

Werner Rügemer

Geopolitik des ArbeitsUnrechts und der Ungleichheit

Die Arbeitsverhältnisse im BlackRock-Kapitalismus

Die Arbeitsverhältnisse im BlackRock-Kapitalismus zeichnen sich durch verschärftes globales ArbeitsUnrecht aus. Die US-Regierung mit BlackRock-Beteiligung und die EU fordern zwar, die Abhängigkeit von globalen Lieferketten zu verringern. Aber dies bezieht sich im wesentlichen nur auf Energie aus dem nun feindlichen Russland und auf Mikroelektronik aus der nun ebenso als feindlich erklärten Volksrepublik China. Die neue e-Mobilität mit neuen Umweltschäden und neuen Niedriglohn-Standorten sind davon nicht betroffen, im Gegenteil.

Prinzip: Best Cost Country

So verlagern die westlichen, auch deutsche Autokonzerne für die neue e-Mobilität ihre Zulieferer noch zahlreicher vor allem in verarmte Staaten Osteuropas und auf teilweise neue Staaten auf allen Kontinenten. BlackRock & Co. gehören zu den führenden Aktionären deutscher, US-amerikanischer und anderer westlicher Autokonzerne.

Diese neu organisierte Globalisierung nutzt noch selektiver als bisher die punktuellen Vorteile möglichst vieler nationaler und regionaler Standorte – hinsichtlich Nähe der Regierungen zu westlichen Konzernen, Gefälligkeit der Behörden, Steuern, staatlicher Subventionen, Infrastruktur, Bodenschätze, Umwelt- und Sozialstandards und nicht zuletzt der Arbeitsverhältnisse. „Best Cost Country“ heißt das in der international harten Konkurrenz leitende Prinzip: Das gilt nicht zuletzt auch für die Arbeitsverhältnisse.

E-Auto von Audi: 12.000 Einzelteile aus 550 global verteilten Standorten

Die verschärfte Globalisierung wird etwa deutlich an einem der Renommierprojekte der neuen e-Mobilität, dem Elektroauto e-tron von Audi. Es hat 408 PS, kann in fünf Sekunden auf 100 Stundenkilometer beschleunigen und wiegt 2,6 Tonnen.

Dieser Premium-SUV wird in Brüssel endmontiert. Die 6.000 Einzelteile und je nach Ausführung noch dazu etwa 6.000 Chips werden von 300 Tochter- und Zulieferfirmen aus 550 Standorten in 37 Staaten produziert. Und natürlich haben diese 300 Firmen selbst wieder insgesamt mehrere tausend Zulieferfirmen in diesen und anderen Staaten.¹

Bevor einige Teile nach Brüssel geschafft werden, müssen sie erstmal zwischen diversen Standorten hin- und hergeschickt werden. So werden etwa für die Scheibenwischer-Motoren die Leistungshalbleiter von Infineon in Regensburg und die Microcontroller in Dresden hergestellt, danach werden sie zum Endfertiger auf

¹ Alle Wege führen nach China, Der Spiegel 32/2022, S. 58-62; entgegen dem Titel des Artikels haben die allermeisten der für den e-tron genannten Zulieferer ihren Standort nicht in China.

die Philippinen geschickt, danach zur Endkontrolle nach Singapur, und von dort schließlich zur Endmontage in die EU-Hauptstadt.

Von Brüssel wird dann der Premium SUV e-tron zu den Händlern und weiter zu den gutverdienenden Individual-Verkehrskunden weitergeschickt, auch in die USA und nach China, zum Preis ab 81.000 bis etwa 180.000 Euro.

Die neue grün-globale Fossil-Wirtschaft

Zu den 37 Zuliefer-Standorten gehören Staaten rund um den Planeten, zum Beispiel in den USA, in Taiwan, Südkorea, auf den Philippinen, in China und Singapur, Tunesien und Marokko, in Deutschland, Ungarn, Rumänien und in der Ukraine sowie in lateinamerikanischen Ländern. Mit dem Umstieg auf e-Autos haben wir die Lieferketten noch intensiver „globalisiert“, heißt es bei Audi. Die „drohenden“ Lieferketten-Regulierungen waren dazu auch ein Antrieb.

Die erweiterte Schürfung und Bearbeitung allein der Metalle wie Lithium und Kobalt für die Batterien und der seltenen Erden wie Neodym für die Elektromotoren, die Hin- und Hertransporte zwischen den Standorten und die Schlusstransporte per LKW, Flugzeug, Schiff und Bahn nach Brüssel, der Energieverbrauch der e-Autos selbst sowie Herstellung und Betrieb ihrer eigenen und wie externen Infrastruktur (Verarbeitung und Speicherung der Verkehrs-, Fahr- und Nutzungsdaten, Kameras, Infotainment, Lenkung, Klimaanlage, Ladesäulen, Satelliten) – all das produziert wohl ein Vielfaches an CO₂-Emissionen als dann das schwere-Auto mit seinen 408 PS einspart: Wir wissen das nicht, denn diese neuen Produktions- und Lieferketten werden von den Autokonzernen und ihren Aktionären wie BlackRock, hier VW/Audi, auf ihre CO₂- und sonstigen Umwelteffekte nicht untersucht.

Antreiber BlackRock

BlackRock hat schon 2017 die neuen Gewinne aus der e-Mobilität erkundet und die flexible Suche nach neuen Zulieferern befürwortet. Gleichzeitig hat BlackRock den erhöhten Bedarf an Lithium und Kobalt konstatiert: BlackRock ist mit Vanguard der größte Aktionär im größten Bergwerkskonzern BHP Billiton.²

Seit 2021 investiert BlackRock für seine superreichen Kund*innen, die auch zu den bevorzugten Käufer*innen der neuen e-Super-SUVs gehören, in den Aufbau eines europaweiten Netzes an e-Schnell-Ladestationen. Zusammen mit den e-Auto-Herstellern, an denen BlackRock & Co. sowieso beteiligt sind, also etwa VW/Audi, BMW, Daimler, Ford, verschafft BlackRock dem Ladenetzbetreiber Ionity in einem ersten Anlauf einen Kredit von 700 Millionen Euro. Bis zum Jahr 2025 sollen in 24 europäischen Staaten 7.000 Ladepunkte installiert werden.

