

**»Eine Reise  
durch Fabriken  
in Deutschland«**

(德国工厂之旅)

*Angaben zur chinesischen Erstauflage*

Herausgeberin: Liu Wenjuan (刘文娟)

Verlag: The Cathay Bookshop Publishing House (中国书店)

Verlagsadresse: Liulichang East Road No. 115

Postleitzahl: 100050

Vertrieb: Xinhua Bookstore (新华书店)

Auflage: Erste Auflage Juni 2010

ISBN 978-7-80663-863-7

# Inhalt

---

<b>Vorwort der deutschen Herausgeber</b>	7
<b>Einleitung</b>	9
<b>Kapitel 1</b>	13
Wunderschönes Deutschland: alte und neue Stadtkultur	13
1. Fünf Tage Berlin – Ein rascher Streifzug durch eine Stadt mit einer langen Geschichte	13
1.2 Kulturstadt Jena – Wir wurden so herzlich von den Jenaer GenossInnen empfangen, dass es unmöglich ist, unsere Gefühle und unseren Dank in Worte zu fassen	23
1.3 Weimar: Es gibt dort nicht nur Dichter und Künstler – Der weitreichende Einfluss eines Betriebsratssystems	28
1.4 Heidelberg: unsere persönlichen Eindrücke von der Stadt – Sie hat uns beeindruckt und überrascht	30
<b>Kapitel 2</b>	
Überblick über die deutschen Arbeitsbeziehungen	38
2.1 Der erste Tarifvertrag wurde schon vor 100 Jahren unterschrieben Vergangenheit und Gegenwart einer komplizierten Angelegenheit mit außergewöhnlichen Wendungen	38
2.2 Vor- und Nachteile eines dualen Systems Kooperation und Konkurrenz von Gewerkschaft und Betriebsrat	42
2.3 GegnerInnen oder PartnerInnen? Das Pendeln zwischen Trennung und Wiederversöhnung der »Sozialpartner«	44
2.4 Die Entwicklung der Partei »Die Linke« Warum hat sie die Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder bekommen?	47

2.5	Wie Arbeitnehmer Gerichtsfälle gewinnen Zu Gast bei einer Urteilsfindung am Arbeitsgericht	50
2.6	Wer hilft den ArbeitnehmerInnen in der Not? Sowohl die Regierung als auch zivilgesellschaftliche Kräfte – Unterstützung von zwei Seiten	52

### **KAPITEL 3**

	Perspektiven deutscher Gewerkschaften	56
3.1	Das Erstarken der Gewerkschaft – nicht einen Tag haben sie sich ausgeruht! Der Entwicklungsprozess der deutschen Gewerkschaften	56
3.2	Die allgemeine Gewerkschaft für Metallberufe ist nicht nur eine Legende Zusammenfassung und Rückblick auf die Geschichte der IG Metall	60
3.3	Die Entwicklung von ver.di geht mit »voller Kraft voran« Die Gewerkschaftsjugend ist voller Energie und Tatendrang	62
3.4	Gewerkschaftsarbeit besteht nicht nur aus Tarifverhandlungen und Streik Die Erforschung starker Theorien sollte nicht fehlen	65
3.5	Die Arbeit einer ver.di-Gewerkschaftsfunktionärin Die Schwierigkeiten, die sich hinter dem mutigen Engagement verbergen	70

### **Kapitel 4**

	Aktivitäten deutscher Gewerkschaften	73
4.1	Mühevollere Verhandlungen mit einem erfolgreichem Ergebnis Die Ergebnisse der Metalltarifrunde 2008	73
4.2	Ein Existenzkampf Der Streik der Belegschaft des Bosch-Siemens-Hausgerätewerks	78
4.3	Warum wir »gebeten« wurden, eine Ikea-Filiale zu verlassen Wie wir einen Arbeitsdisput bei Ikea persönlich miterleben konnten	82
4.4	Zu den Arbeitskämpfen bei Opel (General Motors) Offensive und Defensive als Normalzustand innerhalb der Operationalisierung der Arbeitsbeziehungen	85
4.5	Ist Deutschland immer noch das Land mit den meisten Urlaubstagen auf der Welt? Ein rastloser Kampf um die Reduzierung der Kurzarbeit	89

## **Kapitel 5**

Vergangenheit und Gegenwart deutscher Fabriken	92
5.1. Eindrücke aus Fabriken in Deutschland Die deutsche Produktionsweise ist fast noch besser als ihr Ruf	92
5.2. Erfolg und Misserfolg bei Betriebstransformationen: Pfaff und Bosch im Vergleich Gleiche Ausgangssituation, unterschiedliche Ergebnisse	96
5.3. Das deutsche »798« Ein Besuch in der Zeche Zollverein im Ruhrgebiet	100
5.4. Ausländische ArbeiterInnen und ArbeitsmigrantInnen Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Gleichbehandlung für alle – Widerstand ist notwendig	103
5.5. Die Herzensangelegenheiten einer Arbeiterrunde Wie die Minderheit ihre eigene Meinung zum Ausdruck bring	105

## **Kapitel 6**

Die große Vielfalt an Nichtregierungsorganisationen NROs in Deutschland	108
6.1 Die allgegenwärtige Präsenz von NRO. Der Regierung eine Dienstleistung anbieten – ein allgemeines deutsches NRO-Modell	108
6.2 Die Rosa Luxemburg Stiftung Eine politische Stiftung mit Fokus auf Gewerkschaften	109
6.3 Die politischen Stiftungen in Deutschland – eine deutsche Besonderheit Ausrichtung, Finanzierung und Funktion der Stiftungen	114
6.4 Ein Drei-Personen-Forschungsteam Unser Respekt für sein kontinuierliches Durchhaltevermögen	117
6.5 »Aktionszentrum migrantischer Arbeiter« Ein »ArbeiterInnenzentrum« von MigrantInnen	119
6.6 Arbeitsstelle Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik am Otto-Suhr-Institut (OSI) der Freien Universität Berlin Die Forschungsthemen der WissenschaftlerInnen	121
6.7 Eine Institution der Arbeitnehmer. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung	124
6.8 Eine rein zivilgesellschaftliche öffentliche Debatte. China und die chinesischen Gewerkschaften im Fokus der deutschen Öffentlichkeit	127

## **Kapitel 7**

Das unvermeidbare Thema der deutschen Wiedervereinigung	129
7.1 Auf ein halbes Jahrhundert zurückblicken Das demokratische Deutschland nach der Teilung	130
7.2 1989: Der Mauerfall. Zusammenschluss oder ein Verschlucken?	133
7.3 Deutschland nach der Wiedervereinigung. Eine Steinmauer niederzureißen ist leicht, die innere Entfremdung aufzulösen hingegen schwer ...	136
7.4 Die Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung. Die Unterschiede zwischen Ost und West sind nach wie vor deutlich sichtbar	139
7.5 Ein begrenzter Überblick ... aber unbegrenzte Reflexionen	141

## **Kapitel 8**

Kritische Würdigung und weitere Überlegungen	143
8.1 Die Deutschen aus unserer chinesischen Perspektive Sie haben unser holzschnittartiges Bild von Deutschen verändert	143
8.2 Der Blick eines chinesischen Gewerkschaftsfunktionärs auf die deutschen Gewerkschaften: Vergleiche, Erkenntnisse und Wissensgewinn aus der Praxis	152
8.3 Reflexion und Auswertung der chinesischen Wissenschaftlerinnen - Eine Reise durch Fabriken in Deutschland, die wir nie vergessen werden	159

<b>Nachwort</b>	175
-----------------	-----

## **Anlagen des deutschen Herausgebers**

Programm der Fachtagung »Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland und China« am 29. November 2008 im IG Metall-Haus Berlin	178
Bericht über Rundreise mit chinesischen Gewerkschaftern und Arbeitswissenschaftlerinnen zum Thema »Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland« vom 27. November bis 13. Dezember 2008	180
Selbstdarstellung des Projekts »Forum Arbeitswelten – China und Deutschland«	189

# Vorwort

## der deutschen Herausgeber

---

»Eine Reise durch Fabriken in Deutschland« (德国工厂之旅) ist die Schilderung eines Deutschland-Besuchs einschließlich einer Fachtagung in Berlin zum Thema »Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland und China«<sup>1</sup> vom 27. November bis 13. Dezember 2008. Daran teilgenommen hatten die Dozentinnen LIN Yanling, ZHANG Fangwei und ZHENG Qiao vom China Institute of Industrial Relations, der nationalen Hochschule des All-Chinesischen Gewerkschaftsverbandes in Beijing, sowie CHEN Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou-Gewerkschaftsbundes und Vizedirektor des Ständigen Ausschusses des Guangzhou-Volkskongresses, LIU Hui-lian, Vorsitzender der Gewerkschaft bei der Guangzhou Automobile Group Co. Ltd., LIU Lichen, Vorsitzender der Gewerkschaft bei der Beijing Construction Engineering Group, und ZHANG Long, Abteilungsleiter im Gewerkschaftsbund von Guangzhou.

Die namentlich nicht gekennzeichneten Beiträge stammen überwiegend von den drei Dozentinnen sowie von CHEN Weiguang und LIU Lichen. Sie wurden bewusst für ein breiteres chinesisches Publikum und nicht als wissenschaftliche Abhandlung für ein Fachpublikum geschrieben. ZHENG Qiao und LIN Yanling haben die Beiträge redaktionell überarbeitet und zusammengestellt – LIN Yanling ist zugleich die verantwortliche Herausgeberin der chinesischen Fassung dieses Buches, das in einer Auflage von 4 000 Exemplaren zuerst im Juni 2010 erschienen ist und im ersten Halbjahr 2011 jeweils aus-

zugsweise in der Monatszeitschrift »Chinese Workers« des All-Chinesischen Gewerkschaftsverbandes nachgedruckt wurde.

Herausgeber der Übersetzung ins Deutsche ist das »Forum Arbeitswelten – China und Deutschland«, namentlich Peter Franke, der auch hauptverantwortlich für die Initiative zur Reise und deren Durchführung war. Zur Verdeutlichung der Hintergründe haben wir für die deutschen LeserInnen das Programm der Rundreise sowie einen Kurzbericht über den Besuch in der Anlage beigefügt. Informationen zum »Forum Arbeitswelten – China und Deutschland«, dessen Zielsetzungen und Aktivitäten finden sich in einer weiteren Anlage.

Verständnis- und Verständigungsschwierigkeiten sind für ein solches Projekt konstitutiv – von den rein sprachlichen Übertragungsmöglichkeiten in Bezug auf ‚passende‘ und adäquate Begriffe bis hin zu unterschiedlichen Bedeutungen und Konnotationen bestimmter Begriffe aufgrund unterschiedlicher historischer, sozialer und politischer Traditionen. Einiges davon findet sich entsprechend im chinesischen Original, das selbst eine doppelte Interpretation darstellt (nämlich der Übersetzung während der Begegnungen vor Ort, in Deutschland, und der Zusammenfassung der Reiseeindrücke nach der Rückkehr), ebenso wie in dessen deutscher Übertragung wieder. Wir haben uns für die Rückübertragung der chinesischen Fassung entschieden und wollen diese einem breiteren deutschen Publikum zugänglich machen, weil wir den Blick durch die ‚Brille‘ chinesischer ArbeitswissenschaftlerInnen und Gewerkschafter nicht nur für aufschlussreich in Hinsicht auf die Wahrnehmung deutscher

---

1 Zum genauen Programm der Fachtagung am 29. November 2008 im IG Metall-Haus Berlin siehe Anlage 1

Verhältnisse halten, sondern die Darstellung umgekehrt auch einen Eindruck von den Fragestellungen und Perspektiven auf chinesischer Seite vermittelt.

Den meisten auf der Reise besuchten Organisationen und Personen wurde auf Basis des deutschen Rohmanuskripts die Gelegenheit gegeben, die jeweils sie betreffenden Darstellungen gegenzulesen und bei groben Missverständnissen zu korrigieren bzw. kommentieren – eine Möglichkeit, die nicht von allen Angeschriebenen wahrgenommen wurde. Die eingegangenen Kommentare sowie die der Redaktion finden sich in den Fußnoten wieder. Grobe Fehler wurden stillschweigend korrigiert.

Kimiko Suda hat den chinesischen Text übersetzt, die sprachlich-redaktionelle Über-

arbeitung wurde von Dagmar Fink in enger Absprache mit der Übersetzerin sowie der Hilfe von Kirsten Huckenbeck (Redaktion express) und Peter Franke besorgt.

Dank der finanziellen Unterstützung durch den Bundesvorstand von ver.di, den Bezirk Rhein-Neckar von ver.di, der Hans Böckler Stiftung, der Rosa Luxemburg Stiftung und der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt konnten Honorare für Übersetzung und Redaktion bezahlt werden.

*Peter Franke, Forum Arbeitswelten –  
China und Deutschland  
Bochum, den 7. Juli 2011*



# Einleitung

---

Endlich ist das Manuskript fertig, die Fotos sind eingeordnet – jetzt muss das Ganze nur noch zum Verlag und schließlich in Druck gehen. Für die Vollendung dieses Buchprojekts habe ich wirklich einen langen Atem gebraucht. Vor anderthalb Jahren hat eine chinesische Gewerkschaftsdelegation eine achtzehntägige Reise durch Fabriken in Deutschland gemacht. Wir haben halb Deutschland durchquert und dabei neun Fabriken in sieben ost- und westdeutschen Städten besichtigt. Dabei hatten wir regen Austausch mit deutschen ArbeiterInnen, MitarbeiterInnen der Gewerkschaften, Mitgliedern von Betriebsräten, MitarbeiterInnen der Unternehmensverwaltung, WissenschaftlerInnen und Fachleuten, wir haben mit ihnen diskutiert und unser Wissen vertieft. All diese Erfahrungen und Erkenntnisse, die wir in einem so kurzen und begrenzten Zeitraum in Deutschland gemacht haben, zu »verdauen«, hat eine ganze Weile gedauert.

Die Publikation dieses Manuskripts hat sich aus verschiedenen Gründen um ein halbes Jahr verzögert. Dass wir uns mehr Zeit genommen haben, war letztendlich jedoch keine schlechte Sache, da wir so noch mehr Fehler entdecken und ausbessern konnten.

In Deutschland, so wurde uns gesagt, wo alles übermäßig sorgfältig und gewissenhaft gemacht wird, kann das Überarbeiten eines Manuskripts bis zu drei Jahre dauern. In diesen Tagen, in denen Zheng Qiao und ich zusammensitzen und das Manuskript überarbeiten, haben wir das Gefühl, die unvergessliche Reise durch Deutschlands Fabriken noch einmal zu durchleben, die anfängliche Aufregung und Hilflosigkeit, der reichhaltige Gewinn an Erkenntnissen und auch die Erschöpfung. Der Vorsitzende Liu Lichen schließlich hat alle Teile des Manuskripts, inklusive der Fotos überprüft. Seine gewis-

senhafte und effektive Arbeit bildete den Schlusspunkt unserer Überarbeitung.

Wenn alles gut läuft, werden wir am 1. Mai, dem internationalen Tag der Arbeit, dieses Buch in gedruckter Form in Händen halten. Unser LektorInnenteam sollte dann ausgiebig gemeinsam feiern.

Vor ungefähr acht Jahren habe ich auf einer internationalen Konferenz in Guangzhou den Deutschen Peter Franke kennengelernt. Er hat Soziologie studiert, sein Vater ist Sinologe und seine Mutter Chinesin. Ich erinnere mich noch an unsere erste Begegnung, er sprach Englisch und ich Chinesisch. Er sagte, er würde gerne den Austausch von chinesischen und deutschen ArbeiterInnen organisieren, um das Verständnis füreinander zu vertiefen. Ich antwortete damals, dass das eine sehr gute Idee sei und bot unser Institut als Kooperationspartner an, da wir einen Bachelorkurs zu Modellarbeitern am Laufen hatten. Die Jahreszeiten wechselten wieder und wieder, und so vergingen einige Jahre.

Wir schrieben zwar E-Mails hin und her, es kam jedoch nie zu konkreten Schritten, das Projekt zu realisieren. Als ich das Ganze schon fast vergessen hatte, kamen plötzlich Peter Franke und Wolfgang Schaumberg mit einer deutschen Delegation nach China.

Ab 2005 kamen sie dann drei Jahre hintereinander mit deutschen Delegationen nach China. Die Delegationen fuhren zu Fabriken, aufs Land, mischten sich unters Volk und organisierten natürlich auch jedes Mal bei uns am Institut eine Diskussion.

2008 stellte die Freie Universität Berlin dann ein Einladungsschreiben für uns aus. Peter sagte, wir könnten eine Delegation mit sechs chinesischen TeilnehmerInnen zusammenstellen, in der WissenschaftlerInnen ebenso wie in der Praxis arbeitende Exper-

tInnen vertreten sein sollten. Er hat jedoch nicht damit gerechnet, dass die TeilnehmerInnen aus der Praxis so hoch gestellte Persönlichkeiten sein würden. Die chinesische Gewerkschaftsdelegation setzte sich folgendermaßen zusammen: Herr CHEN Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou Gewerkschaftsbundes und Vizedirektor des Ständigen Ausschusses des Guangzhou Volkskongresses, Herr LIU Huilan, Vorsitzender der Guangzhou Automobile Group Gewerkschaft, Herr LIU Lichen, Vorsitzender der Beijing Construction Engineering Group Gewerkschaft, Frau LIN Yanling, Professorin in der Abteilung für Arbeitsbeziehungen am China Institute of Industrial Relations in Beijing, Frau ZHANG Fangwei, Associate Professor und stellvertretende Leiterin für wissenschaftliche Forschung am China Institute of Industrial Relations in Beijing, Herr ZHANG Long, Abteilungsleiter im Guangzhou Gewerkschaftsbund und Frau ZHENG Qiao, Professorin in der Abteilung für Arbeitsbeziehungen am China Institute of Industrial Relations in Beijing.

Peter und Wolfgang begleiteten uns während der gesamten Reise, und WANG Qing, eine Doktorandin an der Universität Bremen, dolmetschte für uns.

Vor Beginn der Reise hatte ich den Kolleginnen und Kollegen bereits gesagt, dass es sich um eine »Reise durch Fabriken in Deutschland« handeln würde – und nicht um eine »Reise zu Sehenswürdigkeiten«. Es sei damit zu rechnen, dass sie ähnlich wie die Reise der deutschen Delegation durch China organisiert sein würde. Peter hatte mich zuvor schon des Öfteren gebeten, den deutschen Delegationen die Situation der chinesischen ArbeiterInnen und der chinesischen Gewerkschaften vorzustellen und mich dann an einem gemeinsamen Gespräch zu beteiligen. Ich kann mich noch gut daran erinnern, dass ich der dritten deutschen Delegation, die mitten in der Nacht in Beijing angekommen waren, am nächsten Tag gegen Mittag die Situation der chinesischen Arbeiter

und Gewerkschaften vorstellte. Ich hieß sie herzlich Willkommen in Beijing! »Beijing ist eine alte Stadt mit vielen historischen und vielen neuen Sehenswürdigkeiten. Aber ihr seid ja nicht hier, um Sehenswürdigkeiten zu besichtigen, sondern um über Arbeitsbedingungen in China zu diskutieren. Ich muss an dieser Stelle meinem Respekt für euren Arbeitsstil Ausdruck verleihen, ich fürchte mich allerdings auch etwas davor.« Ich sagte scherzhaft, »wenn ihr mich eines Tages nach Deutschland einladet und ich mir sofort nachdem ich aus dem Flugzeug gestiegen bin, im Hotelzimmer bereits den Kopf über Arbeitsbeziehungen zerbrechen muss, dann fliege ich lieber gar nicht erst nach Deutschland.« Die deutschen FreundInnen applaudierten und lachten.

Der Kontakt zu ihnen ist stetig enger geworden, und so habe ich auf direktem Wege mehr und mehr über die Deutschen (ArbeiterInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen) erfahren. Die deutschen Delegationen hatten folgende Besonderheiten: Erstens hatten sie immer explizite inhaltliche Themen, und alle Aktivitäten waren auf die Themen abgestimmt, es wurden keinerlei touristische Sehenswürdigkeiten besucht. Zweitens war die Organisierung sehr strikt und effektiv, alle Aktivitäten, Diskussionen etc. fanden genau nach Plan statt, sie ließen sich nicht von außen beeinflussen oder ablenken. Drittens hatten die Deutschen die Fähigkeit, sich unabhängig Gedanken zu machen und ein Urteil zu bilden. Zuvor schauten sie sich gerne mit eigenen Augen die Situation vor Ort an, besuchten ArbeiterInnen, Fabriken, Gewerkschaften, Bäuerinnen und Bauern, WanderarbeiterInnen, beschäftigten sich mit der Situation von Frauen und Kinder, Umweltproblemen etc. Sie sind daran gewöhnt, während des Austauschs Fragen zu stellen, die Dinge zu überdenken und sich dann ein Urteil zu bilden.

Langsam konnte ich mich gründlicher auf diese Art des Austausches einlassen. Sie sagten oft, dass es seit Beginn der Reformen

in China zunehmend Austausch zwischen »KapitalistInnen« (UnternehmerInnen) aus China und Deutschland gebe, inzwischen auch zwischen den Regierungsbeamten beider Länder – nur zwischen ArbeiterInnen gebe es fast noch keinen Austausch. Viele deutsche ArbeiterInnen wüssten einfach gar nichts über China. Auf unserer Reise durch Deutschland sagten viele TeilnehmerInnen der deutschen Delegationen, die durch China gefahren waren, dass dies die intensivste Reise ihres Lebens gewesen sei. Einige der deutschen TeilnehmerInnen kamen später ein weiteres Mal nach China, um mit ihren Familien zu reisen.

Die Reise durch Fabriken in Deutschland wird auch uns chinesischen TeilnehmerInnen für immer in Erinnerung bleiben. Der LeserInnenschaft liegen mit diesem Buch die vollständigen Aufzeichnungen unserer Reise durch Deutschland vor. In diesem Manuskript ist das Wissen der gesamten Delegation kristallisiert, alle Beobachtungen, Überlegungen und Gefühle fließen hier zusammen und wurden dokumentiert.

Beim Lesen der ersten Version des Manuskripts hatten die TeilnehmerInnen der Delegation alle das gleiche Gefühl: als liefen sie noch einmal sehr aufmerksam durch Deutschland.

Was ist nun eigentlich das Besondere an diesem Buchprojekt? Uns war es ein wichtiges Anliegen, ein Buch aus der Perspektive der Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen über das gegenwärtige Deutschland zu schreiben. Die MitarbeiterInnen der chinesischen Gewerkschaften werden sich noch an die kleinen Hefte erinnern, die wir in den 1980er Jahren über die Gewerkschaften anderer Länder kaufen konnten. Aus diesen Heften konnten wir ein Grundwissen über die jeweiligen Gewerkschaften beziehen. In den darauf folgenden Jahrzehnten wurden große Mengen an Büchern zu allen erdenklichen Themen veröffentlicht, aus für uns unerfindlichen Gründen nur zu den Gewerk-

schaften anderer Länder nicht. Insbesondere angesichts der Herausforderungen, vor die die ökonomische Globalisierung ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften stellt, ist es notwendig, dass ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsorganisationen aller Länder über die Situation in anderen Ländern informiert sind, dass sie sich gegenseitig verstehen und ihre Aktivitäten untereinander koordinieren. Diese Gedanken haben uns darin bestärkt, dieses Buchprojekt durchzuführen. Ziel dieses Buches ist es, der chinesischen LeserInnenschaft Gelegenheit zu geben, die Situation der deutschen ArbeitnehmerInnen und aktiven GewerkschafterInnen besser nachvollziehen zu können.

Zweitens wollten wir versuchen, auf entspannte und literarische Weise Fachwissen zu vermitteln. Derzeit gibt es einige Publikationen in unserem Fachbereich, sie sind jedoch etwas trocken geschrieben und nur schwer verständlich, außerdem halten sie die LeserInnen in großer Distanz zum Gegenstand des Buches. Wir verwenden für dieses Buch – neben vielen Fotos – einen essayistischen Schreibstil, um den LeserInnen auf der »Reise durch Fabriken in Deutschland« die Lebens- und Arbeitssituation der ArbeiterInnen nahe zu bringen, wie auch die Situation von Betriebsrat und Gewerkschaften, Vergangenheit und Gegenwart der Fabriken und die politische und ökonomische Situation der Menschen in Deutschland. Einmal ziehen wir eine Geschichte, ein anderes Mal das Porträt eines Menschen, das uns sehr bewegt hat, zur Illustrierung eines Sachverhalts heran, um sie mit den LeserInnen zu teilen.

Drittens schreiben wir aus der Perspektive der chinesischen ArbeiterInnen und chinesischen Gewerkschaft über Deutschland. Die Reise durch Fabriken in Deutschland war wahrhaftig keine Sightseeing- oder Vergnügungstour. Ob es sich um die Besichtigung einer Fabrik oder die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung handelte; ob wir die Berli-

ner Mauer oder die Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung Deutschlands betrachteten; ob wir an einer Gewerkschaftsaktion teilnahmen oder dem Bericht eines Betriebsratsvorsitzenden zuhörten; wir konnten immer auch einen Bezug zu den Problemen und Methoden in den gleichen Bereichen in China herstellen. Deutschland hat in der Tat viele Aspekte, von denen China lernen und auf die es Bezug nehmen kann. Zugleich hat Deutschland natürlich auch viele spezifische Probleme und Schwierigkeiten, die derzeit diskutiert werden und für die eine Lösung gefunden werden muss.

Ich habe einen Traum: Dieses Projekt mit einer Reise durch Fabriken in Frankreich, den USA usw. fortzusetzen und das gewonnene Wissen über die Situation der Gewerkschaften in dem jeweiligen Land mit allen in Form eines Buches zu teilen... Dass jedes Jahr Delegationen des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes zu unzähligen Orten auf der Welt reisen ist bereits Realität. Es wäre gut, wenn nun alle ihre Erlebnisse und ihr neu gewonnenes Wissen mit allen teilen würden. Ich hoffe, dass dieses Buch ins Deutsche, ins Englische etc. übersetzt wird, damit noch mehr ChinesInnen und AusländerInnen unserem Modell folgen und zukünftig noch mehr Austausch zwischen den ArbeiterInnen der Welt zustande kommen wird. Wie Zheng Qiao bereits sagte, ist dies ein Vorhaben, das wir wirklich gerne umsetzen würden. Nachdem wir jahrzehntelang die Probleme der ArbeiterInnen und Gewerkschaften erforscht, verglichen und überdacht haben, würden wir das wirklich gerne tun. Und wenn wir dieses Projekt weiterführen könnten, wäre dies ohne Frage ein unver-

zichtbarer Gewinn für die chinesischen und die Gewerkschaften anderer Länder.

Während der Zeit, die wir an diesem Buch gearbeitet haben, sind wir in Gedanken noch einmal alle Ereignisse im Detail durchgegangen, haben uns alle Beteiligten noch einmal in Erinnerung gerufen. Das Gefühl, das wir dabei hatten, kann man mit dem Geschmack von Rotwein vergleichen: je älter, desto intensiver. Und während wir uns halbe Nächte mit dem Wachrufen von Erinnerungen und lebhaften Diskussionen um die Ohren geschlagen haben, wurde dieses Buchmanuskript immer vielfältiger und perfekter.

Natürlich kann man in der kurzen Zeit von einem halben Monat »die Blumen nur flüchtig vom Pferderücken aus betrachten«, aber wir haben versucht, so viele Aspekte wie möglich zu berücksichtigen, zu überdenken. Dabei sind wieder neue Ideen, Fragen und Gedanken aufgekommen. Deshalb hoffen wir, dass wir den Austausch und die Besuche zwischen deutschen und chinesischen ArbeiterInnen und Gewerkschaften weiter fortsetzen werden. Wir alle würden von den Fragen und Gedanken, auf die wir dabei stoßen, profitieren, und es wäre ein sinnvoller Beitrag zur solidarischen Zusammenarbeit der ArbeiterInnen der Welt.

