



ECONOMIC RIGHTS INSTITUTE

BUILDING BRIDGES TO BETTER WORK



ELEKTROFAHRZEUGE DURCH DEN CHINESISCHEN FILTER

Die Ausreden die wir vorbringen

Als wir Han Dongfang zum ersten Mal trafen, äußerte er sich zur Vereinigungsfreiheit etwa wie folgt:

Man kann den Arbeiter*innen zwar keine Toiletten zur Verfügung stellen, aber das wird sie nicht davon abhalten, auf die Toilette gehen zu müssen. Sie werden an Wände pinkeln. Sie werden auf die Straße pinkeln. So verhält es sich auch mit der Vereinigungsfreiheit. Arbeiter*innen mag es verwehrt sein, sich von Gewerkschaften vertreten zu lassen, aber sie werden sich zu ihren Rechten berechtigt fühlen, diese verteidigen und nach besseren Methoden suchen, um dies zu tun. Die Gewerkschaftsbildung ist ein natürliches und dringendes Bedürfnis, wie die Nutzung einer Toilette. Auch nach zwanzig Jahren geht mir diese Geschichte nicht aus dem Kopf. Warum der Kampf um die Vereinigungsfreiheit trotz aller Bemühungen, ihn zu unterbinden, weitergeht.

[Verzeih mir, Dongfang, dass ich das so unbeholfen wiedergegeben habe. Ich bin sicher, du warst eloquenter.]

Han Dongfang hat kürzlich der Welt mitgeteilt, dass er die von ihm 1994 gegründete und aufgebaute Arbeitsrechtsorganisation auflöst. Die Auflösung veranlasste das BAFA [Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle], Deutschlands Behörde zur Überwachung von Exporten, eine von ihm eingereichte Beschwerde wegen Verletzungen der Arbeitnehmer*innenrechte im Tesla-Werk in Shanghai und einige seiner Zulieferer zurückzuziehen. Zu den Verstößen gehörten überlange Arbeitszeiten und gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten. Der Stress durch überlange Arbeitszeiten umfasste, Berichten zufolge, 12-Stunden-Schichten, die manchmal fast einen ganzen Monat lang hintereinander angesetzt wurden und zum Tod einer Person beitrugen.

Das Institut für wirtschaftliche Rechte [ERI] ist der Ansicht, dass wir die Bemühungen unterstützen sollten, Verantwortliche, darunter auch BAFA, für diese Verletzungen der Arbeitnehmer*innenrechte zur Verantwortung zu ziehen. Deshalb haben wir einige Nachforschungen angestellt. Im Folgenden präsentieren wir unsere Ergebnisse:

Tesla hat seit 2019 in Festlandchina Fabriken aufgebaut und beschäftigt derzeit etwa 20.000 Menschen in Shanghai. Praktischerweise äußern die Beschäftigten des Unternehmens ihre Gedanken häufig in Online-Foren. Wir haben nicht alle der über 10.000 Diskussionen durchgesehen, die wir gefunden haben, aber wir haben über zweihundert identifiziert, die wir für bemerkenswert halten [工友們，我們在聽。繼續寫吧！].

Die chinesische Version von Einkommen und Arbeitszeiten

Tesla betreibt seinen Standort in Shanghai nicht unter den schrecklichen Bedingungen, die manche sich hinter den Selbstmorden bei Foxconn oder der Beschäftigung von Kindern durch Shein-Zulieferer vorstellen könnten. Es wird sogar erzählt, dass Elon Musk, als er sich entschied, in Festlandchina zu investieren, beabsichtigte, chinesischen Beschäftigten höhere Einkommen als üblich anzubieten. Chinesische Unternehmer und die Regierung schalteten sich ein und setzten das westliche Unternehmen unter Druck, seine Pläne zu überdenken, mit der Begründung, dass höhere Einkommen die chinesische Industrie in Aufruhr versetzen könnten. Das westliche Unternehmen senkte daraufhin pflichtbewusst seine Einkommensniveaus, um sich so besser an die Normen in der Region geltenden Löhne anzupassen. Das entspricht zwar nicht ganz Adam Smiths Vorstellung vom Kapitalismus, aber wir schweifen ab.

