

# OFFENER BRIEF

## an den Botschafter der Volksrepublik China in Deutschland

14. März 2024 (128 Streiktag bei SRW metalfloat)

### **Es geht um Mitbestimmung, Rechtssicherheit, Respekt und Würde!**

Sehr geehrter Herr Botschafter Wu Ken,

wir sind die streikenden Beschäftigten der SRW metalfloat GmbH in Espenhain bei Leipzig. Vor 128 Tagen haben wir die Arbeit niedergelegt, weil wir unter den aktuellen Bedingungen keine Möglichkeit mehr sehen, ausreichend für unsere Familien zu sorgen. Unsere Entgelte liegen knapp oberhalb des Mindestlohns und rund 600 Euro unter dem, was Kolleginnen und Kollegen in unserer Branche verdienen. Es geht uns dabei um Mitbestimmung, Rechtssicherheit, Respekt und Würde.

Unser Betrieb gehört zur Scholz Recycling Gruppe, die wiederum ein Tochterunternehmen der Chiho Environmetal Gruppe mit offiziellem Sitz in Hongkong ist. Der wirtschaftliche Sitz ist Chongqing. Mehrheitseigner von Chiho ist mit rund 60 Prozent wiederum die USUM Investment Group, welche zur von Mr. Jianhua Tu kontrollierten Loncin Group gehört. Diese Unternehmensgruppe befindet sich seit einiger Zeit in finanziellen Schwierigkeiten. Gläubiger und Insolvenzgericht stimmten bereits vor Monaten einer Restrukturierung der Loncin-Gesellschaften zu. Jianhua Tu war neben seinen Funktionen in der Loncin und Chiho Group auch Mitglied der Volkskammer (CPPCC National Committee).

### **Chinesischer Arbeitgeber greift ein und eskaliert Konflikt**

Bis Sommer 2023 fanden konstruktive Tarifverhandlungen mit dem Geschäftsführer der SRW metalfloat statt, bei denen es um Entgelterhöhungen und Arbeitszeitfragen ging. Am 22. August 2023 teilte dieser unserer Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) mit, das er nicht mehr legitimiert sei, Tarifverhandlungen zu führen. Der Mutterkonzern griff ein und entzog unserem Geschäftsführer das Verhandlungsmandat. Erst nach diesem Ereignis kam es zu unserem ersten Warnstreik, auf den kurioserweise der Arbeitgeber die regionale Presse aufmerksam machte. Die IG Metall wollte in diesem Stadium noch zurückhaltend mit medialer Aufmerksamkeit sein.

Es folgten schriftliche Aufforderungen, die Verhandlungen fortzusetzen, worauf es weder vom SRW-Geschäftsführer Herrn Müller, noch vom Geschäftsführer der Scholz Recycling Herrn Qin eine Reaktion gab.

Nach insgesamt vier Warnstreiks, in denen wir Beschäftigten deutlich machten, dass wir eine Fortsetzung der Tarifverhandlungen wollen, es aber keine Reaktion des Arbeitgebers gab, fand am 6. November 2023 eine Urabstimmung statt. Über 89 Prozent votierten für einen unbefristeten Streik, der am 8. November 2023 begann.

## **Chinesischer Arbeitgeber ignoriert Gesprächsangebote, verstößt gegen eigenen Verhaltensgrundsatz und missachtet Trennung von Tarifvertrags- und Betriebsvereinbarungsebene**

Seit 128 Tagen streiken wir, weil unser zuständiger Geschäftsführer keine Tarifverhandlungen führen darf und der dafür verantwortliche chinesische Geschäftsführer unseres Mutterkonzerns diesbezüglich jegliche Kontaktaufnahme ignoriert.

Wir sind sehr irritiert, dass die Tarifautonomie in Deutschland, die in Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes verankert ist und das Recht der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. einzelner Arbeitgeber beinhaltet, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge eigenständig zu regeln, bei der SRW metalfloat GmbH ignoriert wird. In Deutschland hat sich das Prinzip der Tarifpartnerschaft bewährt und eine lange Tradition. Es gibt mehr als 80.000 Tarifverträge, die auf den gesetzlichen Mindestbedingungen aufbauen. Tarifverträge geben uns Beschäftigten aber auch Arbeitgebern Sicherheit, weil sie einheitliche, transparente und rechtssichere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten festlegen.

Zusätzlich irritiert uns das aktuelle Verhalten unseres Arbeitgebers, da dies im Widerspruch zum unternehmenseigenen Code of Conduct der Scholz Recycling Gruppe steht. Dort verpflichtet sich das Unternehmen das Recht auf Tarifverhandlungen zu respektieren, die Bildung von Gewerkschaften anzuerkennen und einen offenen, lösungsorientierten Umgang mit der Arbeitnehmervertretung zu verfolgen.

In der Vergangenheit hat der Arbeitgeber die Entgeltentwicklung einseitig festgelegt und unserem Betriebsrat zur Unterschrift vorgelegt. An dieser Stelle weisen wir auf den § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz hin. Darin steht, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Das heißt, dass die bisherige Praxis keine Rechtsverbindlichkeit besaß. Für Verhandlungen auf Augenhöhe und mit dem nötigen gegenseitigen Respekt braucht es in Deutschland zwei Parteien: Arbeitgeber und Gewerkschaften.