Die Publikation dieses Buches wurde durch die freundliche Unterstützung des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes der Stadt Guangzhou ermöglicht. Wir möchten an dieser Stelle noch einmal unseren herzlichen Dank ausdrücken!

*Lin Yanling*

*Zu Beginn des Frühjahrs 2010, Beijing*

## Kapitel 1

# Wunderschönes Deutschland: alte und neue Stadtkultur

---

## 1. Fünf Tage Berlin

Ein rascher Streifzug durch eine Stadt mit einer langen Geschichte

Unsere Reise durch Deutschlands Fabriken begann in Berlin. Wir haben dort fünf Tage und Nächte verbracht. Die Stadt wirkt frisch und lebhaft, sie kommt nie zur Ruhe. Wir hatten das Gefühl, dass diese Stadt einfach, vielfältig und bunt zugleich ist.

### Tag 1:

#### Unser erster Blick auf Berlin

Am 27. November 2008 landete unser Flugzeug in Berlin. Wir stiegen in der Dämmerung aus. Es hatte gerade erst geregnet und der Asphalt glänzte nass. Im Winter ist der Berliner Himmel oft bewölkt, und die Menschen gehen nur ungerne ins Freie. Das Wetter macht die Leute verschlossener und wortkarg, zumindest machten die Berliner PassantInnen diesen Eindruck auf uns.

Am Flughafen trafen wir Peter Franke, der verantwortlich für die Koordination der »Reise durch Deutschlands Fabriken« war. Gemeinsam mit Wolfgang Schaumberg begleitete er uns bei allen Aktivitäten während der gesamten Reise. Hans Köbrich, ein pensionierter Arbeiter von Mercedes-Benz Berlin und Vertreter der IG Metall, war mit zum Flughafen gekommen, um uns zu empfangen. Er ist sehr aktiv in der gewerkschaftlichen Beratungs- und Weiterbildungsarbeit und war unser »lokaler Begleiter« in Berlin.

Unser »Sonderfahrzeug« war ein silberfarbener Volkswagen-Minibus. Mit diesem Mietwagen fuhren uns Peter Franke und Wolfgang Schaumberg in den darauf folgenden achtzehn Tagen durch halb Deutschland.

Peter Franke fuhr uns mit dem Minibus vom Flughafen zu unserem Hotel. Während der Fahrt konnten wir jedoch nicht viel von Berlin erkennen, da es bereits dunkel geworden war. Als wir am berühmten Brandenburger Tor vorbeifuhren, konnten wir das Monument jedoch zumindest schemenhaft erkennen. In der Abenddämmerung strahlte dieser Anblick eine ganz besondere Atmosphäre aus: geheimnisvoll, wirklich und unwirklich zugleich, zwischen Vergangenheit und Gegenwart hin und her pendelnd. Dieses Gefühl hat man nur selten, es entsteht nur angesichts des Charmes, den besondere zivilisatorische und kulturelle Errungenschaften der Menschheit ausstrahlen.

Im Hotel trafen wir Wolfgang, einen pensionierten Opel-Arbeiter, der fast zwanzig Jahre lang Mitglied des Betriebsrats bei Opel Bochum war. Er hatte bereits alle notwendigen bürokratischen Schritte für uns im Hotel erledigt. Auf den ersten Eindruck wirkt Wolfgang wie ein groß gewachsener Mann, der obwohl bereits älter, noch sehr vital ist, einen sanften Charakter hat und mit dem es sehr einfach und angenehm ist zu kommunizieren. Das Hotel, in dem wir übernachteten,

das zu einer bekannten Hotelkette gehört, lag direkt gegenüber der ver.di-Bundesverwaltung. Nach einigen Tagen fühlten wir uns abends, wenn wir ins Hotel zurückkehrten, bereits, als würden wir nach Hause kommen. Der Service war wirklich exzellent.

## Tag 2:

### Fünf Aktivitäten in 12 Stunden

Für unseren ersten Arbeitstag in Berlin waren bereits eine ganze Reihe von Aktivitäten geplant, und wir lernten, wie ein deutscher Arbeitsrhythmus aussieht.

Aufgrund der Zeitverschiebung waren einige von uns bereits um drei Uhr morgens wach. Wir schauten aus dem Fenster, und obwohl es noch nicht hell war, fuhren viele Fahrzeuge auf den hell erleuchteten Straßen. Berlin ist wie Beijing eine Stadt, die niemals schläft, aber Berlin scheint noch »lebhafter« als Beijing zu sein.

Um halb acht kamen alle in den Speisesaal. Wir hatten vorher bereits gehört, dass man in Europa drei Mahlzeiten pro Tag isst und dass die erfreulichste Mahlzeit das Frühstück ist, für das man sich genügend Zeit nehmen sollte. In der Tat war das erste Frühstück in Deutschland für uns eine unvergessliche Mahlzeit. Das reichhaltige Angebot an leckeren Speisen, die gemütliche Atmosphäre im warmen Speisesaal, die jungen und freundlichen KellnerInnen, sind uns in guter Erinnerung geblieben. Um halb neun versammelten wir uns dann vor dem Hoteleingang und brauchten weniger als zehn Minuten zu Fuß zur ver.di-Bundesverwaltung. Das große Gebäude ist sehr schön, die Mischung aus Backsteinwänden und großen Fenstern mit Stahlfensterrahmen gibt dem Gebäude eine traditionelle Struktur, die gleichzeitig moderne Bauelemente aufweist. Darüber hinaus passt das Gebäude perfekt in seine Umgebung. Ein Fluss, dessen Namen wir nicht kennen, fließt ganz in der Nähe

des Gebäudes. Nicht weit von der Zentrale entfernt ragt der berühmte Berliner Fernsehturm am Alexanderplatz auf, in der näheren Umgebung des Gebäudes waren nur wenig Passanten, die umliegenden Straßen waren sehr ruhig.

Planmäßig nutzten wir an jenem Tag einen Versammlungsraum im ver.di-Gebäude, um unsere »Reise durch Deutschlands Fabriken« offiziell zu eröffnen und unseren Termin- und Arbeitsplan durchzugehen. Im Rahmen der ersten Versammlung zeigte uns Peter einen Kurzfilm mit dem Titel »The Making of Berlin«. Von dem Augenblick an löstete sich für uns der Schleier des Geheimnisses von Berlin.

Berlin ist eine alte europäische Stadt, die bereits im Jahr 1237 gegründet wurde. Der Begründer der Mark Brandenburg, Albert der Erste, wurde »Der Bär« genannt. Man vermutet, dass daher ein schwarzer Bär als Wappentier für Berlin gewählt wurde. Im Jahr 1415 wurde Berlin-Cölln zur Hauptstadt der Mark Brandenburg. 1871, nach der Vereinigung des Deutschen Reiches durch Bismarck, wurde Berlin zur Hauptstadt. Während des Zweiten Weltkriegs war Berlin unter Hitler eine Nazihochburg. Nachdem die Nazis 1945 besiegt worden waren, besetzten die vier Siegermächte – die Sowjetunion, die USA, Großbritannien und Frankreich – die Stadt. Einhergehend mit der Gründung der BRD und der DDR wurde die Stadt in Ost- und Westberlin aufgeteilt. 1961 begann die DDR die Mauer zu bauen, Ost und West waren von nun an getrennt. Am 3. Oktober 1990 fand die Wiedervereinigung beider Teile Deutschlands statt und Berlin wurde wieder zu einer Stadt. Im Juni des darauf folgenden Jahres entschied sich der Deutsche Bundestag, Berlin zur Hauptstadt und zum Regierungssitz des wiedervereinigten Deutschlands zu machen. Man kann also sagen, dass Berlin eine sehr geschichtsträchtige Stadt ist und dass die historischen Ereignisse bis heute das Leben der Menschen in dieser Stadt beeinflussen. Insbesondere

die historischen Ereignisse in der Zeit vor und nach der Wiedervereinigung sind noch in den Herzen der Menschen präsent und werden dort auch noch lange Zeit präsent bleiben. Dieser Abschnitt der Geschichte ist längst nicht verblasst und wird auch noch die Nachkommen vor viele Fragen stellen.

Berlin ist auch ein europäisches Reiseziel. Es gibt sowohl alte Gebäude als auch interessante zeitgenössische Architektur. Die Kunst der »klassischen« und der zeitgenössischen Gebäude ergänzt sich auf hervorragende Art und Weise in Berlin, die Gebäude verkörpern die Besonderheit der deutschen Baukunst. Während des Zweiten Weltkriegs wurde Berlin fast vollständig in einen Trümmerhaufen verwandelt. Eine große Anzahl kulturell weltvoller Gebäude wurde zerstört, was wirklich sehr bedauerlich ist. Fast alle Gebäude, die man gegenwärtig sehen kann, wurden entweder neu gebaut oder restauriert. Die fast 1,6 Kilometer lange und berühmte Straße »Unter den Linden« wurde von Kurfürst Friedrich Wilhelm I. erbaut. Sie ist sechzig Meter breit und wird auf beiden Seiten von Schatten spendenden grünen Linden gesäumt. Auf beiden Seiten der Allee befinden sich moderne Hotels, Geschäfte und wunderschöne restaurierte alte Gebäude. Am westlichen Ende der Allee befindet sich das Brandenburger Tor, das sich auf die Torbauten der Athener Akropolis im alten Griechenland bezieht. Es wurde aus cremefarbenem Naturstein erbaut, ist über zwanzig Meter hoch und hat sechs vertikale Säulen und fünf Tordurchfahrten. Oben auf dem Tor befindet sich eine Statue der geflügelten Siegesgöttin Viktoria, die einen von vier Pferden gezogenen Wagen in die Stadt hineinlenkt. Das Brandenburger Tor ist ein Wahrzeichen Berlins, es hat bereits mehr als zweihundert Jahre Wind und Regen überstanden und ist Zeuge der modernen deutschen Geschichte. Das Brandenburger Tor ist auch Symbol für die deutsche Wiedervereinigung, da der Prozess dort begonnen hat. Auf der »Museumsinsel« befinden sich

diverse staatliche Kunst- und andere Museen, in denen Kunstwerke aus aller Welt zu sehen sind. Außerdem gibt es in Berlin zwei weltberühmte Universitäten, die Humboldt-Universität und die Freie Universität. Eine große Anzahl deutscher DenkerInnen, PhilosophInnen und WissenschaftlerInnen haben an der Humboldt-Universität studiert und gelehrt, wie beispielsweise Hegel, Schopenhauer, Marx, Einstein usw.

Berlin bietet enorme Möglichkeiten, daher möchten viele, die etwas erreichen wollen, nach Berlin. Unter Europas Städten ist Berlin die am stärksten amerikanisierte. Berlin ist keine Stadt in die Reiche und ihre glücklichen Erben ziehen, sondern eine Stadt der Menschen, die ihre Hemdsärmel aufrollen und aus Eigeninitiative etwas anpacken und erreichen wollen. Berlin ist eine Stadt voller Möglichkeiten. Am 5. April 1995 schlossen Beijing und Berlin eine Städtepartnerschaft ab, das ist wirklich einzigartig.

Um zehn Uhr vormittags kamen wir aus dem ver.di-Gebäude und fuhren mit dem Minibus zur Besichtigung des Unternehmens Otis. Auf dem Weg dorthin sahen wir vom Auto aus einige Stadtteile im Osten Berlins. Wir bekamen dabei den Eindruck, dass die Straßen eher schmal waren. Beide Straßenseiten säumten Gebäude mit sechs bis sieben Stockwerken, die Gebäude selbst sahen weder besonders alt noch neu aus. Manchmal erblickten wir auch allein stehende Villen, die, wenn sie auch nicht auffallend schön waren, so doch Stil hatten. Die Außenwände der Gebäude hatten eher kalte und gedämpfte Farben, was teilweise eine eher gedrückte Stimmung verbreitete.

Die Mehrheit von uns war noch nie zuvor in einer deutschen Fabrik gewesen, daher waren wir alle sehr neugierig und gespannt. Vor dem großen Eingangstor der Fabrik mussten wir erst noch einige Formalitäten erledigen, und unter anderem unsere Fotoapparate abgeben (es ist verboten zu fotografieren), dann betraten wir begleitet von einem Mitglied des Betriebsrats die Fabrik.

Wir hatten alle den Eindruck, dass deutsche Unternehmen sehr kultivierte soziale Organisationen sind, die uns einzigartig und von einem hohen Niveau erschienen. Auch wenn die Fabrik und das Fabrikgelände von Otis nicht sehr groß sind und es dort weder Bäume noch Blumenrabatten gibt, hält die Werkleitung doch alles in guter Ordnung und war auf dem Gelände alles sehr sauber. Betrachtet man die Fabrik als sei sie eine Person, kann man den Arbeitsethos der Deutschen erkennen, unabhängig davon, in welchem Bereich eine Person arbeitet, wird alles sehr ernsthaft und gewissenhaft gemacht. Mittags aßen wir in der Kantine von Otis. Die Atmosphäre dort war sehr angenehm, durch die großen Fenster fiel das Sonnenlicht und verbreitete Helligkeit und Wärme. Das Mittagessen selbst war sehr reichhaltig, dazu gab es alle möglichen Getränke und auch einen süßen Nachtsch.

Wir sahen die Angestellten beim Essen in Zweier- und Dreiergruppen zusammensitzen und plaudern, eine sehr entspannte Atmosphäre. Das Mitglied des Betriebsrats von Otis leistete uns beim Essen Gesellschaft. Wir erinnern uns noch sehr genau daran, dass er sich drei große Löffel Kartoffeln auf seinen Teller häufte und dann auch alles aufaß, was uns sehr erstaunte. Später wurde uns dann bewusst, dass Kartoffeln mit zu den wichtigsten Lebensmitteln der Deutschen und zu fast jeder Mahlzeit mit dazugehören. Die Essensportionen der Deutschen sind viel größer als die der ChinesInnen, was auch Sinn macht, wenn man bedenkt, dass die meisten Deutschen viel größer sind als die ChinesInnen.

Nach der Besichtigung von Otis fuhren wir zum Berliner Arbeitslosenzentrum in Zehlendorf, das von einer Kirche betrieben wird. Als wir den Minibus parkten und auf die protestantische Kirche beim Zentrum zugehen, trat die Sonne, die wir bisher kaum zu Gesicht bekommen hatten, hinter den Wolken hervor, und ließ die Schönheit von Grün umgebenen der Kirche noch deutlicher

hervortreten. Die klassizistische Kirche wurde erst vor Kurzem restauriert.

Leider hatten wir keine Zeit, die Kirche zu besichtigen, uns die Deckenverzierungen und anderen Schmuckstücke anzuschauen und mehr über die Geschichte der Kirche zu erfahren. Nichtsdestotrotz hat die Kunstfertigkeit des Gebäudes einen tiefen Eindruck bei uns hinterlassen.

Wenn wir jetzt daran zurückdenken, so scheint uns von Anfang bis Ende unserer Reise durch Deutschlands Fabriken ein Gefühl des »Bedauerns« begleitet zu haben: Dass überhaupt keine der bekannten deutschen Sehenswürdigkeiten Teil unserer Reise waren ... Einen Kommentar von Peter Franke haben wir bis heute nicht vergessen: »In Deutschland bedeutet Forschung Arbeit und nicht Sightseeing. Touristische Besichtigungen sind eine persönliche Angelegenheit, die getrennt von der Forschung stattfinden müssten.« Das ist eben die Ansicht eines Deutschen. In China betrachten wir das anders, ChinesInnen können Forschung und Sightseeing miteinander verbinden. Im Rahmen von Besichtigungen im Namen der Forschung werden nicht selten auch einige berühmte Sehenswürdigkeiten einbezogen.

An der Tür des Arbeitslosenzentrums wartete bereits Pastor Frank Steger, der das Zentrum leitet, auf uns, um uns zu begrüßen. Er führte uns zu einem kleinen Gebäude neben der Kirche. In dem Gebäude war es sehr sauber, an den Wänden hingen alte Fotos und Informationsblätter. Holzfußboden, weiße Fenster- und Türrahmen gaben den Räumen eine ruhige und entspannte Atmosphäre. Der Körper bereitet sich darauf vor, dass er möglicherweise in der einen oder anderen Art von Gott angesprochen werden könnte, ein wunderschönes Gefühl macht sich im Herzen breit.

Im Büro der Kirche mangelt es nicht an modernen Einrichtungsgegenständen: Am Sitzungstisch beispielsweise befinden sich an vier Seiten sehr besondere und moderne Lampen. Der Pastor wirkt viel jünger, als er



tatsächlich ist, und als habe er einen wachen und vitalen Geist. Er trägt einen gut sitzenden Anzug und man sieht, dass er sich in einer guten Arbeits- und Lebenssituation befindet. Er empfahl, dass wir in Berlin außer Kaffee auch unbedingt den Tee aus seiner Heimat probieren sollten. Er bereitete extra für uns diese Sorte Tee, und wir bedankten uns bei ihm für seine Fürsorglichkeit.

Als wir nach dem Zeitpunkt der Gründung des Zentrums fragten, holte der Pastor dreißig Jahre deutscher Geschichte mit zu uns an den Sitzungstisch. Das Zentrum war vor dreißig Jahren aufgrund der Arbeitslosigkeit in Berlin gegründet worden. Damals betrug die Arbeitslosenquote in einigen West-Berliner Stadtteilen 5%, zu jener Zeit eine beunruhigend hohe Arbeitslosenzahl für Berlin. Daher wurde das Zentrum gegründet, um Erwerbslose und arme StadtteilbewohnerInnen zu unterstützen.

Seit seiner Gründung hat das Zentrum ohne Unterbrechung Erwerbslosen und armen StadtteilbewohnerInnen Unterstützung angeboten. Gegenwärtig gehören immer noch Rechtsberatung, Beratung bei Behördengängen hinsichtlich Arbeitslosenhilfe, Arbeitsuche etc. dazu. Darüber hinaus veranstaltet das Zentrum einiges an soziale Aktivitäten, manche davon auch mit politischer Einfärbung. Das Zentrum fordert die Regierung auf, sich mehr um die Lösung der Probleme des Volkes zu kümmern, beispielsweise die Erhöhung der Sozialhilfe, des Wohngeldes etc. Und es setzt sich aktiv für soziale Gerechtigkeit und eine offene Gesellschaft ein.

Als wir das Zentrum verließen, war der Himmel wieder bewölkt. Im Winter wird es in Deutschland sehr früh dunkel, bereits um vier Uhr nachmittags geht die Sonne unter. Dieses Naturphänomen unterscheidet sich vom Winter in Beijing. Bevor es endgültig dunkel geworden war, fuhren wir in Richtung armer Stadtteile. Auf dem Weg fragten wir uns, wie es wohl dort aussehen würde und was für ein Leben die Menschen dort führen.

Peter hatte vorsorglich eine erwerbslose Frau aus dem Stadtteil als Stadtführerin für uns organisiert. Im Winter wird es abends sehr kalt in Berlin. Frierend rückten wir näher zusammen und waren gerührt, dass unsere Führerin trotz der Kälte keinerlei Abstriche bei ihrer Stadtführung machte. Sie führte uns durch verschiedene Straßen des armen Stadtteils und erzählte uns beim Laufen mehr über dessen Hintergrund. Da es bereits dunkel geworden war, konnten wir die Dinge, die sie uns zeigte, leider nur noch schemenhaft erkennen. Durch ihre Vorstellung des Viertels lernten wir, dass es viele alte Gebäude mit eigenen Geschichten gibt. Einzigartig und überraschend war ein riesiges vielfarbiges Bild an der Wand eines kleinen dreistöckigen Gebäudes. Wir hatten das Gefühl, dass es in diesem Stadtteil in alten Zeiten ein lebhaftes Markttreiben gegeben hat. Gegenwärtig erschienen die Häuser im Vergleich zu anderen Stadtteilen Berlins alt und renovierungsbedürftig, überall waren Graffitis an den Wänden zu sehen. Auf dem unregelmäßigen Kopfsteinpflaster konnte man nur schlecht Auto fahren. Glücklicherweise trug unsere Stadtführerin keine Schuhe mit hohen Absätzen, sie hätte gewiss Probleme gehabt auf dieser Straße zu laufen. Dieser Stadtteil schien eine von der Gesellschaft vergessene Ecke Berlins zu sein. Uns fiel auf, dass die Preise in den Geschäften ziemlich niedrig und die Produkte von geringerer Qualität zu sein schienen. Es wird gesagt, dass ein Großteil der BewohnerInnen dieses Stadtteils MigrantInnen, ausländische ArbeiterInnen und »Bohemiens« sind. Als wir durch den Stadtteil liefen, hatten wir schon das Gefühl, dass die an uns vorbeilaufenden PassantInnen andere Kleidung trugen und irgendwie anders wirkten als die BewohnerInnen anderer Stadtteile. Überall auf den Straßen waren »Sternenlampen« angebracht, die einem sofort ins Auge fielen und eine romantische Stimmung verbreiteten und die Hoffnung, dass das Leben der Menschen in diesem Stadtteil besser werden wird.

Am Ende unseres Rundgangs übergaben wir unserer Stadtführerin ein kleines Geschenk, das wir aus Beijing mitgebracht hatten, und es schien ihr sehr zu gefallen. Es war nur ein sehr kleines Geschenk und konnte natürlich nicht den Grad unserer Dankbarkeit ihr gegenüber zum Ausdruck bringen. Die Herzlichkeit und Freundlichkeit der deutschen Frauen uns gegenüber ChinesInnen werden wir nie vergessen. Die letzte Aktivität an diesem Tag war der Besuch in einem Zentrum von MigrantInnen. Dort aßen wir dann zu Abend und tauschten uns informell mit den Organisatoren des Zentrums aus – wir werden an einer anderen Stelle in diesem Buch noch genauer von unserem Besuch dort berichten.

Als wir an dem Abend in unser Hotel zurückkehrten, war es bereits 22:30 Uhr.

### **Tag 3:**

#### **Eine Diskussionsveranstaltung mit neuen Themen und reichhaltigem Inhalt**

Der dritte Tag unserer Reise war ein sehr wichtiger Tag für uns. »Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft« waren die Themen, die für die Diskussionsveranstaltung an dem Tag vorgesehen waren. Um 9:30 Uhr fuhren wir mit dem Minibus zur IG Metall-Verwaltungstelle Berlin. Wir trugen alle offiziellere Kleidung und waren aufgedreht und voller Energie. Als wir gerade aus dem Hotel kamen, hatte ein leichter Nieselregen eingesetzt, der später zu Schneereg wurde. Im Laufe der Reise gewöhnten wir uns an diese Art des Winterwetters in Deutschland. Nach zehn Minuten kamen wir bereits bei der IG Metall an.

Die IG Metall befindet sich in einem einzeln stehenden großen Gebäude, das nicht so neu und glänzend aussieht wie die ver.di-Zentrale. Die Fassade des Gebäudes ist nicht besonders schön und sehr gewöhnlich, die

Architektur ist jedoch ungewöhnlich. Alle Tür- und Fensterrahmen sind aus Metall und passen gut zu den Metallbuchstaben, die den Schriftzug »IG Metall« an der Vorderfront des Gebäudes bilden. Als wir in den Veranstaltungsraum kamen, waren die deutschen FreundInnen, die die Veranstaltung vorbereitet haben, bereits angekommen. Wir setzten uns um einen langen ovalen Tisch. Die OrganisatorInnen hatten für die erfolgreiche Durchführung dieser internationalen Veranstaltung viel Vorbereitungsarbeit geleistet. Unter den insgesamt 30 TeilnehmerInnen der Veranstaltung befanden sich WissenschaftlerInnen universitärer Forschungsorganisationen, MitarbeiterInnen und Führungskräfte von Gewerkschaftsorganisationen sowie VertreterInnen anderer NGOs. Das Thema der Diskussionsveranstaltung war: Konflikte in Arbeitsbeziehungen und Sozialpartnerschaft vor dem Hintergrund der Globalisierung – anhand von Beispielen von der Basis in Deutschland und China. Die Diskussion dauerte ohne Unterbrechung von morgens 9 Uhr bis abends 18 Uhr. Wir gewannen aus den Diskussionen viele neue Erkenntnisse zu Arbeitsbeziehungen und anderen, mit Gewerkschaftsfragen zusammenhängenden Themen. Die TeilnehmerInnen der Veranstaltung kamen gemeinsam zu dem Schluss, dass die Fachleute in jedem Land – GewerkschaftsvertreterInnen wie auch die ExpertInnen für Arbeitsbeziehungen aus Wissenschaft und Praxis – mehr Energie in Austausch und Diskussion der Forschung stecken sollten. Die Globalisierung zwingt uns praktisch dazu, uns gemeinsam mit den neuen und sehr komplexen Fragen und Themen auseinanderzusetzen.

Nachdem die Veranstaltung beendet war, wurden wir in einen besonderen Stadtteil Berlins<sup>1</sup> geführt: Es handelte sich dabei das ehemalige Grenzgebiet zwischen Ost- und Westberlin, das vom Westen aus verwaltet wurde. Als wir uns in alle vier Himmels-

---

1 Es handelte sich um Kreuzberg, Anm. d. Red.

richtungen umsahen, hatten wir das Gefühl, dass sich dieser Stadtteil vom Rest Berlins unterschied: Die Gebäude auf beiden Seiten der Straße sahen sehr alt aus, es mangelte an Hygiene, und viele arme Leute waren zu sehen. Uns wurde gesagt, dass in diesem Stadtteil jedes Jahr eine Art Protestveranstaltung stattfindet. Die TeilnehmerInnen sind in der Mehrheit sehr junge Menschen, und es kommt häufig zu Konflikten zwischen Protestierenden und Polizei. Nach der Protestaktion gibt es dort immer Scherben- und Müllhaufen. Inzwischen wird sogar von Reisebüros angenommen, dass die Protestbewegung eine Art Touristenattraktion darstellt, d.h. sie bringen die TouristInnen dorthin, damit sie die Szenerie dort »besichtigen« können. Der Stadtteil ist tatsächlich immer berühmter geworden, und in letzter Zeit sind die Mietpreise dort angestiegen. Angeblich plant die Stadt Berlin, den Stadtteil in großem Ausmaß zu sanieren und hat deshalb den Umzug der Anwohner des Stadtteils veranlasst. Dies führt zu Protesten und Konflikten, so dass es sehr schwierig ist, die Renovierungen durchzuführen. Den deutschen Freund, der uns die Situation dieses Stadtteils erklärte, hatten wir gerade erst bei der Diskussionsveranstaltung kennengelernt. Er schreibt freiberuflich für Zeitschriften und Websites und kannte sich mit der Situation in dem Stadtteil nicht nur aufgrund beruflicher Recherchen sehr gut aus. Leider war es bereits viel zu dunkel, um die Dinge, auf die er während seiner Erklärungen hinwies, noch richtig erkennen zu können – und leider konnten wir auch nur die Hälfte dessen, was er erzählte, verstehen.

