CCE-036 | Welche Rolle spielen unabhängige Gewerkschaften beim Schutz der Rechte der Arbeitnehmer?

Version 1.1 · Revised 24 November 2026 (First published 13 November 2026)

Canonical URL: https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/de-cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights/ (latest version at this URL)

© 1998-2026 Free China Movement

Contact: contact@freechina.live · https://freechina.live

Auch verfügbar auf: 简体中文 · 繁體中文 · English · Français · Español

Zusammenfassung: Einzelne Arbeitnehmer haben gegenüber den Arbeitgebern nur begrenzte Verhandlungsmacht; die Kernfunktion einer Gewerkschaft besteht darin, verstreute Einzelne in eine Partei zu verwandeln, die kollektiv verhandeln kann. Dieser Artikel unterscheidet zwei Fragen — „existiert eine Gewerkschaft" und „ist eine Gewerkschaft unabhängig": Die erste Frage hat sowohl in der Volksrepublik China (Festlandchina) als auch in der Republik China (Taiwan) eine rechtliche Grundlage; entscheidend für die zweite ist, ob Satzung, Wahl der Führungskräfte, Finanzierung und übergeordnete Organisationen der Gewerkschaft frei von Weisungen der Arbeitgeber und Regierungen arbeiten können. Gestützt auf das 2021 geänderte Gewerkschaftsgesetz, auf Materialien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie auf die Bestimmungen des Gewerkschaftsgesetzes der Republik China erläutert der Artikel, worin sich die beiden Systeme in Bezug auf die Fragen unterscheiden, wer sich organisieren darf, ob eine eigenständige Gewerkschaft gegründet werden kann und wem sie verantwortlich ist, und legt die Argumente für und gegen unabhängige Gewerkschaften sowie die Beweisgrenzen dieses Artikels dar.

I. Die kurze Antwort

Die Rolle unabhängiger Gewerkschaften lässt sich in drei Punkten zusammenfassen: erstens, die Forderungen einzelner Arbeitnehmer zu kollektiver Verhandlungsmacht zu bündeln; zweitens, in Arbeitskonflikten eine Vertretung zu bieten, die nicht vom Arbeitgeber abhängt; drittens, den politischen Entscheidungsträgern den tatsächlichen Stand der Arbeitsbedingungen zu vermitteln. Ob diese drei Punkte verwirklicht werden, hängt von der „Unabhängigkeit" ab: Werden die Führungskräfte der Gewerkschaft von den Mitgliedern gewählt, stammt die Finanzierung hauptsächlich von den Mitgliedern, und kann die Gewerkschaft selbst entscheiden, ob sie verhandelt und welche Maßnahmen sie ergreift. Eines muss klargestellt werden: „Unabhängig" bedeutet nicht „konfrontativ". In manchen Ländern arbeiten Gewerkschaften seit Langem mit Regierungen und Arbeitgebern zusammen und bleiben dennoch unabhängig; umgekehrt kann eine Organisation, die nominell aus Arbeitnehmern besteht, in der Praxis aber Weisungen von oben unterliegt, die drei oben beschriebenen Funktionen nicht automatisch wahrnehmen — wie groß ihre Mitgliederzahl auch sein mag.

II. Der Rechtsrahmen in der Volksrepublik China (Festlandchina): Ein einziges landesweites Gewerkschaftssystem

Am 24. Dezember 2021 verabschiedete die 32. Sitzung des Ständigen Ausschusses des 13. Nationalen Volkskongresses den Beschluss über die Änderung des Gewerkschaftsgesetzes der Volksrepublik China, der am 1. Januar 2022 in Kraft trat[1]. Artikel 2 Absatz 1 in der geänderten Fassung lautet: „Gewerkschaften sind Massenorganisationen der Arbeiterklasse, die von Arbeitnehmern und Angestellten auf freiwilliger Grundlage unter der Führung der Kommunistischen Partei Chinas gebildet werden, und sind Brücken und Bänder, die die Kommunistische Partei Chinas mit den Massen der Arbeitnehmer und Angestellten verbinden."[1] Artikel 2 Absatz 2 bestimmt, dass der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaftsorganisationen aller Ebenen die Interessen der Arbeitnehmer und Angestellten vertreten und ihre rechtmäßigen Rechte und Interessen gemäß dem Gesetz schützen[2].