Dieses Investment gehöre zur nachhaltigen Energiewende, erklärte BlackRock-Manager David Giordano.³

² Rendite mit der Autorevolution, Handelsblatt 17.5.2017

³ BlackRock beteiligt sich an Stromtankstellen-Betreiber Ionity, WirtschaftsWoche 24.11.2021

e-Mobilität: Erhöhter Energieverbrauch und Umweltzerstörung

Bevor wir zu den noch mehr verdrängten Arbeitsverhältnissen der neuen e-Mobilität kommen, noch ein paar Angaben zum erhöhten Energie- und damit erhöhten Naturverbrauch. Beides wird bei der neuen e-Mobilität verdrängt, gleichzeitig: Der erhöhte Energie- und Naturverbrauch *und* die ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse.

E-Autos sind „rollende Computer“. Allein die Digitalisierung der elektrisch betriebenen Fahrgeräte und die Digitalisierung ihres Herstellungs- und Liefersystems erfordert riesige neue Systeme der Datenübertragung, Datenverwertung und Speicherung. Dazu wird noch mehr Energie verbraucht als bisher bei Produktion und Betrieb von Benzinautos.

US-Regierung und EU-Kommission fördern deshalb neue Atomkraftwerke. Öl- und Gas-Konzerne erschließen in Südamerika und Afrika neue Bohrfelder. Für Lithium, Nickel, Kobalt und seltene Erden werden neue Bergwerke in Kanada gebaut, ebenfalls in armen Staaten, etwa im Kongo. Das Recycling der Batterien ist ungelöst, genauso wie die viele Jahrtausende dauernde Endlagerung der Strahlenreste aus den Atomkraftwerken.

Der Fokus auf die CO₂-Emission beim schließlich endproduzierten e-Auto verdrängt nicht nur die CO₂-Emissionen bei den Vorstufen der Herstellung und beim Betrieb, sondern auch die sonstigen zusätzlichen Umweltschäden sowie die volkswirtschaftliche Unterentwicklung der Staaten und Regionen in den Produktions- und Lieferketten.

Die umweltfreundliche, nachhaltige e-Mobilität – zu der ja noch mit ähnlichen Praktiken e-LkWs, e-Scooter, e-Bikes, zivile und militärische e-Drohnen hinzukommen – erweist sich als fake-Ideologie. Sie überzuckert eine neue, noch schädlichere, noch asozialere Fossil-Wirtschaft.

Auch Kinderarbeit im Kongo

Zu dieser neuen Fossil-Wirtschaft gehören auch die Arbeitsverhältnisse. Auch sie unterliegen dem verschärften „Best Cost Country“-Prinzip und der Verdrängung.

Die festangestellten Endmontierer in Brüssel stehen an der Spitze der Arbeitseinkommen, darunter dann die Leiharbeiter im selben Werk, darunter dann die Leiharbeiter bei Infineon in Deutschland, dann die qualifizierten Niedriglöhner in den von der EU verarmten Standorten Ungarn und Rumänien, unterhalb von ihnen dann zum Beispiel die Foxconn-Beschäftigten in Taiwan, dann die in Tunesien und Marokko, dann die ukrainischen, philippinischen und moldawischen LkW-Fahrer, die ihre unterschriebenen Arbeitsverträge mit der Spedition in Litauen nicht verstehen können und monatelang in ihren Fahrerhäusern leben und schlafen.

Und am Ende die Kinder bei der Kobalt-Schürfung im Kongo.

Das thematisieren weder die ESG- und Nachhaltigkeitsprediger von BlackRock, ihre Top-Manager in den Konzernen und grüne Umwelt- und Wirtschaftsminister und auch die besserverdienenden Käufer. Sie sonnen sich im Null-CO2-Ausstoß ihrer fertigen Luxuskarossen.

Auch die Lieferketten-Regulierung der EU und das Lieferketten-Gesetz in Deutschland lassen die Arbeitsverhältnisse im globalen e-Mobilitäts-Netz praktisch unberührt.

BlackRock & Co: Keine menschenrechtlichen Arbeitsrechte

Auch das „Soziale“ im ESG-Wertekanon folgt dem Best Cost Country-Prinzip. So ist das „Soziale“ so diffus und unverbindlich, dass etwa der Mindestlohn von 1,21 Euro in der Ukraine und von 0,65 Euro in Tunesien als ESG-vereinbar gelten: Hier bauen so „renommierte“ Autozulieferer wie Leoni, Valeo und Delphi ihre Filialen aus. Und die Kinderarbeit im Kongo ist in der Praxis ebenfalls ESG-verträglich.

Nirgendwo finden bei den ESG-Propheten die Arbeits- und Sozialrechte der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte auch nur eine Erwähnung. Zu diesen Sozialrechten gehören etwa das Recht auf eine sichere Wohnung und eine kostenlose öffentliche Grundbildung.

Auch die etwa 190 Konventionen, die von der zuständigen Internationalen Arbeitsorganisation ILO beschlossen wurden, werden nirgendwo einbezogen, so etwa das Recht auf unabhängige Vertretung der abhängig Beschäftigten, auf Streik, auf kollektive Tarifverträge, auf gleichen Lohn für Mann und Frau, auf auskömmliches und die Familie ernährendes Arbeitseinkommen, auf Versicherung für Arbeitslosigkeit, Krankheit und Rente, auf bezahlten Urlaub, auf besonderen Schutz von Migranten und etwa das Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit.

BlackRock & WEF: Resetting the Future of Work

Dagegen haben BlackRock & Co. ihre eigenen Werte und Regeln entwickelt. Sie bilden die Alternative zu den menschenrechtlichen Arbeitsrechten der UNO, der ILO und auch der jeweiligen nationalen Arbeitsgesetze.

Die jüngste, anspruchsvollste Ausformulierung dieser Alternative veröffentlichten im Jahre 2020 das World Economic Forum (WEF) und die US-Unternehmensberatung Mercer. Titel: Resetting the Future of Work Agenda. Disruption and Renewal in a Post-COVID World.⁴ BlackRock-Chef Fink ist Leitungsmitglied des Weltwirtschaftsforums und auch hier der exponierte Prophet des nachhaltigen Investierens.