Wir machten an dem Abend beim Essen noch eine neue Erfahrung, die wir nicht vergessen werden. In der Nähe der berühmten Straße hatten wir eine »Begegnung« der besonderen Art mit einem mehr als hundert Jahre alten bekannten Restaurant. Peter hatte dieses Restaurant extra für uns ausgesucht. Uns wurde erzählt, dass sich sehr viele Geschichten um dieses sehr alte Restaurant

ranken. An den Wänden hingen viele Bilder von Zeichentrickfiguren und Peter erklärte uns, dass alle Deutschen diese Figuren noch aus ihrer Kindheit kennen.<sup>2</sup> Uns erinnerten diese Zeichnungen an die chinesische gezeichnete Geschichte eines kleinen Jungen, der diverse historische Wirren durchlebt. Das Restaurant hatte eine besondere Speisekarte mit dem Angebot, dass es vor hundert Jahren gab, und einem aktuelleren Teil. Man kann immer noch die Gerichte von damals bestellen, was die essenden Gäste froh stimmte. Das Restaurant war nicht sehr groß, von der sehr hohen Decke hingen mehrfarbige Glaslampen, die Tische standen ziemlich eng nebeneinander, und das Licht war ziemlich gedämpft, daher standen Kerzen auf jedem Tisch. In einer Ecke des Restaurants stand ein Klavier, ansonsten gab es keine besondere Dekoration. Es war ziemlich viel Betrieb und man muss auf jeden Fall einen Tisch vorbestellen. Da unsere Gruppe ziemlich groß war, wurden mehrere Tische zusammengestellt. Nachdem alle ihre Gerichte und Getränke einzeln ausgewählt hatten, begann unser langes Warten. Das »alte Restaurant« ließ uns sage uns schreibe zwei Stunden auf das Essen warten! Wir hatten wirklich das Gefühl, fast zu »verhungern«. Dass wir diese Art der »bitteren Erfahrung« ausgerechnet in Deutschland hatten, ist uns wirklich unverständlich, selbst in China kommt so etwas kaum vor. Wir wollen aus einer Mücke keinen Elefanten machen, aber vergessen können wir diese »Begegnung« nicht so schnell.

---

2 Es handelte sich um das denkmalgeschützte Alt-Berliner Wirtshaus *Max und Moritz* im Herzen Kreuzbergs mit entsprechenden Bildern, Anm. d. Red..

## Tag 4:

### Im Laufschrift Berlin besichtigen

Die Zeit verging wie im Flug. Der vierte Tag unserer Reise hatte bereits begonnen und neben der Arbeit hatten wir<sup>3</sup> noch keine Chance gehabt, auch nur eine von Berlins Sehenswürdigkeiten besichtigen. Daher waren wir diesbezüglich etwas unbefriedigt und wurden ungeduldig. Wenn wir nach China zurückkehren müssten, ohne das Brandenburger Tor und die Berliner Mauer gesehen zu haben, wie sollten wir das nur den Daheimgebliebenen erklären? Daher entschieden wir uns an jenem Tag, früher aufzustehen, um vor dem Beginn der Arbeit im Laufschrift zumindest die wichtigsten Sehenswürdigkeiten der Stadt anzuschauen. Wolfgang bot von sich aus an, unser Stadtführer zu sein, und wir freuten uns sehr über sein Angebot. Nach einem eiligen Frühstück machten wir uns zu viert auf den Weg. Zuerst nahmen wir einen Bus zu Berlins neuem Hauptbahnhof, von dem man sagt, dass er selbst eine Touristenattraktion ist. Aus dem Bus ausgestiegen, liefen wir in zwei Minuten zum deutschen Reichstagsgebäude. An dem Gebäude steht die Widmung »Dem Deutschen Volke«, die uns mit tiefem Respekt erfüllte. Seine Glaskuppel macht die Architektur zu einer besonderen. Es wurde uns gesagt, dass man auf das Dach des Gebäudes hinaufsteigen und von dort aus gleichzeitig in den Plenarsaal des Bundestages und über die gesamte Stadt schauen kann. Wir haben es sehr bedauert, dass wir nicht genug Zeit dazu hatten. Stattdessen liefen wir weiter zum Stadtzentrum, dem Potsdamer Platz, der sehr groß ist und auf dem auf allen Seiten berühmte Gebäude stehen. Als wir dann am Brandenburger Tor ankamen, wurden unsere Erwartungen nicht

---

3 »Wir« sind hier die drei Arbeitswissenschaftlerinnen vom CIIR aus Beijing. Die drei Gewerkschaftskollegen aus Guangzhou hatten bereits einige Sehenswürdigkeiten Berlins besichtigen können, da sie am frühen Vormittag in Berlin angekommen waren, Anm. d. Red.

enttäuscht: Es ist wirklich großartig, insbesondere die Bronzefigur der Siegesgöttin, die einen Pferdewagen lenkt, war wirklich beeindruckend.

Das Brandenburger Tor ist Berlins Wahrzeichen und vor allem das Symbol des Geistes der deutschen Wiedervereinigung. Wenn man vor dem Brandenburger Tor steht kommt man nicht umhin, sich Myriaden von Gedanken zu machen. Nicht weit vom Tor befindet sich das Holocaust-Mahnmal, das ein architektonisches Kunstwerk ist. Der thematische Bezug und das Konzept des Kunstwerks sind sehr innovativ. Und es ist einzigartig zu sehen, wie es die Menschen an die grausamen historischen Ereignisse erinnern kann. Der Architekt hat sein Konzept sehr sorgfältig und konsequent überlegt. Aus der Entfernung betrachtet besteht das Kunstwerk aus Betonstelen unterschiedlicher Größe, die an Särge erinnern. Sie stehen eng und zahlreich nebeneinander, sind alle dunkelgrau und verbreiten eine düstere Atmosphäre. Wenn man in das Kunstwerk hineinläuft, sind die Wege uneben und man geht unerwartet Steigungen hinauf und hinunter, so dass die BesucherInnen unsicher und verängstigt sind Obwohl dieser Ort grundsätzlich kein Ort für die Seelen der unschuldigen Juden und Jüdinnen ist, dient er doch dem Trost der Hinterbliebenen und der Mahnung an die deutschen Nachkommen. In dieser Hinsicht hat dieser Ort eine wichtige Bedeutung. In dem Augenblick kann man nicht anders, als an den weltberühmten Kniefall des ehemaligen Bundeskanzlers Willi Brandt zu denken. Am 7. Dezember 1970 machte Willi Brandt in Polen vor dem Mahnmal in Warschau einen doppelten Kniefall. Die ganze Welt konnte sehen, dass Deutschland aus den Ereignissen des Zweiten Weltkriegs eine Lehre gezogen, darüber nachgedacht, bereut, und entschieden hatte, dass so etwas nie wieder passieren darf. Die Menschen seufzten alle bewegt von diesem Anblick: ein niederknieder Brandt und eine sich wieder erhebende deutsche Nation!

Die Zeit verging viel zu schnell an dem Morgen. Als wir uns auf dem Heimweg befanden, hatten wir das Gefühl, viel zu wenig Zeit gehabt zu haben. Wir hatten de facto auf alle Sehenswürdigkeiten nur einen flüchtigen Blick werfen können. Nachdem wir einmal den Blick oberflächlich über den Ort hatten streifen lassen, mussten wir schon wieder weitergehen. Wir liefen also schnell zur Bushaltestelle zurück. Dort hing eine digitale Anzeigetafel mit den minutengenauen, offensichtlich durchgeplanten Busfahrzeiten. An jenem Tag kam unser Bus allerdings eine Minute zu spät. Als wir auf den Bus warteten, sahen wir vor einem Andenkenladen ein großes Berliner Mauerstück, es war fast so hoch wie die ursprüngliche Mauer, so um die 1,50m, mit vielen bunten Graffiti auf der Oberfläche. Wir hatten vorher gehört, dass Bruchstücke der Berliner Mauer sehr begehrt sind. Für ein so großes Stück musste der Händler bestimmt eine beachtliche Summe hinlegen. Die Anschaffung des Mauerstücks hatte sich aber offensichtlich für ihn gelohnt, sehr viele TouristInnen blieben stehen, um es anzuschauen, und nicht wenige von ihnen gingen im Anschluss auch in den Andenkenladen hinein, um etwas dort zu kaufen. Nachdem wir in den Bus eingestiegen waren, fiel uns auf, dass es sehr leer war: Außer uns gab es nur drei weitere Fahrgäste, und zwischendurch stieg auch niemand aus oder zu.

Wieder im Hotel angekommen stiegen wir sofort in den Minibus und fuhren in einen Stadtteil im Osten Berlins, um uns mit den Mitgliedern eines kleinen Forschungsteams auszutauschen, das zur ost- und westdeutschen Geschichte und dem Wandel der ArbeiterInnenbewegung arbeitet. Peter hatte dies aus zwei Gründen für uns organisiert: Erstens sollten wir den Osten der Stadt kennenlernen, und zweitens mehr Hintergrundwissen über die Situation vor und nach der deutschen Wiedervereinigung und deren Einfluss auf die ArbeiterInnenbewegung bekommen.

Um 16 Uhr fuhren wir dann zur Rosa-

Luxemburg-Stiftung und trafen dort auf eine alte Bekannte: Die Verantwortliche für China, Frau Linke, kannten einige von uns bereits von ihren China-Besuchen. In über einer Stunde bekamen wir eine Einführung in die Arbeit der politischen Stiftungen in Deutschland. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung führt viele deutsch-chinesische Kooperationsprojekte durch. Beide Seiten äußerten den Wunsch, den Austausch zwischen den beiden Ländern noch weiter zu verstärken, mehr übereinander zu erfahren und mehr zu kooperieren.

Abends gingen wir dann in die deutsche Oper, da unser ursprünglich geplanter Termin ausfiel. Wir hatten nicht damit gerechnet, in die Oper gehen zu können, und warteten freudig auf dieses Ereignis. Von außen sah das Gebäude eher klein und unscheinbar aus, und es lag an einer kleinen Straße.<sup>4</sup> Nachdem wir hineingegangen waren, kamen wir jedoch angesichts der reichhaltigen Verzierungen des Saals aus dem Staunen nicht mehr heraus. Man konnte sehen, dass Opern sehr beliebt sind bei den Deutschen, alle Plätze waren besetzt, die BesucherInnen trugen alle Abendgarderobe und kamen nach und nach in den Saal.

In einem Nebenraum des Foyer sahen wir die SängerInnen auf den Beginn der Vorstellung warten. Sie standen in kleinen Gruppen herum, tranken etwas und hörten konzentriert einer Frau zu, die etwas mit leiser Stimme erklärte. Sie war diejenige, die dann zu Beginn den Lebenslauf des Komponisten der Oper, die Musikrichtung und den Inhalt des Stücks vorstellte. In dem großen Saal befanden sich mehr als einhundert ZuschauerInnen, aber sie machten überhaupt keine Geräusche, nur die Stimme der Frau auf der Bühne war zu hören. Das ist eine gute Verhaltensweise, ein Publikum, das aus gewöhnlichen Leuten besteht und ein so hohes Wissensniveau hinsichtlich der Oper

---

4 Es handelte sich um die Komische Oper Berlin, Anm. d. Red.

hat, ist wirklich beeindruckend. Aufgrund der Sprachprobleme konnten wir natürlich dem Text des Stücks nicht folgen, aber wir verstanden die grobe Struktur des Stücks<sup>5</sup> und konnten das Schauspiel und den Gesang genießen.

Die SängerInnen waren alle sehr jung, sie spielten sehr konzentriert und auf hohem Niveau. Das Publikum war sehr höflich, niemand verließ den Saal vor Ende des Stücks, und alle standen nach dem Stück auf und applaudierten mehrere Minuten lang. Die Erfahrung, mit einem deutschen Publikum eine Oper gesehen zu haben, wird uns in guter Erinnerung bleiben.

## Tag 5:

### Zu Besuch bei ver.di und an der Freien Universität Berlin

Verdi ist ein berühmter italienischer Opernkomponist, wir alle kennen seine Stücke »La Traviata«, »Othello« usw. Wir besuchten am fünften Tag unserer Reise jedoch nicht den Opernschreiber, sondern eine gleichnamige deutsche Gewerkschaft – die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Die Gewerkschaft mit diesem zum Verwechseln einladenden Namen ist Deutschlands jüngste, erst 2001 gegründete Gewerkschaft.<sup>6</sup> Sie hat sich sehr schnell entwickelt, ist eine sehr lebendige und aktive Gewerkschaft und hat zunehmenden gesellschaftlichen Einfluss. Wir hatten in der ver.di-Zentrale mit den Mitarbeitern der internationalen Abteilung und anderer interner Forschungsabteilungen einen sehr regen Austausch über Funktion und Aufgaben einer Gewerkschaft. Durch den Austausch lernten wir, dass ver.di den Fokus auf die Angestellten im öffentlichen

Dienst legt. Im Unterschied zu anderen Gewerkschaften besteht die Klientel von ver.di aus unterschiedlichen Berufsgruppen, der Komplexität Rechnung zu tragen stellt eine große Herausforderung dar. Beispielsweise sind sowohl Bankangestellte als auch Supermarktverkäuferinnen Mitglied bei ver.di, was die Gehaltsklasse und die Arbeitsbedingungen betrifft, sind sie natürlich sehr unterschiedlich. Nachdem wir die Forschungsabteilung<sup>7</sup> ver.di kennengelernt hatten, waren wir sehr beeindruckt, dass eine gewerkschaftliche Forschungsinstitution eine solche fachliche Kompetenz, Schwerpunktsetzung und solch ein hohes theoretisches Niveau vorweisen kann. Die ForscherInnen verfolgen die aktuellen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Entwicklungen sehr konzentriert und können viele Statistiken und gründliche Analysen vorlegen. Aufgrund ihrer eigenen professionellen Forschung können sie als politische BeraterInnen für die Gewerkschaft fungieren, sie sind praktisch der Thinktank der Gewerkschaft.

Am Nachmittag begaben wir uns an die alte Freie Universität Berlin. Es regnete, der Himmel war wolkenverhangen, kein einziger Sonnenstrahl war zu sehen. Aber das Wetter konnte unsere gute Stimmung nicht beeinträchtigen. Ob es irgendwelche besonderen Gebäude an der Freien Universität (FU) gibt, haben wir nicht erfahren. Wir haben auf dem Weg aus dem Autofenster nur die unmittelbare Umgebung des Otto-Suhr-Instituts (OSI) der FU Berlin gesehen. Wir parkten das Auto an einer Straße in der Nähe des Instituts. Der Campus ist offen gestaltet, die Autos können beliebig rein und raus fahren, auf dem Weg neben den Lehrräumen und der Bibliothek ist die Zufahrt jedoch verboten. Der Campus war mit immergrünen Bäumen

5 *La Bohème* von G. Pucini, Anm. D. Red.

6 Hier ist möglicherweise nicht verstanden worden, dass es sich bekanntermaßen 2001 um die Vereinigung mehrerer, seit langem bestehender Gewerkschaften handelte, Anm. d. Red.

7 Es handelte sich um den Bundesvorstand von ver.di. Die chinesische Besuchergruppe wurde von der stellvertretenden Vorsitzenden Mönig-Raane begrüßt, anschließend stellten MitarbeiterInnen verschiedener Abteilungen die Arbeit ver.dis vor, Anm. d. Red.

und Sträuchern bepflanzt, die auch im Winter grün bleiben. Die Gebäude sind klein, alle haben eine andere Architektur. Es war sehr ruhig auf dem Campus, eine gute Umgebung zum Studieren. Das OSI befindet sich in einem auf den ersten Blick neu wirkenden Gebäude. Architektur und Bauart repräsentieren modernes Denken. Im ersten Stock befinden sich eine Bibliothek und ein heller und weiträumiger Lesesaal, in dem viele Studierende saßen. Wir stiegen in den zweiten Stock hinauf, um Dr. Michael Fichter zu treffen, der für uns die offizielle Einladung ausgestellt und uns somit eine problemlose Einreise ermöglicht hatte. Wir hatten ein

intensives Gespräch mit Dr. Michael Fichter und seinen KollegInnen und diskutierten gemeinsam u.a. über die Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Die Ansichten und Perspektiven von deutschen FachkollegInnen zu hören, die zu ähnlichen Fragen forschen, war eine große Inspiration für uns.

Es wurde nun Zeit, sich von Berlin zu verabschieden, der Besuch beim OSI war unsere letzte Station. Es fiel uns schwer, uns von Berlin loszureißen, aber als wir uns auf den Weg in die kleine ostdeutsche Stadt Jena machten, begann bereits unsere Vorfreude auf das, was vor uns liegen würde.

## 1.2 Kulturstadt Jena

»Wir wurden so herzlich von den Jenaer GenossInnen empfangen, dass es unmöglich ist, unsere Gefühle und unseren Dank in Worte zu fassen«

Am Nachmittag des 1. Dezembers 2008 verließen wir Berlin in Richtung Jena. Wir hatten in zweierlei Hinsicht Erwartungen an Jena: zum einen an die Vergangenheit der Stadt. Vor zwanzig Jahren war sie eine berühmte sozialistische Kleinstadt in Ostdeutschland. Zweitens an die aktuelle Stadt. Nach der deutschen Wiedervereinigung wurde sie zu einer alten deutschen Kulturstadt. Jena ist aufgrund seiner schönen landschaftlichen Umgebung, seiner reichen Kulturgeschichte, der Vielzahl an historischen Sehenswürdigkeiten, seiner weltberühmten Unternehmen und Universitäten in Deutschland bereits zu einem Ziel für TouristInnen geworden. Unsere »Reise durch Jena« war letztendlich nicht sehr romantisch oder erholsam, da sie einen Teil unserer »Reise durch Deutschlands Fabriken« darstellte.

Unsere Arbeitsaufgaben für Jena waren vorher bereits klar und deutlich festgelegt worden: Erstens die Besichtigung eines Unternehmens, um die Arbeitsbedingungen in den lokalen Unternehmen kennenzulernen,

zweitens ein Besuch an der Universität, um mit den WissenschaftlerInnen über die Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen vor und nach der deutschen Wiedervereinigung in einen akademischen Austausch zu treten.

Wir wissen nicht warum, aber im Unterschied zu den anderen Städten, die wir in Deutschland besucht haben, hatten wir in Jena immer ein Gefühl, das sich schlecht in Worte fassen lässt. Es fühlte sich wie eine Art Nostalgie in Bezug auf Ostdeutschlands sozialistische Vergangenheit an.

### Unser Aufenthalt in einem kleinen Familienhotel

Uns wurde erzählt, dass das kleine Familienhotel, in dem wir während unseres Aufenthalts in Jena wohnen sollten, bereits eine über hundertjährige Geschichte hat. Entsprechend betrachteten wir neugierig ein altes Foto des Hauses, das dort an der Wand hing. Das Haus wirkte in der Tat bereits sehr alt.

Wir bereuen es jetzt, dass wir damals nicht die Zeit gefunden haben, selbst ein Foto von dem Haus zu machen. Es schien so, als hätte sich das Äußere des Hauses bis heute überhaupt nicht verändert. Die Nachbargebäude, die auf dem alten Foto noch zu sehen waren, gab es in der Gegenwart bereits nicht mehr. Dieses Hotel hatte wirklich eine besondere Ausstrahlung. In China kann man solch ein Hotel nicht finden. Der Eingangsbereich, das Esszimmer und die Gästezimmer waren alle sehr klein, aber dafür sehr gemütlich. Die Gästezimmer befanden sich im zweiten und dritten Stockwerk des Hauses, und da es keinen Aufzug gab, stiegen wir also die alte Holztreppe zu unseren Zimmern hoch. Das Haus war im Stil eines europäischen Wohnhauses des 18. Jahrhunderts gebaut, ein Haus mit so einer Ausstrahlung kann man normalerweise nur in Filmen sehen. Der Hotelbetreiber ist ein kluger Mensch, der weiß, dass er die Neugierde der Menschen an einem historischen Haus ausnutzen kann, um Gäste anzuziehen. Heutzutage wird so eine Vorgehensweise als Kreativität bezeichnet. Diese Kreativität weist auf jeden Fall sehr gute Resultate auf, das kleine Hotel scheint immer ausgebucht zu sein. Wir hatten das Gefühl, dass es insbesondere in Deutschland befriedigender ist, in so einem kleinen Hotel zu wohnen, als in einem großen modernen Gebäude. Die Leute denken immer, dass man im Gegenteil große moderne Hotels mit vier, fünf oder noch mehr Sternen bauen muss, um ausländische TouristInnen anzuziehen. Große moderne Gebäude gibt es jedoch inzwischen überall, auch in China wohnen die ausländischen TouristInnen lieber in Hotels, die im traditionellen chinesischen Stil mit Innenhof gebaut wurden. Man könnte also sagen, je traditioneller und lokaler der Baustil, desto beliebter bei den internationalen Gästen.

## Zu Besuch in den Carl-Zeiss-Werken

Am Morgen des 2. Dezember 2008 besuchten wir die Carl-Zeiss-Werke in Jena. Der Markenname »Zeiss« war uns schon vertraut, auch wenn wir alle keine FotografInnen sind, hatten wir bereits von der hohen Qualität der Linsen gehört. Unter den Fotoapparaten und Handys der Delegation mangelte es bestimmt nicht an Zeiss-Linsen. KeineR von uns hatte je zuvor eine Fabrik für optische Linsen besichtigt, ganz zu schweigen von einer Fabrik des weltberühmten Zeiss-Unternehmens. Nachdem wir aus dem Auto gestiegen waren, betrachteten wir respektvoll das Firmenschild mit der Aufschrift »Carl Zeiss Jena« am Eingang der Werke. Als wir uns in alle Himmelsrichtungen umschaute, bemerkten wir, dass die Werke halb auf einem Hügel liegen. Die geografische Lage ist sehr gut, die Umgebung von der Natur her wunderschön. Auf der anderen Seite des Hügel befindet sich eine Reihe kleiner Villen eingebettet in eine große Grünflächen. Es wird gesagt, dass sogar einige der FabrikarbeiterInnen in diesen Villen leben, da zu Ostzeiten diese Villen zur Unterbringung der Angestellten verwendet wurden. Allerdings lebten wohl mehrere Haushalte unter einem Dach. Von den oberen Etagen des Werkes aus hat man einen Panoramablick über die gesamte Stadt, wir konnten gar nicht damit aufhören, den Blick auf die wunderschöne alte Stadt zu loben. Die bürokratische Kontrolle vor Eintritt in die Werke war sehr streng. Nachdem wir sie durchlaufen hatten, kamen wir als erstes in eine große Ausstellungshalle. Dort stellte uns der Manager der Werke persönlich die Geschichte des Unternehmens und die Entwicklung der einzelnen Produkte vor. Zeiss ist ein international bekanntes Unternehmen mit einer glanzvollen Geschichte und auch in der Gegenwart noch bemerkenswert. Man könnte sogar sagen, dass die Stadt Jena durch dieses Unternehmen weltweit noch berühmter geworden ist.



Wir begaben uns in die Büroräume des Betriebsrats und tauschten uns mit den BetriebsrätInnen und Vertrauensleuten aus. Die Carl-Zeiss-Werke waren der Stolz des ehemaligen Ostdeutschland, ein Unternehmen, das in dem sozialistischen System erfolgreich war. Nach der Wiedervereinigung wurde die ostdeutsche Hälfte des Unternehmens von der westdeutschen Hälfte übernommen und das Unternehmen privatisiert. Nach der Fusion der beiden Hälften gehörten insgesamt mehr als 60.000 Beschäftigte zum Unternehmen. Nach der Wiedervereinigung wurde eine Reorganisierung und Umstrukturierung des Unternehmens vorgenommen, seitdem wurden ununterbrochen Leute entlassen. In Jena gibt es derzeit nur noch 1600 Beschäftigte. Ein Mitglied des Betriebsrats erzählte uns, dass der Betriebsrat und die Unternehmensverwaltung ein enges und gutes Verhältnis zueinander haben. Wenn es Probleme gibt, werden sie gemeinsam besprochen. Der Betriebsrat hat natürlich auch ein gutes Verhältnis zu allen Beschäftigten und jedes Jahr gibt es eine Belegschaftsversammlung.

An jenem Tag aßen wir in der Kantine der Carl-Zeiss-Werke zu Mittag. Die Kantine ist sehr groß und sehr hübsch gestaltet. An den Wänden der Kantine hingen sehr beeindruckende Mosaikbilder und darüber hinaus auch noch einige Ölgemälde. In der Kantine waren sehr viele junge Menschen, es handelte sich um Studierende an der Technischen Hochschule nebenan. Die jungen deutschen Studierenden wirkten sehr ausgelassen und lebendig. Sie waren sehr lässig gekleidet, die Männer sehr groß, die Frauen sehr hübsch, in der Kantine war ihr fröhliches Gelächter überall zu hören. Wir hatten von den Carl-Zeiss-Werken den Eindruck, dass es immer noch ein starkes Unternehmen ist, dass eine alte weltbekannte Marke produziert. Von allen Unternehmen, die wir in Deutschland besichtigt haben, gehört Carl Zeiss auf jeden Fall zu denjenigen mit der schönsten Umgebung und den besten Arbeitsbedingungen.

## Unser Besuch in einer mauerlosen Universität

Unser Hotel lag ganz in der Nähe der Jenaer Friedrich-Schiller-Universität. Die Universität hat keinen durch eine Mauer abgeschlossenen Campus, die Lehrgebäude, Bibliotheken, Labore etc. sind vielmehr überall in der Stadt verstreut, sodass die Stadt und die Universität miteinander verschmelzen. Deshalb wird wohl oft die Bezeichnung »Universitätsstadt Jena« verwendet. So eine Situation gibt es in China nur sehr selten.

Wir liefen auf einer alten Straße zum Soziologie-Institut (Bereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie) der Universität. Während wir auf den Aufzug warteten, sahen wir eine große Anzahl von Studierenden, die in den Lehrräumen oder in der Bibliothek lasen. Andere hatten ihre Bücher unter den Arm geklemmt, essend und trinkend liefen sie die Gänge rauf und runter. Die jungen Studierenden wirkten frei und unbekümmert und hatten anscheinend immer ein Ziel, als sie dort herumwuselten. In den Räumen des Bereichs Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie trafen wir für gemeinsame Gespräche auf die deutschen FreundInnen, darunter waren AkademikerInnen und GewerkschaftsmitarbeiterInnen, die aus der Praxis kommen.

## Die DGB-Sekretärin des Bezirks Thüringen und der IG-Metall-Sekretär von Jena

Die DGB-Sekretärin des Bezirks Thüringen ist eine ungefähr fünfzigjährige Frau mit kurzen Haaren, schlichter Kleidung und Durchsetzungsvermögen. Der kleine rote DGB-Anstecker an ihrem Revers fiel einem sofort ins Auge. Sie stellte uns die Situation des DGB in Thüringen vor. Dieser DGB-Bezirk hat nur vier feste professionelle Mitarbeiter. Darüber hinaus gibt es zwei Leute für die politische Arbeit und einen Sekretär,

alle anderen sind alle Teilzeitkräfte. Sie sind für die mehr als 60.000 Mitglieder von acht Branchengewerkschaften verantwortlich. Man kann sich vorstellen, dass das viel Arbeit bedeutet. Die Hauptarbeit besteht in Koordination und Vernetzung, der Durchführung von Weiterbildungen und Öffentlichkeitsarbeit. Zu unterschiedlichen Zeitpunkten fallen darüber hinaus weitere unterschiedliche Aufgaben an. Im vergangenen Jahr haben sie sich beispielsweise unter anderem auf die inhaltlichen Themenschwerpunkte Zeitarbeit, Mindestlohnstandard, Altersarmut, Armut von Frauen und Kindern konzentriert. Ferner berichtete sie uns noch über die Beziehungen zwischen der Zentrale und den lokalen Ebenen des DGB, die Wahl der bzw. des lokalen Gewerkschaftsvorsitzenden, und beantwortete sehr sorgfältig und detailliert die Vielzahl unserer Fragen. Beispielsweise fragten wir nach den Veränderungen in der Gewerkschaft nach der deutschen Wiedervereinigung, die Perspektive der ArbeiterInnen darauf usw.

