

**Dr. Rolf Geffken**  
Hamburg/Cadenberge

## ***Discount-Kolonisierung und ihre Grenzen*** **- Der US-Handelskonzern Wal-Mart in China**

*Die Arbeitsbedingungen in den Textilfabriken Südchinas und anderer Unternehmen im Reich der Mitte stehen weltweit in der Kritik. Was hierzulande wenig bekannt ist: Eine der Ursachen dieser Arbeitsbedingungen ist das Preisdiktat westlicher Discounthändler und die Abhängigkeit chinesischer Produzenten von deren Aufträgen. Allein 4.800 der weltweit 6.000 für den Discounter Wal\*Mart arbeitenden Fabriken stehen in China. Der Autor – China-Experte und Arbeitsrechtler – untersucht in seinem auf dem Kongress „Bildung, Wissenschaft, Arbeit“ in englischer Sprache gehaltenen Referat die Verantwortung westlicher Discounter für die in China bestehenden Arbeitsbedingungen und die Untätigkeit der dortigen Gewerkschaften, geht aber auch auf die jüngsten Rückschläge des Wal-Mart Konzerns in China, Deutschland und Südkorea ein.*

### **Der Gigant und die Gewerkschaften**

Mit seinen 1,3 Mio Beschäftigten ist Wal-Mart nicht nur der größte Arbeitgeber der USA. Er ist auch nicht etwa nur der größte „Einzelhändler“ der Welt. Wal-Mart ist vielmehr **das größte Unternehmen der Welt** überhaupt. Größer als Exxon-Mobil, General Motors oder General Elektrik. Im Jahre 2002 verkaufte Wal-Mart Waren im Werte von 244,5 Mill. USD. Im Jahre 2004 waren es bereits 285 Milliarden USD, mehr als das Bruttoinlandsprodukt von Argentinien, Venezuela und Ecuador **zusammen** (!)<sup>1</sup>.

Umso größere Bedeutung kommt der gewerkschaftsfeindlichen Strategie des Konzerns zu, die keineswegs ausschließlich „ökonomische“ sondern auch „ideologische“ Gründe hat. Das paternalistisch-konservative Weltbild der Konzernspitze lässt keinen Kompromiß im Umgang mit Gewerkschaften zu.

In einem Managerhandbuch der Firm Wal-Mart heißt es: „Gewerkschaftsfrei zu bleiben verlangt einen Full-Time-Job .... dieser Job schließt 365 Tage im Jahr ...“<sup>2</sup>. Wiederholt hat sich Wal Mart – übrigens insbesondere in China – damit gebrüstet, dass weltweit seine Mitarbeiter „kein Interesse“ an der Gründung von Gewerkschaften in den Unternehmen des Konzerns hätten. Obwohl dies für Wal-Mart Deutschland jedenfalls hinsichtlich der Errichtung von Betriebsräten nicht zutraf. Als im Februar 2000 in Jacksonville, Texas, 10 Fleischer der Gewerkschaft beitraten, löste genau zwei Wochen später der Konzern abrupt deren Abteilung auf. Im Juni 2003 entschied zwar ein Arbeitsrichter, dass die Auflösung der Abtei-

lung und die Versetzung der betroffenen Mitarbeiter rechtswidrig gewesen seien. Wal Mart legte aber Berufung ein. Im Ergebnis war der erste erfolgreiche Versuch US-amerikanischer

---

<sup>1</sup> Charles Fishman, The Wal-Mart you don't know, December 2003, S. 2, (zit.: Fishman) in: <http://pf.fastcompany.com/magazine/77/walmart.html>; Peter S. Goodman/Philip P. Pan, Chinese Workers pay for Wal Mart's Low Prices, S. 2, (zit. Goodman/Pan) in: <http://washingtonpost.com>

<sup>2</sup> Liza Featherstone, Will Labor Take the Wal-Mart Challenge ? in: The Nation, 28.6.2004

Mitarbeiter eine Gewerkschaft bei Wal-Mart zu gründen, gescheitert<sup>3</sup>. Zunächst erfolgreicher kämpften die Arbeitnehmer eines Wal Mart Supercenters in der kanadischen Stadt Jonquiere für Gründung einer Gewerkschaft in ihrem Betrieb. Es war das erste von 3.900 Wal-Mart-Geschäften in Nordamerika, dessen Belegschaft es schaffte, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Es begannen sogar Verhandlungen über einen Haustarif. Dann jedoch schloss Wal-Mart kurzer Hand das gesamte Center. Begründung: Die Ansprüche der Gewerkschaft hätten den Markt unwirtschaftlich gemacht. Doch nicht nur die Beschäftigten auch die Bevölkerung der 60.000 Einwohnerstadt einschließlich des Bürgermeisters Tremblay glaubten dieses nicht.<sup>4</sup> Das Unternehmensprinzip von Wal-Mart, den Kunden mit dem „niedrigsten Preis“ zu locken, ist nach Expertenansicht nur dann zu erreichen, wenn die Arbeitsbeziehungen autoritär organisiert sind und Gewerkschaften aus dem Betrieb ferngehalten werden<sup>5</sup>. Wegen dieses Zusammenhangs wird auch gerne von einem „Mix“ von „low pay and non-unionism“ gesprochen<sup>6</sup>.

