express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Internationalisierung von unten

Entlassungen bei Automobilzulieferer Xingyu Automotive in China: Neue Wege des Widerstands in globalen Lieferketten – von Hugo Lobpreis*

In: ***express*** *11/2026*

Im August 2026 geriet die Changzhou Xingyu Automotive Lighting Systems Company (im Folgenden »Xingyu«), ein führender chinesischer Zulieferbetrieb für die globale Autoindustrie, in den Mittelpunkt einer heftigen öffentlichen Kontroverse: Das Unternehmen hatte die Arbeitsverträge von 107 Hochschulabsolvent:innen aufgelöst, nur wenige Wochen, nachdem diese ihre Stellen angetreten hatten. Aus dem betriebsinternen Arbeitskonflikt wurde rasch eine umfassende Debatte in der chinesischen Öffentlichkeit über Unternehmensführung und die Einhaltung von Vorschriften und Standards in der Lieferkette. International erhielt die Auseinandersetzung Beachtung, als Volkswagen eine Untersuchung des Falls ankündigte. Er steht damit exemplarisch für das Zusammenspiel von angespanntem chinesischem Arbeitsmarkt, Kapitalmarktkontrolle in globalen Produktionsnetzwerken, unternehmerischem Kostendruck, Arbeitnehmerrechten und der Forderung nach Regelkonformität in globalen Lieferketten. Der Fall zeigt auch, dass Arbeitsplatzabbau und Entlassungen in der Automobilindustrie nicht nur in Ländern des westlichen Kapitalismus, sondern in globalem Maßstab stattfinden, und China trotz seiner wachsenden Exportstärke keineswegs eine Ausnahme ist. Der folgende Bericht untersucht den Fall Xingyu entlang dieser miteinander verflochtenen Dimensionen.

Das Unternehmen Xingyu

Xingyu wurde 1993 in Changzhou, ungefähr 200 km von Shanghai, gegründet und ist seit 2011 an der Shanghaier Börse notiert. Das Unternehmen zählt zu den führenden chinesischen Herstellern von Fahrzeugbeleuchtungssystemen und beliefert eine Reihe chinesischer und internationaler Automobilhersteller, u.a. VW, BMW und Daimler-Benz.

Laut Geschäftsbericht 2025 hält die Chefin Zhou Xiaoping direkt rund 42 Prozent der Anteile. Gemeinsam mit ihrer Mutter Sun E'e kontrolliert sie rund 54 Prozent. Zhou Xiaoping fungiert zugleich als Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin. Das Unternehmen pflegt seit jeher eine Firmenkultur, die auf »Liebe, Dankbarkeit und Verantwortung« gründet. Diese Eigentümer- und Führungsstruktur ist für das Verständnis des Konflikts wichtig. Eine stark zentralisierte Unternehmensführung kann schnelle Entscheidungen und eine reibungslose Abstimmung innerhalb der Organisation begünstigen. Sie macht die Unternehmensführung aber auch in hohem Maße von der Qualität der Managemententscheidungen und der Wirksamkeit interner Kontrollinstanzen abhängig.

Der Konflikt entstand im Zuge der Anwerbungen von Hochschulabsolvent:innen im Herbst 2025 und im Frühjahr 2026. Xingyu schloss mit 440 Personen Beschäftigungsvereinbarungen, 372 davon traten daraufhin in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim Unternehmen ein.

Eingestellt wurden die Absolvent:innen überwiegend für Fach-, Technik-, Forschungs- und Management-Trainee-Positionen. Kurz nach ihrem Berufseinstieg im Juli 2026 setzte die Unternehmensleitung jedoch einen Prozess zur »Personaloptimierung« in Gang, den sie mit einer

Labournet Germany

veränderten Auftragslage und dem damit verbundenen Wandel des Personalbedarfs begründete. Damit entstand eine deutliche Diskrepanz zwischen den Erwartungen, die in der Anwerbephase geweckt wurden, und den tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen für einen Teil der Absolvent:innen.

Der Entlassungsprozess

Anfang August 2026 begann die Personalabteilung von Xingyu, 140 neu eingestellte Absolvent:innen zu Gruppengesprächen einzuladen. Den Beschäftigten wurden zwei Optionen vorgelegt: entweder eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen und dafür eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts erhalten; oder im Unternehmen bleiben und damit der Versetzung in die Produktion am Fließband zustimmen.

