



Arbeitskonflikte entlang der automobilen Wertschöpfungskette

Hans-Christian Stephan im Gespräch mit Milan Škobić* über
Gewerkschaftsarbeit in der serbischen Automobilindustrie

In: *express* 4/2026

Nicht nur die deutsche Volkswirtschaft ist stark durch das Auto geprägt, auch die serbische ist tief in die globalen Wertschöpfungsketten der Automobilproduktion integriert. Hier werden vor allem Komponenten für europäische Vorproduktehersteller, sogenannte »Original Equipment Manufacturer« (OEM) gebaut. Sie profitieren von einem niedrigen Lohnniveau und geringer gewerkschaftlicher Organisation. Das wollen einige Belegschaften mit Unterstützung von »Radnički Glas« ändern.

Derzeit laufen mehrere Organizing-Kampagnen bei serbischen Automobilzulieferern. Im Juni 2024 rief die Gewerkschaft »Samostalni sindikat metalaca Srbije« (»Autonome Metallarbeitergewerkschaft«) am Standort des koreanischen Automobilzulieferers Yura in Leskovac mit 3.000 Beschäftigten zum Streik auf. Der Streik dauerte drei Wochen. Yura ist mit 7.000 Beschäftigten an den drei Standorten in Leskovac, Raca und Niš ein wichtiger Arbeitgeber in Serbien.

Hans-Christian Stephan sprach mit dem Wissenschaftler, Organizer und Radnički Glas-Mitglied Milan Škobić über die serbische Automobilindustrie, den Streik in Leskovac sowie die Herausforderungen von Gewerkschaftsarbeit entlang transnationaler Wertschöpfungsketten. Das Gespräch fand am Rande des transnationalen Treffens in Belgrad (siehe S. 9) statt.

Hans-Christian Stephan: Bevor wir uns näher mit Eurem Organizing beschäftigen, möchte ich Dich bitten, uns einen Überblick über die serbische Automobilindustrie und ihre Rolle für die nationale Wirtschaft zu geben.

Milan Škobić: Serbien ist im europäischen Vergleich eine kleine Volkswirtschaft. Das jährliche BIP beträgt etwa 90 Milliarden US-Dollar und 15.322 US-Dollar pro Kopf. [Zum Vergleich: Das BIP Deutschlands betrug 2025 4,47 Billionen US-Dollar und 59.930 US-Dollar pro Kopf. *Anm. H.-C. S.*] Die offizielle Zahl der Beschäftigten liegt bei etwa 2,3 Millionen, von denen etwa 100.000 in Unternehmen beschäftigt sind, die mit dem Automobilsektor in Verbindung stehen. Im letzten Jahr ist diese Zahl zurückgegangen, da viele Unternehmen entweder Werke geschlossen oder Stellen abgebaut haben. Dies steht im Zusammenhang mit einer allgemeinen Umstrukturierung in diesem Sektor sowie mit der Umstellung auf die E-Auto-Produktion. Man sollte aber nicht vorschnell urteilen. Auf der anderen Seite werden nämlich auch neue Produktionsstätten eröffnet. Ich halte den Diskurs über einen baldigen Untergang der Automobilindustrie für übertrieben. Das hängt immer von der Situation des jeweiligen Unternehmens ab.

In Serbien werden vor allem Komponenten hergestellt. Nur in Kragujevac, einer Stadt mit 200.000 Einwohnern in der Mitte Serbiens, gibt es einen OEM. Die Stadt hat eine lange Tradition in der Automobilherstellung. Hier war auch der Sitz von Zastava, dem wichtigsten heimi-

schen Produzenten für PKWs und andere Fahrzeuge im sozialistischen Jugoslawien. Heute hält der Staat noch ein Drittel der Fabrik, die ansonsten zum Stellantis-Konzern gehört. [In der Fabrik fand 2017 ein größerer Streik statt. *Anm. H.-C. S.*] Viel relevanter sind aber die Automobilzulieferer, die über das ganze Land entlang wichtiger Straßen in die EU verstreut sind. Die Fabriken gehören vor allem zu Unternehmen aus der EU, aber auch aus China und den USA.

H.-C. S.: Yura baut in Serbien Kabelbäume. Warum wird dieser Produktionsschritt nach Serbien ausgelagert?