Gleichzeitig gehört BlackRock mit dem verschwisterten Investor Vanguard zu den

⁴ World Economic Forum in collaboration with Mercer: Resetting the Future of Work Agenda: Disruption and Renewal in a Post-COVID World. White Paper, October 2020

führenden Aktionären des Mitverfassers, der Unternehmensberatung Mercer.

Der Neustart der Arbeitsverhältnisse soll damit Teil des Neustarts des Kapitalismus überhaupt sein, hin zu einer sozial verantwortlichen, nachhaltigen und umweltfreundlichen Gesellschaft, so heißt es. Die Arbeit soll einfacher, arbeitsteiliger und agiler werden unter intensivem Einsatz der Digitalisierung. Die Beschäftigten sollen sich dabei körperlich, geistig, sozial und finanziell besser fühlen, so heißt es.

Das klingt vielleicht nach guter Absicht. Aber *disruption* ist das Zauberwort: Brechung der bisherigen Regeln, also vor allem der UN, der ILO und auch der bisher noch geltenden nationalen Arbeitsgesetze, so niedrig ihre Standards inzwischen auch gedrückt worden sind, in den USA und auch inzwischen mithilfe der EU. Und die Corona-Pandemie-Politik soll dazu als Einstieg dienen.

Statt unabhängiger Gewerkschaften, gewählten Vertretern in Unternehmen, Betriebs- und Personalräten und dergleichen übernehmen nun *HR-leaders* die Organisation der Beschäftigten. HR-leaders: das sind die Leiter und führenden Manager der Human Relations-Vorstandsabteilungen in den Konzernen. Aus 200 solchen senior HR-leaders hat das WEF eine Arbeitsgruppe zusammengestellt. Diese neuen Arbeitsführer sollen als „Beschleuniger“ (Accelerators) den Neustart der Arbeitszukunft voranbringen.

Die Anwerbung von Arbeitskräften soll noch gezielter nach besonderen individuellen Eigenschaften und noch globaler organisiert werden. Verbunden damit ist die Entwicklung von zeitlich, statusmäßig und mengenmäßig speziell definierter Arbeitsformen, verbunden mit verschiedensten angepassten Formen des „remote working“, also ohne festen Arbeitsplatz im Betrieb. Homeoffice ist dabei nur eine schon ältere und etablierte Form. Die „Talentsuche“ soll stärker als bisher marginalisierte Gruppen und wirtschaftlich niedergehende Regionen einbeziehen.

Diversity, Inclusion, Social Justice, Well-Being

Im Zusammenhang dieses Programms für die Zukunft der Arbeit lancierte das WEF 2020 auch die „Charta der Prinzipien für gute Plattform-Arbeit“. Dies meint die speziell auf unmittelbare Unternehmensbedürfnisse abgestellte Kontingentarbeit, gig working.

Ein Arbeitsauftrag – ohne Arbeitsvertrag und meist durch spezialisierte Vermittlungsagenturen vergeben – kann ein paar Minuten für ein paar Cent betragen, bis hin zu einigen Monaten für ein höheres Entgelt. Allein in den USA gab es vor der Pandemie 6 Millionen gig worker, mit der Pandemie-Politik wurde ihre Zahl weiter erhöht, und das soll weitergehen. Die Charta nennt als Prinzipien die Diversität, Inklusion, Flexibilität, faire Bedingungen, angemessene Bezahlung, Anhören der Stimmen der gig worker.

Diversität und Inklusion und die anderen diffusen, rechtlich unbestimmten und

unverbindlichen Kriterien schalten alle menschenrechtlichen Arbeitsrechte aus. Stattdessen sollen die Geschlechter gleich behandelt werden, nicht nur Männer und Frauen, sondern alle gemischten Geschlechter nach dem Muster von LGBTQ+, bei Facebook sind dies über 50 Geschlechter. Die Inklusion bezieht sich auf die Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft.

HR leaders: Die neuen Arbeiter-Führer

Dabei geht es aber nicht um die Arbeitseinkommen und die rechtlich zu regelnden Arbeitsverhältnisse. Die Beschäftigten werden vielmehr ermuntert, sich in Gruppen mit gleichen Merkmalen zusammenzutun, nach Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Religion, Nationalität, Behinderung, gemeinsamen Interessen und ähnliches.

Die Gruppen heißen *Employee Resource Groups*, ERG. Zuständig für sie im Unternehmensvorstand sind die *HR-leaders* oder auch genannt *Social Impact Officers* oder *Chief People Officers*. Die Gruppen müssen sich bei ihnen registrieren und anerkennen lassen; bei ihnen können sie für besondere Events innerhalb und außerhalb des Unternehmens Gelder und sonstige Unterstützung beantragen.

Damit sollen sich die Beschäftigten in ihrer individuellen Besonderheit wertgeschätzt fühlen, nach dem Motto „Ihr gehört zu einer marginalisierten, diskriminierten Gruppe, aber bei uns könnt ihr euch zusammentun und über eure Probleme sprechen“. Zugleich können die HR-Führer frühzeitig mögliche Aufsteiger und Führungskräfte erkennen und fördern. Aufsteiger aus diskriminierten Minderheiten sind oft besonders fleißig, arbeiten freiwillig mehr und sind dann auch besonders dankbar und wendefähig.

Die Gleichbehandlung der Geschlechter und der Ethnien ist gut und notwendig, gerade in der rassistisch und patriarchal geprägten Gesellschaft und Arbeitswelt der kapitalistischen Führungsmacht USA!