Wir trafen auch auf den Sekretär der IG-Metall in Jena. Es handelt sich dabei um einen 38-Jahre jungen Mann. Er ist im Ruhrgebiet aufgewachsen, aber bereits vor 17 Jahren zum Arbeiten und Leben nach Jena gezogen. Nachdem er sich bereits in sozialen Bewegungen und der antifaschistischen Arbeit engagiert hatte, lernte er die Gewerkschaftsarbeit kennen. Durch Sozialarbeit ist er zu seiner gegenwärtigen beruflichen Position gekommen. Seine Hauptaufgaben sind Tarifverhandlungen und der Schutz von Jugendlichen. Er stellte uns die Situation der IG Metall in Thüringen vor. Die IG Metall ist dort in sechs Unterbezirke aufgeteilt, in Jena hat sie insgesamt 8.000 Mitglieder und drei feste MitarbeiterInnen. Er erzählte uns, dass er im Rahmen seiner Arbeit zu einer wichtigen Erkenntnis gekommen ist: In den Gebieten des ehemaligen Ostdeutschland ist die Demontage der Tarifverträge noch viel schlimmer als im Westen des Landes. Der Einfluss der IG Metall sei in diesen Gebieten

sehr schwach, der Organisierungsgrad gering und es mangle an einer Tradition, in den Arbeitsbeziehungen Widerstand zu leisten. Vor dem Treffen mit uns sei er gerade bei einer Betriebsversammlung in der Tochterfirma einer US-amerikanischen Firma gewesen, die von einer chinesischen Firma aufgekauft und somit zu einer neuen Firma wurde. Die IG Metall und der Betriebsrat seien gerade dabei, die Tarifverhandlungen durchzuführen, was sich als sehr kompliziert erweise, da sie es ja plötzlich praktisch mit einer neuen Firma und einem Verhandlungspartner aus China zu tun hätten. In diesem Kontext war er sehr daran interessiert, mehr über die Arbeitsbeziehungen in China, die chinesische Gewerkschaftsarbeit und die Vorgehensweisen chinesischer Firmen zu erfahren.

## Zwei Professoren aus dem Forschungsgebiet »Arbeitsbeziehungen«

Der erste Professor ist der ehemalige Leiter des Instituts für Arbeits- Industrie- und Wirtschaftssoziologie, und obwohl er seit 2004 emeritiert ist, forscht er immer noch im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Sein Thema ist der Wandel der ehemaligen ostdeutschen Staatsunternehmen und die Funktion der Gewerkschaften nach der deutschen Wiedervereinigung 1989. Gleichzeitig beschäftigt er sich mit aktuellen Problemen der Betriebsräte im ehemaligen Ostdeutschland. Wir werden an anderer Stelle noch genauer auf seine Forschungsanalysen und Ansichten eingehen.

Professor Klaus Dorre ist seit 2005 Leiter des Instituts. Mit ihm diskutierten wir über zahlreiche Fragen aus dem Bereich der Arbeitsbeziehungen. Er erzählte uns, dass er zu Fragen der Transformation von planwirtschaftlichem zu marktwirtschaftlichem System nach der Wiedervereinigung geforscht habe. Inzwischen beschäftige er sich mit einer »Zweiten Stufe der Transformation«.

Hintergrund seiner Forschung sei, dass nach der Wiedervereinigung der Osten nach dem westlichen System umstrukturiert worden sei, in vielen Fällen gelte die Umstrukturierung inzwischen jedoch als gescheitert. Es werde von einem »doppelten Wandel, einer doppelten Reform« gesprochen. Gegenwärtig suche er in seiner Forschung nach den Gründen für die Schwierigkeiten in der Transformation.

Beide haben das weltbekannte Unternehmen Zeiss, die Arbeitsbeziehungen, den Betriebsrat, die Situation der Arbeiter etc. einer sorgfältigen Untersuchung unterzogen und sind dann zu dem Schluss gekommen, dass das Management der Arbeitsbeziehungen, die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft sowie zwischen den Beschäftigten und dem Betriebsrat und der Gewerkschaft besondere ostdeutsche Charakteristika aufweisen. Professor Klaus Dörre merkte an, dass es sich in den gegenwärtigen Arbeitsbeziehungen nicht um eine »Sozialpartnerschaft«, sondern um ein »Konkurrenzverhältnis« handle. Letztere Beziehung habe einen ganz anderen Inhalt. Die Sozialpartnerschaft habe der harmonischen Förderung der Produktionskraft gedient, inzwischen gehe es aber nur noch darum, die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zu fördern, die Wohlfahrt der Belegschaft und ihre Rechte und Interessen fallen dabei völlig unter den Tisch.

Er meinte, dass zudem die Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft sehr angespannt und konfliktreich sei, es gebe aber auch stillschweigende Übereinstimmungen. Wenn man die Betriebsräte im Osten mit

denen im Westen vergleiche, so seien sie unabhängiger und selbstbestimmter. Nach und nach wurde den Betriebsräten jedoch bewusst, dass nicht nur ein Fehler zum nächsten führt, sondern auch ein Erfolg zum nächsten Erfolg, und dass sie die Gewerkschaften nicht rausdrängen sollten. Wenn die Kraft der Gewerkschaft geschwächt ist, schwächt das auch die Kraft des Betriebsrats. Beide Seiten sollten sich gegenseitig stärken und unterstützen, erst dann können beide vorankommen.

Die Untersuchung habe auch gezeigt, dass die Angestellten bei Zeiss kein Vertrauen in die Gewerkschaft hätten. Der Hauptgrund dafür sei das Gefühl der ArbeiterInnen, dass die Gewerkschaft aus dem Westen gekommen sei und daher nicht wirklich die Interessen der ostdeutschen Belegschaft vertrete. Ein weiterer Grund sei, dass die Gewerkschaft von der ostdeutschen Arbeitgeberseite nicht wirklich anerkannt und respektiert wird. Kann die Belegschaft unter diesen Umständen erwarten, dass die Gewerkschaft konkret etwas für sie durchsetzen kann? Es gibt einige Beschäftigte, die dem Betriebsrat zumindest mehr Vertrauen schenken, aber auch solche, die weder dem Betriebsrat noch der Gewerkschaft vertrauen. Einige hätten sich daher entschieden, die Linkspartei zu unterstützen. Bei Zeiss sei die Unterstützungsquote für die Linkspartei höher als die für die Gewerkschaft.

Unser Programm in Jena enthielt viele Termine und wir haben viele neue Ansichten insbesondere zur Situation vor und nach der Wiedervereinigung und zur aktuellen Ausrichtung der Entwicklung gewonnen.

## 1.3 Weimar: Es gibt dort nicht nur Dichter und Künstler

- Der weitreichende Einfluss eines Betriebsratssystems

Weimar ist eine tausend Jahre alte Stadt. Die Zeit des 18. und 19. Jahrhunderts, als die großen Dichter und Literaten Goethe und Schiller ihre bedeutenden und umfassenden Werke schrieben, war die Blütezeit der Stadt als Hauptstadt des Herzogtums Sachsen-Weimar. Auch die berühmten Musiker Bach, Liszt, Strauss hatten Teil an dieser brillanten Kreativität. Daher hat Weimar den Ruf, eine Stadt der schönen Künste zu sein.

Wir kamen auf dem Weg von Jena nach Stuttgart durch Weimar. Als wir durch die Straßen von Weimar schlenderten, sahen wir altherwürdige elegante Gebäude und eine Statue des Gelehrten Hegel. Weimar war historisch sowohl Heimatort vieler berühmter Leute, als auch ein beliebtes Ziel für kulturinteressierte Reisende. In der Vorweihnachtszeit war die Innenstadt voller Menschen, die geschäftig hin und her liefen, die Geschäfte waren weihnachtlich geschmückt und verliehen der Stadt trotz der klirrenden Kälte eine festliche Atmosphäre.

Diese »Stadt im Blumengarten«, die wir dort vor unseren Augen erblickten, ließ sich nur schwer mit der historisch ereignisreichen und unsicheren Periode Deutschlands in Verbindung bringen. Den Namen »Weimar« liest man des Öfteren, wenn man sich mit den historischen Ereignissen der »Weimarer Republik« beschäftigt. Die Weimarer Republik bezeichnet in der deutschen Geschichte eine genau festgelegte Periode. Sie entstand nach Ende des Ersten Weltkriegs, als das Deutsche Kaiserreich in sich zusammenbrach, und dauerte von 1919-1933. Nach dem Ersten Weltkrieg kam es zu einer Revolution und Aufständen in Deutschland. In Weimar wurde das erste deutsche Parlament ausgerufen, dafür ist Weimar auch bekannt. Eine Besonderheit der Weimarer Re-

publik ist, dass in dieser Periode eine große Anzahl von neuen Gesetzen verabschiedet wurden, die zu einer positiven Reform der Gesellschaft beitrugen, einschließlich der Aufhebung des gesetzlichen Organisationsverbots von ArbeiterInnen, die Reform des Wahlrechts, die Verbesserung der sozialen Wohlfahrt, die Implementierung des Acht-Stunden-Arbeitstags usw.

1920 wurde das »Betriebsrätegesetz« verabschiedet, das eine wichtige Bedeutung für die ArbeiterInnen hatte und hat. Das »Betriebsrätegesetz« legte fest, dass in einem Betrieb (einer Fabrik) mit mehr als fünf MitarbeiterInnen eine Vertrauensperson und in einem Betrieb (einer Fabrik) mit mehr als zwanzig MitarbeiterInnen mehrere Personen für die Besetzung eines Rats zu wählen sind. Der Betriebsrat hat eine doppelte Aufgabenstellung: Einerseits muss er vor der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Interessen und Rechte der ArbeitnehmerInnen schützen, und gleichzeitig den Arbeitgeber dabei unterstützen, sein wirtschaftliches Ziel erreichen zu können. Die Etablierung des »Betriebsrätegesetzes« war ein sehr wichtiger Schritt im Entstehungsprozess der deutschen Arbeitsgesetzgebung. Es bildete die Grundlage für das duale System zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Das duale System zur Regulierung und Operationalisierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland wiederum ist in zwei Ebenen aufgeteilt: eine Branchen- und eine Betriebsebene.

Auf der Branchenebene führen Branchengewerkschaften und die entsprechenden VertreterInnen der ArbeitgeberInnenseite Tarifverhandlungen und sie unterzeichnen einen kollektiven Tarifvertrag für die Branche, der die Höhe des Lohns, die Länge der Arbeitszeiten und weitere Aspekte der Arbeitsbe-

dingungen festlegt. Auf der Betriebsebene ist es vom deutschen Gesetz her dann verboten, Gewerkschaftsorganisationen<sup>8</sup> aufzubauen, und der Betriebsrat ist auf dieser Ebene gesetzlich als Interessenvertretung festgelegt. Die Mitglieder des Betriebsrats werden von allen Beschäftigten gewählt, sie können Gewerkschaftsmitglieder sein, in der Regel sind das auch fast alle von ihnen.<sup>9</sup> In diesem Kontext können die Gewerkschaftsfunktionäre Einfluss nehmen und haben die Möglichkeit, inhaltliche Impulse zu geben. Es kann jedoch auch anders sein, beispielsweise trafen wir in den Carl-Zeiss-Werken eine Frau, die Mitglied im Betriebsrat ist, aber kein Gewerkschaftsmitglied. Wir waren sehr neugierig, aus welchen Gründen sie nicht in die Gewerkschaft eingetreten ist. Sie ist alleinerziehende Mutter und muss zwei Kinder ernähren, der Mitgliedsbeitrag bei der Gewerkschaft wäre für sie eine finanzielle Belastung. Dass sie kein Gewerkschaftsmitglied ist, hatte jedoch keinen Einfluss auf ihr starkes Engagement für die Durchsetzung der Rechte und Interessen der Beschäftigten bei Carl Zeiss.

In den letzten Jahren reisten mehrere Male Mitglieder unterschiedlicher deutscher Betriebsräte nach China, wo sie auch das *China Institute for Industrial Relations* besuchten und mit den Studierenden Arbeitsmodelle diskutierten. Während unserer Reise durch Deutschland trafen wir dann auf eine noch größere Anzahl von Betriebsratsmitgliedern. Da wir mit so vielen von ihnen Kontakt hatten, haben wir inzwischen sehr genau verstanden, welche Funktion und Rolle der Betriebsrat in der Struktur der deutschen Arbeitsbeziehungen einnimmt. Dadurch, dass die Betriebsräte die Interessen jedes einzelnen Beschäftigten repräsentieren, bekamen wir ein Gefühl für die Standards und die so-

lide Basis der deutschen ArbeiterInnenbewegung.

Fast alle Betriebe, die wir in Deutschland besucht haben, hatten einen Betriebsrat. Dieser hat an der Gestaltung aller großen und kleinen Angelegenheiten, die direkt mit den Beschäftigten zu tun haben teil. Egal ob es um die Implementierung des Tarifvertrags, die Entlassung von Personal, die Entwicklung des Unternehmens oder die Festlegung der konkreten Arbeitszeiten eines jeden Angestellten geht, die Teilnahme des Betriebsrats fehlt an keiner Stelle. Wenn beispielsweise ein Unternehmen den Betrieb einstellen und eine Fabrik schließen will, kann das Management nicht einfach eine Entscheidung fällen, sondern die Angelegenheit muss erst mit dem Betriebsrat besprochen werden. In so einem Fall zeigen sich dann die Rechte des Betriebsrats, aber auch die großen Herausforderungen, vor denen er oftmals steht. Wenn der Betriebsrat gegen die Schließung der Fabrik stimmen will, muss er die Situation der Fabrik vorher untersuchen und nachweisen, dass es eine bessere Lösung und Vorgehensweise gibt.

Als wir das berühmte Unternehmen Bosch besuchten, hörten wir von einem Fallbeispiel. Vor einigen Jahren traten Probleme in der Produktion und mit dem Vertrieb auf, daraufhin drohte die Unternehmensleitung 2004 mit der Einstellung der Produktion, wenn die Beschäftigten eine Lohnerhöhung fordern; gleichzeitig kündigte sie die Vorbereitung des Transfers der Fabrik nach China an, dort seien die Betriebskosten 20-25 Prozent niedriger. Als der Betriebsrat bei Bosch mit dieser Ankündigung konfrontiert wurde, entschieden sich die Mitglieder zu einer ruhigen und sachlichen Herangehensweise, baten die Gewerkschaften um Unterstützung und ließen eine gewerkschaftliche Forschungsorganisation die Situation bei Bosch analysieren. Das Ergebnis zeigte, dass die Situation des Unternehmens zwar sehr ernst, aber nicht ausweglos war. Die Gewerkschaft half dem Betriebsrat bei der Koordinierung

---

8 Das trifft so nicht zu, es handelt sich um ein Missverständnis der Autorin, Anm. d. Red.

9 Das trifft häufig nur für Großbetriebe zu, Anm. d. Red.

und beauftragte eine spezialisierte Organisation, eine Untersuchung durchzuführen und einen zielorientierten Plan speziell für Bosch zu entwickeln. Auf der einen Seite wurden die Angestellten dazu ermutigt, Vertrauen in das Unternehmen zu haben, eine Koordination der Produktion und strukturelle Anpassungen seien notwendig, um die Operationalisierung der Produktion am Ende zu verbessern und profitabel zu gestalten. Gleichzeitig wurde das Unternehmen dazu aufgefordert, seine Management-Ideen zu verändern und sich nicht an Fragen der Personalkosten abzuarbeiten, sondern eine weit reichendere

Vision zur Entwicklung des Markts zu schaffen. Am Ende wurde nicht nur die Fabrik in Deutschland weiter betrieben, sondern eine weitere in China eröffnet. Außerdem wurde die Produktionsrate erhöht und kein einziger Arbeitsplatz abgebaut. Das »Win-win Ergebnis« veränderte die Ansichten der Unternehmensleitung, sie nahmen eine Neubewertung der Rolle und der Funktion des Betriebsrats vor.

Weimar mag keine Stadt sein, die man als groß bezeichnen würde, als Geburtsstätte des einflussreichen Betriebsrätesystems erfüllte uns diese Stadt dennoch mit tiefem Respekt.

## 1.4 Heidelberg: unsere persönlichen Eindrücke von der Stadt

- Sie hat uns beeindruckt und überrascht

Vor unserem Besuch hatten wir bereits gehört, dass Heidelberg eine wunderschöne und romantische Stadt sei, mit der Fähigkeit, die Menschen in ihren Bann zu ziehen. Als wir dann die Stadt dann tatsächlich mit unseren eigenen Sinnen erlebten, waren wir fast geschockt von dem, was wir sahen. Es ist unmöglich, die Schönheit dieser Stadt in Worte zu fassen.

### Der charmante Herr Kobel

Herr Anton Kobel war unser »lokaler Begleiter« in Heidelberg. Er ist dieses Jahr 62 Jahre alt geworden und Wirtschaftswissenschaftler. Vor seiner Pensionierung war er Gewerkschaftsführer bei ver.di. Gegenwärtig beteiligt er sich am Aufbau der neuen Partei »Die Linke«. Er ist ein gut aussehender und kluger deutscher Herr. Als wir ihn das erste Mal sahen, mussten wir an die chinesische Redensart »Die Menschen gleichen der Umgebung, aus der sie kommen« denken. Herr Kobels Wesen und die Schönheit der Stadt Heidel-

berg passen einfach sehr gut zusammen. Die BewohnerInnen Heidelbergs müssen alle von der romantischen und unbeschwerten Atmosphäre der Stadt geprägt sein. Herr Kobel und die anderen »lokalen BegleiterInnen« in Heidelberg stellen dabei bestimmt keine Ausnahme dar. Sie alle hatten die Charaktereigenschaften von KünstlerInnen, RomantikerInnen und FreidenkerInnen. Herr Kobel hat einen weißen Lockenkopf und einen eigenwilligen Schnurrbart, auf dem Kopf eine Baskenmütze mit einem kleinen gelben Anstecker, das alles steht im wirklich gut. 2007 kam er mit einer deutschen Gewerkschaftsdelegation nach China. Der Besuch hat einen tiefen Eindruck bei ihm hinterlassen. So hat er in diesem Rahmen in Beijing die »798 Art Zone« besucht. Lebhaft beschreibt er seine Erinnerungen an den Besuch dieses KünstlerInnenbezirks, wobei seine Leidenschaft für Kunst deutlich zum Vorschein kommt. Sein Inneres und sein Äußeres stimmen überein. Er berichtete uns auch von einem eher unerfreulichen Erlebnis in Beijing. Einmal sei er in ein Geschäft mit teuren Waren gegangen,

und die Verkäuferin habe ihn so penetrant unfreundlich angestarrt, dass er sich sehr unwohl gefühlt habe. Es könne an seiner etwas abgetragenen Kleidung gelegen haben, dass die Verkäuferin dachte, er käme als Kunde für dieses Geschäft nicht infrage. So etwas könne einem natürlich in jedem Land passieren, in China wie auch in Deutschland.

Am 6. Dezember fuhr er in einem kleinen weißen Personenfahrzeug vor unserem Minibus her, um uns den Weg in das schöne Heidelberg zu weisen. Auf halbem Wege ließ er dann sein Fahrzeug stehen und stieg zu uns in den Minibus. Er erklärte uns, dass Heidelberg in eine Altstadt und einen neuen Stadtbereich aufgeteilt ist. Das Hotel, in dem wir während unserer Zeit in Heidelberg wohnen sollten, befand sich in der Altstadt. Dort tummelten sich viele TouristInnen, es gab viele Autos, es war schwer, einen Parkplatz zu finden, und die Parkplatzgebühren waren sehr hoch. In der Regel parken die Fahrzeuge der Touristen am Stadtrand, und die TouristInnen fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln ins Stadtzentrum. Einige entscheiden sich auch zu laufen und bereits auf dem Weg die Stadt zu erkunden, in Begeisterung zu verfallen und ihr Herz an Heidelberg zu verlieren.

Herr Kobel lebt im neuen Teil der Stadt. Was uns besonders eng mit ihm verband, war seine jugendliche Leidenschaft für die Werke von Karl Marx, von der er uns erzählte. Er habe damals während seiner Spätschichten heimlich sämtliche Werke gelesen, von Philosophie über Wirtschaft, die Theorie vom Kapitalismus bis hin zum Kommunismus. Man merkt, dass er sowohl im Nachdenken als auch im konkreten Arbeiten sehr aktiv war und es in der Gegenwart immer noch ist. In seiner Begleitung hatten wir in Heidelberg eine wunderschöne Zeit. Alles hat gut geklappt, im Leben und in der Arbeit, dafür möchten wir ihm gegenüber unsere große Dankbarkeit ausdrücken!

## Ein gemütliches Familienhotel

In Heidelberg wohnten wir in einem alten kleinen Hotel, das von einem älteren Ehepaar betrieben wird. Die beiden schienen zwischen sechzig und siebzig zu sein, wirbelten den ganzen Tag geschäftig durch das Haus und hatten alles noch gut im Griff. Als wir mit dem Minibus ankamen, eilte die Ehefrau sofort hinaus, um uns das Hoftor zu öffnen. Jeden Morgen bereitete sie das Frühstück vor und bediente während der Mahlzeit die Gäste. Jeden einzelnen Gast fragte sie freundlich, ob sie bzw. er Kaffee oder Tee trinken möchte.

In unseren Zimmern hingen an den Wänden Übersichtspläne des Hauses mit genau eingezeichneten Notausgängen. Wir blieben leider nur zwei Nächte im wunderschönen Heidelberg und wollten zu gerne eine Ansichtskarte an unsere Verwandten in China schicken, um unsere Eindrücke mit ihnen zu teilen. Wer hätte jedoch in der begrenzten Zeit die Möglichkeit gehabt, auf ein Postamt zu gehen? An der Rezeption des Hotels erfuhren wir jedoch, dass die Ehefrau die Verschickung für uns übernehmen würde! Wir waren sehr gerührt von dieser Art des persönlichen Service!

An dem Morgen, an dem wir Heidelberg verlassen mussten, machten wir ein gemeinsames Erinnerungsfoto mit der warmherzigen Hotelbesitzerin und bedankten uns noch einmal für ihre Gastfreundlichkeit. Dieses kleine Familienhotel mit seiner warmen Atmosphäre wird uns in guter Erinnerung bleiben, das Erinnerungsfoto mit ihr gibt die herzliche Atmosphäre wieder ...

## Die Besichtigung des großartigen Schlosses

Vielleicht weil es einfach unmöglich ist, sich der Schönheit Heidelbergs zu entziehen verlangsamen wir dort zum ersten Mal ein wenig das Schrittempo unserer Reise durch

Deutschlands Fabriken. Peter gab uns ausnahmsweise einen Sonntag frei, damit wir uns Heidelbergs Sehenswürdigkeiten anschauen können.

Heidelbergs Schlossruinen sind europaweit eine beliebte Sehenswürdigkeit, jedes Jahr kommen fast drei Millionen TouristInnen, um sie zu besichtigen. Sie befinden sich zwischen der Stadt und den Bergen, ihre Dächer sind in pittoresker Unordnung über die liebliche Landschaft verstreut. Unzählige LiteratInnen haben über diese Stadt und das alte Schloss Gedichte geschrieben, es verkörpert die deutsche Romantik perfekt. Das alte Schloss beobachtet die Veränderungen an der Stadt Heidelberg Jahr für Jahr, felsenfest begleitet sie eine Generation HeidelbergerInnen nach der anderen.

Wir fuhren mit der Seilbahn den Berg hinauf und stiegen beim Schloss aus. Vor uns entfaltete sich die atemberaubend schöne Aussicht auf die alten Schlossruinen. Die dort hin und her laufenden TouristInnen erschienen uns als Prinzessinnen und Prinzen aus dem 14. und 15. Jahrhundert, wir hatten völlig vergessen, wo und in welcher Zeit sich unsere Körper befanden. Im großen Schlosshof ist eine Vielfalt an architektonisch unterschiedlichen Gebäuden harmonisch vereint, diese Vielfalt ist sehr beeindruckend. Das alte Schloss, einst eine große Anlage mit vielen Gebäuden, wurde von den Flammen menschlicher Zerstörungswut während der Kriege zerstört, einmal schlug der Blitz in die Burg ein, und weitere Gebäude fielen den Naturgewalten zum Opfer. Die Palastmauer ist eine Zeitzeugin der deutschen Kultur und Geschichte sowie der vergangenen Naturgewalten, sie zählt für uns die Jahre, Monate und Tage. Anhand der Ruinen konnten wir die komplexe architektonische Struktur der Schlossanlage nachvollziehen, oftmals sind nur noch Teile von Mauern übrig, sie strahlen jedoch noch immer eine Form der gebrochenen Schönheit aus. Es gibt auch Gebäude, die von den Nachkommen wieder vollständig restauriert wurden, sie haben

vielleicht nicht mehr die Ausstrahlung der ursprünglichen Gebäude, aber sie sind immer noch sehr beeindruckend. Einzigartig an diesem Schloss ist, dass alle Gebäude einen unterschiedlichen Architekturstil haben, es gibt beispielsweise Gotik, schlicht und geradlinig; es gibt dort aber auch frühen Barock, die verzierten Wände waren wirklich sehr beeindruckend.

Als wir auf einem Balkon der Schlossanlage standen, nieselte es. Wir waren jedoch völlig von der schönen Umgebung und der Vogelperspektive auf die Stadt Heidelberg in den Bann gezogen. Vor uns lag die Silhouette dieser großartigen historischen Stadt wie auf einer alten Bildrolle. Groß und gerade ragt ein Kirchturm in die Wolken, daneben das Schloss aus rotem Sandstein, eingebettet in das Grün der Hügel, fließt der Neckar, über den sich die Alte Brücke schwingt. Vergnügungsboote fahren auf dem Fluss hin und her, fröhliche und zufriedene TouristInnen wuseln auf den Straßen der Altstadt hin und her. Sie trinken Bier oder Kaffee, an einigen Straßenecken demonstrieren StraßenkünstlerInnen, mit einem sehr lebendigen Gesichtsausdruck ihr Können, im Gegensatz zu den Studierenden, die mit ausdruckslosem Gesicht hin und wieder durch die Straße eilen. Die Welt ist dort so schön wie in einem Traumland. In jenem Augenblick im Regen, mit diesen Gefühlen in unserem Herzen, der Schönheit im Bild war es, als befänden wir uns in einem Zustand glücklicher Trunkenheit. Wir seufzten und fragten uns, warum Gott sich so um Heidelberg gekümmert hat und beneideten die BewohnerInnen dieser Stadt. Die Schönheit Heidelbergs beruht auf dem Zusammenspiel extrem kultivierter Menschen und schöner Natur, ein überwältigendes Ergebnis. Die Wertschätzung der Natur durch die Menschen ist letztendlich die Wertschätzung des Menschen von sich selbst.

Wir schlenderten durch den stillen alten Schlossgarten, über eine große Grünfläche und zwischen hoch in den Himmel aufragenden



den Baumen hindurch, wir schauten uns eine Büste an, die an Goethes häufige Besuche in Heidelberg erinnern soll. Wir begriffen, welch einen literarischen Reichtum er den Nachkommen hinterlassen hat und warum es so ein Reichtum ist. Herr Anton Kobel erzählte uns, dass es des Öfteren Klassikkonzerte in dem Schlossgarten gibt, leider haben wir keines miterleben können. Als wir dort spazieren gingen, konnten wir jedoch fast die romantischen Töne eines solchen Konzerts erklingen hören.