## Der Konzern und seine Lieferanten

Die „wahre Geschichte von Wal-Mart“ ist für den amerikanischen Journalisten Charles Fishman die Geschichte darüber, wie der größte Einzelhändler der Welt schonungslos auf seine Lieferanten im Namen des Prinzips „jeden Tag niedrige Preise“ Druck ausübt. 2003 verfügte Wal-Mart über etwa 21.000 Lieferanten weltweit. Zahlreiche zunächst vor allem US-amerikanische Unternehmen mussten schließen oder ihre Produktion ganz einstellen, weil Wal-Mart ihnen Abnahmepreise diktierte, die einen weiteren Bestand des Unternehmens ausschlossen. Darunter war sogar ein so traditionsreiches Unternehmen wie Levis (Levi Strauss), das aufgrund des Drucks von Wal-Mart inzwischen überhaupt nicht mehr produziert, sondern nur noch mit vor allem aus China importierter Kleidung handelt. Er war gezwungen, seine beiden Fabriken in den USA mit 2.500 Arbeitern zu schließen, nachdem es 22 Jahre vorher noch über 60 eigene Textilfabriken in den USA verfügt hatte. Als ein Lieferant in den USA wegen der gestiegenen Kosten eine **Preiserhöhung** von 5 % aushandeln wollte, erklärte Wal-Mart ihm, „wir erwarten eine 5 %ige **Preissenkung**. Wir sind also 10 % auseinander. Gehen sie in sich und rechnen sie noch einmal genau nach“<sup>7</sup>. Das Unternehmen forderte schließlich eine 2%ige Preiserhöhung. Das Ergebnis war, dass man dem amerikanischen Unternehmen erklärte, man werde nunmehr bei einem chinesischen Produzenten einkaufen. Das US-amerikanische Unternehmen war aus dem Rennen. Für dieses und für viele andere Unternehmen bedeutete und bedeutet die Kündigung von Aufträgen durch Wal-Mart wegen des besonderen Umfangs der Lieferungen und der besonderen Nachfrage des größten Einzelhändlers der Welt letztlich das wirtschaftliche Aus. Dabei ist nicht etwa nur das Preisdiktat, das Wal-Mart auf die Lieferanten ausübt, von Bedeutung. Vielmehr ist es vor allem so, dass Wal-Mart eine Vielzahl von Qualitätsanforderungen an die Lieferanten bzw. Produzenten stellt. So insbesondere die „Just-In-Time-Production“, d. h. die extrem pünktliche Lieferung, die sowohl Wartezeiten wie längere Lagerungen bei Wal-Mart ausschließen müssen. Die dafür erforderlichen Investitionen in die eigene Unternehmensorganisation sind extrem hoch. Unternehmerische Risiken werden von Wal-Mart auf diese Weise auf die Lieferanten abgewälzt. Tatsächlich wurde vor allem in den USA die sog. Billig-Konkurrenz von Produzenten aus der dritten Welt, vor allem aus China erst

---

<sup>3</sup> Liza Featherstone, ebd.

<sup>4</sup> Jens Korte, Wal-Mart im Clinch mit den Gewerkschaften 9.5.2005, Deutsche Welle, in: [http://dw-world.de/popups/popup\\_printcontent/0,,1575978,00.html](http://dw-world.de/popups/popup_printcontent/0,,1575978,00.html), S. 1

<sup>5</sup> Bob Ortega, „In Sam We Trust“, 2000

<sup>6</sup> [www.Chinaworker.org](http://www.Chinaworker.org)

<sup>7</sup> Fishman (Fn 1), S. 9

**durch Wal Mart vermittelt.** Tatsächlich wurde auf dieser Weise Wal Mart zu einer Art „Pipeline“, die ausländischen Firmen direkten Zugang zum US-amerikanischen Markt verschaffte. Während Wal Mart noch in den späten 80er Jahren und in den frühen 90er Jahren den Slogan verbreitete „buy American“ hat es zwischenzeitlich seine Importe aus China in den letzten fünf Jahren verdoppelt. Sie erreichen inzwischen 10 % der gesamten (!) chinesischen Exporte in die USA. Das rigorose Verhalten Wal Mart gegenüber seinen Lieferanten, dem z. B. auch der US-amerikanische Fahrradproduzent Huffy zum Opfer fiel, ist nicht nur für die Vernichtung tausend industrieller Arbeitsplätze in den USA verantwortlich, sondern vor allem auch für die systematische Substitution westlicher Konsumgüterproduktion aus Länder der dritten Welt, vor allem aus China.