Aber im BlackRock/WEF- Reset der Arbeitszukunft gibt es keine kollektiven und öffentlichen Tarifverträge. Die Arbeitseinkommen und Arbeitsverhältnisse werden individuell und jenseits der Öffentlichkeit in Hinterzimmern und Einzelgesprächen festgelegt. Die von den HR-leaders organisierten Regeln und Praktiken sind nicht staatlich-demokratisch verrechtlicht, sind gerichtlich nicht einklagbar, sondern sind in der Verfügung der neuen Arbeiter-Führer*innen.⁵

Das begann mit dem Veganer Steve Jobs

Die Geschlechtergerechtigkeit bei BlackRock bezieht sich real zudem nur auf die Führungsebenen, in den Investmentabteilungen von BlackRock selbst, in den Führungen der investierten Unternehmen. Alle anderen Dimensionen, die durch Investments betroffen werden, und auch die Arbeitsverhältnisse, werden vollständig ausgeblendet, wie etwa die jungen kasernierten Frauen, die bei Foxconn in Indien die

⁵ Lee Fang: The Revolution of Union-Busting. Breaking Unions With the Language of Diversity and Social Justice, <https://theintercept.com/2022/06/07>

iPhones für Apple montieren.

Der riesige Widerspruch zwischen erklärten neuen Zielen und Realität steckt in den Arbeitsverhältnissen des Silicon Valley von Anfang an. Zum Beispiel Steve Jobs, der Gründer von Apple, war Veganer und überzeugte Kommunitarist. Er setzte sich für die hierarchielose Gleichberechtigung aller Beschäftigten im Unternehmen ein, den Chef eingeschlossen.

Aber als Großaktionär, gleichzeitig mit BlackRock & Co., machte sich Jobs zum Multimilliardär, dessen Reichtum auch auf der extremen Dauer-Ausbeutung der kasernierten Niedrigstlöhner*innen bei Foxconn in Taiwan, Indien, Vietnam und China beruhte. Dies gilt bis heute, und nicht nur für Apple. Und dies praktizieren genauso auch heute die LGBTQ+- und ESG- und Inklusions- und Diversity-Propheten BlackRock & Co.

USA an der Spitze des globalen ArbeitsUnrechts

Das Verhalten von BlackRock ist nur verständlich, wenn dessen aktive Rolle in „America First“ einbezogen wird, in den wichtigsten US-Konzernen, in den Leitmedien und in der US-Regierung. BlackRock ist der größte Miteigentümer an US-Konzernen, bei den Auto-, Öl-, Pharma-, Fracking- und Rüstungskonzernen wie bei allen großen Digitalkonzernen.

BlackRock gestaltet täglich die in den USA praktizierte Ausbeutung der abhängigen Beschäftigten mit, also das extremste ArbeitsUnrecht unter allen industriell entwickelten Staaten.

Die USA stehen unter den 185 ILO-Mitgliedsstaaten mit Saudi-Arabien und noch vor Katar weltweit einsam an der Spitze bei der Nicht-Anerkennung der ILO-Konventionen. Von den 8 Kern-Konventionen haben die USA 6 nicht ratifiziert:

1. Die Koalitionsfreiheit, also das Recht der Beschäftigten, sich frei zu organisieren, etwa in Gewerkschaften
2. Recht auf kollektiv verhandelte Tarifverträge
3. Abschaffung der Zwangs- und Pflichtarbeit
4. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau
5. Mindestalter für den Eintritt in ein Arbeitsverhältnis
6. Verbot der Diskriminierung in der Arbeitswelt wegen Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler und sozialer Herkunft.

Die USA haben lediglich die beiden folgenden Normen ratifiziert:

7. Abschaffung der Zwangsarbeit als staatliche Disziplinarmaßnahme
8. Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wobei nicht Kinderarbeit überhaupt verboten ist, sondern nur die Beschäftigung von Kindern als Prostituierte, Soldaten, Drogenhändler und in der Pornografie – Kinderarbeit zum Beispiel in Bergwerken ist nicht ausgeschlossen.

Von den 189 weiteren ILO-Konventionen haben die USA lediglich 9 ratifiziert. Zu

den nicht-ratifizierten Normen gehören folgende:

- Kündigungsschutz
- Recht auf Schutz am Arbeitsplatz vor chemischen und Strahlen-Gefahren
- Recht auf geregelte Arbeitszeiten, auf Pausen und bezahlten Urlaub
- Recht auf Versicherung gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit, Rente
- Rechte der Behinderten
- Recht auf Mutterschutz.⁶

Für annektierte US-“Überseegebiete“ wie American Samoa und Guam gilt keine einzige ILO-Norm; für die Nördlichen Marianen, Puerto Rico und die US Virgin Islands gelten nur 2 bzw. 4 Normen, die sich zudem nur auf die Schifffahrt beziehen.

geopolitics of inequality

Der gesetzliche Mindestlohn des US-Kongresses liegt seit 2009 unverändert bei 7,25 US-Dollar - mit Ausnahmen bis herunter auf 2,13 US-Dollar, wenn etwa Trinkgeld zu erwarten ist. Er ist nach Kaufkraft der niedrigste im westlichen Kapitalismus. So wurde *working poor* seit Beginn der 1980er Jahre in den USA zur Lage einer schrittweise anwachsenden Zahl der abhängig Beschäftigten: Arbeit haben und trotzdem arm sein. Viele überleben nur durch staatliche Lebensmittelgutscheine und private Suppenküchen. Und US-Konzerne und ihre Aktionäre waren und sind auch die Vorreiter des globalisierten *working poor*.⁷

Dies wird auch als *geopolitics of inequality* bezeichnet: Die von US-Konzernen am frühesten, über die massenhafte, systemische Auslagerung von Arbeitsplätzen in verarmte, unterentwickelt gehaltene Staaten organisierte, menschenrechtswidrige Niedriglöhnerie: Geopolitik der sozialen Ungleichheit. Sie ist eine der nachhaltigen Gewinnquellen für BlackRock & Co. als Aktionäre etwa der großen Digitalkonzerne wie Apple und Microsoft, die diese Gewinnquelle seit vier Jahrzehnten besonders intensiv nutzen.

working poor bedeutet übrigens auch *working sick* – krank durch Arbeit. Und es bedeutet auch Renten-Armut, arm im Alter und natürlich auch schon vorher in der Arbeitslosigkeit und in der unfreiwilligen Teilzeitarbeit. Die Lebenserwartung der abhängig Beschäftigten in den USA sinkt – im Gegensatz zur steigenden Lebenserwartung der wenigen Besserverdiener und Superreichen. Inzwischen grassiert auch in der weißen Arbeiterklasse der USA die „Epidemie des Todes“, mit Verzweiflung, frühem Sterben, Selbstmorden und tödlichem Drogenkonsum, so der Nobelpreisträger Angus Deaton.⁸

