

Der Kampf um ein soziales Grundrecht – Erfahrungen in Vietnam

Wolfgang Däubler

I. Vorbemerkung

Wer die Veröffentlichungen von Eberhard Eichenhofer liest, erkennt sofort, dass es sich bei ihm um einen neugierigen Menschen handelt. „Neugierig“ in dem Sinne, dass er die ausgetretenen Pfade verlässt und sich einen eigenen Weg bahnt – der positive Überraschungen mit sich bringen kann, der aber auch das Risiko in sich birgt, irgendwo im Dickicht zu landen. Das mag es rechtfertigen, in dieser Festschrift das Phänomen der sozialen Grundrechte einmal von einer eher ungewöhnlichen Seite her anzugehen: Kann man als Experte in einem anderen Land einen Beitrag dazu leisten, dass ein soziales Grundrecht wie das Recht auf Kollektivverhandlungen und Streik dort Realität wird? Welcher Stellenwert kommt Argumenten und Erfahrungen in einem politischen Prozess zu? Als Jurist kann man – wenn die Umstände es zulassen – teilnehmender Beobachter und potentieller Akteur in einem Gesetzgebungsverfahren werden. Im Folgenden soll von entsprechenden Erfahrungen des Verfassers in Vietnam berichtet werden.

II. Die allgemeinen Voraussetzungen

Die Sozialistische Republik Vietnam kennt ein Streikrecht. Das in den Jahren 2002, 2006 und 2007 ergänzte Arbeitsgesetzbuch sieht in den Artikeln 172 ff. einen besonderen Abschnitt über „Streiks und ihre Bewältigung“ vor.¹ Das Streikrecht steht ausschließlich der betrieblichen Gewerkschaft zu. Diese kann Forderungen erheben und darüber mit dem Arbeitgeber verhandeln. Bleibt dies ohne Ergebnis, muss sie nach Art. 170 des

1 The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Amended and Supplemented in 2002, 2006 and 2007 (in two languages Vietnamese – English), Hanoi 2007 (herausgegeben vom Arbeitsministerium in Hanoi).

Arbeitsgesetzbuchs (im Folgenden: AGB) ein Schlichtungsverfahren vor einem innerbetrieblichen Schlichtungsausschuss einleiten. Bleibt dieses erfolglos, schließt sich ein Schiedsverfahren an, das im Laufe von 7 Tagen abgeschlossen sein muss. Anschließend kann mit den Streikvorbereitungen begonnen werden: Die Forderungen müssen schriftlich vorliegen, 75 % der Beschäftigten müssen in einem „Konsultationsverfahren“ oder per Abstimmung zustimmen. Mindestens fünf Tage müssen zwischen der Präsentation dieser „qualifizierten“ Forderungen und dem Beginn des Streiks liegen.

Weitere Details hier darzulegen, erscheint entbehrlich. In den Jahren 2000 bis 2010 haben in Vietnam etwa 4000 Streiks mit durchschnittlich 800 Beteiligten stattgefunden, von denen kein einziger den gesetzlichen Anforderungen entsprach. In konservativer Terminologie gesprochen, handelte es sich durchweg um „wilde Streiks“. Sie waren allesamt illegal, fanden aber in der Regel die Unterstützung der lokalen Behörden und der Presse. Gegenstand waren zunächst „Rechtsstreitigkeiten“, insbesondere über nicht gezahlte Löhne und mangelnden Arbeitsschutz. In den letzten Jahren geht es dagegen fast nur um höhere Löhne und die Qualität des Kantinenessens, das angesichts eines monatlichen Grundlohns von ca. 50 Euro in der Regel „unentgeltlich“ oder gegen einen symbolischen Preis abgegeben wird. Aus den „Rechtskonflikten“ sind auf diese Weise „Interessenkonflikte“ geworden. In aller Regel waren die Aktionen erfolgreich in dem Sinne, dass die Forderungen zumindest teilweise durchgesetzt wurden. Niederlagen im Sinne einer Rückkehr zur Arbeit zu den alten Bedingungen sind nirgends dokumentiert.

Das Arbeitsministerium entschloss sich 2006, mit den Vorarbeiten für die Reform des AGB zu beginnen. Eine deutsche Stiftung, seit langem in Hanoi vertreten und bei den vietnamesischen Partnern in hohem Ansehen stehend, wurde als Kooperationspartner herangezogen. In diesem Rahmen verbrachte der Verf. als „Kurzzeitexperte“ in den Jahren 2007 bis 2009 jeweils 4 Wochen in Vietnam, um Vorschläge bei der Konzipierung des neuen Rechts zu machen. Dem schloss sich in 2010 und 2011 ein kürzerer Aufenthalt von je einer Woche an.

III. Das Vorhaben

Dass Streiks gelegentlich außerhalb der Rechtsordnung stattfinden, ist nichts Ungewöhnliches. Offen als solche erkennbare „wilde Streiks“ lie-

gen in der Bundesrepublik allerdings längere Zeit zurück; die sog. Septemberstreiks 1969 und ihre Quasi-Wiederholung im Jahr 1973 sind nur noch jenen geläufig, die sich für die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung interessieren.² In der Gegenwart werden wegen der rechtlichen Risiken andere Formen wie verlängerte Betriebsversammlungen oder „Informationsveranstaltungen“ durch den Betriebsrat praktiziert.³ Wenn allerdings die offiziellen Bahnen überhaupt nicht mehr beschritten und der „inoffizielle Weg“ zum alleinigen wird, ist mit der Rechtsordnung ersichtlich einiges nicht in Ordnung. Die Überlegungen gingen bei der Stiftung, aber den Erklärungen nach auch bei den vietnamesischen Partnern dahin, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen die Beschäftigten in fairer Weise ihre Interessen durchsetzen können. Außerdem sollte eine Rolle spielen, wie man mit jenen zahlreichen Privatbetrieben verfährt, in denen keine Gewerkschaft existiert – hier gab es von vietnamesischer Seite die Idee, nach deutschem Vorbild Betriebsräte zu wählen. Daneben sollte es um zahlreiche andere Fragen wie die Reform des Mindestlohns gehen. Besonderes Interesse fand sowjetischer Tradition entsprechend die Frage, ob eine einheitliche Kodifikation beibehalten werden sollte oder ob man mit einer Vielzahl von Einzelgesetzen, die bestimmte Sachkomplexe regeln, besser fahren würde.