## Wal-Mart in China

- *Lieferanten*

Das Prinzip des systematischen Drucks von Wal Mart auf seine Lieferanten wird auch und gerade in China praktiziert. So berichtet der Ingenieur einer in Shenzhen für Wal Mart arbeitenden Fabrik zur Herstellung von Stereoanlagen Hung, dass die Lautsprecher pro Stück zwischen 30 und 40 USD angeboten werden und dass Wal Mart sie dann für 50 USD in den USA verkauft. Hung: „Wir müssen konstant unsere Kosten reduzieren, um Wal Mart zufrieden zu stellen“<sup>8</sup>. Chinesische Gewerkschaftssekretäre verweisen darauf, dass der Druck Wal Marts auf die Fabriken, die Abnahmepreise weiter zu senken, regelmäßig von den chinesischen Unternehmen damit beantwortet wird, dass länger gearbeitet und weniger an die Arbeiter bezahlt wird<sup>9</sup>. Der Manager der Firma Kangaroo Leathers Co. in Kanton, die Handtaschen und Portemonnaies für Wal-Mart herstellt, erklärte: „du kannst nicht besonders viel Geld mit Wal-Mart verdienen. Sie verlangen den niedrigsten, den absolut niedrigsten Preis“<sup>10</sup>.

Mehr als 80 % der 6.000 Fabriken, die weltweit für Wal-Mart arbeiten, sind chinesische Unternehmen. Nach eigenen Schätzungen bezahlt Wal-Mart jährlich etwa 15 Milliarden USD für Produkte, die in China hergestellt werden. Das entspricht etwa 1/8 der gesamten chinesischen Exporte in die USA. Wäre Wal-Mart eine eigene Nation, so wäre es kurioser weise der fünfgrößte Exportmarkt für China (noch v o r Deutschland und Großbritannien).

Zwar hat Wal-Mart etwa 100 sog. Auditoren beschäftigt, die jährlich Inspektionen bei den Lieferanten durchführen, um angeblich „faire Arbeitsbedingungen“ zu garantieren. Angeblich soll er von 400 untersuchten Fabriken im Jahre 2003 72 Fabriken auf den Index gesetzt worden sein, weil sie gegen das Verbot der Kinderarbeit gestoßen hätten. Wal Mart selbst behauptet, dass es darauf achtet, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und dass die Sicherheitsbestimmungen in der Produktion eingehalten werden. Doch wird sowohl von chinesischen Gewerkschaftssekretärinnen wie auch von ausländischen NGO's darauf hingewiesen, dass die Fabriken regelmäßig vor Inspektionen informiert werden und dass die Arbeiterinnen und Arbeiter sogar oft darin geschult werden, welche Auskünfte sie den Inspektoren zu erteilen haben<sup>11</sup>. Schlimmer noch: Wiederholt wurde berichtet, dass die

---

<sup>8</sup> Goodman/Pan (Fn 1), S. 1

<sup>9</sup> a.a.O., S. 3

<sup>10</sup> a.a.O., S. 5

<sup>11</sup> ebd.; INKOTA Netzwerk eV. (Hrsg.), Quick fix – Die Suche nach der schnellen Lösung – Was bringen Sozial-Audits den Näherinnen der Sweatshops?, INKOTA texte 3, Berlin 2006

Inspektoren von Wal Mart sich sogar von den Management der jeweiligen Fabriken aktiv (!) bestechen lassen, in dem sie schlicht „die Hand aufhalten“<sup>12</sup>.

- ***Eigene Filialen***

Inzwischen hat Wal Mart in China selbst 56 eigene Filialen errichtet. Zu den bislang bestehenden etwa 30.000 Arbeitsplätzen sollen in den kommenden fünf Jahren weitere 150.000 Arbeitnehmer eingestellt werden. Bis Ende 2006 soll die Zahl der Geschäfte auf insgesamt 76 angewachsen sein<sup>13</sup>. 1996 eröffnete Wal-Mart sein erstes „Supercenter“ im Luohu District von Shenzhen, also ganz in der Nähe der von Wal-Mart beauftragten Textilfabriken. Wal-Mart China beruft sich wie die Konzernzentrale auf seine „Every Day Low Price Philosophy“ und spricht deshalb gerade solche Kunden an, die den unteren Mittelschichten oder der Arbeitnehmerschaft angehören. Gleichzeitig versucht Wal-Mart gezielt und bewusst „aggressiv“ seine „Philosophy of getting involved in the community and rewarding the community“ umzusetzen. Am „Internationalen Tag der Konsumenten-Rechte“, dem 15. März, werden landesweit regelmäßig Veranstaltungen für Kunden („Customer Service Events“) durchgeführt. Wohltätigkeitsveranstaltungen für einzelne Bedürftige sollen das Sozialimage des Konzerns stärken. Schüler und Studenten werden zu gemeinsamen Praktika und Wettbewerben eingeladen usw.. Dabei setzt man interessanterweise vor allem auf eine gute Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und Regierungen. Bei speziellen Veranstaltungen für Kinder geht Wal-Mart so weit, von der Absicht zu sprechen, to „offer a good opportunity for the children to understand better Wal-Mart **culture and operation.**“<sup>14</sup>

