen, kann schlussgefolgert werden, dass sich mit diesem Verfahren das Tarifverhandlungsszenario in der mexikanischen Automobilindustrie grundlegend verändert hat. In diesem Kontext kann diese Studie sehr hilfreich sein, da sie die Notwendigkeit neuer Managementstrategien seitens der Unternehmen, unabhängig von der Herkunft des Kapitals, unterstreicht.

Daten aus einer von CONSAMI auf Grundlage von Informationen des CFCyRL durchgeführten Studie, bei der gleichartige Arbeitsstätten zwischen April 2019 und April 2023<sup>13</sup> verglichen wurden, belegen, dass 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 worden waren, 8,6 bzw. 10% höher als in Unternehmen, in denen keine Legitimierung erfolgt war (CONASAMI, 2023). Dies ist wahrscheinlich auch darauf zurückzuführen, dass all jene Gewerkschaften, die die Tarifverträge den Arbeitnehmern erfolgreich zur Abstimmung vorlegten, bessere Voraussetzungen für die Wahrung ihrer Loyalität oder eine bessere Kontrolle der Basis und Unterstützung der Unternehmen vorzuweisen hatten.

## **Die Ergebnisse des *Rapid Response Labor Mechanism***

Im Zusammenhang mit der Einführung eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM) in der mexikanischen Automobilindustrie sollten in jedem Fall die Ergebnisse des *Rapid Response Labor Mechanism* seit seiner Implementierung vor zwei Jahren beleuchtet werden. Gemäß Artikel 31 und den Anhängen 31 A und 31 B des USMCA handelt es sich beim *Rapid Response Labor Mechanism* (welcher im am 10. Dezember 2019 unterzeichneten Protokoll enthalten war, das die Voraussetzung für die Annahme der Vereinbarung durch die Legislative der USA und Kanada gewesen ist) um ein zwingendes, peremptorisches

<sup>13</sup> 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.

und bilaterales Beschwerdeinstrument, mit dem Verletzungen der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie in von diesem Mechanismus erfassten Einrichtungen, Schwerpunktsektoren und Produktions- und Dienstleistungsunternehmen, die selbst exportieren bzw. mit Exportunternehmen im Wettbewerb stehen, sanktioniert und wiedergutmacht werden sollen (Encinas, 2021).

Bei diesem umfassenden Prozess, zu dem Anhörungen und ggf. Gremien zur Konfliktlösung gehören, wird sofort Druck ausgeübt und eine schnelle und wirksame Lösung herbeigeführt (innerhalb von ca. vier Monaten). Hier besteht ein entscheidender Unterschied zum sogenannten Nichtkonformitätsprozess gegenüber der Staatlichen Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge (CFCyRL), der zwar nach den Prozessen der innergewerkschaftlichen Demokratie ausgerichtet ist, sich aber als unzureichend, langsam und vielleicht auch ineffizient für die Verhinderung, Sanktionierung und angemessene Wiedergutmachung von Verstößen gegen diese Freiheiten erwiesen hat und daher kurzfristig verstärkt werden sollte.

Bislang sind drei von siebzehn Beschwerden im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* von Mexiko abgelehnt worden (in zwei Fällen aufgrund von 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. Die meisten Beschwerden (14 von 17) bezogen sich auf die Automobilindustrie, was angesichts ihrer zentralen Rolle für externe Bewertungen im Rahmen der USMCA-Verhandlungen 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 gelehnet werden kann.

Angesichts der 17 dem *Rapid Response Labor Mechanism* vorgelegten Fälle wird jedoch sichtbar, dass althergebrachte gewerkschaftsfeindliche Praktiken, die die alten Unternehmensstrukturen stützten, weiter Bestand haben, obgleich sie durch die Arbeitsmarktreform abgeschafft werden sollten. Gleichzeitig werden die im Ergon-Bericht (2023) aufgeführten Risiken bestätigt. Schon auf den ersten Blick fallen wiederholte Verletzungen der Koalitionsfreiheit im Zusammenhang mit Legitimierungsprozessen von Tarifverträgen, die von den Arbeitnehmern abgelehnt wurden, und Unregelmäßigkeiten aller Art bei den Abstimmungsverfahren auf: Falschinformation, Nichtvorlage der Tarifverträge, nur teilweise und verfrühte Stimmenauszählung, Vernichtung oder Zurückhalten von Stimmzetteln, usw. (GM-Silao; Mas Air). Belästigung, Einschüchterung und Entlassung aufgrund der Gründung unabhängiger Gewerkschaftsorganisationen, Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und arbeitgebernahen Gewerkschaften zur Verhinderung des Eintritts unabhängiger Gewerkschaften ins Unternehmen sowie der Druck seitens des Unternehmens zum Eintritt in eine Gewerkschaft sind jedoch keine Einzelfälle. Es gibt auch Beispiele für ein Durchsickern von „Altlasten“ in das vermeintlich neue Arbeitsmarktmodell: Die Weigerung von Unternehmen zur Neuverhandlung von Tarifverträgen mit einer Gewerkschaft, die den Nachweis der Tariffähigkeit erbracht hat (Manufacturas VU), der Abschluss eines Tarifvertrags hinter dem Rücken der Arbeitnehmer entgegen den Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes (Panasonic) oder eine erzwungene Annahme eines Tarifvertrags durch die Arbeitnehmer. Es ist auch vorgekommen, dass Unternehmen und arbeitgebernahe Gewerkschaften die Kompetenzen der neuen Staatlichen Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge (CFCyRL) in Sachen innergewerkschaftliche Demokratie gar nicht kannten und versucht wurde, das Eingreifen der Schieds- und Schlichtungsstellen hinauszuzögern, die Einmischung des Arbeitgebers fortzusetzen und somit Bestrebungen unabhängiger Gewerkschaftsorganisationen zu torpedieren (Unique Fabricating). Im Fall Goodyear weigerte sich das Unternehmen, einen Branchentarifvertrag gelten zu lassen, um stattdessen einen Tarifvertrag anzuwenden, der mit einer Gewerkschaft ausgehandelt wurde, die schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptierte.

Bei der Beschwerde im Fall des Bergwerks San Martín, welche infolge Nichteinhaltung von Fristen von Mexiko abgelehnt worden war, wurde belegt, dass die Arbeiten während eines Streiks, der übrigens mehr als 15 Jahre andauerte (Fall Mina San Martín), wieder aufgenommen worden sind, obgleich das Streikrecht im Arbeitsgesetz verankert ist. Aufgrund der langen Dauer schadete dieser Streik nicht nur dem Unternehmen, sondern auch den Streikenden. Nunmehr ist im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* ein erstes Schiedsgremium gebildet worden.

Die bisherige Bilanz des *Rapid Response Labor Mechanism* legt nahe, dass es sich um ein Instrument mit zwar begrenzter Reichweite hinsichtlich der Anzahl der Fälle handelt, 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 die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wiedergutmacht worden; wenn nicht, bestand die Möglichkeit, eine zweite oder weitere Beschwerde zum gleichen Fall einzureichen. Darüber hinaus ist bereits ein erstes Expertengremium einberufen worden. Auch wenn seit der ersten Beschwerde schon zwei Jahre ins Land gegangen sind, wäre es verfrüht, dem *Rapid Response Labor Mechanism* allgemein eine präventive und abschreckende Wirkung zuzuschreiben, zumindest was die Exportunternehmen in für den USMCA grundlegenden Sektoren betrifft. Es ist jedoch deutlich geworden, wie wichtig die Organisation von Arbeitnehmern ist, die mit dem Status quo nicht einverstanden sind, und welche Bedeutung die Verfügbarkeit von Ressourcen sowie die nationale und internationale Unterstützung bei der Vorlage und Annahme von Beschwerden besitzt.

Wie kürzlich ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes CCE anerkannte, sollten die Unternehmen präventiv agieren und ein Protokoll für Fälle der Verletzung der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie (die in 17 Beschwerden bereits angeklagt worden sind) aufstellen, um die Aktivierung der Beschwerdemechanismen zu verhindern. Die in dieser Untersuchung provisorisch aufgestellte sondierende Risikoanalyse gilt es im Rahmen der neuen Pflichten für deutsche Unternehmen als Hilfsmittel zu berücksichtigen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Einführung des *Rapid Response Labor Mechanism* wichtige Lehren für die Implementierung des

unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM) für deutsche Unternehmen in der mexikanischen Automobilindustrie liefert.

## Die neue Lohnpolitik und die geringe Verhandlungsmacht der Gewerkschaften<sup>14</sup>

Die Ergebnisse der Arbeitsmarktpolitik der neuen Regierung<sup>15</sup> werden an der Entwicklung des Mindestlohns<sup>16</sup> besonders deutlich. Dessen Index stieg im Jahre 2023 auf 196,6 (ausgehend von einem Basiswert von 100 im Jahre 2018). Der Anstieg des realen Mindestlohns, der 2019 insgesamt 6,4 Millionen sozialversichert Beschäftigten zugutekam, führte letztlich dazu, dass das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn und dem realen beitragspflichtigen Durchschnittslohn von 25% im Jahre 2018 auf 32% im Jahre 2023 anstieg (Bensusán und Florez, 2023). Die Verringerung dieser Kluft ist als positiv, wenn auch noch ungenügend zu werten, denn einer Untersuchung der ILO zufolge „werden bei einem nationalen Mindestlohn, der niedriger als die Hälfte des Durchschnittslohns ist, viele Arbeitnehmer relativ gering vergütet“ (ILO, 2021, S. 114). Wie in dieser Studie deutlich wird, liegen die Löhne der in den Tarifverträgen festgelegten niedrigsten Lohnkategorien zwar über dem Mindestlohn, jedoch wird einigen Arbeitnehmern weniger als die Hälfte des Durchschnittslohns (d.h. des beitragspflichtigen Durchschnittslohns) zuteil. Nur sehr wenige erhalten eine Vergütung, die in etwa dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn entspricht oder gar darüber liegt (normalerweise jene, die in der höchsten Lohnkategorie angesiedelt sind, sofern es sie in den Unternehmen gibt). Betrachtet man jedoch die Einkommensstrukturen der abhängig Beschäftigten, die mit vergleichbaren Mindestlöhnen (per Januar 2023) vergütet werden, kann eine leichte Besserung festgestellt werden. Der Anteil der Erwerbsbevölkerung in der niedrigsten Lohnkategorie verringert sich somit und die Umverteilung unter den übrigen Lohnkategorien ist entsprechend größer. Selbst mit dieser Verbesserung erhalten drei von vier Beschäftigten maximal nur das Doppelte des Mindestlohns, was

14 Dieser Abschnitt wurde von Bensusán und Florez, 2023 übernommen.

15 Die Politik zur Mindestloohnerhöhung wurde zwischen 2015 und 2016 angestoßen. Eine detaillierte Erläuterung der auslösenden Faktoren dieser Erhöhung, wie z.B. die von der Regierung von Mexiko-Stadt ausgehenden Impulse und die Verfassungsreform, mit der eine Messeinheit zur Festlegung von Sanktionen, Geldstrafen und anderen Tatbeständen eingeführt und eine Entkopplung des Mindestlohns von der übrigen Volkswirtschaft ermöglicht wurde, ist in Esquivel (2023) zu finden.

16 Daten von 2018 zufolge lag Mexiko unter dem globalen Mindestlohniveau, welches in den Industrienationen etwa 55 % des Durchschnittslohns und in Entwicklungs- und Schwellenländern ca. 67% des Durchschnittslohns beträgt (ILO, 2021).

die anhaltende Prekarität und Einkommensungleichheit verdeutlicht, auch wenn die „Armut trotz Arbeit“ verringert werden konnte.<sup>17</sup>

Die geringe Verhandlungsmacht der Gewerkschaften spiegelt sich am Anteil der Löhne am BIP Mexikos wider. Vergleicht man diesen mit anderen Ländern der Region, wird deutlich, dass er sich Ermittlungen von Alarco Tosoni (2014)<sup>18</sup> zufolge in Mexiko zwischen 2000 und 2010 von 31,20% auf 28,02% verringerte, während er in Argentinien (von 37,17% auf 39,04%) und in Brasilien (von 40,7% auf 43,5%) anstieg. Capraro (2015, S. 79-80) wies zudem nach, dass dieser Indikator im Jahre 2012 auf 27,5% zurückfiel, was letztlich bedeutet, dass die Unternehmen von einem Produktivitätszuwachs profitieren konnten, die Arbeitnehmer jedoch außen vor blieben. Dieser Rückgang lässt sich allerdings nicht durch eine Verringerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in der verarbeitenden Industrie oder in der Transportausrüstungsindustrie (mexikanische Automobilindustrie) erklären, da er geringer als unter den sozialversicherten Arbeitnehmern insgesamt ausfiel und trotz allem noch relativ hoch war. Im Jahre 2023 erreichte er in der mexikanischen Automobilindustrie 35%, was eine leichte Erhöhung im Vergleich zu 2018 darstellte, wo er bei 34,2% lag (Bensusán und Florez, 2023).

Trotz des leicht überdurchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der stärkeren wirtschaftlichen Dynamik in der verarbeitenden Industrie fiel die Erhöhung des Tariflohns zwischen 2019 und 2022 mit 8,2% (mit durchschnittlich 800.000 Beschäftigten) gering aus. In der Automobilindustrie (Transportausrüstungen), mit einem erfolgreicherem Exportmodell, betrug die Erhöhung 10,0% (mit durchschnittlich 300.000 Beschäftigten).<sup>19</sup> Unter dem alten Arbeitsmarktmodell konnten sowohl die mexikanische Automobilindustrie als auch die *Maquiladora*-Exportindustrie als Beispiele einer zwischen Regierung, Arbeitgebern und arbeitgebernahen Gewerkschaften abgestimmten Politik gelten, bei der trotz verstärkter Investitionen und Exportzuwächsen die Löhne künstlich niedrig gehalten

17 Gemäß den Ergebnissen der Nationalen Umfrage zu Arbeit und Beschäftigung (ENOE) verringerte sich zwischen 2019 und 2023 der Anteil der Arbeitnehmer, die bis zu einen Mindestlohn verdienten (von 39,4% auf 34,2%). Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil jener, die mehr als einen und bis zu zwei Mindestlöhne (von 36,6% auf 39,8%), mehr als zwei und bis zu drei Mindestlöhne (von 6,9% auf 9,1%) und mehr als drei und bis zu fünf Mindestlöhne verdienten (von 2,6% auf 3,5%). Geringfügig erhöhte sich auch der Anteil jener, die mehr als fünf Mindestlöhne verdienten (von 0,8% auf 1,0%). Im gleichen Zeitraum verringerte sich auch der Anteil der Bevölkerung in prekären Beschäftigungsverhältnissen („condiciones críticas de ocupación“) von 35,8% auf 33,3% (Bensusán und Florez, 2023).

18 In Abeles et al. (2017, S. 21-22) werden für diese Jahre die gleichen Trends ausgemacht. Dabei ist Mexiko zusammen mit Chile und Guatemala eines der Länder, in denen der Beschäftigtenanteil bei der Umverteilung der Wertschöpfung im jeweiligen Sektor am niedrigsten ausfällt, ganz im Gegensatz zu Argentinien und Brasilien.

19 Zu den Exporterfolgen der Automobilindustrie siehe Covarrubias (2020).

wurden (Bensusán und Reygadas, 2000). Diese Politik ist von den Handelspartnern Mexikos an den Pranger gestellt worden und war letztlich ausschlaggebend für eine in Verfassung und Arbeitsgesetz verankerte Arbeitsmarktreform (Bensusán,2020). Diese sollte über das LkSG und den UBM dahingehend unterstützt werden, dass die Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt gerückt werden.

Wie in vorangehenden Untersuchungen (Bensusán und Florez, 2022; Bensusán und Florez, 2023) bereits aufgezeigt und in dieser Studie anhand der geringen Lohnerhöhungen und der geltenden Tariflöhne in den in der Studie analysierten Unternehmen der mexikanischen Automobilindustrie bestätigt werden konnte, hat diese Situation weiterhin Bestand. Allerdings gibt es einige Ausnahmen (die nicht in dieser Studie enthalten sind), wo alte Gewerkschaftsorganisationen durch neue abgelöst und im Rahmen der Arbeitsmarktreform (2017 – 2019) neue Tarifverträge verhandelt worden sind.<sup>20</sup> Aus diesem Grund wurden zu Vergleichszwecken zwei Tarifverträge mit herangezogen, die von unabhängigen Gewerkschaften verhandelt worden sind, und zwar der von VWM, welcher schon seit langem besteht und als einer der besten in der mexikanischen Automobilindustrie gilt, und der von Audi. Dabei wird deutlich, wie der Inhalt der Verträge, ausgehend von weniger guten Arbeitsbedingungen, im Zuge der Verhandlungen schrittweise verbessert werden konnte.

20 Eine Auflistung der wichtigsten Fälle von Ablösungen von Gewerkschaftsorganisationen in der mexikanischen Automobilindustrie anhand des Rapid Response Labor Mechanism und deren positiven Ergebnisse sind in Bensusán (2023) zu finden.

# 4. Die Situation der Beschäftigten in der mexikanischen Automobilindustrie



## Das produktive Umfeld der mexikanischen Automobilindustrie

Die weltweite Automobilproduktion ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Im Jahre 2018 wurde mit insgesamt 98.869.020 produzierten Fahrzeugen ein Produktionsrekord und somit ein wichtiger Meilenstein im Automobilsektor erreicht. Ein Jahr später, also 2019, trat jedoch weltweit ein Umsatzrückgang in allen Automobilmärkten ein (AMIA, 2023a).

Die Konsequenzen der Covid 19-Pandemie waren vor allem 2020 zu spüren, als die globale Automobilproduktion einen Rückgang um ganze 15,8% verzeichnen musste (AMIA, 2023a). Die allgemeinen Einschränkungen und Maßnahmen zur Eindämmung der Virusverbreitung beeinträchtigten die Dynamik der verarbeitenden Industrie. Dies hatte weitreichende Auswirkungen auf die Lieferketten sowie auf die Produktionskapazitäten der gesamten Automobilbranche..Auch wenn die Produktion 2021 wieder an Fahrt gewann, fiel das Wachstum mit 3,1% bescheidener aus, was auf verschiedene Faktoren, insbesondere aber auf die Schwäche der Lieferketten, die durch die Halbleiterknappheit noch verschärft wurde, zurückzuführen war. Halbleiter sind bekanntlich grundlegende Komponenten für die Herstellung von Fahrzeugen. All diese Faktoren stellten den Sektor vor große Herausforderungen, denn die Produktion konnte nicht wie gewünscht gesteigert werden (AMIA, 2023a).

Die USMCA-Region, also Mexiko, die Vereinigten Staaten und Kanada, spielt eine wichtige Rolle in der globalen Automobilproduktion mit einem beachtlichen Anteil an der weltweiten Produktion. So machte im Jahre 2000 die Produktion der drei USMCA-Länder zusammen 30,4% der globalen Fahrzeugproduktion aus. In den darauffolgenden Jahren verringerte sich dieser Anteil jedoch infolge der Finanzkrise beachtlich und erreichte mit 14,2% nicht einmal die Hälfte des vorherigen Anteils. Ab 2015 erhöhte sich der Anteil der Region an der weltweiten Produktion langsam wieder und lag im Jahre 2015 bei 19,8%. Von diesem Moment an führten jedoch strukturelle und konjunkturelle Faktoren der Weltwirtschaft zu einer zunehmenden Verringerung des Anteils dieser Region, was dazu führte, dass 2022 die Automobilproduktion des gesamten USMCA-Raumes 17,4% der weltweiten Produktion ausmachte (OICA, 2023).

Für Mexiko war die Automobilproduktion in den letzten Jahrzehnten ein wirtschaftlicher Schlüsselfaktor. Ab 2020 konsolidierte sich Mexiko als siebtgrößter Automobilproduzent weltweit und wurde somit zu einem wichtigen Player in diesem Sektor. Unter den in Mexiko produzierten Fahrzeugen überwiegen leichte Nutzfahrzeuge. Im Jahre 2018 betrug ihr Anteil an der Gesamtproduktion 95,6%, während LKWs lediglich 4,4% ausmachten. Dieser Trend setzte sich auch 2021 fort, als die leichten Nutzfahrzeuge mit einem Anteil von 94,7% deutlich dominierten, während die LKWs 5,3% der Gesamtproduktion ausmachten.

Die Exporte haben auch eine grundlegende Rolle in der mexikanischen Automobilindustrie gespielt. Daten des mexikanischen Verbandes der Automobilindustrie AMIA zufolge (AMIA 2023b) haben die Exporte von leichten Nutzfahrzeugen seit 2005 ein nachhaltiges Wachstum verzeichnen können. In jenem Jahr machten sie 73,5% aller Exporte dieses Sektors aus. In den darauffolgenden Jahren erfolgte ein stetes Wachstum, bis die Exporte von leichten Nutzfahrzeugen im Jahre 2021 mit 90,9% ihren Höhepunkt erreichten.

Die Bedeutung der Automobilindustrie für die mexikanische Volkswirtschaft wird auch anhand anderer Schlüsselindikatoren deutlich. Der Anteil des Sektors am Bruttoinlandsprodukt (BIP) und an der Bruttowertschöpfung des verarbeitenden Gewerbes ist seit 2005, als er 1,9% bzw. 11,7% betrug, kontinuierlich gewachsen. Unterbrochen wurde dieser Trend jedoch durch die Folgen der weltweiten Finanzkrise 2009, als der Anteil am BIP auf 1,7% und an der Bruttowertschöpfung des verarbeitenden Gewerbes auf 10,6% zurückfiel. Nach Überwindung der Krise trat eine leichte Erholung ein, bis die jeweiligen Anteile im Jahre 2018 mit 3,9% (BIP) und 20,8% (Bruttowertschöpfung) ihren Höchststand erreichten. Im Jahre 2022 trat ein leichter Rückgang auf 3,6% bzw. 18% ein (AMIA, 2023b).

Die Auslastung der Kapazitäten der Werke blieb zwischen 2013 und 2017 relativ stabil und erreichte im letztgenannten Jahr mit 91,1% ihren Höchstwert. Von diesem Moment an hat sich dieser Wert jedoch schrittweise verringert und verzeichnete im Jahre 2020 mit 67,3% sein Rekordtief. Ab 2021 setzte dann mit 70% wieder eine leichte Besserung in Sachen Auslastung der Kapazitäten ein (AMIA, 2023b).

# Die Beschäftigungsentwicklung

Seit der Implementierung des Exportmodells im Jahre 1994 sind in der mexikanischen Automobilindustrie sehr viele Arbeitsplätze geschaffen worden. Zwischen 1994 und 2016 erhöhte sich deren Anzahl um das Siebenfache (Bensusán und Florez, 2023). In den darauffolgenden Jahren flachte dieses starke Wachstum etwas ab, was sowohl auf konjunkturelle Gründe, auf die Folgen der Covid 19-Pandemie und auf strukturelle Probleme im Sektor und in der mexikanischen Volkswirtschaft zurückzuführen war.

Der Anteil der Automobilindustrie an der Schaffung von Arbeitsplätzen im Verarbeitungssektor ist seit 2018 relativ stabil geblieben. In jenem Jahr betrug ihr Anteil 17,1%, ging aber 2021 leicht auf 16,4% zurück. Im Jahre 2023 waren insgesamt 847.140 Menschen in der Automobilindustrie beschäftigt, was 17,2% der Beschäftigung im verarbeitenden Sektor entspricht. 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% an der Schaffung von Arbeitsplätzen, während der Bereich Karosserie- und Anhängerherstellung nur 3,1% ausmacht.<sup>21</sup> Dieser Unterschied ist auf die Umstrukturierung des Sektors zurückzuführen, bei der ein Großteil der Beschäftigung an Zulieferunternehmen ausgelagert wurde. Wie Covarrubias (2020) und Bensusán und Florez (2022) feststellten, herrschen dort schlechtere Beschäftigungsbedingungen vor. Dies wird auch in dieser Studie deutlich, wenn es um den Vergleich der Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen Zulieferunternehmen und OEM geht.

Anhand der Kennzahlen der vom nationalen Institut für Statistik und Geografie (INEGI) durchgeführten monatlichen Umfrage in der verarbeitenden Industrie (EMIM)<sup>22</sup> können zwei wichtige Faktoren ausfindig gemacht werden, die zur Beschäftigungsentwicklung in der Automobilindustrie ab 2018 bis heute beigetragen haben: **1)** Die Folgen der Corona-Pandemie und die nachfolgende Erholung; und **2)** Die Auswirkungen der verschiedenen Änderungen der Arbeitsnormen, insbesondere der Norm zur Einschränkung des Outsourcings, was nunmehr nur

21 Hierbei wird der Index der Gesamtbeschäftigten, der Beschäftigten des Unternehmens sowie der Beschäftigten von Subunternehmen (Ausgangsjahr 2018 = 100) aufgenommen. Das Referenzjahr für alle angegebenen Veränderungen ist somit 2018.

22 INEGI EMIM - Gesamtbeschäftigtenzahl (Anzahl der Personen). Siehe Anhänge 1 und 2. Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie.

noch für jene speziellen Tätigkeiten infrage kommt, die nicht zur Haupttätigkeit oder hauptsächlichen Tätigkeit eines Unternehmens gehören (Bensusán und Sánchez, 2022).

Der Trend in Sachen 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 im Zweig Karosserie- und Anhängerherstellung mit 21% zu verzeichnen, obgleich es sich um den Bereich mit dem geringsten Gewicht im gesamten Sektor handelt. Die Erholung machte sich ab 2022 stark bemerkbar, als nämlich die Beschäftigtenzahl im verarbeitenden Sektor um 3,9% und in den OEM um 2,5% im Vergleich zum Ausgangsjahr zulegte. Bei den Zulieferern trat diese Erholung 2023 mit einem Anstieg um 2% ein.

Eine weitere wichtige Größe für die Untersuchung der Beschäftigungsentwicklung ist der Anteil des Personals von Subunternehmen. Auch daraus wird eine Verbesserung der Beschäftigungsqualität erkennbar. Dieser Anteil ist 2021 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2018 stark zurückgegangen, was auch 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 Teilssektor Transportausrüstungen betrug der Rückgang 42%, in der PKW- und LKW-Herstellung 19% und in der Zulieferindustrie für den Automobilssektor 43%. Dieser Trend setzte sich in den nachfolgenden Jahren mit einer noch stärkeren Verringerung fort. Im Jahre 2022 hatte sich der Anteil des Personals von Subunternehmen im gesamten verarbeitenden Sektor um 84,3% verringert. Bei den Transportausrüstungen betrug der Rückgang 92,5%, bei 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 hingegen wird mit höherer Stabilität, besseren Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Organisierung in Verbindung gesetzt.

Neben dem beachtlichen Rückgang der ausgelagerten Arbeitsplätze ist schließlich und endlich auch ein positiver Trend in Sachen Anteil der direkten Beschäftigten des Unternehmens auszumachen, was zunächst auf die schrittweise Aufhebung der Corona-bedingten Einschränkungen und später auf die Eingliederung von ehemals für Fremdfirmen tätigen Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Ab 2021 erhöhte sich die Anzahl der direkten Beschäftigten im gesamten verarbeitenden Sektor um 11,4% im Vergleich zum Ausgangsjahr; bei den OEM betrug der Anstieg 6,8% und bei den Zulieferern 7,8%. Im Jahre 2023 betrug der Zuwachs 26%, 25% bzw. 27,1%.

## Die Entwicklung der 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).<sup>23</sup>

Der Trend zur Erhöhung der Löhne und Gehälter war jedoch nicht einheitlich. Im Vergleich zum realen Mindestlohn und dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn fiel die effektive Erhöhung der Tariflöhne insgesamt mit 5,3% in fünf Jahren viel geringer aus. Dieser Trend widerspiegelt sich auch in der verarbeitenden Industrie, wo die Tariflöhne im Zeitraum 2019 – 2023 nur um 8,2% erhöht wurden. Im Teilsektor Transportausrüstungen betrug der Anstieg 10%. Angesichts der soliden Ergebnisse des Automobilsektors, seines hohen Anteils an den Gesamtexporten und des relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades mag dieser Anstieg durchaus gering erscheinen (Bensusán und Florez, 2023).

**38** 23 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).

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 um 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 wieder 2023 ein. Dieser Trend sieht sich auch bei den realen Durchschnittsgehältern pro Arbeitsstunde bestätigt, denn der entsprechende 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 diese Indikatoren auch die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer berücksichtigen, ist es durchaus plausibel, dass deren Anstieg auf die wachsende Zahl von Beschäftigten zurückzuführen ist, die infolge der Arbeitsmarktreform zur Einschränkung des Outsourcings nach 2021 und der anschließenden Direktanstellung von diesen Vorteilen profitiert haben. Dieses Phänomen ist vor allem in der Zulieferindustrie zu beobachten, wie es der Indikator für Löhne, Gehälter und Sozialleistungen sowie der Indikator für die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer belegt. Beim erstgenannten Indikator konnten die Arbeitnehmer von Automobilzulieferunternehmen 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 2,414701 Milliarden Peso, während im gleichen Monat des Folgejahres dieser Betrag um 69% auf 4,078497 Milliarden Peso angestiegen war.<sup>24</sup>

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die von der derzeitigen Regierung angestrebte Politik der Lohnerhöhung mit positiven Auswirkungen für die Erwerbsbevölkerung

24 Siehe Abbildung 5 in Anhang 1. „Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer (in Tsd. Peso nominal)“.

im gesamten Land verbunden ist. 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. Wie Bensusán und Flórez (2023) bereits anmerkten, sollte die Lohnerhöhung im Automobilsektor 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.<sup>25</sup>

## Die Arbeitszeitentwicklung

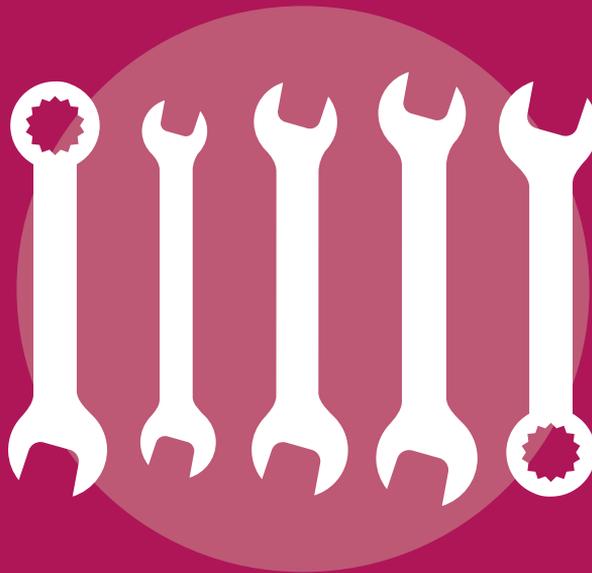
Aus den im Rahmen der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) zusammengetragenen Daten kann die Arbeitszeitentwicklung im verarbeitenden Sektor und in der Automobilindustrie an zwei grundlegenden Aspekten festgemacht werden, die in etwa der Beschäftigungsentwicklung entsprechen. Zum einen werden die Auswirkungen der gesundheitspolitischen Einschränkungen infolge der Pandemie deutlich, und zum anderen wird erkennbar, dass die 2021 in Kraft getretene Gesetzesreform zum Thema Outsourcing zu greifen beginnt.

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitszeit wurden 2020 besonders deutlich, da im Zuge der Corona-bedingten Einschränkungen die Aktivität in der Automobilindustrie beachtlich heruntergefahren wurde. Im besagten Jahr verringerte sich der Aktivitätsindex im gesamten Verarbeitungssektor um 6,4%. Im Teilssektor Transportausrüstungen betrug dieser Rückgang 14%, bei dem OEM 19,8% und bei den Zulieferern 12,8%. Erst 2023 begann die Arbeitszeit teilweise wieder auf das Niveau des Ausgangsjahres zurückzukehren. Der verarbeitende Sektor verzeichnete einen leichten Anstieg um 1% und die OEM um 1,4%. Die Zulieferer sind bislang noch nicht auf das Niveau von vor der Pandemie zurückgekehrt und verbuchen einen Rückgang um 1,1% im Vergleich zu 2018.

25 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 Teilssektor Transportausrüstungen 34,2%. Diese Prozentsätze lagen im Jahre 2023 bei 12,7%, 22,1%, 24% bzw. 35% (Bensusán und Florez, 2023).

Auffallend ist des Weiteren die Arbeitszeitverringerung bei den Beschäftigten von Subunternehmen. Bis 2019 war eine leichte Erhöhung bei diesem Indikator festzustellen, der jedoch infolge der Pandemie 2020 stark einbrach und nach Inkrafttreten der Gesetzesreform zum Outsourcing noch stärker zurückging. So verringerte sich 2021 die Anzahl der Arbeitsstunden von Beschäftigten von Subunternehmen im verarbeitenden Sektor um 38,2%, im Teilsektor Transportausrüstungen um 43,6%, bei den OEM um 26,7% und bei den Zulieferern um 43,8%. Im Jahre 2023 verringerte sich diese Kennzahl noch stärker im Vergleich zum Ausgangsjahr mit einem Rückgang von 86,3% im verarbeitenden Sektor, 94,1% im Teilsektor Transportausrüstungen, 85% bei den OEM und 95,8% bei den Zulieferern. Die Erklärung hierfür ist im drastischen Abbau von Beschäftigten von Subunternehmen zu finden, die nunmehr direkt für das begünstigte Unternehmen tätig sind.

# 5. Die Gewerkschaften und ihre Verbindung zu den Tarifverträgen



Die im Rahmen dieser Studie untersuchten 41 Tarifverträge (plus die von VWM 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).<sup>26</sup>

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.

<sup>26</sup> Die vollständige Liste der Gewerkschaften und ihrer Merkmale befindet sich in Anhang 3. Überprüfung der Vereinseintragen (Gewerkschaftsinformationen).

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:<sup>27</sup>

- 1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana:** 20352 (Daimler Saltillo)
- 2. Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas:** 15564 (ZF Reynosa I und II)
- 3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares:** 9598 (Daimler: Toluca und Tianguistenco; Bosch Toluca; ZF Toluca)
- 4. Sindicato Industrial de Trabajadores del Estado de COAHUILA C.T.M.:** 7955 (ZF Ramos Arizpe)
- 5. Sindicato Industrial Estatal de Trabajadores de Producto de Acero, Cobre Manufacturas Metalicas, Conexos y Similares del Estado de San Luis Potosi, C.R.O.M.:** 4416 (Borgwagner San Luis Potosí).

Die fünf kleinsten Gewerkschaften sind hingegen:

- 1. Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, C.T.M.:** 20 (Seglo San Luis Potosí)
- 2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana:** 30 (Brose, 3 Werke von Querétaro)
- 3. Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autopartes, Quimicos, Plásticos, Resina y Derivados, C.T.M.:** 54 (ZF Aguascalientes)
- 4. Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras, Farmaceuticas y de Servicios Anexos y Conexos del Estado de Queretaro Fernando Amilpa, C.T.M.:** 65 (Durr, Querétaro)
- 5. 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).

**44** Anhand der untersuchten Unternehmen wird deutlich, dass die CTM der am stärksten vertretene Dachverband ist, da ihm 18 der 26 Gewerkschaften angeschlossen sind.

<sup>27</sup> Die Gewerkschaft „Miguel Trujillo López“ hat zahlreiche Tarifverträge (mehr als 100) abgeschlossen und verfügt über Zehntausende von Mitgliedern. Jedoch erscheint in der letzten Aktualisierung der Vereinseintragung im Archiv für Arbeitsrecht per 27. September 2020 eine Mitgliederzahl von nur 2.978.

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. Vier der im Anhang aufgeführten Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, weisen keinerlei Verbindung zu anderen Organisationen oder Dachverbänden auf.

Obleich 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 Archiv für Arbeitsrecht 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 bislang 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, wurde die Anbindung an diesen Dachverband lange Zeit von verschiedenen Regierungen als Garantie für Arbeitsfrieden angesehen. Den Unternehmen versprach es Stabilität und die Möglichkeit, einseitig Arbeitsbedingungen festzulegen.

Wenn sich jedoch im heutigen Kontext die Führung dieses Dachverbands oder anderer Dachverbände bzw. der Gewerkschaften, die sich als unabhängig bezeichnen, nicht verändert und die Verbände neue Macht- und Leitungsressourcen zur Interessenvertretung ihrer Vertretenen suchen (wie z.B. der Zugang zu Knowhow oder Bündnissen mit anderen Organisationen über eine Erneuerung der gewerkschaftlichen Strukturen), könnte das Risiko, von der Basis in Frage gestellt zu werden, erheblich zunehmen. Dies wäre zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass Erfolge anderer Arbeitnehmer bei der Gründung von Gewerkschaften und der Verhandlung von Tarifverträgen, die ihren Interessen näherkamen, Schule gemacht haben.