Im Kellergeschoss des Schlosses konnten wir in einem großen Weinkeller das berühmte Heidelberger Weinfass besichtigen. Es wurde 1751 gebaut, und es passen 220 tausend Liter Wein hinein. Es wird gesagt, dass es das größte Weinfass der Welt ist. In jenem Moment hatten Wolfgang und Anton bereits angefangen, aus voller Kehle das bewegende Lied »Ich hab mein Herz in Heidelberg verloren« zu singen. Vielleicht weil auch Wolfgang sich nicht der Schönheit seiner Umgebung entziehen konnte und zugleich auch dem Impuls, uns seine innersten Gefühle preiszugeben, berichtete er uns von vergangenen Liebeserlebnissen. Diesen Heidelberger Abschnitt seines Lebens voller Liebe werde er nie vergessen. Die bloßen Gefühle jenes Moments kamen zu Vorschein. Als er an der Universität von Heidelberg studierte, hatte er nicht nur idealistische Erwartungen, sondern er sehnte sich auch nach Liebe. Er war damals ein fortschrittlicher junger Mensch, der sich in der StudentInnenbewegung engagierte und für seine Überzeugungen kämpfte. Die Liebe, die auf leisen Pfaden kam, akzeptierte er mit Freude und betrat die romantische Welt Heidelbergs. Dieser Lebensabschnitt beeinflusste ihn Zeit seines Lebens, seine Lebens- und Arbeitswelt, er hat keine seiner Handlungen von damals bereut und schaut auch in der Gegenwart immer noch mit einer optimistischen Lebenshaltung nach vorne.

## Auf legitime Art und Weise ein Kaufhaus betreten

Auf unserer Reise war Einkaufen nicht eingeplant. Wir betraten nur ein einziges Mal reinen Gewissens ein Kaufhaus, und das als Bestandteil unserer Arbeitsaktivitäten: Wir besuchten den Betriebsrat des Kaufhauses Kaufhof in Heidelberg. Kaufhof ist eine berühmte deutsche Kaufhauskette, die ihren Hauptsitz in Köln hat und zur Metro-Unternehmensgruppe gehört. In ganz Deutschland hat Kaufhof 123 Filialen mit insgesamt mehr als 19.000 Angestellten. Wir trafen den Vorsitzenden des Betriebsrats in seinem Büro. Er empfing uns sehr herzlich und stellte uns die Situation des Unternehmens vor. Er schilderte uns vor allem die Problematik der Arbeitszeitregulierung und die daraus resultierenden Konflikte. Die Unternehmensleitung wolle die Arbeitszeiten verlängern, insbesondere in der Vorweihnachtszeit und auch am Wochenende öffnen, die Angestellten hätten jedoch eine ablehnende Einstellung dazu. Der Betriebsrat solle nun in diesem Kontext zwischen beiden Seiten vermitteln. Wir fragten ihn damals auch, ob der Einfluss der Wirtschaftskrise auf das Unternehmen zu spüren sei. Er sagte, dass gegenwärtig noch kein Einfluss zu erkennen sei. Der Einzelhandel reagiere jedoch in der Regel sehr langsam, es könne sein, dass sich Veränderungen erst im darauf folgenden Jahr bemerkbar machten.

Wir sprachen auch mit dem Filialeleiter. Er sagte, er halte den Betriebsrat im Allgemeinen für sehr direkt und aktiv. Er sei sehr dankbar, dass es diese Organisation, die die Rechte und Interessen der Angestellten vertrete, in Deutschland gäbe. So ließe sich eine direkte Konfrontation der Angestellten mit dem Chef vermeiden. Als er jung war, sei er auch ein Gewerkschaftsaktivist gewesen. Daher habe er auch eine klare Haltung zu den Arbeitsbeziehungen im Unternehmen. Seiner Ansicht nach sollten in einem Unternehmen die Arbeitsbeziehungen eine Form der Ko-

operation darstellen, in der der Betriebsrat die Aufgabe habe, die Verbindung zwischen beiden Seiten herzustellen. Einerseits sei es die Aufgabe des Betriebsrats die Rechte, Interessen und Forderungen der Beschäftigten zu vertreten, andererseits aber auch die Interessen des Unternehmens mit zu berücksichtigen. Er müsse versuchen, ein Gleichgewicht der Interessen herzustellen und die Arbeitsbeziehungen zu harmonisieren. In dieser Hinsicht stimmten die Ansichten des Managers und des Betriebsratsvorsitzenden von Kaufhof überein.

Der Manager erzählte uns darüber hinaus, dass Kaufhof inzwischen überall auf der Welt einkaufe. Zunächst hätten sie viele Waren in der Türkei eingekauft. Inzwischen seien die Preise dort aber so stark gestiegen, dass sie jetzt in China einkaufen. Die Auswahl und Anzahl der Waren in ihrem Sortiment steige ununterbrochen an. Als wir das hörten, waren wir ihm in mehreren Punkten dankbar. Er erwähnte jedoch auch, dass er sich Sorgen um die Qualität der Waren mache und hoffe, dass die chinesischen Fabriken die Qualität der Produkte erhöhen, damit ein besseres Image der Marken erzeugt werden kann, das das Vertrauen der deutschen KonsumentInnen gewinnen kann. Darüber hinaus beteiligte sich auch ein Marketing-Professor an diesem Austausch. Wir sind natürlich alle keine ExpertInnen auf diesem Gebiet, hatten aber großes Interesse an seinen Analysen.

Als es Zeit war aufzubrechen, fragte uns der Betriebsratsvorsitzende noch, ob wir bei Kaufhof etwas kaufen wollten, wir könnten mit seiner Mitgliedskarte Rabatt bekommen. Dieses Angebot ließen wir uns natürlich nicht entgehen und kauften diverse Artikel der Marke »Zwilling«, beispielsweise Essbesteck. Mit all den Dingen, die wir für unsere Arbeit und unser Leben an diesem Tag »geerntet« hatten, verabschiedeten wir uns zufrieden von dem Betriebsratsvorsitzenden.

## Vergangenheit und Gegenwart der Heidelberger Universität

Wenn man Heidelberg besucht, kommt man nicht umhin, über die Universität der Stadt zu sprechen. Anton Kobel hatte Dr. Norbert Giovannini vom Heidelberger Geschichtsvereins eingeladen, uns etwas über Vergangenheit und Gegenwart der Universität zu erzählen. Sie ist die älteste Universität Deutschlands, sie wurde bereits im Jahr 1386 gegründet und besteht dieses Jahr folglich seit 622 Jahren. Die Geschichte der Universität Heidelberg ist eng mit der Geschichte des Aufstiegs und Falls Deutschlands verbunden. Sie behielt sich einen freien Forschungsgeist vor und warte immer eine gewisse Distanz zu allgemeinen gesellschaftlichen Sitten und Bräuchen. Die Universität hat ihr eigenes Verwaltungssystem unabhängig von der Stadt, die Lehrenden und Studierenden kamen von außerhalb. Gegenwärtig hat die Universität insgesamt 26.000 Studierende sowie 7.000 wissenschaftliche ForscherInnen und Lehrende, damit ist sie die größte Universität des Bundesland Baden-Württemberg. Die Studierenden und das Lehrpersonal kommen von berühmten Orten aus der ganzen Welt. Altstadt und Universität verschmelzen miteinander: Die Universität befindet sich in der Altstadt, im Zentrum der Altstadt befindet sich die Universität. Gegenwärtig ist ein großer Teil der Universität jedoch bereits in die neuen Stadtteile umgezogen und nur noch einige wenige Fakultäten befinden sich im alten Stadtkern. Giovannini zeigte uns den großen Vorplatz der Universität, die Bibliothek, den ehemaligen Studentenkarzer und auch die neuen Gebäude der Universität. Wir sahen uns die Gebäude jedoch nur von außen an. Wir hörten zum ersten Mal von einem Studentenkarzer, also einem »Gefängnis für Studierende«. Giovannini erklärte uns, dass es sich dabei um ein kleines einzeln stehendes Gebäude handle, in dem vor sehr langer Zeit widerspenstige Studenten eingesperrt

worden seien, um ihr Verhalten eine Weile hinter verschlossenen Türen zu überdenken. Interessanterweise haben die Studierenden sehr viele Notizen an den Gefängniswänden hinterlassen.

Ein weiterer Aspekt, der uns verwunderte, war die Lage der Bibliothek direkt an einer sehr belebten Straße, die Türen sozusagen direkt zur Stadt hin geöffnet. In der Zeit direkt vor und nach Weihnachten gibt es dort einen Weihnachtsmarkt, mit Lärm, Lichtern und vielen Menschen. Wir wunderten uns, wie die Studierenden unter diesen Umständen dort lesen und lernen können, verhindert der Lärm nicht eine ordentliche Vorbereitung ihrer Vorlesungen? Unser Hotel und eines der universitären Lehrgebäude lagen dicht nebeneinander an einer engen Straße. Von unserem Zimmer aus konnten wir die Vorgänge in einem Versuchslabor sehr genau beobachten. In einigen Laborräumen brannte Tag und Nacht das Licht, Studierende arbeiteten dort ohne Unterlass, liefen rein und raus. Der gute Ruf der Heidelberger Universität im Ausland scheint also wirklich begründet zu sein, die Universität Heidelberg machte die Stadt weltberühmt und brachte ihr Glanz und Ruhm ein.

## Auf dem Philosophenpfad

In Heidelberg gibt es einen kleinen Weg, der Philosophenpfad heißt. Es ist weltweit bekannt, dass die deutsche Nation eine Vielzahl an PhilosophInnen hervorgebracht hat und eine philosophische Tradition des rationalen Denkens hat. Wir wussten zunächst nicht, ob es auf der Welt auch noch einen zweiten Philosophenpfad gibt. Es wird gesagt, dass einst viele Philosophen auf diesem Pfad hin und her schlenderten, nachdachten und dort ihre großartigen philosophischen Theorien das Licht der Welt erblickten. Wir entschieden uns, unbedingt auf diesem Pfad entlang zu laufen, wenn wir es auch nie zum Philosophen bringen würden, so könnten

wir uns zumindest als »Fans« betätigen. Noch im Morgengrauen, als der Himmel gerade erst hell wurde, machten wir uns also auf den Weg. Es war sehr kalt, der Morgenwind wehte uns um die Ohren. Wir überquerten die Alte Brücke und kamen am Ufer des Neckars an. Dort führte ein namenloser schmaler Pfad den Berg hinauf. Es wird gesagt, dass auch auf diesem Pfad früher Philosophen verkehrten. Wir hatten zuvor noch die Erfahrung gemacht, auf einem Pfad entlang zu laufen, der von Philosophen genutzt wurde, daher ist uns dieser kleine namenlose Pfad in guter Erinnerung geblieben. Er steckt voller Geschichten und historischer Ereignisse. Wir hatten den Verdacht, dass die großen weisen Männer zunächst auf diesem kleinen namenlosen Pfad und dann auf dem bekannten Philosophenpfad gelaufen waren. Wind und Regen aus Hunderten von Jahren haben den Pfad uneben gemacht, außerdem ist er mit runden glänzenden Kieselsteinen durchsetzt. Zu beiden Seiten verläuft eine große Steinmauer, die von üppigem grünen Moos überwuchert ist. Die mystische Atmosphäre des Pfades lässt eineN in Tagträume verfallen. An dessen Ende beginnt dann der bekannte Philosophenpfad.

Als wir auf dem Pfad entlang liefen, kamen wir nicht umhin, an den weltberühmten Philosophen Hegel zu denken. Es ist nicht wichtig, ob zwischen diesem Pfad und der Zeit, zu der Hegel an der Heidelberger Universität gelehrt hat und seine wichtigen philosophischen Konzepte entstanden, ein Zusammenhang besteht. Wichtig ist, dass Heidelberg, diese Stadt, die die Menschen in ihren Bann zieht, die Geburt der philosophischen Ideen Hegels, die ihn letztendlich zum König der philosophischen Welt Deutschlands machen sollten, hervorgerufen hat. Wir liefen nahezu ehrfurchtsvoll angesichts des großen Philosophen, langsam und schweigend, tief in Gedanken versunken diesen Pfad entlang und dachten daran, dass uns das philosophische Wissen zu einem noch intensiveren Bewusstsein hinsichtlich der Welt und der Menschen

verholpen hat.

Dieser Abschnitt des Philosophenpfads ist auf beiden Seiten von dichtem Gehölz umgeben, das die Sicht auf den Himmel verdeckt. Die Oberfläche des Weges war uneben und dicht mit Herbstlaub bedeckt, sie fühlte sich beim Auftreten sehr weich an. Wenn der Wind wehte, roch es nach dem Duft der Natur, die Seele löste sich. Solch eine Umgebung entspannt Körper und Seele, ein guter Ort, um einfach nur zu laufen. Als wir uns umdrehten, eröffnete sich uns ein Panoramablick über den gesamten Süden der Stadt. Heidelberg tauchte auf, um sogleich wieder im Morgennebel zu verschwinden und erweckte romantische und poetische Gefühle und Vorstellungen in uns. Wir sahen Spuren anderer PassantInnen auf dem Pfad vor uns, vielleicht waren es örtliche MorgensportlerInnen oder andere Reisende, die hastig den Pfad abgeschrieben hatten. Wir beneideten sie darum, ihren Weg zu uns unbekanntem Zielen fortgesetzt haben zu können, wir jedoch mussten zurück in die Stadt und mit der Arbeit beginnen.

## Die Alte Brücke: Goethes Weltsicht

Die so genannte »Alte Brücke«, die in Heidelberg über den Neckar führt, ist eines der Wahrzeichen der Stadt. Goethe schrieb, dass sich diese Brücke in einer Schönheit zeigt, wie es vielleicht keine andere Brücke der Welt vermag. Die aus rotem Buntsandstein gebaute Brücke weist an vielen Stellen bereits Verfallserscheinungen auf, doch lädt sie die BetrachterInnen zur Projektion ihrer Gefühle ein. Die Brückenköpfe sind einzigartig und wunderschön und ziehen die Aufmerksamkeit der TouristInnen auf sich, die alle Erinnerungsfotos davon machen. Die Brücke hat zehn unterschiedliche hohe Brückenbögen. Die letzten zwei im Süden führen über eine Straße, unter der Brücke fließt ein breiter Strom von Fahrzeugen und PassantInnen

durch. Wenn es die »Alte Brücke« nicht gäbe, würde in Heidelberg wirklich etwas fehlen. Es ist diese Brücke, die zur vielfältigen Schönheit der Stadt beiträgt. Auf der einen Seite der alten Brücke befindet sich ein chinesisches Restaurant mit dem Namen »Asia Restaurant«. Peter machte sich immer Sorgen, dass einige von uns nicht an die westliche Küche gewöhnt sein könnten und versuchte daher, uns möglichst abwechslungsreiche Kost zu bieten. Wir nutzten also die Gelegenheit, dort chinesische Gerichte zu essen. Es stellte sich jedoch heraus, dass die BetreiberInnen des Restaurants zwar Asia-Innen, aber keine Chinesen waren, und das Essen schmeckte eher durchschnittlich. Wir haben uns die Preise einiger Gerichte dort gemerkt: Hühnchen mit Erdnüssen 10,50 Euro (100,80 RMB), gedämpfter Fisch 15,50 Euro (148,80 RMB), Hühnchen mit Chilischoten 11,50 Euro (110,40 RMB). Wir hatten das Gefühl, dass das chinesische Essen in Deutschland nicht billiger ist als westliches Essen. Für eine Person kostet ein westliches Gericht in der Regel zwischen 13 und 15 Euro, da man bei einer chinesischen Mahlzeit mehrere Gerichte für alle gemeinsam bestellt, wird es am Ende doch teurer, als wenn man westlich isst.

Wo wir schon über das Essen sprechen: Während unseres recht kurzen Aufenthalts haben wir eine Vielzahl an leckeren deutschen Gerichten probieren können, aber da man hinsichtlich seines Geschmacks doch stark von seiner Umgebung geprägt ist, waren einige deutsche Gerichte für uns etwas gewöhnungsbedürftig. Insgesamt hatten wir den Eindruck, dass es eine Vielzahl an unterschiedlichen deutschen Fleischgerichten gibt, insbesondere gibt es viele Würstchen-sorten. In der eiskalten Weihnachtszeit ein gerade vom Grill kommendes Würstchen zu essen ist wirklich ein großer Genuss. Die deutschen Essensportionen sind in der Regel sehr groß, oftmals konnten wir Frauen uns eine Portion zu zweit gut teilen und waren dann auch wirklich satt. Die vielen Sorten

deutsches Brot und die süßen Backwaren haben uns allen sehr gut geschmeckt. Einige von uns, die mit chinesischem Essen groß geworden sind, bekamen manchmal Sehnsucht nach chinesischem Essen und aßen morgens dann eine Packung chinesischer Instantnudeln, nicht aus ökonomischen Gründen, sondern gegen das Heimweh.

## Heidelberg bei Nacht

Wenn es Nacht wird in Heidelberg, verwandeln sich die tagsüber geschäftigen Straßen der Stadt in einen Ort der Ruhe. Anton schlug vor, dass wir uns Jazz anhören könnten, da er persönlich ein großes Interesse an dieser Musikrichtung hat. Wir folgten ihm also in eine Bar im Untergeschoss, in der bereits MusikerInnen spielten, begleitet vom regulären Barbetrieb trinkender Gäste. Ehrlich gesagt haben wir alle keine Ahnung von Jazz und konnten nicht beurteilen, ob die MusikerInnen gut oder schlecht spielten, insgesamt gefiel es uns aber ziemlich gut. Als wir aufbrachen, blieb Peter alleine noch länger dort, um den MusikerInnen noch länger zuzuhören. Wir waren ganz gerührt von seiner Begeisterung, ein so ernsthafter und gewissenhafter Deutscher, der während der gesamten Reise bisher nicht einmal von unserer Seite gewichen war, taute an diesem Abend plötzlich auf und machte eine Ausnahme.

Es scheint, dass Heidelberg tatsächlich ein Ort ist, an dem sich alle Herzen öffnen, man sein reguläres Alltags-Ich vergisst und ganz zu seinem Ursprungs-Selbst zurückkehrt. Wir waren auch noch ziemlich aufgedreht und entschieden uns, in ein Café zu gehen, um den Abend ausklingen zu lassen. In Heidelberg findet man überall Kneipen und Cafés. Wir hatten tagsüber Anton Kobel gefragt, in welches Café denn die Heidelberger gingen, und er hatte geantwortet, dass sich die Wahl einfach nach dem persönlichen Geschmack eines jeden richte, sein Lieblings-

café sei das Café »Max«. Alle stimmten also zu, jenes Café »Max« aufzusuchen. Auf der Straße waren so spät bereits nicht mehr viele PassantInnen, wir sahen jedoch einen jungen Mann vorbeigehen und fragten wir ihn nach dem Weg. Er lächelte uns sofort freundlich an und fragte, ob wir ChinesInnen seien. Als wir seine Annahme bestätigten, erzählte er, dass er gerade erst aus Beijing zurückgekommen sei. Er habe dort gearbeitet, und die Stadt habe ihm gut gefallen. Die Herzlichkeit und Freundlichkeit dieses jungen Mannes in jener Nacht in Heidelberg hatte wirklich noch einmal eine andere Qualität. Wir fanden dann sehr schnell das Café. Als wir durch ein Fenster hineinschauten, sahen wir, dass sehr viele Leute dort waren, es war verraucht und laut, die Mehrheit der Leute war sehr jung, und alle Sitzplätze schienen bereits besetzt zu sein. Wir standen noch eine Weile vor der Eingangstür des Cafés, gingen aber letztendlich nicht mehr hinein. Um ehrlich zu sein, wurden wir beim Anblick der Situation in dem Café etwas unentschlossen. Jemand hat mal gesagt, dass Cafés ein »Ort, um Dinge in Ruhe zu besprechen« seien, im Gegensatz zu Kneipen, in denen es »laut sei und hoch hergehe«. Was wir in diesem Café sahen, war von der Lautstärke und dem Gedränge der Leute her etwas beunruhigend und in seiner Art etwas zu viel für uns. Wenn wir uns jetzt noch einmal an die Szene erinnern, dann vielleicht doch mit leichten Bedauern, dass wir damals nicht einfach kurz reingegangen sind.

## KAPITEL 2

# Überblick über die deutschen Arbeitsbeziehungen

---

## 2.1 Der erste Tarifvertrag wurde schon vor 100 Jahren unterschrieben

Vergangenheit und Gegenwart einer komplizierten Angelegenheit mit außergewöhnlichen Wendungen

Der Prozentsatz der Haushalte mit niedrigem Einkommen ist in Deutschland in den letzten Jahren rasch angestiegen. Inzwischen hat Deutschland sogar die USA überholt und befindet sich an der Spitze der EU-Länder. Die Deutschen sind von dieser Situation überrascht, denn bis in die 1980er Jahre galt Deutschland als ein Land mit hohem Einkommen. Ihren Ursprung hatten die hohen Einkommen in der nach dem Zweiten Weltkrieg etablierten SozialpartnerInnenschaft. ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite erzielten eine Übereinkunft, in der sich Verdienst und Gewinn, Gehaltserhöhung, Produktionsrate und Anstieg der Warenpreise grundsätzlich die Waage hielten. Nur wenn eine gleichmäßige Verteilung der Lasten gewährleistet werden konnte, gab es in dem einen oder anderen Bereich eine Erhöhung. Die IG Metall ging als Pionierin voran, die Gewerkschaften der anderen Branchen folgten bald darauf. Seit den 1980er Jahren und dem Beginn der Globalisierung wurde dieses Modell jedoch zunehmend zersetzt.

Im Zuge der Verschlechterung der gesamten Wirtschaftslage fand eine Aufteilung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in zwei gesellschaftliche Klassen statt, innerhalb der ArbeiterInnenschaft begann eine Aufteilung nach technischem Know-how

und das Arbeitslosengeld wurde gekürzt. Auf dieser Reise durch Deutschland erfuhren wir eine sehr wichtige Tatsache: Das Gehalt der deutschen ArbeiterInnen ist relativ niedrig, zumindest im Vergleich zu den Vorstellungen, die wir davon hatten.

Bei einer Begegnung mit Mitarbeiterinnen des Bundesvorstandes von ver.di fragte Prof. Bodo Zeuner von der Freien Universität Berlin, welche Erklärung die Gewerkschaften für den im internationalen Vergleich niedrigen Lohn der ArbeiterInnenschaft in Deutschland haben. Wir hatten uns bereits die gleiche Frage gestellt. Aus gegenwärtiger Perspektive sehen wir durchaus einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Lohnentwicklungen und den schwierigen Herausforderungen, vor denen der traditionelle Tarifvertrag insgesamt steht.

Tarifverhandlungen haben im Westen bereits eine über hundertjährige Geschichte. Nach Ende des Zweiten Weltkrieges war das Tarifverhandlungssystem in allen wichtigen Industrieländern zu finden. Es stellte die grundlegende Methode zur Festlegung und Koordinierung der Arbeitsbedingungen zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite dar. Eine Besonderheit Deutschlands ist jedoch, dass die Industriegewerkschaften und die ArbeitgeberInnen-

verbände in den entsprechenden Industrien durch Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag kommen. In vielen Ländern ist jedoch die Tarifbindung (also die Quote derjenigen Beschäftigungsverhältnisse, die von einem Tarifvertrag erfasst werden) höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Man könnte also sagen, dass auch ein großer Teil derjenigen, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind, von den Tarifverhandlungen profitieren. In Branchen bzw. Tarifgebieten mit einer extrem niedrigen Tarifbindung und/oder niedrigen Organisationsgraden besteht gesetzlich die Möglichkeit, Tarifverträge allgemeinverbindlich erklären zu lassen: Der Gesetzgeber kann – auf gemeinsamen Antrag der Tarifparteien hin – die Geltung eines Tarifabschlusses auf alle Beschäftigten und alle ArbeitgeberInnen dieser Branche bzw. dieses Tarifgebietes ausdehnen, um Dumpingkonkurrenz durch nicht tarifgebundene Unternehmen zu verhindern. Gleichzeitig können die Rechte von Beschäftigten geschützt werden, die in kleinen Betrieben arbeiten, in denen es schwierig ist, einen Betriebsrat aufzubauen. Von einem erweiterten Tarifvertrag können noch mehr Lohnabhängige profitieren. Daher setzen sich die Gewerkschaften allgemein aktiv und konsequent für eine Erweiterung ein. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen auf Industrieebene sind durch die Erweiterung dann für alle ArbeitnehmerInnen in den Betrieben einer Industrie gültig; wurde für eine Industrie ein Tarifvertrag unterzeichnet, kann er durch Erweiterung auf andere Industriebereiche ausgedehnt werden.

### Die Tarifverträge sind ununterbrochen einer Zersetzung ausgesetzt

Es ist gar nicht lange her, da lag die Tarifbindung noch bei 90%; gegenwärtig befinden sich die Tarifverhandlungen und Tarifverträge jedoch in einem stetigen Zersetzungspro-

zess und die Tarifbindung wird zunehmend niedriger. Die KollegInnen von den deutschen Gewerkschaften haben uns erzählt, dass gegenwärtig die Tarifbindung im Gebiet des ehemaligen Westdeutschlands nur noch bei circa 65%, im ehemaligen Ostdeutschland sogar nur bei 54% liegt.

Immer mehr Unternehmen treten aus den Arbeitgeberverbänden aus, infolge dessen sind immer mehr Betriebe nicht mehr durch die Tarifverträge abgedeckt. Aufgrund der Schwächung der Gewerkschaften sind die Tariflöhne in sehr vielen Bereichen gesunken. Außerdem nehmen die Ausnahmeklauseln in den Tarifverträgen immer weiter zu. Im Hinblick auf die Unternehmensstrukturen beispielsweise lässt sich feststellen, dass nur noch die Kernabteilungen im Unternehmen beibehalten werden. Die Arbeit der abgestoßenen Abteilungen wird extern an andere Unternehmen abgegeben, so dass die Bestimmungen des Tarifvertrags nur noch für die Beschäftigten in den Kernabteilungen gültig sind – wobei der Tarifvertrag per se bereits ziemlich schlecht ist. Im öffentlichen Sektor sinken die Gehälter in vielen Bereichen aufgrund der Privatisierung. In Heidelberg sagte ein Professor, der seit zwanzig Jahren den Wandel im Einzelhandel erforscht zu uns, dass »die Veränderungen im Management eine Herausforderung für die Betriebsräte darstellen.« Seine Aussagen illustrierten sehr anschaulich die Informationen, die wir vorher über die Hintergründe des Sinkens der Tarifbindung bekommen hatten.

Noch in den 1960er Jahren waren die Leute der Ansicht, dass man z.B. in einem Haushaltswarengeschäft ausschließlich Haushaltswaren kaufen will. Dann kamen die Kaufhäuser. Dort gab es alles Mögliche zu kaufen. Die meisten Beschäftigten arbeiteten auf Vollzeit-Stellen. Ende der 1960er Jahre begann sich diese Situation aufgrund neuer Konkurrenz und neuer Managementmodelle zu verändern. Ab Beginn der 1970er Jahre entstanden im Einzelhandel große Supermärkte mit Selbstbedienung, in Folge wurde

sehr viel Personal abgebaut und der Prozentsatz des Marktanteils der Kaufhäuser schlitterte nach unten. In den 1960er Jahren hatte der Anteil noch 30% betragen, gegenwärtig sind es nur noch 4%. Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken, wurde Ende der 1970er Jahre ein neues Management-Konzept entwickelt, das auch Untervermietung einschloss: Eine bestimmte Anzahl von Quadratmetern Verkaufsfläche sollte einen bestimmten Umsatz einbringen. Ab den 1980er Jahren wurden die Erd- oder Untergeschosse der Kaufhäuser von Lebensmittelsupermärkten genutzt. Der Fokus des Managements lag nicht mehr auf einer bestimmten Umsatzhöhe, sondern allgemein auf Profit. Natürlich hatten KonkurrentInnen inzwischen parallel diverse Marketingstrategien entwickelt.