Artikel 3 bestimmt, dass Arbeitnehmer, deren Haupteinkommensquelle Lohn ist, ungeachtet von Ethnie, Rasse, Geschlecht, Beruf, religiösem Glauben oder Bildungsstand „alle das Recht haben, gemäß dem Gesetz Gewerkschaften beizutreten und zu gründen. Keine Organisation und keine Person darf dies behindern oder einschränken"[1]. Diese Bestimmung scheint Arbeitnehmern das Recht zu geben, „Gewerkschaften zu gründen", doch die Worte „gemäß dem Gesetz" müssen zusammen mit den anderen Bestimmungen gelesen werden. Artikel 4 Absatz 1 in der geänderten Fassung verlangt von den Gewerkschaften, „die Führung der Kommunistischen Partei Chinas aufrechtzuerhalten" und „ihre Arbeit gemäß ihren Satzungen unabhängig und selbstständig zu verrichten"[1]. Artikel 6 legt fest, dass die Gewerkschaften „bei gleichzeitiger Wahrung der Gesamtinteressen des Volkes des ganzen Landes die rechtmäßigen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer und Angestellten vertreten und schützen"[1].

Zusammengenommen senden diese Bestimmungen drei Signale zugleich: Die Gewerkschaften müssen die Führung der Partei akzeptieren; die Gewerkschaften müssen die „Gesamtinteressen des Volkes des ganzen Landes" berücksichtigen; und die Gewerkschaften genießen „Unabhängigkeit und Selbstständigkeit" im Rahmen ihrer Satzungen. Die „Unabhängigkeit und Selbstständigkeit" bedeutet hier, dass die Gewerkschaftsorganisationen ihre Arbeit unter der Führung der Partei und gemäß ihren Satzungen verrichten — nicht, dass sich Gewerkschaften vom Partei- und Regierungssystem lösen und ein eigenes Haus errichten könnten. Der Jahresbericht 2018 der Congressional-Executive Commission on China (CECC) fasste diesen Punkt so zusammen: Der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund (ACFTU) sei die einzige nach chinesischem Recht zugelassene Gewerkschaftsorganisation, und seine obersten Führungskräfte bekleideten gleichzeitig Ämter in der Regierung und der Kommunistischen Partei Chinas[3]. Der Bericht zitierte außerdem die Nachrichtenagentur Xinhua, wonach der ACFTU im Jahr 2017 303 Millionen Mitglieder gehabt habe[3]. Dies ist die Einschätzung eines dem US-Kongress unterstellten Gremiums; die Regierung der Volksrepublik China verwendet für die „einzige" Gewerkschaftsstruktur nicht das Wort „Monopol", sondern betont, dass die Gewerkschaften Massenorganisationen unter der Führung der Partei seien. Die beiden Darstellungen beziehen sich auf denselben Satz von Rechtsvorschriften; ihre Meinungsverschiedenheit liegt in der Bewertung derselben.

III. Die internationalen Standards: Die Grundlage für die Beurteilung der Unabhängigkeit

In den Länderreferenzmaterialien der ILO von 2020 ist festgehalten, dass China das Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts) und das Übereinkommen Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen) nicht ratifiziert hat[4]. Auch der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat in seinen Berichten festgestellt, dass der ACFTU die einzige zugelassene Gewerkschaftsstruktur sei, dass Arbeitnehmer Gewerkschaften nicht frei gründen und ihnen nicht frei beitreten könnten und nicht frei streiken könnten[5].

Zwei Einschränkungen sind zu beachten. Erstens bedeutet die Nichtratifizierung eines Übereinkommens nicht die Freiheit von allen internationalen Verpflichtungen. China ratifizierte 2001 den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, brachte aber einen Vorbehalt zu Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a an, wonach es die Bestimmung nur im Rahmen seiner Verfassung, seines

Gewerkschaftsgesetzes und seines Arbeitsgesetzes umsetzen werde[6]. Zweitens stammen die ILO-Materialien aus der jährlichen Überprüfung eines internationalen Gremiums; die Regierung und der ACFTU haben ihre Stellungnahmen ebenfalls eingereicht. Dieser Artikel kann nur zitieren, was aktenkundig ist; er kann nicht anstelle des internationalen Gremiums den gesamten Sachverhalt beurteilen.

