

Forum Arbeitswelten e.V.
China-Reise 23. Mai bis 14. Juni 2013
Erfahrungen aus Basis-Kontakten –
Chronologischer Bericht nach Protokollen

Einleitung

Zu einem Austausch über Erfahrungen der Arbeiterbewegung reisten aus Deutschland drei ehemalige Betriebsratsmitglieder aus Großbetrieben der Automobil- und der Chemieindustrie und drei gewerkschaftsnahe Menschen aus Wissenschaft und Bildungsarbeit im Mai/Juni 2013 nach China. Es handelte sich um folgende Personen:

- Peter Franke, Bochum, Sozialwissenschaftler, Forum Arbeitswelten
- Fritz Hofmann, Ludwigshafen, IGBCE, ehem. Betriebsrat bei BASF
- Hans Köbrich, Berlin, AK Internationalismus der IG Metall und ehem. Betriebsrat bei BMW
- Wolfgang Schaumberg, Bochum, GOG, IG-Metall, ehem. Betriebsrat bei Opel
- Ingeborg Wick, Bonn, ehem. Mitarbeiterin beim *SÜDWIND Institut*, Schwerpunkt Weltwirtschaft, Frauen und Arbeitsbedingungen
- Bodo Zeuner, Berlin, Prof. a. D. für Politikwissenschaft, Gewerkschaftsforscher

Alle waren mit dem Forum Arbeitswelten schon einmal in China gewesen und hatten sich in Deutschland an Aktivitäten beteiligt, die den Erfahrungsaustausch und die Solidarität mit Menschen in China in den Mittelpunkt stellen.

In diesem Rahmen waren seit 2005 vielfältige Kontakte zwischen Aktiven aus den Gewerkschaften, arbeitsbezogenen NGOs und WissenschaftlerInnen in beiden Ländern entstanden. In den letzten Jahren wuchs nach Besuchen in Deutschland das Interesse auf der chinesischen Seite, die Geschichte der Arbeiterbewegung in Europa, die Mechanismen der Arbeitsbeziehungen in einer traditionellen kapitalistischen Industrienation sowie die Bedingungen für Arbeitskämpfe in Deutschland im globalen Kontext noch besser zu verstehen. Es entstand die Idee, in China Workshops und Diskussionen zum „Modell Deutschland“, das immer öfter als Vorbild für eine „harmonische Gesellschaft“ angesehen wird, zu veranstalten. Es sollte von Problemen und Konflikten aus dem Alltag des kapitalistischen Arbeitslebens ausgegangen werden und von dort auf die geschichtlichen, politischen und ökonomischen Bedingungen der Entwicklung und Veränderung deutscher Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit geblickt werden. Dabei wurde angenommen, dass die Alltagsprobleme von Beschäftigten in den Betrieben in Deutschland wie in China oft sehr ähnlich sind, zugleich aber die Mechanismen der Austragung und Regulierung von Konflikten und die institutionellen Bedingungen sich erheblich unterscheiden. Zugleich lag uns daran, einer Idealisierung der deutschen Zustände und Institutionen, insbesondere der „Sozialpartnerschaft“, ebenso entgegenzutreten wie der Vorstellung, kapitalistische Unternehmen könnten allein durch guten Willen und von ihnen selbst kontrollierte Verpflichtungen („Corporate Social Responsibility“) zur Achtung von Menschen- und Lebensrechten veranlasst werden. Zugleich wollten wir keineswegs leugnen, dass die Arbeiterbewegung in Deutschland und Europa bestimmte, allerdings stets gefährdete, sozialstaatliche Sicherungen und Rechte errungen hat, die in China noch nicht oder nicht mehr (z. B. Streikrecht) bestehen. Mit einem weiteren Fokus auf der Genderthematik entsprachen wir dem Interesse unserer chinesischen PartnerInnen an einem Austausch über

die genderspezifischen Entwicklungen und Maßnahmen gegen die Frauendiskriminierung in der Arbeitswelt beider Länder.

Zur Vorbereitung unseres Vorhabens schickten wir im Frühjahr 2012 einen Vorschlag an die Personen und Gruppen in China, die wir aus vorangegangenen Begegnungen kannten. Es handelte sich um engagierte WissenschaftlerInnen und Studierende (vor allem in Beijing und Guangzhou), aufgeschlossene Gewerkschafter, Gruppen von ArbeitsmigrantInnen und labour activists¹ in Guangzhou, Hong Kong, Beijing, Wuhan, Suzhou, Yantai und Xiamen. Sie alle hatten Interesse an einem weiteren Austausch in China bekundet. Unser Reiseprogramm orientierte sich an den von unseren Partnergruppen artikulierten Wünschen und Fragen zum „deutschen Modell“.

In den drei Wochen fanden Begegnungen mit insgesamt 22 Organisationen, Institutionen, informellen Gruppen und Einzelpersonen in Beijing, Wuhan, Suzhou, Guangzhou (Kanton) und Hong Kong statt. Diese hatten unterschiedlichen Charakter: längere Workshops/Seminare (4), Vorträge mit anschließenden Diskussionen (5), Gespräche mit Aktionsgruppen und Austausch mit den MitarbeiterInnen aber auch einigen herausragenden Einzelpersonen (Gu Zhenghua, Chen Weiguang), sowie informelle Zusammenkünfte. Eine erste Auswertung versuchten wir bereits zum Abschluss der Reise in Hong Kong bei Treffen mit Globalization Monitor, dem langjährigen, engen Partner des Forums Arbeitswelten.

Zur inhaltlichen Vorbereitung der Reise traf sich die Gruppe mehrmals. Es wurde u.a. eine Textsammlung (Reader) auf Chinesisch und auf Deutsch erstellt, die unter dem Titel „Zur sozialen Situation in Deutschland“ das uns wichtige Wissen enthielt. Dieser Reader wurde den chinesischen Partnern vorher zugeleitet. (Er ist auf der website www.forumarbeitswelten.de abrufbar.) Wir konnten dabei auf Artikel zurückgreifen, die schon vom Forum Arbeitswelten ins Chinesische übersetzt worden waren sowie auf den in China erschienenen Bericht von Gewerkschaftern und Wissenschaftlerinnen über „eine Reise durch Deutschlands Fabriken“ aus dem Jahr 2008 (ebenfalls auf der website abrufbar). Einige wichtige aktuelle Artikel mussten allerdings auch neu geschrieben (von Fritz Hofmann, Hans Köbrich, Ingeborg Wick und Bodo Zeuner) und übersetzt werden.

Die Kosten der Reise einschließlich Vorbereitungen und Übersetzungen, die den Eigenbeitrag der TeilnehmerInnen von insgesamt 3600 € überstiegen, wurden von der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt übernommen.

Der folgende chronologische Bericht basiert auf den Protokollen, die von den Mitgliedern der Reisegruppe aus den 22 Begegnungen erstellt wurden. Dabei wurde anonymisiert, wo es möglich und notwendig erschien. Rein fallbezogene Details wurden weggelassen, sofern sie nicht Exemplarisches zeigen.

Dieser Bericht soll für interessierte LeserInnen vor allem dokumentieren, was wir über den Stand der Entwicklung von Arbeitswelten, Arbeitsbeziehungen und Arbeiterbewegung in China erfahren haben. Auch wenn unsere eigenen Beiträge während der Reise die Situation in Deutschland zum Thema hatten, ergab sich, und das war gewollt, ständig die Möglichkeit zum Vergleich, und im übrigen waren wir ja alle vor wenigen Jahren schon einmal zu verwandten Themen in China unterwegs gewesen und deshalb neugierig, was sich bewegt und

¹ Eine passende deutsche Übersetzung für diesen Begriff haben wir nicht gefunden. Es geht um Personen, die sich aktiv für die Interessen abhängig Arbeitender einsetzen. In Deutschland würden wir wohl von „gewerkschaftlich Aktiven“ sprechen, aber zur chinesischen Situation gehört, dass dort die Gewerkschaften ihre Aufgaben nicht oder sehr genügend wahrnehmen, weshalb NGOs, die mit den offiziellen Gewerkschaften nichts oder wenig zu tun haben, oft ihre Aufgaben übernehmen.

verändert hatte. Oft erfuhren wir auch aus den Fragen und Nachfragen unserer Partnerinnen und Partner zu Deutschland sehr viel über die Situation in China.

Auf Analysen und Generalisierungen wollen wir in diesem Bericht verzichten. Vielmehr soll diese komprimierte Protokollsammlung es auch uns selber erleichtern, im nächsten Schritt thematische Analysen zu verfassen, etwa über

- Entwicklung der Gewerkschaften und der Labour NGOs in China,
- Wie ist internationale Solidarität der abhängig Arbeitenden möglich?
- Gender und Arbeitswelten,
- Arbeitsmigration in China und Europa,
- CSR der Unternehmen in China – Chance oder Propaganda?
- Kollektivverhandlungen in China: IG Metall als Vorbild?
- Kapitalismuskritische Gruppen in China.

Für diese Analysen brauchen wir aber noch ein wenig Zeit.

Gegliedert ist der Bericht nach den 5 Stationen unserer Reise: 1. Beijing – 2. Wuhan – 3. Suzhou – 4. Guangzhou (Kanton) – 5. Hong Kong.

1. Beijing (24.-30.5.2013)

Noch am Abend nach unserer Ankunft am 24. Mai in Beijing trafen wir uns mit Fred Engst, der das Programm in der Hauptstadt wesentlich mit geplant hatte. Dr. Fred Engst, Dozent an der University of International Business and Economics in Beijing, ist US-Amerikaner, 1952 in China geboren und auch aufgewachsen, bis er in den 70er Jahren zum Studium in die USA kam und dort bis 2007 lebte. Dann kehrte er nach China zurück.² Er bewegt sich im politischen Umfeld des Chinesischen Arbeiter Netzwerk Rotes China Beijing (s. 26.05.) und unterstützt es nicht nur bei der Betreuung von englischsprachigen Besuchern.

Am Tag nach unserer Ankunft trafen wir in zwei Diskussionsrunden in Universitäten mit jeweils etwa einem Dutzend Studierenden im 1. Studienjahr zusammen, die neben ihrem Studium als UnterstützerInnen von Arbeitergruppen aktiv sind. Es waren zwei Veranstaltungen im Rahmen eines Arbeitskreises „Harte Helme“ (gemeint sind die Sicherheitshelme der Arbeiter) mit Studierenden aus verschiedenen Universitäten und Hochschulen Beijings. Dieser Arbeitskreis wird für alle Fachrichtungen im Rahmen eines allgemeinen außer-curricularen Programms angeboten, um sozial-kulturelle Aktivitäten zu fördern.

Aus den Protokollen:

25.05.2013, 14 Uhr

Treffen mit 12 studentischen Aktivisten, Universität für Landwirtschaft, Peking

² Seine Eltern waren Ende der 40er Jahre nach China gekommen, um den sozialistischen Aufbau des Landes zu unterstützen. (siehe <http://www.sino-us.com/242/Fred-Engst-Growing-up-amidst-Chinese-revolution.html>) Seine Mutter war die Schwester von William Hinton, der durch sein Buch „Fanshen: A Documentary of Revolution in a Chinese Village“ (1966) in der Studentenbewegung weltweit bekannt wurde. Zwei Artikel von ihm (Original auf Englisch) wurden vom Forum Arbeitswelten ins Deutsche übersetzt und sind unter <http://www.forumarbeitswelten.de/themenbereiche/sozialistischer-weg-oder-kapitalistischer/Engst%20-%20Aufstieg.doc/view> und <http://www.forumarbeitswelten.de/themenbereiche/sozialistischer-weg-oder-kapitalistischer/ueber-die-materielle-basis-derjenigen-die-den-kapitalistischen-weg-gehen-und-das-politische-umfeld-das-ihren-einfluss-rasch-wachsen-laesst> auf unserer Webseite nachzulesen.

Aus der Kurzvorstellung der Studierenden geht hervor, dass keiner von ihnen aus Peking stammt; dass sie die verschiedensten Fächer studieren (Landwirtschaft, Finanzen, Energie u.v.a.) und dass sie von verschiedenen Unis kommen
Einige formulieren bereits während ihrer Vorstellung Fragen an die deutsche Seite:

- Welche Auswirkungen hat die Globalisierung auf europäische und deutsche Arbeiter?
- Wie können sich Arbeiter zusammenschließen?
- Was können wir als Studenten dabei tun?
- Unterschied Betriebsrat – Gewerkschaft?
- Arbeitsbedingungen von Bauarbeitern
- Wie organisieren sich Studenten?
- Wie wird die Geschichte der DDR beurteilt?
- Einfluss der Wiedervereinigung auf die deutsche Arbeiterbewegung?

Bodo referiert über die wichtigsten Errungenschaften der deutschen Arbeiterbewegung; das Erfolgsmodell ist derzeit allerdings in einer Krise, besonders angesichts der derzeitigen europäischen Wirtschaftskrise; er kritisiert die mangelnde internationale Solidarität besonders der deutschen Gewerkschaften.

Hans referiert über das Thema Zusammensetzung der Arbeiterschaft und Klassenbewusstsein, betont die zunehmende Tendenz zur Prekarisierung und arbeitet Forderungen der einzelnen Segmente heraus: Kernbelegschaften wollen gute Löhne und Arbeitsbedingungen, regulierte Arbeitszeit; Leiharbeiter wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit; illegal Beschäftigte wollen Legalisierung.

Ingeborg spricht über Arbeitsmigration; viele Tätigkeiten heutiger Migrantinnen und Migrantinnen sind schlecht bezahlt; viele leben in illegalem Status (Beispiele: Saisonkräfte, Pflegekräfte, Haushaltshilfen). Sie verweist auf die ILO-Konvention zu Hausangestellten. Hauptforderung: legaler, geregelter Status.

Anschließend erfolgt eine Aufteilung in Gruppen, in denen noch einige Fragen weiter diskutiert werden.

25.05.2013, 19 Uhr

Treffen mit 14 studentischen Aktivisten, Peking City University

Auch diese Studierenden kommen aus sehr verschiedenen Fächern (Medienwissenschaft, chinesische Medizin, Buchhaltung, Design, Recht, Sozialarbeit u.v.a.) und mehreren Universitäten; auch von ihnen stammt niemand aus Beijing.

Bodo referiert über Errungenschaften der (west-)deutschen Arbeiterbewegung nach 1945; der letzte große Erfolg war der Streik um die 35-Stunden-Woche; die Jahre seit 1990 sind aber von zunehmenden Misserfolgen gekennzeichnet:

Nachfragen der chinesischen ZuhörerInnen: Welches sind die Misserfolge? –

Antwort: sinkende Reallöhne, Niederlage im Streik um die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland, die derzeitigen Niederlagen der Gewerkschaften im südlichen Europa

Hans referiert über die Hauptaufgaben der Gewerkschaften im Kampf um den Preis der Ware Arbeitskraft und nennt dabei u.a. Tarifpolitik, Betriebspolitik, Verteidigung der Arbeitsplätze, Ausbildung der Funktionäre, politische Einflussnahme.

Nachfrage nach den Ursachen des Mitgliederrückgangs und: „Warum braucht man überhaupt noch Gewerkschaften?“

Wolfgang referiert über den Konzern GM und die Auseinandersetzungen um die geplante Schließung von Opel in Bochum sowie über innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen.

Nachfragen:

- Wie können solche Gewerkschaftsfunktionäre überhaupt im Amt bleiben?
- Wie kann man eine Gewerkschaft ändern?

- Haben Leiharbeiter eine Gewerkschaft?
- Ist Marx noch ein Vorbild für die Gewerkschaften?
- Was verdient ein Arbeiter?

Ingeborg referiert über die notwendige Regulierung von globalen Lieferketten von Multis und verweist auf positive Beispiele von Bündnissen der Gewerkschaften mit Kirchen und NGOs.

Nachfrage: Sollten die Gewerkschaften mehr mit der Regierung zusammenarbeiten, um mehr Macht zu bekommen? – Unsere Antwort: Das wäre der sicherste Weg, um weitere Mitglieder zu verlieren. Im übrigen versuchen wir, in der Kürze der Zeit die anderen gestellten Fragen möglichst kurz und knapp zwischen den jeweiligen Referaten zu beantworten.

Am nächsten Tag beteiligten wir uns an der „Mai-Konferenz“ des „Chinesischen Arbeiter Netzwerkes Rotes China“³ mit vier eigenen Beiträgen. (Zwei Aktivisten dieses Netzwerkes, Yu Feng und Zhang Yaozu, hatte das Forum Arbeitswelten im Mai 2011 zu einem Besuch nach Deutschland eingeladen und mit ihnen u.a. ein Wochenendseminar zum Thema „Prekarierte Arbeit, geteilte Solidarität“ in Dortmund durchgeführt.⁴) Die etwa 60 überwiegend männlichen Teilnehmer aus allen Altersgruppen waren aus verschiedenen Landesteilen zu der Konferenz gekommen und vertraten ein breites Spektrum kritischer, „maoistischer“ Linker. Der Tagungsort war ein Hotel am südlichen Stadtrand, das sowohl für Tagungen als auch für soziale Großveranstaltungen wie Hochzeiten angelegt ist. Es wird von einer Enkelin Mao Zedongs betrieben und ist mit vielen Gedächtnistafeln und Bildern von Mao dekoriert. Ein Bericht mit der Transkription unserer Präsentationen auf Chinesisch wurde bereits am 7. Juli 2013 in der Zeitschrift des Netzwerkes Hongse Cankao (= Rote Erörterungen) veröffentlicht und uns zugestellt.

Aus dem Protokoll:

26.05.2013, 9-18 Uhr

May Day Konferenz des „Chinesischen Arbeiter Netzwerkes Rotes China“

Peter referiert über „Strukturwandel des Ruhrgebiets“: Ab Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelte sich die Region zur einem führende Zentrum der Eisen- und Stahlindustrie und des Maschinenbaus in Westeuropa sowie zur wichtigsten Waffenschmiede Deutschlands vor dem ersten Weltkrieg. Es kam zu einem massiven Zustrom von Arbeitskräften aus Ostdeutschland und Osteuropa, die in der Aufbau- und Hochphase spürbare Verbesserungen ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen erfuhren, mit der Änderung der Kapitalverwertungsbedingungen (sinkende Gewinne, wachsende weltweite Konkurrenz, Importe von Eisenerz, Rationalisierungen) jedoch Einbußen erlebten und sich mit politischen Protestaktionen und gewerkschaftlichen Streiks dagegen wehrten. Nach der letzten Prosperitätsphase der 50er Jahre konnten die Bergarbeiter Zechenschließungen letztlich nicht verhindern, sondern nur hinauszögern, und für die Übergangszeit staatlicher Subventionen und Maßnahmen der beruflichen Umschulung erreichen.

³ Sie sind an der „Rotes China Webseite“ beteiligt auf der auch ihre Zeitschrift „Rote Erörterungen“ (Hóngsè Cānkāo <http://redchina.cn.org/portal.php?mod=list&catid=10>) veröffentlicht wird

⁴ Weitere Einzelheiten zu ihren Aufenthalt in Deutschland und die geführten Debatten siehe <http://www.forumarbeitswelten.de/projekte/begegnungen/deutschlandbesuch-2011>

Wolfgang erläutert den Strukturwandel der Region am Beispiel der Geschichte des Opel-Werks in Bochum, das 1962 von General Motors (GM) eröffnet wurde und 2014 geschlossen werden soll. Er schildert die Folgen der Krise seit dem Ende der 1970er Jahre für die Beschäftigten, die durch Rationalisierungen und globale Auslagerungen trotz Streiks und Kampfaktionen mit Arbeitsplatzverlusten und verschlechterten Arbeitsbedingungen konfrontiert waren. Statt von einer „Überproduktion“ von Autos auf dem Weltmarkt sollte eher von einer „unwirtschaftlichen“ Produktion, gemessen an der Kapitalverwertung, gesprochen werden. Die kommende Werksschließung ruft Hoffnungslosigkeit und Ängste unter den Beschäftigten hervor.

Fragen in der Diskussion:

- Wie hoch ist der Arbeiteranteil in der Bevölkerung, der verarbeitenden Industrie und der Schwerindustrie in Deutschland?
- Welchen Einfluss hat der Marxismus heute auf die Arbeiter in Deutschland?
- Vor was haben die Arbeiter Angst – deutsche Arbeiter leben doch ganz gut?
- Welche Rolle spielen Gewerkschaften und Betriebsräte in Arbeitskämpfen, und wie verhält sich die Regierung?

Wolfgang schildert die zuversichtliche Haltung der Arbeiter in den 1970er Jahren. Damals wären sie besser gestellt gewesen als ihre Kollegen in Großbritannien, Frankreich u.a. Seit den 1990er Jahren jedoch wechselte die Stimmung zu allgemeiner Verunsicherung, die durch die kompromisslerische Haltung Gewerkschaft nicht aufgefangen wurde. Die Streiks der Opel-Beschäftigten gegen Massenentlassungen von 2000 und 2004 wurden z. B. von der IG Metall nicht unterstützt. Statt dessen setzte die Gewerkschaft auf eine Politik des „sozialverträglichen“ Arbeitsplatzabbaus, mit der den Beschäftigten zwar individuell geholfen wurde (Abfindungen etc.), die jedoch volkswirtschaftlich nachteilig war. Diese Haltung der Gewerkschaft ist in der Politik der Sozialpartnerschaft begründet, die generell für das Verhalten deutscher Gewerkschaften im Kapitalismus prägend ist.

Bodo referiert zum Thema „Die Beziehung zwischen der Arbeiterbewegung und dem demokratischen System“. Einleitend stellt er klar, dass er den Begriff „Demokratie“ als Bezeichnung für das westliche parlamentarische System verwendet, zu dessen Grundpfeilern die Rechte auf Selbstbestimmung, freie Meinungsäußerung, Versammlungs- und Koalitionsfreiheit, unabhängige Gerichtsbarkeit etc. gehören. Die Geschichte der Arbeiterbewegung ist einerseits durch eine Arbeitsteilung zwischen der politischen Säule (Parteien) und der ökonomischen Säule (Gewerkschaften), andererseits jedoch auch durch Spannungsfelder zwischen dem politischen und dem ökonomischen Kampf gekennzeichnet (s. sein Paper „Zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften“, Reader S. 46-48). In der Konsequenz hält er fest, dass die Arbeiterbewegung den demokratisch verfassten Staat braucht, ihn jedoch immer wieder einfordern muss und demokratische Rechte kein Selbstläufer sind, sondern verteidigt werden müssen.

Fragen in der Diskussion:

- Gab es nach dem Ende der DDR neue Versuche, ein sozialistisches System aufzubauen?
- Gibt es noch kommunistische Parteien, die ein sozialistisches System einrichten wollen?
- Gab es nach der Auflösung der DDR eine Bodenreform?

- Wofür stehen die SPD, Die Linke und die DKP, und wie verhalten sie sich zueinander?
- Welche Folgen haben spontane, „wilde“ Streiks?

Bodo erläutert, dass das sozialistische System der DDR-Prägung nach der deutschen Vereinigung 1990 stark diskreditiert war, es dennoch in der DDR starke Kräfte für dessen Reform gegeben hat. Diese Kräfte sind jedoch von der BRD-Vereinigungspolitik überrollt worden (s. die schnelle Einführung der DM u.ä.). Es gibt im vereinigten Deutschland kommunistische Parteien, die jedoch in der Bevölkerung und Arbeiterschaft keine große Unterstützung haben. Die Partei „Die Linke“ strebt ein sozio-ökonomisches System jenseits des Kapitalismus an und hat bei den letzten Bundestagswahlen ein Ergebnis von 12% der Stimmen erreicht. Die Bodenreform auf dem früheren Gebiet der DDR wurde nach 1990 durch die nunmehr anerkannten Rechtsansprüche ehemaliger EigentümerInnen auf Grund und Boden größtenteils revidiert. Das führte teilweise zu erheblichen Konflikten mit den Kollektiveigentümern aus der DDR-Zeit. Die SPD verfolge mehrheitlich eine neoliberale Politik. Die Linke steht in der Tradition der Sozialdemokratie, in ihr sind auch viele linke GewerkschafterInnen vertreten. Die DKP strebt einen kommunistischen Staat an, hat aber als Partei bei Wahlen keine Resonanz. Diese drei Parteien arbeiten kaum zusammen. Wilde Streiks können Zivilklagen auf Schadenersatz nach sich ziehen. Ob es jedoch zu einer Klageerhebung kommt, ist eine Frage der Kräfteverhältnisse: Wenn die Streikenden gewinnen, setzen sie auch einen Verzicht der Arbeitgeber auf Schadenersatz durch.