In gesamten US-geführten westlichen Kapitalismus sinken die Arbeitseinkommen

⁶www.ilo.org, see conventions and ratifying status of the ILO member states

⁷Werner Rügemer / Elmar Wigand: Die Fertigmacher. Die Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten als professionelle Dienstleistung. Köln 2014

⁸Anne Case/Angus Deaton: Tod aus Verzweiflung. Der Untergang der amerikanischen Arbeiterklasse und das Ende des amerikanischen Traums. Kulmbach 2020

und Renten der Mehrheit der Beschäftigten, auch der Mittelklassen. Wie zudem Weltwirtschaftsforum und Mercer bei ihrer Vision des Neustarts der Arbeit ankündigten: Die Covid-Pandemie ermöglicht den Einstieg. Die Covid-Politik von Regierungen und Unternehmen des Westens hat dies tatsächlich befördert: Working poor und working sick wurden beschleunigt, allerdings nicht in China, so der Bericht der ILO für die Jahre 2020/21.⁹

Dieses nationale und globale *working poor* ist integraler Bestandteil des Geschäftsmodells von BlackRock, des *wealth management*, also der möglichst schnellen und nach oben offenen Bereicherung seiner wichtigsten Kunden und Kapitalgeber, also vor allem der schon Superreichen.

Größte kasernierte Niedriglöhneri: Foxconn aus Taiwan

Ein aufschlussreiches Beispiel für diese Praxis ist Foxconn. Rechtlich in Taiwan und an der Börse in Hongkong unter dem Namen Hon Hai Precision Industry Corporation registriert, ist Foxconn der weltweit größte Organisator kasernierter Niedrigstlöhneri in der Mikroelektronik.

Foxconn wurde 1974 in Taiwan gegründet, unter dem US-gestützten Diktator Tschiang kaishek. Bis 1987 herrschte Kriegsrecht auf der Insel, Gewerkschaften waren verboten. Gerade weil die USA in den 1970er Jahren diplomatisch von Tschiang abrückten und die Volksrepublik China anerkannten, förderten sie Taiwan militärisch, wirtschaftlich und technisch.

Erst 1997 durfte der gewerkschaftliche Dachverband TCTU gegründet werden, erst 2000 wurde er staatlich anerkannt. Der Einfluss blieb gering. Foxconn rühmt sich auch im Jahre 2022 öffentlich, im eigenen Unternehmen keine Gewerkschaft zu haben. Die direkt in der Foxconn-Zentrale etwa 50.000 Beschäftigten unterhalten ohne gewerkschaftliche Vertretung direkte Beziehungen zu ihren *HR-leaders*. Diese umsorgen die privilegierten Beschäftigten mit gut geführten Kantinen und Kursen für Fitness und Gewichtsabnahme.¹⁰

Dauer-Auftraggeber für Foxconn: Apple, Microsoft & Co.

Foxconn organisierte seit den 1980er Jahren für Apple, Microsoft, Intel und andere Silicon Valley-Unternehmen die konkurrenzlos billigsten Vorproduktionen: Die Niedriglöhner in Taiwan wurden in Heimen zusammengefasst, mussten täglich drei bis vier Überstunden ohne Bezahlung leisten, bekamen keinen bezahlten Urlaub. Es wurde und wird fast ausschließlich für den Export produziert.

Dazu holte und holt auch heute Foxconn vor allem aus Vietnam, dann auch aus Indonesien und den Philippinen jährlich zusätzlich mehrere hunderttausend Arbeitsmigranten: Sie mussten (und müssen auch gegenwärtig) alle drei Jahre einen neuen Antrag stellen, sich auch gesundheitlich überprüfen lassen und dürfen

⁹ILO: Global Wage Report 2020-2021. Wages and minimum Wages in the time of COVID-19

¹⁰ Hon Hai Precision Industry Co., LTD.: Annual Report 2021, Abschnitt „Labor Conditions“

insgesamt höchstens 12 Jahre in Taiwan arbeiten: Spätestens dann müssen sie raus, dürfen im Alter nicht Taiwan zur Last fallen. Weil sie zudem meist bei Vermittlern hoch verschuldet sind, sind sie willig, billig, unterwürfig, fleißig.

Gegenwärtig unterliegen so 700.000 Arbeitsmigrant*innen in Taiwan dieser Form der Zwangsarbeit. Sie machen die niedrigsten jobs, die 3D-jobs: dirty, dangerous, difficult.¹¹ Während der Corona-Pandemie unterlagen sie ungleich härteren Einschränkungen als die einheimischen Beschäftigten.¹² Dies ist zugleich eine moderne Form des Rassismus.¹³

So wurde Foxconn zum größten Unternehmen Taiwans. Und die Taiwan Semiconductor Manufacturing Corp. TSMC wurde mithilfe von Foxconn zum heute weltweit größten Hersteller von Halbleitern.

Foxconn exportierte die extreme Ausbeutungs- und Niedrigstlohnpraxis dann auch nach Japan und Südkorea, dann vor allem in die Volksrepublik China: Dort hatte Foxconn bis zu einer Million Niedrigstlöhner unter Vertrag, meist junge Frauen, und zog ihnen für die Kasernierung und Verpflegung einen großen Teil des Lohnes ab.