IV. Der Rahmen der Republik China (Taiwan): Gewerkschaften dürfen gegründet werden, jedoch mit Einschränkungen

Artikel 4 Absatz 1 des Gewerkschaftsgesetzes der Republik China (geändert am 30. November 2022) bestimmt: „勞工均有組織及加入工會之權利。" („Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten.")[7] Absatz 2 schließt aktive Militärangehörige sowie Beschäftigte der Rüstungsindustrie aus, die dem Verteidigungsministerium unterstehen oder seiner gesetzlichen Aufsicht unterliegen; Absatz 3 bestimmt, dass Lehrer nach diesem Gesetz Gewerkschaften gründen und ihnen beitreten dürfen; Absatz 4 bestimmt, dass die Vereinigung von Beamten durch andere Gesetze geregelt wird[7]. Die Gesetzgebungsbegründung zu dieser Bestimmung erläutert, dass sie das Vereinigungsrecht ausdrücklich festschreibt und dabei den Geist des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte sowie des ILO-Übereinkommens Nr. 87 aufgreift[8].

Zum Gründungsverfahren bestimmt Artikel 11, dass die Gründung einer Gewerkschaft erfordert, dass mindestens dreißig Arbeitnehmer sie gemeinsam durch Unterschrift initiieren, einen Vorbereitungsausschuss bilden und innerhalb von dreißig Tagen nach der Gründungsversammlung bei der zuständigen Behörde eine Registrierungsbescheinigung beantragen[9]. Dies unterscheidet sich von einer „Gründung nach Genehmigung", aber eine Registrierungsanforderung bleibt bestehen.

Das taiwanische Recht beschränkt auch die Koexistenz mehrerer Gewerkschaften. Artikel 9 bestimmt, dass es pro Unternehmen nur eine Betriebsgewerkschaft geben darf; unter den Berufsgewerkschaften derselben Art innerhalb derselben Gemeinde oder desselben Landkreises (Stadt) darf es ebenfalls nur eine geben[10]. Lehrer dürfen nur Industriegewerkschaften und Berufsgewerkschaften gründen, keine Betriebsgewerkschaften[10]. Eine wissenschaftliche Studie stellt fest, dass die Rechte der Lehrer auf Organisierung, Verhandlung und Streik weniger vollständig sind als die gewöhnlicher Arbeitnehmer und dass ein von einer öffentlichen Schule geschlossener Tarifvertrag zunächst von der zuständigen Behörde genehmigt werden muss[11]. Dies zeigt: Selbst dort, wo das Gesetz die unabhängige Gründung von Gewerkschaften erlaubt, gibt es noch immer Kritiker, die sagen, die Beschränkungen seien zu zahlreich.

V. Eine Vergleichstabelle der beiden Systeme

Um die beiden Systeme nicht auf „haben" und „nicht haben" zu vereinfachen, können die folgenden vier Fragen zum Vergleich herangezogen werden.

- Wer darf initiieren? Festlandchina: Arbeitnehmer dürfen gemäß dem Gesetz Gewerkschaften beitreten und gründen, aber das Gesetz verlangt, die Führung der Partei aufrechtzuerhalten, und das ACFTU-System ist das rechtlich anerkannte System[1][2]; Taiwan: Dreißig Arbeitnehmer, die gemeinsam unterzeichnen, dürfen gründen[9].
- Darf es konkurrierende Gewerkschaften auf derselben Ebene geben? Festlandchina: Internationale Organisationen und ein Gremium des US-Kongresses halten den ACFTU für das einzige System[3][5]; Taiwan: nur eine Betriebsgewerkschaft pro Unternehmen, aber Gewerkschaften verschiedener Ebenen und Arten dürfen koexistieren[10].
- Wie ist das Verhältnis zwischen den übergeordneten Ebenen und der Regierung? Festlandchina: ACFTU-Führungskräfte bekleiden gleichzeitig Partei- und Regierungsämter[3]; Taiwan: Gewerkschaften sind juristische Personen, registriert und beaufsichtigt von der zuständigen Behörde, aber ihre Führungskräfte werden von den Mitgliedern gewählt[7][9].
- Internationale Normen? Festlandchina: hat die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 nicht

ratifiziert[4]; Taiwan: Die Gesetzgebungsbegründung verweist auf den Geist internationaler Übereinkommen[8]. Taiwan ist kein Mitglied der Vereinten Nationen; die Art und Weise, wie die Übereinkommen dort anzuwenden sind, ist eine andere Frage, die dieser Artikel nicht vertieft.

VI. Die Gegenargumente: Warum manche ein einheitliches Gewerkschaftssystem befürworten

Es gibt mindestens drei Argumente gegen unabhängige Gewerkschaften, und sie verdienen es, ernst genommen zu werden.

