



›Entwicklungspartnerschaft‹ mit Unbekannten

Internationale Solidarität von Lohnabhängigen in Deutschland und China – ein Reisebericht von Bodo Zeuner* – Teil I

In: express, [Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit](#), 12/2013

Internationale Gewerkschaftskontakte zwischen China und Deutschland sind nach wie vor rar – und wenn, dann eher auf Spitzengespräche zwischen VertreterInnen der internationalen Abteilungen beschränkt. Das bringt bisweilen eine etwas einseitige Auslegung von Entwicklungspartnerschaft mit sich, in der – wen wundert's – die Vorteile eines institutionalisierten sozialpartnerschaftlichen Korporatismus à la BRD überwiegen. Das »Forum Arbeitswelten – China und Deutschland« (www.forumarbeitswelten.de), zu dessen Mitgliedern auch der *express* gehört, pflegt seit 2005 einen regelmäßigen Austausch mit WissenschaftlerInnen und AktivistInnen inner- und außerhalb der Gewerkschaften in China, um solchen Fragen abseits vom diplomatischen Parkett nachzugehen. Im Frühsommer 2013 machten sich VertreterInnen des Projekts abermals auf die Reise nach China, um über die Perspektiven der Gewerkschaften in beiden Ländern zu sprechen und dabei auch die ein oder andere Korrektur am allzu euphorischen Bild der »harmonischen Gesellschaft«, wie es in China von Deutschland gezeichnet wird, anzubringen. Im ersten Teil seines Reiseberichts betrachtet Bodo Zeuner die Bedingungen internationaler Solidarität und aktuelle Entwicklungen in den staatlichen Gewerkschaften Chinas.

In China lebt die zahlenstärkste und potentiell auch mächtigste Arbeiterklasse der Welt – Arbeiterklasse im traditionellen Sinn als Klasse der Lohnabhängigen verstanden. Für 2012 meldet die offizielle Statistik in China 812 Millionen Erwerbspersonen. Davon leben allein ca. 250 Millionen als vom Land stammende *migrant workers*¹ mit eingeschränkten Rechten in den Städten. Sie stellten schon 2008 etwa 60 Prozent der erwerbstätigen Stadtbevölkerung (ten Brink 2013, S. 284f.). Im Übrigen ist ein gigantischer Urbanisierungsprozess in Gange: In den kommenden Jahrzehnten sollen bis zu 400 Millionen ChinesInnen in alte und neue Städte ziehen. Das dürfte die Anzahl der Lohnabhängigen noch einmal dramatisch erhöhen. Diese Klasse ist mittlerweile interessenbewusst und partiell kampffähig. So stieg die Zahl der statistisch registrierten Streikaktionen (»*labour unrest*«) stetig an: 1993: 11000, 2005: 87000; 2008: 127000 (Egger u.a. 2013, S. 11). Der Honda-Streik in Nanhai (Provinz Guangdong) 2010 zeigte eine neue Qualität: Es ging nicht mehr um Protest gegen Rechtsverstöße des Arbeitgebers, sondern um mehr Beteiligung der Produzenten an den Früchten ihrer Arbeit.

¹ Die übliche deutsche Bezeichnung dieser Gruppe ist »Wanderarbeiter«. Das Wort könnte aber die Assoziation einer mehr oder weniger freiwilligen ständigen Wanderschaft wecken. In Wirklichkeit handelt es sich um vom Land stammende ArbeitsmigrantInnen, die in den Industriestädten unter äußerst eingeschränkten rechtlichen und sozialen Bedingungen leben und arbeiten.

Es liegt also durchaus nahe, auch in Bezug auf China die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen von globaler Solidarität der abhängig Arbeitenden zu stellen. Dabei geht es nicht nur um ein hehres Postulat, sondern um gemeinsame Interessen von Arbeitenden über nationale Grenzen hinweg – wie immer, seit Marx und Engels 1848 forderten: »Proletarier aller Länder, vereinigt Euch!«

Allerdings ist Solidarität eine jener einfachen Sachen, die schwer zu machen sind. Denn zum Wesen des Kapitalismus gehören nicht nur die Durchsetzung von Privateigentum, Markt und Profit als Strukturen und Motoren des Wirtschaftens, sondern ebenso die Steigerung der Konkurrenz unter den abhängig Arbeitenden und damit die Verhinderung ihrer Solidarität. Gelingende Solidarität ist im globalen Kapitalismus derzeit eher die Ausnahme, sie hängt nicht nur vom guten Willen der Beteiligten ab. Das ändert nichts daran, dass sie notwendig ist, im wörtlichen Sinne: erforderlich, um Not zu wenden.