Besonders umstritten war der Vorgang, weil viele der Absolvent:innen ursprünglich für Forschung und Entwicklung, für technische Aufgaben oder als Management-Trainees eingestellt worden waren. Die Versetzung an die Montagelinie empfanden die Betroffenen daher als fundamentalen Eingriff in den Charakter ihres Beschäftigungsverhältnisses. Am Ende behielten 33 der 140 Beschäftigten ihre ursprüngliche Stelle, 107 schlossen Aufhebungsverträge.

Am 25. August schaltete sich das Amt für Personal- und Sozialversicherungswesen der Stadt Changzhou ein: Das Vorgehen des Unternehmens bei den Verhandlungen wurde als »zu simpel und starr« kritisiert, bemängelt wurde auch die Kommunikation mit den Beschäftigten. Die lokale Regierung richtete daraufhin Unterstützungsangebote zur Arbeitsvermittlung für die Betroffenen ein.

Vom Arbeitskonflikt zur landesweiten Kontroverse

Landesweit bekannt wurde der Konflikt durch Diskussionen in den sozialen Medien und Medienberichte Ende August. Besondere Aufmerksamkeit erregte der Fall, weil es sich um frisch graduierte Hochschulabsolvent:innen handelte, die erst wenige Wochen zuvor in das Unternehmen eingetreten waren. Der Fall traf damit einen wunden Punkt, nämlich die prekäre Lage junger Menschen auf dem chinesischen Arbeitsmarkt.

Es ging nicht einfach darum, dass ein Unternehmen Personal abbaut. Im Mittelpunkt standen vielmehr der Zeitpunkt und die Art der Anpassung: Die Beschäftigten waren über formelle Verfahren angeworben worden, hatten gerade erst im Unternehmen angefangen und wurden dann aufgefordert, zu gehen oder Arbeiten zu verrichten, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen.

Dies löste in China eine breite Debatte über das Verhältnis von unternehmerischer Flexibilität und Beschäftigungssicherheit aus. Sogar das Staatsfernsehen CCTV berichtete an prominenter Stelle. Für Arbeitgeber erzeugen schwankende Auftragslagen und veränderte Marktbedingungen durchaus Druck, Produktionskapazitäten und Personalbedarf anzupassen. Berufseinsteiger:innen treffen ihre Beschäftigungsentscheidung jedoch unter weit größerer Unsicherheit: Womöglich haben sie andere Angebote ausgeschlagen, den Wohnort gewechselt und im Vertrauen auf eine stabile Beschäftigung weitreichende persönliche und finanzielle Verpflichtungen übernommen. Der Fall Xingyu zeigt also deutlich das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit: Das Unternehmen kann seinen Arbeitskräftebedarf vergleichsweise schnell anpassen, einzelne Beschäftigte ihre Berufs- und Lebensplanungen dagegen nicht im selben Tempo.

Am 27. August veröffentlichte Xingyu eine öffentliche Entschuldigung und kündigte ein Maßnahmenpaket zur Wiedergutmachung an. Das Unternehmen sagte zu: drei Monate lang Übergangsgeld für die Arbeitssuche der Betroffenen; weiterhin kostenlose Unterkunft; Hilfe bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, sechs zusätzliche Monatsgehälter als Ausgleich für jene, die Ende November noch ohne Beschäftigung sind.

Am 2. September entschuldigte sich die Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin Zhou Xiaoping bei der Präsentation der Halbjahreszahlen 2026 erneut. Am 7. September gab Xingyu auf Druck der Arbeitsbehörden weitere Disziplinarmaßnahmen bekannt. Für Zhou Xiaoping wurde ein Gehaltsabzug über zwölf Monate beschlossen. Die stellvertretende Geschäfts-

führerin Li Shujun wurde von der Zuständigkeit für das Personalwesen entbunden und musste einen Gehaltsabzug über sechs Monate hinnehmen. Personaldirektor Yu Zhiming wurde entlassen, Li Mei, die Leiterin der Personalabteilung, herabgestuft und versetzt.

Bis zum 7. September hatten 71 der 107 betroffenen Absolventen neue Stellen angetreten, 22 hatten Jobangebote erhalten, und 14 befanden sich noch in Vorstellungsgesprächen, in Beschäftigungsverhandlungen oder in der Vorbereitung auf ein weiteres Studium.