Partner waren neben der zuständigen Abteilung des Arbeitsministeriums insbesondere der Vorstand des „Allgemeinen Bundes der Werktätigen“ (ABW) und die ihn beratenden Juristen sowie die maßgebenden Personen im Sozialausschuss der Nationalversammlung, denen heute im Gesetzgebungsprozess durchaus Gewicht zukommt. Das Ministerium hatte 2007 einen Gesetzentwurf für die Reform erarbeitet, der im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten ins Englische übersetzt wurde.

IV. Nur Seminare?

Der Entwurf des Ministeriums hatte die Streikfrage kaum angepackt. Die einzige Veränderung sollte darin bestehen, dass man das Schlichtungsver-

2 Einzelheiten bei *Däubler*, in: ders. (Hrsg.), *Arbeitskampfrecht*, 3. Aufl., Baden-Baden 2011, § 8 Rn. 50 ff.

3 S. als Beispiel die 6 Tage dauernde Informationsveranstaltung bei Opel Bochum im Oktober 2004; dazu *Dribbusch*, *WSI-Mitt.* 2006, 382, 386 und *Gester/Hajek*, *Sechs Tage der Selbstermächtigung. Der Streik bei Opel in Bochum 2004*, Münster 2005.

fahren aus dem Betrieb hinausverlagerte – dadurch sollte es „effektiver“ werden, also weniger von den betrieblichen Machtverhältnissen gesteuert sein. In den gewerkschaftslosen Betrieben sollte die lokale Gewerkschaft einen Vertreter benennen, der Tarifverhandlungen führen könnte.

Sich auf die Beantwortung von gestellten Fragen zu beschränken, ist dann sinnvoll, wenn man einen Counterpart hat, von dem man erwarten kann, dass er die Probleme erkennt und Lösungsalternativen abwägt. Diese Voraussetzung war ersichtlich nicht erfüllt.

Bei den Seminaren mit dem ABW spielten die Streiks in den offiziellen Beiträgen, aber insbesondere auch in den Gesprächen am Rande eine wichtige Rolle. Während auf der offiziellen Ebene das „ernst Nehmen“ dominierte, wurde die Haltung im inoffiziellen Teil anders und sehr viel deutlicher artikuliert: Die Streikenden seien lauter Wanderarbeitnehmer vom Land, die sich an die Regeln industrieller Produktion noch nicht gewöhnt hätten. Sie seien ungebildet und wüssten nicht einmal, welche Rechte sie hätten; die sollten sie erst mal in Anspruch nehmen, bevor sie Unruhe stiften. „Dummes Gesindel“ sagte einer, die wüssten nicht einmal, wie man sich auf der Toilette den Hintern putzt.

Derlei Vorurteile machen neugierig. Wir erfuhren auch von durchaus offizieller Seite, dass in jedem Unternehmen ein Gewerkschaftskomitee existiert, dessen Vorsitzender die zentrale Instanz der „Interessenvertretung“ darstellt. Das Komitee wird von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt, doch habe die Wahl – wie ein Abgeordneter mal sagte – „eher formellen Charakter“. Manchmal erfolgt auch einfach eine Einsetzung durch die übergeordnete Gewerkschaftsebene. Der Vorsitzende ist typischerweise Teil des Managements – als stellvertretender Direktor, auch als Personalleiter. Dass er sich gegen Management-Entscheidungen wenden würde, ist denkbar unwahrscheinlich. Ihn sich als Streikführer vorzustellen, erfordert außerordentlich viel Fantasie. Die ca. 4000 Streiks waren also bereits deshalb „extra-legal“, weil sie gar nicht von der betrieblichen Gewerkschaft getragen wurden; dass ein umständliches Verfahren mit vielen Stationen hinzu gekommen wäre, war nur so etwas wie eine Auffanglinie, wenn es doch mal mit den Wahlen klappen und ein unangepasster Mensch zum Vorsitzenden bestimmt würde.

Bei der Behandlung der „gewerkschaftslosen“ Betriebe gab es Meinungsverschiedenheiten. Der ABW war entschieden für die „Einsetzungslösung“, im Sozialausschuss des Parlaments dominierte die Betriebsratsthese, allerdings nur für den Fall, dass sich auch in Zukunft keine Gewerkschaft bilden würde. Wäre sie einmal zustande gekommen, würde das

Mandat des „Betriebsrats“ automatisch erlöschen. Das Ministerium hatte sich noch nicht festgelegt, weil diese Fragen in das Gewerkschaftsgesetz gehören würden, das erst nach dem AGB zur Reform anstehe.

Der Mindestlohn hatte eine wichtige Rolle als Auslöser für die Streiks 2006 gespielt. Er existiert in Vietnam bislang getrennt nach vietnamesischen Unternehmen und Unternehmen unter ausländischer Kontrolle („foreign direct investment“). Für letztere war er 8 Jahre lang nicht mehr verändert worden, obwohl die Inflationsrate zwischen 5 und 15 % pro Jahr betrug. Als das Arbeitsministerium versuchte, eine Anpassung vorzunehmen, gelang es einigen Unternehmen und den Investorenvereinigungen, jedenfalls das Datum einer Anpassung nach oben deutlich hinauszuschieben.⁴ Davon abgesehen, beruht er auch im vietnamesischen Sektor der Wirtschaft auf einem reichlich intransparenten System: Er ist „regional aufgeteilt“ in dem Sinne, dass es „Landstriche“ gibt, in denen je nach Lebenshaltungskosten ein höheres oder niedrigeres Niveau festgelegt wird. Niemand kann genau sagen, wie die Lebenshaltungskosten bestimmt werden. Eine besondere Schwierigkeit liegt darin, dass die Gehälter im öffentlichen Dienst an den Mindestlohn gekoppelt sind: Eine Verwaltungskraft erhält also beispielsweise das 3,5-Fache des Mindestlohns, ein Abteilungsdirektor das Sechsfache. Die Folge ist, dass die Erhöhung des Mindestlohns automatisch das ganze Lohngefüge anhebt, statt wie normalerweise in Europa nur den Niedrigverdienenden zugute zu kommen. Änderungsvorschläge werden mit dem Argument blockiert, das Mindestlohnsystem hätten Experten der Weltbank festgelegt, deren Klugheit und Erfahrung doch niemand in Zweifel ziehen könne.