- ***Gewerkschaften***

Die Politik der „gewerkschaftsfreien Zonen bei Wal-Mart“ wurde und wird auch in China durchgehalten. Seit jetzt 6 (!) Jahren verlangt der allgemeine chinesische Gewerkschaftsdachverband (ACFTU) von Wal Mart die Zulassung von Gewerkschaften in den chinesischen Konzernfilialen. Immer wieder wurde Wal-Mart von der Gewerkschaftszentrale in Beijing kontaktiert. Jedoch zunächst erfolglos. Schließlich startete die Gewerkschaftsspitze vor dem 14. nationalen Gewerkschaftskongress eine direkte Medienkompanie gegen Wal-Mart und zwar offenbar mit Unterstützung und Duldung der chinesischen Partei- und Staatsführung. Man drohte damit, ggfs. Wal-Mart zu verklagen. Wal Mart reagierte ausweichend und im Vollbesitz seiner wirtschaftlichen und inzwischen auch politischen Macht in China arrogant:

Zum einen habe man den Mitarbeitern ausreichende Beschwerdemöglichkeiten garantiert. Zum anderen seien in den schriftlichen Arbeitsverträgen alle wesentlichen Arbeitsrechte akzeptiert. Schließlich könne eine Gewerkschaft nur dann in einem Unternehmen gegründet werden, wenn dieses auf einer freien Entscheidung der Mitarbeiter beruhe. Soweit man aber sehe, hätten die Mitarbeiter von Wal-Mart in China bislang an der Gründung einer Gewerkschaft kein Interesse gezeigt. Ganz offen und keineswegs versteckt (wie bei vielen anderen ausländischen Unternehmen in China) ließ man es also auf eine Kraftprobe mit der Gewerkschaftsführung (und damit indirekt mit der politischen Führung) ankommen. Tatsächlich wurde in Shanghai die Gründung einer Niederlassung zunächst auch abgelehnt. Doch bis heute ist es den chinesischen Gewerkschaften nicht gelungen, die Gründung von Gewerkschaften in den Niederlassungen durchzusetzen. Der Unterzeichnete erhielt von Prof.

---

(zit.: Inkota), S. 43

<sup>12</sup> a.a.O., S. 26

<sup>13</sup> Netzeitung: <http://Netzeitung.de/servlets/page>

<sup>14</sup> <http://www.wal-martchina.com/english/news/news.htm>

Wei, Xiao Lin an der Guandong Provincial Union School noch am 8.6.2006 die Nachricht, daß immer noch keine Gewerkschaft bei Wal-Mart etabliert sei. Die Beschäftigten seien nach seiner Einschätzung sämtlich eingeschüchtert und hätten Angst um ihren Arbeitsplatz. Während andere ausländische Unternehmen sich vielfach mit den offiziellen Gewerkschaften auf sehr effektive Weise haben arrangieren können, hat Wal-Mart dieses jedenfalls im ersten Anlauf erst gar nicht versucht, sondern bewusst die begrenzte Legitimation der chinesischen Gewerkschaften bei den chinesischen Arbeitnehmern getestet und auf die Probe gestellt. Zweifellos besteht das dabei eingegangene Risiko darin, dass sich auf diese Weise sicherlich ungewollt nun die Legitimation der chinesischen Gewerkschaften allein durch den Konflikt mit Wal-Mart verstärkt. So wurde der Referent im Jahre 2004 von den Studenten einer Fachhochschule in Kanton danach gefragt, ob solche Praktiken auch in Westeuropa üblich seien. Allgemein wurde von einem Teil der chinesischen Öffentlichkeit und auch unter Intellektuellen das Verhalten von Wal Mart als typische Strategie **westlicher** Unternehmen angesehen (obwohl es dieses tatsächlich nicht war).

## **Interessenvertretung der chinesischen Arbeitnehmer ?**

- *Das chinesische Gewerkschaftsgesetz*

Das chinesische Gewerkschaftsrecht kennt keine freie Gründung von Gewerkschaften. Alle in den jeweiligen Betrieben zu gründenden Gewerkschaften müssen dem allgemeinen Dachverband der chinesischen Gewerkschaften ACFTU angehören. Nach dem Gewerkschaftsgesetz von 2001 sind jetzt Betriebe ab 25 Beschäftigte verpflichtet, eine eigene Gewerkschaft einzurichten, sofern mindestens 25 Beschäftigte Mitglieder der Gewerkschaft sind. In allen wesentlichen Fragen einschließlich Fragen der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens müssen nun auch ausländische Unternehmen zunächst die im Betrieb vertretene Gewerkschaft anhören<sup>15</sup>. In allen personellen Angelegenheiten müssen die Gewerkschaften an der Beratung der jeweiligen Gremien teilnehmen. Die Gewerkschaften können Kollektivverträge aushandeln. Insbesondere Lohnfragen **müssen** mit der Gewerkschaft gehandelt werden. Die Gewerkschaften ihrerseits sind verpflichtet, auf dem Verhandlungsweg die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Tatsächlich ist insbesondere in den letzten Jahren die Zahl der abgeschlossenen Kollektivverträge erheblich gestiegen. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten sind aber bislang nur etwa 22 % der in den privaten Unternehmen tätigen Arbeitnehmer von Kollektivverträgen erfasst.