Wie in einer vorangehenden Studie (Bensusán et al., 2022) bereits belegt worden ist, wird es angesichts des neuen institutionellen Rahmens und der Überwachung von außen für alle Organisationen schwieriger, den Status quo aufrechtzuerhalten. Organisationen ohne demokratische Tradition müssen zweifelsohne einen höheren Preis für diese Veränderungen zahlen. Demnach sollten sich die Gewerkschaften über innergewerkschaftliche Demokratieprozesse neu beleben. Die Unternehmen sollten Risiken vorbeugen und neue Strategien für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen aufstellen, die in erster Linie auf der Achtung der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie basieren müssen. Somit können sie Beschwerden über den *Rapid Response Labor Mechanism* oder den deutschen unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus zuvorkommen, die letztlich nachteilige Situationen herbeiführen, Misstrauen schaffen und die Produktivität und das gute Arbeitsklima beeinträchtigen.

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 ihrer Kontrolle in den untersuchten Unternehmen abgeschlossen worden sind und im Folgenden noch analysiert werden sollen.

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.

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 für Arbeitsrecht 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 Genderproportionalität in ihrem Vorstand aufweist. Sechs Gewerkschaften nähern sich diesem Ziel an, obgleich die überwiegende Mehrheit (20) noch sehr weit davon entfernt ist.

Nachfolgend werden zur Veranschaulichung möglicher Konflikte und Risiken, die in naher Zukunft aufgrund der Schwächung der CTM und der übrigen Dachverbände und Gewerkschaften auftreten können, einige konkrete Konfliktsituationen von in dieser Studie berücksichtigten Gewerkschaften (die jeweils einen Tarifvertrag in den ausgewählten Unternehmen oder bei ihren Zulieferern verhandelt haben)

vorgelegt. Um jedoch eine genauere Diagnose zur Situation der 26 in der Studie enthaltenen Gewerkschaften aufstellen zu können, bedürfte es einer tiefgründigen Überprüfung von deren Satzungen und weiterführender Gespräche mit ihren Vorständen und Vertretenen sowie mit den Zuständigen für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in den Unternehmen, was jedoch im Rahmen dieser Studie nicht möglich war.

## **Der Kampf der Gewerkschaft SUTIAEA<sup>28</sup> um die Nissan-Werke**

SUTIAEA-CTM musste schon zum zweiten Mal gegen die Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) um die Verhandlungsführung bei Tarifverhandlungen in den Werken A 1 und 2 von Nissan in Aguascalientes kämpfen. Wie schon 2021 verlor sie auch im März 2023 mit einem Ergebnis von eins zu vier. SUTIAEA-CTM forderte eine erneute Stimmenausschüttung, aber die nationale Schieds- und Schlichtungsbehörde Nummer 15 bestätigte in ihrem Schiedsspruch den Wahlsieg des Dachverbandes CATEM. Daraufhin stellte die CTM einen Antrag auf Wiederaufnahme des Verfahrens, welcher jedoch von der zweiten Kammer des Obersten Gerichtshofes abgelehnt wurde. Somit wurde eine erneute Niederlage der CTM bei einem OEM (nach der bei GM, Silao, Guanajuato) in der mexikanischen Automobilindustrie besiegelt.<sup>29</sup> Infolgedessen tritt von nun an die Mitgliedsgewerkschaft der CATEM namens Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semifabricados, Similares y Conexos de la República Mexicana als gewerkschaftlicher Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen auf.<sup>30</sup>

## **Gewerkschaftsbosse in San Luis Potosí**

Fünf der in dieser Studie untersuchten Tarifverträge befinden sich in den Händen einer Familie:

28 Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Automotriz del Estado de Aguascalientes (SUTIAEA) - Daimler Aguascalientes. Nunmehr liegt die Verhandlungsführung bei den Tarifverhandlungen beim Dachverband CATEM.

29 Siehe Ortiz (2023); El Heraldo de Aguascalientes (2022).

30 Siehe Clúster Industrial (2023).

- a. Emilio de Jesús Ramírez Guerrero (Sindicato Industrial de Trabajadores en Partes Automotrices, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí), Gewerkschaftsführer der CTM in San Luis Potosí, der beschuldigt wird, arbeitgeberfreundliche Tarifverträge vereinbart und Gelder veruntreut zu haben.<sup>31</sup> Ihm untersteht der Tarifvertrag von Daimler.
- b. Emilio Ramírez Konishi (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos) verwaltet die Tarifverträge von BMW in Villa de Reyes und von zwei seiner Zulieferer (Boysen und Gestamp Edscha).
- c. Gabriela Konishi Urbina (Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí) steht an der Spitze des Tarifvertrags von Seglo.

Als BMW im Jahre 2019 das Werk in Villa de Reyes (San Luis Potosí) eröffnete, vereinbarte es mit der der CTM angeschlossenen Gewerkschaftsorganisation (die Vereinbarungen wurden mit Emilio de Jesús Ramírez Guerrero abgeschlossen) die Bedingungen des Tarifvertrags schon vor der Einstellung der Beschäftigten und der Aufnahme der Produktionstätigkeit, wie es vor der Arbeitsgesetzreform Usus war. In dieser Vereinbarung legte BMW einen Stundenlohn von 1,10 Dollar fest, was fast der Hälfte des durchschnittlichen Stundenlohns in der mexikanischen Automobilindustrie (2,04 Dollar) in jenem Jahr entsprach.<sup>32</sup>

Trotz allem verlief der Legitimierungsprozess im Jahre 2021 für die Gewerkschaft erfolgreich, weshalb der Tarifvertrag weiterhin gültig war. Die Gewerkschaft von Emilio de Jesús Ramírez Guerrero legitimierte des Weiteren den Tarifvertrag bei Cummins. Der Dachverband CTM gab 2023 bekannt, dass in San Luis Potosí 96% der von ihren Mitgliedsgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge legitimiert worden seien. Eine Ausnahme bilden die Legitimierungsprozesse bei 3M Purification, Goodyear und GM (Gewerkschaft „Miguel Trujillo“), bei denen der Dachverband Niederlagen hinnehmen musste.<sup>33</sup>

31 Siehe Rosas (2021).

32 Siehe Agenda Propia (2023) und Portal Automotriz (2017).

33 Siehe Hernández (2023b); Rocha (2021); Tristán (2023a, 2023b); Martínez (2023b; 2023c).

## **Der Konflikt bei Fujikura (nicht in dieser Studie berücksichtigt), der Diebstahl von Mitgliedsbeiträgen und der Ausschluss der CTM**

Die Arbeitnehmer von Fujikura (Werk in Puebla) legten 2022 die Arbeit nieder. Der Grund war, dass trotz der von der Sindicato Auténtico de Trabajadores Siglo XXI (dem Dachverband CAT angeschlossen) erlangten Verhandlungsführung bei den Tarifverhandlungen das Unternehmen sämtliche arbeitsrechtliche Belange im Werk weiterhin mit der der CTM angeschlossen Gewerkschaftsorganisation Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Arneses, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana<sup>34</sup> und ihrem Vorsitzenden Juan Trinidad Hipólito Contreras klärte. Die Arbeitnehmer prangerten an, dass der Gewerkschaftsführer vom Unternehmen eingesetzt worden war und schon 14 Jahre im Amt sei. Des Weiteren werden ihm Machtmissbrauch und Belästigung vorgeworfen. Die der CTM angehörende Gewerkschaft war bereits infolge des Diebstahls von Mitgliedsbeiträgen aus dem Dachverband ausgeschlossen worden.<sup>35</sup>

## **Unregelmäßigkeiten im Legitimierungsprozess in Silao**

Seitens des Ministeriums für Arbeit und Soziales wurde eine Wiederholung des im April 2021 im Werk von GM in Silao durchgeführten Legitimierungsprozesses eingefordert, da bei der Abstimmung von der Gewerkschaft „Miguel Trujillo López“<sup>36</sup> schwere Unregelmäßigkeiten begangen worden sind. Angesichts dieser Situation reichte die Handelsbeauftragte (USTR) der Vereinigten Staaten die erste Beschwerde im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* aufgrund der Verweigerung der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie ein. Die Handelsbeauftragte der Vereinigten Staaten (USTR) und das Ministerium für Arbeit und Soziales Mexikos vereinbarten daraufhin einen Plan, um die Abstimmung unter Wahrung sämtlicher Rechte zu wiederholen, was letztlich im August erfolgte. Dabei wurde der Tarifvertrag von

34 Diese Gewerkschaft ist Verhandlungsführer in den drei Werken von Brose in Querétaro und von ZF in Santa Rosa Jauregui.

35 Siehe Méndez (2022) und Gutiérrez Rodríguez (2022).

36 Diese Gewerkschaft führt die Tarifverhandlungen bei ZF in Gómez Palacio (DGO); dieser Tarifvertrag gilt neben dem von Emerson in Arteaga (COAH) als der schlechteste aller in dieser Studie untersuchten Tarifverträge (COAH). Siehe Giménez Cacho (2021); Laureles (2021); USTR (2021).

den Arbeitnehmern abgelehnt. Infolgedessen schlossen sich die Arbeitnehmer der erst vor Kurzem gegründeten Gewerkschaft SNITTIA (Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz) an und beantragten den Tariffähigkeitsnachweis für die Verhandlung eines neuen Tarifvertrags. In diesem Verfahren setzte sich die Gewerkschaft gegen zwei weitere Mitbewerber durch. Bei den Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen konnten verbesserte Bedingungen für die Beschäftigten erzielt werden, die im Anschluss dem Verhandlungsergebnis mehrheitlich zustimmten. Der neue unter Federführung der SNITTIA erzielte Vertrag ist dann im CFCyRL hinterlegt worden.<sup>37</sup>

## **Einmischung des Arbeitgebers bei ZF El Salto<sup>38</sup>**

Nachdem der Gewerkschaftsgründer Jorge Reyes die Führung der Organisation an seinen Sohn Erick Reyes abgegeben hatte, entfachte ein Kampf um den Gewerkschaftsvorsitz. Das Unternehmen setzte Erick Reyes ab. Bei den einberufenen Gewerkschaftswahlen kam es jedoch zu Konfrontationen und Unregelmäßigkeiten, so dass ZF keinen Gewerkschaftsführer anerkannte und das Gewerkschaftshaus schloss, gleichzeitig aber die Mitgliedsbeiträge weiter einzog, ohne sie jedoch an die Gewerkschaft zu überweisen. Enrique Valdez, ein Mitarbeiter, der sich zur Wahl gestellt hatte, wurde entlassen. All diese Vorkommnisse lassen auf schwere Verletzungen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie schließen, was kurz- und mittelfristig ein offenes Konfliktpotential in sich birgt.<sup>39</sup>

37 Siehe Giménez Cacho (2021); Laureles (2021); USTR (2021).

38 Sindicato Independiente de Trabajadores de ZF Suspension Technology Guadalajara y de las Empresas que llegaron a Instalarse Filiales al Mismo Grupo (wörtlich: Unabhängige Gewerkschaft der Arbeitnehmer von ZF Suspension Technology Guadalajara und künftiger Tochterfirmen der gleichen Gruppe) – was gemäß § 390 c des Arbeitsgesetzes ohne Nachweis der Tariffähigkeit nicht mehr möglich ist.

39 Siehe Juárez (2022).

## **Die Gewerkschaftsorganisation Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana<sup>40</sup>**

Am 30. Juli 2021 verlor die Gewerkschaft die Verhandlungskompetenz für den Tarifvertrag im Werk von Coroplast Cable Tranding Mexico in Celaya. Obgleich die Gewerkschaft keinem Dachverband angeschlossen ist, standen ihr Generalsekretär Sergio Mendoza León und seine ganze Familie der CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos) nahe.<sup>41</sup>

## **Die Gewerkschaftsorganisation Sindicato Nacional „Presidente Adolfo Lopez Mateos“ de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de La República Mexicana**

Diese Gewerkschaft wurde schon des Öfteren beschuldigt, arbeitgeberfreundliche Tarifverträge abgeschlossen zu haben. Alfonso Bouzas, der Koordinator der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (unter Verweis auf den Tarifvertrag von zum Unternehmen Alsea gehörenden Domino's),<sup>42</sup> die Organisation „Red de Solidaridad de la Maquila“, die den Namen des Gewerkschaftsführers mit 107 Tarifverträgen in Verbindung setzt (für die genannte und weitere Gewerkschaftsorganisationen, denen er auch vorsteht)<sup>43</sup> und das Centro de Investigación Laboral y Análisis Sindical mit seinen Analysen der Legitimierungsprozesse sind zu dem Schluss gekommen, dass diese Gewerkschaft unter den ersten drei Organisationen mit den meisten erfolgreichen Legitimierungsverfahren zu finden ist.<sup>44</sup> Übereinstimmend gehen sie von einer hohen Wahrscheinlichkeit aus, dass es sich um eine arbeitgeberfreundliche Schutzgewerkschaft handelt. Untermuert wird diese Einstufung auch durch die Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie sowohl diese Gewerkschaft

40 Verhandlungsführer bei Daimler Ciénega de Flores/Tlalnepantla.

41 Siehe Silva (2023); Flores (2018).

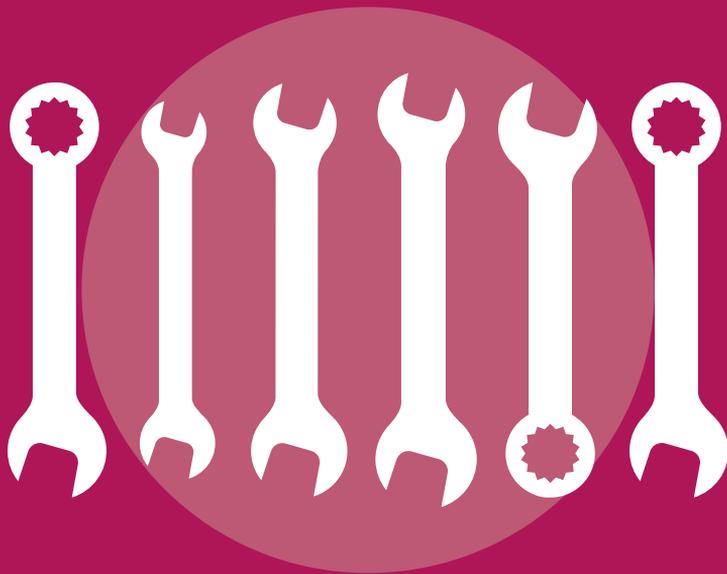
42 Siehe Martínez (2020).

43 Siehe Gascón (2022)

44 Siehe Gascón (2023).

als auch das untersuchte Unternehmen Gegenstand einer Beschwerde im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* gewesen sind. Als Ergebnis des Prozesses musste die Gewerkschaft die Verhandlungsführung bei Tarifverhandlungen an die Sindicato Industrial de Trabajadores de la Transformación, Construcción, Automotriz, Agropecuaria, Plásticos y de la Industria en General, del Comercio y Servicios, Similares, Anexos y Conexos del Estado de Querétaro „Ángel Castillo Reséndiz“ abgeben. Das Unternehmen beschloss, Konkurs anzumelden, zu schließen und alle Beschäftigten zu entlassen.

# 6. Die Tarifverträge in OEM und Zulieferunternehmen



## Die Tarifverträge in OEM und Zulieferunternehmen

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 3). 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 VWM.

Die meisten untersuchten Tarifverträge erstrecken sich ausschließlich auf das jeweilige Werk und enthalten Klauseln zu den vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmern (all jene, die keine Mitarbeiter des Vertrauens sind), zu den Vorrechten der Gewerkschaften und zu den Arbeitsbedingungen (Leistungen und Löhne). Später 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 für Arbeitsrecht des CFCyRL jedoch schon am 20. September 2023 zugänglich gemacht wurde, musste versucht werden, Angaben zu Löhnen und Lohnkategorien zu aktualisieren.<sup>45</sup>

Wie bereits erwähnt, war die Legitimierung für Tarifverträge, die am 1. Mai 2019 bereits existierten, zwingend vorgeschrieben. Dieser Prozess endete am 31. Juli 2023. Die Rechtsgrundlage hierfür bildete der provisorische Artikel 11 des Dekrets zur Arbeitsgesetzreform und Anhang 23 A des Kapitels 23 des USMCA. Bei der Legitimierung muss ein Tarifvertrag mehrheitlich von jenen Beschäftigten validiert werden, auf die er sich erstreckt (also durch die Mehrheit der abgegebenen Stimmen). Aus diesem Grund sind Tarifverträge aus mehreren Jahren (von 2018 bis 2023) untersucht worden, d.h. jene, die zum Zeitpunkt ihrer Legitimierung Gültigkeit

<sup>45</sup> Da zu diesem Zeitpunkt die Informationen zu den übrigen im Tarifvertrag enthaltenen Arbeitsbedingungen bereits zusammengetragen waren, konnten die entsprechenden Klauseln nicht noch einmal alle überprüft werden. Daher beschränkte sich die Aktualisierung auf die Löhne, und zwar ausgehend von identifizierten Entgelttarifverträgen.

hatten. Dabei handelte es sich um die einzigen Tarifverträge der in der Studie berücksichtigten Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung zugänglich gewesen sind. Darüber hinaus liegen auch einige unvollständige Dokumente, wie Abstimmungsprotokolle und Lohnskalen vor, was dann fallbezogen entsprechend erwähnt wird.

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 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.<sup>46</sup>

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.

Hinsichtlich der Verbindung zwischen Unternehmensstruktur, Gewerkschaftsstruktur und Reichweite der Tarifverträge wurde bei der Untersuchung der Präsenz der Gewerkschaften in den jeweiligen OEM und deren Werken deutlich, dass es einen Trend hin zur Fragmentierung der gewerkschaftlichen Vertretung in verschiedene Organisationen und unterschiedliche Tarifverträge gibt. In den meisten Fällen gilt ein Tarifvertrag lediglich für ein einziges Werk, was die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmervertreter stark einschränkt. Im Fall von Daimler in Ciénaga de Flores, Nuevo León und in Tlalnepantla im Bundesstaat Mexiko gibt es jeweils einen Tarifvertrag für ein Werk mit 22 Beschäftigten und ein Werk mit 43 Beschäftigten, die beide zum gleichen Unternehmen gehören. Diese wiederum unterscheiden sich von den übrigen sieben Tarifverträgen, die es in diesem Unternehmen gibt. Diese unter dem Vorwand unterschiedlicher Produktionseinheiten mit verschiedenen

<sup>46</sup> Nur in einem Fall kann davon ausgegangen werden, dass sich die Bedingungen kurzfristig ändern, da die Gewerkschaft im vergangenen Jahr abgelöst wurde. Die bislang verhandlungsführende Gewerkschaft verlor ihre Position in einem Gerichtsverfahren gegenüber einer anderen Gewerkschaft. Konkret handelt es sich um das Joint Venture von Mercedes-Benz in Aguascalientes (mit Nissan). Daher wäre es wichtig, den Tarifvertrag bei der nächsten Neuverhandlung oder Lohnanpassung zu analysieren.

Tätigkeiten und unterschiedlicher Größe herbeigeführte Zersplitterung kann auf eine Unternehmensstrategie hindeuten, mit der eine Konzentration der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verhindert werden soll. Im Fall von Daimler Manufactura hieße dies, dass ein einziger Tarifvertrag für 10.429 Arbeitnehmer gelten würde.<sup>47</sup> Diese Strategie ist beispielhaft für das alte Arbeitsmarktmodell, in dem durch Unternehmensbereiche oder Einheiten, die den Arbeitnehmern künstlich von außen auferlegt werden, versucht werden soll, die Ausübung von gewerkschaftlichen Rechten unter Kontrolle zu behalten und Arbeitskosten zu senken. Wenn es im Zuge der Implementierung der Arbeitsmarktreform gelingen sollte, ein sicheres Umfeld für Gewerkschaften zu schaffen, die sich von den traditionellen arbeitgebernahen Gewerkschaften absetzen, kann sich diese Praxis in Kürze ändern.

## **Der Inhalt der Tarifverträge und das Risiko für Klagen aufgrund von Verstößen gegen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie im Rahmen des LkSG und des unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus in der mexikanischen Automobilindustrie**

Die Situation der Beschäftigten in den Werken und Unternehmen soll in dieser Studie anhand der Tarifverträge ermittelt werden. Dabei werden all jene Klauseln herangezogen, die Aufschluss darüber geben, inwiefern die in den Tarifverträgen festgeschriebenen Arbeitsbedingungen einem vormals existierenden „Arbeitgeberschutzvertrag“ nahekommen, also einem Vertrag, der hinter dem Rücken der Arbeitnehmer verhandelt wurde, nur ein sehr geringes Schutzniveau für die Arbeitnehmer enthielt und eigentlich dazu diente, eine tatsächliche Verhandlung zu umgehen (Bensusán, 2007). Anhand der von Ergon (2023) erstellten Studie, der bei der ILO eingereichten Klagen und einiger der bis August 2023 von den USA im Rahmen des *Rapid Response Labor Mechanism* vorgebrachten dreizehn Beschwerden (und einer von Kanada vorgebrachten Beschwerde) gegen Einrichtungen, die diesem Mechanismus angeschlossen sind, konnte das Bestehen von arbeitgeberfreundlichen Schutzverträgen als das größte Risiko für in Mexiko niedergelassene Unternehmen mit Blick auf mögliche nationale

47 Die Anzahl der von den jeweiligen Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer wurde aus den Legitimierungsprotokollen der Tarifverträge entnommen.

und internationale Klagen ausfindig gemacht werden, da diese Schutzverträge die Folge der Verletzung der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie sind. Darin eingeschlossen sind auch Einmischungsbestrebungen der Arbeitgeber, um einer wahren Bilateralität bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen aus dem Wege zu gehen.

Auch wenn im Zuge der Neuverhandlung der Tarifverträge und der nachfolgenden Abstimmung unter den vom jeweiligen Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmern der Spielraum für sogenannte arbeitgeberfreundliche Schutzverträge immer kleiner wird, ist von einem weit verbreiteten Risiko auszugehen, dass aus der Vergangenheit übernommene Tarifverträge das Ergebnis einer hinter dem Rücken der Arbeitgeber erzielten Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Unternehmen sind, selbst wenn viele dieser Tarifverträge legitimiert worden sind. Grund hierfür ist das althergebrachte Problem einer fehlenden innergewerkschaftlichen Demokratie und Mitsprache in den Gewerkschaften, was nunmehr durch die Arbeitsmarktreform gelöst werden soll. Unter den mehr als 30.000 Tarifverträgen, die zwischen 2019 und 2023 legitimiert worden sind, kann es durchaus „Überbleibsel“ von arbeitgeberfreundlichen Schutzverträgen oder Tarifverträgen geben, die von Gewerkschaften mit geringer Verhandlungsmacht ausgehandelt worden sind. Bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen und vor allem der Löhne lassen sich bis zu einem gewissen Punkt provisorisch unterschiedliche Risikoniveaus ausmachen. Demnach wäre das Risiko am höchsten, wenn **1)** die Gewerkschaft nur wenige Vorrechte bei der Personalauswahl hat, 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 annähern; **3)** keine zusätzlichen Leistungen zur Verbesserung dieser Standards erbracht werden und **4)** die Löhne der niedrigsten Lohnkategorie kaum über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen oder von der Hälfte des Durchschnittslohns entfernt sind, wie von der ILO definiert, was bedeutet, 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 wie der derzeitige sein sollte, um ein würdiger Lohn zu sein.<sup>48</sup> 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

58

48 Es müsste ein Betrag von 12.400 Pesos erreicht werden. Siehe Hernández (2023a).

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 des bereits Erwähnten vor allem jene Klauseln herangezogen, in denen deutlich wird, welche Vorteile den Arbeitnehmern infolge von Tarifverhandlungen zuteilgeworden sind (unter Berücksichtigung der in Abbildung 2 am Ende dieses Kapitels aufgeführten Punkte), denn das Ziel dieses Rechtsinstruments besteht ja letztlich darin, die im nationalen Arbeitsgesetz verankerten Rechte aufzubessern. 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 schwierig, das Schutzniveau der einzelnen Tarifverträge ohne die Berücksichtigung von kontextbezogenen Informationen, wie z.B. das Alter der Produktionsstätte, deren Produktionsleistung, die Anzahl der erfassten Arbeitnehmer oder die Merkmale der Gewerkschaft zu vergleichen. So könnte man erwarten, dass eine Industriegewerkschaft, die über ihre Sektionen in der Branche stark vertreten ist, eine hohe Mitgliederzahl vorzuweisen hat, viele Tarifverträge abgeschlossen hat und somit Erfahrung bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebern besitzt, bessere Vorrechte und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in ihrem Sektor erreicht. Dies sollte vor allem dann der Fall sein, wenn der Tarifvertrag seit seiner erstmaligen Verhandlung neuverhandelt worden ist und neue Vertrags- und Lohnbedingungen aufgenommen worden sind. Auf der anderen Seite ist es jedoch sehr schwer, weitreichende Verbesserungen zu erreichen, wenn die Gewerkschaften aufgrund der isolierten Verhandlungsführung mit dem Unternehmen sehr 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 Tarifvertrag angesehen werden, obgleich dieses Ergebnis auf die geringe Verhandlungsmacht einer tatsächlichen Gewerkschaft auf Ebene des Werkes, auf das geringe Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer, die niedrige Produktivität oder auf die begrenzte Größe eines Unternehmens oder dessen erst kürzlich stattgefundene Gründung zurückzuführen ist.

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. Zur Bestätigung der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit anhand entsprechender Nachweise wäre eine weiterführende Untersuchung vor Ort notwendig, um ein besseres Verständnis der Dynamik der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu erlangen. Dabei müsste direkt untersucht werden, ob eine Gewerkschaft tatsächlich oder nur simuliert vertreten ist, eine dynamische Verbindung zu ihrer Basis unterhält und über die zur erfolgreichen Verhandlungsführung erforderlichen Mittel und Konditionen verfügt. Des Weiteren müsste ermittelt werden, inwiefern die im Arbeitsgesetz und im Tarifvertrag verankerten Rechte und Leistungen auch tatsächlich gewährleistet werden.<sup>49</sup>

Um mindestens einen annähernden Vergleichsparameter für einen tatsächlichen, von einer vom Arbeitgeber unabhängigen und selbstverwalteten Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag in OEM zu haben, wurden zwei Verträge als Bezugspunkte gewählt: Der 2014 abgeschlossene Tarifvertrag von Audi, der in nachfolgenden Jahren nachverhandelt und 2023 legitimiert wurde, 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 vor relativ kurzer Zeit gegründet wurde (es nahm 2016 seinen Betrieb auf und zählte 2023 insgesamt 4.002 gewerkschaftlich

49 Zur Analyse der Bedeutung der Probleme bei den Tarifverhandlungen in Mexiko siehe Alcalde Justiniani (2020).

organisierte Mitarbeitende).<sup>50</sup> VWM existiert als Unternehmen schon seit 1960. Sein Tarifvertrag wurde 1992 umstrukturiert, und seitdem konnten die Arbeitsbedingungen immer weiter verbessert werden. Obgleich der Tarifvertrag von VWM weiter entwickelt ist als der von Daimler Manufactura (1999) oder BMW (Produktionsbeginn 2019, 3.500 Mitarbeitende) und ein höheres Schutzniveau als in diesen beiden genannten Tarifverträgen bietet, ist er ein gutes Beispiel dafür, wie die lange Präsenz im Unternehmen und die Mitverantwortung für den Erfolg der Produktion zu verbesserten Bedingungen für die Arbeitnehmer führen können.

In der nachfolgenden Abbildung sind die wichtigsten Punkte aufgeführt, die bei der Analyse der Tarifverträge berücksichtigt wurden.

## Tabelle 2. Anmerkungen zur Analyse der Tarifverträge

Es wurde von einem weit verbreiteten Risiko ausgegangen, dass ein Tarifvertrag das Ergebnis einer hinter dem Rücken der Arbeitnehmer abgeschlossenen Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Unternehmen ist. Dies wiederum ist auf das althergebrachte Problem einer fehlenden innergewerkschaftlichen Demokratie und Mitsprache in den Gewerkschaften, was nunmehr durch die Arbeitsmarktreform gelöst werden soll, zurückzuführen. Anhand der Untersuchung der Vorrechte der Gewerkschaften und der Arbeitsbedingungen (einschließlich der Löhne) können bis zu einem gewissen Punkt provisorisch verschiedene Risikoniveaus festgelegt werden.

Das Risiko ist demnach am höchsten, wenn **a)** die Gewerkschaften kaum Vorrechte bei der Personalauswahl, bei der obligatorischen Einbehaltung der Mitgliedsbeiträge bzw. in anderen Aspekten, wie bei der Freistellung von gewerkschaftlichen Führungskräften von der Arbeit im Werk haben; **b)** die Arbeitsbedingungen dem im Arbeitsgesetz festgeschriebenen Mindeststandard entsprechen oder nur geringfügig aufgebessert worden sind; **c)** keine (über das Arbeitsgesetz hinausreichende) Zusatzleistungen zur Aufbesserung der Arbeitsbedingungen erbracht werden, und **d)** die Löhne der niedrigsten Lohnkategorie kaum über dem Mindestlohn liegen bzw. weniger als die Hälfte des Durchschnittslohns betragen.

Wenn in Tarifverträgen lediglich die gesetzlichen Mindeststandards oder annähernd diese Standards festgeschrieben sind (was eigentlich gar nicht in einen Tarifvertrag aufgenommen werden müsste), und die Gewerkschaften sich damit einverstanden erklären, handelt es sich höchstwahrscheinlich um eine simulierte Tarifverhandlung. Es könnte aber auch auf andere Faktoren zurückzuführen sein, wie die Fragmentierung der Gewerkschaften und Tarifverhandlungen auf Werksebene, die letztlich die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schmälern.

In allen Tarifverträgen werden, wenn auch mit leichten Unterschieden, Vorrechte für die Gewerkschaften festgeschrieben, die gesetzlichen Mindestleistungen leicht aufgebessert und bestimmte Zusatzleistungen für die Arbeitnehmer vereinbart. Anhand eines Vergleichs der Inhalte der Tarifverträge können Risikoniveaus definiert werden.

50 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.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/rechazan-trabajadores-audi-dos-propuestas-de-alza-salarial](http://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/rechazan-trabajadores-audi-dos-propuestas-de-alza-salarial), [www.jornada.com.mx/notas/2023/01/Tl/sociedad/conjuran-huelga-en-audi-de-mexico-acuerdan-9-4-de-aumento-sa](http://www.jornada.com.mx/notas/2023/01/Tl/sociedad/conjuran-huelga-en-audi-de-mexico-acuerdan-9-4-de-aumento-sa) [JariaJ](http://www.jaria.com)

Der Lohnskala wird in dieser Studie eine große Bedeutung beigemessen, da sie zusammen mit den bereits genannten Kriterien am besten für die Vorhersage des Risikoniveaus geeignet ist. Es mag zwar Unterschiede bei den Löhnen geben, doch wenn sie in etwa dem Mindestlohn entsprechen, kann dies ein Indiz für irrelevante und dysfunktionale Tarifverträge sein.

Auch wenn das Schutzniveau der Tarifverträge bewertet und verglichen werden kann, ist es ohne nähere Informationen zum Kontext, also über die Angaben zur Bestandsdauer des Werkes/ Unternehmens und des Tarifvertrags, zur Größe des Unternehmens und zur Reichweite des Tarifvertrags, zur Art der Gewerkschaft und zu ihrer Mitgliedschaft hinaus fast unmöglich, die dabei festgestellten Unterschiede zu erklären. Hierfür bedarf es Informationen zur tatsächlichen Dynamik im gewerkschaftlichen Leben sowie zu den Verhandlungs- und Abstimmungsprozessen, was den Rahmen dieser Studie sprengen würde.

Legitimierungsprozess bestehender Tarifverträge

Haushalt (der Großteil für das neue System der Arbeitsgerichtsbarkeit)

## Tarifverträge von OEM<sup>51</sup>

In diesem Kapitel sollen die Tarifverträge folgender OEM analysiert werden:

- AUDI - Puebla (als Beispiel eines vor relativ kurzer Zeit und im Zuge tatsächlicher Verhandlungen erzielten Tarifvertrags)
- Volkswagen - Puebla (als Beispiel für Arbeitsbedingungen in einem schon länger bestehenden Werk mit einem alten Tarifvertrag, der 1992 neu aufgestellt worden ist, und das Ergebnis tatsächlicher Verhandlungen ist)
- Mercedes-Benz. Cooperation Manufacturing Plant - Aguascalientes
- Daimler Truck - Santiago Tianguistenco, Edomex (Bundesstaat Mexiko)
- Daimler Truck - Saltillo, Coahuila
- Daimler Truck - García, Nuevo León
- BMW - San Luis Potosí

62 51 Das Archiv der Staatlichen Schlichtungs- und Hinterlegungsstelle für Tarifverträge wurde am 20. September 2023 zugänglich gemacht. Somit konnte gegen Ende der Studie auf einige Lohnvereinbarungen in Verbindung mit ausgewählten Tarifverträgen zugegriffen werden, die zuvor nicht identifiziert werden konnten. Es war jedoch nicht möglich, eine derartige Suchanfrage für neuverhandelte Tarifverträge zu starten, weshalb es durchaus sein kann, dass sich einige Arbeitsbedingungen verbessert haben.

# Rechtmäßig verhandelte Tarifverträge

## AUDI - Puebla

Zu Beginn der Analyse des Audi-Tarifvertrags sollen zunächst dessen wichtigsten Merkmale aufgezeigt werden, denn es handelt sich, wie bereits erwähnt, um das Ergebnis einer tatsächlichen Verhandlung durch eine unabhängige Gewerkschaft. Dieser Tarifvertrag gilt als Bezugspunkt zur Bewertung der übrigen Tarifverträge von OEM. Der Tarifvertrag wurde 2014 für mehrere Jahre abgeschlossen, da die Produktion im Unternehmen erst 2016 anliefe. Daraufhin verbesserten sich die anfänglich vereinbarten Arbeitsbedingungen (insbesondere das Weihnachtsgeld und die Löhne) immer weiter. Der anfängliche Tarifvertrag war sehr flexibel gehalten und stark auf niedrige Kosten fokussiert (sowohl bei den Zusatzleistungen als auch bei den Löhnen). Er wurde für mehrere Jahre abgeschlossen (die erste Neuverhandlung erfolgte 2019), was eine Erklärung für die anfangs geringen Erwartungen der Gewerkschaft sein kann. Man wollte die Eröffnung des Werkes in jedem Fall sicherstellen, um später die Bedingungen nach und nach verbessern und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft steigern zu können.

Ogleich angesichts des niedrigen Schutzniveaus der Anschein entstehen könnte, dass dieser Tarifvertrag lediglich dem Unternehmen zugutekäme, wird anhand anderer Aspekte deutlich, dass die Gewerkschaft ein Mitspracherecht in Fragen der Arbeitsorganisation besitzt und die Möglichkeit hat, über kollektive und individuelle Leistungen der Arbeitnehmer, Verbesserungen herbeizuführen. Daher handelt es sich um einen Tarifvertrag, der von einer anfangs zwar schwachen, aber unabhängigen Gewerkschaft tatsächlich und rechtmäßig verhandelt wurde. Hierbei werden klare Unterschiede zum Ergebnis der Tarifverhandlungen bei VWM deutlich, wie in anderen Studien bereits belegt worden ist (Bensusán und Gómez, 2017).

Im Tarifvertrag heißt es, dass Audi ein Automobilhersteller „*der Premiummarke [sei], der beschlossen hat, eine komplette Produktionsanlage für komplette Fahrzeuge in Mexiko zu errichten*“. Allgemein kann festgehalten werden, dass sich der Audi-Tarifvertrag durch Klauseln zur Arbeitsorganisation auszeichnet. Dazu zählen insbesondere die Definition des Audi-Produktionssystems (APS) sowie die Grundlagen und

Ziele der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und dem Unternehmen. Da derartige Aspekte im Tarifvertrag verankert sind, vergrößert sich in gewisser Weise der Spielraum für eine wahre Bilateralität.<sup>52</sup>

So hat die Gewerkschaft ein Mitspracherecht bei der Personaleinstellung, obgleich das letzte Wort vom Unternehmen gesprochen wird. Außergewöhnlich für Tarifverträge in diesem Umfeld ist auch, dass Arbeitnehmer im Rahmen des „Audi Onboarding Program“ (ein Programm zur Integration neuer Arbeitnehmer im Unternehmen und Förderung der Verbindung zwischen den Arbeitnehmern) ein Treffen mit Gewerkschaftsvertretern haben, bei dem ihnen Informationen zur „Aktivität der Gewerkschaft und zu den Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft“ übermittelt werden. Auch wenn nicht explizit von einer Pflicht zum Eintritt in die Gewerkschaft die Rede ist, kann dies indirekt über die Kontaktaufnahme bei der Einstellung erreicht werden. Selbst wenn man über keine weiteren Informationen zur Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Dynamik bei Audi verfügen würde, gibt allein schon diese Klausel und die Tatsache, dass die Hauptlinien der Arbeitsorganisation im Tarifvertrag geregelt werden, Aufschluss darüber, dass es sich um eine tatsächliche und allen Mitgliedern bekannte Gewerkschaft handelt.

