

Bericht
über den Beratungseinsatz in Vietnam vom 8. bis 14. Mai 2011

1. Der diesjährige Einsatz in Vietnam umfasste Seminare mit dem ABW und dem Sozialausschuss der Nationalversammlung. Das Arbeitsministerium (MOLISA) sagte das vorgesehene weitere Seminar kurzfristig ab, doch war ein MOLISA-Vertreter bei den genannten Seminaren anwesend, so dass auch diese Position in der Diskussion präsent war. Die frei gewordene Zeit wurde für Videoaufnahmen sowie für Besprechungen mit einem ILO-Vertreter und einem Vertreter von US-AID verwendet. Bei den beiden Seminaren ging es um die Reform des Arbeitsgesetzbuches und des Gewerkschaftsgesetzes.

2. Keine der beteiligten Institutionen hat zu den beiden Reformvorhaben neue Vorstellungen entwickelt. Die Diskussion kreist immer um dieselben Fragen:

- Wie können die wieder zahlreicher gewordenen Streiks in das „offizielle“ System der industriellen Beziehungen integriert werden? Bisher sind die bei den Seminaren vertretenen Institutionen lediglich bereit, das Schlichtungsverfahren aus dem Betrieb herauszuverlagern und so „objektiver“ und damit wirksamer zu machen; an ein leicht handhabbares Streikrecht der Gewerkschaften wird nicht ernsthaft in Erwägung gezogen.

- Was geschieht in Unternehmen, in denen es keine Gewerkschaft gibt? Liegt das Vertretungsrecht hier bei einer höheren Ebene der Gewerkschaft oder können eigenständige Vertretungsausschüsse gewählt werden? Die Meinungen hierzu sind geteilt.

- Die gewerkschaftlichen Sprecher auf Unternehmensebene sind häufig ins Management integriert. Dies macht sie ungeeignet für die Aufgabe, Arbeitnehmerinteressen mit Nachdruck zu vertreten. Dieses Problem wird gesehen, ein Ausweg aus dieser Situation jedoch kaum andiskutiert.

- Die Erweiterung des jährlich zulässigen Überstundenkontingents von 200 auf über 400 wird weiter mit dem Argument gerechtfertigt, dies entspreche nicht nur den Wünschen der Arbeitgeber, sondern auch denen vieler Arbeitnehmer, die auf diesem Wege eine Verbesserung ihrer Einkommenssituation erreichen wollten. Einzelne Stimmen verweisen darauf, der Wunsch nach Überstunden habe seine Ursache in den schlechten Löhnen für die „Normalarbeitszeit“, die nicht einmal zum physischen Überleben einer Familie ausreichen.

- Der gesetzliche Mindestlohn ist Bezugsgröße für die Gehälter im öffentlichen Dienst. Dies hat zur Folge, dass eine Erhöhung das gesamte Lohngefüge betrifft und sehr teuer wird. Hier liegt möglicherweise die entscheidende Bremse dafür, dass es nicht zu einem existenzsichernden Mindestlohn kommt.

- Die Gewerkschaften scheinen bereit zu sein, ihre Kontrollfunktion zu reduzieren und sich nur noch an den staatlichen Kontrollen zu beteiligen.

- Bislang greift das Arbeitsrecht nur ein, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Ob man daran etwas ändern soll, wird unterschiedlich beurteilt.

3. Die Diskussion weist daneben eine Reihe weiterer Defizite auf.

Häufig erhält man keine präzisen Informationen. Einmal ist von einem Entwurf „Januar 2011“ die Rede, dann von einem Entwurf „April 2011“. Niemand kann einem sagen, wo die Unterschiede liegen – dass kein übersetzter Wortlaut vorliegt, ist sowieso klar. Oder ein anderes Beispiel. Der Arbeitgeberverband VCCI ist die Dachorganisation der Industrie- und Handelskammern; ob er auch die ausländischen Unternehmen vertritt, weiß niemand mit Sicherheit zu beantworten.

Formale Argumente (wie viele Artikel wurden geändert; soll ein einheitliches Gesetzbuch beibehalten oder dieses in Einzelgesetze nach deutschem Vorbild aufgeteilt werden?) stehen alter sowjetischer Tradition entsprechend im Vordergrund.