Wegen der immer weiter um sich greifenden Arbeiterproteste in vielen Provinzen gegen ausstehende Lohnzahlungen wurde den Gewerkschaften das Recht zugesprochen, von sich aus (also auch ohne individuelles Mandat) die Rechte betroffener Arbeitnehmer, z. B. bei der Nichtzahlung des Lohnes wahrzunehmen und bei den zuständigen Behörden die Einleitung von Verfahren gegen das Unternehmen zu veranlassen. Eine weitere Ausweitung der Gewerkschaftsrechte ist mit dem Kündigungsschutz für Gewerkschaftssekretäre verbunden. Das Unternehmen selbst ist verpflichtet, 2 % der gesamten Gehaltssumme der Beschäftigten der jeweiligen Gewerkschaft zur Verfügung zu stellen. Das Streikrecht der Gewerkschaften ist nicht garantiert. Allerdings ist der Streik auch nicht ausdrücklich verboten. Nach allen bisherigen Erfahrungen müssen aber die Organisatoren von Streiks mit gerichtlichen Konsequenzen rechnen und zwar nicht etwa nur mit arbeitsvertraglichen Konsequenzen oder mit strafrechtlichen Konsequenzen, sondern insbesondere **auch** mit sog. Verwaltungsstrafen,

---

<sup>15</sup> Geffken, Der Preis des Wachstums – Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China, Hamburg 2005, S. 61

die von den Behörden verhängt werden können und die in vielen Fällen zur Einweisung in sog. Arbeitslager geführt haben.

- ***Das chinesische Arbeitsrecht und die Gewerkschaften***

Das chinesische Arbeitsrecht wurde durch das Arbeitsgesetz von 1995 völlig neu gestaltet<sup>16</sup>. Das Prinzip der Festanstellung von Kadern und Angehörigen der Kernbelegschaft des Unternehmens wurde abgeschafft. Es gibt keine rechtlichen Unterschiede mehr zwischen Beschäftigten in Staatsbetrieben und Privatunternehmen. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Arbeitsrechts ist allerdings ein schriftlicher Arbeitsvertrag. Daran mangelt es bei vielen sog. Wanderarbeitnehmern, die zudem oft nicht nach dem „Hukou“-Prinzip registriert sind und dann als „ländliche Arbeitskräfte“ unter das allgemeine Zivilrecht fallen. Sie genießen dann keinen arbeitsrechtlichen Schutz. Allerdings gibt es inzwischen regionale Erleichterungen bei der Registrierung. Die Arbeitsverhältnisse sind unter bestimmten Voraussetzungen fristlos oder fristgerecht kündbar. Das praktisch unbegrenzt befristete Arbeitsverhältnis wurde zum Regelarbeitsverhältnis. Bei betriebsbedingten Kündigungen muß aber das Unternehmen entlassene Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten bevorzugt wieder einstellen, falls neue Beschäftigte gesucht werden. Ein reines „Hire & Fire“ – Prinzip wie etwa nach der „Employment Ordinance in Hongkong kennt das chinesische Gesetz nicht.

Auch besteht bei betriebsbedingten und anderen Kündigungen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Allerdings ist das befristete Arbeitsverhältnis praktisch (noch) das Regelarbeitsverhältnis. Es gilt nach einer Verordnung des Staatsrates die 40 Stunden Woche. Überstunden sind in Höhe von 50 % (!) zuschlagspflichtig. Es gibt einen regional unterschiedlichen gesetzlichen Mindestlohn, der in Guandong kürzlich auf etwa 90 Euro monatlich angehoben wurde. Die exakte Lohnhöhe, die Gestaltung von Betriebsordnungen (sog. „Labour-Handbooks“) und die Ausgestaltung der Arbeitszeit sind mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft auszuhandeln. Bei Entlassungen muß die Gewerkschaft angehört werden.

Daneben kommt den staatlichen Arbeitsverwaltungen ein umfangreiches Kontrollrecht über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Gesetze zu. Die staatlichen Verwaltungen haben unmittelbare Zugangsrechte und können gegen Betriebe erhebliche Sanktionen verhängen. Beschäftigte können also entweder Rechte selbst bei den faktisch als Arbeitsgerichten fungierenden Schiedskommissionen geltend machen oder sie schalten die Gewerkschaften ein, die ihrerseits eigenständige Kontrollrechte haben. Daneben aber können sie auch die Arbeitsverwaltungen direkt einschalten, weil diese ohnehin zur Kontrolle verpflichtet sind.