Der Höhe nach lag der Mindestlohn auf einem Niveau, der das physische Überleben kaum sichern konnte. Auch die ausländischen Unternehmen bezahlten in der Regel 10 bis 15 % mehr; die Beschäftigten machten zahlreiche Überstunden, die mit einem Zuschlag von 50 % entgolten wurden. Dem Vernehmen nach soll es in vielen Betrieben in den Industriezonen um Ho Chi Minh – Stadt, Da Nang und Hanoi Arbeitszeiten von morgens 7 Uhr bis abends 22 Uhr geben; ab der 8. Stunde fällt der Zuschlag

4 *Do Quynh Chi*, Understanding Industrial Relations Transformation in Vietnam: A Multi-dimensional Analysis, Thesis, University of Sydney, January 2011 p. 196: “In the meantime, some major foreign-owned companies and their associations lobbied MOLISA (= Arbeitsministerium) and the Prime Minister to delay the effective date of minimum wage adjustment so that they had more time to prepare for increased input costs.”

an. Gerade in jenen Betrieben hatte die große Mehrzahl der Streiks stattgefunden.

V. Ein wenig empirische Sozialforschung?

Die Informationen, die man in Seminaren oder bei Beratungsgesprächen erhält, geben möglicherweise nur einen kleinen Teil der Realität wieder. Immerhin hatten wir drei Partner mit nicht notwendig identischer Interessenlage; wo sie übereinstimmten, kam man vermutlich der Wahrheit schon etwas näher. Allerdings war es durchweg die „Apparatperspektive“; mit Streikenden zu sprechen, hatten wir keine Möglichkeit.

Wir versuchten daher, unsere Sicht der Dinge ein wenig zu erweitern. In Ho Chi Minh-Stadt ergab sich die Möglichkeit, ein langes Gespräch mit drei vietnamesischen Wissenschaftlern zu führen, die eine empirische Untersuchung über die Streiks durchgeführt und dabei in 20 Unternehmen Streikende interviewt hatten. Sie besuchten – recht bescheiden gekleidet – die Arbeiter in ihren Wohnheimen, nicht am Arbeitsplatz. Die Gesprächsatmosphäre sei gut gewesen, und deshalb hätten sich viele Erkenntnisse ergeben.

Die Streiks begannen in der Regel so, dass die Arbeiter morgens die Arbeit nicht aufnahmen und im Hof oder vor dem Eingang blieben. Irgendwelche Sprecher gab es nicht, wohl aber da und dort ein Transparent mit Forderungen, das irgendwie an seinen Platz gekommen war. Die Unternehmensleitungen hätten umgehend die lokalen, manchmal auch die Provinzgewerkschaften sowie die Arbeitsverwaltung informiert. Normalerweise sei dann spätestens nach zwei Stunden ein Vertreter der lokalen Gewerkschaft erschienen und hätte mit der Arbeitgeberseite verhandelt. Diese Gespräche konnten ein bis zwei Tage dauern. War dann ein Kompromiss erreicht, wurde dieser auf ein Transparent gemalt: Hielten ihn die Beschäftigten für akzeptabel, nahmen sie die Arbeit wieder auf, war er ihnen zu bescheiden, blieben sie im Hof oder vor dem Eingang sitzen, und die Verhandlungen mussten fortgesetzt werden. Häufig erschien auch die Polizei, wurde aber nie gegen die Streikenden eingesetzt. Vielmehr empfanden diese die Präsenz der Ordnungshüter als willkommenen Schutz dagegen, dass der Arbeitgeber eine Schlägertruppe anheuert und diese gegen sie einsetzen könnte.

Wer denn nun die Streikführer gewesen wären, wollten wir wissen. Das hätte sie natürlich auch interessiert, meinten sie, aber sie hätten es beim

besten Willen nicht herausbekommen. Diese gaben sich nicht zu erkennen, weil das schwer abschätzbare persönliche Risiken mit sich gebracht hätte. Die soziale Intelligenz der „ungebildeten Bauern“ war so groß, dass sie auch im Interview nichts davon preisgaben. Da die Belegschaften häufig aus derselben Gegend, zum Teil aus demselben Dorf kamen, kann man vermuten, dass es „opinion leaders“ gab, deren Autorität und Weitsicht bei den andern bekannt war. Streikbrecher traten so gut wie gar nicht auf; sie hätten sich ganze Gruppen von Arbeitskollegen zum Feind gemacht, wenn sie an den Arbeitsplatz marschiert und weitergearbeitet hätten.

Was waren die Forderungen? Es ging überall um die Vergütung, manchmal auch um die Begrenzung der Überstunden und um Fragen des Gesundheitsschutzes. Hatte es in einem Betrieb – wie fast immer – einen vorzeigbaren Erfolg gegeben, dauerte es wenige Tage, bis in andern Betrieben in der Umgebung gleichfalls gestreikt wurde. Politische Ziele wurden nirgends verfolgt; es ging ausschließlich um die Arbeitsbedingungen. Die betriebliche Gewerkschaft war während des Arbeitskampfes „abgetaucht“; es hatte auch kein Hahn nach ihr gekräht.

Ein zweites Gespräch fand in Vungtau, einer mittleren Stadt im Süden Vietnams statt. Wir besuchten die örtliche Gewerkschaft, die uns von einem Versuch erzählte, innerhalb des bestehenden Systems zu einer Verbesserung zu kommen. In einem Unternehmen war gestreikt worden; es ging um eine Erhöhung der monatlichen Vergütung von 40 auf 60 Euro und um das Kantinenessen. Unsere Gesprächspartner waren auf den Anruf des Geschäftsführers hin in den Betrieb gefahren und hatten mit der Unternehmensleitung ergebnislos verhandelt. Am Ende des Tages forderten sie die Belegschaft auf, am nächsten Tag die Arbeit wieder aufzunehmen; sie würden dann über Schlichtung und Schiedsverfahren schon die nötigen Verbesserungen erreichen. Auch habe die Unternehmensleitung eine sofortige Verbesserung des Kantinenessens zugesagt. Das akzeptierten die Beschäftigten.

