



## Bekanntheitsgrad und Umsetzung des neuen chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes

– Arbeitnehmer in der Elektronikindustrie in Tangxia 塘厦镇 (Dongguan 东莞市)

von Sabine Beißwenger (sabine.beisswenger@uni-koeln.de)<sup>1</sup>

05.09.2008

Die Eindrücke und Ergebnisse, die der folgende Beitrag vorstellt, sind im Rahmen der Kölner Arbeiten im Projekt **“Informal Dynamics of Agile Firm Organisation in the Greater Pearl River Delta”** in Kooperation mit der Sun Yat-sen Universität in Guangzhou gewonnen worden. Das Projekt ist Teil des Schwerpunktprogramms **„Megastädte: Informelle Dynamik des Globalen Wandels“** der DFG.

Nähere Informationen und Kontaktdaten sind unter <http://megacities-megachallenge.org/> oder <http://www.geographie.uni-koeln.de/ag/kraas/> einzusehen.

### Perflussdelta im Wandel

Tangxia ist eine Gemeinde im Südosten des Verwaltungsgebiets der Stadt Dongguan mit Grenze zum Verwaltungsgebiet von Shenzhen im südchinesischen Perflussdelta. Die Stadt ist geprägt von zahlreichen Industriegebieten und einem sehr hohen Anteil an Migranten. Im Jahr 2006 lebten in Tangxia knapp unter 40.000 Einwohner mit Hukouregistrierung (户籍人口) und knapp unter 350.000 zugewanderte Menschen mit temporärem Aufenthaltsstatus(外来暂住人口), zusätzlich ist von einer bedeutenden Zahl nicht statistisch erfasster Migranten auszugehen. Das Geschlechterverhältnis in den beiden erfassten Bevölkerungsgruppen ist annähernd ausgeglichen. Die Gemeinde befindet sich in einer Phase des Wandels, in der versucht wird, einerseits modernere und technisch weiter entwickelte Industrien anzusiedeln, andererseits aber auch eine Profilveränderung von einem reinen Produktionsstandort zu einem kulturell und touristisch profilierteren Standort zu bewerkstelligen. Städtebaulich spiegelt sich diese Planung in der Kuayueshi-Entwicklung (跨越式发展) wieder, die, wie in vielen anderen chinesischen Städten

---

<sup>1</sup> Text, Fotos und Übersetzungen liegen in meiner Verantwortung, ich bin dankbar für Kommentare und Korrekturen.

ebenfalls zu beobachten, das alte Stadtzentrum verlässt und ein neues Zentrum mit neuem Siedlungs- und Verwaltungsschwerpunkt außerhalb der etablierten Struktur aufbaut. Ähnliches „Springen“ ist auch für die Industriegebiete zu erkennen, hier könnte man in drei Entwicklungsphasen unterteilen: Innenstadtnahe, kleinparzellige, ältere Fabrikgebiete und die zwei kompakten neuen Großprojekte Taiyangcheng 太阳城 und Keyuancheng 科苑城 mit großen Firmenarealen und modernerer Produktion in dezentraleren Lagen. Letztgenanntes Gebiet gehört der neuesten Generation an und ist noch im Aufbau befindlich; es stellt ein Schwerpunktprojekt Tangxias dar. Beide Industriegebietstypen sind durch die Einheit von Produktionsstätten und Arbeitnehmerwohnheimen geprägt, der Großteil der Arbeitnehmer wohnt auf dem Firmenareal, meist verlässt nur die Minderheit derjenigen die Wohnheime, die mit Partner oder Familie zusammen wohnen. In den neueren Gebieten ist ein Wohnen außerhalb des Firmenwohnheims seltener, die Belegschaft ist jünger und die Entfernungen zu alternativem Wohnraum und zu Versorgungseinrichtungen sind weiter.