BlackRock, Vanguard als Großaktionäre von Foxconn

Ab Anfang der 2000er Jahre streikten in China vor allem die Beschäftigten von Foxconn-Betrieben. Selbstmorde von Foxconn-Beschäftigten wurden kurzzeitig zum internationalen „Skandal“. Apple-Chef Steve Jobs bezeichnete die Arbeitsverhältnisse bei Foxconn aber weiter als „sehr gut.“¹⁴

Der chinesische Staat verbesserte gegen den Widerstand von Apple, Microsoft & Co. die Arbeitsbedingungen und hob die Löhne nachhaltig an – seitdem passt sich Foxconn zeitverzögert an, wandert schrittweise in „freundlichere“ Nachbarstaaten wie Thailand, Malaysia, Indien und Vietnam ab. Mit angepassteren Praktiken betreibt Foxconn mittlerweile auch Niederlassungen in den EU-Niedriglohnstaaten Tschechien und der Slowakei. Mit neuen Aufträgen in Saudi-Arabien, Indonesien, Thailand und in Ohio/USA forciert Foxconn seine Zulieferaufträge für e-Autos.¹⁵

US-Digitalkonzerne waren seit über 30 Jahren die wichtigsten Dauer-Auftraggeber für Foxconn und sind das auch heute noch. Weitere aktuelle und ehemalige Großkunden von Foxconn sind u.a. Amazon, Dell, Google, Hewlett Packard, Intel, Motorola, und auch Nintendo, Sony, Toshiba, Samsung.

2021 bekannte Foxconn sich zum modischen ESG-Nachhaltigkeitskanon. Auch die

11 Peter Bengtsen: Moderne Zwangsarbeit in Taiwan, Le Monde Diplomatique August 2022

12 Coronavirus / Taiwan announces one-year extension for migrant worker permits, <https://focustaiwan.tw/business/202205310023>, Taipei, May 31 2022

13 Nick Aspinwall: Taiwan Under Fire for Racist Policies Toward Southeast Asian Workers, The Diplomat June 19, 2021

14 Foxconn in Wikipedia

15 Hon Hai Precision Industry Co., LTD.: Annual Report 2021

Aktionäre BlackRock und Vanguard bestanden darauf. BlackRock und Vanguard sind nämlich die dritt- und viertgrößten Aktionäre von Foxconn. Der ach so sozial auftretende norwegische Staatsfond Norges ist fünftgrößter Aktionär.¹⁶ Für Foxconn wie BlackRock ist also Gewerkschaftshass mit ESG und Nachhaltigkeit vereinbar.

So gehörten und gehören die falschen ESG- und LGBT-Propheten von BlackRock&Co. und ihre Kapitalgeber zu den großen Mehrfach- und Dauer-Gewinnern dieser menschenrechtswidrigen Ausbeutungspraktiken. Auch so entstanden die wertvollsten Unternehmen des westlichen, US-geführten Kapitalismus.

BlackRock in Tesla: Gewerkschaftshass, Arbeitsunfälle

BlackRock ist zweitgrößter Aktionär des e-Auto-Konzerns Tesla, nach Vanguard und vor State Street und Capital,¹⁷ mit denen BlackRock über Beteiligungen auch noch verbunden ist.

Die Gründungsfabrik im kalifornischen Fremont demonstriert seit 2010 mit jetzt 22.000 Beschäftigten die Tesla-Praktiken.

*Der prinzipielle Gewerkschaftshasser hält Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften mit allen Mitteln fern. Alle Versuche, eine gewählte Vertretung einzurichten, bestrafte Tesla mit der Entlassung der Aktivisten.

*In den Arbeitsverträgen verlangt Tesla, dass die Beschäftigten im Konfliktfall nicht vor ein öffentliches Gericht gehen. Deshalb gibt es nur Gerichtsverfahren, wenn Ex-Mitarbeiter klagen. Tesla verletzt in der Regel die gesetzlichen Kündigungsfristen.

*Tesla hat 14 Leiharbeitsfirmen unter Vertrag: Die Zahl der Leiharbeiter ist wesentlich höher als in der sonstigen regionalen Industrie.

*Die Löhne sind so niedrig, dass so manche Beschäftigte in ihren Autos auf Parkplätzen wohnen und schlafen.

*Die körperliche stressigsten Arbeitsplätze werden vorrangig mit schwarzen Arbeitern besetzt.

*Das Werk Fremont hat die höchste Zahl an Arbeitsunfällen in der US-Autoindustrie.¹⁸

*Tesla setzt auf Roboterisierung der Autoproduktion, holt aber gleichzeitig mit Arbeitshetze und 12-Stunden-Schichten an 6 Tagen pro Woche das Letzte aus den lebendigen Körpern heraus, auch in Kenntnis der Gesundheitsschäden wie Bandscheibenhernie und abgetrennten Fingern.¹⁹

Tesla: In Deutschland etwas freundlicher

2017 kaufte Tesla den Produktionsmaschinen-Hersteller Grohmann Automation GmbH im Eifelort Prüm, Nordrhein-Westfalen. Als die 680 Beschäftigten wieder wie

¹⁶ marketscreener.com/quote, abgerufen 21.8.2022

¹⁷ money.cnn.com/quote, abgerufen 21.8.2022

¹⁸ David Brown/Eric Luin: Behind Tesla's rise, part 2, wses.org/en/articles, 24 May, 2021;

¹⁹ Julia Carrie Wong: Tesla factory workers revail pain, injury and stress, *The Guardian* 18 May 2017; siehe auch das Tesla-Dossier: Tesla bietet in Fremont/Kalifornien die Arbeitsbedingungen der Zukunft, labournet.de/internationales/USA 4.7.2022

bisher einen Tarifvertrag forderten, lehnte Chef Elon Musk strikt ab. Die keineswegs systemkritische deutsche Gewerkschaft IG Metall bezeichnete er als „unvereinbar mit unserer Mission“. Plötzlich hingen auf dem Werksgelände Unterschriftenlisten aus: Der jetzige Betriebsrat muss abgelöst werden! Solche Union Busting-Methoden der noch einfacheren Art sind in den USA üblich.

Ergebnis: Es gab eine Gehaltserhöhung um 30 Prozent, aber keinen Tarifvertrag. Für den Bau von automatisierten Produktionsanlagen braucht Musk diese qualifizierten Beschäftigten. Er kaufte sie mit dieser völlig ungewöhnlich hohen Lohnerhöhung – aber ihre unabhängige, selbstbewusste Selbstorganisation und ein Tarifvertrag sind für ihn gefährlich.²⁰

Die *disruption* und die Gesetzesverstöße werden von Tesla & Co hochgradig opportunistisch gehandhabt. Wo es geht, werden wie in Kalifornien möglichst alle bisherigen Regulierungen verletzt. Wo es dann doch opportun erscheint, nicht alle zu verletzen, sind auch Kompromisse und Lohnerhöhungen möglich wie bei Grohmann in Deutschland.