Nun waren in der Zwischenzeit rund drei Wochen vergangen, und man befand sich im Schiedsverfahren. Mit einem gewissen Stolz berichteten sie, der koreanische Investor habe sich bei ihnen ausdrücklich für ihre Intervention bedankt. Das Kantinenessen war allerdings nach drei Tagen wieder auf das schlechte Normalniveau zurückgefallen. Ich erzählte ihnen, wir würden in solchen Fällen eine „Kantinenkommission“ unter Beteiligung des Betriebsrats einsetzen, die über den Speiseplan mitbestimmen würde. Das fanden sie eine ganz tolle Idee. Ihr aktuelles Problem war allerdings ein anderes: Der Arbeitgeber hatte im Schiedsverfahren seinen

wirtschaftlichen Spielraum als „sehr, sehr eng“ beschrieben. Was sollten sie dem entgegenhalten? Eine Bilanz hatte niemand zur Verfügung; auch war natürlich fraglich, ob sie überhaupt die wahren Verhältnisse zum Ausdruck bringen würde. Ob denn eigentlich die Buchhalter auch mitgestreikt hätten, wollten wir wissen. Nein, das seien Angestellte, nur die Arbeiter hätten gestreikt. Ob die Buchhalter mit den Streikenden sympathisieren würden? Ja, selbstverständlich, war die einhellige Antwort. Wir schlugen vor, man könne sich doch mal in den nächsten Tagen mit ein oder zwei „Finanzern“ zusammensetzen; dann würde man schon das Nötige erfahren. Auch das fanden sie außerordentlich einleuchtend. Erstaunlich war im Grunde, wie hilflos sie der Situation gegenüber standen. Wäre es um einen Kauf auf dem Markt gegangen, hätten sie sich – wie fast alle Vietnamesen – als hervorragende Verhandler und Kommunikatoren erwiesen. Warum klappte der Transfer dieser Fähigkeiten in Kollektivverhandlungen nicht?

Schließlich wollten wir wissen, was denn nach ihrer Einschätzung im Schiedsverfahren herauskommen würde. 50 Euro wären wohl kaum zu erreichen, war ihre Meinung, wahrscheinlich 48. Ob es denn da nicht besser gewesen wäre, ein paar Tage weiterzustreiken und auf diesen ganzen Schlichtungs- und Schiedskram zu verzichten? Sie waren so ehrlich, dass sie zugaben, wahrscheinlich hätten die Streikenden dann mehr erreicht, aber „wir müssen doch dokumentieren, dass es uns gibt und dass wir etwas für die Beschäftigten tun“. Die Gewerkschaft als Selbstzweck. Was das Ergebnis war, haben wir nicht mehr erfahren. Wäre es gut für die Arbeiter gewesen, hätten die Zeitungen mit hinreichender Sicherheit eingehend darüber berichtet.

VI. Die Erarbeitung eines Konzepts

Das System für die Streikenden zu öffnen, setzt zwei Dinge voraus. Zum einen muss es auf betrieblicher Ebene eine wirkliche Interessenvertretung geben, die unabhängig vom Management agiert. Dies kann aufgrund der nationalen Tradition nur eine gewerkschaftliche Vertretung, kein aus Deutschland importierter Betriebsrat sein, den – das wurde in den Seminaren klar – der ABW nie akzeptieren würde. Die „Arbeitsdirektoren“ könnte man in der Weise los werden, dass der Gewerkschaftsvorsitzende nur das Eineinhalbfache des Durchschnittslohnes der von ihm Vertretenen erhält. Dies könnte man dadurch sicherstellen, dass er vom Staat oder von der Gewerkschaft selbst vergütet wird (was anders als bei uns keine gro-

ßen finanziellen Probleme aufwerfen würde). Den bisherigen Amtsträgern würde man dann die Wahl lassen, ob sie diese Bedingungen akzeptieren oder lieber weiter dem Management angehören wollten. Außerdem benötigt man für alle gewählten Mitglieder des Gewerkschaftskomitees einen umfassenden Kündigungsschutz, wobei das deutsche Recht mit seiner Beschränkung auf den wichtigen Grund und der notwendigen Zustimmung des Gremiums selbst durchaus als Muster dienen könnte (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG). Nur unter solchen Bedingungen würden sich die „Streikführer“ überhaupt zur Wahl stellen.

Zum zweiten muss die Gewerkschaft in der Lage sein, auch ohne ein langes Vermittlungsverfahren zu streiken. Davon würde sie sicherlich auch nach ordentlich durchgeführten Wahlen nicht oft Gebrauch machen, aber sie könnte eine entsprechende Stimmung unter der Belegschaft aufgreifen. Selbst mit dem alten Personal wäre u. U. die eine oder andere Aktion möglich (vielleicht am „Arbeitsdirektor“ vorbei – die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt); schließlich ist es besser, an der Spitze der Bewegung zu stehen als feige abzutauchen, bis der Sturm vorbei ist und die andern die Kastanien aus dem Feuer geholt haben.

Bei beiden Fragen stellte sich das Problem nach der führenden Rolle der Partei. Würde sich hier nicht ein unüberbrückbarer Widerspruch ergeben mit der Folge, dass die Durchsetzungschancen gegen null gehen würden? In den Diskussionen spielte der Gesichtspunkt kaum eine Rolle; dennoch ist er von ausschlaggebender Bedeutung. Aussagen von Parteigremien zu den Streiks waren zunächst nicht zu ermitteln, was möglicherweise ein Versäumnis der vietnamesischen Mitarbeiter der Stiftung war. Immerhin konnte man aus dem Verhalten der Polizei und der Presse schließen, dass die Partei die Arbeitsniederlegungen jedenfalls nicht als frontalen Angriff auf ihre Position betrachtete, den man mit allen Mitteln unterdrücken müsse. In einem englisch-sprachigen Aufsatz⁵ waren immerhin zwei nicht uninteressante Aussagen wiedergegeben. 2007 hatte die KP Vietnams in einer Resolution über die Arbeiterklasse festgestellt:

„Seit dem Beginn der Wirtschaftsreformen hat ein großer Teil der Arbeiterklasse nicht in dem Umfang von den Früchten des wirtschaftlichen Wachstums profitiert, wie sie es verdient hatte... Das ist teilweise der un-

5 *Quynh Chi Do*, The Challenge from below: Wildcat Strikes and the pressure for Union reform in Vietnam, abrufbar unter www.warwick.ac.uk/fac/soc/complab-studs/russia/... (24.8.2011).

zureichenden Aufmerksamkeit zuzuschreiben, die die Partei der Erhaltung der Position der Arbeiterklasse gewidmet hat.“

Unmittelbar einschlägig ist die Aussage eines Politbüromitglieds, in der es heißt: „Lange Zeit widmeten wir nur dem wirtschaftlichen Wachstum Aufmerksamkeit und kümmerten uns nicht um den Aufbau von Partei-gruppen in Unternehmen, die die starke Seite der Partei ausmachen.... Auseinandersetzungen bei Streiks beizulegen, ist nicht nur Sache der Gewerkschaft. Das ganze politische System muss sich darum kümmern und dringend Wege für einen Durchbruch finden: Entweder werden wir Streiks selbst führen („we ourselves will lead strikes“) oder wir lösen die Fragen ohne Streiks durch Verhandlungen, so dass andere Leute keine Vorteile aus den Auseinandersetzungen ziehen können.“⁶