(Mittagspause 12:30 – 14:30 Uhr)

Vortrag eines chinesischen Arbeiters:

AMECO ist eine Joint Venture von Air China (60%) und Lufthansa (40%), in der Flugzeuge/Flugzeugteile hergestellt werden. Der Referent schildert seinen Arbeitsalltag in dieser Firma, in der er seit zwei Jahren arbeitet. Er verdient 4000 Yuan⁵/Monat, bei einem Arbeitspensum von 10 Stunden täglich an sechs Tagen in der Woche. Die Überstunden werden nicht nach den gesetzlichen Vorschriften entgolten. Auch überschreitet die Zahl der Überstunden den gesetzlichen monatlichen Höchstwert von 36 Stunden. Beschäftigte werden je nach Auftragslage zu einem Urlaub oder Abbau von Überstunden gezwungen. Im firmeneigenen Wohnheim sind die Duschen verdreckt, die Spinde sehr eng und die Mieten relativ hoch (450 Yuan pro Kopf für ein Doppelzimmer und 900 Yuan für ein Einzelzimmer). „Flugzeugteile sind wichtiger als Menschen“, so der Referent. Die Gewerkschaft im Betrieb ist eine gelbe Gewerkschaft, eine echte Gewerkschaft würde dringend benötigt.

Hans zur Frage der Spaltung vs. Einheit der Arbeiterbewegung im Osten und Westen Deutschlands: Die Euphorie unter Ostdeutschen nach der deutschen Vereinigung wich schon bald einer Ernüchterung, als Hunderttausende Beschäftigte durch die Zerschlagung nicht-konkurrenzfähiger ostdeutscher Betriebe ihre Arbeit verloren und nur wenige neue Industriestandorte aufgebaut wurden. Hans gibt Beispiele für Niederlagen bei Arbeitskämpfen und Verhandlungen. In der Diskussion antworten Hans und Wolfgang auf Fragen zum Ausmaß der Privatisierungen im Osten Deutschlands, zur Reichweite der Mitbestimmung, zur

⁵ Im Juni 2013 galt: 1 Yuan = 0,124 €

Wahl von GewerkschaftsfunktionärInnen, zur Eingliederung (Kapitulation ?) der DDR in die BRD sowie zur Auflösung des FDGB.

Aufteilung in zwei Kleingruppen zur Fortsetzung der Diskussion (16:00 –17:30 Uhr)

In der ersten Kleingruppe hält ein Teilnehmer den Einfluss der Demokratie bei der Durchsetzung von Arbeiterrechten für sehr gering. Die Arbeiter hätten zu wenig für ihre Besserstellung unternommen. Das müsse sich ändern!

Ein anderer Teilnehmer führt aus, er sei Soldat im 2. Weltkrieg gewesen und sei aus voller Überzeugung Marxist. Er kritisiert die chinesische Gewerkschaft als reformunfähig. Chinesische Wanderarbeiter würden von der Gewerkschaft nicht organisiert. In Wuhan z.B. stünden die Gewerkschaften nur auf dem Papier. Als vor einiger Zeit Arbeiter in Wuhan einen Gedenktag zur Erinnerung an den Eisenbahnerstreik 1923 in dieser Stadt durchführen wollten und entsprechende Anträge an die Gewerkschaft und die Behörden richteten, stieß dieses Anliegen auf Ablehnung. Als die Gedenkveranstaltung dennoch durchgeführt wurde, gingen 2.000 Polizisten gegen die Teilnehmer vor. Er habe hierüber einen Artikel im Internet veröffentlicht.

Ein weiterer Teilnehmer unterstreicht diese Kritik am ACFTU. Dieser sei nicht unabhängig, auch Korruption sei dort verbreitet. Vor 30 Jahren sei die Situation noch ganz anders gewesen. Damals dienten die Gewerkschaften noch den Arbeitern, ebenso wie die Partei.

Auf Peters Frage, ob der Honda-Streik 2010 an diesen Missständen etwas geändert habe, meint ein Teilnehmer, dies sei ein wilder Streik gewesen, in dem Streikende Direktwahlen der Gewerkschaftsvorsitzenden forderten. In Guangdong würden mittlerweile die Gewerkschaften diese Forderung unterstützen, während die Regierung versuche, Gewerkschaftsaufgaben an NGOs auszulagern.

Ein weiterer Teilnehmer hält im chinesischen Kapitalismus die Gewerkschaften für nicht reformierbar und deshalb für überflüssig. Der Aufbau eines alternativen politischen Systems gelänge nur über ein Rätssystem. Arbeiter müssen sich in Betrieben organisieren, wie dies schon heute in den betrieblichen Arbeitervertretungen geschieht. Eine überbetriebliche Zusammenarbeit bestünde allerdings nicht, hier gäbe es nur gelegentliche Gespräche.

Ein anderer Teilnehmer widerspricht dieser Erwartung an betriebliche Arbeitervertretungen. Er berichtet, wie er für die Arbeitervertretung seines Betriebs die Unterstützung des ACFTU gesucht hat. Als Reaktion ist er daraufhin gekündigt und für ein Jahr ins Gefängnis gesteckt worden.

In der zweiten Kleingruppe gibt es Nachfragen zu den Erfahrungen des jungen Kollegen von Ameco. Die Diskussion konzentriert sich auf die Frage, was gegen miserable Arbeitsbedingungen und extreme Ausbeutung getan werden könne, und wer etwas tun könne. Einzelne Ältere sehen die Lösung in der Rückkehr zu Maos Prinzipien: Damals waren die Arbeiter die Herren der Gesellschaft („masters of society“). Jüngere dagegen fordern mehr Streiks nach dem Beispiel von Honda 2010 mit dem letztlichem Ziel eigener Gewerkschaften. – Die Reformforderungen z. B. von Chen Weiguang aus Guangzhou (Direktwahl der Gewerkschaftsleitungen im Betrieb, Kollektivverhandlungen, Verbot der Personalunion von Gewerkschaftsvorsitzendem und Personalchef) sind kaum bekannt. Das Misstrauen gegenüber den ACFTU-Gewerkschaften ist sehr groß; berichtet wird von 5 Betrieben, in denen die Gewerkschaftsführung von der Partei eingesetzt wurde.

Auf Wolfgangs Frage nach den 80 Mio. KP-Mitgliedern wird lakonisch geantwortet, die seien Parteimitglieder, nicht Kommunisten.

Haben die Arbeiter Aufstiegshoffnungen? – In China eher als in Deutschland, dort aber in der Chemiebranche teilweise auch.

Bedeutung des Marxismus? In Deutschland wird er als Theorie und Kritik der kapitalistischen Gesellschaft von Minderheiten vertreten; diese Minderheiten, zu denen wir auch gehören, betrachten Marxismus aber nicht als Parteiideologie.

Marxismus in China? – Das ist eine minoritäre Unterströmung.

Ein Sprung in die konkrete Arbeitswelt war am nächsten Tag der Besuch des Bauarbeiter-Zentrums im Dorf Leng Chuan im Nordwesten Beijings. Das Center befindet sich mitten in einem Dorf am Stadtrand, in dem überwiegend ArbeitsmigrantInnen wohnen. Ein- und zweistöckige Häuser, eng gebaut und bewohnt, Straßenmärkte. Das Center, ein einstöckiges Gebäude mit Hof, enthält u.a. einen Schulraum, ein Büro, eine Küche, einen Versammlungsraum mit großem Tisch. Wir erhielten auch eine Zeitung mit dem Namen Dagongdi die von dem Zentrum herausgegeben wird und den Bezug zu einem Blog herstellt <http://dagongdi.blog.163.com/>.

Aus dem Protokoll:

27.05.2013, 11.30-15.30

Besuch des Bauarbeiterzentrums in Leng Chuan – Gespräch mit 5 männlichen Mitarbeitern

Zu Beginn stellen sich die Aktiven des Zentrums vor:

A beschreibt zunächst den Namen des Zentrums. In ihm kommen die Begriffe „Alltagsleben“, „kulturelle Entwicklung“ und „Unterwegssein“ vor. „Walking among people“. Übersetzungsversuche: „Arbeitsalltag und Kultur“. Der Name betont auch „Praxis“, „was machen“.

A zu seiner Person: Er war 5 Jahre lang in einer Initiative zu Umwelt- und Wasserschutz aktiv. Seit 2007 arbeitet er für Bauarbeiter.

B ist seit einem Jahr Lehrer (2.-8. Klasse), studiert hat er Administration Management. Er ist Social Worker und hat Interesse an Soziologie.

C ist Bauarbeiter aus Sichuan. Er arbeitet seit 10 Jahren auf Baustellen, seit einem Jahr ist er im Center aktiv. Ihm geht es um die Weitergabe von Informationen an die Kollegen auf der Baustelle und um umfassende Aufklärungs- und Bildungsarbeit. Als Themen nennt er „Gesetze“, „Lage der Arbeiter“, „heutige Gesellschaft“, „unsere Regierung usw.“ Eine Unterorganisation des Center widmet sich der Kommunikation und Verständigung zwischen Studierenden und Bauarbeitern. Es gibt eine Zusammenarbeit mit einigen der Studierenden, die wir am 25.5. getroffen haben. Studierende und Bauarbeiter müssten einander besser verstehen. Zusammen bilden sie eine starke Kraft.

C will bald zurück auf die Baustelle gehen. Dort geht es darum, zusammen Probleme zu lösen. Die kleine Organisation sollte größer werden, Ziel müsste Einfluss auf die Entwicklung in ganz China sein. Das Ziel der KP ist ja: „dem Volke dienen“! Die Arbeiter müssen selber erkennen! Wenn wir immer die Regierung kritisieren, dann droht Repression. Ich möchte die schlafenden Arbeiter wecken. Etwa durch die Themen Lohnzahlung und Gesundheit. Es gibt Illusionen über schöne Gesetze, Gerichte und die Regierung.

D stammt aus Shanxi, ging mit 16 ins Perflussdelta, arbeitete 5 Jahre in einer Fabrik in Shenzhen; es gab Beschwerden wegen Überstunden und Lohnrückständen. Er lernte NGOs kennen, arbeitete dort ehrenamtlich, stand auf einer schwarzen Liste. „Früher kümmerte ich mich nur um mich selbst, wollte Geld verdienen für ein schönes Leben, wie die meisten. Früher schien mir das Individuum ganz besonders wichtig. Langsam habe ich herausgefunden, dass ein individueller Aufstieg aus der Klasse nicht sinnvoll ist. Und dass alle Arbeiter ähnliche Probleme haben.“ Ergebnis: Arbeiter sollten sich nicht auf Beamte oder Behörden verlassen; das einzige wichtige für Arbeiter ist Solidarität – so wie z.B. beim Honda-Streik 2010. Ich habe 5 Jahre bei NGOs gearbeitet, jetzt bin ich Bauarbeiter. Die Bauarbeiter in Beijing sind noch schlechter sozial abgesichert sind als in Shenzhen: Kein Arbeitsvertrag, Lohnrückstände von bis zu einem Jahr, bei Beschwerden werden sie von den Ämtern hin und her geschoben. Wichtig ist das Bewusstsein der Arbeiter und die Aufklärungsarbeit.

Frage nach den Aktivitäten des Center, z.B. für Kinder:

Antwort: Die Kinder der Bauarbeiter leben meist in der Heimat auf dem Land. Hier gibt es gibt eine Schule für Kinder der Ortsbewohner und der ArbeitsmigrantInnen. Bauarbeiter werden in ihren Wohnheimen besucht.

Es gibt Kurse an Abendschulen, eine Bibliothek.

Die Geschichte der Bauarbeiter – wie sahen die Jobs früher aus und wie jetzt? – wird dokumentiert.

Einmal wöchentlich wird ein Film gezeigt, auf der Baustelle gibt es ein kleines Orchester, die Arbeiter werden motiviert, selber Gedichte zu schreiben.

Auf der Baustelle werden Debatten initiiert, etwa dass Arbeitsverträge einzufordern sind. Das Ziel ist, die Arbeitssituation auf der Baustelle zu verändern.

Es wurde versucht, eine Branchengewerkschaft (firmenübergreifend) auf der Baustelle zu gründen.

Frage zu Finanzierung und Personal des Center:

Antworten: Vernetzung mit Hochschule und Forschungsinstitut in Beijing; Zusammenarbeit mit China Youth Development Foundation für ArbeitsmigrantInnen. Keine finanzielle Unterstützung aus dem Ausland – das wäre politisch riskant. Auch keine finanzielle Unterstützung von oder Dienstleistung für Regierung oder Unternehmen. Derzeit sind 6 Hautamtliche im Center beschäftigt.

A: Mein Monatsgehalt liegt unter 3000 Yuan; das genügt, um eine vierköpfige Familie zu ernähren; die Lebenshaltungskosten hier in der Umgebung sind niedrig.

Neu hinzu kommt Mitarbeiter E. Kurzvorstellung: E war 4 Jahre in der Fabrik, ein Jahr freiwilliger Mitarbeiter des Center, jetzt hauptamtlich.

Frage: Die KPCh hat 80 Mio. Mitglieder. Was ist von diesen Menschen für euch im Alltag zu spüren?

Antworten: (Alle lachen) – KP für uns? Nichts? –Doch, es gibt die Arbeitsgesetze.

Bei den Staatsbetrieben in der Bauindustrie sind die Arbeitsbedingungen im allgemeinen besser als in der Privatindustrie – aber lokal in Beijing ist das anders. Es wird ein Betrieb genannt, der sehr gute Beziehungen zur Regierung hat, was bedeutet, dass die Arbeiter keine Chance haben, wenn das Arbeitsrecht verletzt wird.

Die Firma *Beijing Construction Engineering Group (BCEG)*, die wir zwei Tage später besuchen werden, ist ein etwas besseres Unternehmen. Der Besuch von

Gewerkschaftschef Liu Lichen in Deutschland 2008⁶ hat dort wohl etwas bewirkt. „Auf meiner Baustelle kenne ich einige KP-Mitglieder. Sie sind alte Soldaten, relativ kämpferisch.“ Die Mitglieder als Individuen sind aber etwas anderes als die Partei als Ganzes.

Es gibt eine grundlegende Veränderung: Statt „dem Volke dienen“ gilt jetzt das Gegenteil. Wir sagen: „Kapital und Regierung sind zwei Beine einer Hose.“ Die Geschäftsführer von Regierungsunternehmen können ihren Frauen „gutes Leben - gute Träume“ bieten.

Frage: Werdet ihr von der Regierung misstrauisch beobachtet?

Antwort: Wir versuchen immer wieder zwei Prinzipien unserer Arbeit deutlich zu machen:

(1) Wir tun nur, was legal ist.

(2) Wir kämpfen gegen Unternehmer, die die Gesetze nicht einhalten, nicht gegen die Regierung.

Frage: Gibt es beim Hukou-System Fortschritte für die ArbeitsmigrantInnen?

Antworten: Es gibt politische Signale für die Lockerung von Hukou, aber das ist ein Problem des Verhältnisses der Interessen und der Ressourcenverteilung. In den großen Städten wie Beijing werden die Einheimischen besonders geschützt.

Bei der Erziehung ist in Beijing durchgesetzt, dass Kinder von ArbeitsmigrantInnen die Mittel- und Oberschule besuchen dürfen. Privatschulen für Kinder von ArbeitsmigrantInnen werden aufgelöst. Die öffentlichen Schulen stellen allerdings hohe Anforderungen, und der Zugang zu den Hochschulen ist für diese Kinder noch nicht erreicht. Gerade für Kinder von Bauarbeiter-Familien ist der Besuch der öffentlichen Schule ganz besonders schwierig. Die Anforderungen, die die öffentlichen Schulen stellen, sind für die meisten nicht erfüllbar: die Eltern müssen einen Arbeitsvertrag haben, sie müssen vollständig versichert sein und sie müssen bereits mindestens sechs Monate am Ort gewohnt haben.

Auch der Wohnungsmarkt ist für ArbeitsmigrantInnen offen, aber die Preise sind zu hoch.

Bei einer Aufhebung des Hukou-Systems droht den MigrantInnen auch der Verlust ihres Anrechts auf ein Stück Land.

Es gibt nach wie vor keine Krankenversicherung für Bauarbeiter. Nach Arbeitsunfällen müssen sie um Entschädigung kämpfen. Meist haben sie keine Arbeitsverträge, und daher auch keine Krankenversicherung, weil sie bei Subunternehmern beschäftigt sind.

Frage: Tun die Gewerkschaften nichts für die Bauarbeiter?

Antwort: Bei den Gewerkschaften finden die Bauarbeiter keine Unterstützung. Mit Beschwerden wenden sich die Bauarbeiter direkt an das Management bzw. die Regierungsstellen.

Frage: Als Bauarbeiter keine Krankenversicherung? Das ist doch eine Katastrophe! Gibt es denn eine Rentenversicherung?

Antwort: Bauarbeiter sind froh, wenn sie Löhne kriegen. Auf der Baustelle ist keine Rede von Rente. Auf dem Bau arbeiten Leute bis 70 Jahre!

Frage nach Durchschnittsverdiensten der Bauarbeiter

⁶ Liu Lichen war eines der sieben Mitglieder der Gewerkschafterdelegation, die 2008 auf Einladung unseres Kreises Deutschland besuchte und darüber das Buch „Eine Fabrikreise durch Deutschland“ in China veröffentlichte. Liu war – mit den Ko-Autorinnen des Buches – unser Gastgeber zum Essen am Abend desselben Tages. Er ist pensionierter Gewerkschaftschef von BCEG und empfing uns zu einem Gruppengespräch in seinem Unternehmen am 29.5.2013

Antwort: Durchschnittliche Arbeitszeit täglich 10 Stunden; Verdienst pro Tag 100 bis 200 Yuan. Jahreslöhne liegen bei 20.000 bis 30.000 Yuan, weil die Pausen zwischen den Bauaufträgen nicht bezahlt werden. – Das Essen beim Unternehmen kostet 10 Yuan, das auf der Straße 5 Yuan. Um vor Gericht Lohn einklagen zu können, braucht man den Nachweis durch gestempelte Karten – die kriegt man oft nicht.

Frage nach Schutz der Arbeiter durch Gerichte

Antwort: Hängt von dem Beschwerdegegenstand ab. Bei Arbeitsunfällen sind Gerichte wichtig. Aber: Gerichte folgen dem Ziel der sozialen Harmonie. Arbeiter verlassen sich nicht auf Gerichte. Es gibt, schon seit kaiserlichen Zeiten, in China ein ausgedehntes Petitionswesen, das dem sozialen Frieden dienen soll. In einer Petitionsstelle wurden binnen 2 Monaten von 150 Fällen nur zwei gelöst.

Frage: Wann und warum kooperiert ihr mit Arbeitgebern?

Antwort: Wir kooperieren mit einigen großen Baufirmen, wenn es um Rechtsschulung geht. Die haben auch Konflikte mit Subunternehmern und mit gang leaders. Wir nutzen diese Kooperation auch taktisch, um die Arbeiter zu erreichen und um die Angestellten in den Firmenzentralen aufzuklären.

Frage: Wir treffen übermorgen auf Gewerkschafter in der Firmenzentrale von BCEG, dem staatlichen Konzern für Bauingenieurleistungen. Habt ihr Ideen, welche Fragen wir stellen könnten?

Antwort: Ja, haben wir, nämlich

1. Wie kann ich als Bauarbeiter bei Ihrer Firma Gewerkschaftsmitglied werden? Ich habe dort gefragt, die Antwort war. Automatisch ab 1. Tag ist man Mitglied. Dazu musst Du aber offiziell Beschäftigter sein, mit Arbeitsvertrag. Können Sie alle Arbeiter auf der Baustelle in die Gewerkschaft einbeziehen ?
2. Bauarbeiter wechseln oft die Baustelle. Wäre eine lokale Gewerkschaft möglich, in der man dann Mitglied bleibt ?
3. Wie organisieren Sie Druck auf Ihre Subunternehmer zwecks Einführung von Arbeitsverträgen?
4. Bezahlen Sie Kranken- und Unfallversicherung? Gehen Entschädigungen an die Arbeiter ?

Ab 15 Uhr stellen die chinesischen Gastgeber Fragen an uns:

Mobilität und Flexibilität der Arbeiter in Deutschland? Arbeitsplatzsicherheit?

Antworten: Im Normalarbeitsverhältnis sind noch ca. 40 %. Das waren früher mehr.

Frage: Sind die deutschen Gewerkschaften nicht sehr mächtig? Wir sind enttäuscht von den Trade Unions in den USA. Die haben nur einen Organisationsgrad von 8 %!

Antworten: Auch die deutschen Gewerkschaften verlieren Mitglieder. Outsourcing von Arbeitsplätzen und Prekarisierung sind wachsende Probleme. Seit über 10 Jahren sinken die deutschen Reallöhne, auch im europäischen Vergleich. Die soziale Sicherung wurde drastisch reduziert: Hartz IV. Deutsche Gewerkschaften bringen derzeit keine europäische Solidarität mit den unter Druck stehenden Kolleginnen und Kollegen in Südeuropa zustande.

Frage: Was tun die deutschen Industriearbeiter individuell und kollektiv in der Produktion und nach Feierabend?

Antworten: Die Freizeit ist stark individualisiert, außer beim Fußball. Gewerkschaftsarbeit leisten außerhalb der Arbeitszeit nur wenige. Nach der Arbeit

gibt es schon auch gemeinsame Aktivitäten, etwa Sportvereine, Kegeln, Schrebergärten. Kollektive Gruppen und Organisationen für MigrantInnen sind in Deutschland wichtig.

Die Mitarbeiter des Bauarbeiterzentrums hatten uns mittags in ihrer Betriebsküche mit einem einfachen und schmackhaften Mahl bewirtet. Welch ein Kontrast zum Abend desselben Tages! Da waren wir zu einem Festessen („Feuertopf“) in einem luxuriösen Pekinger Restaurant eingeladen. Unsere Gastgeber waren die drei Dozentinnen der Chinesischen Instituts für Arbeitsbeziehung (CIIR)⁷, der Hochschule des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes (ACFTU)⁸, sowie Liu Lichen, der inzwischen ehemalige Gewerkschaftsvorsitzende von BCEG, einem der größten Bauunternehmungen Beijings. Eine der Dozentinnen hatte bereits die erste deutsche Besuchsgruppe des Forum Arbeitswelten 2005 und alle weiteren in Beijing empfangen und mit Kontakten und Informationen geholfen.⁹ Alle vier hatten im November/Dezember 2008 auf unsere Einladung Deutschland besucht und nach einer Tagung in Berlin eine von uns organisierte Rundreise durch das Land gemacht. Sie hatten anschließend einen umfangreichen Reisebericht herausgegeben, der als Buch und auszugsweise auch in mehreren Ausgaben der Monatszeitschrift des ACFTU von 2011 veröffentlicht wurde. Eine deutsche Übersetzung findet sich unter <http://www.forumarbeitswelten.de/projekte/begegnungen/deutschlandbesuch-2008/Eine-Reise-durch-Fabriken-in-Deutschland.pdf/view> ..

Der Besuch der „Heimstatt für Wanderarbeiter Peking“ mit dem Museum für Wanderarbeiter in Peking im Stadtteil Picun im Nordosten von Beijing in der Nähe des Flughafens war für fast alle von uns ein Wiedersehen. Alle deutsche Gruppen, die bisher im Rahmen des Forums Arbeitswelten in Beijing waren, hatten dieses Zentrum für Arbeitsmigranten besucht, so wie Sun Heng auch an den Begegnungen in Deutschland teilgenommen hatte. Sun Heng ist in China auch als Sänger landesweit populär, und er ist ein sehr anerkannter öffentlichen Sprecher der chinesischen ArbeitsmigrantInnen.¹⁰

Aus dem Protokoll:

28.05.2013, 16-22 Uhr
Besuch im Arbeiterzentrum Picun

1. Besuch im Museum des Arbeiterzentrums und Rundgang durch das Gelände,
Führung durch Sun Heng:

- In Picun wohnen 1.400 Einheimische und ca. 20.000 Arbeitsmigranten (WanderarbeiterInnen; WA).
- Unser Museum der 30 jährigen WA-Geschichte ist das einzige dieser Art in China bisher.
- Seit 1958 gibt es das Hukou-Gesetz der Haushaltsregistrierung.

⁷ Siehe <http://www.ciir.edu.cn/en/>

⁸ Siehe <http://english.acftu.org/template/10002/index.jsp>

⁹ Eine Diskussionsveranstaltung mit Lehrenden und Studierenden am CIIR wie bei vorangegangenen Besuchen war dieses Mal aus organisatorischen Gründen leider nicht möglich, da die Hochschule sich auf eine (erste) Zertifizierung vorbereitete, die in den Tagen kurz nach unserem Aufenthalt in Beijing stattfinden sollte.