Erstens fördert ein einheitliches System die Stabilität. Die offizielle Formulierung der Volksrepublik China positioniert die Gewerkschaften als „Brücken und Bänder", die Partei und Arbeitnehmer verbinden, und betont die Wahrung der „Gesamtinteressen des Volkes des ganzen Landes"[1]. Dieser Logik zufolge könnten mehrere miteinander konkurrierende Gewerkschaften die Konflikte zwischen Arbeit und Kapital verschärfen und die wirtschaftliche Entwicklung schädigen.

Zweitens sind unabhängige Gewerkschaften nicht unbedingt besser in der Lage, Arbeitnehmer zu schützen. Wenn Gewerkschaften zersplittert und klein sind, kann auch ihre Verhandlungsmacht schwächer sein; das taiwanische Gewerkschaftsgesetz beschränkt jedes Unternehmen gerade aus dieser Erwägung auf eine einzige Betriebsgewerkschaft (dieser Artikel hat die Gesetzgebungsbegründung zu dieser Bestimmung nicht gefunden; es handelt sich um eine Schlussfolgerung, die geprüft werden muss).

Drittens weist die „Unabhängigkeit" einer Gewerkschaft selbst Grade auf. In vielen Ländern haben Gewerkschaften Verbindungen zu politischen Parteien. Entscheidend ist nicht, ob Verbindungen bestehen, sondern ob die Mitglieder durch Wahlen die Führung wechseln und ob sie austreten können.

Antworten auf diese Argumente: Erstens kann das Stabilitätsargument nicht beantworten, wer entscheidet, dass die Interessen der Arbeitnehmer korrekt vertreten werden; der Gesetzestext selbst verlangt von den Gewerkschaften, sowohl die Arbeitnehmer zu vertreten als auch die „Gesamtinteressen" zu wahren, und sagt nicht, wer entscheidet, wenn die beiden in Konflikt geraten[1]. Zweitens lässt sich das Risiko schwacher Gewerkschaften durch Zusammenschlüsse lösen — Artikel 8 des taiwanischen Gewerkschaftsgesetzes erlaubt Gewerkschaften, Dachorganisationen zu bilden[10]. Drittens ist „eine Frage des Grades" gerade die These dieses Artikels: Jede konkrete Gewerkschaft kann anhand von vier Kriterien bewertet werden — Satzung, Wahlen, Finanzierung und Beziehungen zu übergeordneten Organisationen — statt nur nach ihrem Namen.

VII. Selbsttest: Wie man erkennt, ob eine Gewerkschaft „unabhängig" ist

Die Leser können jede Gewerkschaft anhand der folgenden vier Fragen prüfen.

1. Wer wählt die Führungskräfte? Abstimmung der Mitglieder oder Ernennung von oben?
2. Woher stammt die Finanzierung hauptsächlich? Aus Mitgliedsbeiträgen oder aus Zuwendungen von Arbeitgebern oder der Regierung?
3. Kann die Gewerkschaft selbst entscheiden, ob sie in Kollektivverhandlungen eintritt?
4. Ist das Verhältnis zur übergeordneten Organisation ein freiwilliger Beitritt oder eine gesetzlich vorgeschriebene Unterordnung?

Nach diesen vier Fragen können verschiedene Gewerkschaften innerhalb desselben Landes zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen gelangen. Dieser Artikel fällt kein Urteil über die Gewerkschaft eines bestimmten Unternehmens, weil ihm die entsprechenden Sachverhaltsmaterialien fehlen.

VIII. Der Blickwinkel der Fallstudien

Dieser Artikel zitiert nur überprüfbare Rechtstexte und Aufzeichnungen internationaler Institutionen; er zitiert keine einzelnen Arbeitsfälle. Ein wissenschaftlicher ILO-Artikel hält fest, dass der ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit seit 2016 Vorwürfe über die Inhaftierung von Arbeitsberatern und Anwälten prüft und dass die Regierung in ihrer Antwort die angeforderten Informationen über die Umstände der Personen nicht geliefert hat[12]. Dies ist die Zusammenfassung eines wissenschaftlichen Artikels über das Verfahren des Ausschusses; die vollständige Antwort der Regierung der Volksrepublik China wurde für diesen Artikel nicht überprüft. Der Fallstudienteil wird daher nur als Anhaltspunkt angeboten, nicht als Schlussfolgerung.