Dies waren alles andere als selbstverständliche Töne. Die Partei selbst auf der Seite der Streikenden? Das setzte voraus, dass man sich in einem teilweise kapitalistischen System weiter als Anwalt der Arbeiterklasse verstand. Insoweit hätte die „führende Rolle“ plötzlich eine ganz andere inhaltliche Bedeutung gewonnen und würde eine Art Rückkehr zu den Wurzeln bedeuten. Doch auch wenn man so weit nicht gehen will, weil es sich mehr um Rhetorik als ernsthaften politischen Willen gehandelt haben könnte: Die Partei hat den Unternehmen weitgehende wirtschaftliche Spielräume eingeräumt, ohne dass dies als Widerspruch zu ihrer Leitungsfunktion qualifiziert wurde. Nimmt nun die Gewerkschaft (oder theoretisch auch eine andere Instanz) die wirtschaftlichen Interessen der abhängig Beschäftigten wahr, partizipiert sie nur an einer eh schon vorhandenen Autonomie. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Partei werden keineswegs geschwächt, wenn bestimmte Fragen nicht nur von einer Geschäftsleitung entschieden werden, sondern diese die Zustimmung einer keineswegs systemkritischen Gewerkschaft benötigt. Dazu kommt ein weiteres. Abgesehen vom Mindestlohn die Vergütung der staatlichen Einwirkung zu entziehen und ihre Festlegung den unmittelbar betroffenen „Sozialpartnern“ zu überlassen, führt dazu, dass sich Kritik an den Sozialpartnern, nicht an Staat und Partei festmacht. Hier lässt sich das deutsche Beispiel durchaus heranziehen. Nach einer Untersuchung des DIW sind die Nettolöhne aller

6 Keynote address by Truong Tan Sang at the meeting on 19 July 2008 in Ho Chi Minh City with leaders of 15 provinces and cities, ministries and branches to discuss the implementation of resolution 22-CT/TU dated 5 June 2008 of the Central Party's Secretariat on strengthening leadership and direction for building sound industrial relations at enterprises.

abhängig Beschäftigten in Deutschland von 2000 bis 2009 preisbereinigt um 2,5 % zurückgegangen;⁷ die Wirtschaftsleistung ist im gleichen Zeitraum um etwa 16 % gestiegen. Würde die Bundesregierung dafür im Wesentlichen die Verantwortung tragen, hätten wohl selbst in unserem höchst „braven“ und der „Ordnung“ verpflichteten Land Demonstrationen und andere Protestaktionen stattgefunden. Tarifautonomie und Streik schaffen soziale und politische Stabilität, sie stellen sie nicht etwa in Frage. Lässt man dagegen den Streiks in Vietnam weiter freien Lauf, wird dies zumindest mittelfristig zu einem Erosionsprozess des politischen Systems führen; eine Ordnung, die von vielen regelmäßig gebrochen wird, verliert nach einiger Zeit jede Autorität.

Dies alles hatten wir in vielen Seminaren im Zeitraum 2007 bis 2009 an verschiedenen Orten unseren Partnern erzählt und dafür viel Zustimmung erhalten. Selbst eine längere Veröffentlichung in der vietnamesischen Presse wurde möglich gemacht, die insbesondere die politischen Perspektiven und Risiken thematisierte.⁸

VII. Der Gesetzentwurf 2009

Gegen Ende des Aufenthalts 2009 präsentierte das Arbeitsministerium überraschend einen neuen Gesetzentwurf. In der Streikfrage behielt er die kosmetische Korrektur bei, das Schlichtungsverfahren nach außen zu verlegen. Die Gewerkschaft sollte mit Hilfe ihrer übergeordneten Ebene in Betrieben ohne gewerkschaftliche Vertretung die Verhandlungen führen. Die zulässigen Überstunden sollten auf der Basis der gesetzlichen 48-Stunden-Woche von 200 auf 480 jährlich erhöht werden. Auch über andere Veränderungen konnte sich die Arbeitgeberseite herzlich freuen. Wir erhielten den Text auf einer Veranstaltung, an der viele Honoratioren wie ehemalige Richter am Obersten Gerichtshof und ehemalige Minister und Beamte teilnahmen. Alle fanden den neuen Entwurf gut; einer meinte, die vietnamesischen Arbeiter sei von Natur aus faul, da müsse man schon ein wenig strenger als bisher vorgehen. Dies war trotz seiner Autorität eine

7 Zusammenfassung abrufbar unter www.tagesschau.de/wirtschaft/geringverdiener100.html. Bei den unteren 20 % der Einkommenspyramide betragen die Einbußen zwischen 16 und 22 %.

8 Laodong Xahoi v. 26. 10. 2008, S. 1 und 4; leicht abgewandelte deutsche Fassung in „Junge Welt“ vom 8. 11. 2008, Wochenendbeilage, S. 1.

Art von „Steilvorlage“; wir konnten unschwer (und auch ehrlich) erwidern, einen faulen Vietnamesen bisher nicht gesehen zu haben. Unsere These „Über diesen Entwurf werden sich alle Feinde Vietnams freuen, die Streiks werden weitergehen wie bisher“ erreichte allerdings die Grenze des Hinnehmbaren in der ansonsten sehr freien Diskussion; ein paar Leute waren ersichtlich „ingeschnappt“. Mich erstaunte insbesondere die Haltung des Vizearbeitsministers. Er hatte mir mal unter vier Augen gesagt, die Bedingungen in den ausländischen Textilunternehmen seien so, dass mit 30 niemand mehr dort arbeite; das halte man schon wegen der langen Arbeitszeiten nicht aus. Dies könne nicht so bleiben. Nun war auch er dafür, die zulässigen Überstunden auf 480 zu erhöhen, also die inhumanen Bedingungen zu legalisieren.