Diese Einsicht, sofern vorhanden, scheint bei den Gewerkschaften in Deutschland von der Führung bis zu Basis meist nur für abstrakte Bekenntnisse und Festreden zu reichen, nicht aber als Leitlinie für alltägliches Handeln oder für Zukunftsstrategien zu dienen.

Ich war Mitglied einer Gruppe von gewerkschaftsnahen Menschen aus Deutschland, die mit diesem Internationalismusdefizit der deutschen Gewerkschaften unzufrieden sind und auch deshalb im Mai/Juni auf der Suche nach Ansätzen für internationale Solidarität drei Wochen lang China besucht haben. Von den sechs TeilnehmerInnen unserer Gruppe waren drei ehemalige Betriebsratsmitglieder aus Großbetrieben der Automobil- und der Chemieindustrie, drei andere haben sich in der Bildungsarbeit und als WissenschaftlerInnen mit Fragen der Arbeitswelt und mit China beschäftigt.

Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft sowie überhaupt die sozialen Verhältnisse in Deutschland in China zunehmend als vorbildlich, zuweilen als geradezu leuchtendes Beispiel für die von der Führung unter Parteichef Hu Jintao propagierte »harmonische Gesellschaft« angesehen werden – und zwar auch von vielen, die den aktuellen chinesischen Kapitalismus kritisieren. Dem wollten wir eine realistischere Sicht der Zustände in unserem Land entgegensetzen. Dazu haben wir unseren Begegnungspartnern in China einen Reader mit übersetzten Texten zum Thema »Zur sozialen Situation in Deutschland« (erhältlich demnächst über www.forumarbeitswelten.de) geschickt. Unsere Themen waren, neben dem System der deutschen Sozialpartnerschaft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, die Situation von Frauen und MigrantInnen in der Arbeitswelt, der Schaden und Nutzen von unternehmensgenerierten Selbstverpflichtungen, z.B. »CSR«, und die gegenwärtige Europakrise.

Mission: Realismus ...

Wir trafen uns in Peking, Wuhan, Suzhou, Guangzhou (Kanton) und Hongkong mit NGOs und *labour activists* aus *workers centers*, die insbesondere die ArbeitsmigrantInnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen, mit VertreterInnen der Staatsgewerkschaft ACFTU (*All China Federation of Trade Unions*), in Hongkong auch mit der Gewerkschaft der Hafentarbeiter nach deren erfolgreichem Streik sowie mit Studierenden und SozialwissenschaftlerInnen. Erstaunt waren wir über das gewachsene Interesse, mit dem die Verhältnisse in Deutschland von unseren chinesischen GesprächspartnerInnen beobachtet werden, und wir hatten viele Fragen zu beantworten – aber fast immer wurde in den Gesprächen auch China zum Thema, so dass wir zu den Themen Klassenformation, Interessenvertretung, Gewerkschaftsentwicklung, Parteipolitik und eben auch internationale Solidarität eine Menge Informationen und Einschätzungen mitnehmen konnten.

In dem folgenden Bericht versuche ich, diese Eindrücke unter dem Gesichtspunkt der internationalen Solidarität zu bündeln.²