¹⁰ siehe seine Webseite <http://www.weibo.com/sunheng1975>

- Mit der Bodenreform 1978 wurde das Land den einzelnen Familien zugewiesen.
- Mit Deng Xiao Ping begann die „Öffnung“, es entstand die größte Gruppe der Arbeiter weltweit: die chinesischen WA.
- Ältere und Kinder bleiben auf dem Land zurück.
- Zum Frühlingsfest gibt es die „größte Volksbewegung weltweit“ beim Familienbesuch zuhause.
- Einzelschicksale sind oft brutal; es gibt individuellen Protest, z.B. Selbstmorde (Foxconn), aber auch verstärkt kollektive Aktionen.
- 100 Mio WA wurden in den 80er und 90er Jahren geboren. Sie sind sehr zu unterscheiden von der 1. Generation, ihr Rechtsbewusstsein ist schon viel besser.
- Frauen-Situation unter den WA: Oft ist ihre Lage gesellschaftlich nicht beachtet, ca. 20 Mio sind Haushaltsbeschäftigte, relativ isoliert; ohne Arbeitsverträge.
- 60 Mio Kinder sind auf dem Land zurückgelassen, 36 Mio leben mit in der Stadt, oft mit häufigem Schulwechsel, ein Kind hier ist schon 20mal umgezogen. Viele private Schulen wurden gegründet; in Beijing ca. 100; hier leben 500.000 Kinder.
- Im letzten und vorletzten Jahr wurden viele Privatschulen von der Regierung geschlossen; es gab viele Proteste; auch unsere Schule hier sollte geschlossen werden, das konnten wir erfolgreich verhindern; doch laut Regierung sollen alle diese Schulen bis 2014 geschlossen werden.
- Labour-NGOs gibt es viele, vor allem in Beijing, Shenzhen, Wuhan, Guangzhou etc. Landesweit sind wir mit 30 NGOs in einem Netzwerk verbunden, machen jedes Jahr eine gemeinsame Veranstaltung und diskutieren über unsere Probleme, wie z.B. Rechte der Arbeiter, Unfälle und Krankheiten, Schulen, aber auch um kulturelles Leben, Bildung, Organisation der Beschäftigten in der Kommune;
- Wir haben hier auch eine eigene lokale Kommune-Gewerkschaft, akzeptiert im ACFTU, nachdem US-Besucher mit ACFTU-Vertretern hier waren und wir sie angesprochen hatten. Die lokale Gewerkschaft hat 80 Mitglieder, davon 60 aus dem Workers Center, 20 aus der Kommune.
- Auch Recherchen unter WA haben wir veröffentlicht, z.B. eine Befragung Jüngerer, die in der Stadt bleiben möchten.
- Insgesamt kann man noch nicht von einer Arbeiterklasse sprechen, da das Bewusstsein noch nicht so weit entwickelt ist. Hier sehen wir unsere Aufgabe.
- Ein Luftbild zeigt: In Picun gibt es viele kleine Fabriken, zumeist Möbel-, Fensterherstellung u.ä., auch Dienstleistungsbetriebe von WA, die einen schweren Stand haben.
- Wir arbeiten hier für die ganze Kommune. Es gibt abendliche Treffen, Rechtsberatung, Kurse z.B. auch für Vorarbeiter, kleine Bibliotheken, Kino
- Die WA wohnen hier oft zu 3-4 Familien zusammen, Betten übereinander, mit primitivem Ofen, gefährlich für die Kinder; Monatsmiete noch 2005 bei 60-80 Yuan, jetzt 200-300 Yuan!
- Hier haben Frauen/Mütter auch eine kleine Genossenschaft/Näherei mit Verkauf entwickelt
- Picun sollte abgerissen werden für ein neues Beijing-Börsenzentrum; es ist unklar, wann. Einheimische Hausbesitzer bauen an, um mehr Abfindung zu erhalten.
- Die Schule auf dem Gelände des Center wurde 2005 gegründet, durch Mieten einer ehemaligen Fabrik; 800 WA-Kinder lernen hier, ab 3. Lebensjahr schon im Kindergarten; es gibt 9 Pflichtschuljahre. Als Lehrer wurden Studierende auch im Praktikum, gewonnen.

2. Gespräche beim Abendessen und beim Treffen im Versammlungsraum

- Ein Kollege, früher in Shenzhen: Hier wurden letztes Jahr 10 NGOs unterdrückt, bekamen keine Wohnung mehr; es war ein Versuch der Vertreibung. Aber die Anzahl der NGOs wächst. Die neuen Arbeiter haben ein stärkeres Bewusstsein, selbständig zu kämpfen; sie zu organisieren ist aber sehr schwierig, daher unser Vernetzungsversuch.
- Wenn Picun abgerissen wird, sind wir zum Umzug bereit, bereiten uns darauf schon vor; Einheimische bekommen wohl Ersatz-Häuser, WA aber nicht.
- Unser Museum planen wir auch als „Internet-Museum“, mehr auf jüngere Arbeiter ausgerichtet.
- Unsere „Hochschule der Arbeiter“ soll fortschrittliche Menschen weiterbilden. Studenten aus vielen Regionen ab 20 Jahren sind dabei. Bis zu einem halben Jahr bleiben sie hier; wir tragen ihre Lebenskosten. 4 Tage pro Woche ist Lernen angesagt, am Wochenende Arbeiten in der Kommune als Praktikum, im letzten Monat auch Praktika in anderen NGOs. Gute Absolventen haben schon selber 2 NGOs organisiert, 8 WA-Schulen mitorganisiert.
- Die „harmonische Gesellschaft“ war nur eine Regierungsparole zur Beruhigung; Streiks wurden als „unharmonisch“ kritisiert, obwohl von Kapitalisten verursacht. Auch wir sind für eine harmonische Gesellschaft, aber bisher haben die Arbeiter nicht daran teilgenommen, ein Konzept zu erarbeiten; hier sind wir nur wie eine Maschine; die Kapitalisten und die Regierung kontrollieren die Gesellschaft. Basis für eine harmonische Gesellschaft ist die Teilnahme von Arbeitern und Bauern bei der Erarbeitung der Politik. (Sun Heng)
- Ein Kollege: Ich bin aus einem armen Dorf gekommen; habe 2008 in Shenzhen auf Baustellen gearbeitet, viele Widersprüche entdeckt, kam in Shanghai später mit der Arbeiter-Hochschule in Kontakt.
- Ein Kollege: Ich habe 2005 die Oberschule beendet, dann Arbeit gesucht, zufällig eine NGO entdeckt, in Xiamen, langsam ihre Arbeit kennen gelernt und bin Mitglied geworden; hier bin ich jetzt für den Klamotten-Verkauf in 12 umliegenden Dörfern zuständig.

Am letzten Tag in Beijing besuchten wir die Baufirma Beijing Construction Engineering Group (BCEG)¹¹. Es ist ein traditionsreicher Staatsbetrieb, der stolz darauf ist, an vielen großen Projekten beteiligt zu sein. U.a. hat BCEG in Beijing die „Große Halle des Volkes“, das Gebäude des Volkskongresses, des nationalen Parlaments, gebaut. Eingeladen waren wir von Liu Lichen, der uns schon zwei Tage zuvor zum Essen geladen hatte. Liu ist zwar inzwischen als Gewerkschaftschef des Unternehmens pensioniert, spielt aber offenbar weiterhin eine bedeutende Rolle. Er hatte 2008 die „Fabrikreise durch Deutschland“ mit gemacht und daraus Anregungen für den Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung in seinem Unternehmen gewonnen.

Aus dem Protokoll:

29.05.2013, 9.00 - 13.30

Besuch bei der Baufirma BCEG

¹¹ Beijing Construction Engineering Group bzw. 北京建工集团 siehe <http://www.bcegc.com/> für International group siehe <http://www.bcegi.com.cn/eng/>. Es steht als Bauunternehmen mit einem Umsatz von 6,5 Mrd. US\$ weltweit 2013 an 49. Stelle hinter Bilfinger (27. mit 11,1 Mrd. US\$) vor Züblin (73. mit 4,05 Mrd. US\$) und ist laut Wikipedia auch im Ausland aktiv. An den ersten 3 Stellen stehen ebenfalls Chinesische Unternehmen (<http://enr.construction.com/toplists/Top-Global-Contractors/001-100.asp>).

Beim Empfang erwartete uns Liu Lichen mit der gesamten Betriebsgewerkschaftsleitung in einem großen Konferenzsaal der Firmenzentrale. Auf der chinesischen Seite waren es elf Personen, darunter der neue "General Manager", der Nachfolger von Liu Lichen, der Leiter der Arbeitssicherheitsabteilung, eine technische Leiterin, der Vertreter einer Tochterfirma für Baumaterialien und der KP-Sekretär.

Liu stellte uns das Unternehmen vor: Die BCEG wurde 1953 gegründet. Sie hat ca. 1550 Beschäftigte. Sie hat in dieser Zeit über 600 z.T. sehr repräsentative Gebäude errichtet. Sie hält 39 Patente und hat viele Auszeichnungen für höchste Qualität erhalten. Bei BCEG sind ausschließlich technisches Personal, Ingenieure und Architekten fest angestellt. Die Bauausführung wird von Subunternehmen bzw. von Leihfirmen geleistet.

Als Schlussfolgerung aus den Erfahrungen während des Deutschlandbesuches 2009 wurde die Managementstruktur geändert. Liu sprach von einem demokratischen Management. Bei den Veränderungen wurden bereits einige Fortschritte erzielt, welche auch vom 'Chef' bestätigt wurden.

Die Regelungen sehen unter anderem einen regelmäßigen Informationsaustausch in einer „demokratischen Kommission“ vor. Zwei mal im Monat gibt es Gespräche zwischen Management und Gewerkschaft. Deren Vorschläge zur Verbesserung der Unternehmensstruktur bekamen ein positives 'Feedback'. Der Unternehmensrat ist an den Vorstandsentscheidungen beteiligt.

Ein Beispiel: In einem Tochterunternehmen wollte der neue General Manager die Kosten reduzieren und 147 Arbeiter entlassen. Der Unternehmensrat gab jedoch keine Zustimmung zu den Entlassungen. Die Situation wurde gemeinsam analysiert und es gab andere Lösungen. Dies zeigt wie wichtig die Beteiligung ist.

Das Unternehmen ist kein reines Staatsunternehmen mehr. Der Staat hält 60 % und private Eigner haben 40 %. Die Orientierung am Profitinteresse stößt auf die Einwände der Beschäftigtenvertretung.

Wir stellten Nachfragen entsprechend den Hinweisen, die uns von den Vertretern des Bauarbeiterzentrums zwei Tage zuvor mitgegeben worden waren, zunächst zur Situation der Arbeiter auf den Baustellen.

Antworten:

- Bei uns haben alle einen Arbeitsvertrag (AV), 100%. Es gibt einen Vertrag zwischen unserer Firma und den Subunternehmern: Alle sollen einen AV geben. Laut Regierung sind Jobs ohne AV verboten. Wir haben das Recht auf Überwachung und machen verstärkt strenge Kontrollen. Aber manche Subunternehmer halten sich nicht ans Gesetz. Die Einhaltung ist oft regional unterschiedlich; jede Region muss ihre eigene Regelung finden. Jetzt wird das Gesetz erneuert. Doch das Gesetz ist eine Sache, die Einhaltung eine andere. Die Verbesserung wird aber noch lange Zeit benötigen.
- Wir haben die Subunternehmer motiviert, die Situation der Leiharbeiter zu verbessern, was z.B. Essen und Wohnen betrifft (Größe und Belegung der Zimmer), auch die Feierabendgestaltung: Wir bieten Filme an, Stadtführungen und kulturelle Veranstaltungen, Singe-Wettbewerbe. Jedes Jahr gibt es den Wettbewerb: Wählen Sie den besten Subunternehmer aus, 5 Sterne sind möglich!
- Die Beschäftigten auf den Baustellen (bei den Subunternehmen) sind alle namentlich registriert. Das Unternehmen zahlt die Sozialversicherung und die

Krankenbehandlung. Alle eingesetzten Leihunternehmen müssen offiziell anerkannt sein. Erst wenn das überprüft ist, wird die Arbeitnehmerüberlassung genehmigt. Zur Kontrolle gibt es ein eigenes Firmenmonitoring.

- 2013 wurde das Arbeitsvertragsgesetz modifiziert. Der Einsatz von Leihunternehmen wurde an feste Bedingungen geknüpft: Nur Hilfsarbeiten, jederzeitige Ersetzbarkeit, kein dauerhafter Einsatz, equal pay als Ziel.
- Die Leiharbeitsunternehmen, die von BCEG eingesetzt werden, sind seriös. Die Unternehmer sind Mitglieder im Volkskongress und haben deshalb eine höhere Verantwortung.

Nachfragen zu Konzepten gewerkschaftlicher Organisierung der Leiharbeiter.

Antworten:

- Leiharbeitnehmer haben keinen Zugang zur Arbeitervertretung des entleihenden Unternehmens.
- Die Wanderarbeiter sollten einen regulären Status bekommen
- Ohne Leihfirmen wäre es nicht möglich, solche großen Gebäude zu errichten.
- Die Leihunternehmen sollten eigene Gewerkschafts- und Parteivertretungen zulassen.
- Ziel ist es, die Arbeit und Lebensbedingungen zu verbessern. Ein Verein zur Verbesserung der Strukturen wurde bereits gegründet.
- Viele Arbeiter wohnen auf der Baustelle. Deshalb werden dort auch Kultur- und Filmveranstaltungen angeboten, ebenso Infoveranstaltungen zur Arbeitssicherheit.

Bei unseren Präsentationen zu Deutschland orientierten wir uns an den Fragen, die Liu uns zuvor geschickt hatte. Sie lauteten

- Was ist die Entstehungsgeschichte des Betriebsrates in Ihrem Land? In welcher Beziehung steht der Betriebsrat zu Gewerkschaften?
- Wie sind die Organe der Unternehmensführung in Ihrem Land aufgebaut? Welche Aufgaben haben sie?
- Aus wem besteht der Betriebsrat? Mit welchen Voraussetzungen und wie kann ein/eine Betriebsrat/Betriebsrätin werden? Bestehen innerhalb des Betriebsrates weitere Aufgabenteilung bzw. organisatorische Einheiten?
- Wie betrachtet Ihr Land die demokratische Unternehmensführung? Kommt es vor, dass die Arbeitnehmer in den betrieblichen Entscheidungs- und Führungsprozess einbezogen werden?
- Wie ist das Verhältnis zwischen dem Betriebsrat und dem Aufsichtsrat bzw. den Managern? Wie kommunizieren und koordinieren sie? Welche Gesetze und interne Ordnungen gibt es dafür?
- Kann sich der Betriebsrat in betrieblichen Entscheidungen und der Bestimmung der Geschäftsordnung im Vorfeld beteiligen? Gibt es dafür Beispiele?
- Was sind die Arbeitsschwerpunkte des Betriebsrates? Betriebliche Entwicklungsaussicht? Oder Einkommen der Arbeitnehmer? Oder Vermittlung im Fall des arbeitsrechtlichen Streits?
- Können Sie in die Praxis der betrieblichen Fort- und Weiterbildung einführen?

Alle Mitglieder der deutschen Gruppe gaben Antworten und versuchten diese auch in größere Zusammenhänge einzuordnen, etwa in die Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in Deutschland.

Am 30. Mai teilte sich unsere Gruppe: Ingeborg, Wolfgang und Bodo fuhren mit der Bahn in 4½ Stunden 1.229 km nach Wuhan, Peter, Fritz und Hans mit einem Nachtzug 1.370 km in

gut 11½ Stunden nach Suzhou¹², beides große Industriestädte mit einer Konzentration von ArbeitsmigrantInnen. In beiden Städten gab es Treffen mit Arbeiterzentren, deren Initiatoren wir bereits 2009 bzw. 2010 in Deutschland kennengelernt hatten¹³, NGOs und mit WissenschaftlerInnen bzw. Studierenden.

2. Wuhan (30.5.-4.6.)

Wuhan, „das chinesische Herz“, ist nach Angaben unserer Gesprächspartner eine Stadt mit vielleicht 15 Mio Ew., davon rund 10 Mio mit städtischer Hukou-Registrierung und bis zu 5 Mio. WanderarbeiterInnen. Sie ist Hauptstadt der Provinz Hubei, liegt am Yangtse-Fluss, in der Mitte der Bahnstrecke zwischen Peking und Kanton, und hat in den letzten 20 Jahren einen großen ökonomischen Aufschwung genommen. Zugleich ist Wuhan ein Traditionsort der chinesischen Arbeiterbewegung. 1923 fand hier ein Bahnarbeiterstreik statt, der blutig niedergeschlagen wurde und dem ein eigenes Museum gewidmet ist, in das wir geführt wurden. 1945 gab es hier besonders heftige Kämpfe gegen die japanische Besatzungsmacht, und 1949 gegen die Kuomintang, wovon uns ein Veteran der KP berichtete. Unser Kontaktpartner in Wuhan war Huang Xiaoyong, Gründer und Organisator des Workers Centers Xin Chen („Neuer Morgen“¹⁴). Er hatte schon auf Einladung des Forums Arbeitswelten Deutschland besucht und bereitete für uns auch Treffen mit anderen NGOs und mit WissenschaftlerInnen des „Public Interest and Development Law Institute“ (PIDLI) der Wuhan Universität vor.

Im ersten Gespräch mit den GastgeberInnen erwarteten uns zwei Überraschungen. Die erste: Wir erfuhren, dass der im Programm vorgesehene Workshop mit PIDLI zum chinesisch-deutschen Vergleich nicht in den Räumen der Universität stattfinden könne, weil der zuständige Parteisekretär nicht zugestimmt habe. Wir nahmen nun an, dass der Workshop, auf den wir uns vorbereitet hatten, ausfallen müsse, aber, das war die zweite Überraschung, wir erfuhren, das sei keineswegs erforderlich, vielmehr könne das Treffen wie geplant, mit allen eingeladenen ReferentInnen aus Wissenschaft und NGOs in einem Konferenzraum unseres Hotels stattfinden. Das freute uns, und zum Glück gab unser Etat die Raummiete her – auch weil wir bisher dank Einladungen zum Essen Verpflegungskosten gespart hatten.

Am ersten Tag in Wuhan führte uns Xiaoyong in ein Viertel, in dem WanderarbeiterInnen wohnen und arbeiten. Wir gingen in ein Restaurant inmitten von Fabriken, das faktisch als Werkskantine diente, aber für uns zugänglich war. Wolfgang machte beim Mittagessen ein Spontaninterview mit drei Arbeiterinnen.

Aus dem Protokoll:

31.05.13, Wuhan Industrieviertel, Mittagspause
Gespräch mit 3 Arbeiterinnen im vollen Restaurant

¹² Inzwischen brauchen die schnellen Züge für die Strecke auch nur noch gut 5 Stunden.

¹³ Siehe Bericht von Kirsten Huckenbeck

http://www.forumarbeitswelten.de/projekte/begegnungen/deutschlandbesuch-oktober-2010/workshop/1103_Bericht_Tagung%20%202010_Selbstorganisation_final.pdf/view.

¹⁴ siehe <http://xcgyrexian.blog.163.com/profile/>

Wolfgang: Ich habe die 3 Kolleginnen beim Essen mit Fragen gelöchert, sicher nicht alles aufgeschrieben. Antworten:

- Wir haben normalerweise einen 9stündigen Arbeitstag, arbeiten aber 12 Stunden täglich, auch samstags und sonntags,
- Wir haben immer die gleiche Schicht; manchmal können wir eher gehen, wenn das Pensum geschafft ist.
- Pro Monat haben wir 1 Tag frei; da wir am 18. unseren Lohn bekommen, ist meist der 19. frei.
- Wir haben 1 Stunde Mittagspause, sonst keine Pausen.
- Dass diese Arbeitszeit nicht legal ist, wissen wir, aber da macht niemand was.
- Zum Lohn bekommen wir noch Prämien, z.B. für ständige Anwesenheit hier, auch für langjährige Betriebszugehörigkeit.
- Wir leben sparsam, können unsere Familie unterstützen, besonders wir Ältere (2 von den 3 Kolleginnen), die Jüngeren, nach 1990 geboren, haben dabei Probleme.
- Mit Vorarbeitern, nicht nur Männern, haben wir viele Konflikte, besonders wegen Beleidigungen, es sind auch schon mal Schläge passiert.
- Eine Kollegin: Ich wurde gekündigt, angeblich wegen Auftragsmangel, habe aber meinen vollen Lohn nicht bekommen; daher habe ich mich in Xiaoyongs Center beraten lassen und bin vor Gericht gegangen; eigentlich stünden mir 6.000 y zu, aber nur 4.000 y wurden bewilligt. Das Verfahren läuft noch, danach erst suche ich neue Arbeit.
- Frage: Die KP hier hat 80 Mio Mitglieder, merkt Ihr etwas davon? – Antwort: Von Kommunisten habe ich noch nichts mitbekommen, dazu kann ich nichts sagen.
- Frage: Könnt Ihr Euch auch an die Gewerkschaft wenden bei Problemen? – Antwort: da sehen wir keine Möglichkeit, daher sind wir zu Xiaoyong gegangen.

Am Nachmittag führte uns der Gastgeber in das sehr eindrucksvoll gestaltete Museum zum Eisenbahnstreik von 1923. Dieser Streik war als wichtiges Aufbäumen gegen die Willkür insbesondere ausländischen Kapitals in China ein wichtiger historischer Markierungspunkt für die chinesische Arbeiterbewegung, auch weil über Hundert Streikende bei der repressiven Niederschlagung ums Leben kamen. Die Ausstellung endet mit der Bestrafung einiger für die Repression Verantwortlicher nach dem Sieg der KP 1949.

Tags darauf treffen wir zunächst eine auslandsfinanzierte christliche NGO, CEDAR Fund¹⁵, die Entwicklungsprojekte betreibt und Rechtsberatung für ArbeiterInnen anbietet.

Aus dem Protokoll:

01.06.2013, 10.30-12.30

Treffen mit 4 VertreterInnen der NGO „Cedar“ in Wuhan/Zentrum

Zu Beginn stellt die Leiterin die Arbeit der Stiftung vor. Cedar Fund ist eine 1991 gegründete, in Hong Kong ansässige christliche Stiftung mit internationaler Finanzierung, deren Ziel die Bekämpfung der Armut ist. Es gibt auch Projekte in Afrika und anderen Ländern Südasiens, in China in den Provinzen Yunnan, Gansu und hier in Hubei, wo die Arbeit von Cedar 1991 nach großen Überschwemmungen begann. Alle MitarbeiterInnen sind, wie sie mehrmals betont, gläubige ChristInnen. Frau N ist seit 2002 in der Provinz Hubei tätig. In dieser Provinz mit 80 Mio Ew. gibt es mehrere Entwicklungsprojekte von Cedar, die der Verbesserung der Infrastruktur

¹⁵ Siehe <http://cedarfundeng.wordpress.com/>

auf dem Land dienen, z. B. zur Wasserversorgung, zur organischen Landwirtschaft und zur Gesundheitsvorsorge. Es wird stets Wert auf die Mitwirkung der Einheimischen gelegt. In den Dörfern werden Komitees gewählt, dazu gibt es „leadership training“. Ein Projekt dauert 2-4 Jahre. Cedar übt auch Katastropheneinsatz.

In den letzten 10 Jahren gab es große Veränderungen bei den ArbeitsmigrantInnen in China. Auf dem Land blieben meist die älteren und die Kinder zurück, dazu kamen die zurückgekehrten Opfer von Arbeitsunfällen. Cedar klärt diese Menschen über ihre Rechte auf, schafft auch Arbeitsangebote auf dem Land, z. B. in der Rinderzucht. Für Cedar stellt sich die Bearbeitung der Probleme der ArbeitsmigrantInnen zunehmend als Aufgabe. Zur Rechtsberatung gibt es in Wuhan eine Broschüre und Hotlines, sowie Arbeitskreise zwecks gegenseitiger Unterstützung. Aber die Arbeit in den Städten ist schwierig. „Hier werden über uns Lügen verbreitet. Deshalb haben wir auf dem Land angefangen, um Vertrauen aufzubauen.“ Nach Frau N stellt sich der Cedar-Mitarbeiter W vor.

Frage: Betreibt Cedar Missionierung?

Antwort: Klares Nein.

Frage: Wie funktioniert die Kontaktaufnahme bei den Projekten?

Antwort: Anfangs top-down über die Provinzregierung. Dann gibt es Verträge mit lokalen Regierungen.

Frage: Welche Lügen werden in den Städten über Cedar verbreitet?

Antwort: Wir wurden täglich mit SMS bombardiert. Man glaubte nicht, dass unsere Beratung kostenlos sei.

Frage: Alte und Kinder auf den Dörfern zu unterstützen ist wichtig, aber ist das nicht Caritas statt Sozialpolitik? Muss sich nicht strukturell etwas ändern? Es gibt 50 Mio. zurückgelassene Kinder auf dem Land in ganz China. Müssen sich da nicht alle NGOs zusammenschließen?