Tangxia wurde als Standort für die Untersuchung gewählt, da hier ein hoher Anteil der Firmen der Elektronikindustrie angehört, in der man gut die Spannweite zwischen high-tech und low-cost Produktion abbilden kann. Zudem befindet sich Tangxia im Zentrum des Wirtschaftsraums östliches Perlflossdelta und spiegelt so die Entwicklung der Unternehmensstruktur von erster Industrialisierung bis zu den heutigen Upgrading-Bemühungen; ebenso relevant war die Zugangsmöglichkeit über ein Projekt des chinesischen Forschungspartners. Im Frühjahr 2008 wurden insgesamt 585 Arbeitnehmer von unterschiedlichen Elektronikunternehmen in innerstädtischen Industriegebieten und in Keyuancheng zu ihren Lebens- und Arbeitssituationen und insbesondere zu ihrer Arbeitsplatzsuche und ihrem Konsumverhalten befragt. Die Befragung wurde mit einem standardisierten Fragebogen durchgeführt und mit Einzelinterviews ergänzt<sup>2</sup>.

### **Das neue Arbeitsvertragsgesetz**

Während des Feldaufenthalts war zudem die Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes sowohl in den Medien als auch in den Gesprächen mit den Arbeitnehmern ein präsent Thema. Die Neuerungen durch das Arbeitsvertragsgesetz

---

<sup>2</sup> Die Daten befinden sich noch im Prozess der Aufbereitung und Auswertung.

wurden von der Nationalregierung in Ergänzung des seit 1995 bestehenden Arbeitsgesetzes vorgenommen, um Defizite des bisherigen Arbeitsgesetzes besonders für ländliche Migranten und Arbeitnehmer in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen auszugleichen. Das neue Arbeitsvertragsgesetz gilt nun auch für die Arbeitsmigranten in den Städten und regelt u.a. die Lohnauszahlung innerhalb einer bestimmten Frist, schriftliche Arbeitsverträge werden zum verpflichtenden Standard und der Kündigungsschutz für die Arbeitnehmer wird erhöht. Ebenso wird die Vergabe von befristeten Verträgen für den Arbeitgeber unattraktiver gestaltet und die Leiharbeit eingeschränkt.<sup>3</sup>

Im Vorfeld der Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes zum 01.01.2008 wurden im November 2007 aus Tangxia Proteste bekannt<sup>4</sup>. Arbeitnehmer eines Elektronikkonzerns in Tangxia demonstrierten gegen die Entlassungspraktiken von Unternehmern, die mit diesen Entlassungen vor der Einführung des neuen Gesetzes die Abfindungskosten niedrig halten wollten. In diesem Spannungszusammenhang der Gesetzeseinführung fanden auch die Angriffe auf einen Mitarbeiter des Shenzhener Dagongzhe Migrant Worker Centre statt, welche ein breites Echo bei Hongkonger und außerchinesischen NGOs auslösten<sup>5</sup>. Hat die Protestaktion also dazu beitragen, dass ein großflächiges Interesse und ein hoher Bekanntheitsgrad für die Gesetzesneuerung zu verzeichnen ist? Bedingt durch den hohen Wechsel von Arbeitskräften, der insbesondere über den chinesischen Jahreswechsel stattfindet (viele Arbeitnehmer nehmen keinen Urlaub sondern kündigen statt dessen ihre Arbeitsstelle, wenn sie zum Neujahrsfest nach Hause fahren wollen) und auch durch die Nicht-Behandlung dieser Proteste in den Medien war nicht von einer flächendeckenden Kenntnis auszugehen. Tatsächlich antworteten 52 % der Befragten auf die Frage, ob ihnen das neue Arbeitsvertragsgesetz bekannt sei mit „Nein“. (Tatsächlich einen Vertrag mit ihrem Unternehmen unterschrieben hatten 65% der Befragten. Im Vergleich: Auf die Frage, ob die Produktmarke bekannt sei, für welche die eigene Firma produziert, verneinten knapp über 70%.) Diejenigen, die angaben, das neue Arbeitsvertragsgesetz zu kennen, waren

---

<sup>3</sup> Die chin. und inoffizielle engl. Version sind unter <http://www.ldht.org/html/fagui/gjfg/7565504886319.html> zugänglich.