Die Reaktion des Unternehmens durchlief somit drei Phasen: Auf die Maßnahmen zum Personalumbau folgte eine öffentliche Kontroverse und der Eingriff der Behörde, was schließlich zur Entschädigung der Betroffenen und personellen Konsequenzen in der Konzernleitung führte.

Lieferkettensorgfaltspflicht

Die folgenreichste Entwicklung war die Ankündigung von Volkswagen China, den Fall zu untersuchen. VW sowie auch Daimler-Benz und BMW waren in der chinesischen Öffentlichkeit unter Druck geraten, nachdem die betroffenen Beschäftigten die Rolle der deutschen Konzerne als Großkunden Xingyus publik gemacht hatten. Damit wurde der Konflikt zu einer internationalen Angelegenheit, zumal deutsche Autohersteller in China wegen der relativ guten Löhne und Arbeitsbedingungen in ihren Werken und den in Deutschland herrschenden Arbeits- und Sozialstandards hohes Ansehen genießen.

Xingyu ist kein isoliertes chinesisches Unternehmen, sondern Teil eines globalen Produktionsnetzwerks: Seine Produkte kommen in Fahrzeugen zum Einsatz, die von multinationalen Automobilkonzernen hergestellt und vermarktet werden.

Daraus ergibt sich eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten. Traditionell lässt sich das Beschäftigungsverhältnis in China so darstellen: Arbeitskraft – chinesischer Arbeitgeber – chinesisches Arbeitsrecht und Aufsichtsinstitutionen. In einer globalen Lieferkette wird die Struktur komplexer: Arbeitskraft – chinesische Zulieferfirmen – globale Automobilhersteller – internationale Märkte und Regulierung.

Die zweite Konstellation bringt zusätzliche Akteur:innen ins Spiel. Ein Arbeitskonflikt auf Zulieferebene kann für den multinationalen Kunden relevant werden, sobald er Fragen zu folgenden Bereichen aufwirft: Arbeitnehmer:innenrechte, Anwerbepraktiken, Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Beschwerdemechanismen, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten, Verhaltenskodizes für Lieferanten, ESG-Verpflichtungen[1] und Reputationsrisiken.

Das bedeutet nicht, dass jeder inländische Arbeitskonflikt in Zukunft eine internationale Untersuchung auslöst. Der Fall Xingyu zeigt aber, dass Beschäftigte in global vernetzten Produktionsnetzwerken unter Umständen Wege nutzen können, die über ihren direkten Arbeitgeber hinausreichen. Ob und was bei VW wirklich unternommen wurde, ist nicht bekannt, auch nicht, ob Betriebsrat oder IG Metall über die Angelegenheit informiert waren. In China reichte allein die Veröffentlichung des Vorgangs, um Druck auszuüben.

Beschwerdestrategien

Einer der wichtigsten Aspekte des Falls Xingyu ist die Weiterentwicklung der Strategien, mit denen die Beschäftigten ihre Beschwerden geltend machten. Der übliche Weg bei Arbeitskonflikten in China verläuft weitgehend national: innerbetriebliche Verhandlung – Arbeitsbehörde – Arbeitsschiedsverfahren – gerichtliches Verfahren. Im Fall Xingyu kam ein anderer Weg zum Ausdruck: Arbeitskonflikt – Dokumentation und öffentliche Bekanntmachung – Beschwerde bei Kunden – internationale Untersuchung der Lieferkette.

Dies ist bedeutsam, weil sich die Verhandlungsmacht aus einer anderen Quelle speist. Nationale Arbeitskonflikte stützen sich vor allem auf Rechtsansprüche und staatliche Institutio-

[1] Mit den ESG-Verpflichtungen (Environmental, Social, and Governance, auf Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) werden Standards formuliert, anhand derer sich die Unternehmenspolitik entlang der genannten Felder messen und bewerten lässt.

nen in China. Beschwerden entlang der Lieferkette können dagegen die Abhängigkeit eines Unternehmens von internationalen Kunden und vom Marktzugang nutzen.

Das Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) erfasste den Fall Xingyu unter Kategorien wie Arbeitnehmerrechte, Entlassung, mangelnde Anhörung, Zugang zu außergerichtlichem Rechtsschutz und mutmaßliche Einschüchterung.