Man könnte über die Schlichtheit der Intervention streiten. Zum einen hat Tesla, im Einklang mit seinen westlichen Normen, keine Wohnheime gebaut und erwartet von seinen Beschäftigten, dass sie die Kosten für ihre Unterkunft selbst tragen. Chinesische Beschäftigte kritisieren daher die stundenlangen Pendelwege, die sie in Kauf nehmen müssen, während Beschäftigte anderer Arbeitgeber nur zwanzig Minuten zu ihrem Arbeitsplatz laufen müssen. Tesla-Mitarbeiter*innen weisen auch darauf hin, dass ihr Einkommen weniger wettbewerbsfähig ist, wenn man die Belastung durch die Wohnkosten in Shanghai berücksichtigt, einer der teuersten Regionen des Landes. Dennoch glauben die meisten Chines*innen, dass das Unternehmen einige der höchsten Einkommen in der Branche bietet. Wenn Beschäftigte die Bedingungen dort online kritisieren, werden sie daher oft mit Spott von Leuten konfrontiert, die ihnen raten, zu kündigen und ihren Arbeitsplatz anderen zu überlassen.

Sollte die Diskussion über Arbeitnehmer*innenrechte hier enden? Wir glauben nicht.

Die chinesische Regierung hat einem Antrag von Tesla zugestimmt, die Arbeitszeiten der Beschäftigten „umfassend“ zu berechnen [綜合計算工時工作制]. Unter der Prämisse, dass das Unternehmen „Flexibilität“ benötigt, gibt dieses chinesische System dem Arbeitgeber mehr Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung. Tesla erhielt die Erlaubnis, die Arbeitszeiten monatlich zu planen. Unabhängig davon, wie die Schichten der Beschäftigten geplant werden, gilt nur die Arbeitszeit, die über ca. 170 Stunden pro Monat hinausgeht, als Überstunden. Die Zahl 170 ergibt sich aus den 8 Stunden pro Tag für ca. 21 Tage eines durchschnittlichen Monats, die ansonsten als Arbeitswoche gelten würden.

Tesla profitiert von diesem „umfassenden“ System. Das Unternehmen plant für seine Fließbandbeschäftigten 11,5-Stunden-Schichten ein. Würden sie nicht unter das umfassende System fallen, würden 3,5 Stunden dieser Schicht für Überstundenzuschläge in Frage kommen die bei 150% des Normallohns liegen würden. Unter dem umfassenden System gilt nichts davon als Überstunden.

Die Beschäftigten erhalten Überstundenzuschläge, wenn sie mehr als ca. 170 Stunden im Monat arbeiten. Unter dem umfassenden System haben sie lediglich Anspruch auf Überstundenzuschläge von 150%. Würden sie nicht unter das „umfassende“ System fallen, würden ihre Überstundenzuschläge am Wochenende auf 200% steigen.

Wenn wir den in Shanghai geltenden Mindestmonatseinkommens von 2.690 Yen zugrunde legen, würde ein*e Beschäftigte*r, die/der 11,5 Stunden während der zulässigen Arbeitswoche und 36 Stunden Überstunden am Wochenende arbeitet, ein Monatseinkommen von ca. 4.200 Yen erhalten. Unter dem umfassenden System sinkt dieses theoretische Einkommen auf 3.500 Yen pro Monat. Wir müssen also festzustellen, dass Tesla zwar Stundenlöhne über den Mindestanforderungen anbietet, dies aber weniger großzügig ist, als es den Anschein hat.