<sup>4</sup> U. a. <http://www.ihlo.org/LRC/W/07122007.html>

<sup>5</sup> <http://www.cleanclothes.org/urgent/08-07-08.html> Das Shenzhener Dagongzhe Migrant Worker Centre ist seit kurzem wieder geöffnet.

aufgefordert eine Einschätzung abzugeben. Diese reichten von “劳动者急需的一部法律“ (ein Gesetz, welches die Arbeiter dringend gebraucht haben) über “比旧的好“ (besser als vorher) und “合同写的好但公司老板不按规定办事“ (der Vertrag war schon in Ordnung, aber der Firmenchef handelt nicht gemäß den Regularien) bis zu 所规定的加班时间太少 (diese Bestimmung erlaubt zu wenige Überstunden) reichten. Im Grundton lassen sich die Einschätzungen mit dem oft genannten Sprichwort 上有政策下有对策 (Es gibt (zwar) Politikmaßnahmen von oben, (aber) von unten gibt es Gegenmaßnahmen) wider geben. Tatsächlich sind sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer problematische Aspekte in der Konzeption und der Umsetzung des Gesetzes zu erkennen. Die Arbeitgeber müssen mit höheren Kosten umgehen und kompensieren bspw. die erhöhten Ausgaben für die Mindestlohn Einhaltung mit der Kürzung von Zusatz- und Bonuszahlungen. Die Arbeitnehmer sind zum Teil auf die Einnahmen aus den höheren Überstundenlöhnen angewiesen und empfinden das Überstundenlimit als negative Einschränkung.

### **Informationskanäle zu Arbeit und Gesetz**

Das grundsätzliche Problem scheint die verlässliche Informationsbeschaffung für die Arbeitnehmer zu sein, die dann eine bewusste Arbeitsplatzauswahl ermöglichen würde. Im Perflussdelta herrscht seit 2004 ein Arbeitskräftemangel besonders an qualifizierten Arbeitnehmern, so dass der Druck auf Firmen mit schlechten Arbeitsbedingungen durch Abwanderung der Arbeitnehmer durchaus aufgebaut werden könnte und es in der Folge zu Verbesserungen bei den Firmen käme, die ohne Veränderung keine Arbeitskräfte mehr finden. Die befragten Arbeiternehmer nutzten als mediale Informationskanäle hauptsächlich Zeitungen und das Internet. Für beide Medien lässt sich sagen, dass sie gut, aber schwerer als in Großstadtzentren wie bspw. in Guangzhou zugänglich sind. Überregionale Tageszeitungen werden seltener und in geringerer Zahl zum Verkauf angeboten als Zeitungen von lokaler Bedeutung oder Zeitungen mit unpolitischen Themen. Firmen verfügen zum Teil über ein breites Angebot für die Arbeitnehmer zugänglicher Zeitungen. Der Untersuchungszeitraum und insbesondere die Zeit nach dem Frühlingsfest, als die Arbeiternehmer von den Heimataufenthalten wieder in die Industriegebiete zurückkehrten und sich zu einem Großteil neue Arbeitsplätze suchten, war geprägt von einer Unsicherheit und einem diffusen Wissen über die neue Gesetzge-

bung, so dass Zeitungen verstärkt berichteten und versuchten, für Klarheit zu sorgen. Regelmäßig waren Klarstellung über die Anwendung und Auslegung des Gesetzes und Beispiele von Missverständnissen bspw. in der Guangzhou Daily 广州日报 oder der Dongguan Daily 东莞日报 zu lesen. Die Versorgung mit Internetcafes ist selbst in den neu gebauten Teilen von Industriegebieten gut, die Preise pro Stunde liegen allerdings über denen, die bspw. in zentraleren Standorten gezahlt werden müssen und sind in etwa auf dem Niveau eines Stundenlohns eines normalen Produktionsarbeitnehmers. Drei Fünftel der Befragten gaben an, das Internet zu nutzen.