M. S.: Man muss sehen, dass dieser Produktionsschritt dem Auto nur wenig Wert hinzufügt. Daher ist es nicht attraktiv, Kabelbäume in den kapitalistischen Zentren herzustellen. Es ist außerdem relativ einfach, die Kabelbaumherstellung dorthin zu verlagern, wo die Arbeitskraft am billigsten ist. Ein gutes Beispiel ist das deutsche Unternehmen Dräxlmaier. Kurz vor der Covid-Pandemie beschäftigte das Unternehmen ungefähr 6.000 Arbeiter:innen in Zranjanin im Norden Serbiens. Ende des Jahres wird die Fabrik geschlossen. Es ist davon auszugehen, dass Dräxlmaier die Produktion irgendwohin verlagert hat, wo das Unternehmen bessere Bedingungen vorfindet.

H.-C. S.: Lass uns noch genauer auf Yura schauen. Wie ist das Unternehmen aufgebaut?

M. S.: Es handelt sich um ein koreanisches Zulieferunternehmen, das stark von Hyundai und Kia abhängig ist. Die Hauptabnehmer der Komponenten aus Serbien sind das Kia-Werk in der Slowakei und das Hyundai-Werk in Tschechien, die beide vor allem für den europäischen Markt produzieren. Daneben wird auch an Mercedes-Benz- und Audi-Standorte in Deutschland geliefert.

Bisher ist Yura auf die Produktion von Kabelbäumen spezialisiert, aber es wird darüber nachgedacht, in andere Bereiche der Fahrzeugelektronik zu expandieren. Das Unternehmen hat Produktionsstandorte in 14 Ländern, vor allem in Ostasien und Osteuropa. Derzeit findet eine Expansion nach Tunesien und Marokko statt. Mit 7.000 Beschäftigten ist das Unternehmen einer der größten Arbeitgeber Serbiens.

H.-C. S.: Was sind aus Sicht der Arbeiter:innen die Hauptprobleme bei Yura?

M. S.: Es gibt zahlreiche Probleme. Die schlechten Arbeitsbedingungen wirken sich auf die Gesundheit der Arbeiter:innen aus. Gemäß dem serbischen Recht läge die wöchentliche Arbeitszeit bei 40 Stunden plus 8 Überstunden. Diese Überstunden sind eigentlich für plötzliche Produktionsanstiege oder unvorhersehbare Ereignisse wie den Ausfall einer Maschine vorgesehen. In der Praxis wird das Gesetz aber nicht so angewendet, vielmehr sehen die Zulieferbetriebe hierin eine Möglichkeit, einen zusätzlichen Arbeitstag einzuführen. Deswegen haben viele Arbeiter:innen eine Sechs-Tage-Woche. Und es wird den Arbeiter:innen manchmal angeboten, für einen deutlich höheren Lohn am Sonntag zu arbeiten– obwohl das eigentlich illegal ist.

Ich bin mir unsicher, ob das für das Unternehmen finanziell Sinn ergibt, denn auf der anderen Seite beklagen das Management, aber auch die Kolleg:innen, die hohe Abwesenheitsquote. Viele Leute sind öfter krank-geschrieben und diese Krankschreibungen stehen häufig im Zusammenhang mit der hohen Arbeitsintensität und dem Leistungsdruck. Es ist für das Management der bequemste und einfachste Weg, die Menschen so lange auszubeuten, bis sie kaputt sind, um dann vielleicht andere einzustellen und die Kranken nach und nach aus dem Betrieb zu drängen. Dieses Produktionsmodell, das die Gesundheit der Arbeiter:innen gefährdet, ist auch ein Ausdruck ihrer geringen Organisationsmacht.

H.-C. S.: Aus deutscher Perspektive wirkt es überraschend, dass der Organisationsgrad in der serbischen Automobilindustrie so gering ist.

M. S.: Für serbische Verhältnisse ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in dem Sektor eigentlich recht hoch. Aber die Macht dieser Gewerkschaften kommt nicht durch die Mitgliederzahl. Wir nennen sie gelbe Gewerkschaften, weil sie nur eine weitere Ebene der Kontrolle über die Arbeiter:innen sind. Sie versuchen, jeden organisierten Widerstand im Keim

zu ersticken, indem sie sich selbst als widerständig ausgeben, aber in Wirklichkeit nichts bewirken. Sie nehmen Mitgliedsbeiträge ein und bieten dafür ein paar Dienstleistungen an, können aber die Arbeiter:innen nicht zufriedenstellend schützen. Viele Arbeiter:innen stehen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft daher skeptisch gegenüber, weil sie nicht wirklich erkennen, dass sie ihnen eine spürbare Verbesserung bringt.