Beispielsweise das Kaufhaus »Kaufhof Heidelberg« nutzt bei einer Gesamtfläche von 12.300m<sup>2</sup> nur 9.800m<sup>2</sup> für den Eigenbetrieb, die andere Fläche wird extern vermietet. Unter anderem haben sich folgende Geschäfte in dem Gebäude eingemietet: (1) ein Restaurant (es gehört zur Metro-Gruppe, nicht zu Kaufhof), (2) ein Friseur, (3) zwei Kleidungsgeschäfte, (4) ein Schuhladen, (5) ein Fotostudio, (6) ein Lebensmittelsupermarkt, (7) ein Bäcker und noch zehn weitere Geschäfte. »Kaufhof Heidelberg« ist ein Geschäftsbetrieb unter dessen Dach sich eine Vielzahl von Geschäften mit jeweils eigenem Betriebsmanagement befindet.

Nach dem traditionellen Organisationsprinzip wird in einem Betrieb jeweils ein Betriebsrat gegründet und die Gewerkschaft handelt einen Tarifvertrag aus. Im »Kaufhaus Heidelberg« gibt es jedoch (juristisch gesehen) zwanzig Betriebe, die alle ein eigenes Betriebsmanagement haben. Im gesamten Kaufhaus existieren nur zwei Betriebsräte (die 30 Angestellten des Metro-Restaurants haben einen Betriebsrat, für sie gilt ein Tarifvertrag der Lebensmittelbranche und die Firma Kaufhaus selbst hat einen Betriebsrat). Die anderen kleinen Läden sind keinem Tarifvertrag verpflichtet, sie gehö-

ren auch nicht zur Firma Kaufhof, deshalb sind die Arbeitsbedingungen dort ziemlich schlecht. Für einige dieser kleinen Läden ist entweder gar kein Tarifvertrag, oder nur ein relativ mangelhafter gültig.

In Heidelberg ist der baden-württembergische Tarifvertrag für Einzelhandel (Ort und Branche sind entscheidend) gültig, für die kleine Bäckerei ist der baden-württembergische Tarifvertrag für die Backwarenbranche gültig. Es könnte jedoch sein, dass nur Läden von Kettenbäckereien dem Tarifvertrag beitreten, kleine Läden können außen vor bleiben. Solche kleinen Läden unterliegen in der Regel keinem Tarifvertrag, da die BesitzerInnen nicht zugestimmt haben. Parfümerien beispielsweise könnten zum Tarifvertrag der Chemieindustrie gehören, Angestellte von Sicherheitsdiensten unterliegen keinem Tarifvertrag. In einem großen Geschäftsgebäude ist demnach eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge gültig, es gibt jedoch nur zwei Betriebsräte, die eine Einhaltung der Tarifverträge überwachen können. Die Löhne der Leute, die nicht bei Kaufhof direkt angestellt sind, sind niedriger und wenn sie ein Problem haben, gibt es keinen Betriebsrat, der sie vertreten kann.

Vor dreißig Jahren gehörte eine Gruppe von Angestellten zu genau einem Betrieb, einem Betriebsrat und einem Tarifvertrag. Jetzt gehört eine Gruppe zu zwanzig verschiedenen Betrieben, zwei Betriebsräten und sie beziehen sich auf fünf Gewerkschaften unter anderem für Chemie, Lebensmittel usw. Kaufhof hat seine eigene Belegschaft von 1.000 Angestellten auf 200 reduziert, die kleinen Läden haben ungefähr 100 Angestellte.

Diese Entwicklung wirkt sich stark auf die Situation der Gewerkschaft aus. Wenn man von einer Mitgliederquote von 80% ausgeht, haben zuvor 800 Personen Mitgliedsbeiträge eingezahlt, gegenwärtig sind es nur noch 160. Wenn zuvor ein Streik ausgerufen wurde, gab es dafür die Unterstützung von 800 Personen, gegenwärtig nur noch von 160



Personen. Die Mehrheit der in den kleinen Läden Beschäftigten könnte den Streik nicht unterstützen, da für sie nicht der gleiche Tarifvertrag gültig ist.

Das Personal der kleinen Läden wechselt oft und auch bei Kaufhof ist die Fluktuation sehr hoch. Das Management von Kaufhof ist in zweierlei Hinsicht sehr instabil. Heute verwalten sie etwas noch selbst und der Profit geht an Kaufhof, morgen haben sie es schon an eine externe Firma abgegeben – es gibt einen ständigen Wechsel. Diese Instabilität wirkt sich deutlich auf die Gewerkschaften und Betriebsräte aus. Auch das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung verändert sich kontinuierlich. Gegenwärtig sind von den 200 Angestellten bei Kaufhof etwa die Hälfte vollzeitbeschäftigt (zuvor war die Mehrheit vollzeitbeschäftigt); zu den 100 anderen Teilzeitbeschäftigten gehören eine große Anzahl von MinijobberInnen (Studierende, GelegenheitsjobberInnen, ZweitjobberInnen, RentnerInnen usw.), die fünfzehn Stunden arbeiten und damit 400 Euro verdienen. Für diese Teilzeitbeschäftigten gilt auch der Tarifvertrag, daher können die direkt bei Kaufhof angestellten MinijobberInnen 12,52 Euro pro Stunde verdienen, während bei den kleinen Läden ohne Tarifbindung nur 6 bis 7 Euro Stundenlohn gezahlt werden.

## Aktive Gegenmaßnahmen der Gewerkschaften

Eine Tendenz in Richtung Informalisierung der Arbeitsverhältnisse ist deutlich erkennbar und sie wird sich fortsetzen. Was tun die deutschen Gewerkschaften dagegen? Das ist eine Frage, die uns sehr am Herzen liegt. Laut Professor Zeuner haben die Gewerkschaften versucht, einen Tarifvertrag auf alle sich in dem Geschäftsgebäude befindenden Läden auszuweiten, jedoch ohne Erfolg. Ein anderer Versuch die Angestellten aller Läden zusammen zu bringen und einen gemeinsamen Tarifvertrag zu unterschreiben scheiter-

te daran, dass der Staat bereits diverse Strategien zum Abbau von Gesetzen und Regelungen etabliert hat. Ein weiterer Grund für das Scheitern eines übergreifenden Tarifvertrags waren interne Meinungsverschiedenheiten unter den Gewerkschaften.

Zweifelsohne könnte eine Verhandlung der Verträge von der Basis aus die Position der Basis stärken, doch könnte es sein, dass gewisse Gruppen, bei denen sich die Macht konzentriert, nicht willens sind, Machtbefugnisse an untere Stellen zu delegieren. Das Bundesarbeitsgericht erkannte 2006 Sympathiestreiks als legitim an und als die Gewerkschaft einen Streik bei Kaufhof vorbereitete, riefen sie die Angestellten der anderen kleinen Betriebe zur Teilnahme auf. Bei extrem böartigen Geschäftsleuten können zusätzlich die KundInnen zu einem Boykott aufgerufen werden.

Im Kontext der offensichtlich zunehmenden Informalisierung von Arbeitsverhältnissen wird der Bereich, der durch Tarifverträge abgedeckt ist, kontinuierlich kleiner. Daher haben die Gewerkschaften eine Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde ins Leben gerufen, die den Schutz der Basisrechte der NiedrigverdienerInnen gewährleisten soll, die nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind. Zunächst richtete sich die Forderung nach einem Mindestlohn an die Gastronomiebranche, inzwischen soll die Forderung ausgeweitet und an alle Dienstleistungsbranchen gerichtet werden. Die Kampagne läuft inzwischen bereits seit zwei Jahren und hat die Unterstützung von den Medien und 80% der Bevölkerung bekommen. Das kann als Erfolg verbucht werden. Auch wenn das Ziel noch nicht vollständig erreicht werden konnte, besteht doch Hoffnung seitens der Gewerkschaft, da die Kampagne erfolgreich angelaufen ist.

## 2.2 Vor- und Nachteile eines dualen Systems

### Kooperation und Konkurrenz von Gewerkschaft und Betriebsrat

Die Besonderheit des deutschen Regulierungsrahmens der Arbeitsbeziehungen ist das duale System, in dem es Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen und einen Betriebsrat zugleich gibt. In vielen Ländern vertreten die Gewerkschaften die ökonomischen Interessen und Rechte der Angestellten mit einem Top-down-Ansatz, der sich durch die Fabriken und Betriebe hindurch fortsetzt. Die Gewerkschaften sind dort direkter auf den unterschiedlichen Ebenen der Betriebe aktiv. In Deutschland sieht die Situation anders aus. In Deutschland haben alle einfachen Beschäftigten und jedes Gewerkschaftsmitglied zwei Kanäle, um seine/ihre Rechte und Interessen zu verteidigen. Einerseits werden für jede Branche Tarifverhandlungen separat mit der ArbeitgeberInnenseite geführt und im Anschluss ein Tarifvertrag unterschrieben. Die in dem Kollektivvertrag festgelegten Regelungen und Standards sind dann für alle Beschäftigten der den jeweiligen Branchen zugehörigen Betriebe gültig. Gehaltserhöhungen, Länge der Arbeitszeiten, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen etc., alle diese Aspekte werden in den Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den ArbeitgeberInnenverbänden ausgehandelt. Andererseits gibt es parallel dazu auf Betriebsebene die Betriebsräte.

In Deutschlands Betrieben fallen insbesondere zwei Organisationen ins Auge: die Aufsichtsräte und die Betriebsräte. Der Aufsichtsrat wird von VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite gemeinsam besetzt. In den großen Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 2.000 Angestellten wird der Aufsichtsrat sogar von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen paritätisch besetzt, in Betrieben mit weniger als 2.000 Angestellten stellt die ArbeitnehmerInnenseite ein Drittel des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat ist ein gemeinsa-

mes Gremium von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite, größere im Betrieb entstehende Probleme werden durch den Aufsichtsrat gelöst. Ein weiteres gesetzlich vorgeschriebenes Gremium ist der Betriebsrat. Er ist ausschließlich für die Beschäftigten da und setzt sich aus gewählten Belegschaftsvertretern zusammen. Der Betriebsrat muß an allen betriebsinternen Entscheidungen über Angelegenheiten der Beschäftigten beteiligt werden. In der Mehrheit der Fälle sind die Mitglieder des Betriebsrats langjährige Gewerkschaftsmitglieder, es ist jedoch nicht erlaubt im Kontext des Betriebsrats eine Gewerkschaft aufzubauen, gewerkschaftliche Arbeit wird vielmehr durch die Beschäftigten, die in den Betriebsrat gewählt wurden, umgesetzt. Nach den Tarifverhandlungen für eine Branche und dem Unterschreiben eines Tarifvertrags, führen die Betriebsräte mit der Betriebsleitung weiterführende Verhandlungen und Beratungsgespräche, um die in dem Vertrag festgelegten Regelungen auf die spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs anzupassen.

Die nach diesen Verhandlungen vom Betriebsrat und Betriebsleitung unterschriebenen Unterlagen gelten dann als Tarifvertrag für den jeweiligen Betrieb. Der größte Unterschied zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat besteht in Zusammenhang mit Tarifverhandlungen darin, dass der Betriebsrat keinen Streik durchführen kann. In der deutschen Gesetzgebung haben nur die Gewerkschaften das Streikrecht. Wenn die Tarifverhandlungen geplatzt sind und auch alle Schlichtungsversuche erfolglos bleiben, können die Gewerkschaften einen Streik organisieren, um Druck auf die ArbeitgeberInnenseite auszuüben und ihrem Anliegen Nach-

druck zu verleihen, bevor sie wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren. Innerhalb des Betriebs hat der Betriebsrat kein Streikrecht, sondern nur das Verhandlungs- und Teilnahmerecht.

In diesem Sinne haben wir das so genannte duale System der deutschen Betriebe wahrgenommen. Die Existenz dieses dualen Systems ist natürlich historischen Ursprungs und wir analysieren hier nur als Außenstehende die Vor- und Nachteile dieses Systems. Wenn die Gewerkschaften Tarifverhandlungen auf Industriebene führen, ist es sehr hilfreich mit der vollen Stärke der Organisationen der ArbeiterInnenschaft hinter sich zu verhandeln. So können sie eher bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erkämpfen. Die Kraft der Gewerkschaft basierend auf ihrer Einigkeit wird in vollem Maße genutzt. Gleichzeitig können die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenseite einer ungerechten Behandlung seitens der Betriebsleitung bei den Verhandlungen aus dem Weg gehen, da die Verhandlungen außerhalb der Betriebe stattfinden. Die Tarifverträge auf Industriebene sind in der Regel relativ rudimentär und passen nicht per se auf die Gegebenheiten jedes einzelnen Betriebs. In den Verhandlungen auf Betriebsebene werden die in dem Kollektivvertrag festgelegten Punkte im Detail und auf die konkreten Gegebenheiten des Betriebs bezogen diskutiert. Bei unserem Besuch bei der IG Metall in Stuttgart wurde uns ein konkretes Beispiel gegeben. Nach sehr schwierigen Verhandlungen wurde letztendlich mit den Arbeitgeberverbänden ein neuer Tarifvertrag unterschrieben, der besagte, dass für November, Dezember und Januar der Lohn um 510 Euro, und ab dem Monat Februar in zwei Schritten um 4.2 % erhöht wird. Nachdem der Kollektivvertrag unterschrieben worden war, begannen die Betriebsräte in allen zur IG Metall gehörenden Betrieben auf Betriebsebene die Verhandlungen mit der Betriebsleitung. Aufgrund der Unterschiede der Betriebe, wurde die beschlossene Gehaltserhöhung von 4.2%

unterschiedlich umgesetzt. In Betrieben mit guten Vorbedingungen wurde die Gehaltserhöhung zwischen Februar und Mai in zwei Schritten (jeweils 2,1%) durchgeführt; in anderen Betrieben, die Schwierigkeiten mit einer unmittelbaren Umsetzung hatten, wurde sie mit einigen Monaten Verspätung, jedoch spätestens innerhalb eines Jahres, durchgeführt. Durch die Beschäftigung mit diesem Beispiel haben wir das Verhältnis zwischen den Verhandlungen auf Industriebene und auf Betriebsebene konkret nachvollziehen können. Diese Verfahrensweisen treiben die Durchsetzung der Rechte und Interessen der Angestellten voran, schützen die VertreterInnen der Angestellten in den Verhandlungen und gleichzeitig werden die Besonderheiten jedes einzelnen Betriebs berücksichtigt. Die Verhandlungen der Arbeitsbeziehungen wurden durch eine Systematisierung der Abläufe optimiert.

Einige Probleme existieren jedoch auch weiterhin. Der Betriebsrat hat folgende Funktion: er muss die gesamte Belegschaft des Betriebs vertreten, aber gleichzeitig auch die Betriebsleitung dabei unterstützen, bestimmte ökonomische Ziele zu erreichen. Diese doppelte Aufgabe stellt den Betriebsrat des Öfteren vor Schwierigkeiten und so sind die Beschäftigten häufig unzufrieden mit seiner Arbeit. Während unserer Interviews kritisierten sowohl Mitglieder der Gewerkschaft als auch unorganisierte Beschäftigte den Betriebsrat. In der Realität ist es tatsächlich für den Betriebsrat ein Problem, beide Aufgaben gleichzeitig zu erfüllen: dann wenn der Betriebsrat sich nur für die Betriebsleitung und den Betrieb einsetzt und dabei die Rechte, Interessen und Forderungen der Beschäftigten vernachlässigt, oder wenn die Betriebsleitung versucht, die Kluft innerhalb des dualen Systems zu nutzen, um den Betriebsrat auf ihre Seite zu ziehen und die Einigkeit und Solidarität innerhalb der Belegschaft zu zerstören.

Wenn man natürlich die Situation in Deutschland insgesamt betrachtet, so ist die-

ses duale System für das Fortlaufen der Arbeitsbeziehungen und den Schutz der Rechte und Interessen der ArbeiterInnenschaft relativ erfolgreich. Viele der darin verwendeten Verfahrensweisen können als Vorbild für uns in China dienen. In Deutschland gibt es innerhalb des dualen Systems eine klare Aufteilung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat, gleichzeitig haben sie jedoch auch

eine sehr enge Beziehung. Die Art und Weise, in der diese Beziehungen geregelt und gepflegt werden, ist daher äußerst wichtig. Diese Frage war für unsere Überlegungen zur erfolgreichen Regulierung der Beziehungen zwischen den führenden Funktionären und der Basis einer Gewerkschaft sehr aufschlussreich.

## 2.3 GegnerInnen oder PartnerInnen?

### Das Pendeln zwischen Trennung und Versöhnung der »Sozialpartner«

Aus der Ferne hatten wir bislang den Eindruck, dass Deutschland unter den Industrieländern eine vergleichsweise hoch entwickelte Wirtschaft hat, gleichzeitig sehr gut darin ist, Probleme in den Arbeitsbeziehungen zu lösen, und somit zu den Ländern mit einem »guten kapitalistischen System« gehört. Deutschlands Theorie und Praxis einer sozialen Marktwirtschaft sind weltweit bekannt, das Prinzip, Leistungsfähigkeit und soziale Gerechtigkeit gleichzeitig zu berücksichtigen unterscheidet sich deutlich von anderen Ländern, wie beispielsweise den USA und Japan.

Im Bereich der Arbeitsbeziehungen hört man sehr oft die These, dass die Stabilität der Arbeitsbeziehungen auf der Sozialpartnerschaft zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen beruht. Man kann sich leicht vorstellen, dass eine enge Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen quasi »natürlich« zu Harmonie führt. Wir hatten schon lange darauf gewartet, die Struktur und konkrete Situation solch einer Form von Arbeitsbeziehungen bei einem Besuch vor Ort selbst beurteilen zu können. Ein wichtiger inhaltlicher Bestandteil dieser Reise ist daher, die Sozialpartnerschaft besser verstehen und nachvollziehen zu können. Die Dinge, die wir in diesem Kontext gehört und gesehen haben, geben uns nach wie vor Anlass zum Nachdenken. Wir waren

sehr überrascht über das hohe Ausmaß an Kritik am Modell der Sozialpartnerschaft, die wir auf Diskussionsveranstaltungen zu hören bekamen. Sind die soziale Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft [Deutschlands] nicht beneidenswert, und sollten wir sie uns nicht zum Vorbild nehmen? Warum wird so viel Kritik an ihnen geäußert?

Während unserer Reise haben wir allmählich ein eingehenderes Verständnis der Situation gewonnen. Bis dahin hatten wir immer nur eine Seite der Medaille gesehen, nämlich dass im Nachkriegsdeutschland soziale, politische und wirtschaftliche Gegebenheiten dazu führten, dass die sozialen Bedürfnisse unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen in Deutschland in hohem Maße miteinander übereinstimmten. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs, als sich die kapitalistischen Länder, darunter auch Deutschland, inmitten einer Kraftprobe mit dem sozialistischen Lager befanden, behob Deutschland zu einem relativ hohen Ausmaß die Missstände im eigenen Land.

Im (West-) Deutschland der 1950er, 1960er und beginnenden 1970er Jahre wurde die Theorie der sozialen Marktwirtschaft tatsächlich in die Praxis umgesetzt und die Methoden zur Förderung der Sozialpartnerschaft erwiesen sich als extrem erfolgreich. Ziel war es, in Deutschland den Wiederaufbau des Landes und die Wirtschaftsentwick-

lung vorantreiben. Das Leben der allgemeinen Bevölkerung war hart, doch es herrschte ein extremer Arbeitskräftemangel, daher waren die Betriebe auf die Kooperation mit den Gewerkschaften angewiesen, um den Produktionsbetrieb nach Kriegsende wieder in Gang zu bringen. Vollzeitbeschäftigung, Gehaltserhöhungen und eine erweiterte Sozialversicherung waren für die Expansion des Marktes und die Entwicklung der Wirtschaft notwendig. Auf der Betriebsebene wurde das Verhandlungssystem zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite weiter entwickelt, Verhandlungen wurden über diverse Kanäle geführt, um Konflikte und deren Eskalation zu vermeiden. Diese Entwicklungen waren sowohl der Weiterentwicklung der Betriebe und als auch der Durchsetzung der Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen förderlich, hinsichtlich der realen Stärke beider Seiten wurde ein Gleichgewicht erreicht. Gerade aufgrund dieses Gleichgewichts konnte Deutschland sein schnelles Wirtschaftswachstum und die grundsätzliche gesellschaftliche Stabilität bewahren.

Seit der Mitte der 1970er und insbesondere in den 1980er Jahren begannen sich die gesellschaftlichen Gegebenheiten zu verändern, die Entwicklung des Kapitalismus trat in eine neue Phase ein. Wirtschaftskrisen brachen aus, die Arbeitslosenrate stieg kontinuierlich an, das Bemühen, die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen zu wahren führte zu Konflikten. Die ökonomische Globalisierung wurde rapide vorangetrieben, was die Konkurrenz weltweit noch verschärfte, und das Kapital begann Lohnabhängige und Gewerkschaften frontal anzugreifen. Das ursprüngliche Gleichgewicht zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite wurde zerstört, die politische Ausrichtung der Regierung veränderte sich. Der Neoliberalismus bekam Aufwind, die Konflikte in den Arbeitsbeziehungen verschärften sich, was zunehmend zu Eskalationen führte – die Sozialpartnerschaft

wurde zum Kampf herausgefordert. Entstehung und Wandel des sozialpartnerschaftlichen Modells in Deutschland spiegeln die Entwicklungen der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten wider. Heute ist es Normalität, dass die Gesellschaft sich in einem extremen Wandel befindet und die Sozialpartnerschaft permanent vor Herausforderungen steht. Die Überlegungen und Kritiken der deutschen KollegInnen zur Sozialpartnerschaft waren sehr aufschlussreich für uns.

GewerkschaftlerInnen und SpezialistInnen für Arbeitsbeziehungen sind der Ansicht, dass das Modell der Sozialpartnerschaft nach Kriegsende sehr erfolgreich war, beispielsweise hinsichtlich der Durchsetzung der Rechte und Interessen der Lohnabhängigen, der Förderung sozialer Gerechtigkeit usw. Betrachtet man die Sozialpartnerschaft jedoch von einem gegenwärtigen Standpunkt, hat die Regierungspartei (die SPD) sich zu sehr auf Macht und Führung gestürzt und haben die Gewerkschaften zu große Zugeständnisse gemacht. Infolgedessen fand ein Gesinnungswandel bei der Regierungspartei statt. Nach den Sozialreformen wurde die Beziehung zwischen der SPD und den Gewerkschaften zunehmend distanzierter und der gesellschaftliche Einfluss der Gewerkschaften schwächer. Daher sind sie der Ansicht, dass die Gewerkschaften sich nicht wieder vollständig an eine politische Partei binden, sondern eine eigenständige unabhängige Position einnehmen sollten. Gegenwärtig betrachten die ArbeitgeberInnen die Gewerkschaften nicht mehr als Partnerin, sondern als Gegnerin.

Das Beispiel des historischen Wandels der Sozialpartnerschaft ermöglichte uns, unser Wissen in Bezug auf Gesetzmäßigkeiten der Bewegungen und Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zu vertiefen. Wenn man die Arbeitsbeziehungen von ihrem Wesen her von Anfang bis Ende diskutiert, sind diese Beziehungen gleichzeitig per se antagonistisch

und doch beide Seiten vereint. In den frühen 1980er Jahren kam ein deutscher Kollege aus Gewerkschaftskreisen zu Besuch nach China, und nach der Sozialpartnerschaft gefragt wurde, antwortete er: »Der Begriff Sozialpartnerschaft gehört zum Sprachgebrauch der Firmenbosse, Kapitalisten als Partner? Das sind doch keine Partner für uns, unsere Interessen sind vollkommen entgegengesetzte.« Diese Worte haben bei den chinesischen KollegInnen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Wir sind der Ansicht, dass Arbeitsbeziehungen in Form einer Sozialpartnerschaft bisher nur Wunschdenken sind, ein Ziel, für dessen Realisierung noch gekämpft werden muss. Allgemein gesprochen sind in den Arbeitsbeziehungen die Interessen beider Seiten vollkommen unterschiedlich, sie stehen im Gegensatz zueinander und Konflikte sind die Regel. Gleichzeitig gibt es einen Aspekt, der beide Seiten vereint, denn keine Seite kann ohne die andere existieren. Innerhalb dieser antagonistischen Verbindung lassen sich Eskalation vermeiden, wenn rechtzeitig eine effektive Weise gefunden wird, die Konflikte zu lösen. Beispielsweise kann auf der Grundlage von Verhandlungen, die für beide Seiten fair sind, eine gemeinsame Übereinkunft erreicht werden. Im Verhandlungsprozess sind beide Seiten sowohl Gegner als auch Partner, sie müssen also gleichzeitig für die Durchsetzung ihrer eigenen praktischen Interessen kämpfen und die der anderen Seite berücksichtigen, ansonsten kann keine gemeinsame Übereinkunft erreicht werden.

Diese Reise hat unser Wissen über Deutschland ergänzt, wir haben das heutige Deutschland gesehen und unser Wissen hinsichtlich seiner historischen Entwicklung vertiefen können. Wir haben gesehen, dass Deutschland gegenwärtig mit zahlreichen Problemen und Herausforderungen konfrontiert ist. Da wir alle im Zeitalter der Globalisierung leben, haben wir viele davon in ähnlicher Form auch in China. Die Globalisierung hat dem Kapital einen neuen weltweiten Aktionsraum eröffnet, seine Kraft ist

gestärkt, die ArbeiterInnen aller Länder hingegen stehen unter Druck wie nie zuvor: Privatisierung und Abbau des Wohlfahrtsstaats, Informalisierung der Arbeitsbeziehungen, Schwächung der Gewerkschaften – all das ist Normalität geworden.

Auch wenn sie unterschiedlich bewertet wird, bergen die direkt nach Kriegsende entstandenen Rahmenbedingungen zur Regulierung der Sozialpartnerschaft dennoch viele Aspekte, die uns als Vorbild dienen können. Beispielsweise das relativ perfekte deutsche Gesetzessystem, das ausgereifte Tarifverhandlungssystem, das Betriebsratssystem, das System zur Schlichtung von Konflikten in den Arbeitsbeziehungen usw. Obwohl die Sozialpartnerschaft unter den neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten der Anpassung und Perfektionierung bedarf, sind die genannten Aspekte bereits ein Grundpfeiler der Arbeitsbeziehungen in Deutschland geworden.

Angesichts der Stärkung des Kapitals und Schwächung der Arbeiterschaft haben die Gewerkschaften ihre Taktik verändert, sie greifen nicht mehr an, sondern haben aus der Defensive eine Reihe von Anpassungen mit dem Charakter eines Zugeständnisses vorgenommen, beispielsweise die Verringerung der Arbeitszeit zur Arbeitsplatzsicherung, die Ausarbeitung einer Gesetzgebung zur Festlegung eines Mindestlohns, der Versuch, die Wirksamkeit des Flächentarifvertrags für große Regionen vor einer Erosion zu bewahren

Diesen Regulierungen wurde teils aus Hilflosigkeit, teils aus der Notwendigkeit heraus zugestimmt. Möglicherweise ist die ArbeitnehmerInnenschaft während einer Wirtschaftsdepression gezwungen, ihre Interessen teilweise einzuschränken, dabei darf jedoch nicht das System ihrer Grundabsicherung zerstört werden. Wenn die Gewerkschaftsbewegung sich erfolgreich den Herausforderungen stellt und rechtzeitig eigene Taktiken entwickelt, erstrahlt die Zukunft doch noch in hellem Licht.