Zum Begriff der Solidarität

Der Begriff »Solidarität« gehört zu den traditionsreichsten wertgeladenen Begriffen seit der französischen Revolution (»fraternité«, im Dreiklang mit »égalité« und »liberté«) und zum geradezu heiligen Vokabular der Arbeiterbewegung, etwa: »Hoch – die – internationale Solidarität!« Aber er hat auch die bürgerlich-rechtliche Konnotation der Gemeinschaftshaftung (»alle für einen, einer für alle«). Seine Verwendung in der Alltagssprache ist besonders ungenau – oft z.B. wird er gleichbedeutend mit Unterstützung von Schwächeren oder Bedrohten, mit Mildtätigkeit und Caritas gebraucht. Ich halte es für sinnvoll, unter Solidarität ein Verhalten innerhalb einer durch *gemeinsame Interessen* und *Werte* zusammengehaltene *Gruppe* zu verstehen, das auf der Erwartung der *Gegenseitigkeit*, auf der Erfahrung, dass *gemeinsames Handeln* notwendig ist und erfolgreich sein kann, auf der Anerkennung der Gruppenmitglieder als prinzipiell *gleichwertig* und auf *Freiwilligkeit und Eigentätigkeit* beruht.³ Caritas ist für mich einseitige Hilfe und deshalb etwas anderes als Solidarität. Auch Liebe und Freundschaft sind etwas anderes: Wir müssen die anderen, von denen wir Solidarität erwarten oder mit denen wir Solidarität üben, nicht auch noch persönlich besonders gern mögen, wir müssen sie nicht einmal persönlich kennen, solange zwischen uns und ihnen eine Gemeinsamkeit von Werten und Interessen besteht. Das Motiv für solidarisches Handeln ist immer ein Mix aus Eigeninteresse und Wertüberzeugung.

Das bedeutet auch, dass Solidarität, weil sie ihren Ausgang immer bei einer bestimmten Gruppe nimmt, stets zunächst exklusiv ist, sich also nur auf die Mitglieder der eigenen Gruppe richtet und alle anderen ausschließt. Soweit die Gruppe nur intern Gleichheit anerkennt, nach außen aber Ungleichheit als Wert vertritt, wie es Rassisten tun, oder auch Nationalisten und Elite-Ideologen, soweit also gruppeninterne Solidarität nur dem Ziel dient, eigene Positionen, insbesondere Herrschaft und Privilegien, gegen andere Gruppen zu verteidigen, ist Solidarität weniger eine Errungenschaft, als ein Problem: Exklusive Solidarität der Herrschenden, der Mafiosi, der Kapitalbesitzer, sich abschließender »Eliten« verdient Kritik, verdient, dass sie durch eine Solidarität der Beherrschten und der Ausgebeuteten einen Widerpart erfährt. Auch diese Solidarität von unten ist anfangs exklusiv – aber das muss nicht so bleiben.

Die Solidarität der Lohnabhängigen im kapitalistischen Klassengegensatz unterliegt noch einmal besonderen Gesetzen, was sie etwa von »Solidarität mit Unterdrückten« in anderen Ländern unterscheidet. Vor allem geht es hier um ökonomische Interessen, um Lohn, Preis und Profit. Die Solidarität der Arbeitenden ist notwendigerweise exklusiv gegenüber dem Gegner, dem Kapital. Das deutsche Arbeitsrecht schreibt dies sogar vor: Gewerkschaften haben nur dann das Recht, Tarifverträge abzuschließen, wenn sie »gegnerfrei« und »gegnerunabhängig« sind. Das gilt auch für die Arbeitgeberverbände. Für beide Seiten bedeutet Solidarität, dass die Unterbietungskonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt rechtlich begrenzt und nach Möglichkeit ausgeschlossen wird: Arbeitgeber, die durch Verbandsmitgliedschaft tarifgebunden sind, dürfen sich nicht dadurch einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern verschaffen, dass sie Löhne unter Tarif zahlen. Und Gewerkschaftsmitglieder dürfen nicht gezwungen sein, ihre Arbeitskraft unter Tarif zu verkaufen. Solidarität bedeutet also immer auch, dass einzelne Akteure auf dem Markt daran gehindert werden, Handlungsoptionen, die ihnen kurzzeitigen Nutzen versprechen, auf Kosten der anderen, die sich in gleicher Lage befinden, zu realisieren.

² Ich danke den Mitgliedern der Gruppe, also Ingeborg Wick, Peter Franke, Wolfgang Schaumberg, Fritz Hofmann und Hans Köbrich, die mich dabei mit Ratschlägen und Hinweisen begleitet haben. Selbstverständlich verantworte ich als Autor diesen Text allein.

³ Genauer habe ich meinen Solidaritätsbegriff in Zeuner 2004, S. 325-335, entwickelt.