Halbwegs funktionsfähig ist jedoch nur der erste – individualrechtliche – Weg<sup>17</sup>. Die staatliche Rechtskontrolle funktioniert nur begrenzt. Die gewerkschaftliche Rechtskontrolle funktioniert gar nicht. Insgesamt gibt es ein massives Vollzugsdefizit im chinesischen Arbeitsrecht, das auch im Zusammenhang steht mit massiver Korruption örtlicher Kader und Verwaltungen sowie dem Zusammengehen örtlicher Kader mit Privatinvestoren in „Joint Ventures“ usw..

Gleichzeitig aber ist die Zentrale in Beijing bestrebt, nicht nur den Vollzugsgrad des Arbeitsrechts zu erhöhen, vielmehr ist zZ ein neues Arbeitsvertragsgesetz in Vorbereitung, das erhebliche Verbesserungen der Rechtslage der Arbeiter vorsieht. So sollen künftig befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr unbegrenzt zulässig sein. Bei betriebsbedingten Kündigungen und beim Auslaufen eines betriebsbedingt befristeten Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Bruttomonatslöhnen. Diese Regelung

---

<sup>16</sup> Zur Geschichte: Geffken, Arbeit in China, Baden-Baden 2004, S. 54 ff.

<sup>17</sup> Geffken, Der Preis des Wachstums, a.a.O. (Fn. 15), S. 86 f., 96 ff.

geht – wie auch die gesetzliche Verteuerung von Überstunden oder die staatliche Kontrollkompetenz sogar weit über den deutschen Rechtsstandard hinaus.

- ***Rolle und Akzeptanz der Gewerkschaft***

Nach den Untersuchungen chinesischer Soziologen gehen nur etwa 5 % (!) der chinesischen Arbeitnehmer davon aus, dass die klassische Aufgabe der Gewerkschaften sei, die Interessen der Arbeiter zu vertreten. Die überwiegende Mehrheit geht von völlig anderen gearteten Aufgaben und Funktionen aus, wie z. B. der Aufgabe, Freizeitaktivitäten zu organisieren, verbilligte Kinokarten zu verteilen usw. Diese Sichtweise hat zum einen ihren historischen Grund in der Rolle der Gewerkschaften vor Beginn der sog. Modernisierung als eines bloßen „Transmissionsriemen“ der Partei zur Arbeiterklasse. Zum anderen aber beruht diese Einstellung auch auf konkreten Erfahrungen: Bislang haben die offiziellen chinesischen Gewerkschaften nur wenig für die Vertretung der Interessen der Beschäftigten in den Betrieben getan. Selbst bei der Wahrnehmung relativ einfacher gewerkschaftlicher Funktionen (wie etwa der Rechtsberatung) erfüllen sie immer noch nicht die ihnen eigentlich zukommenden Aufgaben<sup>18</sup>. Hinzu kommt die Besonderheit, dass in China immer noch in vielen Unternehmen eine Personenidentität von Gewerkschaftsvorsitzenden und Generalmanager, zum Teil sogar mit dem Parteisekretär, anzutreffen ist. Nach gewerkschaftsinternem Recht soll dies unzulässig sein. Insoweit wird die Inkompatibilität der Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern durchaus auch vom chinesischen Recht anerkannt. Dennoch hat diese Praxis massiv zu einem Legitimationsverlust bei den chinesischen Arbeitern beigetragen und den Verlust an Mitgliedern vermutlich beschleunigt. Das Gesetz selbst leistet dieser Entwicklung dadurch Vorschub, dass es die Finanzierung der Gewerkschaften den Unternehmen auferlegt (obwohl dies für Wal-Mart gerade ein Grund war, die Gewerkschaft nicht zuzulassen).

## **Provokation und „Fürsorge**

Ausländische Investoren beklagen (überwiegend zu Recht) den mangelnden Vollzug des chinesischen Rechts. Gemeint ist dabei natürlich vor allem das Wirtschaftsrecht und die mangelnde Effizienz der Justizbürokratie in China. Aber auch Menschenrechtler beklagen den mangelnden Vollzug vieler in China selbst vorhandenen gesetzlicher Bestimmungen, insbesondere des geltenden Arbeitsrechts, u. z. unabhängig von der Tatsache, dass China selbst einige der ILO-Konventionen noch nicht ratifiziert hat. Von deutscher Seite wurde dies (wenn auch sehr verhalten) im Rahmen des Deutsch-Chinesischen Rechtsstaatsdialogs zum Thema gemacht. Von US-amerikanischer Seite war dies wesentlich offener und direkter zum Gegenstand von Forderungen gemacht, die an die chinesische Regierung gerichtet waren. Doch das Beispiel Wal-Mart zeigt, dass diese Haltung gegenüber der chinesischen Regierung mindestens zweideutig wenn nicht unaufrichtig ist. Der Wirtschaftsgigant Wal-Mart hat bewiesen, dass er über massiven nicht nur wirtschaftlichen sondern auch politischen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in den USA aber eben auch in China verfügt und dass er diesen Einfluss politisch strategisch geltend macht. Tatsächlich lässt sich schlussfolgern, dass das Ausbeutungsregime vieler lohnintensiver chinesischer Unternehmen, vor allem in Südchina, ohne den massiven Druck Wal-Mart auf seine Zulieferer kaum denkbar wäre. Deshalb ist auch die angebliche Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Auditoren von Wal-Mart wenig überzeugend. Der Konzern verletzt nicht nur Arbeitnehmerrechte im eigenen Land, sondern über den Druck auf seine Zulieferer und auf die Beschäftigten auch in China. Wer