Angesichts der Beschränkungen für Überstunden, einschließlich der Anzahl der als Überstunden anerkannten Stunden, der geleisteten Überstunden und der für Überstunden gewährten Einkommenszuschläge, sind Tesla-Beschäftigte auf Boni angewiesen, um ihr monatliches Einkommen zu verbessern. Die Beschäftigten geben an, dass Tesla alle drei Monate und darüber hinaus auch am Jahresende großzügige Boni zahlt. In Online-Kommentaren wird jedoch einige Verärgerung darüber zum Ausdruck gebracht, dass das Unternehmen seine Boni offenbar mit monatelanger Verspätung auszahlt. Dies schränkt die Freiheit der Beschäftigten, zu kündigen, erheblich ein, da die Entscheidung zur Kündigung den Verlust der Boni für diesen Zeitraum bedeutet.

Das Einkommen ist hoch, aber Vorsicht ... Sie könnten sterben

Überstundenprämien und Boni spielen in den Kommentaren der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Schichtarbeit ist jedoch das grundlegendere Problem. Tesla erwartet von den meisten Beschäftigten, dass sie vier Tage hintereinander 11,5-Stunden-Schichten arbeiten, woraufhin sie zwei Tage frei bekommen. Das mag nach einer angenehmen Arbeitsweise klingen. In den Online-Kommentaren wird jedoch immer wieder auf die Schwierigkeiten hingewiesen, mit denen die Mitarbeiter zu kämpfen haben, da Tesla sie verpflichtet, in jedem „wöchentlichen“ Zyklus zwischen Tag- und Nachtschichten zu wechseln.

Nachtarbeit ist körperlich und geistig anstrengend. In Online-Kommentaren diskutieren Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber manchmal darüber, ob es besser ist, kontinuierlich Nachtschichten zu arbeiten, jeweils einen oder zwei Monate lang oder sogar alle zwei Wochen. Das Economic Rights Institute ist nicht in der Lage, zu bestimmen, welcher Schichtplan für das Wohlbefinden der Beschäftigten „am besten“ ist, oder sogar zu entscheiden, ob ein bestimmter Schichtplan eindeutig besser ist. Es gibt jedoch einige Hinweise darauf, dass der Zeitplan von Tesla eine der schlechtesten Optionen ist.

Wie beim Thema Einkommen und Überstunden spielt auch bei den Arbeitsbedingungen am Tesla-Standort in Shanghai die chinesische Regierung eine entscheidende Rolle. Im Gegensatz zu den USA verbietet die chinesische Regierung Arbeitgebern nicht, in ihren Einstellungsrichtlinien ältere Bewerber*innen zu diskriminieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob ältere Bewerber*innen gute Leistungen im Job erbringen können oder nicht.

ERI fand 14 Online-Kommentare aus den Jahren 2021 bis 2024, die darauf hindeuten, dass Tesla keine Personen im Alter von 30 oder 35 Jahren oder älter einstellt. Obwohl dies in China nicht gegen das Gesetz verstößt, ist es beunruhigend, dass diese Aussagen zu häufig darauf hindeuten, dass das Unternehmen ältere Bewerber*innen nicht einstellt, weil es befürchtet, dass sie bei der Arbeit sterben könnten. Jemand äußerte sich zurückhaltender und meinte, dass Menschen über 35 Schichtarbeit zu anstrengend finden und deshalb kündigen. Andere waren deutlicher: „Weißt du,

warum sie nur Menschen unter 30 einstellen und strenge Gesundheitschecks verlangen? Sie haben Angst, dass du plötzlich stirbst.“ [„知道為什麼要 30 一下還要嚴格檢查身體嗎？就是怕你們猝死“].