Antwort: Die Lokalregierungen sind selber arm. Das Geld hat die obere Ebene. Aber Druck auf die oberen Regierungsebenen auszuüben, ist in China für zivilgesellschaftliche Organisationen besonders schwierig. „Wir können nicht direkt mit der Regierung kämpfen.“ Die Regierung hat das Problem der Armut auf dem Land auch gesehen, aber sie wissen nicht, was sie tun sollen. Vielleicht kann unsere Arbeit der Regierung ein Beispiel geben. Früher ging das Geld zur Armutsbekämpfung an die Kreisverwaltung, und dort gab es Korruption und Veruntreuung. Mit uns kommt das Geld bei den Leuten an. „Wir müssen mit der Regierung zusammenarbeiten.“

Frage: Gibt es gemeinsame Aktionen der ArbeiterInnen. Z. B.: Beim 3. Mal gehen 100 Leute gemeinsam zum Gericht?

Antwort: Streiks sind rechtswidrig. Manchmal machen große Gruppen Straßenspaziergänge.

Es kommen hinzu: Ein weiterer Mitarbeiter von Cedar und Herr Zhu, Parteisekretär und Vorsitzender der örtlichen Gewerkschaft aus dem Dorf X. Das Dorf X interessiert uns besonders, weil es, als zweites Dorf in der gesamten Provinz Hubei, eine lokale Gewerkschaft, die vom ACFTU als Basisorganisation anerkannt wurde, gegründet hat. Der Gewerkschaftsvorsitzende wurde von der Dorfgemeinschaft gewählt.

Zhu: Das Dorf hat 1700 Ew., 800 ArbeiterInnen arbeiten in den Städten. Aus dem gesamten Kreis, zu dem das Dorf gehört, arbeiten über 200 000 Menschen auswärts. 2012 entstand ein Komitee im Dorf, das sich um die Älteren kümmert, daraus wurde die lokale Gewerkschaft.

Frage: Warum wurde die Organisationsform „Gewerkschaft“ gewählt?

Zhu: Weil wir uns um die Familien der ArbeitsmigrantInnen zu Hause kümmern. Und vom Dorf aus um die Migrantinnen in den Städten. Ich habe schon 4 Mal Besuche bei denen in Guangzhou und Shenzhen gemacht, und natürlich auch hier in Wuhan.

Frage: War es schwierig, als Gewerkschaft anerkannt zu werden?

Antwort: Die Kreisgewerkschaft bekam so mehr Mitglieder, deshalb waren sie interessiert. Kurz vorher war schon in einem anderen Dorf in Hubei eine lokale Gewerkschaft anerkannt worden. Wir waren nur die zweiten in der Provinz, weil der Kreisgewerkschaftsvorsitzende etwas langsam arbeitete.

Frage: Wird die KP das Modell der lokalen Basisgewerkschaft fördern? Gibt es darüber eine Diskussion?

Zhu: Das ist auch eine Geldfrage. Wir haben nur ein Budget von 4000 Yuan. Die Kreisgewerkschaft ist reich, aber wir sind arm. Wenn wir mehr Geld hätten, würde ich mehr Besuche an den Arbeitsorten der MigrantInnen aus dem Dorf machen.

Frage: Wollen die MigrantInnen später aufs Land zurückkehren?

Zhu: Sie wollen, aber sie finden dort keinen Lebensunterhalt. – Studierende mit ländlicher Herkunft wollen nicht zurück – oder? Zhu: Einige wollen nicht, andere wollen.

Frage: Sollte das Hukou-System abgeschafft werden?

Antwort von mehreren: Nein, es soll bleiben!

Frage: Aber es bringt den MigrantInnen in den Städten doch erhebliche Nachteile!
Z.B. Keine Rentenversicherung, kein Recht auf Schule!

Antwort: Das Hukou-System hat eine lange Geschichte. Es ist nicht gut, aber wir sehen keine Chance der Änderung.

Zum Schluss des Gesprächs wird Armut in Deutschland und China verglichen. Wir heben hervor, dass in Deutschland die irregulären Migrantinnen, das sind zwischen 0,5 und 1,5 Mio. Menschen, rechtlos sind, und dass 20 % der Sozialversicherten unter der Armutsgrenze leben. Zu China wird gesagt, dass die Alterssicherung völlig unzureichend sei. Z.B. müsse man in der Stadt Wuhan 15 Jahre lang gearbeitet haben, um einen Rentenanspruch zu erwerben.

Wolfgang fasst zusammen: Chinas Lohnabhängige haben Hoffnung auf eine bessere Zukunft – in Deutschland dagegen haben sie Angst, ihren Status zu verlieren.

Am Nachmittag hatten wir ein Gespräch, das wir drei Deutschen als einen Höhepunkt unserer Begegnungen in China ansehen. Wir trafen den Veteranen der KPCh in Wuhan, Gu Zheng Hua. Wir hatten Gu auf der Pekinger Konferenz des maoistischen Arbeiternetzwerks am 26. Mai kennen gelernt. Als er erfuhr, dass wir nach Wuhan kommen, lud er uns zu sich nach Hause ein. Gu wohnt in einem abgezünten Wohngebiet, offenbar für höhere Parteileute, inmitten von Wuhan. Wir wollten von ihm vor allem, er ist 86 Jahre alt, war revolutionärer Soldat, Journalist und Bauer, etwas über seine politische Lebensgeschichte erfahren.

Aus dem Protokoll:

01.06 2013

Treffen mit Gu Zheng Hua in seiner Wohnung in Wuhan.

Gu begrüßt uns mit einem Hinweis auf Marx' Parole „Proletarier aller Länder vereinigt euch“ und sagt, dass die bürgerliche Revolution in China 1911 in Wuhan angefangen habe. Wuhan habe auch eine wichtige Rolle im 2. Weltkrieg und im Befreiungskampf 1949 gespielt. Er verweist auch auf das gerade gefeierte Drachenfest: Dabei wird ein Dichter geehrt, der sich aus Opposition gegen die herrschenden Zustände im Fluss ertränkte.

Wir fragen nach seinen Eindrücken von der Pekinger Konferenz.

Gu antwortet mit einer ausführlichen Analyse der gegenwärtigen Situation in China: China wird noch für lange Zeit die Fabrik der Welt sein. Bei einer I-Phone-Fabrik in Wuhan mit 20 000 Beschäftigten bleiben nur 20 Prozent der Gewinne in China. Das produzierte I-Phone kostet 380 Dollar, davon bekommen die Beschäftigten 1 Dollar. Von jeder Erhöhung des GDP (Bruttoinlandsprodukt) bleiben nur 30% in China. Für seine Entwicklung seit Deng hat China einen hohen Preis bezahlt:

1. Raubbau an Ressourcen,
2. Umweltschädigung,
3. Blut und Schweiß der Arbeiter.

Die Arbeiterklasse in China ist schwach abgesichert. Ihr Klassenbewusstsein ist unterentwickelt.

Wir gehen über zu Fragen nach seinem Leben.

Gu zeigt uns einen TV-Film dazu, gesendet 2011 zum 90. Gründungstag der KPCh. Der Film zeigt, wie Gu in Wuhan 1945 gegen die Japaner und 1949 gegen die Kuomintang kämpfte, jeweils aus dem Untergrund, von einem kleinen Büro aus. Er war, das wird aus dem Film deutlich, ein wichtiger Organisator des nationalen Kampfes gegen Japan und der kommunistischen Revolution in Wuhan.

Zur Erläuterung sagt er, er sei drei Mal in Gefangenschaft gewesen:

- 1945 durch die Japaner. Er habe damals, als 16jähriger, einen Japaner umgebracht, sei von den Japanern gefoltert worden.
- 1949 durch Kuomintang. Da war er schon Organisator des Kampfes in Wuhan und wurde ebenfalls gefangen und gefoltert.
- 1968-1979 durch die Kommunistische Partei, die ihn zur Arbeit auf dem Land verbannte, wo er wie ein Bauer arbeiten musste.

Er sei in der KP immer für die Vollendung der Revolution eingetreten, also gegen den kapitalistischen Flügel der Partei. Der Kampf dieser Flügel durchziehe die Geschichte der KPCh und sei bis heute nicht entschieden.

Zum 90. Gründungstag der Partei sei ihm 2011 in Wuhan eine Medaille verliehen worden, durch denselben Typ, der ihn vorher in die Verbannung geschickt hatte. „Ich bin hier unbeliebt, aber man hatte keinen anderen als Vorbild.“ Man hat ihm damals sogar angeboten, in eine Villa umzusiedeln, wo er ein Buch hätte schreiben können. „Sie wollten mich von den Massen in Wuhan entfernen.“ Das habe er abgelehnt: „In der Verbannung habe ich 10 Jahre in einem Raum von 6 Quadratmetern gelebt, da brauche ich keine Villa.“

1979 wurde er aus der Verbannung befreit, weil es beim Übergang von Mao zu Hua Guofeng es einen Machtwechsel in Wuhan gegeben hatte. Die Armee kam in Wuhan an die Macht. „Es gab einen richtigen Kampf um meine Freilassung. Ich habe Unterlagen vorgelegt, dass ich immer für die Revolution war.“

Frage: Kam die Entscheidung 1968, ihn in die Verbannung aufs Land zu schicken, von Mao?

Gu: Nein, es war die Armee, die wurde von Lin Piao geführt, nicht von Mao. Generell war das Ziel der Verbannung die Umerziehung durch die Arbeit auf dem Land.

„Meine Erfahrungen dabei waren:

- Die einheimischen Bauern haben mich wie ein Familienmitglied behandelt.
- Ich habe persönlich die Unterdrückung der Bauern durch Vertreter des Kapitals miterlebt.
- Die Kulturrevolution war eine richtige Entscheidung Maos.“

Frage: Hat sich heute in China der kapitalistische Weg durchgesetzt?

Gu: Ja.

Frage: Ist das reversibel? Wenn ja, wie, mit welchen Kräften?

Gu: Die Massen sind heute noch dagegen. In den letzten 10 Jahren haben die Gruppen unseres Arbeiternetzwerks zugenommen, sind jünger geworden.

Frage: Was ist Euer Ziel? Rückkehr zu einem Zustand wie unter Mao?

Gu: Im Prinzip schon, aber eine Rückkehr ist nicht realistisch. Die Globalisierung erlaubt das nicht. Wir müssen uns fragen, wie die Gesellschaft, die wir wollen, aussehen soll. Da gibt es Beispiele aus Südamerika.

Frage: Wie schätzen Sie den 4. Juni 1989 (Niederschlagung des Aufstandes auf dem Tiananmen) ein?

Gu: Damals ist die ganze Welt erschrocken. Es war ein Kampf gegen die Politik von Deng. Dazu gehörte Korruption, etwa bei Dengs Sohn.

Es protestierten Studenten, Beamte und Arbeiter. Auch der US-Geheimdienst mischte sich ein. Als die Protestierenden die New Yorker Freiheitsstatue zeigten, geriet die Bewegung in eine falsche Richtung. Damals waren Parteiführer, die von Dengs Linie abwichen, nicht in Beijing, sondern in Shanghai und hier in Wuhan. Deng holte Truppen aus der Inneren Mongolei. Die Studierenden isolierten sich, als sie die amerikanische Freiheitsstatue aufstellten. – In dieser Situation wurde die Niederschlagung durchgeführt. Dies tut der KPCh bis heute immer noch weh.

Frage: Wollt ihr eure Ziele durch Putsch oder stufenweise erreichen?

Gu: Wir wollen die Wiederherstellung einer sozialistischen Wirtschaft. Das bedeutet eine eigene Dynamik. Zum Beispiel: In Wuhan gibt es jetzt 7 Brücken über den Yang-Tse. Unter Mao gab es eine Brücke, deren Kosten waren niedrig, aber die Qualität ist bis heute die beste. Die anderen 6 Brücken wurden unter der Reformpolitik gebaut, und sie müssen alle 2 Jahre repariert werden.

Frage: Unsere Beiträge auf der Pekinger Konferenz – wie haben die auf eure Gruppe gewirkt?

Gu: Die Arbeiterklasse in den entwickelten kapitalistischen Ländern hat eine lange Geschichte und ein stärkeres Bewusstsein als in China. Es ist einfacher, den Sozialismus in entwickelten kapitalistischen Ländern einzuführen als in China, denn dort ist die Arbeiterklasse weiter.

Von dem „Fabrikreise-Buch“ der chinesischen Gewerkschafter aus 2008 halte ich gar nichts. Die chinesischen Gewerkschaften hätten den Autorinnen eigentlich peinlich sein müssen.

Auch wenn wir künftig Sozialismus in China hätten, dann müssten wir etwas von den entwickelten Ländern lernen. Auch Karl Marx hoffte darauf, dass die stärkste Gegenkraft in den entwickelten kapitalistischen Ländern entstehen würde.

Frage: Aber in den entwickelten kapitalistischen Ländern ist die Arbeiterbewegung doch schwach!

Gu: Aber es gibt doch die Occupy-Bewegung – 99:1! Die Stabilität der Verhältnisse in USA und Europa beruht auf Gewinnen aus den Entwicklungsländern. China hat jetzt

2000 Mrd. Dollar investiert, um US-Staatsanleihen zu kaufen. Es gibt einige Mrd aus China für die europäische Flugzeugindustrie – auch um Europa zu stabilisieren. Dauerhaft brauchen wir einen Sozialismus für die ganze Welt!

Am Ende überreicht Gu jeder/jedem von uns als Gastgeschenk kleine rote Schatullen mit Perlenketten, die er während seiner Verbannung auf dem Land selbst hergestellt hat.

In einem Konferenzraum des Marshal Hotels, statt in der Wuhan University, fand am Sonntag, den 2. Juni, das ganztägige vergleichende deutsch-chinesische Workshop zu Problemen der Arbeitswelt, des Arbeitsrechts und der Gewerkschaften statt. Die chinesische Seite hatten 6 Themenbereiche benannt, zu denen jeweils Referate aus deutscher und chinesischer Sicht gehalten wurden. Es war eines der umfangreichsten Austausch- und Vergleichs-Projekte unserer Reise. Es nahmen 23 Personen aus China teil, darunter auch VertreterInnen aus NGOs, die wir zuvor kennen gelernt hatten.

Aus dem Protokoll:

02.06. 2013, 9-17.30 Uhr
Exchange Workshop in Wuhan, Marshal Hotel

Für den verhinderten Gastgeber Zhang Wanhong übernimmt die PIDLI-Wissenschaftlerin Huang Zhong den Vorsitz des Workshops und begrüßt alle Teilnehmenden.

1. Themenbereich „Capacity Building on Workers Organizing Skills and Relevant Training and Education“

Nach einer kurzen Vorstellung des Forums Arbeitswelten China-Deutschland gibt Bodo einen Überblick über Bildungsmaßnahmen von Gewerkschaften in Deutschland für Mitglieder und Betriebsräte. Betriebsräte haben einen Rechtsanspruch auf Schulungen zu spezifischen Themen, und die Arbeitgeber müssen die Kosten hierfür übernehmen. Dabei droht die Funktionsschulung die politische Bildung an den Rand zu drängen. In einigen Bundesländern gibt es auch das gesetzliche Recht für alle Arbeitnehmer, eine Woche im Jahr unter Weiterzahlung des Lohns für Bildungszwecke freigestellt zu werden (Bildungsurlaub). Die meisten trauen sich aber nicht, dieses Recht gegenüber dem Arbeitgeber einzufordern.

Frau Zhang Chunlei, Programmkoodinatorin des Wuhan-Büros der gewerkschaftsorientierten NGO „On Action“, führt aus, dass gewerkschaftliche Bildung in China sehr unterentwickelt sei. Zunächst sei der landesweite Organisationsgrad durch die Privatisierungen staatlicher Betriebe nicht höher als 50%, und in Kleinbetrieben, die immerhin 89% aller Betriebe in China ausmachen und oft in ländlichen Gebieten angesiedelt sind, noch einmal niedriger. Gerade hier sei die Notwendigkeit besonders groß, Schulungsmaßnahmen zu Kollektivverhandlungen, beruflicher Qualifizierung und Managementtrainings durchzuführen. Mittlerweile hätten auch NGOs derartige Aufgaben übernommen und sich z.T. den Ruf von „Unruhestiftern“ eingehandelt.

Diskussion

Die ersten Fragen von chinesischen TeilnehmerInnen zielen auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Deutschland und auf die Existenz anderer Gewerkschaften neben den DGB-Mitgliedsgewerkschaften ab.

Anschließend wird nach dem Grund für die Mitgliederverluste deutscher Gewerkschaften gefragt. Als Hauptgründe geben wir wirtschaftliche Rationalisierungen, die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen und die Unzufriedenheit vieler Mitglieder über die Verzichtspolitik der Gewerkschaftsleitungen an.

Auf unsere Frage, ob es in China eine individuelle Mitgliedschaft in chinesischen Gewerkschaften gebe, führt ein chinesischer Teilnehmer aus, dass es in Staatsbetrieben eine automatische Mitgliedschaft gibt, die auch durch persönliche Mitgliedskarten dokumentiert wird. In privaten Unternehmen jedoch, in denen die große Mehrheit der WanderarbeiterInnen beschäftigt ist, existiert diese Regel nicht. Hier blieben die staatlichen Forderungen nach der Gründung von Gewerkschaften oft uneingelöst.

Wir fragen nach, ob es für chinesische Gewerkschaftsmitglieder auch möglich sei, aus der Gewerkschaft auszutreten? Die Frage löst ein großes Gelächter aus. Dies sei zwar möglich, aber niemand der Anwesenden hätte je davon gehört. Das würde sicherlich Probleme nach sich ziehen.

2. Themenbereich „Corporate Social Responsibility (CSR) and Labor Rights“

Ingeborg: s. ihren Beitrag im Reader, S. 148-152. These: CSR sind meist PR-Aktionen der Unternehmen; sie können verbindliche rechtliche Regeln nicht ersetzen.

Prof. Li Yaxiong, Soziologe von der Central China Normal University, forscht seit zehn Jahren zum Thema CSR. Vor dem Hintergrund der Privatisierung von Staatsbetrieben und Massenentlassungen habe CSR in den letzten Jahren immer mehr Beachtung gefunden, wenngleich es immer noch ein Randthema sei. Mit der Umsetzung von CSR sei es nicht weit her; wenn überhaupt, dann geschehe dies nur in Großbetrieben und in Joint Ventures mit multinationalen Unternehmen. Er stimmt zu, dass CSR eher ein Instrument zur Stärkung des Bewusstseins über die Notwendigkeit sei, vorhandene Gesetze besser anzuwenden. Hierbei seien Regierung, Medien, NGOs und internationale Organisationen die wichtigsten Akteure. Der modernisierte Sektor trage in China keine soziale Verantwortung für die Beschäftigten. Auch Umweltfragen spielten keine Rolle. CSR sollte dazu dienen, dass die Selbstorganisation von Beschäftigten und die Kollektivverhandlungen gestärkt werden.

In der Diskussion geht es um das Pro und Contra der Arbeit zu CSR. Einerseits führen chinesische Teilnehmende Beispiele dafür an, wie NGOs in Shenzhen dieses Instrument erfolgreich eingesetzt haben, um z.B. Gesundheitsstandards in einer Perlenfabrik einzufordern. Andererseits wird auch die Gefahr benannt, dass ein starkes Engagement zu CSR der „freiwilligen“, d.h. unkontrolliert nur von den Arbeitgebern bestimmten, Regelung von Arbeitsbeziehungen Vorschub leistet. CSR passt in das Privatisierungsprogramm des Neoliberalismus. Vor dem Hintergrund dieser Ambivalenz wird festgehalten, dass CSR eine nicht unwichtige Rolle als Druckmoment für die Einhaltung von Gesetzen spielen kann.

3. Themenbereich “Occupational Safety and Health in the Workplace“

Wolfgang ist einziger Referent für diesen Themenbereich. Er verweist auf die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Berufsgenossenschaft und die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten zu diesem Thema. Er nennt konkrete Beispiele für erfolgreiche Interventionen des Betriebsrats von Opel Bochum, jedoch auch für Beschränkungen, die Betriebsräten durch §74 BetrVG auferlegt sind. Immerhin könne in Deutschland, wenn der Arbeitgeber sich weigere, eine Gefahr abzustellen, der Betriebsrat sogar eine Maschine anhalten.

In der Diskussion meldet sich ein Fabrikarbeiter, der nach den Konsequenzen einer Krankmeldung auf Grund von Lärmschädigung am Arbeitsplatz in Deutschland fragt? Riskiert dieser Arbeiter seinen Job?

Wolfgang verweist auf die Gesetzeslage, nach der eine vom Arbeitgeber bezahlte, maximal sechswöchige krankheitsbedingte Fehlzeit pro Jahr garantiert ist. Gleichzeitig weist er darauf hin, dass es in der Praxis große Widerstände von Arbeitgebern dagegen gibt und dieses Recht verteidigt werden müsse, was in Großbetrieben mit gut geschulten Betriebsräten eher gelinge als in Kleinbetrieben.

Eine zweite Frage betrifft die Reaktion von Arbeitgebern, der Regierung und Medien auf Streiks in Deutschland.

Wolfgang nennt als Beispiel den IG Metall-Streik von 1984 zur Arbeitszeitverkürzung, der mit der beschlossenen Absenkung der Wochenstunden von 40 auf 35 Stunden in einem Zeitraum von 11 Jahren erfolgreich war – trotz ablehnender Haltung der Bundesregierung.

Im Jahr 2004 haben Beschäftigte von Opel Bochum ohne Unterstützung ihrer Gewerkschaft einen dreitägigen „wilden“ Streik gegen geplante Entlassungen durchgeführt. Im Ergebnis wurde ein Paket relativ hoher Abfindungen bei Jobverzicht und verzögerter Entlassungen in den folgenden Jahren beschlossen.

Wir fragen die chinesischen TeilnehmerInnen nach den Reaktionen auf die Verletzung von Arbeits- und Gesundheitsstandards in China.

Ein Teilnehmer verweist auf das entsprechende Gesetz und die verantwortlichen amtlichen Stellen, die seine Anwendung überwachen sollen. Da die Behörden generell untätig waren, seien das Gesetz 2002 revidiert und die Kontrollen tatsächlich verschärft worden. Er selbst sei Opfer gesundheitlicher Schäden durch seinen Beruf. Die Lokalbehörden hätten seinen Antrag inkl. Krankmeldung überprüft und den Arbeitgeber zur Zahlung weiterer Gesundheit-Checks und der medizinischen Behandlung verpflichtet. Im Problemfall könnte ein/e Betroffene/r zu einer Schiedsstelle und schließlich bis vor das Oberste Gericht gehen, das ggf. über die Konsequenzen einer körperlichen Behinderung entscheidet.

4. Themenbereich „Workplace Gender Diskrimination in Germany and China“

Prof. Zhu Pingyan ist verantwortlich für das Gender-Thema im Rahmen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Central China Normal University. In den Jahren 1990, 2000 und 2010 hat sie Untersuchungen zur Stellung von Frauen in der chinesischen Gesellschaft durchgeführt. Dabei wurden zahlreiche Verbesserungen wie z. B. der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen (10% aller BürgermeisterInnen in China sind Frauen) festgestellt, allerdings auch fortbestehende Diskriminierungen bzw. Verschlechterungen. So sei die Erwerbsquote von Frauen in den letzten beiden

Jahrzehnten gesunken und die geschlechtsspezifische Lohndifferenz gestiegen. Es gebe einen öffentlichen Druck auf Frauen, sich stärker als in der Mao-Zeit wieder der Hausarbeit zuzuwenden. Frauenarbeit werde von chinesischen Betriebsleitern oft abgelehnt, es sei denn, es handele sich um junge, gut aussehende Frauen, die untergeordnete Tätigkeiten ausüben. Frauenverbände wie der All-Chinesische Frauenverband übten Kritik an den weit verbreiteten Formen der Frauendiskriminierung – trotz gegenteiliger Behauptungen von Regierung und Wirtschaft. Das vor einem Jahr beschlossene Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sei schwer umzusetzen, bisher habe es einen Klagefall in Wuhan gegeben, der mit einer Entschädigungszahlung von 1.000 Yuan geendet sei.

Ingeborg referiert zur Frauendiskriminierung am Arbeitsplatz in Deutschland – s. ihren Beitrag im Reader S. 122-127, in denen sie den Wandel des männlichen Ernährer-Modells analysiert und eine Gleichstellungspolitik jenseits des systemkonformen Gender-Mainstreamings fordert.

Diskussion

Prof. Zhu hält eine stärkere Verzahnung von Forschung und Aktion für dringend notwendig, damit ein stärkeres Bewusstsein über Genderthemen in der Öffentlichkeit entsteht.

Eine Teilnehmerin stellt fest, dass die Mehrzahl von MitarbeiterInnen in chinesischen NGOs und kleineren Organisationen Frauen sind.

Wir fragen, ob es unabhängige NGOs zur Frauengleichstellung und Ansätze einer unabhängigen Frauenbewegung gibt?

Prof. Zhu erwähnt vier Frauen-NGOs in Beijing und zwei in Wuhan, auch landesweit gebe es einige NGOs im Umfeld von Universitäten.