Wenige Wochen später führte ich aus anderem Anlass ein längeres Gespräch mit einem ILO-Beamten, der auch für Vietnam zuständig war. Er meinte, hier hätte vermutlich eine Investorenvereinigung einiges Geld in die Hand genommen, um den Entwurf in ihrem Sinne zu beeinflussen. Dies schien mir mit Rücksicht auf einige andere Informationen nicht unplausibel. Wer nicht zu den einfachen „Malochern“ gehört, bessert in Vietnam sein schmales Budget durch allerlei „Nebeneinnahmen“ auf. Lehrer geben Privatstunden gegen Entgelt und prüfen dann nur den Stoff, den sie dort vermittelt haben. Professoren wollen nicht von ihren 200 Euro Monatsgehalt leben und verkaufen Examina, zumindest das „Prädikat“. Bei Richtern gibt es in Hanoi ganz wenige, die in einer armen Hütte (und von ihren 150 Euro im Monat) leben, weil sie unbestechlich sind. Sie genießen hohes soziales Ansehen. Bei den meisten anderen erfolgt schon eine Terminanberaumung nur, wenn vorher ein freundschaftliches Gespräch stattgefunden hat, bei dem zusammen mit den Blumen ein Briefumschlag überreicht wird, in dem sich eine (von Freunden erfragte) angemessene Summe befindet.⁹ Was hat so ein armes Arbeitsministerium zu verkaufen? Gesetzentwürfe sind da (außer dem Zudrücken beider Augen bei der Arbeitsinspektion) die einzige „Ware“, mit der man einen schönen Preis erzielen kann. Dies auf moralischer Ebene zu diskutieren führt nicht weiter (wer würde bei uns von 150 Euro leben wollen?), aber es ist klar, dass das tatsächliche Verhalten auf diese Weise von dem vorher Verlaut-

9 Der Oberbürgermeister von Hanoi hat vor einiger Zeit ein Jahr lang alle Briefumschläge gesammelt, die er bei solchen Gelegenheiten erhalten hatte, das erkleckliche Sümmchen, das sich dabei ergab, veröffentlicht und einem gemeinnützigen Zweck zugeführt.

barten deutlich abweichen kann. Manche Berater schließen davor bewusst oder unbewusst die Augen, weil es den Wert der eigenen Tätigkeit zu sehr relativieren würde: Berichte von positiven Erfahrungen in Deutschland und die besten Argumente nützen nichts, wenn in Wirklichkeit nach ganz anderen Grundsätzen entschieden wird.

VIII. Die Ohnmacht des Arguments bei den Gewerkschaften

Seit dem Entwurf 2009 waren gut 1 ½ Jahre ins Land gegangen. Im Frühjahr 2011 wurde ein neuer Entwurf präsentiert, der die Überstunden bezogen auf die Woche begrenzte, ihre Gesamtsumme aber eher noch einmal nach oben verschob. Was die Streiks anging, hatte sich die Haltung eher verschärft. Zwar blieb es bei der „Auslagerung“ des Schlichtungsverfahrens aus dem Betrieb, doch gab es eine neue Sanktion für den „wilden Streik“. Bisher war nur festgelegt, dass rechtswidrig Streikende auf Schadensersatz haften sollten, was bei Menschen, die nur 40 (oder mit Überstunden 60) Euro im Monat verdienen, keine besonders realitätsnahe Sanktion ist. Nunmehr sollte zusätzlich vorgesehen werden, dass wegen Streiks ausgefallene Stunden unentgeltlich nachgearbeitet werden müssten. Bricht ein Streik zusammen, kann dies durchaus praktische Bedeutung gewinnen. Die Beschäftigten hätten dann ihren Lohnanspruch für die Streikzeit verloren und müssten überdies zur Strafe dieselbe Zeit an Fronarbeit ohne Entgelt leisten. Schöne neue Arbeitswelt.

Ich hatte die Möglichkeit, am Vorabend eines Seminars im persönlichen Kreis mit dem „Strategen“ im ABW-Vorstand über diesen Entwurf und die allgemeine Lage zu sprechen. Wir hatten ja u. a. vorgeschlagen, dass die Gewerkschaft das Recht haben solle, auch ohne Schlichtung und Schiedsverfahren zu streiken, um so den Interessen der Beschäftigten Ausdruck zu verleihen. Die Verhältnisse würden eine solche Lösung nicht zulassen, kam als Antwort – ähnlich hatte bei früherer Gelegenheit der stellvertretende Vorsitzende des Sozialausschusses argumentiert.

Was „die Verhältnisse“ seien, wollten wir wissen. Der „Strategie“ – nennen wir ihn S. – erzählte von einem Besuch beim Ministerpräsidenten. Der habe gesagt, wenn er Arbeiter wäre, hätte er noch viel früher und viel häufiger gestreikt. Da hätte man doch einen prima Verbündeten, sagte ich, aber S. meinte trotzdem, für ein gewerkschaftliches „Wahlrecht“ zwischen bürokratischer Schlichtung und sofortigem Streik gebe es unüberwindliche Hindernisse. Ein Beschluss des Politbüros? Nichts davon bekannt. Nur

wenige Abgeordnete seien Gewerkschaftsmitglieder, noch weniger würden mit der Gewerkschaft sympathisieren. Man macht sich klein und schwach. Weiter betonte S., die Gewerkschaft sei keine reine Interessenvertretung der Arbeitnehmer; sie müsse auch das gute Funktionieren der Gesamtwirtschaft und das gute Investitionsklima im Auge haben. Ich sagte, dass ich diese Funktion im staatlichen Sektor nachvollziehen könne, nicht aber in der Privatwirtschaft, insbesondere nicht bei den FDI-Unternehmen.¹⁰ Sie würden nach kapitalistischen Prinzipien funktionieren, und da müsse die Gewerkschaft – wie man schon bei Marx nachlesen könne – ein kämpferisches Gegengewicht darstellen. Wie wäre es, wenn die gewerkschaftlichen Verhaltensweisen im privatkapitalistischen Sektor andere wären als im staatlichen? In der Theorie hätte ich Recht, „aber so weit sind wir noch nicht“. In Vietnam könne eine solidarische Interessenvertretung nicht funktionieren, meinte S. weiter. Er erzählte einen Witz. Wenn man zehn Chinesen einsperre und einer entkomme, setze dieser alles daran, die übrigen neun auch zu befreien. Wenn man zehn Vietnamesen einsperre und einer ausbrechen wolle, würden ihn die andern davon abhalten. Alle lachen über die im Grunde selbstquälerische Betrachtung, irgendwie scheint man schlechte Erfahrungen mit dem verbreiteten Egoismus gemacht zu haben. Als die Freude über den Witz etwas abgeebbt ist, werfe ich ein, den „amerikanischen Krieg“ (wie sie den „Vietnam-Krieg“ nennen) hätten sie doch wohl nicht ohne Solidarität gewonnen. Ja, aber das sei ein anderer Lebensbereich, bekomme ich zur Antwort. Wirklich? Gerade wenn es um Leben und Tod geht, kann der Gedanke nahe liegen, sich ins Gebüsch zu verflüchtigen und die anderen für das nationale Interesse kämpfen zu lassen. Auch sind die spontanen Streiks deutliche Zeichen von Solidarität, jedenfalls innerhalb einer Belegschaft.