Kommentare zur Diskriminierung älterer Bewerber*innen waren nicht die einzigen Hinweise auf das Risiko zu sterben. ERI fand mehrere Aussagen, in denen jemand seine elektrokardiogramm-Ergebnisse vor der Einstellung veröffentlichte oder erwähnte und sich fragte, ob er noch eingestellt werden könne. Die Beschäftigten antworteten oft, dass das Unternehmen befürchte, sie könnten während der Arbeit sterben. Jemand schrieb beispielsweise: „Wenn Sie hier zur Schichtarbeit kommen, versuchen Sie, nicht plötzlich zu sterben“ [„來這倒班，小心猝死“]. Noch deutlicher formulierte es jemand in einem Kommentar: „Die Arbeitsintensität bei Tesla ist extrem hoch. Wenn man diese Grenze überschreitet, kann man leicht plötzlich sterben. Die Arbeitsintensität ist überall in diesem Land zu hoch. Sie stellen bewusst jüngere Menschen ein. Dann überlegen sie sich, wie sie sie dazu bringen können, ein paar Monate zu arbeiten und dann zu kündigen. Auf diese Weise ist [der Arbeitgeber] nicht verantwortlich, wenn [der ehemalige Mitarbeiter] Probleme bekommt.“ [„特斯拉這種勞動強度是底綫，超過這個強度都容易猝死，國內工廠普遍勞動強度太大，故意找一些小年輕，在想辦法讓他們幹活幾個月就跑路，這樣身體出問題和他們沒關係“]

Diese wahrgenommenen Risiken beschränkten sich nicht nur auf Spekulationen der Beschäftigten über die Absichten hinter den Einstellungs- und Arbeitsschutzrichtlinien des Unternehmens. Ein*e Beschäftigte*r kritisierte 2021 online die Bedingungen des Unternehmens und hob hervor, dass das Unternehmen seine Beschäftigten zusätzlich versichert, da es befürchtet, dass diese „sich zu Tode arbeiten“ könnten [„怕你幹倒了“]. Ein*e andere Beschäftigte*r schlug 2023 vor, dass neue Beschäftigte sich gegen den möglichen Tod versichern sollten. Die Person präzisierte: „Achten Sie darauf, dass eine Klausel enthalten ist, die eine Entschädigung für einen plötzlichen Tod vorsieht“ [„其中一定要有猝死條款賠償“].

Die Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich des Sterberisikos basiert auf den Symptomen, die sie während ihrer Arbeit für das Unternehmen erleben. Im Jahr 2024 beschrieb ein*e Beschäftigte*r, die/der zwei Jahre lang im wöchentlichen Schichtdienst gearbeitet hatte, seine Schlafstörungen. Die Person hatte kürzlich beschlossen, Medikamente auszuprobieren, um besser schlafen zu können, rechnete jedoch damit, dass sie möglicherweise kündigen müsse, um nicht zu sterben [„人給猝死了“]. Andere Mitarbeiter erwähnten Schlaf- und Verdauungsprobleme.

Wieder andere brachten die wöchentliche Schichtarbeit mit schwerwiegenderen Erkrankungen in Verbindung. Ein*e Beschäftigte*r schlug 2023 vor, dass das Unternehmen jährliche Gesundheitschecks durchführt und dass die Ergebnisse dieser Checks regelmäßig Beschäftigte mit Anzeichen einer sich entwickelnden Leber- oder Nierenerkrankung identifizieren. Jemand fragte, wie diese Erkrankungen mit Schichtarbeit in Verbindung gebracht werden könnten. Der Beschäftigte antwortete, dass der wöchentliche Wechsel zwischen Tag- und Nachtschicht den Schlaf und die Verdauung störe, sodass es den Beschäftigten selbst in ihrer Freizeit schwerfalle, gut zu schlafen und sich richtig zu ernähren. An anderer Stelle beschrieb ein*e Beschäftigte*r, dass er/sie plötzlich 100% seines Gehörs auf einer Seite verloren habe. Der Arzt, den die Person aufsuchte, wies ausdrücklich darauf hin, dass das Problem auf unzureichende Erholung zurückzuführen sei, und empfahl ihr, keine Schichtarbeit mehr zu leisten. In anderen Kommentaren schlug jemand vor, dass jeder, der den Zusammenhang zwischen diesen Erkrankungen und Schichtarbeit anzweifelt, das Thema mit den Ärzten des Krankenhauses besprechen sollte, das Tesla-Beschäftigte häufig aufsuchen. Ein Online-Kommentar ging sogar noch weiter und behauptete, dass andere Arbeitgeber in der Region sich weigern, ehemalige Tesla-Mitarbeiter*innen einzustellen, da sie das Risiko für zu hoch halten, dass diese ihren Körper ruiniert haben!