Huang Zhong ergänzt, dass nach der UN-Frauenkonferenz 1995 in Beijing viele Frauen-NGOs entstanden seien, die z.B. gegen die Zugangshürden für Frauen an Universitäten erfolgreich gekämpft hätten. Jedoch seien einige Frauen-Rechtszentren von der Regierung verboten worden. In der Folge hätten Frauen Anwaltskanzleien eröffnet und würden auf diese Weise die Arbeit fortsetzen. Ein zentrales, wenn auch kaum öffentliches Problem sei die häusliche Gewalt gegen Frauen in China, wozu es vereinzelt Schulungen gäbe.

5. Themenbereich „Cooperation between Unions, NGOs and Lawyers“

Bodo macht Ausführungen zum gut etablierten Rechtsschutz der deutschen Gewerkschaften wie auch zur Rechtsberatung durch Arbeitswelt-orientierte NGOs in Deutschland (z.B. Türkische Arbeitervereine u.ä.). Was die irregulären ArbeitsmigrantInnen in Deutschland betrifft, so ist ihre Lage sehr prekär und Rechtsberatung (z.B. von Gewerkschaften) sehr dünn gesät.

Ingeborg ergänzt mit einem Hinweis auf die Initiativen der letzten Jahre zu einer Haftbarmachung von multinationalen Unternehmen im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen bei weltweiten Niederlassungen oder Zulieferbetrieben. Juristische Fach-Organisationen wie das „European Centre for Constitutional and Human Rights“ (ECCHR) in Berlin oder das „Centre for Constitutional and Human Rights“ (CCHR) in New York arbeiten mit Gewerkschaften und NGOs in der Frage von Menschenrechtsklagen gegen Unternehmen eng zusammen.

Der chinesische Rechtsanwalt Wu Shengli berichtet von der Arbeit der ACFTU-Zentren, die ausgestattet mit Finanzmitteln der Regierung bei Arbeitskonflikten vermitteln. In den landesweit 70 ACFTU-Zentren werden Beschäftigte von Rechtsanwälten wie ihm unterstützt. Für seine erfolgreiche Arbeit in der Provinz Hubei hat ihm der ACFTU einen Preis verliehen. Nach dem Arbeitsvertragsgesetz von 2008 sind Arbeitgeber jedoch gehalten, in Konfliktfällen nur noch mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, nicht mehr mit den Gewerkschaften, zu verhandeln. Das habe zu einer geringeren Zahl von Konfliktverfahren geführt - das stimme ihn pessimistisch. Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen seien nicht unabhängig. Wichtigste Aufgabe für die Zukunft seien Kollektivverhandlungen. Es müsse auch eine stärkere Zusammenarbeit von Gewerkschaften, NGOs und Rechtsanwälten geben.

Diskussion

Wir fragen Herrn Wu, ob es nicht einen Widerspruch zwischen der gewünschten Rolle der Gewerkschaften bei der Vermittlung und der von NGOs in der Kooperation gäbe? Herr Wu meint, Gewerkschaften bräuchten NGOs nicht zu fürchten, obwohl die heutige Situation eine andere sei als bis 2008.

Wir stellen die Frage nach der Anrufung von Arbeitsgerichten für den Fall, dass die Vermittlung und Schlichtung auf betrieblicher und außerbetrieblicher Ebene gescheitert sei: Kommt es oft zu einer solchen Anrufung, und sind die Ergebnisse positiv?

Herr Wu führt aus, dass Arbeitsgerichte im Prinzip unabhängig sind, oft jedoch von Firmen und Verbänden beeinflusst werden.

Huang Zhong ergänzt, dass WanderarbeiterInnen den Gerichtsweg fast nie einschlagen. Sie kennen ihre entsprechenden Rechte nicht und ziehen es meist vor, bei Konflikten den Arbeitsplatz aufzugeben. NGOs könnten eine wichtige Funktion bei der Aufklärungs- und Schulungsarbeit für WanderarbeiterInnen übernehmen.

6. Themenbereich „Approaches and Prospects of the China-Germany Communication and Cooperation in the Labor Area“

Wolfgang unterstreicht die Notwendigkeit, den Austausch von Basiskontakten zwischen ArbeiterInnen in China und Deutschland/der EU zu intensivieren. Genau das aber unterstütze seine Gewerkschaft, die IG Metall nicht. Sie fordere zwar weltweit „decent work“, ohne aber das System der Lohnabhängigkeit zu kritisieren; auch fordere sie zurecht „codes of conduct“, allerdings mit der Illusion von „fairem Wettbewerb“; und die berechtigte Forderung nach demokratischer Mitwirkung bleibt im Rahmen von Euro- und Weltbetriebsräten an der Hoffnung auf dauerhafte Regulierung des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit durch die Hilfe von Interessenvertretungen hängen. „Die chinesische Arbeiterklasse ist die größte der Welt. Von ihrer Zusammenarbeit mit der brasilianischen, indischen, europäischen Arbeiterklasse hängt das Schicksal der Welt ab!“ Der globale Kapitalismus zwingt nun immer mehr Beschäftigte aus aller Welt an einen Tisch zu kommen und eröffne neue Chancen, die sich angleichenden Probleme aus der Produktion und der Umweltbelastung zu erörtern. Die Unternehmen versuchten, die Beschäftigten durch „corporate identity“ abhängig zu halten. Die Regierungen versuchten, durch Propagieren der „national identity“ ihre Macht zu sichern. Die große Aufgabe bestünde für uns darin, uns unter dem Motto der „working class identity“ zusammenzuschließen und gemeinsam eine Zukunft ohne Ausbeutung zu erkämpfen.

Dr. Li Chengliang, Ass. Prof. an der juristischen Fakultät der Wuhan Universität, ist der Meinung, China könne von Deutschland in der Frage der Durchsetzung von Gewerkschafts- und Arbeitsrechten viel lernen. Wichtig sei z.B. das Streikrecht. In China hingegen würden Gesetze oft nicht eingehalten, wie z.B. im Fall des Arbeitsvertragsgesetzes von 2008. Gewerkschaften in China seien keine Arbeiter-, sondern Beamten- und Parteivertreter. Seine Freunde in Deutschland würden die Gewerkschaften in China nicht verstehen.

Dr. Xiong Qi, Ass. Prof. an der juristischen Fakultät der Wuhan Universität, unterstreicht, dass es in China kein richtiges Streikrecht gebe. Nach §290 des Arbeitsgesetzes stellen Streiks eine Störung der gesellschaftlichen Ordnung dar. Dennoch habe die Streikwelle 2010 stattgefunden und eine Reformdynamik ausgelöst (neben Lohnforderungen auch Forderung nach Kollektivverhandlungen). Grundsätzlich frage er sich aber, warum das Kapital immer ein Feind der Arbeiter sein soll? Schließlich hätten österreichische Wissenschaftler nachgewiesen, dass der freie Markt für die Beteiligten alles zufriedenstellend regelt.

Diskussion

Ein Mitarbeiter der Xin Chen Labor Organisation meint, er sei neidisch auf die Arbeiter in Deutschland, die so viele Rechte haben und einfordern. Seine Erfahrungen seien ganz anders: Überstunden ohne Zulagen, 11-Stunden-Arbeitstage, schlechte Absicherung. Die Situation in China sei schwer zu ändern, da die Gewerkschaften eine reine Formsache wären. Am wichtigsten sei es, das Bewusstsein zu verändern. Die Rolle von NGOs sei wirkungsvoller als die der Gewerkschaften.

Ein Bauarbeiter berichtet von seinen positiven Erfahrungen mit dem ACFTU, der ihm und seinen Kollegen oft geholfen und viele Probleme gelöst habe. Als Beispiel nennt er die Intervention des ACFTU bei der Einforderung seines Lohns. Löhne würden oft ein halbes oder ganzes Jahr zurückgehalten. Über die Gewerkschaft habe er auch Hilfe von Medien und Rechtsanwälten erlebt. Eine Selbsthilfestelle für die Erleichterung des Kontakts zwischen der Gewerkschaft und Bauarbeitern sei eingerichtet worden. Dort fänden auch Schulungen für sie statt.

Der Direktor von Xin Chen gibt an, deutsche Investitionen in Wuhan nähmen zu. Er begrüße den CSR-Ansatz, der hier zur Geltung kommen könne. Er habe auch bereits an CSR-Schulungen teilgenommen. Den Druck von NGOs über CSR halte er für erfolgreich.

Prof. Huang Zhong dankt allen ReferentInnen und TeilnehmerInnen für ihre Beiträge und fasst zusammen, dass die Diskussion äußerst anregend und fruchtbar gewesen sei.

Am 3. Juni, unserem letzten "Arbeitstag" in Wuhan, besuchten wir zwei äußerst unterschiedliche NGOs, die Unterstützungsarbeit für ArbeiterInnen leisten: „On action“ in der Innenstadt und das Arbeiterzentrum Xin Chen („Neuer Morgen“) im Wohngebiet der ArbeitsmigrantInnen am Stadtrand.

Aus den Protokollen:

03.06., 10-12 Uhr

Treffen mit zwei Vertreterinnen der NGO „On Action“ in Wuhan-Innenstadt

Sie stellen ihre Organisation vor:

- Unser Hauptbüro ist in Beijing, 2006 gegründet, 2008 in Suzhou, hier seit 2012.
- Unsere Aufgaben: rechtliche Beratung, workshops, capacity building, z.B. Frauen aus Dörfern lehren wir kleine technische Fähigkeiten; Kenntnisse zur Kindergeburt; politische Aufklärung über Gesetze, alltägliche Erfordernisse,
- Wir wollen ein Forum zum Austausch bieten; wir besuchen z.B. Altenheime, machen kulturelle Veranstaltungen, wollen alltägliches Leben der Arbeiter darstellen zur Veröffentlichung.
- Unser Ziel: eine Brücke aufzubauen zwischen Unternehmen, Regierung, Kommune und Arbeitern. Dabei ist es für uns schwierig, mit Unternehmen in Kontakt zu kommen.
- Gestartet haben wir hier mit einer Umfrage über die Stadt, das Leben hier. Von anderen NGOs haben wir viel Hilfe bekommen; inzwischen arbeiten 260 Freiwillige mit, einige davon nur kurzzeitig.
- Wir haben auf einer Konferenz auch Kollektivverhandlungen in Kleingruppen geübt, um Löhne oder Abfindungen. Die ArbeiterInnen müssen das Verfahren kennenlernen.
- Oft sind wir auch auf Baustellen gegangen. In Wuhan gibt es zur Zeit ca. 10.000 ! Manchmal wurde uns der Zutritt verboten; wir haben das Sicherheitsthema angesprochen, auch wegen Erdbebengefahr; dann auch Rechtsaufklärung gemacht.
- Ich selbst war früher in Beijing; Hauptaufgabe war Unterstützung von Hausangestellten; sie wurden oft direkt vom Dorf geholt; arbeiten ohne Arbeitsvertrag; fühlen sich oft einsam.
- Wir organisieren auch Unterrichtshilfe in Schulen zurückgelassener Kinder; z. B. in Englisch oder „wie ihre Eltern auf dem Land lebten“. Letzten Samstag haben wir etwas mit Eltern und Kindern zusammen gemacht. Die Regierung will ja eine harmonische Gesellschaft und fördert auch die „harmonische Kommune“.
- Wir haben auch Altkleider und gebrauchte Sachen gesammelt, untereinander Tausch organisiert.
- Zum Thema Umweltschutz haben wir eine „Grüne Fahrt“ organisiert, unterwegs Abfall gesammelt.
- Wir fördern auch, dass Leute aus der Stadt mal aufs Land fahren; inzwischen ist es populär, dort mal Räume von Bauern zu mieten, wo man dann auch selbst kochen kann.
- Hauptsächlich kümmern wir uns um WanderarbeiterInnen (Sie schätzen deren Zahl in Wuhan auf 1,5 Mio – Huang Xiaoyong von Xin Chen dagegen schätzt 5 Mio).

Frage: Geht es euch um Befähigung zur Einzelklage, wenn z.B. Hautverletzungen in einer Fabrik sich häufen, oder auch um kollektive Gegenwehr, ihr nennt euch ja auch „on action“? Antwort: Das ist bisher noch nicht vorgekommen; wir beraten eher, können Vorschläge machen.

Frage: Wie finanziert sich eure NGO?

Antwort: Wir kriegen auch Geld von USA; die Behörden wissen das, beobachten uns sowieso, besonders natürlich, wenn finanzielle Unterstützung von den USA kommt.

Frage: Werdet ihr als Troublemaker kritisiert, z. B. von der Gewerkschaft?

Antwort: Wir haben z.B. mit Bauarbeitern gesprochen, denen gesagt wurde, sie sollten sich besser von uns fernhalten; einer von ihnen ist von der Gewerkschaft unterstützt worden, hat dann bei uns nicht mehr mitgemacht.

(Von "On action" haben wir mitgenommen: „On action Beijing Internat Cultural Center 2006-2012“ – www.zxd.org.cn – Hochglanzbroschüre 39 S.)

03.03.2013, 16-22 Uhr

Treffen mit der NGO Xin Chen („Neuer Morgen“)

Das Büro von Xin Chen (Versamlungs- und Schulungsraum, Bibliothek) befindet sich in einem 2-stöckigen Reihenhaus mitten in einer Kommune mit 5.000 Ew. (Einheimische und zugezogene enteignete Bauern) und 15.000 ArbeitsmigrantInnen am südlichen Stadtrand von Wuhan. Anwesend sind neben dem Geschäftsführer Huang Xiaoyong¹⁶ mehrere MitarbeiterInnen, die schon am Workshop tags zuvor teilgenommen hatten.

Uns werden die Druckerzeugnisse von Xin Chen gezeigt: Eine Aufklärungsbroschüre (sie wird in der Auflage von 10 000 verteilt), Flugblätter, eine Zeitung.

Die MitarbeiterInnen berichten:

In der Kommune wohnen 15000 MigrantInnen und 5000 Bauern, die ihren Boden verloren haben.

Xin Chen wurde am 2010 als Basisorganisation gegründet. Ihr Ziel ist es, Rechte und Interessen der ArbeitsmigrantInnen durchzusetzen, die Kultur und das Bewusstsein zu fördern, Solidarität und gegenseitige Hilfe zu organisieren, bessere Lebensbedingungen in der Kommune zu schaffen. Insgesamt geht es um menschenwürdiges Leben und Arbeiten.

Es gibt zwei fest Angestellte, einen ehrenamtlichen Vorstand, ca. 25 aktive ehrenamtliche MitarbeiterInnen, darunter Rechtsanwälte, 300-400 Freiwillige – und einen Beirat mit NGO-Vertretern auch von auswärts, darunter Sun Heng aus Picun (*den wir schon in Beijing besucht hatten*).

Projekte von Xin Chen sind:

- kleine Läden für Gebrauchsgüter
- Kurse und Beratung über Löhne, Arbeitsverträge, Versicherung, Arbeitssicherheit
- Spezialkurse für Frauen
- Ausstellungen
- eine Bibliothek für die gesamte Kommune

Frage: Gibt auch Training zu Kollektivverhandlungen, wie bei der zuvor besuchten NGO „On Action“?

Antwort: Nein. Bei „On Action“ ist dieses Training wohl eher eine Idee der US-amerikanischen Förderer. Kollektivverhandlungen sind in China derzeit eher ein „Luxus“, denn es gibt keine unabhängige Vertretung der Arbeitenden. – Wir fördern Kollektivität auf andere Weise, durch Aufklärung und solidarische Unterstützung.

Frage: Woher bekommt die NGO Xin Chen ihre Mittel?

Antwort: Xin Chen hat ein Budget von 260.000 y, die Ladenmiete beträgt 20.000 Yuan jährlich. Aus dem Verkauf von Gebrauchsgütern nimmt Xin Chen 20.000 Yuan pro Jahr ein. Es gibt u.a. Unterstützung aus Hongkong, dem „Zentrum für Bildung und Entwicklung“. Angesichts der Verlagerung von Industrie und Arbeitsmigration von

¹⁶ Huang Xiaoyong stammt aus einem Ort in der Nähe von Wuhan und war Ende der 90er Jahre zum Arbeiten nach Guangdong gegangen. Nach einem schweren Arbeitsunfall arbeitete er ab 2003 in einem Beratungszentrum für Arbeiter in Shenzhen mit, bis er 2008 in seine Heimatprovinz nach Wuhan zurückkehrte und damit begann, das Arbeiterzentrum *Xin Chen* (= Neuer Morgen) aufzubauen. Unterstützt wird dieses Zentrum von Huang Zhong, Dozentin an der Wuhan School of Law.

der Küste ins Landesinnere vergrößern sich unsere Aufgaben. Dafür wäre ein Budget von jährlich 350 000 Yuan notwendig. Seit der Finanzkrise 2008 sind weltweit die Zinsen auch für Stiftungskapitale gesunken, deswegen erhalten wir von Stiftungen immer weniger Geld.

Frage: Wie läuft eure Beratung bei Beschwerden der ArbeiterInnen? Werden Gewerkschaften einbezogen? Welche Rolle spielen die Gerichte – sind sie unabhängig?

Antwort: Es gibt eine klare Stufenfolge:

- Ist es ein individuelles Problem oder betrifft es auch die Kollegengruppe?
- Als erstes Beschwerde beim Chef.
- Wenn das nichts bringt, Gang zur Arbeitsbehörde.
- Wenn das nichts bringt, folgt Mediation. Hier werden schon Anwälte eingeschaltet.
- Wenn das unzureichende Ergebnisse bringt, Klage vor Gericht. Das bringt oft am meisten, aber der Weg dorthin kann zwei Jahre dauern. Die Gerichte sind zwar nicht ganz unabhängig, aber im Großen und Ganzen fällen sie gerechte Urteile.
- Bei alledem spielen die Gewerkschaften im Betrieb keine Rolle. Sie treten nicht für die Rechte der ArbeiterInnen ein. Sie sind geleitet von den Personalassistenten des Managements.

Frage: Welche Erfahrungen habt ihr mit CSR (Corporate Social Responsibility) in Wuhan? Gibt es da Hoffnungen? Zum Beispiel bei dem deutschen Unternehmen Metro, das zwei Lager in Wuhan hat?

Antwort: Wir versuchen, CSR als Hilfsmittel einzusetzen. Xin Chen hat eine erste Recherche zu 20 deutschen Unternehmen in diesem Stadtteil von Wuhan durchgeführt.

3. Suzhou (30.5.-4.6.)

Die andere Hälfte unserer Gruppe – Peter, Fritz und Hans – besuchten die Industriestadt Suzhou in der Nähe Shanghais in der Provinz Jiangsu. Ihr Programm wurde von Quan Guirong, dem Organisator des Workers Home Centers, gestaltet der auf unsere Einladung schon einmal in Deutschland war. Quan, geboren 1981 in der Provinz Guangxi im Südwesten Chinas, hat mit 18 Jahren seine Heimatprovinz verlassen und über 8 Jahre verschiedene Arbeiten vor allem in der Nachbarprovinz Guangdong angenommen. Im November 2008 gründete er - inspiriert durch die Heimstatt für Arbeitsmigranten in Beijing und finanzielle Unterstützung von dem Hilfswerk OXFAM - den Leseclub für Arbeitsmigranten, „Suzhou Arbeiterhaus“. Quan und seine MitarbeiterInnen ermöglichten uns einen guten Einblick in das Leben von Arbeitsmigranten in Suzhou und die Aktivitäten des Arbeiterhauses.¹⁷ Die Eindrücke sind in einem Gesamtprotokoll des Aufenthalts festgehalten.

Auszüge:

31.05.2013, 11 Uhr

Erstes Gespräch mit Quan Guirong

Er gibt uns grundlegende Informationen zu Suzhou. Suzhou hat eine einheimische Bevölkerung von 3 Mio. Dazu kommen 7 Mio Wanderarbeiter. Damit rangiert Suzhou an zweiter Stelle hinter Shenzhen hinsichtlich der Anzahl der Wanderarbeiter. Aktuell steigt die ihre Zahl jährlich um 15%.

¹⁷ siehe eigenen Blog des Zentrums <http://suzhougongyou.blog.163.com/>

Vier Kreise gehören zum Gebiet von Suzhou; diese zählen zu den hundert wirtschaftlich stärksten Kreisen Chinas. An Industrie gibt es beispielsweise große Stahlunternehmen, einen Hafen, ca. 100 Niederlassungen deutscher Firmen, z.B. Bosch, Schäffler, Foxconn Elektronik, eine chinesische Autofabrik. Der östliche Industriepark entstand in Zusammenarbeit mit Singapur. Suzhou ist im Ranking der Industrieparks weit vorne.

31.05.2013, ab 17 Uhr

Rundgang, Besuche von Kollegen/-innen in ihren Wohnungen

Wir machen, geführt von Quan Guirong, einen ersten Rundgang durch das sogenannte „Dorf“ im Stadtteil Mudu. Das Dorf ist für unsere Verhältnisse längst eine Stadt, eine dicht besiedelte Zusammenballung von Häusern, Unterkünften von Wanderarbeiterfamilien. Enge Gassen, in denen die Leute wohnen, häufig auch kleine Restaurants oder Garküchen zur Straße hin. Zentral ist die „Hauptstraße“, an der auch das Workers Center liegt. Auf der Hauptstraße gibt es überwiegend Läden mit Auslagen bis auf die Straße sowie einen Obst-, Gemüse- und Lebensmittelmarkt auf fahrbaren Verkaufswägen. Der ganze Stadtteil ist wenig gepflegt und wenig gereinigt. Angeblich gibt es Pläne, das ganze abzureißen und einen neuen Finanzdistrikt zu bauen.

Besuch bei Zimmermanns-Familie (drei Generationen)

Wir besuchen einen Zimmermann, der mit seiner Frau (als Putzfrau tätig) in einer 1-Raum-Wohnung wohnt, die unglaublich eng und rumplig ist, sanitäre Anlagen nicht zu erkennen. Der Zimmermann hat einen Arbeitsunfall erlitten, ist am linken Arm und an den Fingern schwer verletzt, arbeitsunfähig. Die Frage einer Entschädigung ist noch nicht geklärt. Die Ehefrau rennt los und besorgt zunächst Erdnüsse zum knabbern, danach eine Wassermelone.

Sein Sohn, der eine eigene Wohnung hat, ist ebenfalls Zimmermann, der Sohn trägt den schlafenden Enkel spazieren („drei Generationen“). Die Wohnung des Sohnes wurde vom Vater gekauft. Außerdem hat er zuhause in seinem Dorf sein Haus ausgebaut. Nach dem Arbeitsunfall ist jedoch seine Zukunft vollkommen ungeklärt.

Besuch beim Techniker

Der nächsten besuchten Kollegen ist eine qualifizierte technische Fachkraft bei einem amerikanischen Autozulieferer. Er verdient im 8-Stunden-Tag 3800 Yuan pro Monat. Er wohnt in diesen Tagen alleine, seine Frau bringt das kleine Kind ins Heimatdorf, weil dort der Sommer leichter zu ertragen ist. Die gemeinsame Wohnung besteht aus einem Zimmer, das im Wesentlichen vom Bett beherrscht wird. Die Terrasse dient als Küche, Abstellraum und Kleiderkammer.

Besuch in Quans Wohnung

Wir besuchen auch die 1-Zimmerwohnung, die Quan selbst bewohnt: ein Bett, ein Tisch mit vielen Büchern. Im Haus sind viele Zimmer aus- und angebaut. Der Vermieter ist ein Bürger von Suzhou, die Mieter der kleinen Räume sind alle Wanderarbeiter.

Besuch in der Bauarbeiter-Unterkunft

Nach dem Abendessen fahren wir in eine nahe gelegene Unterkunft von Bauarbeitern. In zwei Stockwerken übereinander befinden sich einfache Unterkünfte, die im Wesentlichen aus einer Schlafgelegenheit für 6 – 8 Männer und einem Tisch und ein paar Stühlen bestehen. Die Betten sind aus Gerüstbaumaterial und Schaltafeln gebaut. Waschelegenheiten für die Männer und auch für ihre Wäsche sind im Freien an langen Becken mit vielen Wasserhähnen. Auch deshalb ist die ganze Gegend leicht morastig. Es ist schon dunkel, die Männer haben Feierabend, waschen sich, waschen ihre Wäsche, sitzen in den Räumen und spielen Brettspiele.

Wir sprechen länger mit einem 45jährigen Kollegen, der immer wieder Artikel für die Zeitung des Arbeiterzentrums schreibt. Er schreibt viel über sich und seine Erlebnisse. Er arbeitet auf der Baustelle als Materialversorger. Er erzählt uns von seinem sehr harten und armen Leben. Im Dorf hatte er Ärger und ist dann abgehauen, hat mehrere Jahre als Obdachloser Gelegenheitsarbeiten verrichtet. Wir treffen diesen Kollegen noch häufiger im Arbeiterzentrum.