Beim Übergang zu inhaltlichen Argumenten stößt man häufig auf eine Art Gummiwand. Argumentiert man etwa gegen die Erweiterung des jährlichen Überstundenkontingents, so

wird eben immer wieder auf den Willen der beteiligten verwiesen. Notfalls reden die Gesprächspartner einfach von etwas anderem.

Soweit inhaltlich argumentiert wird, werden höchst unbestimmte Kriterien verwendet. So ist etwa von einer „Harmonie“ zwischen abhängiger Arbeit und Markt zu Rede. Wann ist diese hergestellt? Oder es wird behauptet, ein nicht an die Einhaltung bestimmter umständlicher Verfahren gebundenes gewerkschaftliches Streikrecht entspreche nicht „den Verhältnissen“. Fragt man nach, so wird auf zu wenig gewerkschaftliche Vertretung im Parlament sowie auf Widerstände an „höchster Stelle“ verwiesen. Eine weitere Klärung ist nicht möglich.

Hat jemand einmal eine bestimmte Position eingenommen, so ist nicht auszuschließen, dass dieselbe Person am nächsten Tag genau das Gegenteil verkündet. Besonders deutlich wurde dies, als im Jahre 2009 ein neuer Entwurf für das Arbeitsgesetzbuch vorgelegt wurde, der ersichtlich Investoreninteressen vertrat. Auch Gesprächspartner, die sich unter vier Augen darüber beklagt hatten, die Verhältnisse in den Textilfabriken seien unerträglich, niemand halte es dort über das 30. Lebensjahr hinaus aus, vertraten nun plötzlich die Auffassung, der neue Entwurf sei höchst hilfreich und die zulässigen Überstunden solle man ruhig verdoppeln und die damit verbundene Arbeitsbelastung in Kauf nehmen.

Diskussionen dieser Art lassen sich unendlich lange fortsetzen, ohne dass es wirklich auch nur zu einer Klärung der vertretenen Positionen kommen würde. Ein wirklicher Beratungsprozess kann unter solchen Umständen nicht stattfinden, auch wenn man sich am Ende unter Austausch zahlreicher Freundlichkeiten trennt und die menschliche Ebene durchaus gestimmt hat.

4. Eine erfolgreiche Fortsetzung des Beratungsprozesses würde verschiedene Dinge voraussetzen.

Zum einen müsste man mit den wirklichen Entscheidungsträgern sprechen, die nicht auf „höhere Instanzen“ verweisen können. Dies ist am ehesten über den Dialog der Parteiführungen in Deutschland und Vietnam erreichbar.

Zum zweiten müsste man erfahren können, was die wirklichen Handlungsparameter sind. So haben in den bisherigen Beratungen die Verhandlungen mit den USA über Zollpräferenzen

keine Rolle gespielt. Aus einem Gespräch mit US AID wurde nunmehr deutlich, dass die USA nicht mehr darauf drängen, dass von heute auf morgen gewerkschaftlicher Pluralismus eingeführt wird. Vielmehr würden einzelne Schritte in Richtung auf mehr „Vereinigungsfreiheit“ genügen. Insbesondere erwarte man, dass sich die Gewerkschaft nicht ausdrücklich zur führenden Rolle der Partei bekenne. Genau dies macht nun der Entwurf des Gewerkschaftsgesetzes, der den entsprechenden Passus streicht; in der Begründung wird darauf verwiesen, die „führende Rolle“ stehe ja in der Verfassung. Eine sinnvolle Beratung müsste eine solche „Rahmenbedingung“ zur Kenntnis nehmen können.

Zum dritten muss sich die Beratung auf die wirklich wesentlichen, insbesondere die unter 2 genannten Fragen beziehen. Beratung muss dabei bedeuten, dass das Ergebnis für die vietnamesische Seite nicht von vorne herein feststeht. Ist sie etwa definitiv entschlossen, die Überstunden zu erhöhen oder kein effektives gewerkschaftliches Streikrecht zuzulassen, so wäre eine „Beratung“ nichts anderes als eine „Pflichtübung“, die von vorne herein ohne praktische Relevanz bleiben muss. Für solche Aktionen sollten keine Steuermittel ausgegeben werden.

Soweit die hier genannten Bedingungen erfüllt sind, wäre die Fortsetzung der Beratung höchst sinnvoll, da die Reform des Arbeitsgesetzbuches und des Gewerkschaftsgesetzes von ganz zentraler Bedeutung für die weitere Entwicklung der industriellen Beziehungen in Vietnam ist.