Über Diskussionen über längerfristige Erkrankungen hinaus fand ERI mehrere Hinweise auf Ohnmachtsanfälle von Beschäftigten. Anhand dieser wenigen Kommentare lässt sich die tatsächliche Häufigkeit von Ohnmachtsanfällen bei einer Belegschaft von 20.000 Mitarbeitern nicht beurteilen. Einige Vorfälle waren jedoch so schwerwiegend, dass von „mit Blut bedecktem Boden“ [„地上全是血“] die Rede war. An anderer Stelle fragte jemand scheinbar verärgert: „Wie kommt es, dass täglich jemand ohnmächtig wird?“ [„怎麼天天都有人暈?“].

Angesichts der Tatsache, dass Beschäftigte regelmäßig auf das Sterberisiko hinweisen, könnte man sich fragen, ob der Stress der Schichtarbeit tatsächlich zum Tod von Beschäftigten führt. Die Fernüberwachung von ERI liefert keine ausreichenden Beweise, um zu einer Schlussfolgerung zu gelangen. Es ist jedoch erwähnenswert, dass ein*e Beschäftigte*r im Jahr 2022 schrieb: „Auch bei Tesla sterben Menschen. Es ist nur nicht erlaubt, dass diese Nachrichten an die Öffentlichkeit gelangen. In diesem Jahr, als ich noch dort arbeitete, ist jemand gestorben. Wer darüber berichtet, muss mit Konsequenzen rechnen.“ [„特斯拉也死人的，只不過根本不讓流傳出來，今年我還在職的時候就死了人，誰說出去誰倒霉“]. Im Jahr 2024 schrieb jemand anderes: „Jede Woche sterben Menschen beim Schichtwechsel“ [„一個星期倒一次班，會死人的“]. Die Person beendete den Kommentar mit: „Jedes Jahr sterben Menschen plötzlich bei Tesla“ [„每年都有人在特斯拉猝死“].

Jemand stirbt und alle verlieren ihren Bonus

Als am 4. Februar 2023 ein*e Beschäftigte*r in Shanghai bei der Arbeit ums Leben kam, berichteten Medien weltweit darüber. Die chinesische Regierung löschte auf mysteriöse Weise ihren eigenen öffentlichen Bericht über den Vorfall. Aus den derzeit verfügbaren Informationen geht hervor, dass der/die verstorbene Beschäftigte einen gesperrten Bereich der Arbeitsumgebung betreten hatte, um einige Geräte zu inspizieren, ohne die vorgeschriebenen Sicherheitsvorkehrungen zu beachten. Jemand aus der nächsten Schicht schaltete dann die Geräte ein, ohne zu überprüfen, ob sich noch andere Personen in dem Bereich befanden, und die Geräte zerquetschten den/die Beschäftigte*n, der/die sie inspizierte. Der Vorfall schien Mängel im Arbeitsschutzsystem widerzuspiegeln und deutet möglicherweise nicht auf die Risiken der Schichtarbeit an sich hin. Wir heben ihn hier jedoch hervor, da die Reaktion auf den Vorfall eines der anderen wichtigen Arbeitnehmer*innenrechtsprobleme am Tesla-Standort in Shanghai unterstreicht.