Für uns ist es daher wichtig, dass die Arbeiter:innen sehen, dass es eine Gewerkschaft gibt, die für sie kämpft. Lass mich das durch eine Anekdote verdeutlichen: Im September 2024, kurz nach unserem Streik, bewarf ein koreanischer Manager Arbeiter:innen mit Stühlen. Einer musste ins Krankenhaus. Das Management rief die Polizei, aber es war die Gewerkschaft, die den Krankenwagen rief. Der koreanische Manager wurde in Folge einer öffentlichen Kampagne entlassen. So haben wir gezeigt, dass wir uns um die Kolleg:innen kümmern und bereit sind, Konflikte mit dem Management zu führen.

H.-C. S.: *Wie hat die Belegschaftszusammensetzung Eure Organizing-Strategie beeinflusst?*

M. S.: Die meisten Arbeiter:innen in der Produktion verfügen über eine serbische Staatsbürgerschaft. Das ist bei anderen Zulieferern anders. Radnički Glas unterstützt auch die Gewerkschaft am Standort des chinesischen Automobilzulieferers Yanfeng in Kragujevac. Hier arbeiten viele Kolleg:innen aus Asien. Sowohl im Betrieb als auch in der Gewerkschaft sind die Arbeiter:innen mehrheitlich weiblich. Aufgrund von Haushaltsverpflichtungen sind viele der Kolleginnen zeitlich sehr eingeschränkt. Das ist ein Problem.

Die Gewerkschaftsaktiven sehen allerdings die Hauptspaltungslinie in der Belegschaft zwischen Land- und Stadtbewohner:innen. Eine Kollegin meinte einmal: »Ich komme aus der Stadt. Die anderen wollen sich nicht der Gewerkschaft anschließen. Sie kommen aus dem Dorf. Die verstehen nicht wirklich, um was es geht.« Vielleicht hat das auch etwas mit dem Geschlecht zu tun. Einige Frauen sind zufrieden, weil sie der Landwirtschaft entflohen sind, was für sie einen relativen Autonomiegewinn bedeutet. Gleichzeitig ist die Äußerung der Kollegin aber auch ungerecht. Wir haben in der Gewerkschaft sowohl Mitglieder aus der Stadt als auch vom Land. Ich glaube, die Kolleg:innen versuchen sich über diesen Unterschied zu erklären, warum es so schwierig ist, eine gemeinsame Sprache zu finden.

H.-C. S.: *Lass uns jetzt zur Organizing-Kampagne und zum Streik von 2024 kommen. Wie entwickelte sich die Streikbewegung im Betrieb?*

M. S.: Es gab an allen drei Standorten von Yura Versuche, die Arbeiter:innen zu organisieren. Der Versuch in Leskovac war der erfolgreichste, wir haben einen Organisationsgrad von 25 Prozent erreicht. Radnički Glas unterstützt die dortige Gewerkschaft, weil wir ähnliche Vorstellungen haben. Im ersten Schritt verteilten wir vor der Fabrik Flugblätter und sammelten Kontakte. Dann lernten wir die Arbeiter:innen in Telefongesprächen und auf Treffen besser kennen. Wir versuchten, neue Mitglieder in die Aktivenstruktur zu integrieren. Dann diskutierten wir Organizing-Taktiken und Ansprachen für die Kolleg:innen in den verschiedenen Abteilungen. Wir wollten als Gewerkschaft im Betrieb präsent sein und über die Probleme Bescheid wissen. Außerdem suchten wir nach Wegen, um Druck auf das Management aufzubauen, damit sich die Arbeitssituation verbessert. Im Grunde genommen geht es, wie bereits erwähnt, um eine ständige Präsenz, damit die Gewerkschaft zu einer greifbaren Realität wird und nicht nur auf dem Papier besteht.

Gemeinsam entwickelten wir vier Forderungen: eine bessere Hygienesituation in den Toiletten, einen höheren Zuschuss zum Mittagessen, mehr Lohn und die Abschaffung des Anwesenheitsbonus, weil der die Leute zum Krankarbeiten brachte. Bevor es zum Streik kam, wollten wir mit dem Management verhandeln, aber es zeigte kein Interesse an Verhandlungen. Und dann kam es zum Streik. Es handelte sich nicht um einen dauerhaften Streik, sondern um eine Abfolge von Arbeitsniederlegungen, die jeweils eine Stunde, einen Tag oder zwei Tage dauerten. Und das über einen Zeitraum von drei Wochen. Es war also eher eine stufenweise Eskalation. Wir sind uns im Nachhinein nicht sicher, ob wir noch wirkungsvoller hätten vorgehen können.