In der sozialen Funktion unterscheiden sich allerdings die Solidaritäten beider Seiten erheblich. Im Prinzip versucht jeder Arbeitgeber, seine Personalkosten durch Verschärfung der Konkurrenz unter seinen Arbeitskräften zu senken. Da er als Nachfrager auf dem Markt für Arbeitskraft einer großen Zahl von Anbietern gegenübersteht, hat er immer einen Startvorteil, gegen den die Lohnabhängigen erst einmal durch solidarische Organisation angehen müssen. Für sie dient Solidarität der Existenzsicherung, dem Schutz vor bodenloser Konkurrenz gegeneinander. Gewerkschaften, die diese Solidarität organisieren und auf Dauer zu stellen versuchen, sind für sie ein (Über-)Lebensmittel.

Solidarisches Handeln kann also für abhängig Arbeitende eine bewusstseinsprägende, möglicherweise beglückende Erfahrung sein (»Allein machen sie Dich ein – gemeinsam sind wir stark!«), die sich verallgemeinern lässt. Aus der exklusiven Solidarität der sich wehrenden KollegInnengruppe kann eine Tendenz zur Verbündung mit weiteren Gruppen, die in ähnlicher Lage sind und denselben Gegner haben, entstehen.

Aber dieser Impuls ist nicht zwingend. Auch Gewerkschaften können ihre Solidarität strikt entlang nationaler Grenzen organisieren, wobei dann meist die Exklusivität gegenüber der Kapitaleseite aufgegeben wird. Wer glaubt, dass, was der deutschen Wirtschaft nutzt, auch den deutschen ArbeiterInnen nutzt, muss logischerweise Niedrigstlöhne in China, Vietnam oder Bangladesch nützlich finden. Es gibt einen nationalen Wettbewerbskorporatismus, der die Ausweitung der Solidarität behindert, in der Hoffnung, dass das Kapital weiterhin national handelt. Das Kapital ist aber global geworden, was eine immense Herausforderung für die dadurch weltweit in Konkurrenz gesetzte Arbeiterklasse bedeutet, immerhin aber auch den Vorteil hat, dass die Wahrscheinlichkeit von Kriegen nationaler Kapitale gegeneinander, wie im 20. Jahrhundert, geringer geworden ist.

Insgesamt: Internationale Solidarität der abhängig Arbeitenden ist nicht nur notwendig, sondern auch der Tendenz nach möglich, als schrittweise Ausweitung der exklusiven KollegInnengruppe zur weltweiten Klasse. Aber dazu bedarf es langfristiger Orientierungen und des Aufbaus von Vertrauen über nationale und kulturelle Grenzen hinaus. Zugleich sollte nicht vergessen werden, dass das globale Kapital selber ein Interesse und viele Instrumente hat, Solidarität zu verhindern. Es muss also nicht nur solidarisch, es muss oft auch um die Möglichkeiten für Solidarität gekämpft werden. Um in diesen Kämpfen Enttäuschungen, Resignation und Vertrauensschäden zu vermeiden, kommt es darauf an, die Bedingungen für solidarisches Handeln im Einzelfall genau zu analysieren und sich auf realistische und zugleich utopische Schritte zu verständigen.

Was könnte das für die Solidarität zwischen deutschen und chinesischen Lohnarbeitenden heißen? Und wer könnte in China ein Partner dafür sein? Die Gewerkschaften? Die Labour NGOs? Die streikbereite Basis selber?

Die Gewerkschaften des ACFTU

Der erste Blick fällt natürlich auf *die Gewerkschaften in China*. Doch hier ist leider immer noch eine fast totale Fehlanzeige zu vermelden. Der ACFTU ist zum einen Bestandteil des Staats- und Parteiapparats und funktioniert zum anderen seit Einführung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung unter Deng Xiaoping zugleich als gelber, arbeitgebergesteuerter Verband. Das ist nach der Logik der Deng'schen Reformen keineswegs ein Widerspruch: Die Partei, als weiterhin den Staat führende Kraft, strebt ja nach wie vor den Sozialismus an, und in diesem gibt es keine Klassengegensätze und damit auch keine Grundlage für unabhängige Gewerkschaften. Gewerkschaften sind vielmehr, wie in anderen, inzwischen – auch an solchen Widersprüchen – zugrunde gegangenen, staatskommunistischen Systemen in Osteuropa, verlängerte Arme, Transmissionsriemen, Massenorganisationen der Partei, die die Werktätigen auf Produktivitätssteigerungen einstimmen sollen und in Staatsbetrieben ein paar betriebsgebundene Sozialeinrichtungen verwalten dürfen. Die in China inzwischen eingeführten kapitalistischen Wirtschaftsstrukturen – Privateigentum, Markt, Profit – werden offiziell als »sozialisti-