## **Dem chinesischem Arbeitgeber geht es um Ideologie und nicht um Geld oder gar uns Menschen**

An den deutschen Standorten und Tochterfirmen der Scholz Recycling GmbH wurden die Monatsentgelte zum Januar 2024 um 200 Euro angehoben sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld zugesagt. Das belegt, dass es unserem Arbeitgeber nicht um die Bezahlbarkeit unserer Tarifforderung geht. Vielmehr scheint er die in Deutschland geltende Tarifautonomie ideologisch abzulehnen. Anders ist die Widersprüchlichkeit zwischen seinem realen Handeln und den eigenen Lippenbekenntnissen aus dem Code of Conduct nicht zu erklären.

## **„Responsibility“ ist Teil des Firmenmottos des chinesischen Arbeitgebers**

Wir haben in den vergangenen Jahren so manche Herausforderung mit unserem Arbeitgeber gemeistert und egal aus welcher Richtung der Wind dabei wehte, blieben wir als Belegschaft der SRW beständig treu und haben Lösungen gefunden. Das hat uns als Belegschaft zusammengeschweißt und wir haben dabei stets Verantwortung für den Betrieb übernommen.

Während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 haben wir gemeinsam für ein ganzes Jahr auf Teile unseres Gehalts verzichtet, um die SRW über Wasser zu halten. Damals wurde uns versprochen, dass wir das Geld in wirtschaftlich besseren Zeiten wieder zurückbekommen. Darauf warten wir noch heute.

Wie momentan viele Familien sind auch wir von gestiegenen Preisen betroffen. Wir spüren die Krisenauswirkungen und uns fehlt die finanzielle Luft zum Atmen. Mit Löhnen knapp über dem Mindestlohn ist es uns nicht mehr möglich unsere Mieten und Rechnungen zu bezahlen.

### **Es braucht Planungssicherheit und Perspektiven**

Wir wollen, dass es unserer SRW auch in Zukunft gut geht, dass die Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht so lange im Unternehmen sind, eine Perspektive haben und finanzielle Planungssicherheit erhalten, um langfristig bei uns bleiben zu können. Wir wollen, dass diejenigen von uns, die seit vielen Jahren bei unserer SRW arbeiten, gesund in den Ruhestand gehen und von ihrer Rente auch leben können. Wir wollen, dass die SRW ein attraktiver Arbeitgeber wird, der neue Fachkräfte findet und in neue Technologien investiert, damit dieses Unternehmen erfolgreich in die Zukunft blicken kann. Das alles geht nur mit einem Tarifvertrag.

### **Chinesischer Arbeitgeber soll Wort halten – Es ist, Zeit Verantwortung zu übernehmen und Lösungen zu ermöglichen**

Wir sind vom Verhalten unseres Arbeitgebers mehr als enttäuscht. Es ist respektlos unserem SRW-Geschäftsführer aus der Ferne die Verhandlungsvollmacht zu entziehen und dann über Monate die Eskalation als vermeintlich Unbeteiligter zu beobachten. Als Geschäftsführer muss man Verantwortung übernehmen, sowohl für die Eigner als auch für die Beschäftigten. Unsere berechtigten Anliegen arrogant zu ignorieren und Gesprächsangebote unserer IG Metall-Vertreter unbeantwortet zu lassen, obwohl dieses Verhalten im Widerspruch zum Verhaltenskodex des Unternehmens steht, schadet dem Ansehen Chinesischer Gesellschafter in Deutschland. Es geht dabei um Verlässlichkeit bzw. Wortbrüchigkeit gegenüber Kunden, Lieferanten, Aktionären und Beschäftigten. Das Verhalten unseres Arbeitgebers ist untypisch für chinesische Investoren in Deutschland. So gibt es selten Probleme mit Mitbestimmung und Tarifverträgen. Das Agieren unseres chinesischen Arbeitgebers ist leider längst zum Schandfleck Deutsch-Chinesischer-Wirtschaftsbeziehungen geworden.

### **Wir wollen Teil der Lösung sein – chinesischer Arbeitgeber muss in Gespräche einsteigen**

Unser Betrieb und unsere Arbeit tragen wesentlich zum Gelingen der Transformation bei. Wir bei SRW machen Kreislaufwirtschaft erst möglich und unsere Kolleginnen und Kollegen sind Spezialisten auf ihrem Gebiet. Wir wollen gemeinsam an einer lebenswerten Zukunft mitarbeiten.

Wir Beschäftigten leisten unseren Beitrag für Betrieb und Gesellschaft und wollen dies auch in Zukunft tun. Möglich wird das, wenn unser chinesischer Arbeitgeber endlich seine Blockadehaltung aufgibt und Gespräche stattfinden.

**Wir bitten Sie – den Botschafter der Volksrepublik China – höflich um Unterstützung bei der Herstellung einer Gesprächsebene zwischen unserem Arbeitgeber und unseren IG Metall-Vertretern, um den Konflikt endlich lösen zu können.**

Die streikenden Beschäftigten der SRW metalfloat GmbH in Espenhain