Die grundsätzliche Bedeutung liegt darin, dass Beschäftigte zunehmend begreifen: Das Machtgefüge um ihren Arbeitgeber endet nicht am Fabriktor. Sie fragen dann womöglich nicht nur: »Hat mein Arbeitgeber gegen chinesisches Arbeitsrecht verstoßen?«, sondern auch: »Verstößt das Verhalten meines Arbeitgebers gegen die Arbeits- oder Menschenrechtsstandards seiner internationalen Kunden?« Das markiert eine wichtige Verschiebung von Rechtsansprüchen im Betrieb hin zur Einflussnahme über die Lieferkette.

Corporate Governance und der Börsengang in Hongkong

Der Zeitpunkt verlieh dem Konflikt zusätzliches Gewicht. Xingyu arbeitete parallel an einem Börsengang zur Platzierung seiner Aktien an einer zweiten Börse, nämlich in Hongkong. Das Unternehmen reichte seinen Antrag Ende Juli 2026 erneut ein und erhielt am 15. August von der chinesischen Wertpapieraufsichtsbehörde die Bestätigung für die Anmeldung seiner Auslandsemissionen.

Der Arbeitskonflikt brach also genau in dem Moment auf, als das Unternehmen seine Präsenz an den internationalen Kapitalmärkten ausbauen wollte. Am 9. September richtete die Shanghaier Börse ein aufsichtsrechtliches Schreiben an das Unternehmen, seine Vorstandsmitglieder und leitenden Führungskräfte, die Mehrheitsaktionäre und die Wirtschaftsprüfungsfirma. Am selben Tag korrigierte Xingyu eine Altersangabe zum stellvertretenden Vorsitzenden und stellvertretenden Geschäftsführer Zhou Yuheng im Geschäftsbericht 2025.

Das zeitliche Zusammentreffen mit dem Arbeitskonflikt lenkte die Aufmerksamkeit des Marktes verstärkt auf die internen Kontrollen, die Informationspolitik und die Führungsstrukturen von Xingyu. Der Fall zeigt damit, wie ein Arbeitskonflikt zu einer Frage der Unternehmensführung werden kann, sobald ein Unternehmen in die internationalen Kapitalmärkte eingebunden ist.

Die Kontroverse fiel zudem in eine Phase deutlicher Kursbewegungen der Xingyu-Aktie. Von Ende August bis Mitte September 2026 fiel der Kurs gegenüber dem Jahreshöchststand um mehr als die Hälfte. Dieser Kursrückgang ging jedoch nicht komplett auf den Arbeitskonflikt zurück, denn Aktienkurse spiegeln viele Faktoren wider. Festhalten lässt sich immerhin, dass die Auseinandersetzung in einer sensiblen Phase der Kapitalmarktexpansion ein zusätzliches Risiko für die Integrität und Reputation des Unternehmens darstellte.

Wandel der Personalpolitik

Der Fall Xingyu wirft eine grundsätzliche strategische Frage auf. Die klassische Unternehmensführung behandelt Arbeit oft als internes Personalproblem: Anwerbung – Einsatz – Leistungssteuerung – Vergütung – Beendigung. Die Globalisierung verkompliziert dieses Modell. Sobald ein Unternehmen zu einem bedeutenden Zulieferer in einem globalen Produktionsnetzwerk wird, wird der Charakter der Arbeitsbeziehungen durch weitere Aspekte bestimmt: Arbeitsverhältnisse, Unternehmensführung, Anforderungen bezüglich Umwelt- und Sozialstandards, Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, Erfüllung von Kundenanforderungen, Marktzugang.

Ein Unternehmen kann also die konkrete Gestaltung der Arbeitsverhältnisse nicht mehr ohne Weiteres als rein interne Angelegenheit behandeln. Für chinesische Hersteller, die auf globale Märkte drängen, reicht es deshalb nicht aus, das nationale Arbeitsrecht einzuhalten. Sie müssen Strukturen aufbauen, die den Anforderungen mehrerer institutioneller Felder gerecht werden. Der Fall Xingyu liefert ein anschauliches Beispiel für diesen Wandel.

Chinas Arbeitsmarkt und der wachsende Kostendruck

Der Fall Xingyu sollte auch vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage verstanden werden. Chinas verarbeitendes Gewerbe sieht sich zunehmend konfrontiert mit einem

harten Preiswettbewerb, Überkapazitäten, schwacher Binnennachfrage und schrumpfenden Margen. Die Automobilindustrie des Landes ist in einer akuten Krise, im dritten Quartal 2026 ging der Absatz im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 20 Prozent zurück.