sche Marktwirtschaft« bemäntelt, in der antagonistische Interessengegensätze weiterhin nicht vorkommen. Folglich bedarf es auch weiterhin keiner unabhängigen Gewerkschaften. Vielmehr arbeiten die Gewerkschaften beim Aufbau der Marktwirtschaft dadurch mit, dass sie die neuen privaten Investoren ebenso unterstützen wie vorher die staatlichen Betriebsleiter. Es gibt also weiter »Troikas« von Betriebsleiter/Chefmanager, Parteisekretär und Gewerkschaftssekretär – nicht selten auch in Personalunion, meist von Personalchef und Betriebsgewerkschaftsleiter.

Das Streikrecht wurde 1982 aus der Verfassung gestrichen. Das war für die Werbung um Investoren sehr nützlich, ebenso wie die Einrichtung von Freien Produktionszonen, etwa im Perflussdelta. Solch ideale Bedingungen fanden Investoren sonst meist nur in rechten Diktaturen der »Dritten Welt«.

Gewerkschaften, die all dies mittragen, die sich jahrelang weigerten, die Rechte der aus den ländlichen Gebieten eingewanderten ArbeiterInnen, die zu Millionen in die Städte an der Küste strömten und dort nach frühkapitalistischer Manier ausgebeutet und massenhaft gesundheitlich geschädigt wurden, überhaupt als ihre Sache anzusehen, die sich bestenfalls um Übergangslösungen für die Belegschaften privatisierter Staatsbetriebe kümmerten und bei jeder Aktivität vom Parteisekretär oder vom Personalchef zurückgepfiffen werden konnten – solche Gewerkschaften verdienen ihren Namen nicht. Zumal sie es auch prinzipiell ablehnen, Streiks zu organisieren – mit der Begründung, für industrielle Konflikte habe man ja mit der Kommunistischen Partei, die für das Gesamtwohl und den Interessenausgleich in Staat und Gesellschaft zuständig sei, die richtige Lösungsform (so ein ACFTU-Sprecher bei einem Besuch in Peking 2007). Folgerichtig ist, dass der Weltgewerkschaftsbund ITUC die chinesischen Gewerkschaften nicht als Vollmitglieder anerkennt. Das darf Kontakte auf unteren und Branchenebenen jedoch nicht ausschließen und behindern. (Und dass, wenn China einmal echte Gewerkschaften hat, die – nach Mitgliederzahlen berechneten – Vertretungsrelationen im ITUC sich zu seinen Gunsten ändern müssen, sollten die deutschen Gewerkschaften, die in internationalen Verbänden derzeit besonders viele Vorseitze einnehmen, ohne dass ihre Mitglieder in Deutschland davon etwas merken, sich auch schon mal ins Merkheft schreiben.)

Jetzt, sechs Jahre später, war bei Gesprächen mit ACFTU-Vertretern und ihren BeraterInnen aus der Wissenschaft eine deutliche Tendenz zu spüren, der Tatsache Rechnung zu tragen, dass in China tatsächlich Kapitalismus eingeführt worden ist und dass deshalb auch Gewerkschaften als selbständig handlungsfähige Organisationen der Arbeiter gegenüber dem Kapital erforderlich seien. Auf vier Ebenen werden Schritte erwogen und ausprobiert, die zur Entwicklung kapitalismusakadäquater Gewerkschaftsorganisationen führen könnten:

Der Betrieb (1.), die lokale Kommune (2.), die Industrie/die Branche (3.) und das Verhältnis zur Partei (4.)