Ein weiteres im anfänglichen Tarifvertrag bereits verankertes Vorrecht der Gewerkschaften war die Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit. Die im Tarifvertrag von 2014 festgelegte Anzahl (zwei Personen zwischen 2013 und 2014; 3 im Jahre 2015; 6 im Jahre 2016 und 10 mit Anlauf der dritten Schicht) wurde mit den Jahren erhöht. Später wurden vier weitere Gewerkschaftsvertreter genehmigt, zu denen ein weiterer hinzukam, der ausschließlich für Themen der Diversität in der Gewerkschaft zuständig ist (2022), was so in keinem weiteren untersuchten Tarifvertrag zu finden ist. Darüber hinaus sind acht gemischte Ausschüsse gegründet worden (drei zusätzliche zu den gesetzlich geforderten, nämlich Ernährung, Transport und Umfragen zum Arbeitsklima). Dies wiederum unterstreicht, wie stark die Gewerkschaft in Themen eingebunden ist, die für das alltägliche Leben der Arbeitnehmer von großer Bedeutung sind.

Bezeichnend für den Audi-Tarifvertrag ist auch die der Weiterbildung der Beschäftigten beigemessene Bedeutung. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und den Beschäftigten Entwicklungschancen und steigende

52 Es müsste tiefgründiger untersucht werden, inwieweit Gewerkschaften und ihre Vertreter daran beteiligt sind, z.B. über tarifvertraglich vereinbarte gemischte Ausschüsse.

Löhne zu bieten. Auf der anderen Seite erwartet es von den Mitarbeitenden, dass sie den hohen Qualitätsstandard liefern, den das Unternehmen auszeichnet. Jedoch wurden weder im anfänglichen Tarifvertrag noch in den darauffolgenden Neuverhandlungen explizit Vorgaben für die berufliche Weiterentwicklung, deren Etappen und die Voraussetzungen für den Aufstieg in die nächsthöhere Lohnkategorie (bei der Neuverhandlung von 2023 wurden insgesamt 13 Lohnkategorien festgelegt) gemacht. Durchläuft ein Arbeitnehmer all diese Lohnkategorien, kann er das Dreifache seines anfänglichen Lohns erreichen.

Ein Beweis für die Flexibilität in der Arbeitsorganisation bei Audi sind die individuellen Arbeitszeitkonten, mit denen den Bedürfnissen des Unternehmens Rechnung getragen wird. Hierfür gibt es auch bestimmte Regeln, wie z.B. die Vergütung von Überstunden gemäß dem Arbeitsgesetz (mehr als zwei Stunden täglich oder sechs Stunden in der Woche bzw. mehr als 180 Überstunden auf individuellen Arbeitszeitkonten).

Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die im Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen zu „Funktionen und der damit verbundenen Lohn- und Vergütungsentwicklung“, und zwar ausgehend von einer Bewertung der Arbeit im Team. Neben variablen Vergütungselementen werden somit beachtliche Erhöhungen für die einzelnen Lohnkategorien festgelegt.

Ein weiteres wichtiges Merkmal dieses Tarifvertrags ist, dass die Löhne zwar für mehrere Jahre festgeschrieben werden, es jedoch von Beginn an eine Klausel gegeben hat, die Lohnanpassungen infolge von Inflation und aus anderen Gründen vorsieht. Dies soll das Unternehmen als „attraktiven Arbeitgeber“ stärken und dessen wirtschaftlichen Ziele unterstützen. Derartige Anpassungen wurden zum Beispiel bei der Neuverhandlung des Tarifvertrags 2023 eingebracht, als retroaktiv ein Inflationsausgleich auf Grundlage der Inflationsrate des Vorjahres für Löhne und Weihnachtsgelder ab Dezember 2022 vereinbart wurde. In diesem Fall betrug die Erhöhung 9,4%. Der Lohn der niedrigsten Lohnkategorie lag dabei bei 339,00 Pesos und der der höchsten, bei 1.058 Pesos. (In den Jahren 2021 und 2022 betrug die Erhöhung lediglich 5,4%, d.h. sie lag unter der Inflationsrate). Es sei erwähnt, dass die Arbeitnehmer in Ausübung der innergewerkschaftlichen Demokratie zuvor die vereinbarte Lohnerhöhung abgelehnt hatten.

Im anfänglichen Tarifvertrag (2014) lagen die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, obligatorische Ruhezeiten) nicht über den im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Mindeststandards, was sich in der Folge jedoch änderte. Es wurde Zusatzleistungen, wie Lebensmittelgutscheine, deren Wert bei den Neuverhandlungen erhöht wurde, eingeführt. Auch das Weihnachtsgeld wurde auf ein Lohnäquivalent von 22 Arbeitstagen ab 2022 erhöht. Darüber hinaus kamen zwei weitere Feiertage hinzu und das Urlaubsgeld wurde verdoppelt (50% des Lohns). Auch die Sparpläne wurden aufgestockt, obgleich sie weit unter denen anderer Tarifverträge liegen (von 1,4% auf 2% des Lohns gemäß der Lohnskala).

Weitere im Tarifvertrag festgeschriebene Zusatzleistungen sind z.B. Freistellungen sowie Lohnergänzungen anhand von Prämien zur gesetzlichen Gewinnbeteiligung, einer kollektiven Leistungsprämie für die Erlangung der Qualitätsziele und einer individuellen Leistungsprämie, die sich nach den im Tarifvertrag festgelegten Kriterien richtet (Ordnung, Qualität, Verantwortung, Erfolge bei der Weiterbildung). Somit wird deutlich, dass sich die Entlohnung bei Audi aus einem Grundlohn und einer variablen Vergütung zusammensetzt, die wiederum von verschiedenen Faktoren, einschließlich Teamarbeit abhängt.

Als Sachleistungen werden darüber hinaus jährliche Gesundheitschecks, Verpflegung und Transport (obgleich die Arbeitnehmer einen Teil der Leistung mitfinanzieren) sowie drei Mal im Jahr neue Arbeitskleidung (die in den meisten Tarifverträgen ebenfalls enthalten ist) angeboten. *Last but not least* ist eine Art Vorruhestandszahlung vereinbart worden, deren Betrag umso höher ist, je früher der Arbeitnehmer in den Vorruhestand geht (zwischen 60 und 63 Jahren).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der anfängliche Tarifvertrag bei Audi zwar von geringen Arbeitskosten gekennzeichnet war, die Interessen der Arbeitnehmer jedoch eindeutig von der Gewerkschaft vertreten wurden. In nachfolgenden Lohnverhandlungen und Neuverhandlungen des Tarifvertrags konnten die Arbeitsbedingungen unter Einbindung der Belegschaft schrittweise verbessert werden. Bezüglich der Lohnsituation sei auf den Vergleich zwischen allen untersuchten Tarifverträgen verwiesen.

## Volkswagen México (VWM) und die Volkswagen-Gewerkschaft SITIAVWM

Der Tarifvertrag von VWM für den Zeitraum 2022-2024 verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig die lange Präsenz und der Einsatz der Gewerkschaften für eine Steigerung der Qualität und Produktivität ist, was wiederum zu einer schrittweisen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vorrechte der Gewerkschaften beigetragen hat. In der nachfolgenden kurzen Analyse dieses Tarifvertrags soll veranschaulicht werden, welche großen Unterschiede es zwischen Unternehmen der gleichen Branche und mit gleichem Kapitalursprung geben kann und wie innergewerkschaftliche Demokratie, tatsächliche Verhandlungen und Unternehmenserfolg miteinander vereinbar sind. Der Tarifvertrag von VWM ist einer der Tarifverträge mit dem besten Schutzniveau für die Arbeitnehmer in der mexikanischen Automobilindustrie. In gewisser Weise gilt er als Vorbild für andere Unternehmen, die ihn lediglich an ihre besonderen Merkmale anpassen müssten. Schon sehr früh konnte die Starrheit des alten Arbeitsmarktmodells, in dem die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie keinesfalls sichergestellt waren und somit auch keine Bilateralität bei der Festlegung der Löhne und Arbeitsbedingungen gegeben war, überwunden werden.

Wie schon im Fall von Audi, wurden auch bei VWM die Tarifverhandlungen zwischen einer unabhängigen Gewerkschaft, der SITIAVWM, und einem Unternehmen geführt, das innovative Ansätze zur Arbeitsorganisation, zum Einsatz der neuen Technologien sowie zur beruflichen Aus- und Weiterbildung eingebracht hatte, was letztlich zu besseren Arbeitsbedingungen und einem besseren Verhältnis zwischen Löhnen und Produktivität geführt hat.<sup>53</sup> Übrigens war die Gewerkschaft SITIAVWM auch der Vorläufer der Gewerkschaft bei Audi. Der Tarifvertrag von VWM ist auch deshalb ein gutes Beispiel, weil er in gewisser Weise auch das Ergebnis von Arbeitskonflikten ist, die zu Streiks, Erfolgen und Niederlagen der Arbeitnehmer geführt hatten. Dank der Institutionen, der innergewerkschaftlichen Demokratie und der tatsächlichen Anerkennung der Gewerkschaften als Ansprechpartner seitens des Unternehmens konnte eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung fern von jeglicher Simulation aufgebaut werden. Es kommt nicht selten vor, dass sich die Verhandlungen schwierig gestalten und das von der Gewerkschaftsführung herbeigeführte Verhandlungsergebnis von der Belegschaft abgelehnt wird, wie es bei Audi

53 Für eine detaillierte Untersuchung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bei VWM, der Gewerkschaft SITIAVWM und ihrer Tarifverträge siehe Bensusán und Gómez (2017).

im Dezember 2022 der Fall gewesen ist. VWM stellt einen wichtigen Präzedenzfall und eine Ausnahme zu den damals vorherrschenden Praktiken dar, die jedoch im Zuge der Gesetzesreform von 2017-2019 zur Regel wurde. Konkret geht es um die Wahl der Gewerkschaft, die letztlich den Tarifvertrag aushandelt. Hierzu werden Abstimmungen vor den Tarifverhandlungen durchgeführt, wie z.B. im Motorenwerk von VWM in Silao, Guanajuato, wo die CTM mit 70% der Arbeitnehmerstimmen das Rennen für sich entschied (Bensusán und Gómez, 2017, S. 221). In diesem Sinne sind Klauseln im Tarifvertrag von VWM und in anderen, in dieser Studie analysierten Tarifverträgen, in denen der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hatte, schon im Voraus die Federführung bei der Verhandlung von Tarifverträgen in künftig zu eröffnenden Werken des gleichen Unternehmens zugesprochen wurde, nichtig. Nach den verschiedenen Arbeitsgesetzreformen muss eine Gewerkschaft, die einen Tarifvertrag erstmals verhandeln möchte, einen von den Arbeitnehmern bestätigten und vom CFCyRL ausgestellten Tariffähigkeitsnachweis vorlegen. Dafür bedarf es 30% der Unterschriften oder der Stimmenmehrheit der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer, sofern zwei oder mehrere Anträge vorliegen (§ 390 c des Arbeitsgesetzes).

Wie Bensusán und Gómez (2017) bereits feststellten, war der Tarifvertrag von VWM von zahlreichen Turbulenzen geprägt. Im Zuge der Umstrukturierung des Produktionsmodells des Unternehmens mit Fokus auf Flexibilisierung wurde auch der Tarifvertrag weitreichend verändert, was sogar so weit führte, dass bei der Neuverhandlung 1992 Arbeitnehmerrechte und die Präsenz der Gewerkschaft im Unternehmen eingeschränkt wurden. Dies konnte allerdings ab den 2000er Jahren langsam wieder rückgängig gemacht werden. Zur besseren Kontextualisierung sei gesagt, dass die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bei VWM als Beispiel für die Chancen aber auch für die Grenzen einer positiven Verknüpfung von technologischer Innovation und sozialem Fortschritt gilt. Gleichzeitig belegen sie die permanente Instabilität dieser Beziehungen in Zeiten von Umstrukturierung und starkem Wettbewerbsdruck. Es wurde auch deutlich, dass nicht alle Arbeitnehmer gleichermaßen vom Tarifvertrag begünstigt werden (Unterscheidung zwischen Festangestellten und befristet Beschäftigten). Mit zunehmender Einstellung von „Mitarbeitern des Vertrauens“ und wachsendem Outsourcing verringerte sich auch der Geltungsbereich des Tarifvertrags, was letztlich auch auf eine Strategie

zur Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften hinauslief. Es wäre interessant zu ermitteln, inwiefern sich diese Situation nach der Reform des Arbeitsgesetzes in Sachen Outsourcing im Jahre 2021 verändert hat. Den Aussagen einer Führungskraft von VWM Mitte des vergangenen Jahrzehnts zufolge, hat diese Praxis mit der Zeit an Bedeutung verloren, nachdem 2005 fünf neue Kategorien von verringerter Vergütung für neueingestellte Fachkräfte eingeführt wurden, die mehr oder weniger dem entsprachen, was damals bei den Tier 1- und Tier 2-Lieferanten gezahlt wurde. Ab 2008 wurde ein neues System der Lohnentwicklung eingeführt, bei dem die Vergütung an Wissen, Fähigkeiten, Effizienz und Einstellung bei der Arbeit gekoppelt wurde. Dieses System ist auch im laufenden Tarifvertrag verankert worden. Hervorzuheben sei des Weiteren, dass, wie schon im Fall von Audi, für die Lohnverhandlungen die Berücksichtigung von Kriterien wie Inflationsrate, Produktivitätskennzahlen und die in anderen OEM gewährten Lohnerhöhungen vereinbart wurde. Somit waren Mindest- und Höchstwerte für die Verhandlungen vorgegeben. Bei den kontinuierlichen Verhandlungen im Rahmen der Krise von 2008-2009, von der besonders die Zeitarbeiter und die Beschäftigten der Zulieferer betroffen waren, konnten im Zuge eines konstanten Dialogs zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft bedeutende Verbesserungen in den Tarifvertrag eingebracht werden. So konnte u.a. die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer im Vergleich zum bisherigen Tarifvertrag verdreifacht werden, der Gewerkschaft wurde die Teilnahme am Weltkonzernbetriebsrat zugestanden und es wurden zusammen mit VWM Initiativen gestartet, um neue Produktionsprojekte anzuziehen.

Abgesehen von den normalen Vorrechten der Gewerkschaft (wie z.B. die Mitgliedschaft aller Arbeitnehmer der Belegschaft, der Abzug des Gewerkschaftsbeitrags vom Lohn oder das Recht, Bewerber für freie Stellen vorzuschlagen), konnten weitere bedeutende Rechte erlangt werden. So werden z.B. eine beachtliche Anzahl von Mitgliedern von der Arbeit freigestellt, darunter die 15 Mitglieder des Vorstands, die Ausschussekretäre, die Beauftragten für Auswärtige Angelegenheiten und die vier Verwalter des Gewerkschaftsgeschäfts sowie der Sonderbeauftragte für Gender- und Gleichstellungsfragen und der Sonderbeauftragte für die Gewerkschaftsakademie. All diese Maßnahmen tragen zu einem aktiven gewerkschaftlichen Leben bei – die Verwaltungskosten hierfür werden vom Unternehmen gezahlt. Hinsichtlich der Macht der Gewerkschaften fallen bei diesem Tarifvertrag zwei Aspekte besonders

ins Auge: Zum einen die interne Struktur der gewerkschaftlichen Vertretung mit elf Ausschüssen und zum anderen die Regulierung einer internen Abfolge bei der Behandlung von Fällen (Bensusán und Gómez, 2017).

Im Gegenzug wird dem Unternehmen eine weitreichende Flexibilität bei der Arbeitsorganisation zugestanden, um Drittunternehmen mit Tätigkeiten, die nicht von den Arbeitnehmern der Belegschaft verrichtet werden, zu beauftragen. Unter bestimmten Bedingungen trifft dies auch auf Instandhaltungsaufgaben zu, vor allem im Zusammenhang mit der Verlagerung von Beschäftigten. Ebenso wird dem Unternehmen eine große Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung eingeräumt.

Die Beschäftigten verfügen zweifelsohne über vorteilhafte Arbeitsbedingungen mit einer verringerten Wochenarbeitszeit (44, 42 und 40 Stunden), 17 Ruhetagen (fast doppelt so viele wie im Arbeitsgesetz vorgesehen), einer Anzahl von Urlaubstagen, die schon vor der Arbeitsgesetzreform über dem gesetzlichen Minimum lag (14 Tage im ersten Jahr mit einer schrittweisen Erhöhung bis auf 20 Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 14 und 18 Jahren, zu denen danach alle fünf Jahre weitere drei Tage hinzukommen) und einem Urlaubsgeld, das dem Lohn von 16 bis 33 Tagen entspricht. Außerdem wird ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe des Lohns von 58 Tagen gezahlt. Vorschüsse der Gewinnbeteiligung werden für 32 Tage gewährt und in zwei Etappen ausgezahlt. Werden die erwarteten Gewinne nicht erreicht, muss der Vorschuss nicht zurückgezahlt werden. Wird die Anzahl von 32 Tagen übertroffen, erfolgt eine Aufstockung der Beteiligung. Weitere Lohnergänzungselemente sind die Pünktlichkeitsprämie (zwischen 19 und 25 Tagen) und die Qualitätszulage (die nach verschiedenen Kriterien bis zu 28 Tage beträgt). Dazu kommen noch ein Sparplan mit Einzahlungen, die 8% des Lohns entsprechen, sowie Lebensmittelgutscheine. Letztere zählen mit einem Wert von monatlich 3.570,36 Pesos zu den umfassendsten aller untersuchten Tarifverträge. Abgesehen von verschiedenen Arten von Freistellungen aus familiären Gründen unterstützt das Unternehmen zudem sportliche Aktivitäten über das Sponsoring verschiedener Mannschaften. Für Schulmaterial wird eine jährliche Unterstützung von 2.964,54 Pesos gewährt. Auch eine Art „Lebensversicherung“ ist im Tarifvertrag festgeschrieben, wonach bei Tod eines Beschäftigten eine Entschädigung von bis zu 200 Lohntagen in der Lohnkategorie A gezahlt wird.

In diesem Tarifvertrag wird dem gemischten Ausschuss für Aus- und Weiterbildung eine große Bedeutung beigemessen und zwar sowohl hinsichtlich der von den Arbeitnehmern angestoßenen Aktivitäten als auch für verschiedenste Tätigkeiten oder Spezialisierungen außerhalb der Arbeitszeit. Mit Blick auf die Verantwortung der Arbeitnehmer in Bereichen wie Produktion, Qualität, Aufzeichnungen und Kontrollen, Materialbestand, Prozessverbesserung und Arbeitsorganisation, Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit wird eine „Kunden-Lieferanten-Philosophie“ implementiert. Ergänzend zum System zur Förderung der Weiterbildung und Mitverantwortung des Personals wird ein Schema der Lohnentwicklung aufgestellt, mit dem die Weiterentwicklung und eine Vergütung auf Grundlage von Wissen, Fähigkeiten, Erfahrung, Kompetenzen, Effizienz und Einstellung bei der Arbeit ermöglicht werden sollen. Das Endziel dieses Prozesses ist die Erlangung des höchsten Lohnniveaus im jeweiligen Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers. Im Tarifvertrag sind die Voraussetzungen für Beförderungen genau aufgeführt. Hierzu gehören eine Mindestbeschäftigungsdauer, Nachweise für technische und manuelle Fähigkeiten, Leistungen und Teilnahme am Plan für Rotationsmöglichkeiten, eine Pünktlichkeit und Anwesenheit von 99% sowie ein Plan zur Mitwirkung des Arbeitsbereichs an der Verbesserung der Qualitätsindikatoren.

Das Aus- und Weiterbildungsinstitut von VWM gilt als grundlegender Faktor für die weitere Entwicklung der Mitarbeitenden. Die Absolventen von Spezialisierungsprogrammen werden an Arbeitsplätzen eingesetzt, die ihren Fähigkeiten und ihrer Kategorie als Fachkräfte gerecht werden. Vom Unternehmen vertraglich aufgenommene Praktikanten werden als Werksmitarbeiter integriert. Dabei ist anzumerken, dass 75% der Kandidaten für das Aus- und Weiterbildungsinstitut von der Gewerkschaft vorgeschlagen werden, aus denen dann das Unternehmen die entsprechende Auswahl trifft.

Die Lohnskala ist in Arbeitsgruppen und Bereiche unterteilt. Unter den Technikern A im Bereich Zerspanungstechnik gibt es 11 Lohnniveaus, die von 343,50 bis 590,79 Pesos reichen. In den Bereichen Stanzen, Karosserie, Lackiererei und Fahrzeugmontage gibt es z.B. 15 Lohnniveaus mit Löhnen zwischen 343,50 und 732,22 Pesos. Hinzu kommen die Fachkräfte mit 12 Lohnniveaus, die von 515,35 bis 988,41 Pesos reichen, die Teamleiter (*facilitadores*) mit vier Lohnniveaus von 761,69 bis 889,29 Pesos und schließlich die leitenden Experten (*especialistas facilitadores*) mit zwei Lohnniveaus,

die von 1.019,22 bis 1.116,99 Pesos reichen. Berücksichtigt man, dass der Mindestlohn im Jahre 2022 bei 172,87 Pesos lag, wird deutlich, dass dieser Betrag in der niedrigsten Lohnkategorie verdoppelt wurde.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Tarifvertrag von VWM und sein auf tatsächlicher Bilateralität bei der Festlegung der Arbeits- und Lohnbedingungen basierendes System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen mit einer Gewerkschaft, die seit ihrer Unabhängigkeit im Jahre 1982 tief in der demokratischen Tradition verwurzelt ist, und einem Unternehmen, das bereit ist, mit einem wahren Partner zu verhandeln, die Voraussetzungen für eine Erfolgsstory für beide Seiten sind (was jedoch nicht heißen soll, dass die Arbeitsbedingungen seitens des Unternehmens nicht weiter verbessert werden sollten). Somit wird bewiesen, dass das von der Arbeitsmarktreform 2017/2019 angestoßene demokratische und partizipative Arbeitsmarktmodell, das im Einklang mit den über das LkSG den deutschen Unternehmen auferlegten Pflichten steht und bei VWM prinzipiell respektiert wird, mit dem Unternehmenserfolg vereinbar ist und gleichzeitig einen starken Anreiz für technologische Innovation und sozioökonomischen Fortschritt darstellt.

## Die Tarifverträge ausgewählter OEM

Im Fall von Daimler wurden neben den Montagewerken auch andere, nicht zur Endmontage gehörende Einheiten des gleichen Unternehmens untersucht, um darzulegen, welche Unterschiede es zwischen Tarifverträgen eines gleichen Unternehmens geben kann. Dieser Vergleich wird am Ende dieses Kapitels angestellt.

Alle hier untersuchten Unternehmen (mit Ausnahme von Daimler in Nuevo León, das weniger als 250 Beschäftigte hat), gelten als Großunternehmen. Die meisten Beschäftigten hat Daimler Coahuila, gefolgt von Daimler Edomex (Bundesstaat Mexiko), MB Aguascalientes, BMW San Luis Potosí und schließlich Daimler Nuevo León (mit lediglich 148 Beschäftigten). In vier von fünf Werken wurden die Tarifverträge von Gewerkschaften abgeschlossen, die dem Dachverband CTM angehören. In einem Fall (MB/Nissan Aguascalientes) lag die Federführung nicht mehr bei einer der CTM, sondern der CATEM angeschlossenen Gewerkschaft.

Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte der einzelnen Tarifverträge vergleichend aufgeführt.

### Cuadro 3. Empresas armadoras seleccionadas

| Unternehmen | Werk                            | Beschäftigte | Gewerkschaft  | Haupttätigkeit                  |
|-------------|---------------------------------|--------------|---|---------------------------------|
| Audi        | San José Chiapa                 | 4200         | Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi México  | Endmontage von Fahrzeugen       |
| VWM         | Puebla                          | 6827         | Sindicato Independiente De Trabajadores De La Industria Automotriz, Similares Y Conexos "Volkswagen De México"                                      | Endmontage von Fahrzeugen       |
| BMW         | SLP                             | 1, 351       | Sindicato Nacional de Trabajadores de a Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, CTM       | Endmontage von Fahrzeugen       |
| MB          | Aguascalientes                  | 2,135        | Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semifabricados, Similares y Conexos de la República Mexicana, CATEM | Endmontage von Fahrzeugen       |
| Daimler     | Nuevo León                      | 148          | Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana  | Endmontage Mercedes-Benz-Busse  |
| Daimler     | Edomex - Santiago Tianguistenco | 2,977        | Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares CTM  | Endmontage Truck - Freightliner |
| Daimler     | Coahuila                        | 4,771        | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana                               | Endmontage Truck - Freightliner |

Quelle: Eigene Erstellung

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

Von größter Bedeutung hinsichtlich der Vorrechte der Gewerkschaften ist die sogenannte Eintrittsklausel, die besagt, dass die Beschäftigten nach ihrer Einstellung in die Gewerkschaft eintreten müssen. Die Gewerkschaft gilt als noch stärker, wenn es eine Klausel gibt, die ihr das Recht einräumt, Kandidaten für freie Stellen vorzuschlagen bzw., besser noch, zu entscheiden, wer diese Stelle besetzt. Die freie Stelle wird der Gewerkschaft angeboten, die wiederum eine bestimmte Frist hat, um diese Stelle zu besetzen. Die Klausel ist daher so bedeutsam, weil sie viel über das Kräftegleichgewicht zwischen Gewerkschaft und Unternehmen im Werk aussagt. Wenn die Gewerkschaft Kandidaten für die Stellen vorschlägt und auswählt, ist klar davon auszugehen, dass die Arbeitnehmer die Gewerkschaft kennen und es sich nicht um eine den Arbeitnehmern unbekanntes „Phantomgewerkschaft“ handelt. Bei anderen Unternehmen ist es jedoch oftmals vorgekommen, dass die Beschäftigten erst bei der Aufforderung zur Teilnahme an Legitimierungsprozessen der Tarifverträge erfuhren, dass es eine Gewerkschaft gibt.

Die genannte Klausel findet sich in den Tarifverträgen von MB-Aguascalientes, Daimler-Nuevo León und Daimler-Edomex wieder. Bei BMW ist keine derartige Klausel im Tarifvertrag enthalten, da vom Unternehmen entschieden wird, „wer eingestellt wird“. Bei Daimler-Nuevo León hat die Gewerkschaft 24 Stunden Zeit, um Kandidaten für eine freie Stelle vorzuschlagen. Danach entscheidet das Unternehmen, wer eingestellt wird. Diese Formel ist in zahlreichen Tarifverträgen enthalten. Bei Daimler-Coahuila muss das Unternehmen bei der Gewerkschaft Personal für die freie Stelle anfordern. Bei den beiden letztgenannten Tarifverträgen haben die Gewerkschaften eine größere Entscheidungsmacht in Sachen Besetzung von freien Stellen.

Die Pflicht zum Abzug der Gewerkschaftsbeiträge ist lediglich in den Tarifverträgen von Daimler- Nuevo León und Daimler-Coahuila zu finden. Das Unternehmen ist dabei außerdem verpflichtet, der Gewerkschaft aus verschiedenen Gründen bestimmte Beträge zu überweisen.

Hervorzuheben ist des Weiteren, dass bei MB-Aguascalientes das Unternehmen die vollständige Kontrolle über die Arbeitsplätze und Schichten hat und berechtigt ist, jederzeit Änderungen vorzunehmen. In anderen Fällen wiederum ist das Unternehmen

verpflichtet, die Gewerkschaft im Voraus über derartige Veränderungen zu informieren. So kann z.B. bei Audi das Unternehmen die Arbeitnehmer versetzen, sie in andere Tätigkeitsbereiche überführen, usw. Dies wiederum zeigt, dass die Flexibilität bei der Arbeitsorganisation ein Vorteil ist, den Unternehmen in fast allen Tarifverträgen erlangt haben, selbst wenn die Verhandlungen von unabhängigen Gewerkschaften geführt wurden. Was jedoch nicht zwangsläufig bedeutet, dass es sich um einen Tarifvertrag zum Schutz des Arbeitgebers handelt.

## **2. Arbeitsbedingungen**

Die Arbeitszeit wird unter Berücksichtigung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit festgelegt. Mit Ausnahme von Daimler-Edomex (mit einer 30 Minuten kürzeren Wochenarbeitszeit) konnte die Arbeitszeit nicht verringert werden.

Bei MB-Aguascalientes, BMW, Daimler-Coahuila und Daimler-Edomex sind Überstunden obligatorisch. Es gibt keine Hinweise auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit pro Arbeitnehmer, was übrigens im Arbeitsgesetz, abgesehen zu den Bestimmungen zur Vergütung, auch nicht geregelt wird. Bei Daimler-Nuevo León kommen zum Beispiel mangels anderer Verweise die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Anwendung. In diesem Gesetz wird die obligatorische Vergütung der Überstunden festgelegt (drei Stunden täglich, nicht mehr als drei Mal pro Woche, mit doppelter Vergütung bzw. dreifacher Vergütung bei Überschreiten dieser Höchstwerte ohne jegliche Begrenzung) (§ 67 und 68 des Arbeitsgesetzes).

Hinsichtlich der bezahlten Ruhetage gibt es einige Unterschiede zwischen den Tarifverträgen. Berücksichtigt werden dabei dienstfreie offizielle bzw. nicht offizielle Feiertage (aus unterschiedlichen, u.a. kulturellen Gründen, wie z.B. der Karwoche oder dem Muttertag). An diesen Tagen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, zusätzliche Ruhetage zu genießen. Im Arbeitsgesetz sind 9 Feiertage vorgeschrieben, während in den Tarifverträgen davon abweichend die jeweils in Klammern vermerkte Anzahl an Ruhetagen vereinbart worden ist: Mercedes-Benz Aguascalientes (16); Daimler-Edomex (16); Daimler-Coahuila (14); BMW (12); Daimler- Nuevo León (8, also ein Tag weniger als im Arbeitsgesetz vorgeschrieben, da der ohnehin obligatorische Ruhetag anlässlich lokaler Wahlen herausgenommen worden ist).

Vor der Gesetzesreform von 2022 waren im Gesetz sechs Urlaubstage im ersten Beschäftigungsjahr vorgeschrieben, deren Anzahl sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit sukzessive erhöhte. Dies wurde in den meisten Tarifverträgen übernommen. Infolge der Arbeitsmarktreform wurde die Anzahl der Urlaubstage beachtlich angehoben. Nunmehr sind im ersten Jahr 12 Urlaubstage zu gewähren.<sup>54</sup> Diese Änderung ist jedoch in keinen der untersuchten Tarifverträge aufgenommen worden, obgleich die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ohnehin zwingend ist.

Laut Gesetz steht einem Beschäftigten jährlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von 15 Tageslöhnen gemäß der geltenden Lohnskala zu.<sup>55</sup> Als Urlaubsgeld ist ein 25%iger Lohnaufschlag während der zustehenden Urlaubszeit zu zahlen. Sind in den Tarifverträgen Leistungen festgelegt, die über diese Mindeststandards hinausgehen, kann es ein Indiz dafür sein, dass es sich nicht mehr um einen arbeitgeberfreundlichen Tarifvertrag handelt, obgleich diese Annahme durch Untersuchung der gesamten Arbeitsbedingungen noch bestätigt werden müsste. In allen in diesem Kapitel untersuchten Unternehmen war das Weihnachtsgeld höher als vom Gesetz gefordert.

Produktivitäts- und Pünktlichkeitszulagen sind eine weitere Form der Lohnaufstockung. Sie sind jedoch nur in den Tarifverträgen von Daimler-Coahuila und Daimler-Edomex vorgesehen.

- 76** 54 Seit der Arbeitsgesetzreform von 2022 sind 12 Urlaubstage (=Werktage) vorgeschrieben. Diese Anzahl erhöht sich mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit um zwei Tage bis auf maximal zwanzig Tage. Ab dem sechsten Jahr werden pro fünf Jahre Betriebszugehörigkeit zwei weitere Urlaubstage gewährt.
- 55 Das höchste Weihnachtsgeld von allen untersuchten Unternehmen wird in einem Werk von ZF gezahlt, und zwar je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 43 und 52 Tageslöhnen. Dies stellt eine beachtliche Aufbesserung des Jahreseinkommens dar.

**Tabelle 3.1 Zusammenfassung. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (OEM)**

|                  | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Audi (Puebla)    | 11              | 15-22 Tage            | 25-50%             |
| VW (Puebla)      | 17              | 58 Tage               | 16-33 Tage         |
| MB – Ags         | 16              | 30 Tage               | 9.9 - 36 Tage      |
| BMW              | 12              | 21-23                 | 55%-65%            |
| Daimler N.L.     | 8               | 26                    | 80%                |
| Daimler Edomex   | 16              | 30-38 Tage            | 60%                |
| Daimler Coahuila | 14              | 30 Tage               | 60%                |

Quelle: Eigene Erstellung auf Grundlage der untersuchten Tarifverträge.

### **3. Zusatzleistungen**

Über Zusatzleistungen kann der Tages-, Wochen- oder Monatslohn erhöht werden. Lebensmittelgutscheine dienen dem Erwerb von Grundbedarfsgütern. Derartige Lohnergänzungselemente sind in den meisten Tarifverträgen enthalten. Lebensmittelgutscheine sind u.a. auch bei vier der fünf untersuchten OEM zu finden (mit Ausnahme von Daimler Edomex), obgleich sie nur schwer miteinander vergleichbar sind: MB bietet 1.200 Pesos pro Monat; BMW: 5-7% des Tageslohns (bei 292 Pesos in der niedrigsten Lohnkategorie wären es 438 Pesos im Monat; dieser Betrag würde dann bei zunehmender Betriebszugehörigkeit erhöht werden); Daimler-Nuevo León 1.863 Pesos pro Monat; bei Daimler-Coahuila werden sie unter Verwendung des nationalen Bezugswerts für Verbindlichkeiten (UMA) berechnet.

Des Weiteren sind Stipendien für Beschäftigte und deren Kinder sowie Hilfen für den Kauf von Schulmaterial als Zusatzleistungen in den Tarifverträgen aller ausgewählten OEM enthalten, auch wenn es hinsichtlich der Beträge und Bedingungen Unterschiede gibt.

In den drei Daimler-Werken und bei MB wird den Beschäftigten eine Lebensversicherung zuteil, was bei BMW z.B. nicht der Fall ist. Jedoch bietet BMW den Beschäftigten Hilfen für familiäre Angelegenheiten (Tod, Heirat und Geburt). In allen Werken existieren Sparpläne, in die ein bestimmter Prozentsatz des Monatslohns eingezahlt wird: Mercedes-Benz Aguascalientes, 11.5%; Daimler-Edomex 13%; Daimler-Coahuila 13%; BMW 6-7%; Daimler-Nuevo León, 6.25%.

#### 4. Löhne und Lohnkategorien

Mit Blick auf die Löhne und Lohnkategorien wäre anzumerken, dass die Anzahl der Lohnkategorien in den Werken zwar nicht vergleichbar ist, es aber nur geringe Unterschiede bei den niedrigsten und höchsten Löhnen gibt. Die untersuchten Lohnskalen beziehen sich auf verschiedene Jahre: BMW - 2022, Mercedes Benz-Aguascalientes - 2020, Daimler-Nuevo León - 2021, Daimler-Edomex - 2019 und Daimler-Coahuila - 2023.<sup>56</sup> Anhand der Differenz zwischen den Tariflöhnen, den Mindestlöhnen und dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn des Jahres, zu dem eine Lohnskala im Tarifvertrag vorhanden ist, können jedoch Vergleiche angestellt werden.