In einigen Fällen wurde davon berichtet, dass die Firmeninhaber die Belegschaft über die neue Arbeitsvertragsgesetzgebung unterrichtet hat, in der Mehrzahl wird aber die Information über persönliche Kontakte im Kollegen- und Freundeskreis weitergegeben. Es findet auch ein aktives Vergleichen von Arbeitsplatzkonditionen statt (- eine Aktivität, die von einigen schon als etablierte Freizeitbeschäftigung genannte wird). Stellenanzeigen<sup>6</sup> hängen an den Arbeitskräfte suchenden Firmen aus, sie sind an öffentlichen Schaukästen ausgehängt und werden von temporären oder permanenten, informellen und offiziellen Jobagenturen gesammelt und zugänglich gemacht. Hier ist zum Teil schon in der Ausschreibung zu sehen, dass die Stellenangeboten bspw. in ihren Mindestlohangaben (noch) nicht dem neuesten gesetzlichen Stand entsprechen – so wiesen sie teilweise noch den Mindestlohn von 690 Yuan/Monat aus, der aber seit Anfang April 2008 für das Stadtgebiet Dongguan auf 770 Yuan/Monat festgelegt wurde. Eine systematische Vergleichsmöglichkeit für das Monatseinkommen fehlt aber, da das letztendlich ausgezahlte Gehalt für Produktionsarbeitnehmer meist stark von der Auftragslage der Unternehmen und den dementsprechend geleisteten Überstunden abhängt. Aber auch

---

<sup>6</sup> Beispielhafte Übersetzung einer Stellenausschreibung:

„Longfeng Electronic Firma stellt ein

Diese Firma ist eine wichtige Produktionsstätte für Kopfhörerkabel und Computerkabel etc. für Markenhandys von Samsung, LG, Nokia. Weil momentan die Belieferungsquellen voll sind und noch vergrößert werden, benötigt man aus der Gesellschaft folgende Angestellte:

1. Zwei Produktionssupervisor (unbeschränkt ob Mann oder Frau), verantwortungsvoll, soll schon „Management“ - Erfahrung gesammelt haben
2. Zwei erfahrene Formhersteller (Männer): unter 24 Jahre und geübt in der Bedienung von Formungsmaschinen
3. 3QC (Frauen): Verantwortungsvoll, wenn man noch keine Erfahrung hat, sollte man unter 25 sein
4. Mehrere normale Arbeiter, Männer und Frauen, Männer unter 30 Jahre, Frauen unter 32 (Frauen werden bevorzugt eingestellt)

Diese Firma stellt die Versorgung mit Essen und Unterkunft, man braucht keine unnötigen Ausgaben dafür mehr zu tätigen. Separate Zulage für zügige Arbeit: 30-50 Yuan; Arbeiterzulage: 30-70 Yuan; Zulage für vorzügliche Arbeit: 30-70 Yuan (außerdem kann man vorzeitig eine „alte Arbeiter“ Vergütung beantragen), Mindestgehalt 690 Yuan, offizielle Arbeitszeit jeden Tag 8 Std., Überstundenbezahlung 4,12 Yuan.“

jenseits der erkennbaren Abweichung in Stellenanzeigen, muss von einer Unsicherheit ausgegangen werden, ob die von den Firmen zugesagten Leistungen auch realisiert werden und die Bedingungen in abgeschlossenen Verträgen berücksichtigt werden. Bei der fristgerechten Auszahlung der Löhne scheinen beispielsweise wenige Probleme für die Arbeitnehmer zu entstehen, 79% gaben an, dass ihr Gehalt pünktlich ausgezahlt wird, weitere 11% sagten, dass dies meistens der Fall sei. Überstunden dagegen scheinen in hohem Maße obligatorisch zu sein.

Eine Möglichkeit, die Lücke zwischen gesetzlicher Vorgabe und den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern zu schließen, scheinen für beide Seiten temporär begrenzte Beschäftigungsverhältnisse (临时工) zu bieten. Diese Arbeitsverhältnisse sind weniger durch das neue Gesetz reguliert und bieten mehr Flexibilität. Mit ihrer Ausbreitung geht aber auch wieder ein Teil der Absicherung der Arbeitnehmer verloren, für die das neue Gesetz eigentlich sorgen wollte. Hinsichtlich Unternehmerverhalten und Arbeitnehmeransprüchen wird es also interessant sein, die weiteren Entwicklungen in Folge der Umsetzung der Arbeitsvertragsgesetzgebung zu beobachten.