Nach dem erfolgreichen Honda-Streik 2010, bei dem die *Betriebsgewerkschaft* die Streikenden direkt bekämpft hatte, wurde vor allem in der Provinz Guangdong eine Reorganisation der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation in Angriff genommen. Die betrieblichen Gewerkschaftsführer sollten demokratisch von den Beschäftigten gewählt werden. Durch ein Provinzgesetz wurde sogar die Unvereinbarkeit der Funktion von Personalchef und Gewerkschaftsvorsitz durchgesetzt. Seither haben in den Großbetrieben der Provinz vielerorts Gewerkschaftswahlen stattgefunden – meist wurden sie von Arbeitgeberseite und/oder von der Gewerkschaftsbürokratie gesteuert, aber sozialwissenschaftliche Beobachter schätzen, dass 10 bis 15 Prozent der Wahlen wirklich demokratisch verlaufen seien und die ArbeiterInnen Personen ihres Vertrauens ins Amt gebracht hätten. Auch von der Absetzung einiger betrieblicher Gewerkschaftsführer wurde berichtet.

Bei Honda Nanhai gab es 2013 erneut einen kurzen erfolgreichen Streik für Lohnerhöhungen, an dem einige Streikerfahrere aus dem Jahr 2010 teilnahmen.

Darüber hinaus bestehen vor allem in chinesischen Staatsbetrieben noch aus der Zeit vor den Deng'schen Reformen gewählte Mitarbeitervertretungen. Sie treten allerdings nur zwei-

mal jährlich zusammen und haben wenig Einfluss. In Peking besuchten wir einen staatlichen Betrieb der Bauindustrie (Beijing Construction Engineering Group, BCEG), in dem es dem betrieblichen Gewerkschaftsleiter gelungen war, aus einer solchen Mitarbeitervertretung ein echtes, in alle Managemententscheidungen einbezogenes Mitbestimmungsorgan nach dem Vorbild der deutschen Betriebsräte zu machen.

Eher am Rande erfuhren wir, dass es an einigen Orten betriebsübergreifende, *selbstorganisierte lokale Gewerkschaften* gibt, die als ACFTU-Gliederungen anerkannt wurden, so im von *migrant workers* bewohnten Picun am Rande von Peking und in zwei Dörfern der Provinz Hubei, von wo aus der örtliche Gewerkschaftssekretär die aus seinem Dorf stammenden MigrantInnen in den Städten betreut. Inwieweit lokale Gewerkschaften Modellcharakter haben könnten, haben wir nicht erfahren. Von Bauarbeitern hörten wir, dass für sie solche Gewerkschaften, neben oder anstelle der Betriebsgewerkschaften, besonders nützlich wären, weil sie oft den Betrieb wechseln müssen.

Ebenfalls neu sind Experimente mit echten *Tarifverhandlungen*. Auch hierzu hat der Honda-Streik 2010 wichtige Anstöße gegeben; auch hierbei spielt die Provinz Guangdong eine Vorreiterrolle. Nach Auskunft des inzwischen im Ruhestand befindlichen langjährigen Gewerkschaftsvorsitzenden von Guangzhou, Chen Weiguang, sind Tarifverhandlungen mittlerweile in vielen Betrieben eingeführt worden, stoßen aber an Grenzen. Zum einen sinkt die Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber, zum anderen fehlt es den Gewerkschaften an Informationen und soliden Daten, mit denen sie ihre Forderungen begründen können. Hier wird neidvoll auf Deutschland geblickt, wo die DGB-Gewerkschaften eigene wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Abteilungen und Institute haben. Eine weitere Grenze ist die Beschränkung der Kollektivverhandlungen auf die Betriebsebene. Flächen- oder Branchentarifverträge nach westeuropäischem Muster werden zwar auch nach offiziellen ACFTU-Bekundungen im Prinzip angestrebt, allerdings fehlen dafür die Strukturen (etwa: Branchengewerkschaften und tariffähige Arbeitgeberverbände) und auf gewerkschaftlicher Seite auch die Organisationsmacht. In Guangdong strebten die Gewerkschaften sogar ein Gesetz an, das die Arbeitgeber zu Kollektivverhandlungen verpflichten sollte – aber das scheiterte bislang, so sagte man uns, an der Lobbymacht der Unternehmer, insbesondere derer aus Hongkong.