Dieser Druck macht es aus Unternehmensperspektive notwendig, Produktion und Personaleinsatz flexibler zu gestalten. In einem solchen Umfeld kann Arbeit zu einer wichtigen Stellgröße im Kostenmanagement werden. Der Zusammenhang lässt sich etwa folgendermaßen fassen: schwache Nachfrage – verschärfter Wettbewerb – Margendruck – Kostensenkung – Personalanpassung – Beschäftigungsunsicherheit.

Für den Berufseinstieg ist diese Dynamik besonders folgenreich. Die Hochschulabsolvent:innen betreten den Arbeitsmarkt in einem Moment, in dem ihre Verhandlungsmacht durch das große Angebot an gut ausgebildeten Arbeitskräften und den harten Wettbewerb um begehrte Stellen begrenzt ist. Hinzu kommt, dass die erste Stelle häufig den weiteren Karriereweg vorzeichnet und die Abhängigkeit vom Arbeitgeber dadurch noch wächst.

Der Fall Xingyu spiegelt damit ein grundlegendes Spannungsverhältnis zwischen zwei Formen von Flexibilität wider: der Flexibilität der Unternehmen, also der Möglichkeit, ihr Personal an wechselnde Auftragslagen anzupassen; und der Sicherheit der Beschäftigten, einen stabilen Arbeitsplatz zu behalten und ihren Berufsweg zu planen. Beide entwickeln sich nicht zwangsläufig im Gleichklang.

Wandel der Arbeitsbeziehungen

Der Fall Xingyu verweist außerdem auf einen grundlegenden Wandel in der Geografie der Arbeitsbeziehungen auch in China. Historisch waren die maßgeblichen Institutionen zur Beschäftigungsregulierung im nationalstaatlichen Rahmen verortet: Der Staat bestimmt ein Arbeitsrecht, das den Unternehmen die Bedingungen der Beschäftigung vorgibt und auf örtlicher Ebene mehr oder weniger gut kontrolliert wird. Mit den globalen Produktionsnetzwerken kommen weitere Instanzen hinzu: globale Kunden, Lieferkettenstandards und der internationale Markt.

Die Beschäftigten sind damit zunehmend in eine Mehrebenen-Struktur eingebettet. Das birgt Risiken wie Chancen. Einerseits kann der äußere Druck dafür sorgen, dass Unternehmen ihre Arbeitsbedingungen verbessern müssen. Andererseits können internationale Kontrollmechanismen Gewerkschaften oder Gerichte nicht ersetzen. Sorgfaltspflichten in der Lieferkette werden häufig über unternehmenseigene Prüfungen, Lieferantenkodizes, Risikobewertungen und Beschwerdeverfahren umgesetzt. Dabei können Risikomanagement und Geschäftskontinuität Vorrang vor der Stärkung der Beschäftigten haben. Internationale Lieferkettenkontrolle sollte daher nicht automatisch mit stärkerem Arbeitnehmerschutz gleichgesetzt werden.

Entscheidend ist, ob Beschäftigte diese Mechanismen tatsächlich nutzen können, ob Beschwerden unabhängig untersucht werden, ob es wirksame Abhilfe gibt und ob die Betroffenen in einem sinnvollen Maß am Verfahren beteiligt sind.

Zentrale Erkenntnisse

Der Fall Xingyu legt mindestens sechs grundlegende Dynamiken in chinesischen Arbeitsbeziehungen offen.

1. Arbeitsbeziehungen sind zunehmend Marktschwankungen ausgesetzt. Wenn sich Aufträge und Markterwartungen schnell ändern, tragen die Beschäftigten immer häufiger einen Teil der Anpassungskosten.

2. Die prekäre Situation junger Beschäftigter verändert das Kräfteverhältnis. Berufseinsteiger verfügen über wenig Arbeitsmarkterfahrung und relativ geringe Verhandlungsmacht, weshalb sie von plötzlichen Änderungen der Beschäftigungsbedingungen besonders stark betroffen sind.

3. Die Anwerbung ist Teil der Steuerung von Arbeitsbeziehungen geworden. Das Verhältnis zwischen Einstellungszusagen, Stellenbeschreibungen, Einarbeitungsregelungen und tatsächlicher Aufgabenzuweisung gewinnt für das Beschäftigungsverhältnis zunehmend an Bedeutung.

