



Informationsbrief Weltwirtschaft & Entwicklung

Der Fachinformationsdienst für Globalisierung, Nord-Süd-Politik und internationale Ökologie

Lackmustest für Pekings Glaubwürdigkeit: Chinas neues Arbeitsrecht

Am 1. Januar 2008 ist in China ein neues Arbeitsvertragsgesetz in Kraft getreten. In der Auseinandersetzung um Arbeitsrechte brechen nun in der „sozialistischen“ Marktwirtschaft die ganz normalen Interessenkonflikte zwischen Lohnarbeit und Kapital sowie typische Widersprüche eines exportlastigen Wachstumskurses auf. Von **Christa Wichterich**.

Die Regierung schuf ein Novum in der Geschichte chinesischer Politik, als sie dazu aufforderte, den Entwurf des neuen Arbeitsgesetzes öffentlich zu diskutieren. 192 000 Kommentare gingen innerhalb eines Monats bei ihr ein. Die Debatte signalisierte, dass hier eine tragende Säule des investitionsabhängigen, exportorientierten Wachstumsmodells Chinas berührt wird: Niedrige Lohnkosten sowie flexible, vertraglich nicht geregelte Beschäftigung, einschließlich meist unbezahlter Überstunden, sind ein wesentlicher komparativer Vorteil der chinesischen Ökonomie und Investitionsanreiz. Umgekehrt haben Lohnbildung und Arbeitsverhältnisse an der „Werkbank der Welt“ Auswirkungen auf die Wettbewerbsbedingungen und den Lohndruck auf dem Weltmarkt.

* Referenz für Aktivisten

Mit dem neuen Gesetz wie auch mit ihrer Parole der „harmonischen Gesellschaft“ reagiert die chinesische Führung auf die Proteste und Streiks gegen Lohnrückstände, Unfälle, Gesundheitsschäden und Schikanen durch das Management. Demonstrierende ArbeiterInnen und lokal agierende NGOs sind mit immer häufigeren Protesten als neue Akteure unabhängig von der KP und der Einheitsgewerkschaft auf den Plan

getreten. Die neuen Arbeitsrechte sind ein wichtiger Referenzpunkt für die Aufklärungsarbeit dieser lokalen ArbeitsaktivistInnen und haben bei vielen Beschäftigten das Bewusstsein für ihre Rechte geschärft oder es überhaupt erst geschaffen.

Kernpunkte des neuen Gesetzes sind a) schriftliche Arbeitsverträge, b) Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag nach zwei befristeten Verträgen, c) Begrenzung der Probezeit und d) Anspruch auf Abfindung. Die Regierung unternimmt mit der neuen Gesetzgebung einen weiteren Schritt zur Verrechtlichung der Arbeitsverhältnisse und bestätigt ihren Regulierungsanspruch gegenüber der Privatwirtschaft. Das größte Fragezeichen, das über dem neuen Gesetz steht, ist, wie die Regierung sicherstellen will, dass es im Unterschied zu den anderen seit 1995 eingeführten Arbeitsgesetzen, z.B. zu Mindestlöhnen, zur Begrenzung und Bezahlung von Überstunden, tatsächlich umgesetzt wird.

* Doppelstandards der ausländischen Investoren

In die Diskussion des Gesetzes mischte sich auch die EU-Handelskammer in China ein. Sie lehnte jeden zusätzlichen legalen Schutz von Arbeitern als staatliche „Überregulierung“ ab, verlangte mehr

„Flexibilität“ und sprach sich vor allem gegen unbefristete Arbeitsverträge aus. Gleichzeitig bot sie an, chinesische Unternehmen in *Corporate Social Responsibility* auszubilden. Der Präsident der Handelskammer, Janssens de Varebeke, warnte den Volkskongress, dass steigende Produktionskosten „ausländische Unternehmen zwingen könnten, neue Investitionen zu überdenken“.

In Blogs äußerten europäische und andere ausländische Unternehmer die Befürchtung, dass das neue Gesetz vor allem „gegen ausländische Firmen“ angewandt werden und damit einheimischen Firmen einen Konkurrenzvorteil verschaffen könnte. Sie berieten sich, welche Hintertüren das neue Gesetz biete. Anwaltskanzleien boten Rechtsberatung an, da mit Klagen der Beschäftigten zu rechnen und chinesische Gerichte arbeitnehmerfreundlich seien. Die Presse verbreitete umgehend, dass ausländische Konzerne ihre Produktion nach Vietnam verlagern würden.

Europäische Unternehmen in China ließen somit wie andere ausländische Investoren keinen Zweifel daran, dass ihre Investitions- und Exportstrategien wesentlich auf der flexiblen Nutzung und der Lohndiskriminierung von Arbeitsmigranten, darunter in den arbeitsintensiven Industrien mehrheitlich Frauen, basieren.