Es ist nicht möglich, während eines kurzen Besuchs Lösungen für alle Probleme zu finden. Dennoch hat uns der Besuch hinlänglich Raum geboten, über Fragen der deutschen Arbeitsbeziehungen nachzudenken und war in vielerlei Hinsicht aufschlussreich. Wir haben unsere Überlegungen in Bezug auf viele Probleme vertiefen können. Vieles in Deutschland ist nicht zur Gänze auf China übertragbar, doch teilen beide Länder die Suche nach Ordnung und Stabilität, nach Gesetzmäßigkeit. Diesbezüglich sollten wir die gemeinsame Forschung und Diskussion fortsetzen. China ist gegenwärtig dabei, mit aller Kraft eine harmonische Gesellschaft aufzubauen. In diesem Prozess ist es insbesondere wichtig, harmonische und stabile Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Als die deutschen GewerkschaftskollegInnen in China zu Besuch waren, fragten sie mit großem Unverständnis, inwiefern Arbeitsbeziehungen harmonisch sein könnten? Die Idee ist ganz einfach. Harmonische Arbeitsbeziehungen, das ist ein Zustand, den wir alle anstreben. Das heißt nicht, dass wir die Existenz von Konflikten in den Arbeitsbeziehungen negieren, aber wir wünschen uns,

dass die Konflikte und Probleme effektiv kanalisiert werden können, so dass eine beiderseitige Übereinkunft erzielt werden kann. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass Konflikte eskalieren und sich negativ auf die Stabilität und Entwicklung der Gesellschaft auswirken. Harmonische Arbeitsbeziehungen müssen also als dynamischer Prozess verstanden werden und nicht als statischer Zustand. Wurden Probleme gelöst, können jederzeit neue Konflikte, neue Probleme entstehen. Doch nur wenn es eine uneingeschränkte Kommunikationsebene gibt, können die kontinuierlich neu entstehenden Probleme effektiv gelöst werden.

Es liegt auf der Hand, dass die Menschen, ganz gleich ob in Deutschland oder in China, nach effektiven Methoden suchen, Harmonie und Stabilität in den Arbeitsbeziehungen zu gewinnen. Wir sind der Ansicht, dass jedes Land entsprechend seiner Besonderheiten und aktuellen Lage, Wege finden kann, Arbeitsbeziehungen harmonisch zu regulieren. Dabei sollten wir voneinander lernen und von den Erfahrungen der jeweils anderen Länder profitieren.

## 2.4 Die Entwicklung der Partei »Die Linke«

Warum wurde sie von Gewerkschaftsmitgliedern unterstützt?

Wenn man die sozialpolitische Lage eines Landes verstehen möchte, muss man zunächst die Situation von dessen politischen Parteien verstehen. Wie viele andere Länder der Welt auch, hat Deutschland ein Mehrparteiensystem. Die fünf wichtigsten deutschen Parteien: CDU, SPD, FDP, Bündnis90/Die Grünen und die Partei Die Linke. Regierungsparteien waren zum Zeitpunkt unseres Besuches die CDU, CSU und SPD.

Wir wissen bereits einiges über die deutsche Sozialdemokratische Partei. Wir wissen beispielsweise, dass die Beziehung zwischen SPD und den Gewerkschaften relativ eng ist.

Als die soziale Marktwirtschaft nach Kriegsende in die Praxis umgesetzt wurde, setzten sie sich mit aller Kraft für die gemeinsame Sache ein: gesellschaftliche Reformen und soziale Gerechtigkeit.

Zu Beginn der 1990er Jahre, also nach der Wiedervereinigung, kam es zu großen Veränderungen in der deutschen Parteienlandschaft. In diesem Prozess entstand die Partei »Die Linke«, über die wir an dieser Stelle sprechen wollen. Die Organisatoren haben für uns arrangiert, dass wir während unserer Reise mit dieser aufstrebenden politischen Partei in Kontakt kommen. Wir führten ein

Gespräche mit deren Führungspersönlichkeiten. Wir trafen viele UnterstützerInnen der Partei aus den Gewerkschaften und besuchten die Partei-Stiftung, die Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Anfang 2005 bildeten die Linkspartei PDS und die Wahlalternative Arbeit und Soziale Gerechtigkeit (WAGS) ein Wahlbündnis und nahmen gemeinsam an der Bundestagswahl im September des gleichen Jahres teil. Gleich einem Durchbruch erreichte das Bündnis 8.7% und war mit 53 Abgeordneten im Bundestag vertreten, überholte die Grünen und wurde hinter der FDP zu Deutschlands viertgrößter Partei. Ermutigt durch den großen Wahlsieg, schlossen sich die Linkspartei PDS und die WAGS offiziell zusammen und gründeten gemeinsam die Partei Die Linke. In den letzten Jahren wurde Die Linke zunehmend aktiver auf Deutschlands politischer Bühne. Neben den traditionellen Hochburgen in Ostdeutschland steigt die Zahl der Unterstützer inzwischen auch in allen westdeutschen Bundesländern an und gewinnt die Partei an Einfluss in der Politik. Auf das gesamte Bundesgebiet hochgerechnet bekommt Die Linke inzwischen mehr Prozente als die FDP und steht somit an dritter Stelle der großen deutschen Parteien. Warum konnte sich Die Linke so schnell ausbreiten? Warum unterstützen so viele Gewerkschaftsmitglieder diese Partei? Mit welchen Positionen können sie die Menschen interessieren? Wir hatten eine ganze Reihe von Fragen, als wir uns mit verschiedenen Parteimitgliedern trafen. Nach diesen Begegnungen hatten wir ein Grundwissen von der Partei.

Die entscheidenden Entwicklungen machte Die Linke ausgerechnet in der Zeit, in der die SPD unter der Führung Schröders die Regierung stellte. Im Jahr 2003 hatte die Regierung Schröder begonnen eine Sozialreform von großem Ausmaß durchzuführen. Die Reform bestand im Kern in der Kürzung von Sozialleistungen. Begründet wurde sie mit notwendigen Anpassungen an die ökonomische Globalisierung sowie die Erweiterung

der Europäischen Union.

Die Reformpolitik berührte die Interessen großer Anteile der Bevölkerung, so wurden beispielsweise die Löhne in großem Ausmaß gesenkt, Niedriglohnarbeitsplätze geschaffen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durchgeführt und nahm die Informalisierung von Arbeit zu. Dies hatte zur Folge, dass nur noch ein Drittel aller Berufstätigen in Deutschland in der Lage war, mit dem Arbeitslohn den vorangegangenen Lebensstandard aufrecht zu erhalten. Überrascht hat das Ergebnis einer Untersuchung der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD): im Vergleich zu anderen OECD-Ländern hat Deutschland den höchsten Anteil an armer Bevölkerung!

Die Einkommenssteuerreform, bei der die Regierung die Einkommenssteuer erheblich senkte, öffnete die Schere zwischen reich und arm noch weiter. Eine Reform, von der nur die Wohlhabenden profitieren und der Rest verliert, führt natürlich zu Unzufriedenheit. Aus der Sicht vieler traditioneller SPD-Mitglieder stellte diese Reform einen Verrat an den Parteigrundsätzen dar. Ein Teil von ihnen trat aus der SPD aus, um eine neue Partei zu gründen, und einige davon gehörten dann später zur Partei Die Linke. Diejenigen, die sich am Stärksten in den Turbulenzen des Sozialabbaus befanden, nämlich Gewerkschaftsmitglieder, Menschen, die den sozial schwächeren Gesellschaftsschichten angehören und Erwerbslose, wurden konsequente UnterstützerInnen der Partei. Ein Teil der Parteimitglieder stammt aus der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS), die wiederum aus einer Abspaltung der vor der Wiedervereinigung existierenden Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) Ostdeutschlands hervorgegangen ist. Sie haben bereits mehrere Jahrzehnte Lebenserfahrung in einem demokratischen Deutschland und den gesellschaftlichen Wandel in den zwanzig Jahren seit der Wende am eigenen Leibe miterlebt. Aufgrund ihrer Erfahrungen sind sie sehr gut in der Lage, sowohl die



historische als auch die gegenwärtige Gesellschaftssituation zu reflektieren.

Viele von ihnen äußerten die Ansicht, dass die Wiedervereinigung keineswegs eine gleichberechtigte gewesen sei, vielmehr habe der Westen sich den Osten einverleibt. Der damalige Wunschtraum vieler Ostdeutscher hätte sich nicht verwirklicht, ganz im Gegenteil wurden eine große Anzahl von Betrieben geschlossen, die Arbeitslosenzahl steige kontinuierlich, der Lebensstandard der Menschen sei gesunken, zumal gerade die Leistungen der Sozialversicherung gekürzt worden seien. Es werde geschätzt, dass 15% der Bevölkerung in Deutschland unter der Armutsgrenze leben. Der Unterschied zwischen Ost und West sei hierbei gravierend und das gebe den Menschen in Ostdeutschland noch mehr das Gefühl, die VerliererInnen der Wiedervereinigung zu sein. Die Partei Die Linke setzt sich hauptsächlich aus zwei Gruppierungen zusammen. Ein Teil der Partei besteht aus Mitgliedern der PDS, darunter ist ein großer Anteil ehemaliger SED-Mitglieder. Ein weiterer Teil sind Mitglieder der »Wahlalternative Arbeit und Soziale Gerechtigkeit«, ehemalige SPD-Mitglieder, die aus Protest gegen die Reformpolitik unter der Regierung Schröder aus der SPD ausgetreten sind, viele von ihnen aktive Gewerkschaftsmitglieder. Man könnte sagen, dass die Partei Die Linke aus einer Oppositionshaltung gegen den Sozialabbau heraus entstanden ist. Angesichts der rapide voranschreitenden ökonomischen Globalisierung und der kontinuierlichen Bewegung nach »rechts« in Fragen der Sozialpolitik waren die Menschen mit der Realität unzufrieden, sie hegten ein Widerstände gegen die Politik der SPD. Diese Entwicklung bereitete die Basis für die Entstehung der Partei Die Linke. Während unserer Begegnungen mit Mitgliedern der Partei hat uns dieser Aspekt sehr beeindruckt.

Die Führungspersonen wie auch die Parteimitglieder an der Basis diskutierten häufig über folgende Fragen: Wenn man vor

der historischen Erfahrung der Niederlage des Sozialismus in Ostdeutschland den gesellschaftlichen Wandel Deutschlands seit der Wiedervereinigung diskutiert, dabei das konkrete Beispiel der Reformpolitik Schröders heranzieht und die Verantwortung sowie den Einfluss der ökonomischen Globalisierung kritisiert, auf welche Art und Weise sollte man sich dann für gesellschaftliche Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit einsetzen? Im Bereich des Arbeitskräftemarkts ist das Prinzip der Partei Einigkeit und sie setzt sich für die Schaffung von Möglichkeiten ein, gemeinsam strategische Entscheidungen zu treffen. Sie tritt darüber hinaus für diverse Strategien ein, den gesellschaftlichen Reichtum neu aufzuteilen (u.a. eine Steuererhöhung für Großunternehmen), die Beendigung der Privatisierungspolitik und die Errichtung eines Systems zur Garantie eines Mindestlohns.

Natürlich sind uns einige Besonderheiten an dieser Partei aufgefallen, beispielsweise stellen unter den 75.000 Mitgliedern, Leute mittleren Alters die Mehrheit, Gewerkschaftsmitglieder der traditionellen Industrien und Arbeitslose stellen die hauptsächlichen Kräfte dar. Wir haben bereits die Frage gestellt, aus welchen Gründen nicht mehr junge Leute und Vertreter neuer Industrien in die Partei eintreten. Ist die Basis der Partei nicht darauf ausgerichtet, sich auszuweiten? Viele Mitglieder der Partei Die Linke antworteten uns, dass die jungen Leute kein Desinteresse speziell an ihrer Partei hätten, sondern generell Politikverdrossenheit und Desinteresse gegenüber allen politischen Parteien vorherrsche. Als weiterer Grund wurde das offensichtlich sozialistisch gefärbte Programm der Partei benannt. Da der Sozialismus nach den drastischen Umwälzungen in der ehemaligen Sowjetunion und Osteuropa einen schlechten Ruf habe, sei es sehr schwierig, junge Menschen mit diesem Programm zu erreichen. Eine weitere wichtige Herausforderung sei natürlich, ihr politisches Programm und ihre Positionen

in die Realität umzusetzen. Gegenwärtig ist die Kraft der Partei noch relativ schwach und ihr Einfluss nicht besonders groß, daher müssen sie sich mit anderen sozialpolitischen Kräften zusammenschließen, um ihren Einfluss weiter auszuweiten. Die gegenwärtige Finanzkrise ist jedoch eine Chance für die Partei: Viele der von der Partei vertretenen Positionen haben sich angesichts der sozialen Probleme infolge der Finanzkrise als richtig erwiesen, beispielsweise die Forderung nach Lohnerhöhungen, um die Kaufkraft der Bevölkerung zu erhöhen, eine Erhöhung der staatlichen Investitionen zur Ausweitung der

Beschäftigung usw., alle diese Programmpunkte werden von der gegenwärtigen Regierung umgesetzt.

Wir hoffen, dass die Partei Die Linke gut vorankommt, sich kontinuierlich weiter entwickelt und dass sie für eine Rückkehr zu den traditionellen Prinzipien der Sozialdemokratischen Partei das Verständnis und die Unterstützung der deutschen Bevölkerung gewinnen kann. Theorie und Praxis der sozialen Marktwirtschaft werden sich an die neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten anpassen und dann hoffentlich in neuer Lebenskraft erstrahlen können.

## 2.5 Wie Arbeitnehmer Gerichtsfälle gewinnen

### Zu Gast bei einer Urteilsfindung am Arbeitsgericht

Das deutsche System zur Schlichtung von Arbeitskonflikten ist ausreichend. Wir hatten jedoch den Schlichtungsprozess eines Arbeitskonflikts noch nicht mit eigenen Augen mitverfolgen können. Bei diesem Deutschlandbesuch haben die Organisatoren der Reise uns dies ermöglicht. Wir haben das Arbeitsgericht der Stadt Stuttgart besucht und der Verhandlung mehrerer Gerichtsfälle beigewohnt. Von außen sieht das Arbeitsgericht sehr würdevoll und feierlich aus, auf dem Platz vor der Eingangstür befindet sich eine pyramidenförmige Statue mit einer goldenen Spitze. Diese steht unbefangen im Zentrum des kleinen Vorplatzes und vermittelt den Menschen die Würde und Gerechtigkeit der Gesetze. Betritt man das große Gebäude, durchquert man zunächst einen weitläufigen und ruhigen Korridor. Vor jedem Gerichtssaal gibt es einen Aushang mit allen wichtigen Informationen über den jeweils anstehenden Gerichtsfall, einschließlich der Prozessparteien, Gründe der Klage, Uhrzeit, zuständiger RichterIn etc. Auf den Fluren vor den Gerichtssälen stehen Zweier- oder Dreiergruppen vor den Gerichtssälen, die

flüsternd etwas diskutieren, vermutlich wird ihr Gerichtsfall gerade verhandelt. Hin und wieder laufen ein oder zwei Richter hastig in ihren Roben durch das Gebäude.

Als es dann soweit war und ein Prozess beginnen sollte, konnte es problemlos für uns organisiert werden, mit in den Gerichtssaal hineinzugehen. Vorne saß bereits ein Richter in einer Robe, neben sich eine schwarze Aktentasche, vermutlich etwas über dreißig Jahre alt, der einen sehr kompetenten Eindruck machte. Rechts und links von ihm saßen Kläger und Angeklagter. Das Gericht führte den Prozess in erster Instanz durch, demnach kann jede Anklage nur 15 Minuten dauern, der Angeklagte kann sich vor Gericht selbst vertreten oder durch einen Anwalt vertreten lassen.

Beide Parteien tragen der RichterIn ihre Rechtsforderungen mit einer Begründung vor oder lassen eine Anwältin bzw. einen Anwalt ihr Anliegen vortragen. Wenn die Sachlage grundsätzlich klar ist, fragt die RichterIn, ob alle Beteiligten einer Schlichtung zustimmen, oder ob ein Termin für eine weitere Gerichtsverhandlung vereinbart

wird. Während des Gerichtsverfahrens ist nur ein RichterIn anwesend, es gibt keine ProtokollantInnen oder BeisitzerInnen. Das Gericht ist mit einer Aufzeichnungsanlage ausgestattet und die RichterInnen zeichnen selbst die Verhandlung vollständig auf. Wird dies von beiden Parteien gefordert, kann die RichterIn einen Lösungsvorschlag machen, wird eine der beiden Parteien nicht durch Anwältin oder Anwalt vertreten, erklärt die RichterIn ihr die rechtliche Lage hinsichtlich des bestehenden Konflikts. Sobald das Gerichtsverfahren auf eine höhere Ebene geht und bei beiden Parteien kein Wille zur Versöhnung besteht, spricht die RichterIn unmittelbar ein Urteil. Bei einem höheren Gericht setzt sich das Gericht aus drei RichterInnen zusammen, wobei ein RichterIn BerufsrichterIn (mit einer offiziellen juristischen Ausbildung) sein muss. Die beiden anderen sind ehrenamtliche RichterInnen, jeweils eine von der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite. Die beiden ehrenamtlichen RichterInnen müssen keine juristische Ausbildung vorweisen. In der Urteilsfindung haben alle drei RichterInnen gleiches Stimmrecht. Sollte eine Gerichtsverhandlung auf dieser Ebene immer noch nicht ausreichend sein, kann man vor den höchsten Arbeitsgerichtshof gehen und den Prozess fortführen.

Wir haben zwei unterschiedlichen Gerichtsverhandlungen beigewohnt und im Anschluss jeweils noch Fragen an den Richter stellen können. Ein Fall betraf die Klage eines Arbeitnehmers gegen seine Entlassung aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten. Die Firmenleitung war der Ansicht, dass die Abwesenheit die allgemeine Arbeitsorganisation beeinträchtigt, und hat den Angestellten entlassen. Der Kläger war der Ansicht, dass Fehlzeiten aufgrund von Krankheit legitim und grundsätzlich kein ausreichender Grund für eine Entlassung seien. Er forderte eine Entschädigungszahlung von seinem ehemaligen Arbeitgeber, dieser weigerte sich jedoch der Forderung nachzukommen. Beide Seiten waren nicht mit

einer unmittelbaren Schlichtung einverstanden, daher wurde vom Richter ein weiterer Gerichtstermin vorgeschlagen an dem dann vom Richter ein Urteil gefällt wird.

Bei der zweiten Gerichtsverhandlung verklagte ein Angestellter seinen Arbeitgeber, da dieser ihm für März und April den Lohn nicht ausgezahlt hatte, der Arbeitgeber weigerte sich, das einzugestehen. Beide Seiten waren sich uneinig über die Anzahl der Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, die Anzahl der Überstunden usw. und darüber, wie hoch genau das Gehalt sein müsste. Der Richter machte den Vorschlag, dem Kläger sollten 2.000 Euro ausgezahlt werden, der Kläger stimmte diesem Vorschlag jedoch nicht zu, er war der Ansicht, die Summe sei zu niedrig und forderte 4.600 Euro.

Diese Gerichtsverhandlung unterschied sich sehr von der ersten. Der Kläger war ein türkischer Mann ohne höhere Bildung. Er hatte keinen Anwalt, sondern vertrat sich selbst vor Gericht. Dabei hatte er keinerlei Rechtswissen, beherrschte die deutsche Sprache nicht besonders fließend und hatte somit eine extrem schwierige Ausgangssituation. Ohne die Erklärung des Richters hinsichtlich seines Vorschlages in den Details nachvollzogen zu haben, lehnte er den Vorschlag sofort ab. Die deutschen Kollegen, die uns zu den Gerichtsverhandlungen begleiteten, erklärten uns, dass der Vorschlag des Richters vollkommen angemessen und im Interesse des Klägers sei, er verfüge einfach aufgrund mangelnder Bildung nicht über das notwendige Wissen, um seine Interessen auf der rechtlichen Ebene schützen zu können. Nach dem Ende der Gerichtsverhandlung begab sich unser deutscher Kollege und Begleiter Wolfgang Schaumberg deshalb sofort zu dem türkischen Arbeiter, erklärte ihm detailliert die rechtliche Situation hinsichtlich seines Problems und gab ihm im Anschluss seine Telefonnummer, falls er später noch weitere Beratung benötigen sollte.

Im Kontext von Arbeitskonflikten wird der Nutzen einer Gewerkschaftsmitglied-

schaft noch einmal deutlicher, denn wenn die Klägerin bzw. der Kläger Gewerkschaftsmitglied ist, stellt die Gewerkschaft unentgeltlich Rechtsberatung zur Verfügung. Sollte die Notwendigkeit bestehen, übernimmt die Gewerkschaft auch die Kosten für einen Anwalt. Wenn einE ArbeiternehmerIn nicht Gewerkschaftsmitglied ist, muss sie bzw. er die Kosten für einen Anwalt selbst tragen, auch wenn er den Prozess gewinnt, muss er die Anwaltskosten für die erste Verhandlung selbst tragen. Wenn die oder der Angestellte sich in einer schwierigen finanziellen Situation befindet, können Prozesshilfekosten bei Gericht beantragt werden. Obwohl es bei beiden Gerichtsverhandlungen nicht unmittelbar zu einer Schlichtung des Konflikts kam, war es für uns doch ein Gewinn, als BeobachterInnen dabei gewesen zu sein. Die deutschen Arbeitsgerichte sind auf Arbeitskonflikte spezialisiert, sodass es für alle ArbeiternehmerInnen völlig klar ist, wohin sie sich bei Auseinandersetzungen mit ArbeitgeberInnen wenden können, um den Konflikt zu lösen. Innerhalb des Arbeitsgerichts sind alle Dienstleistungen übersichtlich organi-

siert, alles ist so gekennzeichnet, dass man es auf den ersten Blick gut erkennen kann, Zeit und Ort jeder Gerichtsverhandlung sind leicht in Erfahrung zu bringen. Gleichzeitig ist die Anzahl der Gerichtsfälle sehr hoch, die RichterInnen sind alle BerufsrichterInnen und folglich extrem vertraut mit den Arbeitsgesetzen. Sie haben viel Erfahrung mit Arbeitskonflikten, die Verfahren werden effektiv und transparent durchgeführt, daher werden Arbeitskonflikte relativ schnell gelöst.

Die erwähnten Besonderheiten der deutschen Arbeitsgerichte sind sehr wichtig. Wenn die Verfahren zur Lösung von Arbeitskonflikten sehr kompliziert und schwerfällig sind, dient dies nicht den Rechten und Interessen der ArbeitnehmerInnen. Und wenn ein Arbeitskonflikt nicht sorgfältig gelöst wird, kann dies den regulären Produktionsbetrieb einer Firma negativ beeinträchtigen. Die deutschen Arbeitsgerichte können nicht nur gerechte Urteile in Arbeitskonflikten fällen, sie verringern in großem Ausmaß die Kosten für den Schutz der Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen.

## **2.6 Wer hilft den ArbeitnehmerInnen in der Not?**

Sowohl die Regierung als auch zivilgesellschaftliche Kräfte –  
Unterstützung von zwei Seiten

Es ist allgemein bekannt, dass die Kirche in westlichen Gesellschaften stets eine wichtige gesellschaftliche Rolle spielte. Bereits im Mittelalter gründete die deutsche Kirche soziale Hilfsorganisationen, um armen und hilfsbedürftigen Gesellschaftsgruppen zur Seite zu stehen. Welche konkrete Funktion die Kirche für die ArbeiterInnenschaft hatte und hat, war uns bisher nicht klar.

In Berlin haben wir eine soziale Hilfsorganisation besucht, die von der Kirche betrieben wird. Es handelte sich um eine pro-

testantische Kirche, die im klassizistischen Stil erbaut wurde, umgeben von einer roten Backsteinmauer. Im Sonnenlicht sah das Gebäude wunderschön aus. Die Hauptaufgabe dieser Hilfsorganisation besteht darin, Erwerbslosen und Bedürftigen in Berlin auf Stadtteilebene mit Rat und Unterstützung zur Seite zu stehen, einschließlich Berufsberatung, Rechtsberatung und Vergabe von finanziellen Hilfsleistungen an Erwerbslose. Das Hilfszentrum gehört zur Kirche, alle Dienstleistungen sind unentgeltlich. Die

Finanzierung des Zentrums erfolgt zu 80% aus Spenden und zu 20% aus öffentlichen Mitteln der Stadt Berlin.

Seit Einführung des Sozialversicherungssystems fallen Erwerbslose und Bedürftige eigentlich in den Verantwortungsbereich der Regierung, und das Arbeitsamt, das wir in Stuttgart besuchten, trägt mit an dieser Verantwortung. Was ist dann die Besonderheit an den kirchlichen Hilfsorganisationen?

In der Praxis stellen die von der Kirche betriebenen Beratungszentren eine Art der Ergänzung der Regierungsinstitutionen dar. In Deutschland blicken die kirchlichen Träger in der Sozialarbeit auf eine lange Geschichte zurück, die Hilfsorganisation, die wir besucht haben, wurde beispielsweise vor dreißig Jahren gegründet. Damals betrug die Arbeitslosenrate in Westberlin 5%, in der Bevölkerung herrschte die Ansicht, diese Rate sei zu hoch und so wurde diese Form der sozialen Hilfsorganisationen gegründet, um den Erwerbslosen zu helfen. Damals konnten sich die Menschen noch nicht vorstellen, dass Berlins Arbeitslosenrate auf 13 – 20% ansteigen würde, wie dies gegenwärtig der Fall ist!

In Zusammenhang mit der Rezession in der Wirtschaft nahmen Arbeitslosigkeit und Armut in den letzten Jahren immer mehr zu. Unter den drei Millionen EinwohnerInnen Berlins gibt es 200.000 Erwerbslose, 600.000 Menschen leben in Armut und ein Drittel der Kleinkinder leben in armen Haushalten – das hätte man sich vor dreißig oder vierzig Jahren nicht vorstellen können.

Wie konnte diese Situation entstehen? Vor dem Hintergrund der ökonomischen Globalisierung wurde die Kraft des Kapitals kontinuierlich stärker, die Regierung hieß die Kooperation mit der ArbeitgeberInnenseite willkommen und intervenierte zunehmend weniger auf dem Arbeitsmarkt, viele Gesetze wurde reformiert oder abgeschafft, die Beschäftigungsformen zunehmend flexibilisiert, die Länge der Arbeitsverträge kontinuierlich kürzer. Vollbeschäftigung nimmt

ab, während Zeitarbeit und Leiharbeit zunehmen. Viele haben zwar eine Arbeit, verdienen jedoch zu wenig, um ihre Familien damit ernähren zu können und müssen sich daher noch eine zweite Arbeit suchen. Diese Gruppe von Menschen wird in Deutschland als »Prekariat« bezeichnet. Die Arbeitslosenhilfe wurde wiederholt gekürzt, während die Anforderungen an Arbeitslose sich verschärft haben. So muss der/die Arbeitslose jede Arbeitsstelle annehmen, unabhängig davon, was für eine Arbeit es ist und wie hoch der Lohn ist, andernfalls bekommt sie oder er nicht einmal mehr die extrem niedrige Arbeitslosenhilfe. Seit dem Jahr 2005 gab es mehr als 28 Änderungen im Rahmen der deutschen Sozialgesetzgebung, sodass es zunehmend schwieriger geworden ist, die Gesetze zu verstehen und deren Umsetzung im Griff zu behalten, bis hin zu dem Punkt, an dem sogar Regierungsinstitutionen Fehler, weil sie sich nicht mehr auskennen. Aufgrund dieser Entwicklung benötigt man detaillierte und professionelle Rechtsberatung, will man seine Rechte kennen und wahrnehmen. Die von der Kirche betriebenen Beratungsstellen leisten in diesem Bereich sehr viel Arbeit. Als Nichtregierungsorganisation richten sie sich mit ihrer volksnahen und individuellen Beratung an eine breite Bevölkerungsschicht, unter anderem an Menschen mit einem niedrigen Ausbildungsgrad, ArbeitsmigrantInnen, die sich mit der Situation in Deutschland nicht gut auskennen und ältere Arbeitslose über 45.