Die unterste Lohnkategorie ist bei BMW am höchsten. In der höchsten Lohnkategorie steht der Tarifvertrag von Daimler-Edomex an erster Stelle, da er den Mindestlohn um ein Vielfaches übertrifft. Die Tatsache, dass es im Tarifvertrag von BMW mehr Lohnkategorien (insgesamt 16) gibt, kann bedeuten, dass die Beschäftigten länger brauchen, um in die höchste Lohnkategorie zu gelangen, in der die Einkünfte etwas weniger als das Zweifache des niedrigsten Lohns (der zwischen 328 und 653 Pesos liegt) betragen.

Bei Daimler-Nuevo León gibt es sieben Lohnkategorien, von denen die niedrigste 2021 bei 232,03 Pesos lag, während der Mindestlohn in jenem Jahr 141,70 Pesos betrug. In der höchsten Lohnkategorie wurde ein Wert von 558,82 Pesos erreicht, was im Umkehrschluss bedeutet, dass in der untersten Kategorie nur ca. 50% mehr als der Mindestlohn gezahlt wurde. Wer alle sieben Lohnkategorien durchlaufen hat, würde somit das Zweieinhalbfache des Mindestlohns erhalten.

Daimler-Edomex liegt sowohl in der niedrigsten als auch in der höchsten Lohnkategorie an erster Stelle, d.h. der Multiplikator des Mindestlohns ist hier am größten.

78

<sup>56</sup> Der von Daimler-Coahuila untersuchte Tarifvertrag stammt aus dem Jahre 2020, die Lohnskala jedoch von 2023. Das ist darauf zurückzuführen, dass dieser Vertrag für mehrere Jahre verhandelt worden ist. Bei BMW stammt der Tarifvertrag ebenfalls von 2020 und die Lohnskala von 2022. In diesem Fall handelte es sich um den jüngsten im CFCrYL hinterlegten Entgelttarifvertrag.

Auch bei Daimler-Coahuila sind hohe Löhne zu verzeichnen. Da jedoch die diesbezüglichen Angaben aus dem Jahre 2023 stammen, ist die Differenz zum Mindestlohn geringer als in den Vorjahren, was auf die Erhöhung von letzterem zurückzuführen ist. Zwischen den einzelnen Lohnkategorien gibt es jedoch beachtliche Unterschiede.

**Tabelle 3.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (OEM). Daten aus verschiedenen Jahren**

|   | <b>Audi<br/>-Puebla</b> | <b>VWM<br/>-Puebla</b> | <b>BMW<br/>- SLP</b>                      | <b>MB<br/>- Ags</b>                       | <b>Daimler<br/>- NL</b>                   | <b>Daimler<br/>-<br/>Edomex</b>        | <b>Daimler<br/>-<br/>Coahuila</b>         |
|---|-------------------------|------------------------|---|---|---|--|---|
| Jahr der Lohnskala                      | 2023                    | 2020                   | 2022                                      | 2020                                      | 2021                                      | 2019                                   | 2023                                      |
| Anzahl der Kategorien                   | 13                      | 22                     | 16  | 9   | 7   | 9                                      | 13  |
| Niedrigste Kategorie                    | \$339                   | \$343.5                | \$328                                     | \$239.31                                  | \$232.03                                  | \$289.90                               | \$343.20                                  |
| Höchste Kategorie                       | \$1058                  | \$1116.99              | \$653                                     | \$532.95                                  | \$558.82                                  | \$961.03                               | \$1159.50                                 |
| Mindestlohn des jeweiligen Jahres       | \$207.44                | \$123.22               | \$172.87                                  | \$123.22                                  | \$141.70                                  | \$104.64                               | \$207.44                                  |
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$527.3                 | \$403.3                | \$478.7                                   | \$403.3                                   | \$432.2                                   | \$375.7                                | \$527.3                                   |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Mehr als das Doppelte   | Mehr als das Doppelte  | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei allen OEM Löhne über dem Mindestlohniveau gezahlt werden, obgleich es auch hier beachtliche Unterschiede gibt. Die niedrigsten Lohnkategorien liegen unter dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn, während die höchsten Kategorien in allen Fällen darüber liegen; bei Daimler-Edomex und Daimler-Coahuila betragen sie sogar mehr als das Doppelte dieses Durchschnittslohns. Anhand der in den Tarifverträgen enthaltenen Informationen lässt sich nicht schlussfolgern, wie viele Beschäftigte in den höchsten Lohnkategorien enthalten sind und wie lange es dauert, bis sie von der Neueinstellung im Werk in die nächsthöheren Lohnkategorien aufsteigen können. Eine Ausnahme bildet hierbei, wie bereits erwähnt, der Tarifvertrag von VWM.

## 5. Risikoniveaus

Ausgehend von den in der Studie untersuchten Aspekten lässt sich BMW – San Luis Potosí als der Standort mit dem höchsten Risiko ausmachen. Hier sind die Arbeitsbedingungen vergleichsweise schlechter als bei den anderen OEM. Obgleich es tarifliche Leistungen gibt, sind diese sehr gering und liegen nur leicht über dem im Arbeitsgesetz festgeschriebenen Mindeststandard. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass dieses Unternehmen erst 2019 gegründet wurde.

An zweiter Stelle hinsichtlich des Risikoniveaus befindet sich Mercedes-Benz Aguascalientes. Die niedrigsten Löhne liegen, wie in den übrigen Fällen auch, unter dem doppelten Mindestlohn, die Leistungen und Arbeitsbedingungen entsprechen in etwa dem Mindeststandard und Zusatzleistungen sind nur sehr begrenzt vorhanden. In diesem Fall ist das Risiko, von den Arbeitnehmern in Frage gestellt zu werden, höher, zumal es bereits ein Gerichtsverfahren zur Bestimmung der verhandlungsführenden Gewerkschaft gegeben hat, das die der CTM angeschlossene Gewerkschaft gegen eine der CATEM zugehörige Gewerkschaftsorganisation verloren hatte. Die Bestimmungen des Tarifvertrags sind jedoch noch nicht neuverhandelt und somit nicht geändert worden. Bei Daimler Nuevo León ist eine geringe Macht der Gewerkschaften erkennbar. Es scheint sich um einen typischen paternalistischen Tarifvertrag zu handeln, der von einer der FNSI (Federación Nacional de Sindicatos Independientes) angeschlossenen gelben Gewerkschaft vereinbart worden ist. Wie bereits beschrieben, begrenzen diese Gewerkschaften ihre

**Tabelle 3.1.2. Risikobilanz der OEM.**

| Werk   | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen                      | Zusatzleistungen | Risikoniveau |
|--|--------------|---|---|------------------|--------------|
| Audi – Puebla                                  | 4200         | Mehr als das Doppelte                     | Über dem Mindeststandard                | Ja               | Gering       |
| VWM – Puebla                                   | 6827         | Mehr als das Doppelte                     | Über dem Mindeststandard                | Ja               | Gering       |
| Mercedes-Benz – Aqs                            | 2135         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                | Ja               | Mäßig        |
| BMW – SLP                                      | 1,351        | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Entsprechen in etwa dem Mindeststandard | Ja               | Mäßig        |
| Daimler – García, NL                           | 148          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Entsprechen in etwa dem Mindeststandard | Ja               | Mäßig        |
| Daimler Truck – Saltillo, Coah                 | 4771         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                | Ja               | Gering       |
| Daimler Truck – Santiago Tianguistenco, Edomex | 2977         | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns    | Über dem Mindeststandard                | Ja               | Gering       |

**Gesamtzahl der Beschäftigten in OEM: 22,409**

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Legitimierungsprotokolle und der Tarifverträge.

Tätigkeiten auf gesellschaftliche Veranstaltungen (wie z.B. Sportveranstaltungen oder Gedenkfeiern) und auf das Angebot von Vorsorgeleistungen für Arbeitnehmer. Die Arbeitsbedingungen sind an diesem Standort jedoch gut und das Konfliktpotential ist entsprechend gering, weshalb prinzipiell von einem niedrigen Risikoniveau ausgegangen werden kann. Bei Daimler Coahuila und Edomex werden die im Arbeitsgesetz

verankerten Mindeststandards für Leistungen und Arbeitsbedingungen beachtlich verbessert. Die Gewerkschaft scheint eine gewisse Verhandlungsmacht zu haben, weshalb das Risiko ebenfalls als gering eingestuft werden kann.

## Weitere Tarifverträge von Daimler-Werken, die mit dem OEM Daimler verbunden sind

Wie bereits angekündigt, werden die übrigen Daimler-Werke, in denen es Tarifverträge gibt, separat aufgeführt. Sie unterscheiden sich aufgrund ihrer Größe und Tätigkeit von den OEM und weisen folgende Merkmale auf:

**Tabelle 3.2. Weitere Daimler-Tarifverträge von Werken, die mit dem OEM Daimler verbunden sind**

| Unternehmen | Werk          | Beschäftigte | Gewerkschaft   | Haupttätigkeit                                       |
|-------------|---------------|--------------|--|--|
| Daimler     | Toluca        | 333          | Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares*  | Aufbereitung von Dieselmotoren                       |
|             | SLP           | 47           | Sindicato Industrial de Trabajadores en Partes Automotrices, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí, CTM  | Logistikzentrum für LKW- und Sattelzugmaschinenteile |
|             | NL + EDOMEX** | 22           | Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana | Motorenreparaturwerkstätten und Lager                |

\* Dieser Tarifvertrag wurde von der gleichen Gewerkschaft wie der von Daimler Santiago Tianguistenco (im Kapitel zu den OEM enthalten) verhandelt.

\*\* Bei der ersten Bestandsaufnahme wurde davon ausgegangen, dass der Tarifvertrag von Daimler Nuevo León + Edomex 3 Werke umfasste (was bislang auch der Fall gewesen war, da ein Werk aus Guadalajara, Jalisco, ebenfalls mit berücksichtigt wurde). Dieses Werk ist jedoch im neuen Tarifvertrag nicht mehr enthalten, d.h. er erstreckt sich lediglich auf die beiden Werke in Edomex (Bundesstaat Mexiko) und Nuevo León.

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

In den Tarifverträgen von Daimler Toluca und Daimler San Luis Potosí sind Gewerkschafts-Eintrittsklauseln enthalten. Des Weiteren müssen freie Stellen mit von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Arbeitnehmern besetzt werden. Bei Daimler Nuevo León und Edomex sind keine derartigen Bestimmungen enthalten.

In zwei der drei Werke ist festgelegt, dass die Mitgliedsbeiträge direkt vom Unternehmen abgezogen werden. Das Unternehmen ist außerdem verpflichtet, die Gewerkschaft zu bestimmten Zeitpunkten und bei Veranstaltungen jährlich finanziell zu unterstützen, ohne dass dafür Beträge oder Prozentsätze genannt werden. Konkret handelt es sich um Daimler-San Luis Potosí und Daimler (Nuevo León + Bundesstaat Mexiko). Im größten der drei Werke, Daimler Toluca, sind diesbezüglich keine Angaben im Tarifvertrag zu finden.

Was die Flexibilität bei der Arbeitsorganisation betrifft, wird bei Daimler San Luis Potosí und Daimler (Nuevo León, Mexiko) dem Unternehmen komplette Freiheit und Befugnis beim Einsatz der Arbeitnehmer und der Anpassung der Arbeitszeiten eingeräumt, d.h. die Arbeitsplätze und Schichten unterliegen vollständig der Kontrolle des Unternehmens. Bei Daimler Toluca scheint die Gewerkschaft eine gewisse Verhandlungsmacht zu haben, zumindest was die Arbeitszeitgestaltung betrifft, die zwischen Unternehmen und Gewerkschaft vereinbart wird.

## 2. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeit wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Höchstgrenze festgelegt. Im Tarifvertrag von Daimler San Luis Potosí wird die Dauer der Arbeitszeit gar nicht erwähnt, weshalb §61 des Arbeitsgesetzes zur Anwendung kommt. Überstunden sind in allen Tarifverträgen als obligatorisch festgeschrieben. Bei Daimler (Nuevo León, Mexiko) wird explizit erwähnt, dass Überstunden vom Unternehmen angefordert werden können und in doppelter Höhe vergütet werden müssen, wenn sie am Wochenende absolviert werden. Im Tarifvertrag von Daimler Toluca wurde verankert, dass die Verteilung der Arbeitszeit zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft zu vereinbaren ist. Gleichzeitig wird aber

vermerkt, dass kein Arbeitnehmer das Erbringen zusätzlicher Leistungen verweigern darf. Bei Daimler San Luis Potosí sind lediglich die Pausenzeiten für einen Arbeitstag von 8 bis 12 Stunden erwähnt, weshalb davon auszugehen ist, dass sie den gesetzlichen Vorgaben (wenn auch nicht explizit) entsprechen.

In allen drei Tarifverträgen werden mehr Ruhetage zugestanden als vom Gesetz gefordert (9 Tage). Das Werk von San Luis Potosí steht mit 17 Ruhetagen an der Spitze aller untersuchten Tarifverträge, gefolgt von Daimler Toluca mit 15 und schließlich Nuevo León + Mexiko mit 13 Tagen, was als vorteilhaft für die Beschäftigten zu werten ist. In allen drei Tarifverträgen sind auch Pünktlichkeitsprämien festgelegt. Eine Leistungsprämie wird hingegen nur bei Daimler (Nuevo León + Edomex) gezahlt. Im Tarifvertrag von Daimler San Luis Potosí ist ein Kapitel mit dem Titel „Mission und Qualitätsrichtlinien“ enthalten, in dem in fünf Klauseln dargelegt wird, dass die Produktivität, die Arbeitssysteme und die Wettbewerbsfähigkeit die Beschäftigung sichern. Bei Daimler Toluca ist vermerkt, dass bei der Arbeit stets „maximale Anstrengungen“ hinsichtlich der Qualität und Intensität zu erbringen sind, aber scheinbar ohne besondere Zulagen.

In der nachfolgenden Tabelle wird deutlich, dass in allen drei Unternehmen ein Weihnachtsgeld gezahlt wird, das dem Zweifachen oder in etwa dem Zweifachen des gesetzlichen Mindeststandards (15 Tageslöhne) entspricht. Das bei Daimler San Luis Potosí gezahlte Urlaubsgeld beträgt das Sechsfache des im Arbeitsgesetz festgelegten Mindestbetrags (25%).

**Tabelle 3.2.1. Arbeitsbedingungen (andere Daimler-Werke)**

|                   | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|-------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Daimler NL+Edomex | 13              | 30 Tage               | 30%                |
| Daimler Toluca    | 15              | 28 Tage               | 65%                |
| Daimler SLP       | 17              | 26-33 Tage            | 135%               |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge

### 3. Zusatzleistungen

In allen drei Werken werden Lohnzulagen in Form von Lebensmittelgutscheinen gewährt. Bei Daimler Toluca und Daimler San Luis Potosí beläuft sich ihr Wert auf 10% des Lohns, während es bei Daimler (Nuevo León + Edomex) 12% sind. Die von den Werken gebotenen Sparpläne unterscheiden sich jedoch erheblich. Auffällig ist dabei der große Unterschied zwischen Daimler Toluca (mit 3,75% des Tageslohns) und Daimler San Luis Potosí mit 13%. Bei Daimler Nuevo León + Edomex beträgt dieser Anteil 6% (was in etwa dem Durchschnitt aller Tarifverträge entspricht).

Weitere Lohnzulagen umfassen u.a. finanzielle Hilfen bei familiären Ereignissen oder Stipendien. Bei Daimler San Luis Potosí und Daimler Nuevo León + Edomex werden insgesamt sechs Zusatzleistungen als Lohnzulage gewährt, in Toluca sind es lediglich zwei.

### 4. Lohnkategorien und Löhne

Mit Blick auf die Lohnkategorien ist anzumerken, dass alle drei legitimierten Tarifverträge aus dem Jahre 2020 stammen. Lediglich für Daimler San Luis Potosí ist im Archiv der Tarifverträge das Ergebnis einer Lohnverhandlung von 2023 hinterlegt. Bei Daimler Toluca sind sieben, bei Daimler San Luis Potosí sechs und bei Daimler Nuevo León+Edomex 11 Lohnkategorien vorhanden. Letzteres erscheint überraschend, da in diesem Werk nur 22 Arbeitnehmer beschäftigt sind. In allen drei Tarifverträgen liegen die höchsten Lohnkategorien über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn, d.h. es handelt sich durchaus um wettbewerbsfähige Lohnskalen auf dem Arbeitsmarkt.

Die niedrigste Lohnkategorie ist bei Daimler Nuevo León + Edomex am besten vergütet. Auffällig ist jedoch, dass ein Aufstieg in die nächsthöhere Lohnkategorie nicht zwangsläufig zu einer Lohnerhöhung führt – mitunter sogar zu einer Verringerung. Das ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die einzelnen Kategorien verschiedenen Beschäftigungsniveaus entsprechen, was anhand der Untersuchung der Tarifverträge und Lohnskalen nicht ermittelt werden konnte. Auch in der höchsten Lohnkategorie ist bei Daimler Nuevo León sowie Edomex der Lohn höher als in den anderen beiden Daimler-Werken. Daimler-Edomex weist einen niedrigeren Lohn

in der untersten Kategorie auf, in der höchsten Kategorie liegt er jedoch über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.

Der niedrigste Lohn in der untersten sowie in der höchsten Lohnkategorie ist im Tarifvertrag von Daimler San Luis Potosí zu finden.

**Tabelle 3.2.2. Überblick über die Lohnkategorien (andere Daimler-Werke)**

|   | Daimler NL y Edomex                    | Daimler Edomex (Toluca)                | Daimler SLP                               |
|---|--|--|---|
| Jahr der Lohnskala                      | 2020                                   | 2020                                   | 2023                                      |
| Anzahl der Kategorien                   | 11                                     | 7                                      | 6   |
| Niedrigste Kategorie                    | \$ 311.13                              | \$249.87                               | \$273.34                                  |
| Höchste Kategorie                       | \$ 679.90                              | \$673.55                               | \$686.50                                  |
| Mindestlohn des jeweiligen Jahres       | \$123.22                               | \$123.22                               | \$207.44                                  |
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$403.30                               | \$403.30                               | \$527.3                                   |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveaus

Alle drei Daimler-Werke weisen allgemein ein geringes Risiko auf. Obgleich die Löhne bei Daimler San Luis Potosí niedriger sind als in den anderen beiden Werken, liegen die Arbeitsbedingungen am weitesten über den im Arbeitsgesetz festgelegten Mindeststandards. Auch bei Daimler Toluca liegen die Arbeitsbedingungen über den gesetzlichen Mindeststandards; die Löhne betragen das Doppelte des Mindestlohns.

Obleich bei Daimler Nuevo León und Edomex die höchsten Löhne und besten Leistungen gewährt werden, ist zu berücksichtigen, dass es sich um ein vergleichsweise kleines Werk handelt. Es wäre hilfreich, über weitere Informationen zu diesem Werk zu verfügen, auch um zu ermitteln, ob es dort einen hohen Anteil an „Mitarbeitern des Vertrauens“ gibt oder gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer von Fremdfirmen eingesetzt werden. Die Definition der Kategorie „Mitarbeiter des Vertrauens“ ist in allen Tarifverträgen viel weiter gefasst als im Arbeitsgesetz.

**Tabelle 3.2.3. Risikobilanz (Daimler)**

| Werk              | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen       | Zusatzleistungen | Risikoniveau |
|-------------------|--------------|---|--------------------------|------------------|--------------|
| Daimler NL+Edomex | 22           | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns    | Über dem Mindeststandard | Ja               | Gering       |
| Daimler Toluca    | 333          | Mehr als das Doppelte des Mindestlohns    | Über dem Mindeststandard | Ja               | Gering       |
| Daimler SLP       | 47           | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard | Ja               | Gering       |

Gesamtzahl der Beschäftigten: 402

Quelle: Eigene Erstellung

## Die Tarifverträge von TIER 1-Lieferanten

### ZF Friedrichshafen AG / TRW (I1) (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und Mercedes Benz Group)

In diesem Kapitel sollen die Tarifverträge des Unternehmens ZF Friedrichshafen untersucht werden, deren Werke mit verschiedenen Firmenbezeichnungen

registriert sind (TRW oder ZF). Zu beiden Firmenbezeichnungen gehören elf wirtschaftliche Einheiten mit ihren jeweiligen legitimierten Tarifverträgen.<sup>57</sup> Anhand der nachfolgenden Tabelle wird deutlich, dass die Tarifverträge in den einzelnen Werken von unterschiedlichen Gewerkschaften verhandelt worden sind (mit Ausnahme von zwei Werken von TRW in Querétaro und zwei Werken von TRW in Reynosa, die jeweils von der gleichen Gewerkschaft abgeschlossen wurden). Darüber hinaus handelt es sich um Werke unterschiedlicher Größe und Aktivität. Das größte Werk, TRW-TAMPS 1 zählt 3555 Mitarbeitende, während die kleinsten, ZF-Aguascalientes und ZF-San Luis Potosí 42 bzw. 79 Beschäftigte haben.

Sieben Unternehmen gelten als Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) und vier als kleine und mittlere Unternehmen (mit zwischen 42 und 176 Beschäftigten). Diese Unterschiede spiegeln sich auch im Schutzniveau der Tarifverträge wider (je größer das Unternehmen, umso besser die Arbeitsbedingungen), obgleich es auch beachtliche Ausnahmen gibt.

So weist z.B. der Tarifvertrag (aus dem Jahre 2020) von ZF Durango, einem Werk mit 2973 Beschäftigten, die geringsten Leistungen und die niedrigsten Löhne auf. Damit ist bei diesem Tarifvertrag das Risiko am größten, dass es sich um einen arbeitgeberfreundlichen Tarifvertrag bzw. einen „Vertrag zum Schutz des Arbeitgebers“ handelt. Dieser Tarifvertrag wurde von der (CTM angeschlossenen) Gewerkschaft „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“ verhandelt. Von dieser Gewerkschaft sind fragwürdige Abstimmungen bei Prozessen der innergewerkschaftlichen Demokratie bekannt, wie etwa im Fall der Legitimierung des Tarifvertrags von GM Silao, Guanajuato.<sup>58</sup> Von einer weiteren Gewerkschaftsorganisation, welche den Tarifvertrag bei ZF Guadalajara (Salto, Jalisco) ausgehandelt hatte, sind ebenfalls Konflikte bezüglich einer vermeintlichen Einmischung des Unternehmens bei der Wahl der Gewerkschaftsführung bekannt. Hinzu kommt, dass der scheidende Gewerkschaftsführer dieser Organisation seinen Nachfolger im Generalsekretariat selbst ernannt hatte, welcher später vom Unternehmen nicht anerkannt wurde.

57 Der Website des Unternehmens zufolge existieren 16 Standorte im ganzen Land: El Salto - Jalisco, Monterrey - Nuevo León, Chihuahua, Durango, Coahuila, San Luis Potosí, Puebla; Tamaulipas und Guanajuato [www.zf.com/mexico/es/home/home.html](http://www.zf.com/mexico/es/home/home.html).

58 Ministerium für Arbeit und Soziales. MITTEILUNG 001/2021. gob.mx. [www.gob.mx/stps/prensa/nota-informativa-001-2021?idiom=en](http://www.gob.mx/stps/prensa/nota-informativa-001-2021?idiom=en)

Dieser Gewerkschaftsführer hatte die Gewerkschaft bei der Neuverhandlung des Tarifvertrags im Jahre 2021 vertreten.<sup>59</sup>

In sieben der elf zu ZF-TRW gehörenden Werken sind die Tarifverträge von Gewerkschaften verhandelt worden, die der CTM angeschlossen sind. Ein weiterer Tarifvertrag wurde von einer Gewerkschaft verhandelt, die aus der CTM ausgeschlossen wurde und erst kürzlich eine weitere Niederlage in einem Prozess der innergewerkschaftlichen Demokratie erlitten hatte.<sup>60</sup>

Derartige Situationen stellen an sich schon Risikofaktoren dar und gelten als Indiz für Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, und zwar unabhängig von den in den Tarifverträgen vereinbarten Arbeits- und Lohnbedingungen.

**Tabelle 4. Ausgewählte Standorte der ZF Friedrichshafen AG**

| Unternehmen                  | Bezeichnung/<br>Werk                               | Beschäftigte | Gewerkschaft  | Haupttätigkeit                   |
|------------------------------|--|--------------|---|----------------------------------|
| TRW FRENADO                  | TRW - QRO I /<br>EL MARQUES                        | 393          | Sindicato Industrial<br>De Trabajadores<br>De Fabricación<br>De Autopartes,<br>Aeronáutica,<br>Inyección De<br>Plásticos, Fundición,<br>Similares Y Conexos<br>CTM                | Bremssysteme                     |
| TRW DIRECCIÓN                | TRW - QRO II / EL<br>MARQUES II                    | 358          |   | Lenksysteme                      |
| (TRW) FRENOS Y<br>MECANISMOS | TRW - QRO III /<br>SANTA ROSA DE<br>JAUREGUI (QRO) | 1475         | Sindicato Nacional<br>De Trabajadores<br>De La Industria<br>Arnesera, Eléctrica,<br>Automotriz Y<br>Aeronáutica De La<br>República Mexicana<br>(mismo Sindicato<br>que Brose QRO) | Sicherheits- und<br>Bremssysteme |

59 Siehe hierzu: [reformalaboralparatodos.org.mx/2022/05/03/sindicalismo-en-mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras](https://reformalaboralparatodos.org.mx/2022/05/03/sindicalismo-en-mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras). In dieser Mitteilung wird zur Anklage gebracht, dass die neue Generalsekretärin María Elena Guevara von der Leitung der Personalabteilung des Unternehmens eingesetzt wurde (Siehe Vorgang CG-132-1986-XII y CFcyRL- Certificado-20221207-49804-11533)

60 SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ARNESERA, ELÉCTRICA, AUTOMOTRIZ Y AERONÁUTICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA, die verhandlungsführende Gewerkschaft bei den Tarifverhandlungen des Werks TRW-Querétaro bekleidet diese Funktion auch bei Brose. Diese Gewerkschaft musste kürzlich die Verhandlungsführung im Werk von Fujikura in Querétaro an eine andere Gewerkschaft abtreten. [puebla.lodehoy.com.mx/estado/2022/05/06/16346/gana-representacion-en-fujikura-el-sindicato-autentico-de-trabajadores](https://puebla.lodehoy.com.mx/estado/2022/05/06/16346/gana-representacion-en-fujikura-el-sindicato-autentico-de-trabajadores)

| Unternehmen                             | Bezeichnung/<br>Werk           | Beschäftigte | Gewerkschaft  | Haupttätigkeit                       |
|---|--------------------------------|--------------|---|--------------------------------------|
| TRW VEHICLE SAFETY SYSTEMS DE MEXICO    | TRW - TAMPS I / PLANTA REYNOSA | 3555         | Sindicato Industrial De Trabajadores En Plantas Maquiladoras De Ciudad Reynosa Tamaulipas   | Sicherheitsgurte                     |
| TRW VEHICLE SAFETY SYSTEMS DE MEXICO    | TRW - TAMPS II / PLANTA NORTE  | 42           |   | Strukturen für Autositze             |
| ZF CAR CHASSIS TECHNOLOGY               | ZF - AGS / AGS                 | 42           | Sindicato De Trabajadores De La Industria Metalmeccanica, Autopartes, Quimicos, Plasticos, Resina Y Derivados, CTM  | Montage von Lenkung und Aufhängung   |
| ZF CAR CHASSIS TECHNOLOGY               | ZF - SLP / SAN LUIS POTOSÍ     | 79           | Sindicato Unico De Trabajadores De Forjas Y Maquinas, Conexos Y Similares De La Republica Mexicana, C.T.M.  | Lenkungs- und Aufhängungs-systeme    |
| ZF CHASSIS TECHNOLOGY                   | ZF - EDOMEX / TOLUCA           | 176          | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metalurgia Y Similares C.T.M   | Lenkungs- und Aufhängungs-systeme    |
| ZF OCCUPANT SAFETY SYSTEMS DE LA LAGUNA | ZF - DGO / DURANGO             | 2973         | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metal-Mecanica, Sidero-Metalurgica, Automotriz Y Proveedoras De Autopartes En General, De La Energia, Sus Derivados Y Similares De La Republica Mexicana, "Miguel Trujillo Lopez". | Airbags, Teile von Sicherheitsgurten |
| ZF POWERTRAIN MODULES                   | ZF - COAH / SALTILLO, COAHUILA | 512          | Sindicato Industrial De Trabajadores Del Estado De Coahuila C.T.M.  | Antriebssysteme                      |

| Unternehmen                                | Bezeichnung/<br>Werk | Beschäftigte | Gewerkschaft  | Haupttätigkeit |
|--|----------------------|--------------|---|----------------|
| ZF SUSPENSIÓN<br>TECHNOLOGY<br>GUADALAJARA | ZF - GDL             | 1660         | Sindicato<br>Independiente<br>De Trabajadores<br>ZF Suspensión<br>Technology<br>Guadalajara Y De<br>Las Empresas<br>Que Llegaran A<br>Instalarse Filiales Al<br>Mismo Grupo | Stoßdämpfer    |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und der Legitimierungsprotokolle.

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

Die Überprüfung der Tarifverträge, in denen Klauseln zu den Vorrechten der Gewerkschaften enthalten sind, hat ergeben, dass die Arbeitnehmer in jedem Fall zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verpflichtet sind. Die Gewerkschaften wiederum können entscheiden, von wem freie Stellen besetzt werden. In den Tarifverträgen von ZF Aguascalientes und San Luis Potosí wird dies nicht explizit erwähnt, obwohl es in diesen Werken ebenfalls Realität ist. In drei Tarifverträgen ist festgeschrieben, dass das Unternehmen für die Einnahme der Mitgliedsbeiträge zuständig ist, was eigentlich als gängige Praxis gilt. Bei TRW-TAMPS I und II beträgt der Mitgliedsbeitrag 3% des Lohns, bei ZF-Guadalajara hingegen 2%.

Nur im Tarifvertrag von TRW TAMPS I wird die Funktion einer Gewerkschaftsvertretung im Werk explizit erwähnt. Sie kann unbezahlt freigestellt werden und hat darüber hinaus Anspruch auf bis zu zwei Wochen bezahlter Freistellung für gewerkschaftliche Ausschussarbeit, was die Gewerkschaft allgemein stärkt. Wenn von gemischten Ausschüssen die Rede ist, bezieht sich dies auf die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Gremien, wie die Ausschüsse für Aus- und Weiterbildung, für die Verteilung der Gewinnbeteiligung, Karriereentwicklung und Betriebszugehörigkeit sowie für interne Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften. Bei ZF Aguascalientes kommt der Gewerkschaft eine jährliche Zuwendung in Höhe von 365 Tagen Mindestlohn für die Erfüllung ihrer Aufgaben sowie ein Zuschlag für Verwaltungskosten im Zusammenhang

mit dem Tarifvertrag von 250 Pesos im Monat zu. Die Mitgliedsbeiträge werden ebenfalls vom Unternehmen eingenommen.

Der Tarifvertrag von ZF Guadalajara erstreckt sich nicht nur auf dieses Werk, sondern auch auf Tochterunternehmen des Konzerns, die sich künftig dort niederlassen (was in den meisten Tarifverträgen gar nicht mehr aufgeführt wird und theoretisch den neuen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes unterliegt).<sup>61</sup> Dieser Tarifvertrag enthält des Weiteren eine Klausel, wonach das Unternehmen verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer zu entlassen, der aus der Gewerkschaft austritt oder ausgeschlossen wird (was seit 2012 laut Arbeitsgesetz verboten ist). Außerdem enthält er wirtschaftliche Vorrechte, die so in anderen Tarifverträgen nicht zu finden sind, wie z.B. die Übergabe von 20 Lebensmittelgutscheinen über 1869,60 Pesos an die Mitglieder der Gewerkschaftsführung (für die übrigen Arbeitnehmer lediglich im Wert von zwei Tageslöhnen). Für die Mitglieder des Präsidiums sind fünf Lohnkategorien eingerichtet worden: die höchste für den Generalsekretär, dessen Lohn das Neunfache des Lohns in der untersten Kategorie entspricht. Obgleich in diesem Tarifvertrag Arbeitsbedingungen vereinbart worden sind, die über den Mindeststandards des Arbeitsgesetzes liegen, und auch weitreichende Zusatzleistungen enthalten sind, können derartige Privilegien für gewerkschaftliche Führungskräfte Unzufriedenheit unter den Arbeitnehmern und ein Infragestellen der Gewerkschaft zur Folge haben, was in diesem Unternehmen bereits der Fall zu sein scheint.

Abgesehen von den Vorrechten der Gewerkschaften enthalten die Tarifverträge Klauseln, in denen dem Unternehmen weitreichende Flexibilität bei der Arbeitsorganisation eingeräumt wird (Arbeitszeit, Schichten bzw. Einstufung nach Lohnkategorien und Stellenbesetzung). Das ist u.a. bei TRW Querétaro II und III, TRW TAMPS I und II, ZF Aguascalientes, Durango und Coahuila zu beobachten. In den übrigen Tarifverträgen gibt es keine derartigen Bestimmungen.

## 2. Arbeitsbedingungen

Die maximale Wochenarbeitszeit wird, wie bei den meisten untersuchten Tarifverträgen, gemäß dem Arbeitsgesetz (48 Stunden) festgesetzt. In den

<sup>61</sup> Bei der Eröffnung eines neuen Werks müssten die Arbeitnehmer jener Gewerkschaft ihre Unterstützung zuteil werden lassen, die beim CFcyRL einen Nachweis der Tariffähigkeit beantragt hat (mit der Unterschrift von 30% der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer oder im Fall von zwei oder mehreren Gewerkschaften, mit Stimmenmehrheit). Darüber hinaus muss der mit dem Unternehmen ausgehandelte Tarifvertrag von der Mehrheit der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer bewilligt werden (§ 390 b und c des Arbeitsgesetzes).

Tarifverträgen von TRW-TAMPS I, TRW-TAMPS II und ZF Guadalajara sind jedoch verkürzte Arbeitszeiten geregelt (TRW-TAMPS I: 45 Stunden in Tagesschicht / 9 Stunden täglich und 41 Stunden in Nachtschicht / 8,2 Stunden täglich; TRW-TAMPS: 45, 43 bzw. 42 Stunden; ZF Guadalajara: 47,30, 40,30 und 40 Stunden pro Woche). Überstunden werden in allen Tarifverträgen als zwingend erachtet. Bei TRW-TAMPS sind es jedoch nur die ersten 9 Überstunden pro Woche. In allen Fällen werden die Überstunden, wie im Arbeitsgesetz vorgeschrieben, mit dem Zwei- oder Dreifachen des normalen Lohns vergütet. Die Pausenzeiten, sofern sie in Tarifverträgen geregelt werden, betragen mindestens 30 Minuten pro Arbeitstag, in denen der Arbeitnehmer das Werk verlassen darf. Diese Zeiten gelten also laut Arbeitsgesetz nicht als tatsächliche Arbeitszeit. In Ausnahmefällen werden zusätzliche Pausenzeiten zugestanden, die als effektive Arbeitszeit gelten, und in denen das Verlassen des Werks verboten ist.

In allen Tarifverträgen von ZF-TRW, mit Ausnahme von Aguascalientes, San Luis Potosí und Durango, sind mehr Ruhetage vereinbart als vom Gesetz gefordert. In acht Tarifverträgen wird ein höheres Weihnachtsgeld und in sieben ein höheres Urlaubsgeld als gesetzlich vorgeschrieben gezahlt. In den Tarifverträgen von ZF Aguascalientes und San Luis Potosí (42 bzw. 79 Beschäftigte) sowie im Tarifvertrag von ZF Durango (2973 Beschäftigte) wird lediglich das gesetzliche Weihnachts- und Urlaubsgeld zugestanden. Die erwähnten Arbeitsbedingungen sind in Tabelle 4.1 zusammengefasst. ZF Guadalajara bietet in den drei genannten Kategorien die besten Bedingungen, gefolgt von TRW Querétaro II und III. Bei ZF Guadalajara beträgt das Weihnachtsgeld mehr als das Doppelte, das Urlaubsgeld sogar das Vierfache des im Gesetz vorgeschriebenen Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes. Im Tarifvertrag von ZF Coahuila ist eine höhere Anzahl an Urlaubstagen enthalten. Im ersten Jahr sind es neun (anstatt sechs) Tage, die sukzessiv erhöht werden auf bis zu 23 Urlaubstage ab einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren.