IX. Die Grenzen dieses Artikels

1. Es wurden nur Rechtsvorschriften und zusammenfassende Materialien internationaler Gremien herangezogen; der vollständige Text des Gewerkschaftsgesetzes und die ursprünglichen Entscheidungen des ILO-Ausschusses für Vereinigungsfreiheit wurden nicht Bestimmung für Bestimmung gelesen.
2. Die CECC und der IGB sind beide externe Institutionen; ihre Einschätzungen der „einzigen Gewerkschaft" und der „gleichzeitigen Partei- und Regierungsämter" sind ihre Schlussfolgerungen. Die Regierung der Volksrepublik China hat andere Charakterisierungen, die im Haupttext nebeneinandergestellt werden.
3. Die Gesetzgebungsbegründung zu Artikel 9 des taiwanischen Gewerkschaftsgesetzes und die tatsächliche Gewerkschaftsdichte in Taiwan wurden für diesen Artikel nicht überprüft; es wird keine Schlussfolgerung gezogen.
4. Die vier Fragen in Abschnitt VII sind das eigene Analyseinstrument dieses Artikels, kein gesetzlicher Standard.
5. Der Artikel zitiert keine konkreten Fakten über Arbeitnehmerstreiks oder Einzelfälle; diese erfordern gesonderte Forschung.

X. Schlussfolgerung

Der Wert unabhängiger Gewerkschaften liegt darin, den Arbeitnehmern eine kollektive Vertretung zu geben, die nicht von Weisungen der Arbeitgeber oder Regierungen abhängt. Das Recht Festlandchinas erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, Gewerkschaften zu gründen, sieht gleichzeitig vor, dass die Gewerkschaften die Führung der Kommunistischen Partei Chinas aufrechterhalten, und es existiert ein ACFTU-System; das Recht der Republik China (Taiwan) erlaubt die Gründung durch gemeinsame Unterzeichnung von dreißig Arbeitnehmern, behält aber bestimmte kategoriale Einschränkungen bei. Beurteilt wird nicht nach dem Namen, sondern nach den vier Kriterien Führungskräftewahl, Finanzierung, Entscheidungsbefugnis und Beziehungen zu übergeordneten Organisationen. Für Leser, die mehr erfahren möchten, ist der sicherste Weg, die oben zitierten Rechtsvorschriften direkt zu lesen und sie mit dem Text des ILO-Übereinkommens Nr. 87 zu vergleichen.

Quellen

- [1] Ständiger Ausschuss des Nationalen Volkskongresses: Beschluss über die Änderung des Gewerkschaftsgesetzes der Volksrepublik China, verabschiedet am 24. Dezember 2021, in Kraft seit dem 1. Januar 2022. http://www.npc.gov.cn/c2/c30834/202112/t20211224_315597.html
- [2] Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit: Gewerkschaftsgesetz der Volksrepublik China (Änderung von 2021), Artikel 2. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html
- [3] Congressional-Executive Commission on China (CECC): Jahresbericht 2018: Arbeitnehmerrechte. https://www.cecc.gov/sites/evo-subsites/cecc.house.gov/files/documents/2018AR_Worker%20Rights.pdf
- [4] Internationale Arbeitsorganisation (ILO): Länderreferenzmaterialien: China (2000–2019) —

Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen. https://www.ilo.org/media/77931/download
- [5] Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB): Zusammenfassung des Berichts über die chinesische Regierung. https://www.ituc-csi.org/Hong-Kong-Chinese-government-anti-trade-union-laws
- [6] Dissertation der Universität Leiden: Kollektive Arbeitsrechte und kollektive Arbeitsbeziehungen in China, Absatz 2.18. https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item%3A2948075/view
- [7] Datenbank für Gesetze und Verordnungen der Republik China: Gewerkschaftsgesetz, Artikel 4 (geändert am 30. November 2022). https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?flno=4&pcode=N0020001
- [8] Rechtsrecherchesystem des Arbeitsministeriums: Gesetzgebungsbegründung zu Artikel 4 des Gewerkschaftsgesetzes (23. Juni 2010). https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC01.aspx?flno=4&id=FL014918
- [9] Datenbank für Gesetze und Verordnungen der Republik China: Gewerkschaftsgesetz, Artikel 11. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?flno=11&pcode=N0020001
- [10] Rechtsrecherchesystem des Arbeitsministeriums: Gewerkschaftsgesetz, Artikel 6–9. https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL014918
- [11] „Lehrergewerkschaften und die drei Arbeitsgesetze", Airiti Library, August 2010. https://www.airitilibrary.com/Article/Detail/P20161019002-201008-201611010013-201611010013-36-53
- [12] „Chinese Path to Adopting International Labor Standards: Progress or Intransigency?", November 2023. https://doi.org/10.1163/24056901-09030007

Dieser Artikel ist auch auf Englisch, Traditionellem Chinesisch, Vereinfachtem Chinesisch, Französisch und Spanisch verfügbar.