---

<sup>18</sup> Geffken, a.a.O. (Fn. 15), S 89 ff.

die Arbeitsbedingungen chinesischer ArbeitnehmerInnen verbessern will, muß deshalb auch und vor allem die Konzernmacht und das Konzerndiktat Wal-Mart's einschränken. Es macht keinen Sinn über Rechtsstaatsdefizite in China zu klagen, wenn chinesische Unternehmen von Wal-Mart direkt und indirekt angehalten werden, die Arbeitsbedingungen der chinesischen Beschäftigten zu verschlechtern und Gewerkschaftsgründungen im Betrieb nicht zuzulassen. Es macht es keinen Sinn, der chinesischen Regierung Rechtsbruch vorzuwerfen, wenn der internationale Gigant Wal-Mart sogar die minimalen Standards des chinesischen Gewerkschaftsrechts ignoriert und das chinesische Arbeitsrecht nur dort akzeptiert, wo er selbst es für „sinnvoll“ hält. Indem Wal-Mart allerdings selbst die chinesische Partei- und Staatsführung auf dem Umweg über eine Provokation des chinesischen Gewerkschaftsdachverbandes zu einem „showdown“ zwang, offenbarte es nicht nur seine im Lande selbst gewachsene politische Macht sondern auch die Bereitschaft (und das Interesse?), zu einer Zuspitzung der gesellschaftlichen Widersprüche beizutragen. Bewußt und gezielt hintertrieb der Konzern die erklärte Absicht der Partei – und Staatsführung angesichts von zuletzt ca. 80.000 gezählten Konflikten und Demonstrationen zu einer Befriedung von Arbeitskonflikten beizutragen.

### ***Der partielle Rückzug***

Und in der Tat hatte der US-Multi den Bogen überspannt. Am 29. Juli 2006 wurde die erste Betriebsgewerkschaft in Fuzhou gegründet. Es folgten insgesamt 17 weitere in Fujian, Nanjing, Shanghai, Zhenzhen und anderen Städten.

Inzwischen ist klar, dass diese Gewerkschaftsgründungen auf eine direkte Initiative des Staatspräsidenten und Generalsekretärs der KP Chinas Hu Jin Tao zurückgingen. Seine an Partei und Gewerkschaftsdachverband gerichtete Botschaft lautete: „Macht endlich einen besseren Job bei der Bildung von Gewerkschaftsgruppen und Parteigliederungen in den ausländischen Unternehmen“.

Tatsächlich mühte man sich seit dieser Zeit. Obwohl zuvor Beschäftigten für den Fall einer Beteiligung an Gewerkschaftsgründungen mit Entlassung gedroht worden war, fanden sich nun doch Arbeitnehmer zur Bildung von Gewerkschaftsgruppen bereit (in China sind betriebliche Gewerkschaftsgruppen identisch mit „Gewerkschaften“. Lediglich der Dachverband ACFTU ist regional und national tätig).

In Nanjing wurde der 22 Jahre alte Angehörige des mittleren Managements Wu Yinzhen zum Vorsitzenden der Gewerkschaft im „Xinjiekou Store“ gewählt. Er besitzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Ob wirklich nur die Arbeitsbedingungen bei Wal-Mart und der Wille zur kollektiven Interessenvertretung den Ausschlag für die Gewerkschaftsgründungen gegeben haben, ist nach neuesten Meldungen zweifelhaft. So berichtet ausgerechnet ein führendes Mitglied der Geschäftsleitung von Wal-Mart China, der Gewerkschaftsdachverband habe Beschäftigten durch Geschenke (!) zur Gewerkschaftsgründung veranlasst. Tatsächlich wurde dem bislang vom ACFTU nicht widersprochen.

In der Tat war die Position Wal-Mart's, auch in China keine Gewerkschaften zuzulassen, angesichts der engen Verbindung von KP und quasistaatlicher Gewerkschaft eine Provokation. Sie stellte die Glaubwürdigkeit der politischen Führung in Frage. Deshalb war die rasche

Konstituierung von Gewerkschaften bei Wal-Mart wichtiger als etwa eine Mobilisierung der Beschäftigten für eine aktive Interessenvertretung. Im Gegenteil: Der Vorsitzende Des ACFTU in Nanjing Chen Siming erklärte, es sei „absolut falsch“, dass die chinesischen Gewerkschaften den Profit der Unternehmer schmälern würden. Die Gewerkschaften würden lediglich die Rechte der Beschäftigten schützen und deren Qualifikationen verbessern helfen. Das nütze den Unternehmen und schade ihnen nicht. Und tatsächlich erklärte der Sprecher von Wal-Mart China Jonathan Dong am 10. August 2006: „Die Gewerkschaften in China unterscheiden sich grundlegend von den Gewerkschaften des Westens“. Der ACFTU habe im Zusammenhang mit der Bildung von Gewerkschaften bei Wal-Mart klargemacht, dass sein Ziel die **Zusammenarbeit mit den Unternehmern** sei, nicht aber die Konfrontation mit den Unternehmen oder deren Unterstützung.