Solche Kompromisse können dann so vordergründig wie möglich sein. So ließ die Geschäftsführung in der deutschen Tesla-Fabrik Grünheide zwar einen Betriebsrat wählen. Aber die Wahl fand statt, als die Mehrheit der geplanten 12.000 Beschäftigten noch gar nicht im Betrieb war. Es waren erst 2.500 da. Und gegen das geltende Betriebsverfassungs-Gesetz bildeten Führungskräfte die Betriebsratsliste Gigavoice. Bei der Wahlversammlung wurden die wenigen schon Angestellten mit freien Getränken, Snacks und Musik angelockt.²¹

Die Großaktionäre BlackRock, Vanguard, State Street, Capital lehnten bei der Tesla-Hauptversammlung 2022 alle arbeitsrechtlichen Anträge ab, auf Empfehlung des Vorstands: Zur Zulassung einer Gewerkschaft, zur Kinderarbeit in der Lieferkette, zum Bericht über rassistische Diskriminierung und zur sexuellen Belästigung.²²

Amazon: Beschäftigte werden überwacht, zensiert, verschlissen

Auch Amazon verhält sich wie Tesla und die anderen erfolgreichen US-Unternehmen: Soviel ArbeitsUnrecht wie möglich, überkleistert mit Diversity, Inclusion und LGBTQ+. Wo am wenigsten staatlich und medial kontrolliert wird wie etwa auf den Philippinen, in der Ukraine, in Litauen oder in der US-Provinz, da werden Beschäftigte extrem ausgebeutet. Und wo es ein paar auch international wahrgenommene Gegenkräfte gibt wie in Deutschland oder Frankreich – da passt sich auch Amazon etwas an, wie Tesla im deutschen Grünheide.²³

20 Der Spiegel 48/2017, S. 68

21 Gigawahl im Tesla-Land, Der Spiegel 9/ 2022, S. 65

22 Akash Sriram: Tesla Shareholders broadly follow board recommendations at annual meeting, <https://reuters.com/business/autos-transportation/tesla-stock-proposal-headline-annual-meeting-texas-2022-08-04/>

23 Siehe die Porträts der Arbeitsverhältnisse in 12 EU- und assoziierten Staaten in: Werner Rügemer: Imperium EU – ArbeitsUnrecht, Krise, neue Gegenwehr. Köln 2020; zu den Arbeitsverhältnissen in der Ukraine, wo hunderte US- und deutsche Konzerne präsent sind siehe: Werner Rügemer: „Unsere europäischen Werte“ - 1,21 Euro Mindestlohn in der Ukraine, www.nachdenkseiten.de 21.07.2021

In den USA geht Amazon noch direkter ausbeuterisch vor als in (West)Europa. Jede Handlung der einfachen Beschäftigten – Verpacken, Holen, Laufen, Sitzen, Dauer der Pause und des Toilettengangs, Pausengespräche - wird sekundengenau überwacht, dokumentiert, algorithmisch analysiert, das Ergebnis den Vorgesetzten weitergemeldet. Wie bei Tesla: Unfälle am Arbeitsplatz und Krankenstand sind ungleich höher als in der sonstigen Handelsbranche.²⁴ Die Fluktuationsrate ist doppelt so hoch. Der Anteil der Leiharbeiter ist hoch – bis zu 70 Prozent.²⁵ Wer die Leistung nicht bringt, wird aussortiert.

In den USA hat der Einsatz von Ex-Geheimdienstlern im Kampf gegen gemeinschaftliche, gewerkschaftliche Aktivitäten Tradition. Darauf greifen auch Amazon & Co zurück, auch weil in den USA bei Amazon verstärkt gestreikt wird.²⁶ Auch Aktivitäten bei Fridays for Future und Greenpeace gelten als feindlich. Beschäftigte, die in dieser Weise ermittelt werden, werden zu Vier-Augen-Meetings mit den Union Bustern gezwungen. Über die Telefone schickt Amazon den Beschäftigten Mitteilungen und Drohungen, wie die Amazon-Beschäftigte Jennifer Bates vor einem Untersuchungsausschuss des US-Senats am 17.3.2021 aussagte.²⁷

Die 95.000 Beschäftigten der Amazon-Biokette Whole Foods werden per Heatmap ständig überwacht: Gehen sie während einer Auslieferungsfahrt in das nächste Gewerkschaftsbüro? Mit welchen Personen gibt es häufigen privaten Umgang?²⁸

Für die zentrale Steuerung des Union Busting im Jahr 2021, allein in den USA, gab Amazon 4,3 Millionen Dollar aus. Die Ausgaben für das Global Security Operations Center sind unbekannt. In der internen App für die Beschäftigten löscht ein automatisierter *bad word monitor* solche Begriffe wie union (Gewerkschaft), pay rise (Lohnerhöhung), grievance (Beschwerde), plantation (Arbeitslager), injustice (Unrecht), slave labor (Sklavenarbeit) und fairness.²⁹

Ausbeutung in Amazon-Subunternehmen

Noch ein paar Stufen ausbeuterischer geht Amazon vielfach mit den Beschäftigten in Sub-Sub-Unternehmen um. Amazon will für die Auslieferung nur Subunternehmer, die exklusiv für Amazon arbeiten. Die gegenseitig von Amazon erpressten Subunternehmer unterbieten sich im Preis, um sich zu halten.