Nächstes Thema sind die Betriebe ohne Gewerkschaftsgruppe – ungefähr die Hälfte von denen, die unter das Gewerkschaftsgesetz fallen. Natürlich ist S. dafür, dass die Gewerkschaft der höheren Ebene ein ausschließliches Verhandlungsrecht bekommt. Damit sei die Gewerkschaft überall präsent. Sie soll jemanden benennen, der mit dem Arbeitgeber verhandelt. Mir kommt eine Sponti-Formulierung in den Sinn: „Jede Belegschaft muss ein Recht auf ihren eigenen Arbeiterverräter haben“, aber ich behalte die Idee für mich.

10 = Foreign Direct Investment.

S. erzählt von Maßnahmen, die man auf Anregung des ABW zugunsten der niedrig Verdienenden ergriffen habe. In jeder Wohnung habe man Stromzähler angebracht, weil die Vermieter den Stromverbrauch der Arbeiter immer „geschätzt“ hätten. Auch der zu ersetzende kw-Preis war festgelegt worden. Außerdem habe die Regierung den Mindestlohn heraufgesetzt – auch dies eine alte gewerkschaftliche Forderung. Noch ein paar Maßnahmen wurden genannt. Der Vertreter der deutschen Stiftung will wissen, weshalb sich der ABW dies nicht auf die Fahnen geheftet und es deutlich als seinen Erfolg verkauft habe. Eine nachvollziehbare Antwort gibt es nicht. Im Grunde wäre selbst eine solch bescheidene Sache so etwas wie „Selbsttätigkeit“, und das fällt aus dem eingefahrenen Rahmen heraus. Die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre haben Beamtenstatus; anders als lobbymäßig zu handeln, ist ihnen fremd.

Am folgenden Tag Seminar mit etwa 30 Teilnehmern, vorwiegend Gewerkschaftsfunktionäre, daneben aber auch Vertreter von Ministerien und zwei Abgeordnete. Ich spreche die politische Dimension der Streiks an, die Risiken für die Stabilität, die sich dann ergeben, wenn man wie bisher untätig bleibt. Interessierte Gesichter bei den Zuhörern, wie wenn plötzlich ein Fernsehprogramm spielen würde, das man schon immer gerne gehört hätte, aber noch nie auf dem Schirm hatte. In Unternehmen ohne Gewerkschaft könne man z. B. im Anschluss an einen Streik einen Ausschuss wählen, der dann ausschließlich die Arbeitnehmerinteressen vertrete. Wenn der Ausschuss dies wünsche, könne ja die Gewerkschaft als Vermittlungsorgan hinzutreten; damit werde sie ihrem Selbstverständnis gerecht. Das passte S. natürlich nicht, der das Mandat der nächst höheren Gewerkschaftsebene damit verteidigte, nur die Gewerkschaft könne die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Nun war plötzlich doch von „Interessenvertretung“ als absolut dominierendem Zweck die Rede. Die Gewerkschaft als geheimnisvolles Chamäleon?

Die über 400 Überstunden waren von dem Vertreter des Ministeriums mit dem Argument gerechtfertigt worden, die entsprächen auch dem Wunsch der meisten Arbeitnehmer. Der Einwand liegt auf der Hand: Wer mit 48 Stunden so wenig verdient, dass er davon nicht leben kann, macht natürlich Überstunden, bis es nicht mehr geht. Von Freiwilligkeit kann nicht die Rede sein. Im Gegenteil seien dies Bedingungen, wie sie Marx und Engels für das England des 18. und 19. Jahrhunderts beschrieben hätten. Das sei nicht „Marktwirtschaft mit sozialistischer Orientierung“, sondern „Marktwirtschaft mit frühkapitalistischer Orientierung“. Heftiges Kopfnicken bei fast allen Teilnehmern, ich bin positiv überrascht.

IX. Die Ohnmacht des Arguments im Parlament

Abends ein Treffen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Sozialausschusses der Nationalversammlung und seinem wissenschaftlichen Mitarbeiter. Thema ist das Seminar mit dem Sozialausschuss in den nächsten eineinhalb Tagen. Der stellvertretende Vorsitzende – nennen wir ihn V. – hat eine andere Position als der ABW. Wenn es in einem Betrieb keine Gewerkschaft gebe, solle man einen Betriebsrat nach deutschem Vorbild wählen; angesichts seiner Besuche in Deutschland würde er dies sehr begrüßen. Der Betriebsrat solle auch Tarifverträge abschließen können, aber vor einem Streikrecht schreckt er irgendwie zurück. Ich solle mit seiner Idee morgen mindestens ein Drittel der Gesamtzeit bestreiten und im Einzelnen erklären, wie man einen Betriebsrat gründe.

Doch ist denn so ein Betriebsrat mit allen seinen Mitbestimmungsrechten nicht für den Arbeitgeber sehr viel lästiger als eine pflegeleichte ABW-Gewerkschaft? Würde das nicht dazu führen, dass alle Arbeitgeber, in deren Belegschaft es ein wenig rumort, erst mal eine Gewerkschaftsgründung initiieren würden, um das bei weitem größere Übel zu vermeiden? In Mexiko gibt es die Praxis, durch Gründung von Scheingewerkschaften die Bildung von wirklichen Gewerkschaften zu verhindern; Vergleichbares würde auch hier passieren. Erst meint er, es sei doch prima, wenn man fast überall ABW-Gewerkschaften habe, dann besinnt er sich anders: Wenn von 100 Beschäftigten nur 10 eine Betriebsgewerkschaft wollten und 90 einen Betriebsrat, müssten sich natürlich die 90 durchsetzen. Also ein generelles Wahlrecht nach dem Mehrheitsprinzip? Wenn ja, weshalb dann nur in Betrieben, wo es bisher keine Betriebsgewerkschaft gibt? Das hat er sich ersichtlich noch nicht überlegt. Ich soll das jedenfalls morgen propagieren (mit welchem konkreten Inhalt auch immer), das erwartet er von mir. Er legt mir immer wieder Fleischstückchen vom Grill auf den Teller, ein untrügliches Zeichen von Wertschätzung. Gut schlafen solle ich, damit ich morgen auch gut drauf sei.