**Tabelle 4.1. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (TRW/ZF)**

|                      | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|----------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| TRW - Querétaro I    | 10              | 24                    | 53-60%             |
| TRW - Querétaro II   | 13              | 31                    | 110%               |
| TRW - Querétaro III  | 14              | 26-42                 | 80-158%            |
| TRW - TAMPSI         | 11              | 18-21                 | 53-65%             |
| TRW - TAMPS II       | 12              | 16-21                 | 58-65%             |
| ZF - Aguascalientes  | Nicht bekannt   | 15                    | 25%                |
| ZF - San Luis Potosí | Nicht bekannt   | 15                    | 25%                |
| ZF - EDOMEX          | 14              | 30-32                 | 50%                |
| ZF - Durango         | Nicht bekannt   | 15                    | 25%                |
| ZF - Coahuila        | 11              | 23-34                 | 87%                |
| ZF - Guadalajara     | 15              | 43-52                 | 100%               |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge

### **3. Zusatzleistungen**

Mit Ausnahme der Tarifverträge von ZF Aguascalientes und San Luis Potosí sind in allen weiteren Leistungen zu finden, die zur Aufbesserung des Lohns beitragen. Die vergebenen Lebensmittelgutscheine belaufen sich bei ZF Durango auf 8% des Lohns, bei TRW Querétaro I auf zwischen 8 und 15% (je nach Betriebszugehörigkeitsdauer), bei ZF Coahuila auf 12%, bei ZF Edomex auf 10% und bei TRW Querétaro II auf 16,75%. In anderen Werken wird der Wert der Lebensmittelgutscheine nach Tageslöhnen berechnet (bei ZF Guadalajara sind es zwei Tage und bei TRW TAMPS I und II 16-17 Pesos pro Tag plus 75 bzw. 80 Pesos pro Woche).

Die höchsten Einzahlungen in den Sparplan werden bei TRW Querétaro II mit 17% des Lohns getätigt, gefolgt von ZF Coahuila (16%), ZF Guadalajara (13%), ZF Edomex (10%),

TRW Querétaro (9-9,5%), ZF Durango (8%), TRW Querétaro III (6-13%), TRW TAMP I (6%) und TRW TAMP II (5.5-7.5%).

In allen Tarifverträgen (mit Ausnahme der von ZF Aguascalientes und San Luis Potosí) sind außerdem Zusatzleistungen in Form finanzieller Hilfen für z.B. Todesfälle, Geburt, Heirat, Stipendien für Mitarbeitende und deren Kinder sowie die Möglichkeit bezahlter oder unbezahlter Freistellungen vermerkt. Die meisten Zusatzleistungen werden bei TRW- Querétaro I, II und III gewährt (6 bis 7 Zusatzleistungen), gefolgt von TRW- TAMPS I und II (4 Zusatzleistungen), ZF Edomex, Coahuila und Guadalajara (2) und ZF Durango (1).

#### **4. Lohnkategorien und Löhne**

In der nachfolgenden Tabelle ist die Anzahl der in den Tarifverträgen festgeschriebenen Lohnkategorien enthalten. Ein direkter Vergleich zwischen den Werken ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da die legitimen Tarifverträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgeschlossen wurden (zwischen 2020 und 2023). In jedem Fall können jedoch die Mindestlöhne und die beitragspflichtigen Durchschnittslöhne für das Jahr, in dem die Lohnskala im Tarifvertrag erstellt worden ist, als Parameter zur Untersuchung der Tariflöhne herangezogen werden.

Die Anzahl der Lohnkategorien ist sehr unterschiedlich: während es bei TRW TAMPS I und II nur eine gibt, sind es bei ZF Coahuila ganze 23. Im letztgenannten Fall handelt es sich um drei verschiedene Kategorien, die weiter in Gruppen oder Niveaus unterteilt sind (eine allgemeine Kategorie mit neun Niveaus; die Kategorie der Fachkräfte mit sechs Niveaus plus zwei Niveaus für spezialisierte Fachkräfte und koordinierende Fachkräfte sowie die Kategorie der Experten mit sechs verschiedenen Niveaus).

Wie zu Beginn dieses Dokuments bereits erwähnt wurde, besteht eine der Auflagen des Lieferkettengesetzes darin, dass der von deutschen Unternehmen und ihren Tochterunternehmen den Beschäftigten gezahlte Lohn über dem geltenden Mindestlohn liegt. Dies ist, wenn auch mit erheblichen Unterschieden, in allen untersuchten Tarifverträgen der Fall. Der niedrigste Lohn ist im Tarifvertrag von ZF Durango festgeschrieben; hier liegt der in der niedrigsten Kategorie gezahlte Lohn nur 30%

über dem Mindestlohn, während in der höchsten Kategorie gerade einmal die Hälfte des beitragspflichtigen Durchschnittslohn erreicht wird. ZF Aguascalientes und San Luis Potosí liegen ebenfalls unter dem Durchschnittslohn. Der höchste Lohn wird bei ZF Guadalajara gezahlt, jedoch in einer Kategorie, die lediglich dem Generalsekretär der Gewerkschaft zusteht. Die vier obersten Kategorien sind Mitgliedern des Gewerkschaftsvorstands vorbehalten, mit Ausnahme der Kategorie 6, in der auch Arbeitsplätze im Bereich Logistik berücksichtigt werden. An zweiter Stelle in Sachen höchster Lohn in der obersten Kategorie steht ZF Coahuila. Diese dem Dreieinhalbfachen des in diesem Werk gezahlten niedrigsten Lohn entsprechende Kategorie findet auf koordinierende Fachkräfte Anwendung.

**Tabelle 4.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (TRW/ZF)**

| Werk           | Jahr der Lohnskala | Anzahl der Kategorien | Niedrigste Kategorie | Höchste Kategorie | Mindestlohn des jeweiligen Jahres | Beitragspflichtiger Durchschnittslohn | Vergleich niedrigste Kategorie versus Mindestlohn |
|----------------|--------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---|
| TRW - QRO I    | 2023               | 8                     | \$266.34             | \$388.21          | \$207.44                          | \$527.30                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| TRW - QRO II   | 2021               | 9                     | \$217.72             | \$433.89          | \$141.70                          | \$432.20                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| TRW - QRO III  | 2021               | 10                    | \$243.17             | \$447.70          | \$141.70                          | \$432.20                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| TRW - TAMPS I  | 2022               | 1                     | \$260.35             | \$316.13          | \$172.87                          | \$478.70                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| TRW - TAMPS II | 2022               | 1                     | \$260.35             | \$317.00          | \$172.87                          | \$478.70                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |

| Werk        | Jahr der Lohnskala | Anzahl der Kategorien  | Niedrigste Kategorie | Höchste Kategorie       | Mindestlohn des jeweiligen Jahres | Beitragspflichtiger Durchschnittslohn | Vergleich niedrigste Kategorie versus Mindestlohn |
|-------------|--------------------|------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---|
| ZF - AGS    | 2021               | 5                      | \$218.40             | \$324.13                | \$141.70                          | \$432.20                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| ZF - SLP    | 2020               | 4                      | \$206.22             | \$290.00                | \$123.22                          | \$403.30                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| ZF - EDOMEX | 2022               | 5                      | \$252.04             | \$519.39                | \$172.87                          | \$478.70                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| ZF - DGO    | 2021               | 5                      | \$162.01             | \$203.20                | \$141.70                          | \$432.20                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| ZF - COAH   | 2023               | 23                     | \$333.07             | \$995.98                | \$207.44                          | \$527.30                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |
| ZF - GDL    | 2021               | 10 (6-10 Gewerkschaft) | \$208,75             | \$507,18 (6. Kategorie) | \$141,70                          | \$403,30                              | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns         |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusan und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveaus

Unter Berücksichtigung der bereits untersuchten und in dieser Tabelle zusammengefassten Aspekte ist festzustellen, dass der Tarifvertrag von ZF Durango mit dem höchsten Risiko behaftet ist. Es handelt sich um ein Großunternehmen, in dem jedoch der niedrigste Lohn (kaum über dem Mindestlohn) gezahlt wird. Auch die höchste Lohnkategorie, die sich kaum von der untersten unterscheidet, liegt unter dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn. Daran wird deutlich, dass die Arbeitnehmer in diesem Unternehmen auch perspektivisch keine höheren Löhne beziehen werden.

Die Arbeitsbedingungen entsprechen lediglich den gesetzlichen Mindeststandards; die Zusatzleistungen beschränken sich auf einen Sparplan und eine finanzielle Hilfe. Dieser Tarifvertrag scheint alle Voraussetzungen für einen arbeitgeberfreundlichen Tarifvertrag oder Tarifvertrag zum Schutz des Arbeitgebers zu erfüllen; abgeschlossen wurde er von einer einflussreichen Gewerkschaft, die in verschiedenen Bundesstaaten vertreten ist und hunderte von Tarifverträgen verhandelt hat.

Mit einem hohen Risiko versehen sind des Weiteren die Tarifverträge von ZF Aguascalientes und San Luis Potosí, obgleich es sich dabei um kleinere Unternehmen handelt, in denen die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schon per se eingeschränkt ist.

Der Fall von ZF-TRW weist dahingehend Ähnlichkeiten mit dem bereits beleuchteten Fall von Daimler auf, als dass es sich um Werke handelt, die zwar zu einem (oder hier zwei) Unternehmen gehören, in denen die Verhandlungen aber von verschiedenen Gewerkschaften geführt werden, was die Chancen auf grundlegende Verbesserungen für die vertretenen Arbeitnehmer eindeutig schmälert. Trotz allem wird bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen (hauptsächlich Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Zusatzleistungen) deutlich, dass gewerkschaftlich vertretenen Arbeitnehmern höhere Leistungen zuteilwerden als jenen, die keine Gewerkschaftsvertretung haben.

**Tabelle 4.1.2. Risikobilanz (TRW/ZF)**

| Werk         | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen       | Zusatzleistungen | Risikoniveau |
|--------------|--------------|---|--------------------------|------------------|--------------|
| TRW - QRO I  | 393          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard | Ja               | Gering       |
| TRW - QRO II | 358          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard | Ja               | Gering       |

| Werk           | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen               | Zusatzleistungen                        | Risikoniveau |
|----------------|--------------|---|----------------------------------|---|--------------|
| TRW - QRO III  | 1475         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Gering       |
| TRW - TAMPS I  | 3555         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Mäßig        |
| TRW - TAMPS II | 42           | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Mäßig        |
| ZF - AGS       | 42           | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Dem Mindeststandard entsprechend | Nein                                    | Hoch         |
| ZF - SLP       | 79           | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Dem Mindeststandard entsprechend | Nein                                    | Hoch         |
| ZF - EDOMEX    | 176          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Gering       |
| ZF - DGO       | 2973         | Leicht über dem Mindestlohn               | Dem Mindeststandard entsprechend | Nur Sparplan und eine finanzielle Hilfe | Hoch         |
| ZF - COAH      | 512          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Gering       |
| ZF - GDL       | 1660         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard         | Ja                                      | Gering       |

**Gesamtzahl der Beschäftigten: 11.265**

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Löhne und der Tarifverträge

## Brose (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und Mercedes Benz Group)

In diesem Kapitel werden vier Brose-Standorte untersucht, einschließlich des Standorts Puebla, zu dem drei Werke gehören.<sup>62</sup>

**Tabelle 5: Ausgewählte Standorte von Brose**

| Unternehmen | Bezeichnung/<br>Werk                              | Beschäftigte | Gewerkschaft  | Haupttätigkeit  |
|-------------|---|--------------|---|---|
| Brose       | Querétaro /<br>Flughafen                          | 381          | Sindicato Nacional<br>De Trabajadores<br>De La Industria<br>Arnesera, Eléctrica,<br>Automotriz Y<br>Aeronáutica De La<br>República Mexicana | Strukturen für<br>Autositze   |
|             | Querétaro /<br>Benito Juárez                      | 331          |   | Fensterheber und<br>Türsysteme  |
|             | Querétaro /<br>El Marqués                         | 440          |   | Fensterheber,<br>HVAC-Gebläse,<br>Gebläsemotoren<br>für Kühler,<br>Lenkmotoren,<br>Antrieb für<br>Bremsysteme,<br>Elektrokomponenten,<br>usw. |
|             | Puebla<br>- Cautlancingo<br>- Cholula<br>- Edomex | 208          | Union Mexicana De<br>Trabajadores Y<br>Empleados De La<br>Industria Automotriz,<br>Autopartes Y<br>Agencias De<br>La Republica<br>Mexicana  | Türsysteme,<br>Fensterheber,<br>Sitzregulierer,<br>Schließsysteme<br>und Kühlermodule   |

Quelle: Eigene Erstellung

Die Anzahl der Arbeitnehmer wurde, wie bei den übrigen Tarifverträgen auch, anhand der Anzahl der in den Legitimierungsprotokollen der Tarifverträge vermerkten stimmberechtigten Arbeitnehmern ermittelt. Ausgeschlossen sind demnach Mitarbeiter des Vertrauens, Führungspersonal, Sicherheitskräfte, usw. In den sechs untersuchten Werken sind insgesamt 1362 Arbeitnehmer beschäftigt.

100

<sup>62</sup> Anfangs wurden vier zu Brose gehörende wirtschaftliche Einheiten identifiziert; drei in Querétaro und eine in Puebla. Bei der Analyse des Tarifvertrags von Puebla wurde jedoch deutlich, dass zu dieser Einheit drei Werke (vom gleichen Unternehmen) gehören.

Die drei Tarifverträge von Querétaro werden zwar von der gleichen Gewerkschaft verhandelt, die Löhne und Leistungen sind jedoch unterschiedlich. Dies unterstreicht, wie die Zersplitterung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaft dem Unternehmen in die Hände spielt und gleichzeitig die besonderen Merkmale einer jeden Verhandlung erkennen lässt.

In Puebla gibt es lediglich einen Tarifvertrag, der für alle drei Werke gilt. Dies könnte das Ergebnis einer stärkeren Verhandlungsmacht der Gewerkschaft sein, was letztlich zu besseren Arbeitsbedingungen geführt hat, wie nachfolgend belegt werden soll. Da in diesem Fall jedoch kein Zugriff auf die Lohnskala möglich war, kann das Risiko von Konflikten infolge der Unzufriedenheit der Arbeitnehmer nicht angemessen bewertet werden.

## **1. Vorrechte der Gewerkschaften**

Bei Brose in Puebla müssen neu eingestellte Mitarbeitende der Gewerkschaft angehören. Allerdings ist im Tarifvertrag kein Verweis darauf zu finden, dass Kandidaten für freie Stellen von der Gewerkschaft vorgeschlagen werden müssen. Im Tarifvertrag des Werkes Querétaro-Benito Juárez ist jedoch sehr wohl vermerkt, dass das Personal für offene Stellen von der Gewerkschaft vorzuschlagen ist. Für Querétaro-Aeropuerto und Querétaro-Marqués gibt es keine derartigen Bestimmungen in den Tarifverträgen. An einer anderen Stelle dieser Tarifverträge wird dem Unternehmen die Befugnis und das uneingeschränkte Recht zuerkannt, die Arbeitsplätze, Einstellungsfragen und entsprechende Veränderungen allein zu verwalten, was auf eine hohe Flexibilität bei der Arbeitsorganisation in diesen beiden Werken hinweist. Bei Brose Puebla ist explizit vermerkt, dass versucht werden soll, die Brücken- und Ruhetage an die von Volkswagen anzupassen. Der Tarifvertrag von Querétaro - Benito Juárez enthält keine derartigen Klauseln.

Der Ursprung der Gewerkschaftsfinanzierung lässt Rückschlüsse auf die Beziehung zwischen Gewerkschaft und Unternehmen zu. Lediglich im Tarifvertrag von Brose Puebla wird auf die in § 110, Absatz IV des Arbeitsgesetzes geregelten Abzüge verwiesen. Demzufolge ist der Arbeitnehmer seit der Arbeitsgesetzreform von 2019 berechtigt, mittels eines schriftlichen Antrags dem Abzug der Mitgliedsbeiträge

zu widersprechen, woraufhin der Arbeitgeber keinerlei Abzüge mehr vornehmen darf. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen bei Brose Puebla die Gewerkschaft in einem gewissen Rahmen finanziell bei Verwaltungstätigkeiten und Sportveranstaltungen, obwohl kein konkreter Betrag genannt wird.

## **2. Arbeitsbedingungen**

Die Arbeitszeit wird in allen Fällen in Anlehnung an die gesetzliche Höchstarbeitszeit festgelegt, und zwar entweder über eine entsprechende Klausel im Tarifvertrag, wie z.B. bei Brose Puebla, oder anhand eines Verweises auf die diesbezüglichen Paragraphen des Arbeitsgesetzes, wie im Fall der drei Werke in Querétaro. In allen Tarifverträgen werden die Überstunden gemäß dem Arbeitsgesetz als zwingend erachtet. Lediglich im Tarifvertrag von Puebla ist erwähnt, dass die Überstunden nicht mehr als drei Stunden täglich betragen dürfen und maximal drei Mal pro Woche absolviert werden dürfen (was auch den gesetzlichen Vorgaben entspricht).

Was die Ruhetage betrifft, so entspricht die Vereinbarung in Querétaro-Aeropuerto mit 9 Tagen dem gesetzlichen Mindeststandard; Querétaro-El Marqués nähert sich mit 10 Tagen diesem Mindeststandard an. Bessere Bedingungen sind in den Tarifverträgen von Benito Juárez und Puebla mit 14 bzw. 12 Ruhetagen enthalten.

Das in den Tarifverträgen vereinbarte Urlaubsgeld liegt in allen Fällen über dem gesetzlichen Minimum von 25%: in Querétaro Benito Juárez sind es 45%, in Puebla 42%, in Querétaro-Aeropuerto 35% und in Querétaro-El Marqués 35%.

In Querétaro-Aeropuerto wird lediglich das gesetzlich geforderte Weihnachtsgeld gezahlt, d.h. 15 Tageslöhne; in allen anderen Werken liegt es darüber. Das meiste Weihnachtsgeld wird in Puebla mit 30 Tageslöhnen gezahlt, also doppelt so viel wie im Gesetz gefordert.

**Tabelle 5.1. Einzelne Arbeitsbedingungen (Brose)**

|                           | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|---------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Querétaro - Aeropuerto    | 9               | 15 Tage               | 35%                |
| Querétaro - El Marqués    | 10              | 21 Tage               | 35%                |
| Querétaro - Benito Juárez | 14              | 28 Tage               | 45%                |
| Puebla                    | 12              | 30 Tage               | 42%                |

Quelle: Eigene Erstellung

### 3. Zusatzleistungen

Im Tarifvertrag von Puebla sind finanzielle Anreize für hohe Produktivität vorgesehen, ohne dass dafür jedoch Bedingungen oder Beträge genannt werden. Querétaro-Benito Juárez verweist in seinem Tarifvertrag darauf, dass von einem gemischten Ausschuss die Voraussetzungen für Produktivitätsprogramme einzuführen sind. Von einer entsprechenden Prämie ist allerdings nicht die Rede.

Es werden Lebensmittelgutscheine vergeben, deren Wert unterschiedlich geregelt ist: in Puebla sind es 20% des Lohns (der höchste Prozentsatz, der bei dieser Untersuchung identifiziert werden konnte); in Querétaro-Benito Juárez 14,23%; El Marqués 10,5% und Aeropuerto 10%. Es ist auffallend, dass sie in Puebla doppelt so hoch sind wie in El Marqués und Querétaro.

Ein ähnliches Verteilungsmuster ist bei den Sparplänen zu finden: in Puebla und Querétaro-Benito Juárez sind es 13%, während dieser Anteil in Querétaro-Aeropuerto und Querétaro-El Marqués 6 bzw. 7% beträgt.

Hinsichtlich weiterer Lohnzulagen sind im Tarifvertrag von Querétaro-Benito Juárez sechs Zusatzleistungen enthalten (Geburt eines Kindes, Heirat, Todesfall, Studienhilfen für Kinder und Muttertagsprämie). Bei El Marqués wird als Zusatzleistung lediglich

eine Lebensversicherung gewährt; in Querétaro- Aeropuerto gibt es keinerlei zusätzliche Leistung. In Puebla werden (mit Ausnahme der Muttertagsprämie) die gleichen Zusatzleistungen wie in Querétaro-Benito Juárez gewährt.

Bezüglich der bezahlten Freistellung aus familiären Gründen werden bei Querétaro-Benito Juárez fünf Tage bei Geburt eines Kindes gewährt (was den Bestimmungen von § 132, Absatz XXVII b des Arbeitsgesetzes entspricht). Bei Heirat sowie bei einem Todesfall werden jeweils drei Tage zugestanden. Im Tarifvertrag von Querétaro-Aeropuerto sind fünf Tage bezahlte Freistellung bei Geburt eines Kindes festgeschrieben. In Querétaro-El Marqués und Puebla wurden keine diesbezüglichen Klauseln aufgenommen.

#### **4. Lohnkategorien und Löhne**

Die Lohnkategorien und Lohnskalen der drei Tarifverträge aus Querétaro stammen aus dem Jahre 2021. Im Archiv der Hinterlegungsstelle für Tarifverträge CFCyRL sind jedoch Entgelttarifverträge von 2022 registriert. Auffallend ist, dass die Lohnskalen jeweils nur drei Lohnkategorien umfassen. Auch wenn in allen Tarifverträgen die niedrigste Lohnkategorie über dem Mindestlohn des jeweiligen Jahres liegt, erreicht die höchste Lohnkategorie in keinem der Fälle den beitragspflichtigen Durchschnittslohn. Die Differenz zwischen der niedrigsten und der höchsten Lohnkategorie ist zudem äußerst gering. Der im Rahmen dieser Studie analysierte Tarifvertrag von Puebla enthielt keine Lohnskala.

Eine Lohnskala mit wenigen Lohnkategorien ist ein Indiz für eine hohe funktionale Flexibilität zugunsten des Unternehmens sowie für eine begrenzte Mobilität zwischen Arbeitsplätzen, was wiederum berufliche Entwicklungschancen auf ein Minimum reduziert. Wie aus der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, liegt der höchstmögliche Lohn unter dem der niedrigsten Lohnkategorien bei den im vorherigen Kapitel untersuchten OEM.

**Tabelle 5.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (Brose)**

|   | Querétaro -<br>Aeropuerto                 | Querétaro -<br>Benito Juárez              | Querétaro -<br>El Marqués                 |
|---|---|---|---|
| Jahr der Lohnskala                      | 2022                                      | 2022                                      | 2022                                      |
| Anzahl der Lohn-kategorien              | 3   | 3   | 3   |
| Niedrigste Kategorie                    | \$ 225.65                                 | \$209.11                                  | \$210.00                                  |
| Höchste Kategorie                       | \$ 279.88                                 | \$262.52                                  | \$293.40                                  |
| Mindestlohn im jeweiligen Jahr          | \$172.87                                  | \$172.87                                  | \$172.87                                  |
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$478.7                                   | \$478.7                                   | \$478.7                                   |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveaus

Die im Tarifvertrag von Brose Puebla enthaltenen Arbeitsbedingungen werden von den Arbeitnehmern sehr geschätzt (siehe Weihnachts- und Urlaubsgeld). Außerdem liegen sie über den gesetzlichen Mindeststandards, weshalb von einem geringen Risiko auszugehen ist (obgleich im Tarifvertrag keine Lohnskala enthalten ist).<sup>63</sup> Die Tatsache, dass für drei Werke ein einziger, von der gleichen Gewerkschaft verhandelter Tarifvertrag gilt, deutet auf eine höhere Verhandlungsmacht der Gewerkschaft hin. Für die übrigen Werke in Querétaro, vor allem für Querétaro-Aeropuerto und Querétaro-El Marqués ist das Risiko hoch. Hier sind die Löhne vergleichsweise niedrig, die Arbeitsbedingungen entsprechen quasi den gesetzlichen Mindeststandards und auch die Zusatzleistungen sind eher bescheiden. Angesichts dieser Situation scheinen sich diese Tarifverträge dem Typus „arbeitgeberfreundliche“ Tarifverträge anzunähern.

105

63 Der jüngste Entgelttarifvertrag konnte im Archiv des CFCyRL nicht aufgefunden werden.

Im Tarifvertrag von Querétaro Benito Juárez sind bessere Arbeitsbedingungen und mehr Zusatzleistungen verankert, weshalb von einem mäßigen Risiko auszugehen ist.

**Tabelle 5.1.2. Risikobilanz (Brose)**

| Werk   | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen                             | Zusatzleistungen | Risikoniveau                            |
|--|--------------|---|--|------------------|---|
| Querétaro / Aeropuerto                             | 381          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Den gesetzlichen Mindeststandards entsprechend | Ja, geringe      | Hoch                                    |
| Querétaro / Benito Juárez                          | 440          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                       | Ja, geringe      | Hoch                                    |
| Querétaro / El Marqués                             | 331          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                       | Ja, bessere      | Mäßig                                   |
| Puebla<br>- Cuautlancingo<br>- Cholula<br>- Edomex | 208          | -   | Über dem Mindeststandard                       | Ja, bessere      | Einstufung mangels Lohnskala ausstehend |

**Gesamtzahl der Beschäftigten bei Brose: 1360**

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge

## Bosch (Tier 1-Lieferanten der BMW Group und Mercedes Benz Group)

In diesem Kapitel wird der Fokus auf die Situation der Beschäftigten in den fünf Bosch-Werken gerichtet.<sup>64</sup> Die Anzahl der Beschäftigten wurde, wie bei allen anderen untersuchten Tarifverträgen, aus den Legitimierungsprotokollen der Tarifverträge entnommen, in denen die Anzahl der stimmberechtigten Arbeitnehmer aufgeführt ist. Davon

**106**

<sup>64</sup> Anfangs wurden vier wirtschaftliche Einheiten des Unternehmens Bosch identifiziert, die für die Automobilsektor produzieren. Hierfür liegen auch die entsprechenden Tarifverträge vor. Letztlich konnte aber eine weitere Einheit mit Tarifvertrag ausfindig gemacht werden.

ausgeschlossen sind Mitarbeiter des Vertrauens, Führungskräfte, Sicherheitspersonal, usw. In diesen fünf Werken sind insgesamt 5738 Arbeitnehmer beschäftigt. Konkret handelt es sich um folgende Werke:

**Tabelle 6. Ausgewählte Bosch-Standorte**

| Unternehmen            | Bezeichnung / Werk | Beschäftigte   | Haupttätigkeit  |
|------------------------|--------------------|--|---|
| TOLUCA (EDOMEX)        | 2650               | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metalurgica Y Similares CTM   | Motoren für Scheibenwischer, Motoren für ABS-Bremssysteme, Drucksensoren und Kraftstoffpumpen       |
| SAN LUIS POTOSI (SLP)  | 2429               | Sindicato de Trabajadores de la Empresa Robert Bosch México Sistemas Automotrices, S.A. DE C.V., CTM                                       | Zündspulen, Hoch- und Niederdruckschienen, Zylinderspulen für Getriebe und Geschwindigkeitssensoren |
| QUERETARO (QRO)        | 389                | Sindicato Industrial De Trabajadores De Fabricación De Autopartes, Aeronáutica, Inyección De Plásticos, Fundición, Similares Y Conexos CTM | Elektronische Lenksysteme: EPSdp, EPSapa  |
| APASEO EL GRANDE (GTO) | 210                | Sindicato De Trabajadores De La Industria Automotriz Y Autopartes  | Elektromodule, Fahrassistenzsysteme und Armaturen Bretter   |
| HERMOSILLO (SON)       | 60                 | Sindicato De Trabajadores Industriales, Construccion, Comercio En General, Choferes, Mecanicos Y Carroceros Del Estado De Sonora, CTM      | Professionelle Audioanlagen, Telekommunikations- und Alarmsysteme                                   |

Quelle: Eigene Erstellung

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

Alle Tarifverträge enthalten seine Klausel über den Eintritt in die Gewerkschaft. Lediglich bei Bosch-Guanajuato wird dem Unternehmen volle Befugnis und Freiheit

in Einstellungsfragen eingeräumt (ohne dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Bedingung ist). Im Tarifvertrag von Querétaro wird hingegen explizit erwähnt, dass das Unternehmen externes Personal einstellen darf, das jedoch im Nachgang der Gewerkschaft beitreten muss. In San Luis Potosí und Sonora müssen die Kandidaten für freie Stellen bei der Gewerkschaft angefordert werden.

Lediglich in den Tarifverträgen von Bosch Sonora und San Luis Potosí ist die Pflicht des Unternehmens verankert, den Gewerkschaften zu bestimmten Zeitpunkten im Jahr finanzielle Unterstützung für Verwaltungskosten und Weiterbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer zukommen zu lassen. Bei Bosch Sonora ist vermerkt, dass das Unternehmen die Mitgliedsbeiträge abziehen kann.

Bezüglich der Flexibilität bei der Arbeitsorganisation wird dem Unternehmen in den Tarifverträgen von Querétaro und San Luis Potosí umfassende Freiheit für die Veränderung oder den Abbau von Arbeitsplätzen eingeräumt, wobei lediglich in San Luis Potosí die Gewerkschaft fünf Tage vor der Durchführung derartiger Veränderungen benachrichtigt werden muss.

## **2. Arbeitsbedingungen**

Hinsichtlich der Arbeitszeit wird, wie in fast allen Tarifverträgen, auf die im Arbeitsgesetz verankerte Höchstarbeitszeit verwiesen. Lediglich bei Bosch Edomex ist die Wochenarbeitszeit etwas kürzer: anstatt 48 Stunden in Tagesschichten sind es 45; bei gemischter Schicht sind es 42,5 Stunden anstatt 45 Stunden und bei Nachtarbeit 35 Stunden anstatt 42 Stunden. In den übrigen Tarifverträgen entspricht die Arbeitszeit den gesetzlichen Vorgaben. Überstunden sind in den fünf Tarifverträgen als obligatorisch ausgewiesen.

Die meisten Ruhetage werden in Edomex gewährt (16 Tage, was einem Maximum unter den untersuchten Tarifverträgen entspricht), während es in Guanajuato nur 9 Tage sind (gesetzlicher Mindeststandard). Dies ist in der nachfolgenden Tabelle detailliert aufgeführt.

Beim Urlaubsgeld liegt Guanajuato mit 30% ganz in der Nähe des gesetzlichen Minimums von 25%. In den übrigen Tarifverträgen werden viel höhere Zuschläge gezahlt: Querétaro 50%, Sonora 70%, Edomex 115% und San Luis Potosí 130%.

Auch beim Weihnachtsgeld nähert sich Guanajuato mit 18 Tageslöhnen dem im Arbeitsgesetz geforderten Minimum von 15 Tageslöhnen an. An zweiter Stelle steht dabei Sonora, wo neu eingestellten Arbeitnehmern ebenfalls 18 Tageslöhne tarifvertraglich zustehen, was aber mit zunehmender Betriebszugehörigkeit auf bis zu 32 Tageslöhne erhöht werden kann. In Querétaro sind 21 Tageslöhne für das Weihnachtsgeld festgeschrieben. In San Luis Potosí werden Neueingestellten 20 Tage gezahlt, was bei wachsender Betriebszugehörigkeit auf bis zu 46 Tage erhöht werden kann. In Edomex wird allen Beschäftigten gleichermaßen ein Weihnachtsgeld in Höhe von 33 Tageslöhnen gezahlt.

Im Tarifvertrag von Guanajuato ist keine Leistungsprämie vereinbart worden, während in den übrigen Werken mindestens eine Produktivitäts- oder Pünktlichkeitsprämie gezahlt wird. In San Luis Potosí gibt es zwei Arten von Produktivitätszulagen: die erste beträgt 15% und findet nur für die ersten sieben Kategorien der Lohnskala Anwendung (je nach Funktion); die zweite hingegen gilt für alle und ist an die Erfüllung der Qualitäts- und Effizienzziele gebunden. Der Betrag der zweitgenannten Zulage ist mit 2% bis 4% variabel (und kumulierbar). In Querétaro, Edomex und Sonora gibt es Pünktlichkeits- bzw. Anwesenheitsprämien.

Bei diesem Unternehmen konnten zwei Tarifverträge identifiziert werden, in denen den Arbeitnehmern eine Mindestbeteiligung an den Gewinnen zugesprochen wird, d.h. es existiert ein Mechanismus zum Schutz der Arbeitnehmer für den Fall, dass es laut Unternehmensangaben keine zu verteilenden Gewinne gibt. Diese Klausel ist, mit Ausnahme von VWM, in keinem der übrigen Tarifverträge zu finden. Konkret handelt es sich um die Werke von Edomex (mit einer Mindestgarantie von 20 Lohntagen) und Sonora (mit einer Skala der Gewinnbeteiligung je nach Betriebszugehörigkeit von zwischen 1500 und 4000 Pesos).

**Tabelle 6.1. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (Bosch)**

|                 | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|-----------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Edomex          | 16              | 33 Tage               | 115%               |
| Sonora          | 12              | 18-32 Tage            | 70%                |
| Querétaro       | 11              | 21 Tage               | 50%                |
| Guanajuato      | 9               | 18 Tage               | 30%                |
| San Luis Potosí | 14              | 20-46 Tage            | 130%               |

Quelle: Eigene Erstellung

### **3. Zusatzleistungen**

In allen Bosch-Werken werden Lebensmittelgutscheine vergeben, obgleich deren Berechnung sehr unterschiedlich ausfällt und daher nicht vergleichbar ist: Edomex, 645 Pesos im Monat; Sonora, 148 Pesos pro Woche; Querétaro, 10% des Lohns; Guanajuato, 8% des Lohns und San Luis Potosí, 10% als Wochengutschein plus Verkauf von grundlegenden Produkten des alltäglichen Bedarfs durch die Gewerkschaft ohne Gewinnspanne.

Querétaro und San Luis Potosí haben mit 8% bzw. 13% die besten Sparpläne für ihre Beschäftigten. Am anderen Ende steht Edomex mit 4,4%, während in Sonora lediglich 5,5% und in Guanajuato 5% vereinbart sind.

Die höchsten Lohnzulagen in Form von Unterstützungen für private Ereignisse (wie Todesfälle), Stipendien und Lebensversicherung sind in den Tarifverträgen von Sonora und San Luis Potosí mit jeweils sechs Leistungen enthalten. In Edomex sind es zwei und in Querétaro eine, während es in Guanajuato keine derartigen Zusatzleistungen gibt.

Was bezahlte Freistellungen aus familiären Gründen betrifft, so werden im Tarifvertrag von San Luis Potosí 11 Tage gewährt, plus vier weitere Tage für die Teilnahme an

„Kongressen“ (was sich wahrscheinlich auf jene Arbeitnehmer bezieht, die dem Gewerkschaftsvorstand angehören). In Sonora werden 13 Tage insgesamt für Heirat und Todesfälle (unter bestimmten Bedingungen) zugestanden. In Edomex sind 10 Tage und in Guanajuato 9 Tage bezahlter Freistellung im Tarifvertrag verankert, während in Querétaro kein derartiger Verweis im Tarifvertrag enthalten ist und folglich die Mindeststandards des Arbeitsgesetzes greifen.

#### 4. Lohnkategorien und Löhne

Im Tarifvertrag von Bosch Sonora ist nur eine Lohn-/Beschäftigungskategorie aufgeführt. Es sind drüber hinaus keinerlei Verweise enthalten, wonach eine Aufbesserung der Vergütung (z.B. durch Weiterbildung) möglich wäre (abgesehen von einer Beförderung zum Mitarbeiter des Vertrauens). Das ist ein Indiz für eine weitreichende (vor allem funktionelle) Flexibilität des Unternehmens bei der Arbeitsorganisation. In allen übrigen Tarifverträgen ist eine beachtliche und variable Anzahl an Lohn- und Funktionskategorien enthalten.

Der Tarifvertrag von Edomex ist in zwei große Bereiche unterteilt, nämlich Produktion und Dienstleistungen. Darüber hinaus sind Kriterien für den Aufstieg in eine höhere Kategorie aufgeführt (Wartezeit und erforderliche Nachweise).

Die höchste Lohnkategorie in Edomex und Querétaro liegt über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.