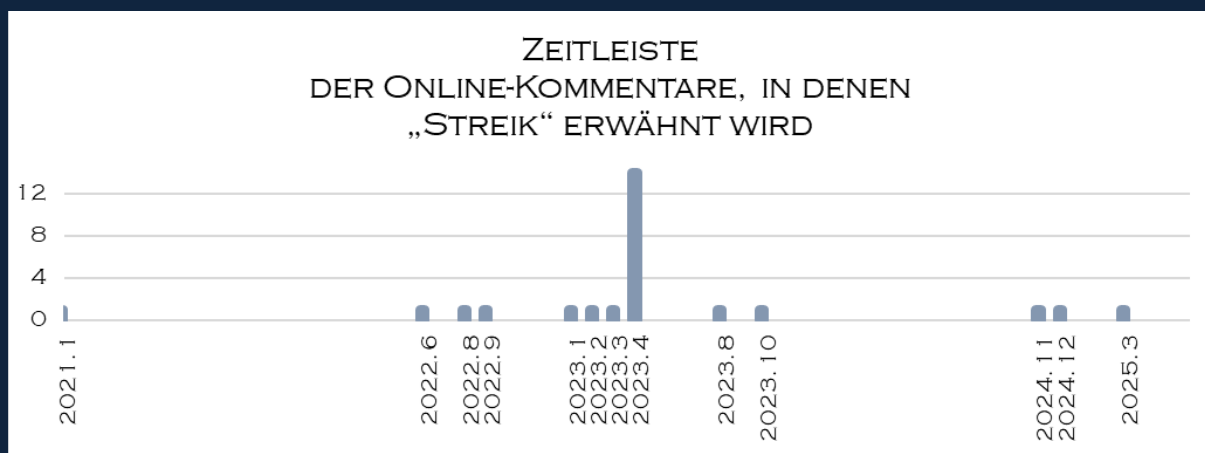
Nach dem Tod des Beschäftigten am Arbeitsplatz beschloss Tesla, die Boni aller Fließbandbeschäftigten zu kürzen. Diese Entscheidung löste einige Kontroversen aus. Erstens waren die meisten Beschäftigten nicht der Meinung, dass sie für den Vorfall verantwortlich waren oder dass ihre Entscheidungen am Arbeitsplatz ähnliche Vorfälle in Zukunft verhindern könnten. Die Beschäftigten äußerten sich online, dass ihre Vorgesetzten den Vorfall, Präventionsmaßnahmen oder Arbeitsschutzrichtlinien nicht einmal mit ihnen besprochen hätten. Berichten zufolge wurden die meisten Beschäftigten erst über den Vorfall informiert, als ihnen die Kürzung ihrer Boni mitgeteilt wurde.

Andere Beschäftigte stellten die Gründe für die Kürzung in Frage. Abgesehen von der Frage, wer für den Vorfall verantwortlich sein könnte oder wie künftige Vorfälle verhindert werden könnten, waren die Beschäftigten weitgehend der Ansicht, dass ihre Boni an ihre Arbeitsleistung gekoppelt seien [„績效獎“] und nicht von den Versäumnissen anderer Beschäftigten oder gar den Gewinnen des Unternehmens abhingen. Im Jahr 2022 betonte ein*e Beschäftigte*r in einem Schreiben, mit dem die Person andere Beschäftigte überzeugen wollte, dass die chinesische Regierung das Einkommen von Beschäftigten so definiert, dass es auch Boni umfasst. Die Person war der Meinung, dass dies den Ermessensspielraum der Arbeitgeber bei der Einbehaltung oder Kürzung von Boni einschränken sollte. Aus Sicht des Economic Rights Institute hängt es wahrscheinlich von der ausdrücklichen Formulierung in den Arbeitsverträgen und Unternehmensregeln ab, ob dies zutrifft.

Aber damit waren die Kontroversen noch nicht beendet. Die Beschäftigten waren weitgehend der Meinung, dass das Unternehmen die Boni gekürzt habe, um die Verluste zu decken, die ihm durch die Entschädigung der Hinterbliebenen des verstorbenen Beschäftigten entstanden waren. Einige Beschäftigte stellten jedoch die Zahlen in Frage. In einem von mehreren Online-Kommentaren zu diesem Thema wurde betont, dass die Fließbandbeschäftigten jeweils 2.000 Yen oder mehr an Boni verlieren würden und dass etwa 10.000 Beschäftigte von den Kürzungen betroffen sein würden. In einigen dieser Kommentare wurde ausdrücklich vermutet, dass die verlorenen Boni weit über die Verluste aus dem Unfall hinausgingen und dass jemand beabsichtigte, aus dem Tod des Beschäftigten Profit zu schlagen.

Und dann...