Das Haupthindernis für echte Tarifverhandlungen ist aber die fehlende Streikfähigkeit der Gewerkschaften. Gewerkschaften dürfen keine Streiks organisieren und können damit bei den Verhandlungen auch nicht drohen. Allerdings gehen die Gewerkschaften in Guangdong davon aus, dass Streiks den Arbeitern weder erlaubt noch verboten sind. In den Verhandlungen können dann die Gewerkschaften nicht mit Streik drohen, wie in Deutschland, wohl aber vor »spontanen Streiks« der Arbeitenden »warnen«. Und wenn diese dann streiken, dann sollten die Gewerkschaften sich auf deren Seite stellen, sie vor gewaltsamen Aktionen warnen, aber nicht eine Vermittlerrolle spielen – so die Haltung von Chen Weiguang.

Gleichwohl bleibt ohne Streikfreiheit jede Koalitionsfreiheit prekär. Das Diktum des Bundesverfassungsgerichts, nach dem gewerkschaftliches Verhandeln ohne Streikdrohung »kollektives Betteln« ist, stimmt auch für China. In Guangdong sahen aktive Gewerkschafter dies ähnlich und forderten im Parlament der Provinz die Wiederaufnahme des Streikrechts in die chinesische Verfassung. Sie hatten damit beim Allchinesischen Volkskongress und bei der Zentrale des ACFTU aber keine Chance – und ob die von Guangdong ausgehenden Reformansätze unter der neuen Partei- und Staatsführung fortgeführt oder gestoppt werden, ist noch nicht absehbar.

Eine Reform in Richtung auf kapitalismusedäquate Gewerkschaften müsste letztlich auch ihr *Verhältnis zur Partei* umstrukturieren. Derzeit ist es immer noch so, dass Leitungspositionen in der außerbetrieblichen ACFTU-Organisation von der Partei nach oft völlig gewerkschaftsfremden Kriterien mit oft gewerkschaftsfremden Personen besetzt werden. Die KP Chinas, die sich immer noch wie selbstverständlich als Partei der Arbeiterklasse versteht, scheint weit entfernt davon, hier mehr Unabhängigkeit und Eigeninitiative zuzulassen. Ande-

rerseits hat sie, spätestens seit sie auch Privatunternehmer in ihre Reihen aufnimmt, in der real existierenden Arbeiterklasse sehr viel an Legitimation verloren. Die Streikbereitschaft war schon bisher nicht repressiv zu unterbinden, und sie wird wachsen, je größer die Zahl der *migrant workers* wird, die, genau wie ArbeitsmigrantInnen in Deutschland, am Ort ihrer Arbeit bleiben wollen und dort auch mehr Marktmacht gewonnen haben. In den Industriestädten an der Küste können sie heute oft schon zwischen mehreren Arbeitsplätzen wählen. Und auch der Widerstandswille der städtischen Arbeiter in Staatsbetrieben ist keineswegs gebrochen (vgl. Au Loong Yu 2012: S. 178).

Die Partei legitimiert ihre Herrschaft mit wirtschaftlichen Erfolgen und dem Versprechen, die Massen am wachsenden Wohlstand stärker zu beteiligen. Das wird nicht möglich sein, ohne den Arbeitenden Wege eigener Interessenvertretung zu öffnen. Aber bis dahin ist es noch ein weiter Weg.

Teil II in der nächsten Ausgabe

Dieser Text erschien in einer stark gekürzten Fassung zuerst in LuXemburg, Nr. 3,4/2013 (www.zeitschrift-luxemburg.de). Er wird hier in zwei Teilen in einer ausführlicheren und leicht überarbeiteten Fassung veröffentlicht.

** Bodo Zeuner, geb. 1942, Univ.-Prof. a.D. für Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin*

Literatur:

Au Loong Yu: »China's Rise: Strength and Fragility«, Merlin Press, Wales 2012

Georg Egger u.a.: »Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt«, Promedia, Wien 2013

Tobias ten Brink: »Chinas Kapitalismus. Entstehung, Verlauf, Paradoxien«, Campus, Frankfurt/New York 2013

Bodo Zeuner: »Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften«, in: Beerhorst, Joachim u.a.: »Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel«, Suhrkamp, Frankfurt 2004, S. 318-353

express im Netz unter: www.express-afp.info