**Tabelle 6.1.1. Übersicht über die Lohnkategorien (Bosch)**

|                       | Edomex | Sonora | Querétaro | Guanajuato | San Luis Potosí |
|-----------------------|--------|--------|-----------|------------|-----------------|
| Jahr der Lohnskala    | 2023   | 2022   | 2021      | 2019       | 2023            |
| Anzahl der Kategorien | 14     | 1      | 9         | 16         | 15              |

|   | Edomex                                    | Sonora                                    | Querétaro                                 | Guanajuato                    | San Luis Potosí                           |
|---|---|---|---|-------------------------------|---|
| Niedrigste Kategorie                    | \$ 305.15                                 | \$326.05                                  | \$ 240.0                                  | \$ 209.52                     | \$271.07                                  |
| Höchste Kategorie                       | \$ 914.68                                 | -   | \$ 677.0                                  | \$295.73                      | \$437.33                                  |
| Mindestlohn des jeweiligen Jahres       | \$207.44                                  | \$ 172.87                                 | \$141.70                                  | \$102.68                      | \$207.44                                  |
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$527.3                                   | \$478.7                                   | \$432.2                                   | \$375.7                       | \$527.3                                   |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveaus

In der nachfolgenden Tabelle ist eine Zusammenfassung der bereits analysierten Aspekte zu finden. Die mit dem höchsten Risiko versehenen Bosch-Werke sind die von Querétaro und Guanajuato, da sie lediglich die im Arbeitsgesetz verankerten Mindeststandards erfüllen und keinerlei Verbesserungen vorsehen. Lohnergänzungsleistungen sind sehr gering bzw. gar nicht vorhanden. Die Löhne in der untersten Lohnkategorie sind äußerst niedrig; in Guanajuato gibt es zudem kaum einen Unterschied zwischen der untersten und höchsten Kategorie. Letztere liegt außerdem unter dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn. In den übrigen drei Bosch-Werken ist das Risiko, wenn auch mit einigen Unterschieden, allgemein geringer. In Sonora gibt es trotz hoher Flexibilität des Unternehmens bei der Arbeitsorganisation und nur geringer beruflicher Entwicklungschancen teilweise Lohnergänzungsleistungen und Arbeitsbedingungen, die über dem gesetzlichen Mindeststandard liegen. In Edomex werden zwar nur wenige Lohnergänzungen erbracht, die Arbeitsbedingungen liegen aber ebenfalls über dem gesetzlichen Minimum. In Bezug auf Löhne, Zusatzleistungen und Arbeitsbedingungen ist das Risiko in den Werken von Edomex und San Luis Potosí am geringsten.

**Tabelle 6.1.2. Risikobilanz (Bosch)**

| Werk            | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie             | Arbeitsbedingungen                       | Zusatzleistungen   | Risikoniveau |
|-----------------|--------------|---|--|--------------------|--------------|
| Edomex          | 2650         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                 | Zusatzleistungen   | Gering       |
| Sonora          | 60           | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                 | Zusatzleistungen   | Gering       |
| Querétaro       | 389          | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                 | Zusatzleistungen   | Hoch         |
| Guanajuato      | 210          | Das Doppelte des Mindestlohns             | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Zusatzleistungen   | Hoch         |
| San Luis Potosí | 2429         | Weniger als das Doppelte des Mindestlohns | Über dem Mindeststandard                 | Bessere Leistungen | Gering       |

**Gesamtzahl der Beschäftigten: 5738**

Quelle: Eigene Erstellung

## Weitere Tarifverträge von TIER 1-Lieferanten

### TIER 1-Lieferanten von BMW. (Boysen, BorgWarner, Edscha und Seglo)

In diesem Kapitel sollen die in den Tarifverträgen von Tier 1-Lieferanten von BMW vereinbarten Arbeitsbedingungen untersucht werden. Diese Unternehmen wurden angesichts der verfügbaren Informationen ausgewählt. Die Fälle von Brose, Bosch und ZF sind bereits in einem vorangehenden Kapitel analysiert worden.

**Tabelle 7. Ausgewählte Standorte von Tier 1-Lieferanten von BMW**

| Unternehmen                                 | Bezeichnung / Werk | Beschäftigte   | Haupttätigkeit                                       |
|---|--------------------|--|--|
| BorgWarner / San Luis Potosí                | 753                | Sindicato Industrial Estatal De Trabajadores De Producto De Acero, Cobre Manufacturas Metalicas, Conexos Y Similares Del Estado De San Luis Potosí, CROM                 | Herstellung von Elektromotoren und deren Komponenten |
| Seglo (Schnellecke Group) / San Luis Potosí | 424                | Asociación Sindical de trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, CTM, Registro 653 en Junta Local de San Luis Potosí | Unterbaugruppen und Logistik                         |
| Edscha / San Luis Potosí                    | 246                | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz Y Servicios En General, Similares Y Conexos De Los Estados Unidos Mexicanos, CTM                           | Komponenten und Türsysteme und deren Elektrobauteile |
| Boysen / San Luis Potosí                    | 120                |  | Abgassysteme   |

**Gesamtzahl der Beschäftigten: 1543**

Quelle: Eigene Erstellung

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

In drei der vier aufgeführten Unternehmen ist im Tarifvertrag eine Klausel über den Eintritt in die Gewerkschaft enthalten. Bei Edscha und Seglo schlägt die Gewerkschaft Personal für freie Stellen vor. Im Tarifvertrag von BorgWarner wird hingegen erwähnt, dass das Unternehmen die Befugnis hat, freie Stellen nach eigenem Ermessen zu besetzen. Die Mittelausstattung der Gewerkschaften wird in allen vier Tarifverträgen sichergestellt, denn es wurde vereinbart, dass die Mitgliedsbeiträge vom Unternehmen abgezogen werden und darüber hinaus das Unternehmen der Gewerkschaft finanzielle Mittel zur Verfügung stellt.

In allen vier Tarifverträgen wird dem Unternehmen die Freiheit zugestanden, Schichten und Zeitpläne zu ändern, was darauf hindeutet, dass die Flexibilität der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung ohne gewerkschaftliche Intervention gegeben ist.

## **2. Arbeitsbedingungen**

Die Höchstarbeitszeit entspricht der im Arbeitsgesetz festgelegten, obgleich dies im Tarifvertrag von Edscha nicht ausdrücklich erwähnt wird.

Zum Thema Überstunden sind keine speziellen Klauseln enthalten, womit auch hier die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Anwendung kommen. Somit kann die Wochenarbeitszeit um neun Stunden verlängert werden, allerdings höchstens drei Stunden pro Tag. Im Tarifvertrag von Seglo ist ein jährliches Arbeitszeitkonto vorgesehen (im Tarifvertrag selbst wird es als „cuenta de trabajo individual“, also „individuelles Arbeitskonto“ oder „working time account – WTA“ bezeichnet, dessen Ziel darin besteht, „zusätzliche Arbeitsstunden und Arbeitszeitverringerung zu dokumentieren, zu verwalten und auszugleichen“), für das eine Reihe von Regeln aufgestellt werden. Überstunden werden nur dann gezahlt, wenn über 300 Stunden angesammelt wurden. Angesichts der schwachen Verhandlungsmacht der Gewerkschaft kann es dadurch zu übermäßig langen Arbeitszeiten ohne zusätzliche Vergütung kommen.

Des Weiteren werden bei Boysen und Seglo 9 Ruhetage gewährt (was dem gesetzlichen Minimum entspricht), bei Edscha 10 und bei BorgWarner 12.

In Sachen Urlaubsgeld liegen alle vier Werke über dem gesetzlichen Mindeststandard (25%), wobei das niedrigste Urlaubsgeld mit 35% bei Seglo gezahlt wird. Bei Edscha und BorgWarner beträgt dieser Zuschlag 40%.

Seglo bietet in seinem Tarifvertrag 16 Tageslöhne als Weihnachtsgeld. Bei BorgWarner wird Neuzugängen das gleiche Weihnachtsgeld gezahlt, obgleich die Beschäftigten mit der längsten Betriebszugehörigkeit bis zu 30 Tageslöhne zugestanden bekommen. Bei Boysen und Edscha sind es 20 Tageslöhne.

Bezüglich der Produktivitäts- und Anwesenheitsprämien gibt es bei den vier Unternehmen verschiedene Ansätze. Lediglich Boysen bietet zwei Produktivitätszulagen: eine für Leistung (180 bis 450 Pesos) und eine weitere für Qualität (mit einem festen Betrag). In den anderen beiden Unternehmen erhalten die Beschäftigten Anwesenheitsprämien. Bei BorgWarner gibt es Prämien für zweiwöchige, monatliche und halbjährliche Anwesenheit, die ausgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeitspanne keinen einzigen Tag von der Arbeit fernbleibt. Edscha wiederum bietet eine Zulage von 5% des Lohns für Anwesenheit; Seglo 70 Pesos pro Woche für Anwesenheit plus 70 Pesos pro Woche Pünktlichkeitsprämie.

**Tabelle 7.1. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (Tier 1-Lieferanten von BMW)**

|            | Ruhetage | Weihnachtsgeld | Urlaubsgeld |
|------------|----------|----------------|-------------|
| Boysen     | 9        | 20 Tage        | 40%         |
| BorgWarner | 12       | 16 - 30 Tage   | 55-115%     |
| Edscha     | 10       | 20 Tage        | 40%         |
| Seglo      | 9        | 16 Tage        | 35%         |

Quelle: Eigene Erstellung

### 3. Zusatzleistungen

Allgemein kann festgestellt werden, dass diese Unternehmen im Vergleich zu anderen bisher untersuchten Unternehmen den Arbeitnehmern nur sehr wenige und wenn, dann nur sehr geringe Zusatzleistungen bieten.

Die Lebensmittelgutscheine haben einen festen Wert (mit Ausnahme von Edscha, wo die Höhe einen bestimmten Prozentsatz des Lohns ausmacht). Da die Tarifverträge unterschiedlichen Datums sind, können die Beträge jedoch nicht genau verglichen werden. Der Wert dieser Gutscheine beläuft sich aber auf 500 bis 600 Pesos im Monat. Boysen bietet 600 Pesos pro Monat, BorgWarner 350 – 600 Pesos (auch wenn der Zeitraum nicht genau angegeben wird, ist von einer monatlichen Zuwendung

auszugehen); Edscha 8% des Lohns (ca. 620 Pesos im Monat und Seglo 125 Pesos pro Woche, also ca. 500 Pesos im Monat).

Die Beträge für die Sparpläne liegen bei zwischen 4% und 7,5% des Lohns. Der niedrigste Prozentsatz ist bei Seglo zu finden (4%). Bei BorgWarner richtet er sich nach der Betriebszugehörigkeit und beträgt 4,5% bis 7,5%, während er bei Boysen und Edscha mit 6% gleich ist.

Weitere Zulagen werden bei Boysen praktisch nicht gewährt. Im Tarifvertrag wird lediglich erwähnt, dass das Unternehmen unter der gesamten Belegschaft ein ① Stipendium (für Beschäftigte oder deren Kinder) verlost, sofern das Unternehmen zwischen 100 und 1000 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei BorgWarner sind drei Zulagen im Tarifvertrag enthalten (Hilfen bei Geburt eines Kindes, Todesfall und Heirat). Edscha gewährt nur eine Zulage (als Hilfe im Todesfall), ebenso wie Seglo (in Form einer Lebensversicherung).

Darüber hinaus ist in den Tarifverträgen geregelt, wie viele Tage bezahlter Freistellung aus familiären Gründen gewährt werden: Boysen 5, BorgWarner 10, Edscha 7 und Seglo 5.

#### **4. Lohnkategorien und Löhne**

In der Lohnskala von Boysen wird zwischen zwei großen Gruppen unterschieden: den „technischen Mitarbeitern“ (*operadores técnicos*) und den „Produktionsmitarbeitern“ (*operadores de producción*). In beiden Gruppen gibt es die Möglichkeit, in höhere Kategorien aufzusteigen. Die unterste Lohnkategorie beträgt weniger als das Doppelte des Mindestlohns, jedoch wird der Lohn mit zunehmender Kategorie gesteigert, bis in der höchsten Kategorie mehr als das Zweifache des niedrigsten Lohns und mehr als das Dreifache des Mindestlohns gezahlt wird. Somit liegt der Lohn in der höchsten Kategorie über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.

Die Lohnskala von BorgWarner setzt sich aus zwei Arbeitnehmerkategorien zusammen: Werker und Gabelstaplerfahrer, mit jeweils fünf bzw. drei Lohnkategorien. In der untersten Kategorie wird etwas weniger als das Doppelte des Mindestlohns verdient;

in der höchsten Kategorie wird hingegen das Dreifache des Mindestlohns gezahlt. Erwähnenswert ist, dass in keiner Kategorie der beitragspflichtige Durchschnittslohn erreicht wird.

Der Lohnskala von Edscha zufolge wird in der niedrigsten Kategorie weniger als das Doppelte des Mindestlohns gezahlt. In den höheren Kategorien wird der Lohn bis auf über das Doppelte des Mindestlohns angehoben, ohne dass dabei allerdings der beitragspflichtige Durchschnittslohn erreicht wird.

Die niedrigste Kategorie in der Lohnskala von Seglo beläuft sich auf das Doppelte des Mindestlohns des jeweiligen Jahres. Der beitragspflichtige Durchschnittslohn wird allerdings auch in der höchsten Kategorie nicht erreicht. Da hierbei der Tarifvertrag von 2018 untersucht worden ist (im Archiv konnte kein Tarifvertrag jüngeren Datums gefunden werden), als die Erhöhung des Mindestlohns gerade erst eingesetzt hatte, ist es verfrüht, Schlüsse zu ziehen. Dafür müsste untersucht werden, ob in den Folgejahren das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Tariflohn derart bestehen blieb, vorausgesetzt es fanden neuerliche Lohnverhandlungen statt.

**Tabelle 7.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (Tier 1-Lieferanten von BMW)**

|                                | <b>Boysen</b> | <b>BorgWarner</b> | <b>Edscha</b> | <b>Seglo</b> |
|--------------------------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|
| Jahr der Lohnskala             | 2022          | 2020              | 2023          | 2018         |
| Anzahl der Kategorien          | 12            | 8                 | 8             | 5            |
| Niedrigste Kategorie           | \$ 297,11     | \$234,56          | \$ 280        | \$ 190,35    |
| Höchste Kategorie              | \$ 650,68     | \$388,96          | \$ 476        | \$265,98     |
| Mindestlohn im jeweiligen Jahr | \$172,87      | \$123,22          | \$207,44      | \$88,40      |

|   | <b>Boysen</b>            | <b>BorgWarner</b>        | <b>Edscha</b>            | <b>Seglo</b>          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$478.7                  | \$403.3                  | \$527.3                  | \$352.2               |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Weniger als das Doppelte | Weniger als das Doppelte | Weniger als das Doppelte | Mehr als das Doppelte |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveaus

Die in diesem Kapitel untersuchten Unternehmen weisen allgemein ein hohes Risiko auf. Der in den Tarifverträgen festgeschriebene Lohn weicht nur wenig vom Mindestlohn des jeweiligen Jahres ab. Die Mindeststandards des Arbeitsgesetzes werden nur geringfügig aufgebessert und auch die Zusatzleistungen sind eher rar und gering. Wären die Tarifverträge nach ihrer Vorlage zur Legitimierung nicht noch einmal nachverhandelt worden, wäre das Risikoniveau bei den Tarifverträgen von Seglo (2018) und BorgWarner (2020) noch höher, da nach Ablauf von vier Jahren ohne Neuverhandlung jede beliebige Gewerkschaft (nach Vorlage des Nachweises der Tariffähigkeit) einen Streik ausrufen kann, um die Verhandlung eines neuen Tarifvertrags zu erzwingen, ohne dass dafür ein Gerichtsverfahren zur Bestätigung der verhandlungsberechtigten Gewerkschaft erforderlich wäre (§ 923 des Arbeitsgesetzes). Ein Tarifvertrag, der einem arbeitgeberfreundlichen Tarifvertrag nahekommt bzw. keine wesentlichen Vorteile für die Arbeitnehmer enthält, und noch dazu nicht angemessen neuverhandelt worden ist, eröffnet die Möglichkeit zur Ablösung der verhandlungsführenden Gewerkschaft im Unternehmen, um somit eine wahre Bilateralität bei der Festlegung der Löhne und Arbeitsbedingungen einzufordern.

**Tabelle 7.1.2. Risikobilanz (Tier 1-Lieferanten von BMW)**

| Werk       | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie | Arbeitsbedingungen                       | Zusatzleistungen | Risikoniveau |
|------------|--------------|-------------------------------|--|------------------|--------------|
| Boysen     | 120          | Weniger als das Doppelte      | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Nein             | Hoch         |
| BorgWarner | 753          | Weniger als das Doppelte      | Über dem Mindeststandard                 | Ja, geringe      | Mäßig        |
| Edscha     | 246          | Weniger als das Doppelte      | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Ja, geringe      | Hoch         |
| Seglo      | 424          | Mehr als das Doppelte         | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Nein             | Hoch         |

Gesamtzahl der Beschäftigten bei BMW-Lieferanten: 1726

Quelle: Eigene Erstellung

## Weitere TIER 1-Lieferanten von MB/Daimler (SISAMEX, MERITOR)

**Tabelle 8. Ausgewählte Standorte von TIER1-Lieferanten von MB/Daimler**

| Unternehmen  | Bezeichnung / Werk | Beschäftigte  | Haupttätigkeit  |
|--|--------------------|---|---|
| Sistemas Automotrices de México <sup>a</sup><br>Nuevo León | 603                | Sindicato Industrial De Trabajadores Y Trabajadoras De La Rama Metal-Mecánica Del Estado De Nuevo León, CTM                             | Achsen, Bremsen und deren Komponenten, Montage für LKW und Sattelzugmaschinen |
| Meritor (2008)<br>Nuevo León                               | 277                | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz, Similares Y Conexos De La República Mexicana "7 De Octubre" <sup>b</sup> | Achsen und Getriebe   |

- 120** a. SISAMEX ist eine Co-Investition zu 50-50% von Quimmco und Meritor, Inc  
b. Der *Confederación de agrupaciones sindicales mexicanas (CONASIM)* angeschlossen

Quelle: Eigene Erstellung

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

Der Tarifvertrag von Meritor enthält eine sogenannte Eintrittsklausel, d.h. die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist eine Voraussetzung für die Einstellung, obgleich freie Stellen nach dem Ermessen des Unternehmens besetzt werden. Bei SISAMEX nimmt das Unternehmen die Personalauswahl vor. Der eingestellte Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, innerhalb von 24 Stunden ab der Einstellung und noch vor Aufnahme der Arbeit der Gewerkschaft beizutreten. Die Gewerkschaft behält sich jedoch das Recht vor, über die Aufnahme zu entscheiden. Bei SISAMEX werden die Mitgliedsbeiträge vom Unternehmen eingezogen; gleichzeitig überweist es der Gewerkschaft monatlich einen festen Betrag für entstehende Kosten. Bei Meritor liegen keine diesbezüglichen Informationen vor.

Im Tarifvertrag des letztgenannten Unternehmens wird dem Unternehmen die uneingeschränkte Befugnis eingeräumt, Arbeitnehmer einem anderen Arbeitsbereich, einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Schicht und Arbeitszeit zuzuweisen. Darüber hinaus wird eine weitreichende Flexibilität in der Arbeitsorganisation zur Erlangung der erforderlichen Wettbewerbsfähigkeit sichergestellt. Im Tarifvertrag von SISAMEX sind keine diesbezüglichen Bestimmungen enthalten. De facto besteht auch in diesem Unternehmen die gleiche Flexibilität, da dem Unternehmen uneingeschränkte Freiheiten eingeräumt werden.

## 2. Arbeitsbedingungen

Die in beiden Tarifverträgen festgelegte Höchstarbeitszeit entspricht den Vorgaben des Arbeitsgesetzes. Bei Meritor sind die Überstunden zwingend, sofern hierfür eine „strikte Anweisung“ erteilt worden ist. Bei Meritor werden die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhetage gewährt, bei SISAMEX sind es 8. Das Urlaubsgeld liegt bei SISAMEX bei 80%, während es bei Meritor drei verschiedene Niveaus gibt: 25%, 35% und 50%. Entscheidend ist dabei die Anwesenheit (und nicht die Betriebszugehörigkeit, wie in anderen Tarifverträgen). Das Weihnachtsgeld kann höher als das gesetzliche Minimum sein. Bei Meritor ist es auch an die Anwesenheit gekoppelt und kann zwischen 15 und 23 Tageslöhnen betragen. Bei SISAMEX erhalten alle Beschäftigte ein Weihnachtsgeld in Höhe von 25 Tageslöhnen.

Im Tarifvertrag von Meritor ist eine Produktivitätszulage (mit fünf Elementen) in Höhe von 15% des Lohns vorgesehen. Für Teamleiter wird eine Zusatzprämie von 10% gezahlt. Bei SISAMEX beträgt diese Zulage zwischen einem und drei Tageslöhnen. Ausschlaggebend für die Gewährung ist die Erfüllung von drei Zielen (ein Tageslohn pro Ziel): **a)** Anwesenheit und keine Unfälle, **b)** Qualität und Fleiß, **c)** Produktivität, Qualität und fristgemäße Auslieferung an die Kunden.

**Tabelle 8.1. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (Tier 1-Lieferanten von MB/Daimler)**

|         | Ruhetage | Weihnachtsgeld | Urlaubsgeld   |
|---------|----------|----------------|---------------|
| SISAMEX | 8        | 25 Tage        | 80%           |
| Meritor | 9        | 15 - 23 Tage   | 25%, 35%, 50% |

Quelle: Eigene Erstellung

### 3. Zusatzleistungen

Bei SISAMEX sind keine Lebensmittelgutscheine vorgesehen. Bei Meritor werden sie sehr wohl vergeben, und zwar in Höhe von 4% und 8.5% des Lohns, je nach Anwesenheit. Diese Leistung kann aber auch gestrichen werden.

Die Einzahlungen in den Sparplan betragen bei Meritor zwischen 3% und 6%, die aber wie bei den Lebensmittelgutscheinen im Fall des Fernbleibens von der Arbeit gestrichen werden können. Bei SISAMEX werden für alle Mitarbeitenden 7,5% eingezahlt. Im Tarifvertrag von Meritor sind acht finanzielle Zulagen vorgesehen (Todesfall, Geburt eines Kindes, Heirat, Lebensversicherung, Unterstützung für Schulmaterial, Zuschüsse für Kantinenspeisung, Betriebszugehörigkeitsprämien und Brillen). Bei SISAMEX werden drei Zulagen gewährt (10 Pesos pro Tag als Essenshilfe, Lebensversicherung und Verlosung von Stipendien für Kinder der Beschäftigten). Eine bezahlte Freistellung aus familiären Gründen ist sowohl bei Meritor als auch bei SISAMEX für maximal 9 Tage möglich.

#### 4. Lohnkategorien und Löhne

Da der legitimierte Tarifvertrag von Meritor bereits 2018 abgeschlossen wurde, besteht die Gefahr, dass eine andere Gewerkschaft einen Streik ausruft, um die Neuverhandlung des Tarifvertrags zu erzwingen, ohne dass dafür ein Gerichtsverfahren für den Wechsel der verhandlungsführenden Gewerkschaft erforderlich ist, wie im vorangehenden Kapitel bereits angedeutet wurde. Das Besondere an diesem Fall ist jedoch, dass im Archiv der Hinterlegungsstelle für Tarifverträge CFCyRL ein Entgelttarifvertrag von Meritor für 2023 registriert worden ist, aber seit 2018 keine Neuverhandlung des Tarifvertrags stattgefunden hat.

Bei SISAMEX beträgt der Lohn in der niedrigsten Kategorie das Doppelte oder mehr als das Doppelte des Mindestlohns; bei Meritor hingegen weniger als das Doppelte. Bei der vorangehenden Lohnverhandlung, die auch hinterlegt ist, lag der Lohn in der niedrigsten Kategorie über dem Zweifachen des Mindestlohns, was wiederum bedeutet, dass durch die Erhöhung des Mindestlohns der Lohnvorteil in diesem Unternehmen verringert wurde. In der höchsten Lohnkategorie liegen beide Unternehmen über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.

**Tabelle 8.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (Tier 1-Lieferanten von MB/Daimler)**

|                                   | <b>SISAMEX</b> | <b>Meritor</b> |
|-----------------------------------|----------------|----------------|
| Jahr der Lohnskala                | 2021           | 2023           |
| Anzahl der Kategorien             | 9              | 18             |
| Niedrigste Kategorie              | \$293.20       | \$310.28       |
| Höchste Kategorie                 | \$594.73       | \$823.92       |
| Mindestlohn des jeweiligen Jahres | \$141.70       | \$207.44       |

|   | SISAMEX               | Meritor                  |
|---|-----------------------|--------------------------|
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$432.2               | \$527.3                  |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Mehr als das Doppelte | Weniger als das Doppelte |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoniveau

Auch wenn das Risiko bei beiden Unternehmen als „mäßig“ eingestuft werden kann, liegt das von Meritor etwas höher, da sein Tarifvertrag aus dem Jahre 2018 stammt und die gleichen Gründe wie im Fall von Seglo vorgebracht werden können.

Hervorzuheben ist auch, dass die Zusatzleistungen von der Anwesenheit abhängig gemacht werden, d.h. sie können bei unbegründetem Fernbleiben verringert oder ganz ausgesetzt werden.

**Tabelle 8.1.2. Risikobilanz (Tier 1-Lieferanten von MB/Daimler)**

| Werk    | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie | Arbeitsbedingungen                            | Zusatzleistungen | Risikoniveau   |
|---------|--------------|-------------------------------|---|------------------|--|
| SISAMEX | 603          | Mehr als das Doppelte         | Über dem gesetzlichen Mindeststandard         | Zusatzleistungen | Mäßig  |
| Meritor | 277          | Weniger als das Doppelte      | Dem gesetzlichen Mindeststandard entsprechend | Zusatzleistungen | Mäßig, mit höherem Risiko falls in den letzten vier Jahren keine Neuverhandlung des Tarifvertrags erfolgt ist. |

**Gesamtzahl der Beschäftigten bei den Lieferanten: 880**

Quelle: Eigene Erstellung

## Tarifverträge von TIER 2-Lieferanten

CONMET, EMERSON, OECHSLER, DURR (Lieferanten von MB, Bosch, ZF bzw. BMW). Unique Fabricating (Lieferant von BMW), Essex Furukawa (Lieferant von Bosch), Teknia (Lieferant von Bosch)

Tabelle 9. Ausgewählte Standorte von TIER 2-Lieferanten

| Unternehmen   | Bezeichnung / Werk | Beschäftigte  | Haupttätigkeit  |
|---|--------------------|---|---|
| CONMET de México / Nuevo León<br>MB / DAIMLER             | 1590               | Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana/ FENSI   | Kolben, Gießteile und Kunststoff-komponenten für Schwerlast-LKW                     |
| DURR de México / Querétaro (2013)<br>BMW                  | 183                | Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras, Farmacéuticas, y De Servicios, Anexos y Conexos del Estado de Querétaro, Fernando Amilpa, CTM                            | Teile für Lackiersysteme in der Automobilindustrie                                  |
| OECHSLER de México / Querétaro (2012)<br>ZF               | 131                | Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras y de Servicio. Anexos y Conexos del Estado de Querétaro, CTM  | Herstellung von Elektrobauteilen für Fahrzeugbremsen, Sensoren und ABS-Vakuumpumpen |
| EMERSON FLUID CONTROL & PNEUMATICS /<br>Coahuila<br>BOSCH | 19                 | Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metal Mecánica. Siderometalurgica. Automotriz Y Proveedoras De Autopartes En General, De La Energia, Sus Derivados Y Similares De La República Mexicana, "Miguel López Trujillo" | Herstellung von Innenmotoren für Klimakompressoren                                  |

| Unternehmen                                | Bezeichnung / Werk | Beschäftigte   | Haupttätigkeit   |
|--|--------------------|--|--|
| UNIQUE FABRICATING / Querétaro<br>BMW      | 237                | Sindicato Industrial De Trabajadores De La Transformación, Construcción, Automotriz, Agropecuaria, Plásticos Y De La Industria En General, Del Comercio Y Servicios, Similares, Anexos Y Conexos Del Estado De Querétaro "Ángel Castillo Reséndiz" <sup>**</sup> | Schaumstoff- und Stoffteile für die Automobilindustrie für Anwendungen im Bereich Akustik und für luft- und wasserdichte Versiegelungen. |
| TEKNIA MEXICO CITY S.A. DE C.V. /<br>Bosch | 122                | Sindicato Circulo De Trabajadores De La Industria Metalica, Acero Y Sus Similares Conexos En La Ciudad De México   | Metal- und Kunststoffkomponenten für Automobilteile  |
| ESSEX FURUKAWA /<br>Bosch                  | 213                | Sindicato Industrial De Trabajadores Y Empleadas En General De Torreón - CROM  | Magnetdraht für die Automobil-industrie zum Einsatz in Motoren, Lichtmaschinen, Bremsen und elektrischen Schaltern                       |

<sup>\*\*</sup> Dieser Gewerkschaft wurde nach einem, durch den Rapid Response Labor Mechanism aktivierten Konflikt die Verhandlungsführung zugesprochen. Die vorherige Gewerkschaft war eine der Gewerkschaften mit den meisten legitimierten Tarifverträgen. Siehe Gascón (2023).

Quelle: Eigene Erstellung

## 1. Vorrechte der Gewerkschaften

Im Tarifvertrag von OECHSLER ist eine Klausel enthalten, die besagt, dass ein Arbeitnehmer bei der Einstellung der Gewerkschaft beitreten muss. Tritt ein Arbeitnehmer aus der Gewerkschaft aus oder wird ausgeschlossen, hat dies die Entlassung aus dem Unternehmen zur Folge. Obgleich dies seit 2012 verboten ist, gilt es weiterhin als Warnung an den Arbeitnehmer, um Abspaltungen zu verhindern. Im Tarifvertrag von Essex Furukawa ist ebenfalls eine Klausel enthalten, wonach der Austritt aus der Gewerkschaft mit dem Verlassen des Unternehmens einhergeht. In diesem Fall entscheidet das Unternehmen, wer eingestellt wird, allerdings mit der Bedingung, dass Neueingestellte binnen 8 Tagen der Gewerkschaft beitreten. Bei Unique Fabricating ist es ähnlich, d.h. die Einstellungsentscheidung obliegt dem Unternehmen, aber die eingestellte Person muss der Gewerkschaft beitreten, um den Arbeitsplatz zu behalten (obgleich hierfür keine Frist genannt

wird). Bei DURR schlägt die Gewerkschaft laut Tarifvertrag Arbeitnehmer für freie Stellen vor.<sup>65</sup> Gleiches gilt bei Teknia, wo sogar vorübergehend freie Stellen mit Personal der Gewerkschaft zu besetzen sind; für den entsprechenden Vorschlag eines Arbeitnehmers werden der Gewerkschaft 48 Stunden eingeräumt. Bei Emerson sind die Beschäftigten prinzipiell gewerkschaftlich organisiert, jedoch wird neu oder befristet Eingestellten die Wahl gelassen, ob sie der Gewerkschaft beitreten möchten oder nicht. Laut Arbeitsgesetz ist es inzwischen möglich, aus der Gewerkschaft auszutreten und trotzdem weiter zu arbeiten.

Bei OECHSLER, DURR, CONMET, Teknia und Unique Fabricating werden die Gewerkschaftsbeiträge vom Unternehmen abgezogen. Im Tarifvertrag von ESSEX sind keine diesbezüglichen Informationen enthalten.

Bei OECHSLER wird die Anzahl der Arbeitsplätze vom Unternehmen bestimmt. Der Tarifvertrag von DURR enthält dazu keinerlei Bestimmung. Bei CONMET besteht zwar ebenfalls Flexibilität in Sachen Arbeitsorganisation, aber die Gewerkschaft erstellt zusammen mit dem Unternehmen Weiterbildungspläne und -programme. Eine weitere Besonderheit dieses Tarifvertrags ist, dass die Arbeitszeit zwecks Bestimmung der Leistungen nicht nach Tagen, sondern nach Stunden berechnet wird. Bei EMERSON und ESSEX besteht hinsichtlich Arbeitszeit, Veränderungen und sogar Untervergabe vollkommene Flexibilität, obgleich die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes in jedem Fall einzuhalten sind. In den Tarifverträgen von UNIQUE FABRICATING und TEKNIA sind keine diesbezüglichen Informationen enthalten.

## 2. Arbeitsbedingungen

In allen Tarifverträgen wird die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit zugrunde gelegt (OECHSLER, DURR, CONMET EMERSON, ESSEX FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA). Des Weiteren werden Überstunden als obligatorisch und rechtmäßig angesehen. Eine Besonderheit ist im Tarifvertrag von UNIQUE FABRICATING enthalten, wo es heißt, dass der Arbeitnehmer erst dann seinen Arbeitsplatz verlassen darf, wenn er seine Arbeit beendet hat. Überstunden gelten nur dann als solche, wenn sie vom Arbeitgeber bewilligt werden. Die Anzahl der Ruhetage in den einzelnen Werken entspricht in etwa dem gesetzlichen Minimum oder liegt darunter. Bei EMERSON

65 Der vorliegende CONMET-Tarifvertrag ist unvollständig. Diese Klauseln fehlen.

und OECHSLER sind 10 Ruhetage vorgesehen, bei DURR und CONMET 9, bei ESSEX FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA 8.

Bei DURR, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA wird ein Urlaubsgeld gemäß dem gesetzlichen Mindeststandard gezahlt, während es bei OECHSLER 45%, bei EMERSON und ESSEX FURUKAWA 50% und bei CONMET gar 60% beträgt. Beim Weihnachtsgeld verhält es sich ähnlich: DURR, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA bieten das gesetzlich verankerte Minimum, während in den übrigen Tarifverträgen ein höheres Weihnachtsgeld vorgesehen ist (zwei bis zehn Tageslöhne über dem gesetzlichen Minimum).

OECHSLER gewährt eine Produktivitätszulage, die je nach Lohnkategorie zwischen 500 und 835 Pesos pro Monat beträgt. Darüber hinaus wird eine Pünktlichkeitsprämie von 225 Pesos pro Woche gezahlt. Bei DURR und CONMET gibt es keine derartigen Zulagen. Die bei EMERSON gezahlte Pünktlichkeits- und Anwesenheitsprämie beträgt 100 Pesos pro Woche.

**Tabelle 9.1. Ausgewählte Arbeitsbedingungen (Tier 2-Lieferanten)**

|                    | <b>Ruhetage</b> | <b>Weihnachtsgeld</b> | <b>Urlaubsgeld</b> |
|--------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| OECHSLER           | 10              | 18-20 Tage            | 45%                |
| DURR               | 9               | 15 Tage               | 25%                |
| CONMET             | 9               | 22-25 Tage            | 60%                |
| EMERSON            | 10              | 20 Tage               | 50%                |
| ESSEX FURUKAWA     | 8               | 18-22 Tage            | 50%                |
| UNIQUE FABRICATING | 8               | 15 Tage               | 25%                |
| TEKNIA             | 8               | 15 Tage               | 25%                |

Quelle: Eigene Erstellung

### 3. Zusatzleistungen

In den Tarifverträgen von DURR, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA sind keine Zusatzleistungen erwähnt. Bei OECHSLER werden Lebensmittelgutscheine in Höhe von 12% des Lohns vergeben. Bei CONMET beträgt deren Wert je nach Lohnskala 221,11 Pesos bzw. 231,11 Pesos. EMERSON gewährt hierfür wöchentlich 200 Pesos und ESSEX 180 Pesos.

Die Einzahlungen in den Sparplan betragen bei OECHSLER 7% und bei EMERSON 8%. Bei DURR, CONMET, ESSEX, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA gibt es keine derartigen Sparpläne.

Im Tarifvertrag von OECHSLER ist eine Zulage enthalten, bei CONMET sind es drei. Bei EMERSON, DURR, ESSEX, FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING und TEKNIA sind keinerlei Zulagen vorgesehen.

In den meisten Unternehmen (OECHSLER, CONMET, DURR und TEKNIA) werden die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Tage bezahlter Freistellung aus familiären Gründen (fünf Tage bei Geburt eines Kindes) gewährt, während bei EMERSON bis zu 16 Tage in Anspruch genommen werden können. In den Tarifverträgen von UNIQUE FABRICATING und ESSEX sind hierzu keine Angaben enthalten, obgleich die gesetzlichen Bestimmungen in jedem Fall verbindlich sind.

### 4. Lohnkategorien und Löhne

Die Lohnskala von OECHSLER enthält nur vier Kategorien, die ebenfalls für die Produktivitätszulagen ausschlaggebend sind.

In der Lohnskala von DURR liegt der Lohn in der niedrigsten Kategorie kaum über dem Mindestlohn (weniger als 30%); in der höchsten Kategorie wird der beitragspflichtige Durchschnittslohn nicht erreicht. Bei TEKNIA liegt der Lohn nur 10 Pesos über dem Mindestlohn des Vergleichsjahres.

Die 15 Kategorien der Lohnskala von CONMET sind in zwei Gruppen zu unterteilen: sieben Kategorien für den Gießereibereich und acht für den Kunststoffbereich, obgleich die höchste Kategorie, die sich in der Nähe des beitragspflichtigen Durchschnittslohns bewegt, für beide gleich ist.