Im Gegensatz dazu stehen die Definitionen von „fairem“ und „unfairem Wettbewerb“ und gegenseitiger Verantwortung, die die EU-Kommission in ihren Politikpapieren zur Vorbereitung eines Partnerschafts- und Kooperationsabkommen mit China seit 2006 entwickelte. Sie wirft China unfairen Wettbewerb, u.a. aufgrund der Nicht-Beachtung von ILO-Konventionen, der Standards von *decent work* und sozialer Unternehmensverantwortung, vor, argumentiert aus einer sozialen und ökologischen Modellrolle heraus und

empfiehlt die Übernahme „europäischer Normen“.

* Die Umsetzung ist alles

Die Einwände ausländischer Investoren gegen das Gesetz blieben nicht ohne Wirkung. Der Rechtsschutz für Beschäftigte wurde in einigen Punkten abgeschwächt, und die im Gesetzentwurf formulierte starke Kontrollfunktion der chinesischen Einheitsgewerkschaft gegenüber dem Management zurückgenommen.

Ob die neue Gesetzgebung das Ende des von China angeführten *Race to the Bottom* auf dem Weltmarkt oder gar der Anfang einer Sozialpartnerschaft nach japanischem oder deutschem Modell bedeutet, hängt ganz vom Willen zur Umsetzung ab. Dem chinesischen Gewerkschaftsbund wird dabei eine wichtige Rolle zugewiesen, doch er ist keine Interessenvertretung der ArbeiterInnen, sondern ein Staatsorgan, das als „Brücke zwischen Beschäftigten und Management“ agieren soll – häufig in Personalunion von KP und Management. Die Gründung unabhängiger Gewerkschaften wird weiterhin vereitelt. Die lokalen Behörden und Arbeitsämter sind in erster Linie an Investitionen in ihre Distrikte interessiert, um hohe Beschäftigungs- und Wachstumszahlen vorweisen zu können.

Aufsehen erregte die Vermeidungsstrategie, zu der Huawei Technologies griff, der größte chinesische Hersteller von Kommunikationstechnologie. Das Management bot 7000 seiner Langzeitbeschäftigten Abfindungen an, wenn sie kündigten und sich dann mit einem neuen Zeitvertrag wieder einstellen liessen. Aufgrund der öffentlichen Empörung drängte der Gewerkschaftsbund das Unternehmen, diese Praxis zu beenden. Trotzdem machte das Beispiel Schule: Andere Firmen – darunter Wal Mart –

entließen ebenfalls Mitarbeiter, um das neue Arbeitsgesetz und unbefristete Verträge zu umgehen. Außerdem drohen Unternehmen mit Verlagerung innerhalb Chinas, weg von der boomenden Küste, wo die Löhne steigen und viele der WanderarbeiterInnen bereits mehrere Jahre bei derselben Firma beschäftigt sind, ins Hinterland, wo die Kosten für Energie, Wasser und Arbeitskräfte nur halb so hoch sind.

Luxemburg, Nr. 01/Januar 2008
(www.weltwirtschaft-und-entwicklung.org)

Gleichzeitig belegen immer neue Repressionen, dass die chinesische Führung auch für die Durchsetzung des Arbeitsrechts keine sozialen Akteure außerhalb der Parteistrukturen akzeptiert. Als Arbeiter des Zhongyuan-Ölfelds gegen ihre Entlassung nach dem Huawei-Modell protestierten, wurde ihr Vertreter für anderthalb Jahre in einem Arbeits- und Umerziehungslager interniert. Lokale NGOs, die in wachsender Zahl vor allem im Perlflossdelta Beschäftigte in Workers` Centres außerhalb der Betriebe über ihre Rechte informieren, werden von Behörden schikaniert und überfallen. Einer der Aktivisten, Huang Qingnan, wurde auf offener Straße niedergestochen, Polizisten schauten zu.

Im Unterschied zu früheren ähnlichen Ereignissen schweigen jedoch die NGOs nicht mehr aus Furcht vor weiteren Repressionen. Sie gingen mit diesen Vorfällen an die chinesische und internationale Öffentlichkeit, stets mit dem Hinweis auf die neue Rechtsgrundlage. So hat die Führung mit dem neuen Gesetz auch einen Lackmustest für ihre eigene Glaubwürdigkeit geschaffen. Sie ist den Beweis noch schuldig, dass das Gesetz nicht nur ein taktischer Schachzug zur Befriedung wachsender sozialer Proteste ist.

Empfohlene Zitierweise: Christa Wichterich, Lackmustest für Pekings Glaubwürdigkeit: Chinas neues Arbeitsrecht, in: *Informationsbrief Weltwirtschaft & Entwicklung (W&E)*, Aus: W&E 01/Januar 2008