Da das Einkommen durch Überstundenregelungen begrenzt ist, was die Abhängigkeit der Beschäftigten von Boni und das wahrgenommene Sterberisiko verstärkt, war es unvermeidlich, dass die Beschäftigten stark betroffen waren, als sie aufgrund des Todes eines Kollegen ihre Boni verloren. Tatsächlich gibt es Anzeichen dafür, dass die Beschäftigten versuchen, Einfluss auf die Richtlinien zu nehmen, durch die sie sich benachteiligt fühlen. In den Online-Kommentaren von Beschäftigten in Shanghai kam das Wort „Streik“ deutlich häufiger vor, als sie im April die Nachricht vom Verlust ihrer Boni erhielten.



Wo Vereinigungsfreiheit herrscht, können sich Beschäftigte besser äußern und sich organisieren, um ihre Arbeitgeber zu konstruktiven Kompromissen aufzufordern. In Festlandchina ist dies nicht möglich, und die Beschäftigten von Tesla wissen das. Von 2022 bis 2025 fand ERI ein halbes Dutzend Diskussionen von Beschäftigten über die Rolle der chinesischen Gewerkschaft. Diese waren durchweg pessimistisch und endeten mit Kommentaren wie „In diesem Land gibt es keine Gewerkschaft“ [„國內沒工會“] oder „In anderen Ländern tut die Gewerkschaft etwas. Sie geht nicht nur essen.“ [„人家工會不是吃乾飯的“].

Ohne Vertrauen in die verfügbare Gewerkschaft, die sie vertreten könnte, blieb den Beschäftigten nur die Möglichkeit, die Unterstützung ihrer Kolleg*innen zu suchen. Aber die Vereinigungsfreiheit ist nicht die einzige Freiheit, die die chinesische Regierung nicht zulässt. Es ist unmöglich zu wissen, ob die Beschäftigten von Tesla bereit waren, wegen ihrer Boni zu streiken. Aber die Reaktion auf Diskussionen über dieses Thema ist an sich schon besorgniserregend. Die Beschäftigten verurteilten die Zensur. „Brüder! Es ist schon schlimm genug, dass uns unsere Boni gekürzt wurden: Warum müsst ihr auch noch unsere Beiträge löschen?“ [„兄弟 大家被扣績效就太可憐了 你為什麼還要刪帖子呢“]. Ein*e ehemalige*r Beschäftigte*r deutete ausdrücklich an, dass Tesla seinen Beschäftigten verbietet, Beiträge im Internet zu veröffentlichen. Die Zensur beschränkt sich auch nicht nur auf das

Thema Boni. Ende 2023 deuten Online-Kommentare darauf hin, dass eine weitere Person gestorben ist, entweder bei Tesla oder bei einem seiner Zulieferer. Die Beschäftigten versuchten, sich zu informieren, aber Kommentare zu dem Vorfall wurden gelöscht.

Selbst Kommentare aus den Jahren 2021 und 2022 beziehen sich auf Online-Zensur. Ein*e Beschäftigte*r, der/die sich zur Tendenz des Unternehmens äußerte, Boni mit monatelanger Verspätung auszuzahlen, betitelte den Kommentar mit „Ich werde weiter posten. Ihr werdet weiter löschen.“ [„繼續發，你們繼續刪“]. Hier und in anderen Kommentaren wird auf konzertierte Bemühungen Bezug genommen, Beschäftigte zu zensieren, die ihre Meinung öffentlich äußern. An anderer Stelle schrieb jemand: „Ihr verleumdet Tesla. Ich habe es der IT-Abteilung gemeldet, die derzeit die IP-Adresse überprüft. Ich warte darauf, kostenlos zu essen, Brüder!“ [„故意抹黑特斯拉公司，我已經舉報給 IT，目前正在調查 IP 地址。等著吃免費飯吧，兄弟！“]. Der Kommentar impliziert, dass entweder Tesla oder das Forum, das die Online-Kommentare hostet, Personen, die Online-Kritik an dem Unternehmen melden, bescheidene Anreize bieten. Die zu erwartenden Konsequenzen beschränkten sich nicht nur darauf, Kommentare aus der Öffentlichkeit zu entfernen. Der Hinweis, dass Personen, die Kritik äußern, anhand ihres Computer-Fingerabdrucks identifiziert werden könnten, deutete auf etwas noch Unheimlicheres hin. Andere nutzten die Wahrnehmung dieser Konsequenzen, um Selbstzensur zu fördern. Als Reaktion auf die Online-Kritik eines Beschäftigten an dem Unternehmen schrieb jemand: „Hast du über die Folgen deiner täglichen Gerüchte nachgedacht? Es sind nicht nur die Verluste, die Tesla erleiden wird, sondern auch die seiner Zulieferer. Könntest du es dir leisten, sie zu entschädigen? Ich bezweifle, dass du sie entschädigen könntest, selbst wenn du dein Leben im Gefängnis verbringen würdest.“ [„你們天天造謠造成的法律後果想過沒有？不單單是特斯拉受損上下游配套企業的損失你賠的起？你牢底做穿也賠不起吧？“]