Im Tarifvertrag von EMERSON ist ein Passus enthalten, der so in keinem anderen Tarifvertrag zu finden ist. Demnach „sind die Löhne unter Berücksichtigung der aktuellen Bedürfnisse des alltäglichen Lebens festgelegt worden, weshalb sie als angemessen kompensiert gelten“.

In der Lohnskala von ESSEX sind 12 Kategorien enthalten, wobei es in jeder Kategorie drei Verbesserungsoptionen je nach Betriebszugehörigkeit gibt. Der Lohn in der höchsten Kategorie liegt über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn, während der der untersten Kategorie lediglich 25% über dem Mindestlohn des jeweiligen Jahres liegt. Abgesehen von der Betriebszugehörigkeit ist nicht klar erkennbar, wie der Übergang zur jeweils nächsthöheren Kategorie geregelt ist. Der Lohnskala von TEKNIA zufolge wird dort nicht einmal in der höchsten Lohnkategorie das Doppelte des Mindestlohns erreicht.

**Tabelle 9.1.1. Überblick über die Lohnkategorien (Tier 2-Lieferanten)**

|                       | OECHSLER | CONMET   | EMERSON | DURR     | ESSEX    | UNIQUE F. | TEKNIA   |
|-----------------------|----------|----------|---------|----------|----------|-----------|----------|
| Jahr der Lohnskala    | \2021    | 2020     | 2021    | 2021     | 2021     | 2019      | 2019     |
| Anzahl der Kategorien | 4        | 15       | 4       | 5        | 12       | 7         | 5        |
| Niedrigste Kategorie  | \$203.41 | \$240.04 | \$230   | \$182.31 | \$178.07 | \$157.50  | \$114.28 |
| Höchste Kategorie     | \$289.75 | \$391.24 | \$460   | \$351.75 | \$664.43 | \$300.02  | \$195.45 |

|   | OECHSLER                 | CONMET                        | EMERSON                  | DURR                     | ESSEX                    | UNIQUE F.                | TEKNIA  |
|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| Mindestlohn des jeweiligen Jahres       | \$141.70                 | \$123.22                      | \$141.70                 | \$141.70                 | \$141.7                  | \$104.64                 | \$104.64  |
| Beitragspflichtiger Durchschnittslohn   | \$432.2                  | \$403.3                       | \$432.2                  | \$432.2                  | \$432.2                  | \$375.7                  | \$375.7   |
| Niedrigste Kategorie versus Mindestlohn | Weniger als das Doppelte | Das Doppelte des Mindestlohns | Weniger als das Doppelte | Weniger als das Doppelte, kaum über dem Mindestlohn |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von der Untersuchung der Tarifverträge und Daten der Nationalen Kommission für Mindestlöhne (CONASAMI); die Werte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns wurden aus Bensusán und Flórez (2023) übernommen.

## 5. Risikoanalyse

Bei OECHSLER hat es einen Arbeitgeberwechsel gegeben. Zuvor gab es eine Lieferantenbeziehung zwischen dem jetzigen Arbeitgeber (Begünstigter) und dem abgelösten Arbeitgeber (Auftragnehmer). Dabei stellte letzterer (abgelöster Arbeitgeber) dem Begünstigten (jetziger Arbeitgeber) Arbeitnehmer für Tätigkeiten zur Verfügung, die dem Gesellschaftszweck des jetzigen Arbeitgebers entsprechen. Im Tarifvertrag selbst hat es im Zuge des Arbeitgeberwechsels keine Veränderungen gegeben. Das legt den Verdacht nahe, dass es sich im Vorfeld um eine Art Simulation zwischen beiden Unternehmen mit dem Wohlwollen der Gewerkschaft gehandelt hatte, da die Gewerkschaft praktisch dem Unternehmen des Auftragnehmers das Personal stellte und außerdem beide Unternehmen mit unterschiedlichen Namen zur gleichen Unternehmensgruppe gehörten. Diese Tatsache allein kann schon als Risikofaktor gewertet werden, und zwar unabhängig vom Inhalt des Tarifvertrags (in dem nur wenige Aufbesserungen der Arbeitsbedingungen und geringe Zusatzleistungen, abgesehen von der Produktivitäts- und Anwesenheitsprämie enthalten sind). Darüber hinaus enthält dieser Tarifvertrag, wie bereits erwähnt, die seit 2012 aus dem Arbeitsgesetz entfernte Klausel, wonach ein Austritt aus der Gewerkschaft zur Entlassung aus dem Unternehmen Anlass geben kann. Das ist ein Indiz dafür, dass die Verhandlungen nicht gerade unter Wahrung der Rechtmäßigkeit stattgefunden haben und ihr Ergebnis dem Ziel der Arbeitsgesetzreform von 2019, d.h. der Förderung der Koalitionsfreiheit

und der Achtung der ILO-Übereinkommen 87 und 89, zuwiderläuft. Der Tarifvertrag von DURR ist zusammen mit dem von ZF Durango einer derjenigen, der in dieser Studie am ehesten dem typischen Tarifvertrag zum Schutz des Arbeitgebers nahekommt. Es sind die gewöhnlichen Klauseln zu den Vorrechten der Gewerkschaften, wie z.B. die Eintrittsklausel (obligatorische Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Eintritt ins Unternehmen) enthalten, die in den meisten Tarifverträgen zu finden sind. Die Arbeitsbedingungen entsprechen den gesetzlichen Mindeststandards, es werden keine Zusatzleistungen gewährt und die Löhne sind so niedrig gehalten, dass sie in der höchsten Lohnkategorie nicht einmal das Niveau des beitragspflichtigen Durchschnittslohns erreichen.

Der Tarifvertrag von CONMET scheint ein typisches Beispiel für einen von einer gelben Gewerkschaft (was im Bundesstaat Nuevo León häufig der Fall ist) verhandelten Vertrag zu sein. Diese Gewerkschaft ist dem in Nuevo León gegründeten Dachverband FNSI angeschlossen. Ein solcher Vertrag spiegelt das System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in diesem Bundesstaat gut wider, denn es sollte um jeden Preis verhindert werden, dass Berufsgruppen vertretende Gewerkschaften, wie die der CTM angeschlossenen, in die Region eindringen, obgleich es aktuell nur wenige Unterschiede zwischen diesen beiden Gewerkschaftsgruppen gibt. Dieser Tarifvertrag zeichnet sich dadurch aus, dass in einigen Punkten für die Arbeitnehmer vorteilhafte Arbeitsbedingungen (wie z.B. Zulagen und Weihnachtsgeld) und einige Zusatzleistungen vereinbart worden sind. Berücksichtigt man jedoch, dass es sich um ein Großunternehmen handelt, wird den Arbeitnehmern ziemlich wenig geboten. Auch wenn die Arbeitsbedingungen (mit Ausnahme von 2) in etwa dem gesetzlichen Mindeststandard entsprechen und verbesserte Zusatzleistungen aufgenommen worden sind, ist in den letzten Jahren das Risiko einer Erosion der starken Arbeitgeberkontrolle und der in diesem Bundesstaat vorherrschenden Arbeitskultur infolge der aus der Gesetzesreform resultierenden neuen Prozesse der innergewerkschaftlichen Demokratie (Abstimmung bei Neuverhandlung des Tarifvertrags, Wahl der Vorstände durch geheime Stimmabgabe) gestiegen. Dazu hat des Weiteren die Sichtbarkeit von Fällen des *Rapid Response Labor Mechanism* in den Nachbarstaaten beigetragen, wo die Arbeitnehmer eine neue gewerkschaftliche Vertretung und neue bzw. neu verhandelte Tarifverträge zu besseren Konditionen erreicht haben.

Der Tarifvertrag von Emerson ist mit einem hohen Risiko behaftet, obgleich er nur 19 Arbeitnehmer betrifft. Die in diesem Vertrag enthaltenen Vorrechte der Gewerkschaften können nach Ermessen des Unternehmens außer Kraft gesetzt werden, dem Unternehmen wird Flexibilität in Sachen Arbeitsorganisation eingeräumt, die Arbeitsbedingungen befinden sich, von wenigen Nachbesserungen abgesehen, auf dem Niveau des gesetzlichen Mindeststandards, Zusatzleistungen sind rar und die Löhne obendrein niedrig.

Auch die Tarifverträge von UNIQUE FABRICATING und TEKNIA weisen ein hohes Risiko auf. Die Arbeitsbedingungen und Leistungen entsprechen dem gesetzlichen Minimum und Lohnzulagen gibt es auch keine. In den untersten Kategorien sind die Löhne niedrig. Auch wenn im Tarifvertrag von TEKNIA konkrete Bestimmungen zur Gewerkschaft enthalten sind, scheint die Gewerkschaft diese nicht zu nutzen, um vorteilhafte Verhandlungsergebnisse für die Arbeitnehmer zu erzielen.

Ausschlaggebend für die Bewertung von UNIQUE FABRICATING war zudem die Tatsache, dass es Auseinandersetzungen bezüglich der verhandlungsführenden Gewerkschaft gegeben hat und sogar auf den *Rapid Response Labor Mechanism* zurückgegriffen wurde.

**Tabelle 9.1.2. Risikobilanz (Tier 2-Lieferanten)**

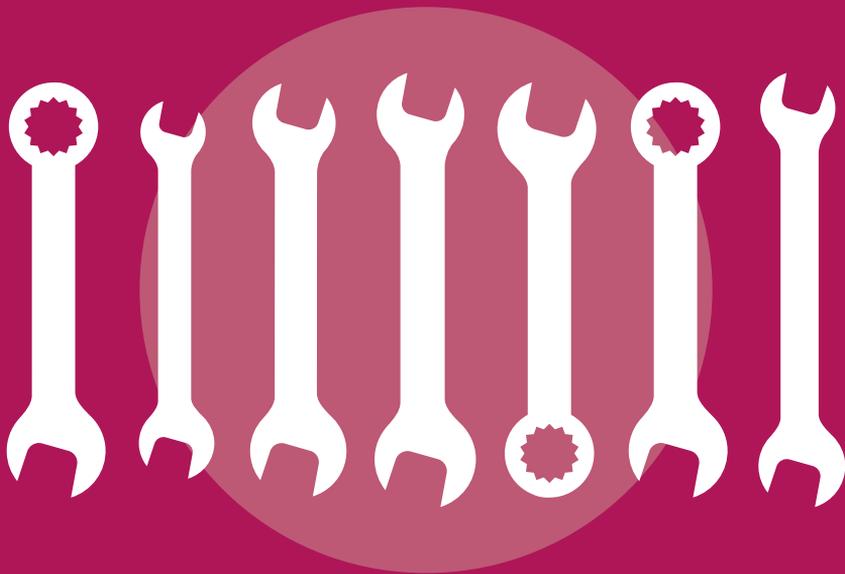
| Werk    | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie | Arbeitsbedingungen                       | Zusatzleistungen | Risikoniveau |
|---------|--------------|-------------------------------|--|------------------|--------------|
| Conmet  | 1590         | Das Doppelte des Mindestlohns | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Weitreichende    | Mäßig        |
| Emerson | 19           | Weniger als das Doppelte      | Dem Mindeststandard entsprechend         | Ja, aber geringe | Hoch         |

| Werk               | Beschäftigte | Löhne der untersten Kategorie | Arbeitsbedingungen                       | Zusatzleistungen          | Risikoniveau   |
|--------------------|--------------|-------------------------------|--|---------------------------|--|
| Oechsler           | 131          | Weniger als das Doppelte      | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Ja, geringe               | Hoch aufgrund der Art der Gewerkschaft   |
| Durr               | 183          | Weniger als das Doppelte      | Dem Mindeststandard entsprechend         | Nein                      | Hoch, typischer Arbeitgeber-Schutzvertrag  |
| ESSEX FURUKAWA     | 237          | Weniger als das Doppelte      | In etwa dem Mindeststandard entsprechend | Praktisch nicht vorhanden | Hoch   |
| UNIQUE FABRICATING | 122          | Weniger als das Doppelte      | Dem Mindeststandard entsprechend         | Nein                      | Hoch. Typischer Arbeitgeber-Schutzvertrag und Risiko aufgrund der Art der Gewerkschaft |
| TEKNIA             | 213          | Weniger als das Doppelte      | Dem Mindeststandard entsprechend         | Nein                      | Hoch. Typischer Arbeitgeber-Schutzvertrag  |

Gesamtzahl der Beschäftigten bei TIER 2-Lieferanten: 2.495

Quelle: Eigene Erstellung

# 7. Eine vergleichende Perspektive: 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 -verringerung 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 Tarifverträge liegen die Löhne der niedrigsten Lohnkategorie über dem Mindestlohn, obgleich es große Unterschiede bei diesen Löhnen gibt. In der Grafik in Anhang 4 ist eine Übersicht über die niedrigsten und höchsten Lohnkategorien aus den 40 Tarifverträgen und das Verhältnis der niedrigsten Lohnkategorien zur Hälfte des Durchschnittslohnes (ein Wert, der von der ILO (2022) als Mindestwert für Entwicklungsländer verwendet wird, damit die Löhne nicht als „niedrig“ gelten), und der höchsten Kategorien 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 niedrigste 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) und schließlich Daimler MB (Saltillo). Bei Audi liegt die niedrigste 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 schneller 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 Grundlöhne in den Werken eines gleichen Unternehmens darstellen. Alle Daimler-Werke sowie BMW liegen in der niedrigsten Lohnkategorie jedoch über der Hälfte des Durchschnittslohns.

Die Löhne bei den 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.<sup>66</sup>

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

66 Siehe Anhang 4. Verhältnis zwischen Tariflöhnen und Durchschnittslohn.

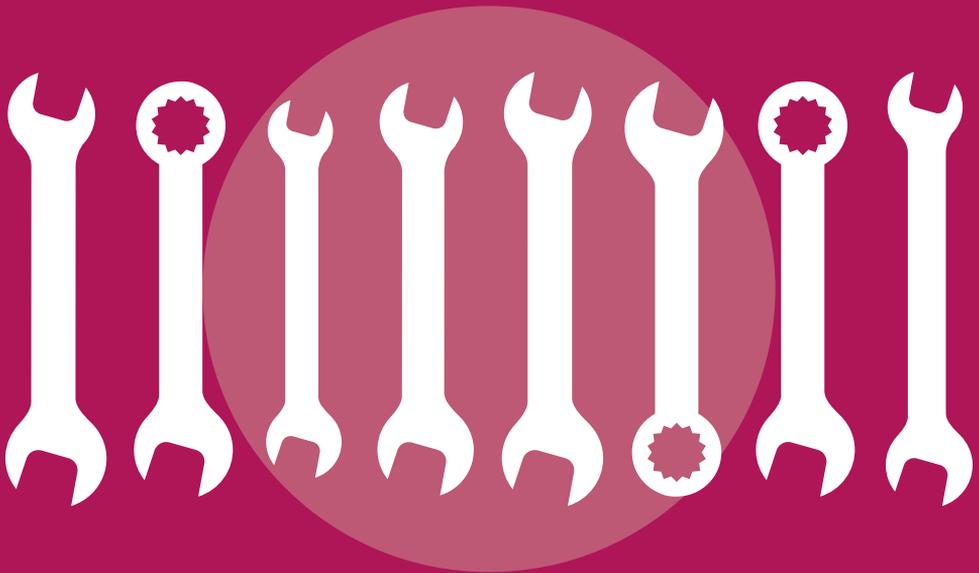
In zwei von vier Tarifverträgen von Tier 2-Lieferanten liegt die niedrigste Lohnkategorie unter der Hälfte des beitragspflichtigen Durchschnittslohns (Oechsler und Durr, Querétaro) und nur in einem Fall (Emerson) liegt die höchste Lohnkategorie über dem beitragspflichtigen Durchschnittslohn.

In dieser Studie sind die innerhalb der einzelnen Unternehmensgruppen bestehenden Unterschiede in Bezug auf Vorrechte der Gewerkschaften, Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen deutlich geworden. Davon ausgehend ist für jedes Unternehmen ein Risikoniveau ermittelt worden. Um die Situation in den Unternehmen zusammenfassend vergleichen zu können, wurde eine Risikomatrix unter 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).<sup>67</sup> Die dieser Matrix zugrunde liegenden Informationen wurden bei der Untersuchung der Tarifverträge der OEM, Tier 1- und Tier 2-Lieferanten detailliert dargelegt.

Anhand der Matrix in Anhang 4 wird deutlich, dass von den 40 analysierten Werken nur zwei OEM ein mäßiges Risiko aufweisen (Daimler-MB Aguascalientes und BMW), während die restlichen drei mit einem geringen Risiko, so wie VWM und Audi, versehen sind. 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 Möglichkeiten zur Verbesserung 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.

<sup>67</sup> Die Vorrechte der Gewerkschaften sind in der Risikomatrix nicht berücksichtigt worden, da sie in den meisten Tarifverträgen sehr ähnlich sind.

# 8. Schlussfolgerungen



In dieser Studie konnte der positive wirtschaftliche und 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 Arbeitsmarktpolitik vorgefunden, die den Arbeitnehmern so viele neue und bessere Arbeitsplätze zukommen lässt, wie heute. Diese vielversprechenden Perspektiven sind zum einen auf die Verfassungs- und Arbeitsgesetzreform (letztere in erster Linie hinsichtlich der Prozesse der innergewerkschaftlichen Demokratie, des unabhängigen Systems der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Veränderungen in Sachen Outsourcing und Anzahl der Urlaubstage) und zum anderen auf die Mindestlohnpolitik, die den Verlust der Kaufkraft wieder ausgleichen konnte, zurückzuführen.

All diese Veränderungen schufen ein geeignetes Umfeld, 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 war. 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 sowie arbeitsrechtlichen Fortschritten in der mexikanischen Automobilindustrie sicherzustellen. Dafür müssen Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie derart gewährleistet sein, dass die Umstrukturierung der Gewerkschaften von den Arbeitnehmern selbst ausgeht und dabei von außen auferlegte Spaltungen und künstliche Einheiten überwunden werden.

In dieser Studie ist die Situation der Gewerkschaften und Beschäftigten in fünf deutschen OEM und bei einigen ihrer Zulieferer mit Blick auf die aus dem Lieferkettengesetz resultierenden Pflichten, in erster Linie der Achtung der Menschenrechte und der

grundlegenden Arbeitnehmerrechte, untersucht worden. Insgesamt wurden dabei 26 Gewerkschaftsorganisationen und 41 Werke (einschließlich die von Audi und VWM) analysiert. Die fünf ausgewählten OEM sind darüber hinaus an der ersten Phase der Pilotierung des „unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus“ in der mexikanischen Automobilindustrie beteiligt. Die untersuchten Tarifverträge finden insgesamt auf 45.703 Arbeitnehmer Anwendung und ermöglichen wichtige Rückschlüsse auf die in der mexikanischen Automobilindustrie vorherrschenden Arbeitsbedingungen, einschließlich aller Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Ausgehend von den diesen fünf OEM neu auferlegten Pflichten, die sich auf deren unmittelbare Zulieferer und in besonderen Fällen auch auf deren mittelbare Zulieferer erstrecken, sowie den größten Problemen hinsichtlich der Achtung der Tarifrechte in Mexiko, welche in verschiedenen Studien, wie der von Ergon (2023) bereits aufgezeigt worden sind, bestand das Hauptziel dieser Bestandsaufnahme in der Erkennung von Risiken, die aus der Verletzung der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie resultieren könnten. Diese Risiken wurden daraufhin unter Berücksichtigung der Merkmale der Gewerkschaften sowie der Struktur und des Inhalts der Tarifverhandlungen näher untersucht.

Alle im Rahmen dieser Studie untersuchten Tarifverträge ausgewählter Unternehmen und ihrer Zulieferer haben einen Legitimierungsprozess durchlaufen, wodurch theoretisch die Arbeits- und Lohnbedingungen und indirekt auch die verhandlungsführende Gewerkschaft von den Arbeitnehmern bestätigt und bekräftigt worden sind. Wie in dieser Studie bereits erläutert wurde, trifft dies nicht in jedem Fall zu, denn erwiesenermaßen bestehen Praktiken der Untätigkeit und Simulation von Verhandlungen, die vom alten Arbeitsmarktmodell herrühren, weiterhin fort. Um dies zu untermauern, reicht ein Blick auf die in 13 Beschwerden angezeigten Unregelmäßigkeiten in Unternehmen, die dem *Rapid Response Labor Mechanism* angeschlossen sind. Es besteht also Grund zur Annahme, dass viele der untersuchten Tarifverträge über Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften legitimiert wurden, was wiederum den Status quo begünstigte, da die Arbeitnehmer über die Implikationen des Legitimationsprozesses, den Inhalt des Tarifvertrags selbst und die aufgrund der Verbreitung falscher Informationen entstandenen Ängste vor einem möglichen Verlust erworbener Rechte nicht ausreichend informiert waren.. Umso wichtiger ist

es, die Inhalte der Tarifverträge genau zu untersuchen, auch wenn es unzureichend sein mag, um zu erkennen, ob die Arbeitsbedingungen tatsächlich von beiden Seiten vereinbart worden sind.

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.

Trotz dieser Einschränkungen ergeben sich aus der genauen Untersuchung der einzelnen Tarifverträge große Unterschiede hinsichtlich der Arbeits- und Lohnbedingungen, aber auch einige Gemeinsamkeiten.

Obleich die meisten Gewerkschaften (nationale oder regionale) Industriegewerkschaften sind und größtenteils dem gleichen Dachverband angehören, wird auf Werksebene verhandelt, was die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schmälert. Hinzu kommt, dass das Arbeitsgesetz den Arbeitgebern eine Reihe von Arbeitsbedingungen und Pflichten auferlegt, die die Lohnnebenkosten beachtlich erhöhen und somit auch den Verhandlungsspielraum für Tarifverträge einschränken.

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 darstellten, unterscheiden, wurden in erster Linie drei Dimensionen berücksichtigt: die Vorrechte der Gewerkschaften, die Arbeitsbedingungen und die Zusatzleistungen (Leistungen, die über das gesetzliche Minimum hinausreichen) 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.

Das Ergebnis dieser Untersuchungen wurde in den einzelnen Kapiteln systematisch dargelegt. Dabei wurde zunächst die Situation der Beschäftigten bei den OEM und anschließend bei den Tier 1- und Tier 2-Lieferanten untersucht. Unterschiede gab es auch bei den Vorrechten der Gewerkschaften festzustellen.

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 unbekannt Phantomgewerkschaften ausgeschlossen sein. Der im letzten Kapitel enthaltene Überblick über die Gewerkschaften sowie die Risikomatrix (einschließlich Lohnniveaus, Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen) machen deutlich, in welchen Unternehmen das Risiko von Arbeitskonflikten durch Arbeitnehmer am höchsten ist. Das wäre genau dann der Fall, wenn die neuen Rechte zur Teilhabe an der Entscheidungsfindung bei Themen, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, geltend gemacht werden. Ein Beispiel hierfür sind Tarifverhandlungen, bei denen es Streitigkeiten hinsichtlich der verhandlungsführenden Gewerkschaft geben kann. Weiterhin ist es möglich, dass Führungskräfte in Wahlverfahren abgewiesen werden.

Wie in der Literatur bereits beschrieben, ist die Wahrscheinlichkeit, Unternehmen mit einem hohen Risiko zu finden, umso höher, je größer der Unterschied bei der Risikoanalyse der Löhne und Arbeitsbedingungen im Vergleich 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 Koalitionsfreiheit. 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.

Abschließend sei hervorzuheben, dass der nationale und internationale Kontext eine strengere Einhaltung der Arbeitnehmerrechte fordert, unterstützt durch eine

zunehmende nationale und internationale Solidarität mit jenen Arbeitnehmern, die versuchen, ihre Organisationen demokratisch zu gestalten, andere Gewerkschaften zu gründen oder sich ihnen anzuschließen und bessere Bedingungen für Tarifverhandlungen zu erlangen. Und genau in diesem Kontext liegt die Chance für neue und intensivere Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften einerseits und zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern andererseits begründet. Hierfür stehen nunmehr die erforderlichen institutionellen Kanäle zur Verfügung. Diese Studie kommt jedoch zu dem Schluss, 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 müssen, wie es im Lieferkettengesetz mit Blick auf die Risikoanalyse vermerkt ist.

Das Modell der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen von VWM belegt, dass sowohl Verhandlungen als auch Konflikte Bestandteile der Beziehungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern in einem demokratischen Land sind, und dass eine innergewerkschaftliche Demokratie nicht nur mit dem Produktionserfolg der Unternehmen vereinbar, sondern sogar ein Motor für Innovationen ist. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass (wie schon im Fall des *Rapid Response Labor Mechanism*) das Lieferkettengesetz und der unternehmensübergreifende Beschwerdemechanismus (UBM), der in den fünf ausgewählten Unternehmen eingeführt wird, eine gute Gelegenheit für die Unternehmen darstellen, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte effektiv umzusetzen und letztlich sicherzustellen, dass sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer Vorteile aus Innovations- und Produktionsentwicklungsprozessen ziehen können. Daher wird erwartet, dass die in diesem Dokument enthaltene Bestandsaufnahme zumindest teilweise bei der Identifizierung der wichtigsten Herausforderungen auf dem Weg dahin behilflich ist.

# Literaturnachweise

1. Abeles, M., Arakaki, A., & Villafañe, S. (2017). Distribución funcional del ingreso en América Latina desde una perspectiva sectorial. CEPAL. [www.cepal.org/es/publicaciones/41786-distribucion-funcional-ingreso-america-latina-perspectiva-sectorial](http://www.cepal.org/es/publicaciones/41786-distribucion-funcional-ingreso-america-latina-perspectiva-sectorial)
2. Agenda Propia. (2023). Los BMW que nunca comprarán los empleados de la armadora alemana en San Luis Potosí. SDP Noticias. [www.sdpnoticias.com/opinion/los-bmw-que-nunca-compraran-los-empleados-de-la-armadora-alemana-en-san-luis-potosi](http://www.sdpnoticias.com/opinion/los-bmw-que-nunca-compraran-los-empleados-de-la-armadora-alemana-en-san-luis-potosi)
3. Alarco Tosoni, G. (2014). Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011. Revista de la CEPAL, 113, 1-60.
4. Alcalde Justiniani, A. (2020). La contratación colectiva y su técnica de negociación (1. Auflage). Porrúa.
5. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). (2023a). Indicadores Internacionales Relacionados. AMIA. [www.amia.com.mx/indicadores-internacionales-relacionados](http://www.amia.com.mx/indicadores-internacionales-relacionados)
6. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). (2023b). Indicadores Nacionales Relacionados. AMIA. [www.amia.com.mx/indicadores-nacionales-relacionados](http://www.amia.com.mx/indicadores-nacionales-relacionados)
7. Bensusán, G. (2006). Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina (1. Auflage). Miguel Ángel Porrúa/UAM-X.
8. Bensusán, G. (2007). Análisis institucional. In: J. A. Bouzas Ortiz & A. Hernández Cervantes (Eds.), Contratación colectiva de protección en México (1. Auflage). Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).
9. Bensusan, G. (2020). La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte (Documento de Trabajo de la OIT 15; p. 36). Internationale Arbeitsorganisation. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_761840.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf)
10. Bensusan, G. (2023). A cuatro años del cambio institucional en el mundo del trabajo: Balance y perspectivas. In: Derechos Laborales en el Marco del T-MEC (Veröffentlichung in Vorbereitung) (1. Auflage). El Colegio de México.

11. Bensusan, G. (2023). Labour reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to the USMCA. En M. Corley-Coulibaly & F. Ebert (Eds.), *Compendium of Trade and Decent Work on Labor reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to USMCA* (1. Auflage). International Labour Office.
12. Bensusan, G., & Covarrubias, A. (2016). Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿Vendrá el cambio de fuera? In: A. Covarrubias, A. Arteaga, G. Bensusan, & S. Sandoval, *La industria Automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales* (1. Auflage, S. 197–223). Red ITIAM/COLSON.
13. Bensusan, G., & Florez, N. (2022). La calidad de los empleos en el sector de exportación: Del TLCAN al T-MEC. In: C. Alba & M. Rodríguez (Eds.), *Desigualdades laborales y urbanas en México* (1. Auflage, S. 37–76). El Colegio de México.
14. 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.
15. Bensusan, G., & Gómez, W. (2017). Volkswagen de México: Un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social. In: J. Carrillo, G. Bensusan, & J. Micheli (Eds.), *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México* (1. Auflage, S. 183–238). UAM Azcapotzalco.
16. 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*, LX3, 985–1039. [doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670](https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670)
17. Bensusán, G., & Reygadas, L. (2000). Relaciones laborales en Chihuahua: Un caso de abatimiento artificial de los salarios. *Revista Mexicana de Sociología*, 62(2), 29–57. [doi.org/10.2307/3541358](https://doi.org/10.2307/3541358)
18. 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 (Eds.), *Trabajo, Pobreza, Pobreza Laboral* (1. Auflage, S. 55–91). Universidad Autónoma Metropolitana.
19. 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](https://doi.org/10.1504/IJATM.2022.122140)
20. Bouzas Ortiz, J. A., & Hernández Cervantes, A. (2007). Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores. UNAM. [www.frecuencialaboral.com/contratosdeproteccion.html](http://www.frecuencialaboral.com/contratosdeproteccion.html)
  21. Capraro, S. (2015). Política monetaria y salario mínimo en México: Una visión crítica. In: M. Á. Mancera (Ed.), Del salario mínimo al salario digno (1. Auflage, S. 55-104). Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. [www.sedeco.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Salario%20minimo/Libro\\_Salario\\_Minimo\\_al\\_Salario\\_Digno.pdf](http://www.sedeco.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Salario%20minimo/Libro_Salario_Minimo_al_Salario_Digno.pdf)
  22. Clúster Industrial. (2023). CATEM gana representación en Nissan Aguascalientes. Clúster industrial. [www.clusterindustrial.com.mx/noticia/3971/catem-gana-representacion-en-nissan-aguascalientes](http://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/3971/catem-gana-representacion-en-nissan-aguascalientes)
  23. 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](http://www.gob.mx/conasami/articulos/efecto-de-la-legitimacion-de-contratos-en-el-marco-de-la-reforma-laboral)
  24. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2022). Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022 (S. 283). CONEVAL. [www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Diagnostico\\_Derecho\\_Trabajo\\_2022.aspx](http://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Diagnostico_Derecho_Trabajo_2022.aspx)
  25. Cortés Fernández, R. (2023), Sindicato de GM en Silao acuerda alza salarial del 10% en 2023, 13 de marzo de 2023, Excélsior, [www.excelsior.com.mx/dinero/general-motors-sindicato-planta-silao-guanajuato-acuerda-aumento-al-salario/1575427](http://www.excelsior.com.mx/dinero/general-motors-sindicato-planta-silao-guanajuato-acuerda-aumento-al-salario/1575427)
  26. 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.
  27. 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. [doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470](https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470)
  28. El Heraldo de Aguascalientes. (2022). Nissan es para CATEM. El Heraldo de Aguascalientes. [www.heraldo.mx/nissan-es-para-catem](http://www.heraldo.mx/nissan-es-para-catem)

29. Encinas Nájera, A. (2021). México: La transición a la democracia laboral (Trabajo y justicia social, p. 20). Friedrich Ebert Stiftung.
30. Ergon. (2023). Interim Report UBM Mexico – prospects and process for establishment (S. 28) [Interim Report]. UBM Project Group and selected partners/GIZ.
31. 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 (Eds.), El Mundo del trabajo y el ingreso (1. Auflage, S. 125–164). Coordinación de Humanidades UNAM.
32. 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](https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2023.59.795)
33. Flores, E. (2018). El dinosaurio sigue aquí: El 43% de los sindicatos pertenece al PRI, y 10 familias controlan la mayoría. Sin Embargo. [www.sinembargo.mx/11-12-2018/3508970](http://www.sinembargo.mx/11-12-2018/3508970)
34. Gascón, V. (2022). Capotea la reforma charrismo sindical. *Reforma*. [www.reforma.com/capotea-la-reforma-charrismo-sindical/ar2328270](http://www.reforma.com/capotea-la-reforma-charrismo-sindical/ar2328270)
35. Gascón, V. (2023). Resiste sindicato fraudulento. *Reforma*. [www.reforma.com/resiste-sindicato-fraudulento/ar2600710](http://www.reforma.com/resiste-sindicato-fraudulento/ar2600710)
36. Giménez Cacho, L. E. (2021). Sorpresa en Silao. *Nexos*. [www.nexos.com.mx/?p=61808](http://www.nexos.com.mx/?p=61808)
37. González, L. (2023). Industria automotriz registra el nivel más alto de legitimación de contratos colectivos. *El Economista*. [www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Industria-automotriz-registra-el-nivel-mas-alto-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-20230507-0005.html](http://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Industria-automotriz-registra-el-nivel-mas-alto-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-20230507-0005.html)
38. González Nicolás, I. (2006). Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario? (2. Auflage). Friedrich Ebert Stiftung. [library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50435.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50435.pdf)
39. 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](http://library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf)
40. Gutiérrez Rodríguez, P. (2022). Trabajadores de Fujikura pararon labores porque la empresa no permitía que el Sindicato Siglo XXI defendiera a los obreros. La Jornada de Oriente. <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/paran-trabajadores-de-fukijura>

41. 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](http://www.forbes.com.mx/coparmex-sugiere-un-salario-digno-de-12-mil-400-pesos-al-mes)
42. 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](http://sanluis.eluniversal.com.mx/economia-y-negocios/legitima-ctm-contrato-colectivo-de-trabajo-en-bmw-san-luis-potosi)
43. Horta, F. (2022) GM Silao acuerda revisión anual y recuperación salarial para 2023, AM, 13 de mayo de 2022, [www.am.com.mx/industria-automotriz/2022/5/13/gm-silao-acuerda-revision-anual-recuperacion-salarial-para-2023-con-sindicato-602886.html](http://www.am.com.mx/industria-automotriz/2022/5/13/gm-silao-acuerda-revision-anual-recuperacion-salarial-para-2023-con-sindicato-602886.html)
44. Juárez, B. (2022). Sindicalismo en México, una realidad sólo para 14% de las personas trabajadoras. El Economista. [www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sindicalismo-en-Mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras-20220430-0028.html](http://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sindicalismo-en-Mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras-20220430-0028.html)
45. Laureles, J. (2021). STPS repone proceso de legitimación del CC de planta de GM en Silao. La Jornada. [www.jornada.com.mx/noticia/2021/05/11/economia/stps-repone-proceso-de-legitimacion-del-cc-de-planta-de-gm-en-silao-7445](http://www.jornada.com.mx/noticia/2021/05/11/economia/stps-repone-proceso-de-legitimacion-del-cc-de-planta-de-gm-en-silao-7445)
46. Martínez, M. del P. (2020). Los sindicatos, obligados a tomar acuerdos de la mano de los trabajadores: Observatorio Laboral. El Economista. [www.eleconomista.com.mx/empresas/Los-sindicatos-obligados-a-tomar-acuerdos-de-la-mano-de-los-trabajadores-Observatorio-Laboral-20200403-0075.html](http://www.eleconomista.com.mx/empresas/Los-sindicatos-obligados-a-tomar-acuerdos-de-la-mano-de-los-trabajadores-Observatorio-Laboral-20200403-0075.html)
47. Martínez, M. del P. (2023a). En casi cuatro años hay 244 contratos colectivos de trabajo terminados. El Economista. [www.eleconomista.com.mx/empresas/En-casi-cuatro-anos-hay-244-contratos-colectivos-de-trabajo-terminados-20230416-0026.html](http://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-casi-cuatro-anos-hay-244-contratos-colectivos-de-trabajo-terminados-20230416-0026.html)
48. Martínez, M. del P. (2023b). La CTM pierde el contrato de Goodyear en planta de SLP. El Economista. [www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-Miguel-Trujillo-pierde-contrato-en-Goodyear-tras-votacion-del-83-de-los-trabajadores-20230508-0051.html](http://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-Miguel-Trujillo-pierde-contrato-en-Goodyear-tras-votacion-del-83-de-los-trabajadores-20230508-0051.html)
49. Martínez, M. del P. (2023c). Ratifican trabajadores de 3M contrato colectivo de trabajo, luego de proceso que inició hace 15 meses. El Economista. [www.eleconomista.com.mx/empresas/](http://www.eleconomista.com.mx/empresas/)

[Ratifican-trabajadores-de-3M-contrato-colectivo-de-trabajo-luego-de-proceso-que-inicio-hace-15-meses-20230419-0025.html](#)

50. Méndez, A. (2022). Gana representación en Fujikura el Sindicato Auténtico de Trabajadores Siglo XXI. Lo de hoy Puebla. [puebla.lodehoy.com.mx/estado/2022/05/06/16346/gana-representacion-en-fujikura-el-sindicato-autentico-de-trabajadores](#)
51. Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA). (2023). Production Statistics. Overview. [www.oica.net/production-statistics](#)
52. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe Mundial sobre Salarios 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](#)
53. Ortiz, S. (2023). CATEM se queda con la Planta A2 de Nissan Aguascalientes. El Sol del Centro. [www.elsoldelcentro.com.mx/finanzas/catem-se-queda-con-la-planta-a2-de-nissan-aguascalientes-9808351.html](#)
54. Portal Automotriz. (2017). Los minisueños de BMW en SLP, cortesía de la CTM y el aval del gobierno de Peña. Portal Automotriz. [www.portalautomotriz.com/noticias/corporativo-e-industria/los-minisueños-de-bmw-en-slp-cortesia-de-la-ctm-y-el-aval-del](#)
55. Rocha, R. (2021). CTM legitima contrato colectivo en Cummins. El Sol de San Luis. [www.elsoldesanluis.com.mx/local/ctm-legitima-contrato-colectivo-en-cummins-7622616.html](#)
56. Rosas, O. (2021). Papá “obrero” de la CTM en SLP da a su hija una boda de ensueño en Italia. Sin Embargo. [www.sinembargo.mx/03-12-2021/4075736](#)
57. Schmitter, P. (1992). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En P. Schmitter & G. Lehbruch (Eds.), Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el Mercado. Alianza Editorial.
58. Silva, K. (2022). Avanzan legitimaciones de CCT en contratos de empresas en Guanajuato. Periódico Correo. [periodicocorreo.com.mx/avanzan-legitimaciones-de-cct-en-contratos-de-empresas-en-guanajuato](#)
59. Tristán, M. (2023a). CTM, fuera de General Motors en planta de San Luis. El Sol de San Luis. [www.elsoldesanluis.com.mx/local/ctm-fuera-de-general-motors-en-planta-de-san-luis-10010088.html](#)

60. Tristán, M. (2023b). Logró CTM más de 500 legitimaciones de CCT. El Sol de San Luis. [www.elsoldesanluis.com.mx/local/logro-ctm-mas-de-500-legitimaciones-de-cct-10518212.html](http://www.elsoldesanluis.com.mx/local/logro-ctm-mas-de-500-legitimaciones-de-cct-10518212.html)
61. United States Trade Representative (USTR). (2021). Statement from Ambassador Katherine Tai on the Vote by Workers in Silao, Mexico. Office of the United States Trade Representative. [ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/statement-ambassador-katherine-tai-vote-workers-silao-mexico](https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/statement-ambassador-katherine-tai-vote-workers-silao-mexico)

# **Anhang 1. Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie**

**Tabelle 1. Index der Beschäftigten nach Bereich der verarbeitenden Industrie  
(Basisindex 2018 = 100)**

| Index                                       | Jahr | Verarbeitende Industrie | Herstellung von Transport-ausrüstungen | Herstellung von PKW und LKW | Herstellung von Karosserien und Anhängern | Herstellung von Kfz-Teilen |
|---|------|-------------------------|--|-----------------------------|---|----------------------------|
| Beschäftigte insgesamt                      | 2018 | 100.0                   | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 101.7                   | 102.7                                  | 100.4                       | 94.4                                      | 101.8                      |
|   | 2020 | 99.4                    | 97.7                                   | 99.6                        | 79.0                                      | 98.6                       |
|   | 2021 | 102.1                   | 97.0                                   | 102.2                       | 91.9                                      | 97.6                       |
|   | 2022 | 103.9                   | 99.8                                   | 102.6                       | 101.8                                     | 99.1                       |
|   | 2023 | 103.8                   | 103.0                                  | 105.2                       | 109.6                                     | 102.0                      |
| Beschäftigte eines Unternehmens (insgesamt) | 2018 | 100.0                   | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 101.9                   | 101.9                                  | 97.5                        | 95.4                                      | 101.7                      |
|   | 2020 | 100.2                   | 98.1                                   | 98.2                        | 87.9                                      | 98.5                       |
|   | 2021 | 111.4                   | 107.1                                  | 106.8                       | 108.8                                     | 107.8                      |
|   | 2022 | 125.3                   | 124.4                                  | 121.5                       | 131.4                                     | 123.1                      |
|   | 2023 | 125.8                   | 128.9                                  | 125.0                       | 142.5                                     | 127.1                      |
| Fremdmitarbeiter                            | 2018 | 99.8                    | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 100.9                   | 105.6                                  | 110.5                       | 91.3                                      | 102.4                      |
|   | 2020 | 96.3                    | 96.1                                   | 105.5                       | 51.0                                      | 98.5                       |
|   | 2021 | 62.2                    | 58.1                                   | 81.0                        | 38.4                                      | 57.1                       |
|   | 2022 | 15.7                    | 7.5                                    | 16.9                        | 8.7                                       | 5.4                        |
|   | 2023 | 13.1                    | 6.2                                    | 16.6                        | 6.0                                       | 4.3                        |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

153

Anmerkung: Bei den für die einzelnen Bereiche angegebenen Indizes handelt es sich um jährliche Durchschnittswerte, die ausgehend von den monatlichen Daten aus der Umfrage (EMIN) ermittelt worden sind. Für 2023 wurden die Daten nur bis Mai berechnet.