01.06.2013, 11 Uhr

Treffen mit AktivistInnen vom Arbeiterleseclub 'worker's home'

Das Arbeiterzentrum liegt in einer Geschäftsstraße des „Dorfes“ Mudu am Rande von Suzhou. TeilnehmerInnen sind vier AktivistInnen aus Suzhou (zwei Männer und zwei Frauen), sowie ein Student/Praktikant, der die Arbeit der Gruppe untersucht

Wir wurden mit einem selbst geschriebenen Lied begrüßt. Es geht darin um die Herkunft aus den verschiedenen Dörfern und darum Freundschaft herzustellen. Der Text stammt von einem Arbeiter, der seit 10 Jahren in Mudu lebt.

Mit PowerPoint Unterstützung wurden wir über die verschiedenen Arbeitsgebiete des Centers informiert.

Das Center wird täglich von bis zu 30 Leuten besucht, die dort ihre Freizeit verbringen oder an den zahlreichen Aktivitäten teilnehmen. Es ist täglich geöffnet von 12.30 Uhr bis 22.30 Uhr außer Montag. Alle 2-3 Monate veröffentlicht das Center eine Broschüre mit 2000 Exemplaren Auflage über das Arbeiterleben. Informiert wird auch über die Aktivitäten des Zentrums.

Ein Aktivist aus Hangzhou vermittelt Praktika für StudentInnen. Er unterstützt die Rechtsberatung des Zentrums. Dabei kann er sich auf Erfahrungen stützen, die er nach einem eigenen Arbeitsunfall und in rechtlichen Auseinandersetzungen gesammelt hat. Quan Girong erscheint als Kopf der Gruppe und hat eine sehr gute Verbindung zur Basis. Bei den Familien der zugewanderten Arbeiter geht er ein und aus. Er kommt aus der Provinz Guangxi und lebt bereits seit 14 Jahren in Suzhou

Das Zentrum wurde 2009 gegründet. Die Arbeiter brauchen eine Plattform, um sich auszutauschen. Arbeiter schreiben aus ihrem Alltag und gewinnen dabei auch Preise bei Schreibwettbewerben.

N. ist zuständig für die Frauenarbeit. Frauen haben in vieler Hinsicht nicht die gleichen Bedingungen. Die Themen der Frauengruppe liegen auf der ökonomischen, der traditionell kulturellen und der rechtlichen Ebene. Unternehmen stellen lieber Frauen ein, weil diese als williger gelten. In verantwortlichen Positionen sind sie aber kaum zu finden. Sie werden kaum gefördert und meist nur befristet eingestellt, weil mit Schwangerschaften gerechnet wird. Auch die Hausarbeit bleibt traditionell an den Frauen hängen.

Gesetzlich sind sie zwar gleichgestellt. Aber die wenigsten Frauen kennen die Rechtslage. In der Frauengruppe treffen sie sich zum Erfahrungsaustausch und zur Förderung ihres Selbstbewusstseins. Sie besuchen sich auch gegenseitig, unterstützen sich bei Problemen. Auch gemeinsame Ausflüge und gemeinsames Kochen werden organisiert.

Das Zentrum macht auch viele kulturelle Angebote. Der Anspruch ist, die Talente, die jede/r Einzelne hat, zur Geltung zu bringen. Es gibt auch eine Band, die mit eigenen Liedern auftritt, sowie Gesangs- und Trommelkurse. In einem Tanztheater werden eigene Arbeitssituationen ausgedrückt. Es wird auch versucht, einen eigenen

Nachrichtensender aufzubauen. Die eigenen Liedtexte machen auch die Geschlechterfrage zum Thema und stellen patriarchalische Strukturen in Frage, Die Kulturarbeit wird von einer Kollegin betreut, die dafür immer zwei Wochen im Monat ins Zentrum kommt.

Die Rechtsberatung wird von einem Kollegen angeboten, der nach einem Arbeitsunfall erfolgreich um seine Rechte gestritten hat. Er hat sich dabei Kenntnisse über das chinesische Arbeitsrecht angeeignet. Es gibt unterschiedliche Formen prekärer Beschäftigung: Festangestellte, Leiharbeiter, PraktikantInnen und temporär Beschäftigte. Die wenigsten kennen tatsächlich ihre Rechte.

Handlungsmöglichkeiten, die bei den Beratungen diskutiert werden:

Antrag rechtzeitig stellen; Untersuchungen veranlassen; Infoveranstaltungen durchführen; Rechtshilfetipps an erkrankte Arbeitnehmer verteilen; Organisierung von Gruppen. Bei Krankenhausbesuchen werden Informationen und Beratung angeboten und die Kollegen ermutigt.

Es gibt ein Netzwerk derartiger Rechtsberater, über ganz China hinweg tauschen sie ihre Informationen aus und kommen zusammen.

Besonders schwierig sind die Verhandlungen mit Leihfirmen. Es gibt zwar für alles eine gesetzliche Regelung. Doch die Behörden sind faul und kümmern sich nicht darum. Bei der Anerkennung einer Berufskrankheit spielen drei Faktoren eine Rolle: Die Diagnose der Arbeitsumgebung, das Gutachten über die Erkrankung und der Zeitfaktor: Betroffene müssen mindestens ein Jahr dort gearbeitet haben. Arbeitsplatzuntersuchungen vorher angekündigt, so dass der Arbeitgeber die Fehler vorher beseitigen kann.

Gewerkschaften spielen meistens keine Rolle. Arbeiter kennen Gewerkschaften nur, wenn sie in einem gewerkschaftlichen organisierten Betrieb beschäftigt sind. Auch dort besteht ihre Hilfe nur in der Vermittlung von Anwälten, die kostenpflichtig sind. Es wurden dann drei exemplarische Fälle vorgestellt, die man begleitet hat:

- Ein Praktikant erlitt bei einem „Abschlusspraktikum“ einen Unfall. Die Behörde lehnte eine Entschädigung ab. Es gelang, in freien Verhandlungen mit dem Unternehmen eine Entschädigung von 20 000 Yuan zu erhalten.
- Beim Mitarbeiter des deutschen Unternehmens Schäffler trat eine Berufskrankheit auf: eine Leukopenie, Mangel an weißen Blutkörperchen. Der Arbeiter hatte dort sechs Jahre gearbeitet. Er stellt in seiner Heimatregion den Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit, diese wird von der Behörde anerkannt: die sechste von zehn Stufen, Entschädigung 800 000 Yuan. Schäffler lehnt die Zahlung ab. In Verhandlungen einigt man sich auf 600 000 Yuan.
- Kollektive Verhandlung wegen Vergiftung – ein sehr weit bekannt gewordener Fall: bei einem Autozulieferer war das Trinkwasser verschmutzt. Über 100 Menschen betroffen, mehr als 30 davon mussten ins Krankenhaus. Bisher noch keine Einigung.

Die Zusammenarbeit mit dem Frauenverband, der sich um gesellschaftliche Fragen kümmern sollte, wird erschwert, weil dieser sich nur für die „Einheimischen“ zuständig fühlt, nicht aber für die „Wanderarbeiterinnen“.

Die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Suzhou begann erst im Jahr 2000.

Inzwischen gibt es über 7 Millionen solcher zugewanderter Arbeiter in der Region. Im gesamten Yangtse Delta sind es 50 Millionen.

Der Arbeiterleseclub beteiligt sich auch an Kampagnen, die von anderen Gruppen initiiert werden, z.B. an einem Fotowettbewerb, bei dem die Arbeiter die Situation auf den Baustellen und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen dokumentieren. Es gibt auch eine enge Zusammenarbeit mit Sun Heng in Picun.

Besichtigung eines Industrieparks (von außen) und eines Umsiedlungsstadtteils (ehem. Dorf)

Bei einer Fahrt durch das Industriegebiet konnten wir die riesige Ausdehnung der Fabriken sehen. Dort befinden sich auch die Wohnheime der ArbeiterInnen. Die Firmen mieten die Heime oft von der Stadtverwaltung von Suzhou an. Die Eingänge werden von Wachposten bewacht, so dass nur BewohnerInnen Zugang haben.

Es gibt in diesen Heimen kaum eine Infrastruktur. Wir sahen später 6 -Bett -Zimmer mit Stockbetten. Aber die Zimmer hatten ein eigenes Bad und Toiletten.

Vor den Toren haben sich Märkte angesiedelt, auf denen die Bewohner ihre Bedürfnisse decken können. Die meisten Stände bieten zubereitetes Essen an, aber es gibt auch Obst und Gemüsestände und Kleidung. Meist holen die Firmen 'ihre Beschäftigten' mit Werksbussen ab und bringen sie wieder zurück.

Wir konnten, nachdem wir bereits die ärmlichen Wohnungen der Wanderarbeiter im ehemaligen Dorf gesehen hatten, ein Umsiedlungsgebiet besuchen. Hier befinden sich die Wohnungen, die den ehemaligen Dorfbewohnern als Ersatz angeboten wurden. Sie haben fast europäischen Standard mit Küche und Bad.

Die ehemaligen Dorfbewohner profitieren doppelt: Zum einen vermieten sie ihre alten Häuser an die Wanderarbeiter, zum anderen vermieten sie auch Zimmer in ihren neuen Wohnungen an Zugezogene. Wir besuchten eine junge Angestellte, die sich ein Zimmer mit einer anderen Kollegin teilt und dafür insgesamt 600 Yuan bezahlen muss (300 Yuan für jede). Sie arbeitet bei einer der zahlreichen Leiharbeits-Agenturen als Buchhalterin und verdient dort ca. 2400 Yuan im Monat. Sie bildet sich an einer Fernuniversität weiter, um ihre Kenntnisse in Buchhaltung zu erweitern.

Am Abend treffen wir sie wieder bei einer Veranstaltung im Zentrum.

Abends um 19 Uhr Vortrag von Fritz im Zentrum:

Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitsmigranten in Deutschland

Das Thema Arbeitsmigration erweckte großes Interesse. Der Veranstaltungsraum war gut gefüllt. Fritz stellte in großen Zügen die Geschichte von Arbeitsmigration in Deutschland vor und illustrierte seinen Vortrag mit geschichtlichen und zeitgenössischen Fotos.

Dann ging er auf die Lage der verschiedenen Gruppen der (Arbeits-)Migranten ein: von den weitgehend integrierten Einwanderern aus Südeuropa und der Türkei, die in den Städten heute in Deutschland auch das Straßenbild prägen, bis zur prekären Situation von Flüchtlingen.

Die Nachfragen machten deutlich, dass es große Unterschiede in den Wohnverhältnissen gibt. So erschien einem Teilnehmer die Unterkunft in einem deutschen Flüchtlingsheim noch attraktiv. Fragen kamen zu Möglichkeiten der Einwanderung nach Deutschland.

02.06.2013, 15.30 Uhr

Vortrag von Hans über Gewerkschaften und Arbeiterwiderstand in Deutschland.

An einem Sonntagnachmittag verfolgten ca. 20 BesucherInnen den mit Bildern hinterlegten Vortrag, der auch die aktuellen Auseinandersetzungen der 2000er Jahre einschloss.

Die Fragen bezogen sich weniger auf die Geschichte als auf die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation der ArbeiterInnen in Deutschland.

Einige beispielhafte Fragen:

- Wie kann man Gewerkschaftsmitglied werden?
- Kann ein Manager in die Gewerkschaft eintreten?

- Steht die Gewerkschaft auf der Seite der Arbeiter, wenn diese mit den Löhnen nicht zufrieden sind?
- Wende ich mich anfangs an die Gewerkschaft oder den Betriebsrat?
- Welche Rolle spielt die Regierung?

Auf unsere Nachfrage erfahren wir, dass von den Anwesenden niemand in einer Gewerkschaft ist. Ein Kollege erklärt: Wir haben eine Gewerkschaft, aber sie gehört nicht zu unserer Klasse.

Im Verlauf der Diskussion ergab sich ein kurzer Bericht über einen Arbeitskampf bei der Firma HBM Messtechnik im Jahr 2011. Eine Gewerkschaft existiert, hat aber die Aktion nicht unterstützt, sondern zu spalten versucht. Man hat eine Erhöhung der Treueprämie durchgesetzt. Anlass war das 15jährige Firmenjubiläum, es gab eine Prämie, aber die war sehr ungerecht verteilt. Wir machten erst eine Versammlung in der Halle, danach gingen wir in die Kantine und beschlossen den Streik. 200 Leute streikten zwei Tage, viele andere waren schon ins Frühlingsfest abgereist. Die Verwaltung wollte mit Vertretern reden, aber wir haben durchgesetzt, dass mit allen geredet wird. Wir haben eine deutliche Erhöhung der Prämie durchgesetzt. Das Unternehmen fürchtete wohl, dass wir alle kündigen.

02.06., 19.30

Vortrag von Peter über die Genderdebatte in Deutschland

Am Abend waren deutlich mehr KollegInnen anwesend zu dem Thema, das bei den Gesprächen vorher ausdrücklich gewünscht worden war. Peter ging in seinem Vortrag auf die Lohndifferenz, auf Niedriglohnsektoren und prekäre Beschäftigung ein, die Frauen besonders betrifft. Sexuelle Belästigung, Gewalt in der Ehe, Frauenhäuser und Antidiskriminierungsstellen waren ebenso Thema wie die Rolle der Frauenbewegung für den Widerstand gegen Geschlechterdiskriminierung.

Die Rolle der Frauen in der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung ist vor allem in den frauendominierten Berufen stärker. Hier wurden auch Erfolge gegen sittenwidrige Löhne und Arbeitsbedingungen erzielt.

Auch hier drehten sich die Fragen nicht zuerst um Frauenthemen sondern um Durchsetzung von ausstehenden Lohnforderungen. Erst später ergaben sich Fragen nach Mutterschutz und Krankenversicherung.

Im Gespräch stellten sich die TeilnehmerInnen mit ihren Berufen und Arbeitsverhältnissen vor. Dabei stellte sich heraus, dass einige in deutschen Unternehmen bzw. in Zulieferern bei deutschen Unternehmen beschäftigt sind. Die Unternehmen sind zum einen ThyssenKrupp Presta, der als Autozulieferer bekannt ist. Das andere Unternehmen stellt Messtechnik her (HBM=Holdinger und Baudinger Messtechnik). Wir versprachen, uns in Deutschland über diese Unternehmen zu informieren.

03.06.2013, 14.30

Vortrag von Fritz über „Kollektivverhandlungen“ an der Jura-Fakultät der Uni Suzhou

Teilgenommen haben zwei Lehrkräfte und 10 MagisterstudentInnen des Arbeitsrechts. Fritz versuchte, grundlegendes zum Thema Kollektivverhandlungen zu vermitteln: etwa zu Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, zum beispielhaften Ablauf einer Tarifrunde, zu den Unterschieden BR – Gewerkschaft und zum gewerkschaftlichen Willensbildungsprozess. – Die Lehrkräfte stellten vertiefende Fragen.

Wir erhielten auch eine komprimierte Information über betriebliche Interessenvertretung in China:

Das chinesische Vertretungsgremium gibt es nur in Staatsbetrieben. Es besteht aus Vertretern von Arbeitern, Angestellten, Leitenden. Die Arbeiter müssen eine Mehrheit

haben. Pro 100 Beschäftigte gibt es einen Delegierten. Das Gremium kommt in der Regel nur einmal pro Jahr zusammen. Es funktioniert nicht gut, deshalb wird es häufig auch gar nicht gebildet oder nicht einberufen. Normalerweise folgt es den Vorschlägen des Vorstands. Die Gewerkschaft macht nichts dagegen. Häufig sind Manager an der Spitze der Gewerkschaften, die dann entscheiden, welche Informationen überhaupt herausgegeben werden.

(Kommentar: Diese überaus kritische Darstellung kam von den beiden Lehrkräften. Sie hatten großes Interesse zu erfahren, wie es anderswo funktioniert, deshalb hatte man uns wohl überhaupt eingeladen.)

Abschließend fragten wir die Studenten über ihre Zukunftspläne. Die waren zum Teil recht unkonkret (ich nehme was kommt..), einige hofften auf gute Stellen bei Firmen in der Personalabteilung, zwei wollten Richterinnen werden, um die Arbeiter zu beraten und ihnen zu ihren Rechten zu verhelfen.

4. Guangzhou (Kanton) (5.6.-8.6.)

In Guangzhou, der Hauptstadt der Provinz Guangdong, Chinas traditionellem Tor zum Westen, vereinigte sich unsere Gruppe wieder und absolvierte ein konzentriertes Begegnungsprogramm mit WissenschaftlerInnen, Studierenden, einem Gewerkschaftsreformer und Aktiven eines Arbeiterzentrums.

Aus den Protokollen:

05.06.2013, Abendessen mit Prof. He Gaochao, Politikwissenschaftler und einem der Leiter des *International Center for Joint Labor Research* der *School of Government* an der *Zhongshan Universität*¹⁸ und seinen Studierenden

He Gaochao hat in Chicago Politische Wissenschaft studiert. Er war vor kurzem in Jena bei Prof. Klaus Dörre und hat die Arbeitsbeziehungen in 10 ostdeutschen Fabriken untersucht. Dabei ist ihm auch der Einfluss von Neonazi-Ideologien in Ostdeutschland begegnet. Er erklärt ihn mit der massiven Arbeitsplatzvernichtung, der Deindustrialisierung und der Abwicklungsstrategie. Zu DDR-Zeiten waren noch 65000 Menschen bei Carl Zeiss Jena beschäftigt, sind es jetzt noch 1700. Die Absenkung der Einkommen auf 60% und die Frühverrentungen waren nicht das Problem der Arbeiter. Es war der Verlust ihrer Jobs, ihrer Würde.

Im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften haben die Gewerkschaften in China Betriebsgewerkschaftscharakter. Die Gewerkschaftsführer sind in den Betrieben oft die schärfsten kapitalistischen Kostensenker.

Er bestätigt uns, dass auf der Führungsebene des ACFTU das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft sehr populär ist. Ihr Ziel ist es, Betriebsräte zu den Kraftzentren der privaten Betriebe zu machen. Nach den Arbeitsgesetzen in China sollten die Arbeiter gewerkschaftlich organisiert sein, doch die privaten Unternehmer wollen das nicht.

Frank Patta, bei der IG Metall-Zentrale für VW zuständig, gebrauchte oft die Metapher vom Wolf (die Unternehmer) und den Schafen (die Gewerkschaften). Die

¹⁸ Siehe <http://icl.sysu.edu.cn/en/main.asp>

chinesischen Gewerkschaften sehen dieses Verhältnis oft nicht klar und heulen mit den Wölfen.¹⁹

He verglich die Prekarisierung der Arbeit in Deutschland mit China. Hier sei es allerdings viel schlimmer: 80 - 90% der Staatsbetriebe wurden abgewickelt.

Für die Menschen, die weiter eine feste Anstellung haben, ist die Situation in Ordnung, allerdings nicht für die große Zahl der Leiharbeiter.

Nach dem neuen Arbeitsvertragsgesetz soll das Prinzip des "equal pay" gelten. Der Einsatz von Leiharbeit soll damit eingeschränkt werden. Sie dürfe auch kein Ersatz für reguläre Jobs sein. Die Definition der regulären Jobs ist allerdings sehr unklar.

Er berichtete von einer Siemens Konferenz, die der Gesamtbetriebsrat organisiert hatte. Daran haben 18 Belegschaftsvertreter aus chinesischen Siemensbetrieben teilgenommen. Es ging um die Vereinbarung eines Rahmenabkommens (GFA), abgeschlossen vom Internationalen Metallarbeiterbund bzw. der IG Metall. Die Unternehmensseite sollte überzeugt werden, die darin festgelegten Standards einzuhalten. "Die Deutschen fangen an zu checken wie es in China läuft", fasste er das Ergebnis der Konferenz zusammen.

He berichtet auch über den Zustand der Gewerkschaftsreformen in Guangzhou und der Provinz Guangdong nach dem Ausscheiden von „Chairman Chen“ (Chen Weiguang, langjähriger ACFTU-Vorsitzender von Guangzhou, s. späteres Gespräch mit ihm):

- Es gibt jetzt demokratische Wahlen der Gewerkschaftschefs in den Betrieben; wirklich demokratisch, also unabhängig vom Management, sind sie vielleicht in 10-15% der Fälle.
- In der Provinz gilt jetzt ein Gesetz, nach dem Personalchefs nicht Gewerkschaftsvorsitzende sein dürfen.
- Der Volkskongress von Guangdong war für eine Wiederaufnahme des Streikrechts in die Verfassung. Damit kam er auf nationaler Ebene nicht durch.
- Gewerkschaften dürfen weiterhin keine Streiks organisieren. Sie machen einen Unterschied zwischen dem Gebrauch von Streik als Drohung (verboten) und als Warnung (erlaubt). In Einzelfällen unterstützen Gewerkschaften in Guangdong die Koordination der Streikenden.
- Unter dem zentralen ACFTU-Führer Wang wird sich wohl wenig ändern.
- Über die Nachfolge von Chairman Chen in Guangzhou entschied allein die Partei. Bedingung war, dass es ein/e Stellvertreter/in des Präsidiums des Volkskongresses von GZ sein müsse, wie Chen es auch war. Die kamen alle nicht aus der Gewerkschaftsorganisation. Die Partei entschied sich immerhin für eine Kandidatin, die in einem früheren Arbeitskonflikt einmal Verständnis für die Arbeiterseite gezeigt hatte.
- Ein Problem bei der Gewerkschaftsreform ist, dass es keine weiteren Aufstiegswege für gewählte betriebliche Gewerkschaftsführer/innen gibt.

Die anwesenden 6 Studierenden und DoktorandInnen von He Gaochao machen empirische Untersuchungen vor allem in privaten Betrieben der Automobilzulieferer, teilweise auch in Staatsbetrieben der Textil- und Bauindustrie. Sie legen besonderen Wert auf die Beobachtung der Gewerkschaftsentwicklung in den Betrieben. Einige berichten über ihre Forschungsarbeiten.

¹⁹vgl. auch zur Zusammenarbeit mit der Universität Frankfurt und der Hans Böckler Stiftung <http://www.ifs.uni-frankfurt.de/wp-content/uploads/Newsletter-1.13.pdf> S. 7 - Industrial Relations and Democratic Management in the Global Automobile Industry: The Example of Volkswagen. A Research and Exchange Seminar for Trade Unions, 3. November 2012, Guangzhou; sowie die Zusammenfassung seiner Untersuchung *Chinese technical workers: A survey study of 2013 in Guangdong* http://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_25_he.pdf

Wir erhalten einen ausführlichen Bericht aus dem Projekt Automobilindustrie und Autozulieferer:

Basis ist eine Befragung von Arbeitern bei Autozulieferern im Perflussdelta. 10 Studenten nehmen an dieser Arbeit teil. Der Zugang zu den Arbeitern ist schwierig, manchmal unterstützt dabei die Gewerkschaft. Wir haben einen umfangreichen Fragebogen, der auch das Thema der gesundheitlichen Belastung umfasst. Die Befragten sind meistens 18 bis 19 Jahre alt, sind Schulabgänger, meistens bei japanischen Firmen beschäftigt oder beim chinesischen Konzern BYD. Aussagen von Befragten: Gesundheit und Arbeitssicherheit sind bei uns gut. Alle Betriebe haben eine Gewerkschaft, viele kennen sogar den Namen des Gewerkschaftsvorsitzenden. Dort wo es Gewerkschaftswahlen gibt, werden sie als indirekte Wahlen durchgeführt. Die Belegschaft wählt bei Honda z. B. 30 Delegierte. Diese müssen dann unter vier Personen, die das Management präsentiert, einen Gewerkschaftsvorsitzenden auswählen. Ein solches Verfahren stößt auf geringes Interesse. Gewerkschaftschiefs werden als Betriebsangehörige vom Management bezahlt, auch die Bewertung ihrer Leistung erfolgt durch das Management. Ein sehr fragwürdiges Verfahren. Jedes Jahr gibt es eine Lohnverhandlungsrunde mit Steigerungen von 10 bis 14%. Die Lohnhöhe wird von den meisten als okay empfunden, außer bei Honda, da war dieses Jahr wieder Kampf. 100 Arbeiter haben während der Lohnrunde wieder gestreikt. Einige der Aktivisten von 2010 waren wieder dabei. Es gab einen erfolgreichen Abschluss.

Die Fluktuation im Betrieb ist sehr hoch. Die Arbeit wird als sehr langweilig empfunden und es ist leicht, den Betrieb zu wechseln, man ist anderswo schnell wieder angelernt. Üblich sind befristete Verträge für 3 Jahre.

BYD: In den Montagebetrieben wird besser bezahlt, bei BYD ist die Bezahlung eher schlecht: 1600 Yuan pro Monat. Aber die betriebliche Loyalität ist höher als bei den japanischen Firmen. Die Arbeitsbelastung ist nicht so hoch, aber in der Umgebung gibt es keine alternative Beschäftigung.