So werden zwar oft die Mindestlöhne oder sogar zwei Euro mehr gezahlt, aber für die auszuliefernden Pakete reicht der 8-Stunden-Tag nicht, und die anschließend nötigen Überstunden werden nicht bezahlt. Subunternehmer beschäftigen auch Flüchtlinge

²⁴ Strategic Organizing Center: Primed for Pain. Amazon's Epidemic of Workplace Injuries, May 2021

²⁵ Inside Amazon's Employment Machine, New York Times 15.6.2021

²⁶ Meagan Day: Corporations Like Amazon Hire Union Busting Labor Spies All the Time, <https://jacobin.com> 9.2.2020

²⁷ <https://www.cnn.com> 17.3.2021

²⁸ jacobin.de/artikel/whole-foods-amazon-ueberwachung-heatmap/ 5.5.2020

²⁹ Ken Klippenstein: Leaked: New Amazon Worker Chat App Would Ban Words Like „Union“, „Restrooms“, „Pay Raise“ and „Plantation“, The Intercept April 4, 2022

und Migranten mit illegalem Status. Schwarzarbeit und Nichtzahlung von Sozialabgaben werden bei den seltenen Kontrolle in EU-Staaten immer wieder aufgedeckt.³⁰ Bekannt wurde, dass Fahrer wegen der Hetze Urinflaschen im Auto nutzen statt irgendwo eine Toilette zu suchen.³¹

Amazon verletzt durch diese Arbeitshetze übrigens massenweise auch die Rechtssicherheit der Auslieferung: Pakete in Mehrfamilienhäusern werden schon mal, nachdem ein angeklingelter Bewohner die Tür geöffnet hat, gesammelt für alle Empfänger an einen anwesenden Bewohner übergeben oder lediglich in den Hausflur geworfen.

Auch Amazon: In Deutschland freundlicher, wenn es sein muss

Wenn es wegen jahrelangem, nachhaltigem Widerstand wie in Deutschland durch die Gewerkschaft verdi für das Image besser ist, dann verfährt Amazon wie Tesla: Man lässt Betriebsräte gründen. Das wird aber von den *HR-leaders* so vorbereitet, dass die Betriebsräte mit gefügigen Vertretern besetzt sind. „Und dann sagt Amazon: Gewerkschaften brauchen wir nicht, wir machen alles mit unserem Betriebsrat aus,“ so das Fazit des langjährigen Gewerkschaftsaktivisten am Standort Bad Hersfeld, Christian Krähling: Somit ein Fake-Betriebsrat, kein Tarifvertrag, sondern Günstlingswirtschaft im Hinterzimmer.³²

Bei Tesla und Amazon müssten wie beim e-tron von Audi die immer tiefer und breiter gestaffelten Produktions- und Lieferketten und die jeweiligen Arbeitsverhältnisse aufgeschlüsselt werden. Dazu fehlt hier der Platz. Aber eines ist klar: Je weiter entfernt von den Metropolen, schon innerhalb der EU und Europas beginnend, etwa in Polen, Nordmazedonien, Litauen und der Ukraine und dann in Mexiko, Brasilien, Tunesien, Vietnam, Südkorea, Taiwan und die Philippinen – die Grade der Ausbeutung nehmen zu.

Ebenso können und müssen die Arbeitsverhältnisse etwa an den Fracking-Bohrlöchern in den USA, auf den großen Kreuzfahrtschiffen, in den Callcentern des größten Callcenter-Betreibers Teleperformance, bei den Taxidiensten wie Uber, bei Starbucks, bei Lockheed und Rheinmetall, Exxon, Facebook, Bayer, Monsanto und aber auch in den staatlich beteiligten Großkonzernen und Großbanken wie Commerzbank, Deutsche Post usw. öffentlich aufgeschlüsselt werden, die heute aus tausenden von Tochter- und Beteiligungsunternehmen bestehen – und wo überall BlackRock & Co zu den führenden Aktionären gehören.

Demokratischer, menschenrechtlicher Neustart

Der BlackRock/WEF-Neustart der Arbeitsverhältnisse, der noch gezielter als bisher die Menschenrechte verletzt und einen eigenen, nicht gesetzlich geregelten Wertekanon etabliert, hat also schon vor Jahrzehnten begonnen, etwa im Silicon

30 Josef Stingl: „Reine Ausbeuterei“, Die Arbeit 1/2021, S. 10

31 Amazon apologises for wrongly denying drivers need to urinate in bottles, <https://bbc.com/news/world> 4 April 2021

32 Petra Welzel: Der Schein trägt. Verdi publik 8/2020

Valley und in Taiwan.

Die menschenrechtlichen Widerstände waren außer in China bisher nicht erfolgreich. Und wenn in Silicon Valley, Taiwan, auf den Philippinen oder in Indien gestreikt wird, dann wurde und wird das politisch und großmedial verdrängt, bis heute. Die gehäuften Selbstmorde junger Foxconn-Arbeiterinnen in Shenzhen, die für Apple die Smartphones montierten, waren kurzzeitig ein Skandal. Aber die Praktiken sind die gleichen geblieben, auch wenn BlackRock & Co, wie jetzt für die e-Mobilität, nach neuen Best Cost Countries suchen.

In der westlichen Menschenrechts-Litanei fehlen seit den 1970er Jahren immer die Sozial- und Arbeitsrechte der Universellen Menschenrechtserklärung der UNO. Und ebenfalls fehlen die arbeitsrechtlichen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Sie müssen auch in den Gewerkschaften und anderen demokratischen Kreisen des Westens ganz neu aus der Verdrängung herausgeholt werden.

Zudem muss über das eingewöhnte gewerkschaftliche Ritual hinaus die menschenrechtswidrig handelnde Gegenseite, also BlackRock & Co, überhaupt erstmal öffentlich thematisiert werden; muss aus der medial, wissenschaftlich und politisch organisierten Unbekanntheit herausgeholt, ja ins aufklärerische Licht der breiten Öffentlichkeit herausgezerrt werden. Und dies in internationaler, globaler, kooperativer Vernetzung. Das heimelige, brave, wirkungslose Mit-Herumsitzen etwa der deutschen Gewerkschaften im Umkreis der Europäischen Kommission in Brüssel ist an sein Ende gekommen.

In Alternative dazu gibt es zahlreiche Ansätze für neues analytisches, strategisches klassenkämpferisches Vorgehen, in den USA selbst und weltweit. Jüngere Generationen entwickeln neue Organisations- und Kampfmethoden.³³ Auch Klima und Umwelt spielen für die Arbeitsverhältnisse eine zentrale Rolle, jenseits der ESG-Fakes von BlackRock & Co. Auch die Frage der Enteignung steht an.³⁴

33 Vgl. Sabine Apicella: Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im internationalen Versandhandel. Hamburg 2021

34 Werner Rügemer: BlackRock & Co. enteignen! Frankfurt/Main 2021