**Tabelle 2. Reale Durchschnittsvergütung und reale Durchschnittslöhne nach Bereich der verarbeitenden Industrie (Basisindex 2018 = 100)**

| Index  | Jahr | Verarbeitende Industrie | Herstellung von Transportausrüstungen | Herstellung von PKW und LKW | Herstellung von Karosserien und Anhängern | Herstellung von Kfz-Teilen |
|--|------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---|----------------------------|
| Reale Durchschnittsvergütung pro Person für Beschäftigte des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung         | 2018 | 100.0                   | 100.0                                 | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|  | 2019 | 101.6                   | 102.2                                 | 97.6                        | 108.2                                     | 103.7                      |
|  | 2020 | 101.5                   | 100.3                                 | 94.9                        | 120.6                                     | 100.1                      |
|  | 2021 | 108.5                   | 106.1                                 | 93.6                        | 111.5                                     | 108.9                      |
|  | 2022 | 117.3                   | 111.6                                 | 93.7                        | 69.6                                      | 117.9                      |
|  | 2023 | 122.3                   | 117.9                                 | 103.8                       | 77.2                                      | 123.2                      |
| Reale Durchschnittsvergütung pro Arbeitsstunde der Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung | 2018 | 100.2                   | 100.3                                 | 101.2                       | 100.1                                     | 100.2                      |
|  | 2019 | 102.2                   | 103.6                                 | 98.6                        | 107.5                                     | 105.4                      |
|  | 2020 | 108.9                   | 125.9                                 | 218.6                       | 123.8                                     | 125.2                      |
|  | 2021 | 110.3                   | 110.0                                 | 102.2                       | 105.0                                     | 112.8                      |
|  | 2022 | 117.8                   | 113.1                                 | 99.9                        | 66.5                                      | 119.4                      |
|  | 2023 | 124.2                   | 120.1                                 | 105.8                       | 72.1                                      | 126.0                      |
| Reale Durchschnittslöhne pro Arbeiter  | 2018 | 100.0                   | 100.0                                 | 99.9                        | 100.0                                     | 100.0                      |
|  | 2019 | 103.3                   | 103.3                                 | 99.5                        | 107.4                                     | 104.5                      |
|  | 2020 | 103.9                   | 101.7                                 | 102.5                       | 115.2                                     | 100.4                      |
|  | 2021 | 111.4                   | 107.6                                 | 100.2                       | 117.8                                     | 108.5                      |
|  | 2022 | 121.4                   | 116.1                                 | 102.6                       | 86.2                                      | 119.6                      |
|  | 2023 | 123.1                   | 121.5                                 | 105.1                       | 95.5                                      | 125.7                      |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

Anmerkung: Bei den für die einzelnen Bereiche angegebenen Indizes handelt es sich um jährliche Durchschnittswerte, die ausgehend von den monatlichen Daten aus der Umfrage (EMIN) ermittelt worden sind. Für 2023 wurden die Daten nur bis Mai berechnet.

**Tabelle 3. Arbeitsstunden pro Beschäftigten nach Bereich der verarbeitenden Industrie (Basisindex 2018 = 100)**

| Index   | Jahr | Verarbeitende Industrie | Herstellung von Transport-ausrüstungen | Herstellung von PKW und LKW | Herstellung von Karosserien und Anhängern | Herstellung von Kfz-Teilen |
|---|------|-------------------------|--|-----------------------------|---|----------------------------|
| Arbeitsstunden der Beschäftigten insgesamt        | 2018 | 100.0                   | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 101.1                   | 101.8                                  | 98.8                        | 95.5                                      | 100.6                      |
|   | 2020 | 93.6                    | 86.1                                   | 80.2                        | 76.9                                      | 87.2                       |
|   | 2021 | 100.1                   | 93.4                                   | 93.8                        | 95.4                                      | 94.1                       |
|   | 2022 | 102.6                   | 97.8                                   | 95.7                        | 104.7                                     | 97.3                       |
|   | 2023 | 101.0                   | 100.1                                  | 101.4                       | 114.4                                     | 98.9                       |
| Arbeitsstunden pro Beschäftigten des Unternehmens | 2018 | 100.0                   | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 101.3                   | 100.9                                  | 96.9                        | 96.1                                      | 100.4                      |
|   | 2020 | 94.1                    | 86.3                                   | 79.3                        | 87.6                                      | 86.9                       |
|   | 2021 | 109.3                   | 103.7                                  | 98.4                        | 116.0                                     | 104.2                      |
|   | 2022 | 123.9                   | 122.9                                  | 114.6                       | 138.0                                     | 121.7                      |
|   | 2023 | 122.7                   | 126.5                                  | 121.9                       | 152.2                                     | 124.2                      |
| Arbeitsstunden der Fremdmitarbeiter               | 2018 | 99.7                    | 100.0                                  | 100.0                       | 100.0                                     | 100.0                      |
|   | 2019 | 100.7                   | 105.8                                  | 103.2                       | 93.7                                      | 101.8                      |
|   | 2020 | 91.7                    | 84.8                                   | 82.9                        | 45.7                                      | 87.8                       |
|   | 2021 | 61.7                    | 56.4                                   | 73.4                        | 35.9                                      | 56.2                       |
|   | 2022 | 16.2                    | 7.2                                    | 14.4                        | 8.2                                       | 5.3                        |
|   | 2023 | 13.6                    | 5.9                                    | 15.0                        | 5.3                                       | 4.2                        |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

Anmerkung: Bei den für die einzelnen Bereiche angegebenen Indizes handelt es sich um jährliche Durchschnittswerte, die ausgehend von den monatlichen Daten aus der Umfrage (EMIN) ermittelt worden sind. Für 2023 wurden die Daten nur bis Mai berechnet.

**Tabelle 4. Durchschnittliche effektive Sozialleistungen pro Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung (Basisindex 2018 = 100)**

| Index  | Jahr | Verarbeitende Industrie | Herstellung von Transport-ausrüstungen | Herstellung von PKW und LKW | Herstellung von Karosserien und Anhängern | Herstellung von Kfz-Teilen |
|--|------|-------------------------|--|-----------------------------|---|----------------------------|
| Durchschnittliche effektive Sozialleistungen pro Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung (Basisindex 2018 = 100) | 2018 | 999                     | 100.0                                  | 100.1                       | 100.2                                     | 100.0                      |
|  | 2019 | 99.5                    | 101.7                                  | 98.9                        | 107.6                                     | 103.1                      |
|  | 2020 | 98.5                    | 99.0                                   | 90.3                        | 122.9                                     | 100.0                      |
|  | 2021 | 103.7                   | 104.0                                  | 90.7                        | 110.6                                     | 107.5                      |
|  | 2022 | 110.2                   | 107.9                                  | 94.4                        | 74.7                                      | 114.0                      |
|  | 2023 | 127.7                   | 123.6                                  | 124.28                      | 96.62                                     | 124.04                     |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

Anmerkung: Bei den für die einzelnen Bereiche angegebenen Indizes handelt es sich um jährliche Durchschnittswerte, die ausgehend von den monatlichen Daten aus der Umfrage (EMIN) ermittelt worden sind. Für 2023 wurden die Daten nur bis Mai berechnet.

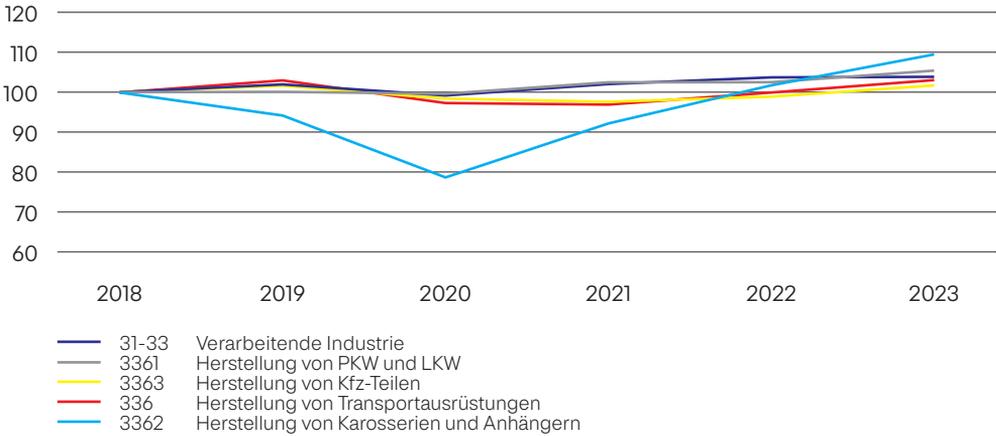
**Tabelle 5. Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer (in Tsd. Pesos nominal)**

| Variable   | Sektor nach NAICS                         | MAI_18     | MAI_19     | MAI_20     | MAI_21     | MAI_22     | MAI_23     |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer (In Tsd. Pesos nominal) | Verarbeitende Industrie                   | 16,162,829 | 16,805,103 | 14,978,308 | 17,252,791 | 22,452,893 | 27,410,035 |
|  | Herstellung von Transportausrüstungen     | 4,746,052  | 5,004,707  | 4,121,442  | 3,962,508  | 5,897,699  | 7,501,645  |
|  | Herstellung von PKW und LKW               | 1,646,217  | 1,612,697  | 1,420,880  | 1,253,530  | 1,440,091  | 2,317,951  |
|  | Herstellung von Karosserien und Anhängern | 165,386    | 147,916    | 194,634    | 118,574    | 114,900    | 306,427    |
|  | Herstellung von Kfz-Teilen                | 2,701,724  | 2,954,552  | 2,217,788  | 2,414,701  | 4,078,497  | 4,327,754  |

Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

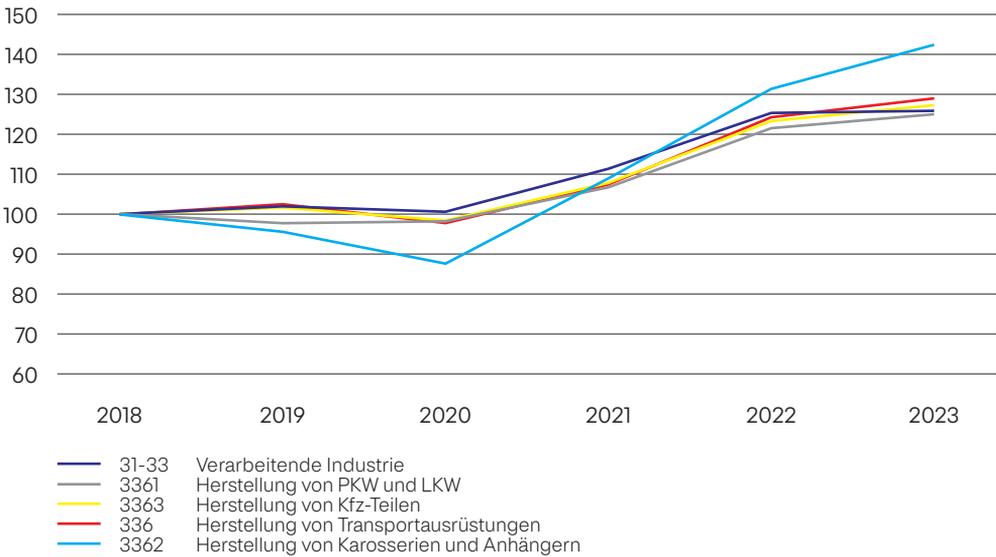
# **Anhang 2. Ausgewählte Indikatoren des verarbeitenden Sektors und der Automobilindustrie (Wichtigste Grafiken)**

**Grafik 1: Gesamtzahl der Beschäftigten nach Bereich der verarbeitenden Industrie  
Basisindex 2018 = 100**



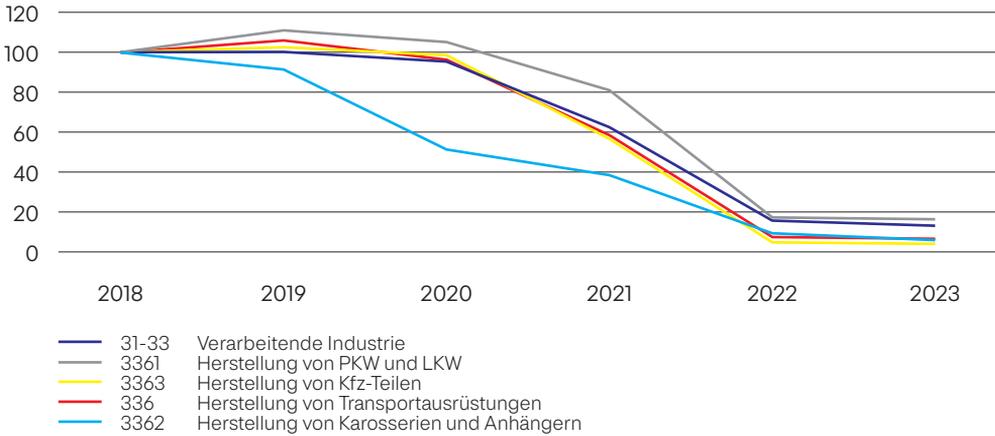
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 2: Gesamtzahl der Beschäftigten  
Basisindex 2018 = 100**



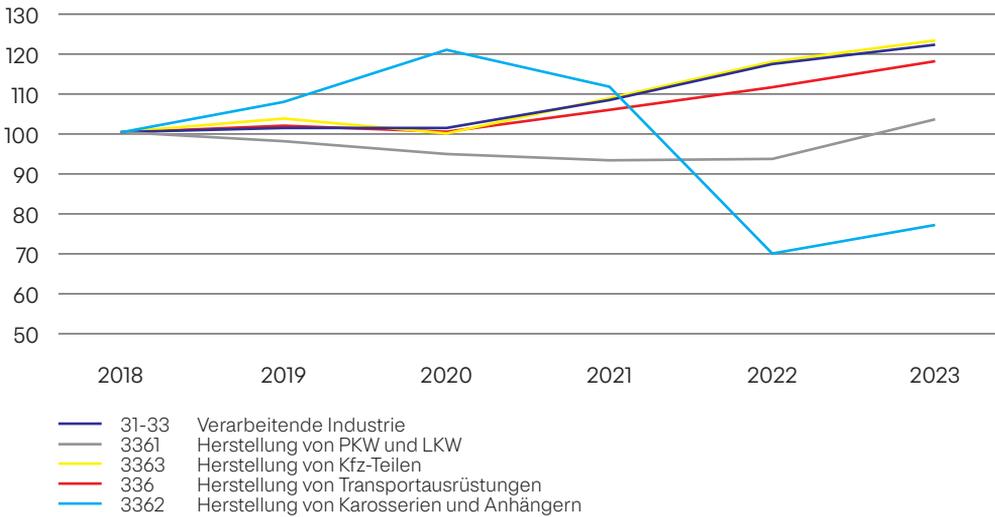
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 3: Fremdmitarbeiter**  
**Basisindex 2018 = 100**



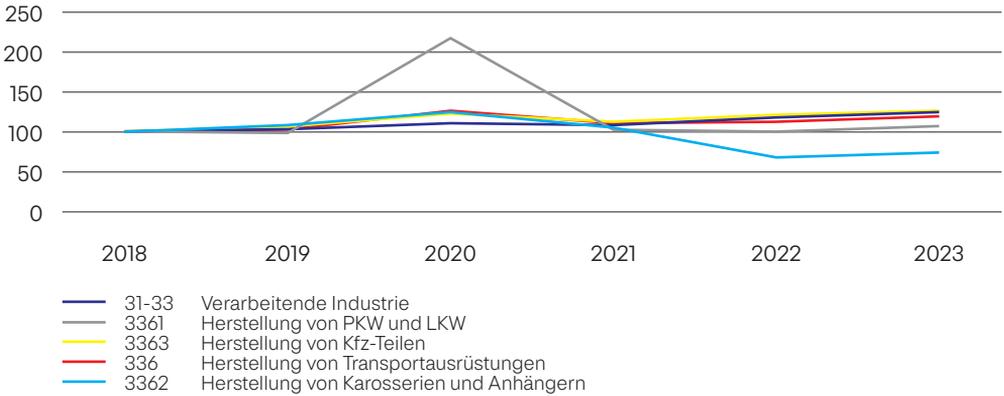
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 4: Reale Durchschnittsvergütung der Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung (pro Jahr)**  
**Basisindex 2018 = 100**



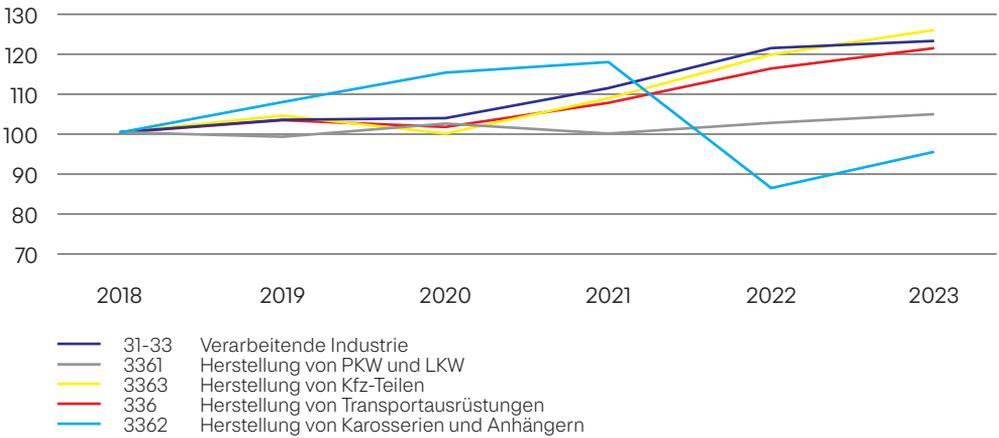
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 5: Reale Durchschnittsvergütung pro Arbeitsstunde der Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung**  
**Basisindex 2018 = 100**



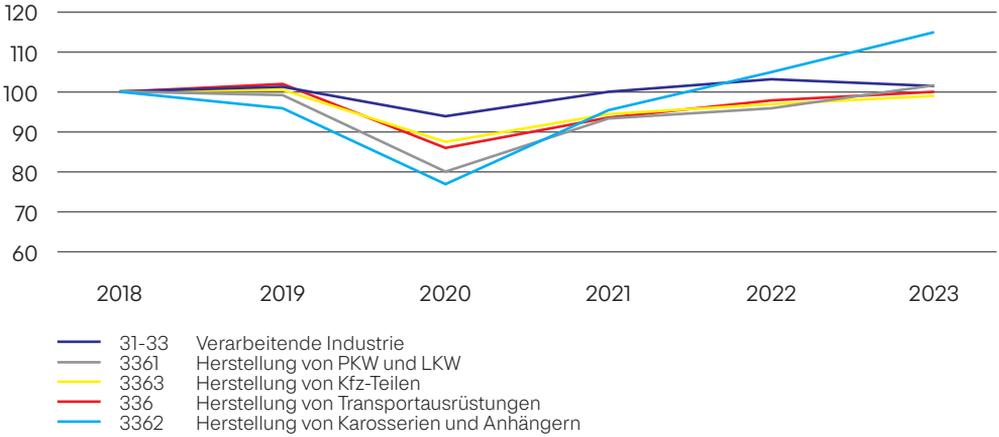
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 6: Reale Durchschnittslöhne pro Arbeiter**  
**Basisindex 2018 = 100**



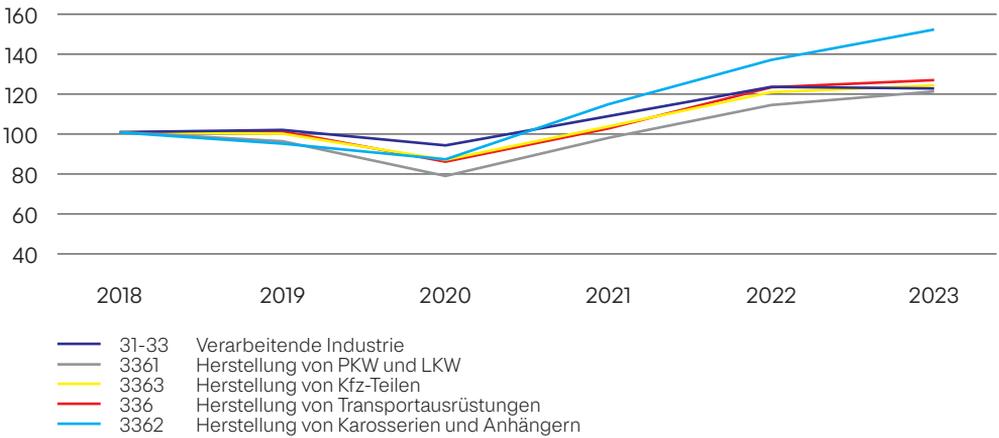
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 7. Arbeitsstunden der Beschäftigten insgesamt**  
**Basisindex 2018 = 100**



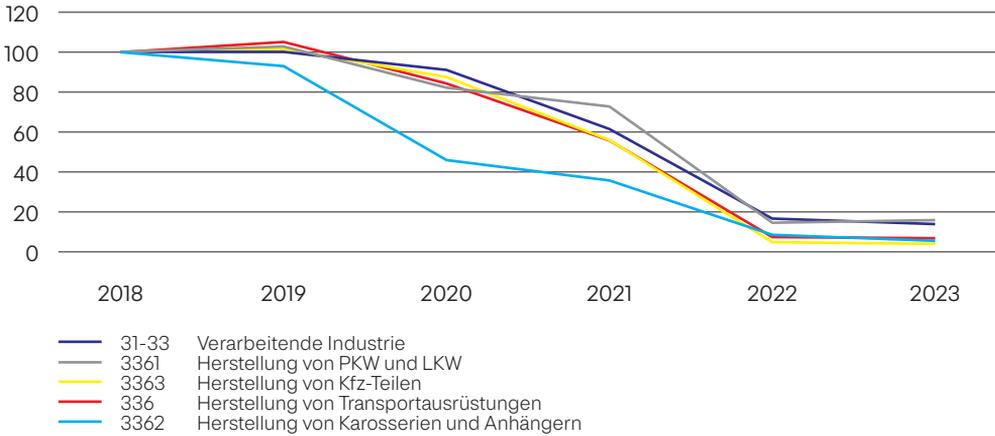
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 8. Arbeitsstunden der Beschäftigten des Unternehmens**  
**Basisindex 2018 = 100**



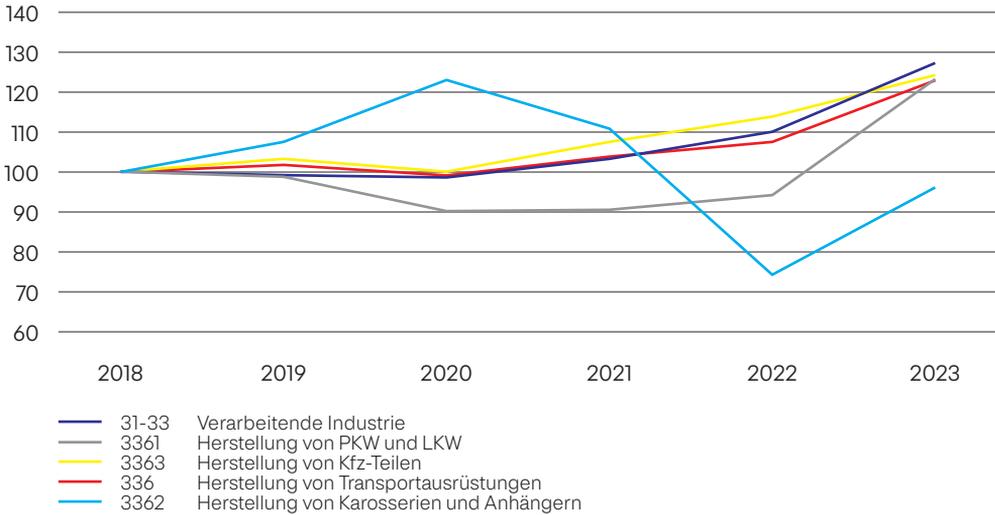
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 9. Arbeitsstunden der Fremdmitarbeiter**  
**Basisindex 2018 = 100**



Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

**Grafik 10. Durchschnittliche effektive Sozialleistungen pro Beschäftigten des Unternehmens mit Berücksichtigung der Gewinnbeteiligung**  
**Basisindex 2018 = 100**



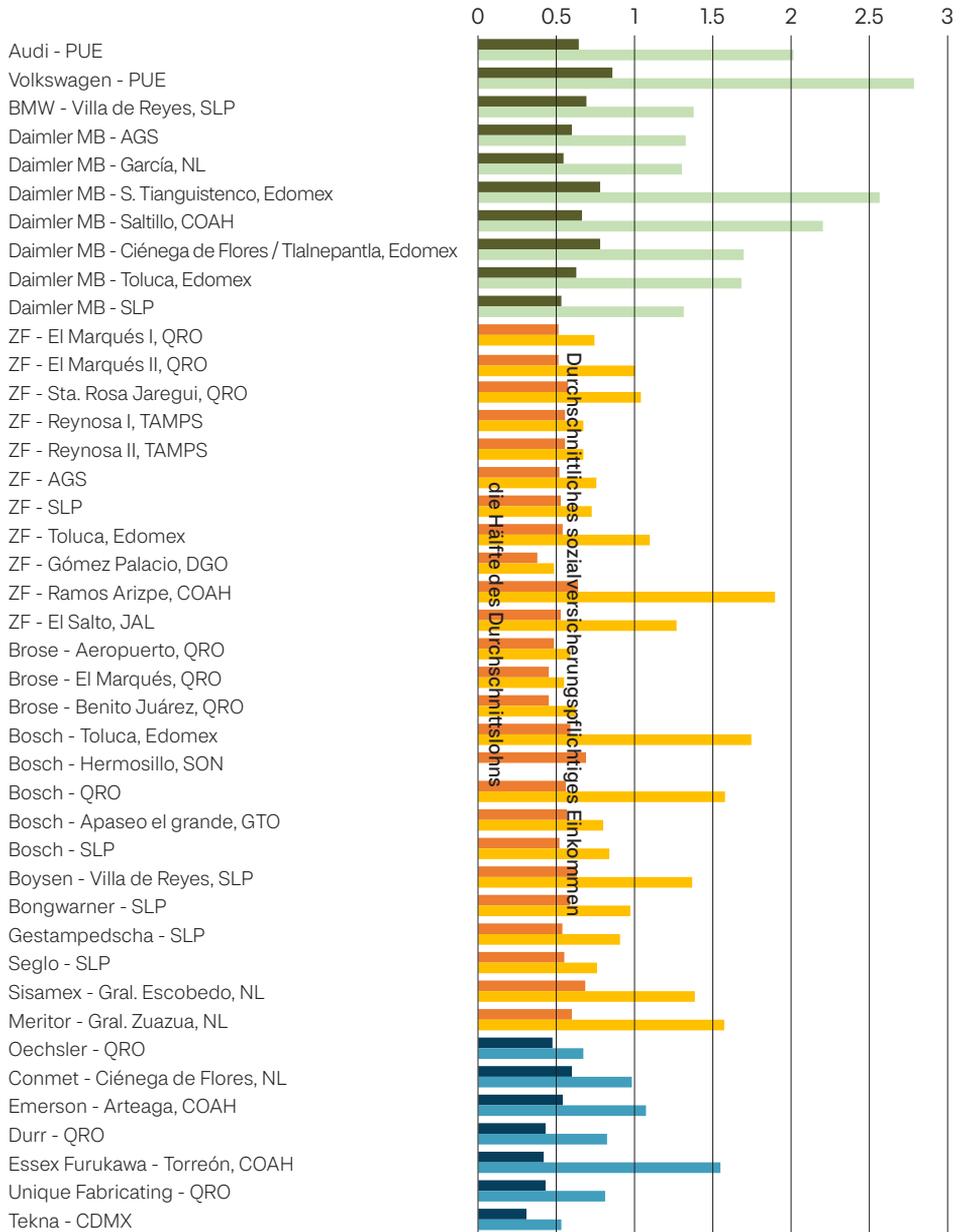
Quelle: Eigene Erstellung ausgehend von Daten aus der monatlichen Umfrage der verarbeitenden Industrie (EMIM) des Nationalen Instituts für Statistik und Geografie (INEGI).

# **Anhang 3. Lieferketten von fünf deutschen Unternehmen in der Automobilindustrie**

## Ausgewählte Unternehmen der Lieferkette in der Automobilindustrie (unabhängiger Prüfmechanismus - MRI)

| OEM   | TIER 1  | TIER 2   |
|---|---|--|
| <br>4 OEM + 3 kleinere Werke | Zulieferer von Daimler Mercedes<br>   | Zulieferer von Daimler Mercedes<br>   |
|   | Zulieferer von Daimler MB und BMW<br> 5 Werke  | Zulieferer von Bosch<br>   |
|   | Zulieferer von Daimler MB und BMW<br> 4 Werke  |  |
|   | Zulieferer von Daimler MB und BMW<br> 11 Werke   | Zulieferer von ZF<br>   |
| <br>1 OEM                    | Zulieferer von BMW<br>    | Zulieferer von BMW<br>  |

# **Anhang 4. Verhältnis zwischen Tariflöhnen und Durchschnittslohn**



NIEDRIGSTE KATEGORIE  
HÖCHSTE KATEGORIE



**Anhang 5.  
Bei einem ersten  
Mapping identifizierte  
Unternehmen, die  
jedoch nicht in die  
Studie aufgenommen  
wurden**

## Bosch

| STANDORT             | HAUPTTÄTIGKEIT  |
|----------------------|---|
| Aguascalientes - AGS | Hauptzylinder, ABS, ESP und iBooster GEN-2.<br>Das Werk gehört zur Division Fahrwerkssteuerung von Bosch.                         |
| Guadalajara - JAL    | Integrierte Lösungen, Engineering und Software. Das Werk gehört zur Division Engineering Solutions und Global Services von Bosch. |
| Toluca - Edomex      | Logistik Bosch  |

## Daimler

| STANDORT             | HAUPTTÄTIGKEIT   |
|----------------------|--|
| COAH                 | Büroräume im Stadtzentrum  |
| COAH                 | Eintragung zweifach vorhanden. Gleiche Anschrift wie das Unternehmen, dessen Tarifvertrag untersucht worden ist. In dieser wiederholten Eintragung ist aber die Rede von 0-5 Beschäftigten |
| Aguascalientes - AGS | Büroräume in einem Gewerbegebiet   |

## ZF

| STANDORT        | HAUPTTÄTIGKEIT   |
|-----------------|--|
| Friedrichshafen | Büroräume in Mexiko-Stadt  |
| 3 Werke - CHIH  | Lenkradsysteme und Airbags.<br>Keine Tarifverträge vorhanden                                       |
| QRO             | Bremsen und Mechanismen. Zweifache Eintragung eines Werks, das in der Studie berücksichtigt wurde. |

### **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 Experte 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.

## **Friedrich-Ebert-Stiftung in Mexiko**

Yautepec 55, Col. Condesa, 06140, Ciudad de México, México  
Telefon +52 (55) 5553 5302 Fax +52 (55) 5254 1554 [mexico.fes.de](http://mexico.fes.de)

Verantwortlich: **Yesko Quiroga**, Vertreter in Mexiko  
Projektkoordinator: **Angel Pazos**

© Februar 2025, Friedrich-Ebert-Stiftung  
ISBN: 978-607-8887-28-6

übersetzt aus dem Spanischen von: Claudia Müller  
Design und Layout: Enrico Gianfranchi

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