Honda: Bis zu 10% der Beschäftigten sind Praktikanten. Früher waren es bis zu 50%, z. B. vor drei Jahren zur Zeit des Streiks. Der Lohn der Praktikanten ist heute fast so hoch wie der Lohn der normal Beschäftigten. Früher war das deutlich weniger. Die Kollektivverhandlungen bei Honda haben einen Orientierungswert für die ganze Branche. Erst nach dem Honda-Streik kann man eigentlich von Tarifverhandlungen sprechen. Aber das wird zukünftig nicht einfacher werden. Die Erwartungen der Honda-Werker sind stark gestiegen. VW kommt nach Foshan, da hofft man auf Löhne von 5000 Yuan.

Einem Verhandlungsergebnis muss die gewählte Vertretung zustimmen, deshalb gehen die Verhandlungen manchmal über mehrere Runden. Bei einem Zulieferer waren die Verhandlungspositionen noch um 70 Yuan auseinander. Der Arbeitgeber versuchte dann, in Einzelgesprächen die Verhandlungen zu unterlaufen und erklärte deren Ende. Die Gewerkschaft griff vermittelnd ein, und im Ergebnis gab es nochmals 10 Yuan mehr. Bei allen Kollektivverhandlungen in der Autoindustrie gab es Streikdrohungen, aber Streiks wurden nicht durchgeführt.

Abschließend berichtet eine Studentin über eine Untersuchung bei einer Firma für Tunnelbohrmaschinen, die mit der deutschen Firma Herrenknecht verbunden ist.

06.06.2013, 14.30-17.30

Besuch der ACFTU-Hochschule (Nan Hua Universität) der Provinz Guangdong

Unter dem Applaus von ca. 70 Studierenden und DozentInnen (darunter 15 Männern) betritt unsere Gruppe einen Hörsaal der Nan Hua Universität. Deren Präsident begrüßt uns und stellt uns fünf KollegInnen vor.

Der Präsident unterstreicht zunächst, dass wir alle als AkademikerInnen, PraktikerInnen und kulturelle BotschafterInnen eine große Verantwortung trügen. Er bezeichnet die heutige Begegnung als wichtigen kulturellen Austausch zu Themen, die gerade im Lehrplan behandelt würden: Geschichte der Arbeiterbewegung und Kollektivverhandlungen. Er erhofft sich von der Diskussion auch eine inhaltliche Bereicherung zum Umgang mit den drei größten Konfliktfeldern in China: a) dem Verhältnis von Kapital und Arbeit, b) den Unterschieden zwischen den sozialen Schichten und c) den Aufgaben von Kommunen. Er arbeite z. Z. an Konzepten und Methoden zur Lösung dieser Konflikte. Deutschland habe eine 300-jährige Erfahrung mit dem Konflikt „Kapital-Arbeit“ und hätte mit Karl Marx den größten Wissenschaftler auf diesem Gebiet hervorgebracht. Max Weber sei ein herausragender Wissenschaftler, der sich mit dem Problem sozialer Schichten beschäftigt habe, und auch beim Thema kommunaler Verantwortung hoffe er, deutsche Erfahrungen kennen zu lernen. Nach dieser Begrüßung zieht sich der Präsident zurück.

Frau Prof. Yi Jiang, die Leiterin der Abteilung für Industrielle Beziehungen, übernimmt die Moderation. Wir schlagen vor, dass wir zwei kurze Inputs aus unseren Themenfeldern geben und dann zu einer Frage- und Antwortrunde übergehen.

Bodo fasst Kernaussagen aus seinem Paper „Das deutsche System der Sozialpartnerschaft und seine Erosion durch Globalisierung und Prekarisierung“ (Reader S. 11-16) zusammen. Er fragt die Anwesenden, ob sie in diesem System ein Modell für China sehen.

Ingeborg zieht ein Resümee aus ihrem Paper „Frauenarbeit in Deutschland – Patriarchale Muster immer noch dominant“ (Reader S. 122-127). Sie fragt die weiblichen Teilnehmenden, welche Erfahrungen sie mit Frauendiskriminierung bisher gemacht haben und welche Schlussfolgerungen sie daraus gezogen hätten.

Diskussion:

Zur Genderthematik kommentiert eine der Gastgeberinnen, die Situation in China sei ähnlich wie in Deutschland. Auch in China verdienten Frauen weniger und sei die Berufswahl meist geschlechterspezifisch ausgerichtet, obwohl die Regierung eine gegenteilige Politik verfolge. Die Teilnehmerin fragt nach der Art und Weise, wie die Quotengesetzgebung in Deutschland in Gang gesetzt worden sei. In unserer Antwort erläutern wir die Entwicklung der Quotengesetzgebungen 1994 und 2001.

Unsere Dolmetscherin Qian, die Deutschland gut kennt, illustriert das dargestellte Genderregime am Beispiel der Kindergarten- und Schulpraxis: Da sich die Zeiten in beiden Einrichtungen meist nur auf den Vormittag erstreckten, müsse ein Elternteil halbtags arbeiten. Diese Rolle fiel fast immer Frauen zu, da sie traditionell für die Familien- und Sorgearbeit zuständig seien. – Auch hier, so die Reaktion einer Teilnehmerin, zeige sich eine Parallele zu China.

Die zweite Frage betrifft das Thema Kollektivverhandlungen und das Verhältnis von Kapital und Arbeit in China und Deutschland. Im Unterschied zu China seien in Deutschland Tarifverhandlungen gut etabliert – ja, Kapital und Arbeit seien dort gleichgestellt. „Wie haben die Gewerkschaften das geschafft?“

An dieser Aussage melden wir starke Zweifel an und nennen als Beispiel die Reallohnverluste bei wachsenden Unternehmensgewinne und Vermögen in den letzten Jahren. Das Produktionssystem mache viele Beschäftigte krank. Betriebsräte müssten ständig für die Durchsetzung von Gesetzen kämpfen.

Auf Nachfrage erläutern wir den Unterschied zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten.

Ein Teilnehmer fragt nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Gewerkschaften in China und Deutschland.

Wir führen aus, dass sie in beiden Ländern gegen kapitalistische Ausbeutung und geschlechtsspezifische Diskriminierung, aktuell z. B. gegen die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen, kämpfen müssen. In China jedoch gebe es keine unabhängige Wahlen der Gewerkschaftsleitungen und kein Streikrecht.

Die nächste Frage betrifft die Beziehungen von Gewerkschaften zu NGOs. Wir nennen Beispiele für Kampagnen und Bündnisse, in denen beide zusammen arbeiten, wie die Kampagne für Saubere Kleidung, Occupy, die Sozialforum-Bewegung und die Schlecker-Kampagne.

„Was können Gewerkschaften gegen die wachsende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse tun?“ Auf diese Frage hin erläutern wir die Leiharbeitskampagne der IG Metall und die Mindestlohnkampagne des DGB. Außerdem machen wir hierbei auf die notwendige Verknüpfung von Gewerkschafts- und Frauenpolitik aufmerksam: Da ein großer Teil der prekären Beschäftigung auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurückgeführt werden kann, komme es bei deren Bekämpfung ganz wesentlich auf die Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit an.

Gegen Ende meldet sich eine Studentin mit einem Paket von insgesamt fünf Fragen. Prof. Yi Jiang versucht zunächst, sie abzubremsen, gibt aber nach, als wir unser großes Interesse an ihrer Fragestellung zeigen.

1. Frage: „Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für deutsche Gewerkschaften aus der Tatsache, dass die Sozialpartnerschaft immer stärker eingeschränkt wird?“

Antwort: „Sie müssen internationaler agieren. Sie versagen heute bei der Notwendigkeit, internationale Solidarität zu üben. Außerdem müssten sie sich stärker um sozial Schwache und Prekarisierte kümmern und dabei auch mit NGOs zusammen arbeiten. Sie sollten sich von Parteien lösen.“

2. Frage: „Was haben Gewerkschaften in der Entstehungsphase, als sie noch nicht gesetzlich geschützt waren, unternommen, um ein Rechtsbewusstsein zu wecken?“

In unserer Antwort verweisen wir auf die Gründung von Arbeitervereinen und Foren für Arbeiterbildung. Wichtigste Aufgabe gewerkschaftlicher Bildung sei die Befähigung der ArbeiterInnen, selbst zu handeln. Der Rechtsrahmen für gewerkschaftliche Arbeit sei ein Produkt harter, andauernder Kämpfe in der Geschichte der Arbeiterbewegung, wie dies z.B. an der Entstehung der Betriebsräte 1920 nach der Revolution 1918 oder der Verabschiedung des BetrVG 1951 nach dem 2. Weltkrieg gezeigt werden könne.

Auf die 3. Frage nach einem evtl. Risiko der Tätigkeit von Vertrauensleuten in Deutschland erläutern wir die Praxis direkter gewerkschaftlicher Arbeit in den Betrieben anhand einiger Beispiele..

4. Frage: „Gelten Rückenschmerzen auch als Berufskrankheit in Deutschland?“

Unsere Antwort ist nicht eindeutig. Generell gelten sie nicht als Berufskrankheit, es sei denn, sie sind die Folge eines Sturzes oder Maschinenunfalls. Im Fall einer beruflichen Dauerbelastung könnte es auch zu einer Anerkennung als Berufskrankheit kommen, aber der Nachweis ist sehr schwer zu erbringen.

5. Frage: „Wenn es schon seit dem Jahr 2000 eine Kooperation zwischen deutschen und chinesischen Gewerkschaften gibt, bestünde nicht auch die Möglichkeit, in China Industriegewerkschaften zu gründen?“

Aus Zeitgründen kommen wir nicht mehr zu einer Erörterung dieser Frage. Es bleibt bei einer kurzen Bemerkung von Prof. Yi Jiang, Industriegewerkschaften gebe es bereits, wenngleich ihre Arbeit mit Schwierigkeiten verbunden sei.

06.06.2013, 19.30-22.00

Vorlesung von Bodo Zeuner in der Sun Yatsen Universität über „Die Entwicklung des deutschen Systems der Sozialpartnerschaft“

Prof. He Gao Chao, Politikwissenschaftler und Leiter des Instituts für Internationale Arbeitsbeziehungen an der Sun Yat Sen Universität, begrüßt den Gastredner und die 24 Teilnehmenden sehr herzlich.

Bodos Referat: s. seinen Beitrag im Reader, S. 11-16.

Diskussion (nach einer Vorstellungsrunde der Teilnehmenden)

Zu Beginn fragt eine Teilnehmerin, wie oft in Deutschland Kollektivverträge abgeschlossen werden und ob die Gewerkschaften in den Betrieben auch direkt vertreten sind. – Bodo erläutert kurz den Sachstand.

Ein Teilnehmer fragt, ob Gewerkschaften auch Lobbyarbeit bei der Regierung machen, z.B. in dem Bemühen, gegen den Sozialabbau vorzugehen? – Bodo gibt Beispiele für eine solche Lobbyarbeit. Dabei gebe es sowohl Erfolge als auch Misserfolge. Es sei z.B. ein Erfolg gewerkschaftlicher Lobbyarbeit, dass die breite gesellschaftliche Debatte über einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland mittlerweile in Richtung der gewerkschaftlichen Forderung gehe. Aber beim Abbau von Arbeitslosengeld unter der Regierung SPD-Grüne haben die Gewerkschaften eine schwere Niederlage erlitten. Generell gäbe es mit der aktuellen konservativ-liberalen Regierung wohl erstaunlicherweise bessere Durchsetzungschancen für die Gewerkschaften als zu Zeiten einer Regierung mit der Beteiligung der SPD.

„Wie können Gewerkschaften wieder kämpferischer werden“, fragt eine Dozentin der Sozialwissenschaften. „Wie erlangen sie eine bessere Durchsetzungskraft? Was machen Gewerkschaften und Betriebsräte gegen die Prekarisierung?“ – Die Streikbereitschaft und Durchführung von Streiks, führt Bodo aus, spielten eine große Rolle. In Deutschland hätten die Gewerkschaften zuletzt 1984 einen großen Erfolg – wenn auch mit bitteren Pillen - errungen, als sie für die Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie streikten. Eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Prekarisierung spiele die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn.

Ein Jura-Student fragt: „Wie beurteilen Sie die Persönlichkeit von Karl Marx?“ – Bodo drückt seine hohe Meinung von Karl Marx aus, der als Analytiker und Kritiker der kapitalistischen Produktionsweise nach wie vor von immenser aktueller Bedeutung sei. Er hoffe, dies gelte auch weiterhin in China.

„Welche Vorteile haben Arbeitgeber mit dem US-Modell industrieller Beziehungen im Vergleich zum deutschen Modell?“, fragt eine Teilnehmerin. – Bodo schildert einige Vorteile für Arbeitgeber, wie Kostenvorteile durch geringere Sozialbeiträge und Löhne. Aber es gehe ja hier vor allem um die Sicht von ArbeitnehmerInnen, die ein Interesse an größtmöglicher sozialer Absicherung hätten. Die sei im angelsächsischen Modell von vornherein kaum vorgesehen, während sie im deutschen Modell gerade abgebaut werde.

„Welches Fazit ziehen Sie aus Ihrer Analyse und Ihren Erfahrungen in China? Was kritisieren Sie?“ – Bodo: „Meine Kritik am deutschen System der Sozialpartnerschaft heißt nicht, dass einzelne Elemente nicht gut wären und verteidigt werden sollten

(Gewerkschaftsfreiheit, Tarifverhandlungen etc.). Hier ist vieles eindeutig besser als in China. Aber: Die Interessen von Arbeit und Kapital lassen sich auf Dauer nicht harmonisieren. Zudem ist das Stellvertreterprinzip, bei dem die Gewerkschaften an Stelle der Arbeiter handeln, kritikwürdig. Insgesamt denke ich, dass das System der deutschen Sozialpartnerschaft in Deutschland an eine schon vergangene historische Epoche gebunden war, und dass es als System kein Vorbild für China sein kann.“

07.06.2013, 15-17 Uhr

Gespräch mit Chen Weiguang, bis vor kurzem Vorsitzender des ACFTU in Guangzhou

Chairman Chen war für uns ein „alter Bekannter“ (Gastgeber z.B. bei den Gruppenbesuchen 2006, 2007 und 2010, dazwischen unser Gast bei der „Deutschen Fabrikreise“ 2008). Chen ist einer der wenigen aktiven „Reformer“ im Apparat des ACFTU. Er trat früh für Kollektivverhandlungen, gegen die Personalunion von betrieblichem Gewerkschaftsvorsitzenden und Personalchef (inzwischen in der Provinz Guangdong gesetzlich vorgeschrieben) und für die Direktwahl der GewerkschaftsvertreterInnen in den Betrieben ein. Mittlerweile ist Chen altersbedingt auf dem Weg in den Ruhestand. Er hat ein Büro im Gewerkschaftsmuseum von Guangzhou. Später führt er uns durch das Haus, das der Gründungsort der chinesischen Gewerkschaftsbewegung war. Zum Abschied überreichte er uns ein 150 Seiten starkes Buch, in dem er seine 30 Jahre Erfahrungen Gewerkschaftsarbeit systematisch festgehalten hat²⁰.

Chen begrüßt uns an diesem historischen Ort, betont er habe jetzt mehr Zeit zum Forschen. Er beginnt mit einem Vortrag zu den Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Management. Die gibt es flächendeckend in der Provinz Guangdong erst seit 2010, seit dem Honda-Streik. Jetzt haben sich dabei neue Probleme gezeigt. Nach 3 Jahren wird der Raum immer enger. Die Arbeitnehmerseite stellt immer höhere Lohnforderungen, während der Gewinnspielraum für die Arbeitgeberseite abnimmt oder gleich bleibt. Die Arbeitgeber sind weniger kompromissbereit. Sie liefern aber keine realen Bilanzzahlen. Die Gewerkschaften treten in diesen Verhandlungen eher realistisch auf, daher sind die Mitglieder unzufrieden. Zwischen Belegschaften und Arbeitgebern ist eine unangenehme Lage entstanden. Die Gewerkschaften dürfen nicht zum Streik aufrufen. Es gibt Überlegungen auf höherer Ebene, was jetzt zu tun wäre. Als Gewerkschaften brauchen wir zuverlässige Informationen zur Begründung der Lohnforderungen. Wir könnten von der IG Metall lernen. – Habt Ihr dazu Vorschläge?

Wolfgang: Das Grundproblem in der kapitalistischen Konkurrenz ist, dass den Beschäftigten ein Verzicht nichts bringt, auch keine Arbeitsplatzsicherheit, Beispiel Opel Bochum.

²⁰ in folgenden 7 Kapiteln mit je 3 Unterabschnitten:

1. Der Entwicklungsweg von Gewerkschaften im Sozialismus mit chinesischer Charakteristik
2. Welche Rolle die Gewerkschaften spielen und wem sie nützt
3. Das System der Kollektivverhandlungen und das der Gewerkschaften
4. Gewerkschaftsdemokratie und interne Reformen
5. Die Rolle der Arbeiter bei Gewerkschaftsaktivitäten (?)
6. Industrieller Wandel und Sozialmanagement
7. Mindestlohn und Arbeitsrecht.

Fritz: Das Problem der Differenz zwischen Gewerkschaftsführungen und Mitgliedern gibt es auch in Deutschland. Die Lösung kann nur in innergewerkschaftlicher Demokratie und Transparenz liegen.

Chen: Die Gewerkschaften glauben den Arbeitgebern nicht alles. Aber bei einem Streik könnten die Beziehungen mit der Regierung und mit der Arbeitgeberseite gefährdet werden. Das Gesetz regelt die Kollektivverhandlungen nicht eindeutig. Wir als Gewerkschaften wollen die mit den Verhandlungen erreichte Mitbestimmung bewahren, sonst gibt es einen Rückschritt. Die deutschen Gewerkschaften haben Institute für die Begründung ihrer Forderungen. Leider haben wir in China noch keine starken Industriegewerkschaften wie in Deutschland.

Bodo: Liegt das Problem nicht darin, dass die chinesischen Gewerkschaften im Falle des Scheiterns von Verhandlungen nicht streiken dürfen?

Chen: Wir dürfen keinen Streik organisieren, aber manchmal drohen wir damit, dass die Belegschaften streiken könnten. Wir stellen uns auf die Seite der Streikenden und sagen ihnen, dass sie nicht zu aggressiv sein und Zerstörungen vermeiden sollten. Zum Beispiel gab es Anfang 2013 einen Streik der Straßenreinigungskräfte in Guangzhou; es ging um Lohnerhöhungen. Vorher hatten wir als Gewerkschaften dazu Forschungsergebnisse vorgelegt, aber die Regierung hat das nicht gekümmert. Maßnahmen unterhalb des Streiks sind okay – aber wenn Regierung oder Arbeitgeber sich stur stellen, dann muss man streiken.

Bis 1976 gab es ein Streikrecht in der Verfassung – damals wurde gegen die Bürokratie gestreikt. Zur Zeit ist es schwer, das Streikrecht wieder in die Verfassung aufzunehmen.

Ingeborg: Waren nach dem Honda-Streik nicht auch andere Gewerkschaftsreformen möglich? Zum Beispiel demokratische Gewerkschaftswahlen in den Betrieben, Inkompatibilität von Personalleitung und Gewerkschaftsvorsitz im Betrieb?

Chen: Die Streiks haben in allerhand Fragen Bewegung gebracht. Zum Beispiel gibt es in den japanischen Autofirmen jetzt Wahlen des Vorsitzenden der Gewerkschaft. Diese (nicht freigestellten) Gewerkschaftsvorsitzenden bringen wichtige Impulse, andernfalls werden sie von den Beschäftigten kritisiert oder wieder abgewählt. Neulich gab es ein solches Absetzungsverfahren, weil die Gewählten ihrer Basis zu arbeitgeberfreundlich waren. Wir vom Gewerkschaftsverband versuchen, auch etwas zur Ausbildung solcher Funktionäre beizutragen.

Wolfgang: Gab es nicht damals einen Gesetzesvorschlag für mehr Arbeiter- und Gewerkschaftsrechte? Im Zusammenhang mit dem Ziel der „harmonischen Gesellschaft“?

Chen: Damals war ein Gesetz für die Provinz Guangdong über Kollektivverhandlungen geplant. Aber daraus wurde nichts. Es gab starken Lobbydruck der Arbeitgeberseite, vor allem aus Hongkong, durch den die Provinzregierung überzeugt wurde. Das Gesetz wurde nicht verabschiedet. Die neue Provinzregierung in Guangdong setzt die ökonomische Entwicklung an die erste Stelle. Der neue Gouverneur will vor allem Wachstum des GDP (Bruttoinlandsprodukt). Die Gouverneure werden immer noch nach dem von ihnen erreichten GDP-Wachstum beurteilt. Der neue Parteisekretär von Guangzhou hat erklärt: Wenn wir kein GDP-Wachstum erreichen, werden wir von Tianjing überholt! Aber in Tianjing gibt es eine große Umweltverschmutzung!

Frage: Gibt es auch in Privatunternehmen eine gewählte Arbeitnehmervertretung?

Chen: Im Prinzip ja. Sie sollte bestehen aus dem Management, den Leitenden Angestellten und mindestens 50% Beschäftigten des shop floor. Sie muss den ausgehandelten Kollektivverträgen zustimmen. Sie tagt nur zweimal im Jahr – in der Zeit dazwischen soll die betriebliche Gewerkschaft die Beschäftigten vertreten.

Bodo berichtet über das Modell der betrieblichen Mitbestimmung, das uns der Gewerkschaftskollege Liu Lichen, der 2008 gemeinsam mit Chen Deutschland besucht hatte, bei der Firma BCEG vorgeführt hat. Ist das Modell hier bekannt und könnte es auch in GZ/GD angewendet werden?

Chen: Das Modell kenne ich nicht. Es wäre in Guangdong wohl auch nicht anwendbar, denn nur die gewählte Arbeitnehmervertretung hat eine gesetzliche Grundlage.

07.06.2013, 19.30-21.30

Treffen mit dem Lesekreis von Studierenden in der Sun Yatsen Universität mit vier Aktivistinnen einer Arbeiterberatungs NGO des *China Labor Support Network* (CLSN).

Anwesend. ca. 20 Studierende bzw. Promovierende (einige trafen wir schon zum dritten Mal). Es beginnt mit einer relativ ausführlichen Vorstellungsrunde. Der Lesekreis trifft sich jeden Freitagabend. Gelesen und diskutiert werden Texte von Marx und marxistische Literatur aus dem Westen, etwa Harry Braverman²¹ und die daran anschließende *labour process debate*. Zunächst stellen wir uns vor, dann die chinesischen TeilnehmerInnen, darunter:

- Sozialwissenschaftlerin im 1. Studienjahr mit Interesse an Gender-Fragen
- Politikwissenschaftlerin im 2. Jahr, unterstützt Bauarbeiter seit 2 Jahren
- Studentin von Human Resource Management, arbeitet in einer NGO, ist interessiert an Sozialarbeit und an der Frage, ob CSR den Arbeiterinteressen nützen kann
- Arbeiterin aus einer Schuhfabrik mit Giftstoffen, seit 2004 in einer NGO mit J.
- J., *labour activist* aus Hong Kong vom China Labor Support Network (CLSN) arbeitet mit ArbeiterInnen und WissenschaftlerInnen/Studierenden, kennt fast alle der Anwesenden und ist auch Mentorin/Betreuerin. CLSN betreibt seit vielen Jahren ein Beratungszentrum in Guangzhou
- Studentin der vorbeugenden Medizin, *Occupational Health and Safety* (OHS)
- Frau, die in einem mobilen Bus für OHS der ArbeitsmigrantInnen arbeitet
- Sozialwissenschaftler, interessiert an Bauernfrage und an Marx
- Sozialwissenschaftler, aus Berkeley USA, sucht Thema für Doktorarbeit
- Politikwissenschaftler, unterstützt ArbeitsmigrantInnen
- Student mit Interesse an Medien und ArbeitsmigrantInnen
- US-Studentin mit Interesse an chinesischen ArbeiterInnen
- Student: Karl Marx und China: Wie können Arbeiter ihre Interessen umsetzen?
- Doktorandin der Sozialwissenschaft, Thema: Staat, Markt und Arbeit
- Sozialarbeiterin, die seit 3 Jahren ArbeitsmigrantInnen unterstützt

Fragen an uns:

- Woher kommt euer Interesse an China? Welche Zusammenarbeit strebt ihr an?
- In den USA sind die Banken wichtiger als die Industrie. Anders in Deutschland: Hier gibt es in der Industrie sehr wettbewerbsstarke mittelständische Unternehmen – wie kommt das?
- Betriebsräte sind wichtig in Großunternehmen – aber wie sieht es in KMUs aus?

Braverman, Harry: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Campus Verlag Frankfurt/New York 1977

Antworten:

- Es gibt riesige deutsche Investitionen in China. Deutsche und chinesische Arbeiter haben ähnliche Probleme. Die Gewerkschaften tun zu wenig.
- Wichtig sind die Austauschbeziehungen unter den Arbeitenden auch entlang der Zulieferkette.
- Für die gute Konkurrenzfähigkeit der deutschen Unternehmen ist die Auslagerung von Produktionen an billige Zulieferer ein wichtiger Punkt.

