

Interview mit Dajun Zhong am 29.12.2007

Das Ziel des Gesprächs war zunächst eine intensive Diskussion der von der deutschen Seite vorbereiteten Fragen über das chinesische Arbeitsvertragsgesetz. Im weiteren Verlauf ergaben sich zahlreiche grundsätzliche Aspekte der Organisation der Arbeiter in China.

Dr. Geffken: Herr Dajun Zhong. Wir sahen uns zuletzt 2004 auf der von unserem Institut organisierten 1. Deutsch-Chinesischen Konferenz zum Arbeitsrecht. Was hat sich seit dieser Zeit in China auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen getan? Was halten Sie von dem neuen Arbeitsvertragsgesetz (AVG)?

Dajun Zhong: Anlässlich einer Dienstreise in die Zhejiang Provinz habe ich soeben erneut die Feststellung gemacht, dass in den Betrieben immer häufiger und wirksamer gestreikt werde. Dabei handelt es sich meistens um Streiks, die wegen der Ablehnung von Lohnerhöhungen ausbrachen. Die Teilnehmer sind in erster Linie „normale“ Arbeitnehmer. Die Betriebe sind auch nicht mit Lohnzahlungen im Rückstand gewesen. Streiks wegen ausstehender Löhne sind hauptsächlich etwa in der lohnintensiven Industrie des Südens üblich. Dort sind die Teilnehmer dann aber meistens Migrant Workers. Ähnliches geschieht auch etwa im Baugewerbe.

Das AVG ist auf jeden Fall ein Fortschritt. Viele Unternehmer haben gegen seine Einführung protestiert. Tatsächlich haben viele Betriebe Arbeitnehmern wegen des zu erwartenden AVG gekündigt.

Dr. Geffken: Letzteres sind möglicherweise ja nur Manöver für die Öffentlichkeit. Was für eine Rolle spielt die Regierung bei der Einführung des AVG?

Dajun Zhong: Die Regierung wird auf jeden Fall versuchen, das Gesetz durchzusetzen. Sie hat angesichts einer wachsenden Zahl an Arbeitskonflikten ein vitales Interesse an einer Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen.

Dr. Geffken: Das alte Arbeitsgesetz ist ja nicht ausser Kraft getreten. Was ist die strukturelle Beziehung zwischen dem Arbeitsgesetz von 1995 und dem AVG?

Dajun Zhong: Das AVG ist trotz Fortgeltung des AG im wesentlichen an dessen Stelle getreten, vor allem was das Recht des Arbeitsvertrages betrifft.

Dr. Geffken: Wie schätzen Sie die Umsetzung des Labour Code innerhalb der letzten drei Jahre ein? Landesweit, regional und in den grossen Städten wie Beijing, Shanghai, Guangzhou?

Dajun Zhong: Allgemein ist das Gesetz nur unzureichend umgesetzt. Auf jeden Fall ist die Umsetzung in den grossen Städten besser als in der Provinz.

Dr. Geffken: Sind Sie der Meinung, dass das AVG eine bessere Umsetzung von labour standards garantiert oder ermöglicht? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Dajun Zhong: Auf jeden Fall ja. Allerdings deckt das AVG nur den rein individualrechtlichen Teil der Arbeitsbeziehungen ab. Die Streiks haben derart zugenommen, dass diese vielfach an die Stelle individuelle Arbeitsstreitigkeiten getreten sind. Klagen bei Gericht dauern demgegenüber viel zu lange. Sie sind auch teuer und ineffizient.

Dr. Geffken: Das AVG sollte ja eingeführt werden um durch formalisierte Rechtswahrnehmung zur Reduzierung kollektiver Konflikte beizutragen. Kann man sagen, dass diese Rechnung aufgeht?

Dajun Zhong: Auf jeden Fall wird das AVG nur eine beschränkte Auswirkung auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehung haben. Streiks spielen schon jetzt eine wesentlich grössere Rolle.

Dr. Geffken: Die Streiks sind ja aber nicht rechtlich geschützt, allenfalls geduldet. Die offiziellen Gewerkschaften organisieren sie nicht, oder nur selten. Wie können dauerhaft und wiederholt Streiks organisiert werden, wenn es an jeglicher Streikorganisation fehlt?

Dajun Zhong: Die Arbeitnehmer sind bei der Durchführung von Streiks enorm einflussreich und verfügen bereits über einen grossen Erfahrungsschatz. Teilweise werden Streiks einfach nur über SMS ausgerufen werden. Das ist vorher im Betrieb überhaupt nicht bekannt, würde aber sofort befolgt werden. Eine Professorin aus Hong Kong hat Arbeitnehmern Seminare zu Streiks angeboten. Das ist allerdings überflüssig. Die Arbeitnehmer verfügen meistens bereits über eine quasi „angeborene“ Fähigkeit zur Organisation von Streiks.

Dr. Geffken: Historisch gesehen liegt in dieser Art von elementarem Klassenbewusstsein ein erster Schritt zur Organisation. Der Schritt von der „Klasse an sich“ zur „Klasse für sich“, wie Karl Marx gesagt hat. Wie aber kann sich der Schritt zur Organisation vollziehen, wenn einerseits die klassischen Gewerkschaften nachwievor staats- und unternehmensorientiert sind und andererseits der Streik nur geduldet nicht aber

erlaubt ist ? Gibt es debattierte Zwischenstufen zwischen blosser Duldung und garantiertem Streikrecht ? Immerhin gibt es ja im Arbeitsschutzrecht die den Gewerkschaften garantierte Möglichkeit der „Wegführung der Arbeiter vom Arbeitsplatz“.

Dajun Zhong: Diese Fragen werden diskutiert. Aber nur begrenzt. Letztlich sind es die Arbeiter selbst, die über ihre Aktivitäten in zunehmenden Masse selbst entscheiden. Ich habe volles Vertrauen in die Kraft und den Einfallsreichtum der Arbeiter selbst. Ansonsten muss man die weitere Entwicklung abwarten.¹

Dr. Geffken: Herr Dajun Zhong, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

¹ Es ist verständlich, dass das Interview und die Antworten an dieser Stelle nicht in Details gehen konnten. Die Frage der Organisationsfreiheit und des Streikrechts ist für die politische Klasse Chinas eine zentrale Frage des Machterhalts. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit „Solidarnosc“ in Polen befürchtet man die Infragestellung der Kommunistischen Partei. Unter diesem Blickwinkel droht der KP China's nicht etwa von Seiten ausländischen Kapitals sondern von Seiten unabhängiger Arbeiterorganisationen die grösste Gefahr.