4. Die Form der Unternehmensführung und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sind zunehmend miteinander verflochten. Eine Personalentscheidung kann Fragen nach internen Kontrollen, der Verantwortlichkeit der Führungsebene, der Transparenz und der Unternehmenskultur aufwerfen.

5. Globale Lieferketten schaffen neue Wege, um Arbeitsstandards durchzusetzen. Internationale Kunden können zu wichtigen Akteuren werden, wenn Arbeitskonflikte ihre Lieferantenkodizes, ESG-Verpflichtungen oder Menschenrechtsstandards berühren.

6. Beschäftigte beginnen, die Architektur globaler Produktionsnetzwerke als Quelle von Verhandlungsmacht zu nutzen. Die strategische Bedeutung dieser Entwicklung liegt nicht allein in der »Internationalisierung« von Arbeitskonflikten, sondern darin, dass sich der Ort der Verhandlungsmacht vom unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis auf das übergreifende Produktionsnetzwerk verlagert.

Fazit

Die Kontroverse um die Entlassung der Hochschulabsolvent:innen bei Xingyu sollte nicht bloß als ein Fall verstanden werden, in dem ein Unternehmen die Verträge von Berufseinsteiger:innen beendet hat. Er markiert das Zusammentreffen von vier strukturellen Entwicklungen: dem ökonomischen Druck auf chinesische Hersteller, der wachsenden Beschäftigungsunsicherheit junger Arbeitskräfte, dem Wandel der Unternehmensführung unter dem Druck von Kapitalmarkt und Internationalisierung sowie der zunehmenden Bedeutung von Arbeits- und Menschenrechtsstandards in globalen Lieferketten.

Auf nationaler Ebene zeigt der Fall, wie wirtschaftliche Unsicherheit den Druck zu Flexibilität bei den Arbeitskosten erhöhen und zugleich die Verhandlungsposition der einzelnen Beschäftigten schwächen kann.

Auf Unternehmensebene zeigt er, dass herkömmliche Managementpraktiken auf neue Grenzen stoßen können, sobald ein Unternehmen zugleich börsennotiert, internationaler Zulieferer und Teil der globalen ESG-Regelwerke ist.

Auf der Ebene der Beschäftigten deutet der Fall darauf hin, dass sich Protest- und Beschwerdestrategien weiterentwickeln. Beschäftigte kombinieren zunehmend herkömmliche Rechtswege mit Dokumentation, öffentlicher Aufmerksamkeit in den sozialen Medien und Beschwerden bei den internationalen Kunden ihrer Arbeitgeber.

Auf globaler Ebene veranschaulicht der Fall das wachsende Zusammenspiel von nationalen Arbeitsbeziehungen und transnationaler Lieferkettenregulierung.

Die wichtigste Frage, die der Fall Xingyu aufwirft, lautet daher nicht, ob eine einzelne Personalentscheidung angemessen war. Entscheidend ist vielmehr, wie die Expansion chinesischer Unternehmen in globale Produktionsnetzwerke das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmen, Beschäftigten, Staaten und multinationalen Kunden verändert.

In diesem Sinne lässt sich die Xingyu-Kontroverse als Fall einer Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen »von unten« lesen. Chinesische Unternehmen tragen Produktion und Kapital zunehmend auf globale Märkte, doch die Globalisierung bringt auch internationale Mechanismen der Arbeitsregulierung zurück in die heimischen Betriebe. Die Richtung des institutionellen Einflusses verläuft damit nicht nur von China nach außen, sondern zunehmend in beide Richtungen: Chinesische Unternehmen treten in globale Produktionsnetzwerke ein, während globale Regelmechanismen Einzug in chinesischen Betriebe halten.

Die Zukunft der Arbeitsbeziehungen in der chinesischen Industrie dürfte folglich nicht nur von der nationalen Arbeitsregulierung abhängen, sondern auch davon, wie Beschäftigte, Unternehmen, Regierungen und multinationale Kunden den entstehenden institutionellen Raum zwischen Fabrik und globaler Lieferkette aushandeln.

** Hugo Lobpreis arbeitet als Experte für Arbeitsrecht und Sozialstandards in China.*
Übersetzung: Jürgen Schardt mit Hilfe von KI.

LabourNet.de Germany

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12