H.-C. S.: *Was konntet Ihr mit dem Streik erreichen?*

M. S.: Sobald die Streikmaßnahmen begannen, griff das Management auf gezielte Schikanen und Drohungen gegen die Streikenden zurück. Die Streikenden versammelten sich meistens vor der Fabrik, da ihnen der Zutritt zum Werksgelände oft verwehrt blieb. Das Gesetz schützt das Recht der Arbeiter:innen, die nicht streiken, zu arbeiten. Sobald die Geschäftsleitung einen Arbeiter davon überzeugen konnte, in die Produktion zurückzukehren, war dieser für die Streikenden verloren, da jeder Versuch, Kontakt zu ihm aufzunehmen, als Verletzung dieses Rechts ausgelegt worden wäre. So nahm die Zahl der Streikenden immer weiter ab, bis das Organisationsteam aufhörte, zu neuen Arbeitsniederlegungen aufzurufen.

Letztendlich endete es irgendwie unentschieden. Das Unternehmen erkennt jetzt die Gewerkschaft an. Außerdem verbesserten sich für eine gewisse Zeit die Hygienestandards. Wir haben außerdem beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) eine Beschwerde wegen der Arbeitsbedingungen und den Beschränkungen des Rechts auf gewerkschaftliche Organisation durch das Management eingelegt. [Das BAFA ist für die Kontrolle des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zuständig. *Anm. H.-C. S.*] Über die Beschwerde wurde noch nicht entschieden.

Nach dem Streik hat die Geschäftsleitung die wichtigsten Gewerkschaftsaktiven für eine gewisse Zeit an bestimmten Produktionsabschnitten konzentriert. Ihre Bewegungsfreiheit ist ziemlich eingeschränkt. Man ist also praktisch an seinen Arbeitsplatz gebunden. Und wie gesagt, man arbeitet in der Regel acht Stunden, und danach muss man vielleicht noch den Heimweg antreten. Daher ist es wirklich schwierig, eine kontinuierliche Kommunikation zwischen den Arbeiter:innen an anderen Produktionsabschnitten aufrechtzuerhalten.

H.-C. S.: *Die Ergebnisse des Streiks sind also durchwachsen. Das überrascht mich, weil man zunächst von einer großen Produktionsmacht der Belegschaften in den Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie ausgeht. Wie würdest Du die Produktionsmacht der Arbeiter:innen an einem Standort wie in Leskovac einschätzen?*

M. S.: Grundsätzlich gilt, dass sie kurzfristig erheblichen Schaden mit einem Streik anrichten können. Das größte Problem ist, dass die Organisationsmacht derzeit so gering ist. Das lässt dem Management großen Spielraum, Kontrolle über die Belegschaft auszuüben, sodass diese gar nicht merkt, über welche Produktionsmacht sie verfügt. Die Arbeiter:innen wissen nicht wirklich, woher die Vorprodukte kommen und wohin die Endprodukte gehen. Sie kennen die Lieferketten nicht. In dieser Situation fällt es dem Management sehr leicht, mit Drohungen und Einschüchterungen bei vielen Kolleg:innen Angst zu schüren. Das trägt zu einer großen Resignation bei.

Ein anderes Problem ist, dass sich bei der Kabelbaumherstellung, wie bereits erwähnt, Produktionsabschnitte und Standorte leicht verlagern lassen. Es ist außerdem schwierig, Verbindungen zwischen den Kolleg:innen an verschiedenen Orten herzustellen, durch die sie sich gegenseitig unterstützen könnten, indem sie es für das Kapital schwerer machen, Produktionsvolumen zu verschieben.

H.-C. S.: *Allerdings habt Ihr die Gewerkschaft bereits beim Aufbau internationaler Netzwerke unterstützt, etwa internationale Treffen organisiert. Kannst Du davon mehr berichten?*

M. S.: Wir helfen auch hier. Über die IndustriALL Global Union gibt es eine weltweite Vernetzung von Arbeiter:innen aus Indonesien, Korea, Tschechien, der Slowakei, der Türkei und so weiter, die in den Wertschöpfungsketten von Kia und Hyundai arbeiten. Wir haben im Herbst 2024 in Belgrad ein internationales Treffen organisiert, auf dem sich die Kolleg:innen solidarisch mit dem Streik zeigten. Seitdem stehen wir miteinander in Kontakt und denken gemeinsam darüber nach, wie wir den Informationsaustausch verbessern und in welche Richtung wir gehen können.

** Milan Škobić ist Wissenschaftler, Organizer und Mitglied bei Radnički Glas.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12