V. eröffnet das Seminar, bei dem neben Abgeordneten auch Ministerialbeamte, Wissenschaftler und Richter des Obersten Gerichts anwesend sind. Ein Vertreter des Arbeitsministeriums berichtet über den Stand der Arbeiten am Entwurf, allerdings reichlich formal: Wie viele Artikel geändert und hinzugefügt, wie viele unverändert geblieben seien. Er nennt die Themen, die behandelt wurden, aber nicht die inhaltlichen Veränderungen. Es gehe u. a. um den „Schutz von Gewerkschaftsfunktionären“, um Streik und Individualkonflikte und um den schriftlichen Arbeitsvertrag, der Vor-

aussetzung für die Anwendung des Arbeitsrechts sei. Als nächster redet ein früherer Mitarbeiter des Arbeitsministeriums, der jetzt bei einem Forschungsinstitut tätig ist. Weil Vietnam aufsteige zu einem Land mit mittlerem Einkommen, sei das Arbeitsgesetzbuch nunmehr ein „zu kleines Hemd“ geworden, schönes Bild, das aber die inhaltliche Auseinandersetzung eher erschwert. Wichtig seien die Kriterien für die „richtige Richtung“; dazu gehöre eine „harmonische Beziehung“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitsmarkt. Zu den Überstunden seien die Leute ja bereit, also warum eine Obergrenze? Wenn es den Unternehmen schlecht gehe, kümmere sich niemand um sie; wenn es ihnen gut gehe, müssten sie alle möglichen Pflichten erfüllen.

Nach zahlreichen weiteren Beiträgen ähnlicher Art und Güte bekomme ich die Möglichkeit, zum weiteren Vorgehen etwas zu sagen; der Plan mit einem Drittel der Redezeit ist offensichtlich Makulatur geworden. Auch die Alternative Betriebsrat – Gewerkschaft spielt ersichtlich keine Rolle mehr. Seit gestern Abend muss es da einige Telefongespräche gegeben haben. Ich verweise auf die Vermittlungsfunktion der Gewerkschaften; die Arbeitgeberverbände könnten im Gegensatz dazu ihre eigenen Interessen voll vertreten. Nur die Arbeitnehmerseite müsse immer mit angezogener Bremse fahren. Der Vizeminister aus dem Arbeitsministerium meint, auch der Arbeitgeberverband VCCI sei ähnlich eingebunden wie die Gewerkschaften, doch muss er nach einigem Hin und Her zugestehen, dass dies für die Investorenverbände nicht gelte. Diese hätten auch andere als arbeitsbezogene Aufgaben; in einem Arbeitsgesetzbuch könne man deshalb ihre Rechtsstellung nicht regeln. Wenn man keine Argumente hat, mit denen man die evidente Ungleichheit widerlegen kann, dann ist man eben nicht mehr zuständig.

Dann geht es mal wieder um die Betriebe ohne Gewerkschaft. V. vertritt jetzt anders als beim abendlichen Essen den Standpunkt, man könne die Bildung von (nichtgewerkschaftlichen) Vertretungen nicht im Arbeitsgesetzbuch regeln. Das gehöre ins Gewerkschaftsgesetz, dessen Entwurf derzeit vom ABW ausgearbeitet werde. Ob dieser sich wohl eine Betriebsrats-Laus in den Pelz setzen wird? Im Arbeitsgesetzbuch könne man nur die „Arbeitsweise“ einer einmal gebildeten Vertretung regeln.

Nun soll ich spontan ein Referat von etwa einer halben Stunde halten. Ich rede über die Streiks, sie seien das Hauptproblem, von dem sich alles andere ableite. Wenn der ABW nicht streikfähig werde, könnten die Arbeitsniederlegungen überhand nehmen. Vielleicht würden die Regierenden erst aufwachen, wenn im Raum (er hat keine Fenster) das Licht ausgehe,

weil in der Energieversorgung gestreikt werde. Im Übrigen wäre es auch mal schön, nicht immer nur über die Streikenden, sondern auch mal mit ihnen zu reden. Ich erzähle von Osteuropa und Russland: Dort habe man die Zeichen der Zeit auch nicht erkannt. Heute würden in Russland ein paar Leute und die Mafia ganz reich, der Normalmensch sei ziemlich arm dran. Ob sie wirklich wollten, dass so etwas auch mal in Vietnam geschehe? Natürlich gibt es darauf keine Erwiderung. V. liefert in seinem Schlusswort noch einige Zahlen zu den Streiks: 2010 hätte es 420 Arbeitsniederlegungen (durchschnittliche Beteiligung 650 Personen) gegeben. In den ersten vier Monaten 2011 seien es bereits 270 Streiks (durchschnittliche Beteiligung 500 Personen) gewesen. Das habe der Wirtschaft große Schäden zugefügt. Die Neugestaltung des Arbeitsgesetzbuches solle die Streiks verringern; wenn es keinen mehr gebe, sei das Reformwerk ein großer Erfolg geworden.

X. Argumente und andere Entscheidungsparameter

Am folgenden Tag sollte eigentlich ein Seminar mit dem Arbeitsministerium stattfinden, aber es fiel wegen zahlreicher Terminkollisionen aus. Wir hatten uns deshalb mit dem Vertreter einer US-Organisation verabredet, die im Ruf stand, die Sicherheitsinteressen der USA zu vertreten und auch den Investorenverbänden gegenüber recht aufgeschlossen zu sein. Sie hatte – wie ich auf einer Tagung vier Wochen zuvor in einem ganz anderen Land erfahren hatte – intensiv über den Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs gearbeitet. Die Zeiten des Kalten Krieges seien vorbei, meinte unser Besucher. Es würden zur Zeit Verhandlungen zwischen den USA und einigen asiatischen Ländern über zusätzliche Zollpräferenzen stattfinden. In diesem Rahmen verlange man nicht mehr „Gewerkschaftsfreiheiten“; kleine Schritte würden genügen. So habe der ABW in seinem noch nicht veröffentlichten Entwurf des Gewerkschaftsgesetzes den Hinweis auf die „führende Rolle der Partei“ gestrichen; das reiche fürs erste aus. Dies hatte ich auch so gehört; nach innen hatte man erklärt, die führende Rolle sei in der Verfassung festgeschrieben, sie müsse nicht noch einmal im Gewerkschaftsgesetz stehen. Der aktuelle Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs sei in

Ordnung, meinte er weiter. Die Vietnamesen wollten ja die Interessen der Investoren schützen. Bei den Zollverhandlungen habe dies nicht direkt eine Rolle gespielt, aber eine andere Politik würde wohl schon zu Problemen führen.

Wir hatten das Gefühl, jetzt ein wenig genauer zu wissen, was „die Verhältnisse“ sind, die andere und bessere Regelungen im Arbeitsgesetzbuch nicht zulassen.