Kurz gesagt, das Einkommen der Beschäftigten übersteigt die chinesischen Mindestanforderungen, und das Unternehmen bietet großzügige Boni. Dennoch nutzt Tesla Schlupflöcher und Versäumnisse des chinesischen Systems, um mehr aus seinen Beschäftigten herauszuholen. Dazu gehören:

- die 11,5-Stunden-Schicht, die nicht als Überstunden anerkannt wird;
- die Verpflichtung der Beschäftigten, alle sechs Tage „Woche“ zwischen Tag- und Nachtschicht zu wechseln, obwohl dies zu Krankheiten führt und die Beschäftigten glauben, dass sie ihr Leben riskieren;
- die Diskriminierung älterer Bewerber*innen bei der Einstellung, um die schädlichen Folgen des Schichtdienstes zu verschleiern, obwohl man die Arbeit umstrukturieren könnte, um sie für eine längerfristige Beschäftigung besser geeignet zu machen; und
- die langsame Auszahlung von Prämien, die die Beschäftigungsfreiheit der Beschäftigten einschränkt, indem sie gezwungen sind, bei Kündigung auf ihnen zustehende Prämien zu verzichten.

Obwohl einige Beschäftigten glauben, dass die chinesische Gewerkschaft nichts zu ihrer Verteidigung unternimmt, suchen sie dennoch nach Möglichkeiten, Widerstand zu leisten und Verbesserungen zu erreichen. Sie suchen Unterstützung bei Kolleg*innen und diskutieren die Möglichkeiten von Streiks. Sie tun dies jedoch in einem Land, in dem selbst vernünftige Kritik am Arbeitgeber nicht nur zur Zensur ihrer „beleidigenden“ Äußerungen führen kann, sondern auch zu Geldstrafen, Arbeitslosigkeit und Gefängnisstrafen.

Vor diesem Hintergrund versucht die BAFA, nach der Zwangsschließung fast aller wirklich unabhängigen Arbeitsrechtsorganisation im Land, die Rücknahme einer Beschwerde damit zu rechtfertigen, dass sie auf das administrative Problem hinweist, dass die Beschäftigten oder ihre anerkannte Gewerkschaft selbst keine Beschwerde eingereicht haben. Was, bitte schön, ist der

Beweis für Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit, den sie für Lieferanten auf dem chinesischen Festland benötigen? Reicht es nicht aus, dass Beschäftigte ins Gefängnis kommen können, wenn sie online mit anderen Beschäftigten über Arbeitsbedingungen diskutieren? Wartet die BAFA darauf, dass der Beschäftigte, der ins Gefängnis kommt, eine Beschwerde einreicht? Oder sollte es der Beschäftigte sein, der aus Angst vor dem Gefängnis sich selbst zensiert?

An die BAFA richten wir folgenden Vorschlag: Trotz des Gefühls nasser Schuhe, es regnet nicht. Sie sollten aber nachschauen, ob die Arbeiter*innen die ihre Produkte herstellen, Zugang zu Toiletten haben.