Es folgen weitere Fragen, auch auf Grund der Lektüre unseres Readers, zur ökonomisch-politischen Rolle der Automobilindustrie in Deutschland, zu Streikrecht und Streikhäufigkeit, zum Mindestlohn und zur Absicherung bei Berufskrankheiten. Wir beantworten die Fragen.

Dann stellen wir Fragen:

Bodo: Ist der Bereich „Arbeitswelt“ und „Industrial Relations“ Pflichtteil im Studium der Politik- und der Sozialwissenschaft?

Antwort: Ja, als Wahlpflichtteil. Muss also nicht von allen studiert, aber regelmäßig angeboten werden. Fast alle hier anwesenden Studierenden nehmen dieses Angebot wahr.

Ingeborg: Wie habt ihr die in unserem Reader formulierte Kritik an Corporate Social Responsibility (CSR) aufgenommen?

Es gibt 4 Antworten, alle gleichgerichtet:

- CSR ist als „neue Norm“ in China derzeit sehr gefragt. Aber es ist meist nur von den Unternehmen selbst kontrolliert, daher zweifelhaft.
- CSR soll Konsumenten täuschen, dient nur der Imagepflege der Unternehmen.
- 2006 gab es eine Untersuchung zu CSR in Guangzhou. Sie ergab, dass die Kontrolle nur oberflächlich war und keine Transparenz gewährleistet war.
- Bei Audit-Befragungen in den Fabriken sagen die Beschäftigten nicht die Wahrheit. Sie fürchten bei ehrlichen Antworten Nachteile, und es gibt auch Prämien der Betriebsleitung für „richtige“ Antworten. Solche Befragungen sind nur Formsache. In China gibt es auch keinen Konsumentendruck auf die Firmen, höchstens bei den Mutterkonzernen in den Industrieländern. Deshalb sollte man in CSR keine hohen Erwartungen setzen.

Hans: Ist Umweltschädigung als Begleiterscheinung von Wachstum ein Thema für euch?

Antworten: In der Elektrobranche ist für uns Umwelt und Soziales sehr wichtig. Wir als NGO für Arbeitsschutz kooperieren mit Umweltgruppen. In China gibt es einen Strukturwandel, bei dem viele Fabriken ins Inland verlagert werden. Luftverschmutzung und Atemwegeserkrankungen nehmen dabei zu – das muss genauer beachtet werden.

08.06.2013, 11 – 17 Uhr

Treffen mit Aktiven des Pearl River Delta Workers Center²²,

Das Treffen findet in einem Restaurant statt. Im Unterschied zu den bisher besuchten Zentren in Beijing, Suzhou und Wuhan verfügte diese Gruppe nur über ein kleines Büro, von dem aus die Aktivisten aus Beratungsarbeit machen und Veranstaltungen organisieren. Sie treffen sich mit Arbeitern in den Separees von Restaurants,

²² Siehe ihre eigenen chinesische webseite <http://www.zjgy.org/>

möglichst dort wo die Leute leben, um somit auch die Kontrolle und den Zugriff durch die Behörden zu erschweren. Außer den deutschen Besuchern nehmen neun Personen teil, darunter zwei Frauen. Von den Teilnehmenden sind zwei freiwillige Mitarbeiter des Centers, drei beim Center beschäftigt, das ein Büro in Guangzhou und eines in Dongguang hat. Die übrigen sind Arbeiter, die ursprünglich über die Rechtsberatung mit dem Center in Kontakt gekommen sind. Jing Xiang, der Organisator des Centers, war 2010 auf unsere Einladung schon einmal in Deutschland.

Jing bezieht sich auf die Erfahrung seiner Deutschland-Reise: Ich halte den Austausch für sehr wichtig, insbesondere im Zeitalter der Globalisierung. Unsere Aufgabe ist die Selbstbefreiung der Arbeiterklasse. Die Verlagerung der Produktion von Deutschland nach China verursacht Probleme. Aber die sind nicht vom Arbeiter verursacht, sie sind Folge des Kapitalismus. Dagegen müssen wir Solidarität verwirklichen und uns regelmäßig austauschen!

Zum Workers Center: Das Center wurde 2004 gegründet. Ausgangsmotiv waren die schlimmen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Wanderarbeiter der ersten Generation. Wir wollen Aufklärungsarbeit leisten und das Rechtsbewusstsein stärken. Wir begannen mit Hilfe bei nicht ausbezahlten Löhnen und bei schlechter Behandlung im Betrieb. Das hat sich als gute Werbung für den Verein erwiesen und ist heute noch unsere wichtigste Aufgabe.

Mit Hilfe unserer zwei Büros haben wir schon bei 200 Verfahren Unterstützung geleistet. Außerdem organisieren wir Vorträge, Workshops, Schulungen; zum Teil machen wir das im Wohngebiet, in Parks oder in Hotels. Meist geht es um rechtliche Aufklärung, besonders am Anfang der Kontaktaufnahme. Heute diskutieren wir auch über ökonomische Ziele, z. B. sind wir auch für Kollektivverhandlungen. Im Prozess der Bewegung lernt die Klasse zu kämpfen.

Weitere Aktivitäten sind:

- Workshops zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Wir besuchen auch Unfallopfer im Krankenhaus.
- Wir machen immer Vorschläge, wenn neue Gesetze anstehen.
- Die Ausbildung unserer eigenen Aktiven ist uns ganz wichtig.
- Frauenarbeit ist ebenfalls ein wichtiger Punkt. Dabei geht es um die Geschlechterrollen und den Schutz der Frau. Frauen finden hier in China leichter Arbeit, weil man sie für leichter ausbeutbar hält.
- Wir haben auch Kontakte mit anderen Ländern, zum Beispiel mit Gewerkschaftern der USA.
- Bei uns arbeiten Migranten mit, aber auch „alte“ Arbeiter aus SOE.

Auf Nachfragen sagt Jing:

Selbstbefreiung der Klasse? Das ist allerdings ein Thema für unsere Aktiven; der normale Migrant kann damit nichts anfangen.

Kollektivverhandlungen: Derzeit findet keine Kooperation mit der Gewerkschaft statt; diese ist sehr schwierig. Der normale migrantische Arbeiter kennt die Gewerkschaft oft gar nicht.

Der Unterschied zwischen der ersten und der zweiten Generation der Wanderarbeiter ist sehr groß. Die erste Generation war leicht zufrieden zu stellen, wenig qualifiziert, hat kaum Rechtsbewusstsein, will viel Geld sparen und nicht langfristig in der Stadt bleiben.

Die zweite Generation ist schon qualifizierter, ist hier geboren und will nicht zurück aufs Land. Sie wollen das Leben genießen. Sie gehen ins Internet-Café, tragen modische Kleidung. Außerdem gibt es auf dem Dorf für sie keinen Ehepartner. Sie

ernähren nicht die Großfamilie, sie geben lieber Geld aus und wollen sogar manchmal noch Geld von den Eltern. Sie sind schneller unzufrieden, verstehen sich nicht als Bauern, sondern als Arbeiter – eine neue Arbeiterklasse entsteht. Unsere Zielgruppe sind die migrantischen Arbeiter, nicht die privilegierten Stadtarbeiter.

Ein Kollege berichtet:

Ich komme aus Hunan und arbeite seit 10 Jahren in Dongguang. In ausländischen Unternehmen werden die Rechte der migrantischen Arbeiter nicht geschützt. Ich habe in mehr als 10 Fabriken gearbeitet, in keiner davon wurden die Gesetze beachtet. Über die Rechtsberatung bin ich zum Center gestoßen und halte seither den Kontakt. Ich war bei der Lederbearbeitung, die Produkte wurden nach Frankreich exportiert. Ein Streit mit dem Vorarbeiter führte zu meiner Entlassung. Bin beim Schiedsgericht, habe aber noch kein Urteil. Meine einzige Unterstützung war das Center. Ich habe schon eine neue Arbeit gefunden. Wahrscheinlich werde ich aus der alten Arbeit nur eine kleine Abfindung bekommen, aber ich kämpfe auch um meine Würde! Ich bin ein Vertreter der schwachen gesellschaftlichen Gruppe. Die internationale Arbeit wird in China sehr schwer sein. Wir brauchen Leute, die unsere Interessen vertreten. Die Arbeiterklasse der Welt soll sich zusammenschließen! Ich habe in allen Fabriken Probleme erlebt: keine Überstundenvergütung, kein Hitzezuschlag u.v.a. Wir haben den Reichtum geschaffen, haben aber keinen Anteil daran. Meine Vorstellung ist: Alle sollen glücklich arbeiten, die Arbeit wäre eine heilige Sache. Auf Nachfrage: Mein Fall ist individuell, da kann man nicht streiken. Honda war da ein anderer Fall. Viele Kollegen würden gerne streiken, trauen sich aber nicht.

Jing erläutert dazu:

Es gibt viele arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Das Recht steht nicht auf Seiten der Arbeiter. Zum Beispiel ist die Schlichtungsverhandlung nichtöffentlich, auch wir als Rechtsbeistand dürfen nicht dabei sein – obwohl es so im Gesetz steht. Die Justiz ist in China nicht unabhängig, obwohl es in China durchaus gute Arbeitsgesetze gibt. 80% der Gerichtsfälle sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Kollektive Konflikte werden oft von der Regierung unterdrückt. Einzelfälle dauern lange wegen Überlastung der Gerichte. Die Gewerkschaft hat bislang nicht die Rolle einer kollektiven Vertretung, deshalb gehen viele Leute individuell vor Gericht. Ein anderes Beispiel für die Rolle der Gewerkschaft: Die Arbeiter organisierten einen Streik. Später sagte die Gewerkschaft: warum hast du uns nicht vorher gesagt, dass du unzufrieden bist?

Bericht des Kollegen C. der aus einem Staatsbetrieb kommt:

Ich stamme aus Hunan und bin heute 60 Jahre alt. In meiner Kindheit herrschte die große Hungersnot. Wir mussten Lebensmittel stehlen und Würmer essen. Das war meine Kindheit.

Sieben Jahre lang war ich Bauer. Da wurden Jugendliche aus der Stadt aufs Land geschickt zur Arbeit. Die Dörfer waren wie ein Straflager. Die Dorfleitung verhielt sich wie eine Armeeführung. Wir waren Bauern und mussten nebenher auch noch militärisch trainieren. Das war eine unvorstellbare Belastung, bis zu 20 Stunden am Tag waren wir auf den Beinen. Zum Frühlingsfest gab es einen halben Tag frei. Für eine Stunde Arbeit erhielt wir ein Zehntel Yuan Lohn. Das war zur Zeit der Kulturrevolution, wo alle halb verrückt waren. Es gab keine Sozialversicherung, es gab keine Feiertage. Im Winter mussten wir mit nackten Füßen im Wasser arbeiten.

Später arbeitete ich in einem Staatsbetrieb als Verkäufer, 14-15 Stunden am Tag. Der Verdienst war schlecht, zu den hohen Feiertagen hatten wir besonders viel Arbeit. Es gab keine Versicherung.

Meine Erfahrungen als Gewerkschaftsvorsitzender im Betrieb:

Die Gewerkschaften unterliegen der Regierung. Die Führungsebene des ACFTU ist Teil der Regierung. Ich wurde für mein Amt als Vorsitzender von oben ernannt, ich wurde nicht gewählt. Ich hatte in der Betriebsleitung gearbeitet, war stellvertretender Geschäftsführer eines staatlichen Betriebes. Das war damals so üblich. Die Gewerkschaften waren das Hilfsmittel der Leitung. Einmal pro Jahr führten wir eine Betriebsversammlung durch. Gewerkschaftsbeiträge wurden automatisch abgezogen. Unsere sonstigen Aufgaben waren:

- Einmal im Monat Verkauf von Kinokarten
- Zum Frühlingsfest Geschenke verteilen, die vom Management bezahlt wurden
- Besuch der Familien bei Todesfällen von Rentnern (da kam ich auch mal mit einer christlichen Familie zusammen, das war meine erste Begegnung mit Gott).

Chinesische Gewerkschaften vertreten die Arbeiter nicht, es gibt keine freien Gewerkschaften.

Im Privatisierungsprozess gingen viele Betriebe kaputt, die Gewerkschaften hatten aber nichts zu melden. Nach 30 Jahren Arbeit wurde ich auch entlassen, mit einer minimalen Abfindung. Wir hatten damals noch mehr Probleme als die Wanderarbeiter. Wir waren damals einige Zig-Millionen Entlassene. Unternehmen, Justiz und Regierung drängten auf freiwilliges Ausscheiden. Bis heute ist die Lage schwierig für uns. Die Arbeiterklasse hat ihr Leben für die Regierung geopfert, heute bekommen wir als Rentner keine Sozialleistungen. Wir wurden von der Regierung betrogen. Man hatte uns eine Sozialversicherung versprochen, die wurde aber nicht bezahlt.

Fragen an die deutsche Gruppe:

- Wie lange arbeitet man in Deutschland am Tag?
- Wie ist die Lohnhöhe?
- Sind die deutschen Arbeiterinnen und Arbeiter zufrieden?
- Welche Rechte hat man als Arbeiter?

Antworten: Wichtiges Recht ist der Kündigungsschutz; Recht haben, Recht bekommen, Urteil umsetzen – das ist auch in Deutschland ein Problem; Spaltungen in der Klasse, Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, Verschlechterungen in den letzten Jahren führen zu Zukunftsangst.

Weitere Fragen:

- Kann man bei schlechter Qualität als Arbeiter bestraft werden?
- Gibt es Schutzmaßnahmen, die ständig überprüft werden?
- Gibt es regelmäßige Untersuchungen durch Arbeitsbehörden?
- Können ILO und deutsche Gewerkschaften helfen bei der Gründung neuer Gewerkschaften?

Antworten werden gegeben. Zu letzterem: China ist bei der ILO vertreten, beim Internationalen Gewerkschaftsbund ITUC jedoch nicht, weil dieser in den chinesischen Gewerkschaften keine unabhängigen Gewerkschaften sieht. Die Frage ist: Neue Gewerkschaften gründen oder die bestehenden reformieren? Das Workers Center in Picun ist als Gewerkschaft anerkannt worden. Auch Chairman Chen hat Anstöße zur Reform der Gewerkschaften gegeben: Kollektivverhandlungen, Trennung vom Management.

Zum Abschluss hebt Jing hervor: Unser Ziel ist die Abschaffung des Lohnarbeitsverhältnisses, das vergessen wir oft über den Alltagskämpfen. Die Erfolge

lassen uns unser Ziel vergessen. Die Arbeiter der Welt müssen sich wieder auf Marx besinnen.

Bodo sagt auf die Frage nach unserem Eindruck über die chinesische Arbeiterklasse: Eine Rückbesinnung auf Marx könnte hier tatsächlich die Spaltung in der Klasse überwinden helfen. Es gibt Maoisten, die sagen, die Wanderarbeiter haben das falsche Bewusstsein. Aber alle Arbeiter wollen einen höheren Anteil, der Vorwurf des Konsumismus ist falsch. Ein offenes Problem ist allerdings: Wie soll sich die Klasse organisieren? Die KP ist die Partei der Einführung des Kapitalismus. Die Frage nach der Reformfähigkeit der Gewerkschaften können wir nicht beurteilen, das müsst ihr vor Ort herausfinden.

Jing: Auch die Mittelschichten sind lohnabhängig, sie sind Teil der Arbeiterklasse. Es gibt unterschiedliche Sozialstandards, aber da sollte kein Neid aufkommen. Denn die besseren Standards setzen die Maßstäbe für alle anderen, das gilt national wie international!

5. Hong Kong (10.6.-12.6.)

In Hong Kong, bis 1997 britische Kronkolonie und seitdem staatsrechtlich wieder ein Teil der Volksrepublik China, aber für 50 Jahre mit der Garantie eines eigenen, britisch orientierten, politischen und ökonomischem Systems ausgestattet, in dem weitgehend politische Organisations- und Meinungsfreiheit herrschen, endete unsere Reise. Hong Kong ist auch Sitz vieler internationaler NGOs, die nach Festland-China hineinzuwirken versuchen. Mit einer von ihnen, die für unser Forum Arbeitswelten seit Jahren der wichtigste Partner ist, Globalization Monitor, trafen wir uns zwei Mal, um über unsere Eindrücke zu berichten die weitere Zusammenarbeit zu planen.

Bei einem weiteren Treffen, das von Globalization Monitor in einer Buchhandlung veranstaltet wurde, referierten Bodo und Hans über die Europa-Krise vor einem kleinen interessierten Publikum. Bemerkenswert schien uns, dass hier auch nach der Europakrise gefragt wurde – bei allen Treffen auf dem Festland hatten unsere Partner nur etwas über die soziale Situation in Deutschland und das deutsche Modell wissen wollen.

Die einzige Begegnung, bei der wir durch Basiskontakte etwas über China, in diesem Fall über Hong Kong, erfuhren, war ein Treffen mit der Hongkonger Hafentarbeitergewerkschaft in den Räumen der HKCTU, des Dachverbands der Gewerkschaften von Hong Kong. Hier trafen wir, zum ersten und einzigen Mal auf unserer Reise, auf eine Gewerkschaft, die einen Streik²³ organisiert hatte, und das auch noch erfolgreich.

Auszug aus dem Protokoll:

11.06.2013 – 14.30 - 16.30 Uhr

Bericht von Steven Chen, Vorsitzender der Hong Kong Dock Workers Union, über den Hafentarbeiterstreik im Mai 2013.

Chen arbeitet selbst im Hongkong International Terminals Ltd (HIT) die zu Hutchison Port Holdings gehören. Er hat die Aufgabe eines Checkers, wobei er mit einem Lesegerät die Nummern und die Größe der zu entladenen Container erfasst. Die Daten

²³ Siehe auch die Berichterstattung dazu im labournet Germany
<http://www.labournet.de/internationales/china/arbeitskaempfe-china/hafentarbeiter-in-hongkong-der-streik-geht-weiter/?cat=6896>

werden in der Zentrale weiterverarbeitet. Jedem Kran ist eine Nummer zugeordnet. Es muss solange durchgearbeitet werden, wie der Kran Ware annimmt. Oft dauert das 24 Stunden. Die Arbeiter haben einen kleinen Aufenthaltsraum und können sich alle 4 Stunden ablösen, während das Schiff gelöscht wird. Der Container muss an den 4 Ecken richtig fixiert werden. Manchmal muss auf diese Art bis zu 72 Stunden durchgearbeitet werden. So wird zu Stoßzeiten 48 bis 72 Stunden durchgearbeitet. Danach hat man einen Tag frei. Die Probleme der Docker sind niedrige Löhne und miese Arbeitsbedingungen.

Bis 1997 hat ein großes Subunternehmen im Auftrag des Reeders (des reichsten Manns Chinas) die Hafendarbeiten durchgeführt. Inzwischen sind es vier Subunternehmen. Die Löhne wurden seither ständig gesenkt und die Arbeitsvolumen erhöht. Wurden beim Entladen eines Schiffes vorher drei Checker eingesetzt, muss die Arbeit seit 2003 nur noch 2 Checkern gemacht werden. Die Löhne sanken seit 1995 von 1456 HK\$ auf 1026 im Jahr 2003. Als Begründung diente die Asien-Krise.

Wie kam es nun zum Streik?

Auf die zahlreichen Beschwerden gegen die verschlechterten Arbeitsbedingungen gab es immer nur die Antwort: Entweder ihr arbeitet so, oder ihr könnt gehen.

Die Hongkong Dockworkers Union wurde 2006 gegründet. Nach 5 Jahren gab es überall die Parole: Wir arbeiten alle am selben 'Ozean', wir wollen alle die gleichen Lohnbedingungen haben. Es wurden Bereichslöhne gefordert. 2011 forderten 40-50 Arbeiter eine Angleichung an die früheren Löhne.

Die angebotene Lohnerhöhung betrug 70 HK \$, aber für 70 \$ kann man noch nicht einmal ein Paket Milchpulver kaufen. Gefordert wurden 200 \$.

Es war auch für die Unternehmen spürbar, dass der Druck immer größer wurde. Die Hafengewerkschaft verschickte 400 SMS, mit denen sie zu einer Protestaktion aufrief. Eine schriftliche Forderung, die 2012 an die Unternehmen geschickt wurde, blieb ohne Antwort.

Im Frühjahr 2013 erreichten die Bauarbeiter in Hongkong eine vernünftige Lohnerhöhung. Die Bauarbeitergewerkschaft war auch erst 2007 gegründet worden. Im März gab es eine große Demo vor dem Gebäude der HIT. Es war eine Kraftprobe, ob genug Arbeiter bereit sein werden, sich zu wehren, und wie wütend sie waren. Es konnte eine Verbesserung für 150 Beschäftigte erreicht werden. Dadurch haben sie Mut gefasst. "Aber die Entscheidung wie es weiter gehen soll, liegt ' bei uns'. Wir müssen in den Streik treten."

Am 28. März gab es noch eine letzte Demo, die bis 20 Uhr dauerte. Es wurde eine Entscheidung gefordert.. Dann wurde der "Wendeplatz" besetzt. Von da aus ging es weiter zu den anderen Terminals, wo sich weitere 100 Leute anschlossen. Am 29.3. kamen noch die Kranfahrer dazu, so dass dann 350 Leute im Streik waren. Die Kranfahrer haben auch unter schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen zu leiden. Sie arbeiten dort für zwei Subunternehmen.

Nach vier Tagen wurde vom Gericht eine Einstweilige Verfügung erlassen, die Terminals zu räumen.

Bis Mitternacht mussten die Streikenden die Terminals verlassen. Alle Mitglieder unterstützten den Streik und es gab keine Streikbrecher. Der HKCTU (Hongkong Trade Union Congress) unterstützte uns.

Nach der Einstweiligen Verfügung fanden Verhandlungen statt. Angeboten wurden 5% . Die Forderung war jedoch 300 \$, das entspricht etwa 20%. Diese Forderung wurde auch von allen Unterstützern getragen.

Am 10 April gab es dann einen Marsch zum Haupttor der HIT. Dort sitzt auch Mr Lee Kai Shing, der reichste Man Chinas, und er ist sehr verhasst. Hongkong gehört zu den

größten und schnellsten Umschlagplätzen der Welt. Lee redete sich heraus mit der Begründung, die Streikenden seien ja gar nicht seine Arbeiter.

Der Streik genoss in der Öffentlichkeit viele Sympathien. An einem Tag wurden 220000 HK \$ für die Hafendarbeiter gesammelt. Der Streikfonds wurde unter denn Arbeitern verteilt. Jeder Arbeiter erhielt eine Streikunterstützung von 500 HK \$.

Nach 40 Tagen wurde dann ein Kompromiss erzielt: 130 \$ sollte jeder mehr bekommen. Der Lohn liegt heute fast wieder auf dem Niveau von 1995.

Es gab viele Diskussionen: Wenn weiter gestreikt werden soll, müssen alle weiter mitmachen! Das war nicht möglich. Alle Mitglieder nach der Einigung wieder zur Arbeit.

Die Streik hatte auch international große Beachtung gefunden: Australische und US-amerikanische Hafendarbeiter und die niederländischen FNV kamen mit Solidaritätsdelegationen nach HK. Der ITUC leistete Öffentlichkeitsarbeit. Der Asien-Vorsitzende der ITF kam zu der Demonstration. Während des Streiks wurden jeweils 100 Streikposten in Schichten eingeteilt, die sich vor den Terminals aufstellten und viel Unterstützung aus der Bevölkerung erhielten, auch von Kirchen und der Hongkong Universität.

Der Streik hat viele neue Mitglieder gebracht. Im Jahr 2011 hatte die Gewerkschaft noch 250 Mitglieder. Nach dem Streik sind es jetzt 500.

Die Frage, ob es Kontakte zu Hafendarbeitern in Festland-China gab, wurde verneint. HIT hat in Shenzhen große Terminals. Bei einem früheren Streik in Shenzhen hatten sich 50 Kranführer beteiligt, aber es gab jetzt keine Solidarität mit Hong Kong.

Während des Streiks wurde Shenzhen als Ausweichhafen benutzt.

Der Streik verursachte für HIT einen Verlust von 200 Mio HK \$ (= 20 Mio €).

Der Einsatz von Streikbrechern war schwierig. Die Arbeiter brauchen Ausbildung und Erfahrung. Der Einsatz von asiatischen Streikbrechern musste nach Tagen beendet werden.

Inzwischen gibt es auch eine neues Abkommen über die Arbeitszeit, verbesserte Arbeitsbedingungen und Pausenräume. Es gab keine Kündigungen nach dem Streik, auch weil für diese Arbeit Training und Anlernzeit notwendig ist.

Steven Cheng fasst zusammen: Es war ein kleiner Schritt für die Arbeiter, aber ein großer für die Gewerkschaftsbewegung.

Ende des Berichts