Auch wenn die erzwungene Kursänderung Wal-Marts ein Erfolg für die Gewerkschaften und eine Niederlage des Wal-Mart-Managements ist: Tatsächlich ist der Konzern in China nur eingeschwenkt auf den Kurs einer Einbindung der Gewerkschaften in die eigene Unternehmensstrategie. Etwa so wie dies der ehemalige VW-Personalchef in China Leissner gegenüber deutschen mittelständischen Unternehmern formulierte: „Nehmen sie einen Gewerkschaftsmann in die Unternehmensleitung. Das hält ihnen alle Probleme mit den Mitarbeitern von Leib. Außerdem sind die Gewerkschaften in China ausgesprochen unternehmerfreundlich“<sup>19</sup>.

Tatsächlich herrscht in vielen chinesischen Unternehmen immer noch die personelle Einbindung der Gewerkschaften in die Unternehmensleitung vor: Oft sind sogar Geschäftsführer Vorsitzende von Betriebsgewerkschaften!

Der Rückzug Wal-Marts von seiner radikal antigewerkschaftlichen Haltung in China hat jedoch wesentlich weiterreichende Bedeutung. Er fällt nicht zufällig zusammen mit dem Rückzug vom deutschen und südkoreanischen Markt: Zeitgleich erteilte die Finanzmärkte die Botschaft, dass Wal-Mart Deutschland aufgeben werde. Wal-Mart verkaufte an Metro. Die Metro-Tochter Real würde die 85 Märkte von Wal-Mart Germany in ihr Filialnetz eingliedern.

Tatsächlich scheint der Siegeszug des von Arroganz und Misstrauen geprägten Wal-Mart-Managements partiell gestoppt. Zumindest in Deutschland und Südkorea, wo die uniformen Methoden der US-Amerikaner am andersgearteten Kundenhorizont vorbeiwirtschafteten. Tatsächlich war es für Branchenkenner seit langem kein Geheimnis: Das Deutschland-Abenteuer Wal-Mart war missglückt. Doch laut Handelsblatt überwies der Konzern seit jetzt schon neun Jahren (!) „gigantische Summen an den kränkelnden Deutschland-Ableger“<sup>20</sup>. Ob es die angebliche „Furcht vor dem Gesichtsverlust“ oder ganz einfach die große strategische Bedeutung des Deutschen Marktes war: Die Niederlage Wal-Marts hat weder etwas mit sinkender Kaufkraft noch mit zu großer Konkurrenz im Einzelhandel zu tun. Wal-Mart Chef Scott räumte Anfang des Jahres ein, der Konzern habe den deutschen Markt „noch nicht verstanden“<sup>21</sup>. Aber eben nicht nur den Markt, also die Kunden, auch das Verständnis für die deutschen Beschäftigten hielt sich in Grenzen. Das galt nicht nur für die „Begrüßer“-Jobs und das allmorgendliche „Cheer“, sondern auch für das Maßregelungssystem bis hin zum sog. „Flirt-Verbot“ im Jahre 2005. All das verschlechterte das Image der Macher aus Arkansas.

Kein Zweifel: Wal-Marts Deutschlandabenteuer, sein Rückzug aus Südkorea u n d die Niederlage im „Showdown“ mit der chinesischen Regierung haben erstmals deutliche Grenzen einer „Amerikanisierung“ der Konsumentenkultur in Europa und Asien aufgezeigt.

---

<sup>19</sup> So wörtlich auf einer Unternehmertagung des Wirtschaftsvereins Harburg im Channel Harburg im Sommer 2004, an der Verfasser persönlich teilnahm

<sup>20</sup> „Finanzmärkte verzeihen glücklosem Wal-Mart Chef“, in: Handelsblatt, 1.8.2006, S. 14

<sup>21</sup> ebd.

Freilich ist das kein Grund zum Aufatmen, denn allein das gewaltige finanzielle Potential des Konzerns und seine am Gängelband geführten Lieferanten in China, Indien und Südamerika üben noch immer einen massiven Einfluss auf die dortigen Arbeitsbedingungen und auf die globale Preisentwicklung der Discounter aus.

Allein der jetzt geplante Einstieg in die chinesische Supermarkt-Kette Trust-Mart mit 100 Supermärkten in ganz China würde auf einen Schlag die Marktpräsenz Wal-Marts verdreifachen.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> „Wal-Mart lernt chinesisch“, Frankfurter Rundschau v. 18.10.2006