Nach dem Besuch der kirchlichen Beratungsstelle war unser nächstes Ziel eine klassische Regierungsinstitution – das Stuttgarter Arbeitsamt. Das große Gebäude, in dem sich das Arbeitsamt befindet, sieht sehr stilvoll aus, das Amt hat eine saubere und geräumige Umgebung. Betritt man die große Halle für Arbeitsvermittlung, sind die einzelnen Abteilungen deutlich ausgeschildert, alles lässt sich auf einen Blick finden. An einer kreisförmigen Rezeption stehen mehrere MitarbeiterInnen und heißen die Besuche-

rInnen freundlich willkommen, einige der BesucherInnen kommen, um sich arbeitslos zu melden oder nach Arbeit zu suchen, andere benötigen eine Beratung. Nachdem die MitarbeiterInnen an der Rezeption das Anliegen der BesucherInnen verstanden haben, begleiten sie diese in das Innere des Gebäudes zu KollegInnen, die fachlich auf den jeweiligen Bereich spezialisiert sind, denn alle BesucherInnen bekommen ein individuelles Gespräch. Sollte sich das jeweilige Problem nicht unmittelbar lösen lassen, wird ein weiterer Termin vereinbart. In der Eingangshalle der Arbeitsvermittlung stehen überall runde Tische und Sitzgelegenheiten, es liegen alle möglichen Sorten von Informationsblättern aus, um den Besuchern die Orientierung bei der Suche nach den richtigen Informationen zu erleichtern. In der Eingangshalle herrscht eine unbeschwerte, fast gemütliche Atmosphäre, man kann davon ausgehen, dass die BesucherInnen sich nicht nervös oder unter Druck gesetzt fühlen, wenn sie das Arbeitsamt besuchen. Das ist ein sehr wichtiger Aspekt, da die Mehrheit der BesucherInnen Arbeitslose sind, also ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Verlustes ihrer Arbeit bereits mutlos oder verzweifelt sind. Wenn sie zum Arbeitsamt kommen, um Unterstützung zu erfragen, sollten sie herzlich aufgenommen werden und eine detaillierte Beratung und Hilfe bekommen. Das Arbeitsamt Stuttgart ist in dieser Hinsicht großartig. Der Pressesprecher des Arbeitsamtes, der uns dort empfangen hat, erklärte uns, dass diese freundliche Atmosphäre sich in der letzten Zeit erst allmählich entwickle, zuvor hätte in öffentlichen Institutionen eine ziemlich eisige Atmosphäre vorgeherrscht. Erst seit kurzem, so der Pressesprecher, werde der Veränderung der Umgangsformen und der Humanisierung der amtlichen Vorgänge im Umgang mit den AntragstellerInnen große Aufmerksamkeit geschenkt, und man habe bereits sehr gute Ergebnisse damit erzielt. Mit großem Interesse haben wir innerhalb des Arbeitsamtes das telefonische Beratungs-

zentrum besucht. Es hat circa einhundert MitarbeiterInnen, die alle nach Abitur und einer dreimonatigen Schulung mit der Arbeit begonnen haben. Sie geben telefonisch zu einer großen Anzahl von Fragen Auskunft. Wir haben diese jungen Menschen bei der Arbeit beobachtet, mit konzentrierten Gesichtern widmen sie sich ihrer Arbeit sehr ernsthaft. Sie stellen die wichtigste Plattform der Arbeitsvermittlung und Beratung dar.

Zu dem Zeitpunkt unseres Besuches begann die Wirtschaftskrise Einfluss auf Deutschland zu nehmen, ab der zweiten Hälfte des Jahres 2008 erlebte das Arbeitsamt Stuttgart, wie die Probleme des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosigkeit tagtäglich zunahmen. Im Einzugsgebiet von Stuttgart sind 70% der Arbeitsplätze mit der Produktion für den Export verbunden, einige bekannte Automarken wie Porsche und Mercedes-Benz und deren Ersatzteillieferer sind dort versammelt. Sobald Probleme in der Automobilbranche auftreten, können in dieser Region daher Konflikte in den Arbeitsbeziehungen entstehen. Konfrontiert mit den Arbeitsmarktproblemen infolge der globalen Wirtschaftskrise, wurden Gegenmaßnahmen ergriffen. Beispielsweise wurden Betriebe dazu angehalten, Kurzarbeit einzuführen, um Arbeitsplätze zu bewahren. Die Betriebe, die sich auf dieses System eingelassen haben, erhielten im Gegenzug Lohnsubventionen. Den ArbeiterInnen, deren Arbeitszeit und somit auch Gehalt gekürzt wurde, zahlte das Arbeitsamt eine Ausgleichszahlung von 60% – 67% (für diejenigen mit Frau und Kind) des ursprünglichen Gehalts aus und diese Zahlung musste nicht versteuert werden. Das Arbeitsministerium hoffte, mit dieser Maßnahme eine größere Anzahl von Arbeitsplätzen sichern zu können und so einer Entlassungswelle vorzubeugen. Sollten sich Entlassungen nicht vermeiden lassen, sollten die ArbeitnehmerInnen dies möglichst frühzeitig dem Arbeitsamt melden, damit sofort freie Arbeitsplätze gesucht werden können und bestenfalls bereits direkt im Anschluss

an die Entlassung ein neuer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Zur Prävention von Arbeitslosigkeit sowie zur Vorbereitung einer erfolgreichen Wiedereinstellung nach einer Entlassung arbeitet das Arbeitsamt mit drei Ansätzen: Weiterbildungen für Arbeitslose, um den Einstieg in eine neue Arbeit zu erleichtern; Umschulungen, um die Ausbildung einer Person an eine neue Stelle anzupassen; finanzielle Starthilfe für Arbeitslose, die sich selbstständig machen wollen. Im Allgemeinen finden Menschen mit einer spezialisierten Berufsausbildung und Know-how relativ leicht einen neuen Arbeitsplatz. Das Problem stellen eher die Vielzahl von Menschen ohne gute Ausbildung dar. Sie verlieren am leichtesten ihren Arbeitsplatz und es ist grundsätzlich schwer für sie, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden. Von den Arbeitlosen in Deutschland haben gegenwärtig 23% meist keine Ausbildung, sind mehr als ein Jahr arbeitslos, über 50 Jahre alt, ohne jegliche berufliche Ausbildung oder ArbeitnehmerInnen mit migrantischem Hintergrund.

Die Arbeitsmarktsituation wird offensichtlich zunehmend schwieriger und, damit einhergehend, nimmt die Belastung der Arbeitsämter zu. Während unseres Besuchs hatten wir jedoch das Gefühl, dass die deutschen Regierungsinstitutionen in puncto Arbeit all ihre Kräfte mobilisieren, um die Situation zu verbessern. Darüber hinaus engagieren sich Nichtregierungsorganisationen, um das Problem der Arbeitslosigkeit und der Armut anzupacken. Gerade da beide AkteurInnen daran arbeiten, gehen wir daher davon aus, dass es, möglich sein wird, die Probleme zu lösen. Das Problem der Beschäftigungspolitik betrifft inzwischen alle Länder dieser Welt, da es noch nicht gelungen ist, einen Weg zu finden, mit dem das Problem permanent unter Kontrolle gebracht werden kann, ist es der eindringliche Wunsch jeden Landes, dieses schwerwiegende soziale Problem zu lösen. Deutschlands Erfahrungen scheinen aus unserer Sicht einen relativ effektiven Weg zu bieten.

## KAPITEL 3

# Perspektiven deutscher Gewerkschaften

---

### 3.1 Das Erstarken der Gewerkschaft – nicht einen Tag haben sie sich ausgeruht!

Der Entwicklungsprozess der deutschen Gewerkschaften

#### Frühe Phase: Wendungen, Höhen und Tiefen

Im Zuge der industriellen Revolution entstanden ab den 1840er Jahren die ersten Gewerkschaften. Einen großen Rückschlag erlitt die frühe Arbeiterbewegung in Zusammenhang mit der Niederlage der 1848er Revolution, in den 1860er Jahren lebte die Arbeiterbewegung jedoch wieder auf und erlebte einen Aufschwung in Form von Gewerkschaftsgründungen. Verschiedene Arten von Gewerkschaften schossen wie Pilze nach einem Frühlingsregen aus dem Boden und der Streik gewann als Instrument im Arbeitskampf zunehmend an Einfluss. Zu jener Zeit setzten die Arbeitgeber oftmals in großem Ausmaß Entlassungen als Mittel gegen Streikende ein. Um die Gewerkschaften anzugreifen, den Einfluss der Gewerkschaften und die Widerstandskraft der Arbeiterschaft zu schwächen riefen sie sogar staatliche Sicherheitskräfte zur Hilfe.

Während des Ersten Weltkriegs, unterstützten die Gewerkschaften den »Burgfrieden« und wurden zur legitimen Vertreterin der Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber Staat und Arbeitgebern die Gewerkschaften wurden als gleichberechtigte Partnerinnen anerkannt. Die Gewerkschaftsbewegung nahm neue Ent-

wicklungen. In Bezug auf die gesetzlichen Regelungen der unmenschlichen Arbeitsbedingungen, machten die Kapitalisten angesichts des Schreckgespenstes einer sozialen Revolution den Gewerkschaften gegenüber sehr große Zugeständnisse. Am 15. November 1918 wurde das »Stinnes-Legien-Abkommen« unterzeichnet. Es enthielt unter anderem Klauseln, wie die Koalitionsfreiheit der ArbeiterInnen, die Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Vertreterinnen der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen und als Tarifpartner sowie die Einrichtung einer Schlichtungskommission, die sich gleichberechtigt aus VertreterInnen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite zusammensetzt und im Falle von Arbeitsstreitigkeiten angerufen wird. Hinsichtlich der Partizipation an der Arbeitsvermittlung und Verwaltung, waren die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in ihren Rechten gleichberechtigt. Für Betriebe mit mindestens fünfzig Angestellten wurde die Gründung von Betriebsräten vorgeschrieben. Ferner wurde in dem Abkommen der Achtsturentag festgelegt und die paritätisch besetzte Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ZAG) gegründet, die sich gleichberechtigt aus VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen



zusammensetzte.

In der Weimarer Verfassung von 1919 wurde die Versammlungsfreiheit zum ersten Mal als unverletzbares Grundrecht gesetzlich gewährleistet. Die Verfassung sicherte somit die Existenz der Organisationen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sowie die rechtliche Anerkennung ihrer Schlichtungsverfahren. Diese verfassungsrechtliche Absicherung ermöglichte es der Gewerkschaftsbewegung, sich weiter zu entwickeln.

In den 1920er Jahren kam eine neue rechtliche Regelung hinzu, die besagte, dass wenn innerhalb der Tarifverhandlungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen kein Übereinkommen erreicht werden konnte, der Staat das Recht hat, einzugreifen und eine obligatorische Schlichtung durchzuführen. Die Schlichtung durch den Staat führte zu dessen zunehmender Einmischung in die Machtkämpfe zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Nachdem Hitler 1933 an die Macht gekommen war, verbot er alle Gewerkschaftsorganisationen. Infolgedessen begann der Staat ab dem Beginn des Nazi-Regimes den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen vollständig zu kontrollieren. Die Gewerkschaften wurden gänzlich zerstört und das Tarifverhandlungssystem annulliert.

### **Nachkriegszeit: Wiederbelebung und Entwicklung**

Nach Ende des Zweiten Weltkrieges lässt sich die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung, in Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und den Veränderungen der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-seite, grob in folgende Zeitphasen aufteilen.

## **1. Wiederaufbau nach dem Krieg**

Nach Kriegsende machte sich die ArbeiterInnenklasse der Bundesrepublik fleißig daran, die vom Faschismus zerstörte Gewerkschaftsbewegung wieder aufzubauen. 1949 wurde der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als ein Dachverband der Gewerkschaftsorganisationen aus dem gesamten Gebiet der Bundesrepublik gegründet. Nach der Gründung stellte der DGB sogleich vier Hauptforderungen auf: die Aufstellung eines zentralen Plans für die Nationalökonomie, die Schaffung ausreichender Arbeitsplätze, der effiziente Einsatz der Produktionskräfte, um die Bedürfnisse der deutschen Wirtschaft ausreichend befriedigen zu können, das Mitbestimmungsrecht, um über die Betriebsräte auf Fragen der Verwaltung, Personalpolitik, Sozialversicherung Einfluss nehmen zu können, die Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien und der Aufbau eines Sozialversicherungssystem.

In den 1950er Jahren organisierte der DGB eine große Anzahl von Aktivitäten zur Durchsetzung oben genannter Forderungen und erzielte beachtliche Erfolge, insbesondere beim Kampf um das Mitbestimmungsrecht. Der DGB betrachtet das Mitbestimmungsrecht als zentralen Hebel, um wirtschaftliche und soziale Entscheidungen beeinflussen zu können und ist der Ansicht, mit der Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts den Weg der deutschen Gesellschaft verändert zu haben. Daher wurde der Kampf zur Durchsetzung der Mitbestimmung kontinuierlich mit großem Einsatz weitergeführt.

Nach Kriegsende, nachdem die Nazi-Geschäftsleitung einiger großer Montanbetriebe ins Ausland geflohen war, übernahmen die ArbeiterInnen selbst die Verwaltung in diesen Betrieben, sodass die Idee der Vergesellschaftung von Betrieben in der ArbeiterInnenschaft immer populärer wurde. 1947 wurde infolge des Drucks der Arbeiterschaft das paritätische Mitbestimmungsrecht in einigen Betrieben eingeführt. Die consequen-

ten Forderungen und der große Druck des DGB führten im April 1951 mit dem »Montan-Mitbestimmungsgesetz« zur rechtlich Verankerung des Mitbestimmungsrechts in den Betrieben der Montanindustrie. In dessen Folge entstanden auch in anderen Branchen Bewegungen zur Demokratisierung der Betriebe.

## 2. Zeiten raschen Wirtschaftswachstums

Die 50er und 60er Jahre des 20. Jahrhunderts waren eine Phase der schnellen Entwicklung, in der in der Bundesrepublik Deutschland das sogenannte »Wirtschaftswunder« erfolgte. Der Lebensstandard der ArbeiterInnen erhöhte sich beachtlich und die Arbeitsbeziehungen waren insgesamt sehr friedlich. In dieser Phase wurden die Löhne erhöht und die Sozialleistungen verbessert, überwiegend wurde das durch Tarifverhandlungen erreicht, manchmal jedoch auch durch Arbeitskampf und Streik. In Einklang mit dem gewaltigen Wandel der gesellschaftlichen Bedingungen hat der DGB seine eigene Ausrichtung immer wieder angepasst und zunehmend mehr gesellschaftliche, gesetzliche und politische Forderungen aufgestellt, um die Entwicklung der Politik und Gesetzgebung der deutschen Regierung zu beeinflussen, mit dem Ziel, die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen und zu schützen.

Im Jahr 1963 verabschiedete der DGB ein neues Grundsatzprogramm, das eine politische Richtungsänderung mit sich brachte, das »Düsseldorfer Grundsatzprogramm«. Die wichtigste Änderung bestand in der Abwendung von dem Ziel, Widerstand gegen den Kapitalismus zu leisten und der Hinwendung zu einem reformistischen Politikansatz, der sich allmählich auf den Weg ausrichtete, den die Gewerkschaften heute noch beschreiten. Im Anschluss veränderte und ergänzte der DGB mehrmals das Grundsatz-

programm. Die grundsätzliche Ausrichtung hat sich seit 1963 jedoch nicht mehr verändert. Der DGB hatte also durch die wiederholte Veränderung und Verabschiedung neuer Grundsatz- und Aktionsprogramme dafür gesorgt, dass die Gewerkschaftsbewegung sich hinsichtlich ihrer politischen Ausrichtung dem Wandel der allgemeinen historischen und gesellschaftlichen Bedingungen angepasst.

Zwischen den 1950er und den 1980er Jahren konnte die Gewerkschaftsbewegung enorme Erfolge erzielen. Infolge der schnellen ökonomischen Entwicklung sowie der aktiven Kämpfe der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften hat sich der Lebensstandard der meisten ArbeitnehmerInnen beachtlich verbesserte. Zwischen 1950 und 1963 erhöhte sich ein durchschnittliches Monatsgehalt von 234 DM auf 653 DM. Die Lohn-erhöhung war demnach nicht nur nominell, sondern auch bezogen auf die Kaufkraft. Gleichzeitig wurden die reguläre Arbeitszeit verkürzt, die Urlaubszeit verlängert und die Arbeitsbedingungen verbessert. Die Mittelschicht nahm in dieser Zeit rapide zu.

## 3. Konjunkturflaute

Von den 1970er bis Beginn der 1980er Jahre verlangsamte sich das wirtschaftliche Wachstum der BRD. In den 1970er Jahren wurde die bundesdeutsche Wirtschaft sowohl von der innerdeutschen wie auch der internationalen Konjunktur und Marktlage beeinflusst. Zusätzliche Fehler in der Finanzpolitik führten zu großen ökonomischen Schwierigkeiten, in deren Folge das wirtschaftliche Wachstum sich verlangsamte und fast zum vollständigen Stillstand kam.

Zu Beginn der 1980er Jahre erlebte die Wirtschaft in einigen Bereichen einen leichten Aufschwung, bevor sie wieder fast zum Stillstand kam. In Folge der anhaltend langsameren Wachstum der Volkswirtschaft wandelte sich die Bundesrepublik von einer

großen Wirtschaftsnation mit ausreichender Beschäftigung zu einem Land mit hoher Arbeitslosigkeit. Von 1960 bis 1973 lag die Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik unter 2%, 1981 stieg sie auf 5.5% an und zwischen 1983 und 1985 schwankte sie hin und her, wobei der Höchstwert bei 9% lag.

Seit den 1980er Jahren stellen der Erhalt von Arbeitsplätzen und Widerstand gegen die Kürzung von Sozialleistungen die zwei wichtigsten Inhalte der deutschen Gewerkschaftsbewegung dar. Der DGB betrachtete die Arbeitszeitverkürzung als wichtigen Schritt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Deshalb brachte er die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche auf die Tagesordnung. Nach einem historisch bemerkenswerten und bitteren Kampf, setzten die ArbeiterInnen der IG Metall im April 1985 erstmalig die 38,5-Stunden-Woche durch, ab Oktober 1995 wurde dann die 35-Stunden-Woche umgesetzt.

#### 4. Nach der Wiedervereinigung

Im Jahr 1990 wurden die beiden Teile Deutschlands wiedervereinigt. Die wirtschaftliche Anpassung des Ostteils führte zur Destabilisierung der Wirtschaft und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote war so hoch wie noch nie seit Kriegsende und brachte schwere gesellschaftliche Probleme mit sich. Bei geschwächter Position der Gewerkschaften, wälzten die InvestorInnen wirtschaftliche Risiken auf die Gesellschaft ab, sodass es zu Verringerungen der Sozialleistungen kam und gleichzeitig die Kämpfe der Gewerkschaften und der ArbeiterInnenklasse abnahmen.

Der DGB verabschiedete ein neues, den damaligen gesellschaftlichen Bedingungen angepasstes Grundsatz- und Aktionsprogramm. Die neuen Ziele in Arbeitskämpfen waren: Arbeitsplätze müssen hinreichend geschützt und bereits erlangte Lohntarife, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze ver-

teidigt werden. Verkürzung der Arbeitszeit, Widerstand gegen die Kürzung der Sozialleistungen und die Forderung nach einer Ausweitung des Mitbestimmungssystems waren die zentralen Forderungen von Gewerkschaftsführung und AktivistInnen aus dem Gewerkschaftsumfeld. Die Forderungen wurden von Streiks und diversen anderen Formen des Arbeitskampfes begleitet. Zeitgleich führten auch die Gewerkschaften Anpassungsmaßnahmen durch und machten einige Zugeständnisse an die Arbeitgeberseite, um nach besten Kräften Arbeitsplätze vor dem Abbau zu schützen.

#### Heute: Sich den Herausforderungen der Globalisierung stellen

Nach Beginn des neuen Millenniums führten die rapiden Entwicklungen der ökonomischen Globalisierung und wissenschaftlich-technischen Revolution zur Veränderung der Wirtschaftsinstitutionen und Einsparung von Arbeitsplätzen. Die Gewerkschaften standen vor großen Schwierigkeiten und mussten sich mit vielen neuen Fragen auseinandersetzen: Wie können angesichts sinkender Mitgliedszahlen neue Mitglieder gewonnen und die Organisation ausgeweitet werden? Wie können die Rechte und Interessen der Gewerkschaftsmitglieder im Kontext der schnellen wissenschaftlich-technischen Entwicklungen und kontinuierlich fortschreitenden Modernisierung geschützt bzw. durchgesetzt werden? Wie für die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen kämpfen angesichts der ökonomischen Globalisierung usw.? Diese Fragen stellen zweifelsohne eine sehr große Herausforderung für die deutschen Gewerkschaften dar, mit der sie sich gegenwärtig aktiv auseinandersetzen. Sie richten ihre politische Stoßrichtung neu aus, verändern ihre Kampfstrategien und rufen dazu auf, sich innerhalb Deutschlands und international mehr zu vernetzen und zu ko-

operieren.

Während unserer Reise konnten wir konkret miterleben, wie die deutschen Gewerkschaften mit den Folgen der Globalisierung

umgehen. Wir haben unsere Erfahrungen in der Gewerkschaftsarbeit ausgetauscht und die Erfolge der Gewerkschaftsbewegung analysiert.

## **3.2 Die allgemeine Gewerkschaft für Metallberufe ist nicht nur eine Legende**

### Zusammenfassung und Rückblick auf die Geschichte der IG Metall

Von den acht großen Gewerkschaften, die sich unter dem Dach des DGB zusammengeschlossen haben, hat die IG Metall die längste Geschichte und den größten Einfluss. (Zum DGB gehören außerdem die IG Bauen-Agrar-Umwelt, die IG Bergbau, Chemie, Energie, die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, die Gewerkschaft der Polizei und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.) Sie ist eine Mitgliedsorganisation des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) und der International Metalworkers' Federation (IMF). Die Geschichte der IG Metall lässt sich bis zum Ende des 19. Jahrhunderts zurückverfolgen. Die Vorläuferorganisation der IG Metall, der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV), wurde 1891 gegründet entwickelte sich bis 1914 zur größten deutschen Gewerkschaftsorganisation im Kaiserreich. Später übernahm der DMV den Christlichen Metallarbeiterverband sowie eine liberale ArbeitnehmerInnenorganisation und näherte sich zunehmend der Größe der heutigen IG Metall an.

Nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft hat die IG Metall Mitglieder in den Branchen Metall- und Elektroindustrie, Textil-Bekleidung, Holz-Kunststoff und der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche. Ihre Zentrale befindet sich in Frankfurt am Main. Von dort aus wird die

Verwaltungsarbeit auf Bundesebene koordiniert. Regional ist die Verwaltungsarbeit der IG Metall in sieben Bezirke aufgeteilt: Küste (Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern), Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Berlin/Brandenburg/Sachsen, Frankfurt (Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Saarland), Baden-Württemberg und Bayern. Jedem Verwaltungsbezirk unterstehen jeweils örtlichen Verwaltungsstellen, insgesamt sind 164. Die Hälfte der örtlichen Verwaltungsstellen haben jeweils mehr als 10.000 Mitglieder. Sie stehen der Basis am nächsten und sind für die Koordinierung der Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben zuständig. Die IG Metall hat 2,3 Millionen Mitglieder mit sehr unterschiedlichem Hintergrund: ArbeiterInnen, Angestellte, HandwerkerInnen, Junge Leute, Männer, Frauen, MigrantInnen, Arbeitslose, RentnerInnen, Studierende usw. Die Mitglieder entscheiden selbst über die Höhe ihres Mitgliedsbeitrags, in der Regel beträgt er jedoch 1% des jeweiligen Monatsgehalts.

Die Aufgaben der IG Metall beinhalten unter anderem: branchenintern die Durchsetzung vergleichbar guter Arbeitsbedingungen, die Durchsetzung des Verbots von Niedriglohnkonkurrenz, die Gewährleistung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und Industrien und Mitbestimmung bei der Gestaltung einer verantwortungsbewussten und sinnvollen Industrie- und Standortpolitik. In Bezug auf Sozialpolitik ist es

Aufgabe der IG Metall die Gewährleistung von Mindestlohn, Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu fordern. Angesichts der internationalen Konkurrenz sucht sie die Zusammenarbeit mit den ArbeiterInnen anderer Länder. Ihre konkrete Arbeit setzt sich aus folgenden Aufgaben zusammen: finanzielle Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder und Angestellten bei Streiks und wenn der Betrieb aufgrund eines Streiks schließt, finanzielle Hilfestellung für Gewerkschaftsmitglieder in kritischen Situationen, die unentgeltliche Rechtsberatung und rechtliche Vertretung ihrer Mitglieder bei Arbeitskonflikten und Rechtsstreits, das Angebot einer zusätzlichen Versicherung gegen Arbeitsunfälle, die Publikation des Mitgliedermagazins »Metall«, die Publikation von Informationsbroschüren sowie die Organisation von Diskussionsveranstaltungen und Weiterbildungen.

Während unserer Reise durch Deutschland sind wir häufig mit der IG Metall in Berührung gekommen: Zunächst nahmen wir an einer Diskussionsveranstaltung in dem großen Gebäude der IG Metall in Berlin teil, ruhten uns dort auch aus und besichtigten im Anschluss das einzigartige und imposante Gebäude. Die Fabriken von Otis und Zeiss, die wir später besuchten, gehören zum Organisationsbereich der IG Metall und zu Ende der Reise haben uns Mitglieder der IG Metall Stuttgart geschildert, wie die Tarifverhandlungen 2008 verlaufen sind, sodass wir den konkreten Verhandlungsprozess nachvollziehen konnten. Die IG Metall hat die Arbeitsbeziehungen in allen Regionen Deutschlands geprägt. Sie hat die Kraft zur Umsetzung ihres Programms und zur gesellschaftlichen Einflussnahme.

Welchen Eindruck haben wir dabei von der IG Metall gewonnen? Erstens ist die IG Metall eine Gewerkschaft mit einer sehr bedeutenden Geschichte. Das Symbol der IG Metall, ihre großen Gebäude in diversen Städten, die alten Fotos, die dort aushängen – das alles dokumentiert die glanzvol-

le Geschichte dieser Gewerkschaft. Zweitens ist die IG Metall das stärkste Modell mit Vorbildfunktion für andere Industriegewerkschaften. Aus welchen Gründen sie die stärkste Industriegewerkschaft ist? Ein deutscher Gewerkschaftsvertreter war der Ansicht, dass Industriegewerkschaften stärker als Betriebsgewerkschaften sind, da sie eher die Gewerkschaftsmitglieder einer gesamten Branche (z.B. der Automobilindustrie) koordinieren können. Darüber hinaus können Industriegewerkschaften die Einhaltung der Mindeststandards in den Betrieben effektiver koordinieren. Und wenn man davon ausgeht, dass die Hauptaufgabe der Gewerkschaften darin besteht, in den Tarifverhandlungen die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen, ist die IG Metall mit glühendem Eifer dabei und hat den größten Erfolg. Ein deutscher Gewerkschafter war der Ansicht, dass sich Lohndumping vorbeugen ließe, wenn in den Tarifverhandlungen für alle Betriebe einer Branche Mindeststandards gewährleistet werden. Würden dann auch in den regionalen Tarifverhandlungen die Standards geregelt, könne ein vernünftiger Umgang mit den regionalen Unterschieden gewährleistet werden.

Vergleicht man allerdings die IG Metall mit der jugendlichen Dynamik von ver.di, ist sie, ihre bedeutungsvolle Geschichte im Gepäck, zu zurückhaltend und es mangelt ihr an Vitalität, insbesondere in den ehemaligen Gebieten Ostdeutschlands. In Jena sagte uns ein Gewerkschaftssekretär, dass sich die Tarifverträge im ehemaligen Ostdeutschland noch mehr verschlechtern als im Westen Deutschlands. Dies läge daran, dass die IG Metall zu wenig Einfluss nähme, der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig sei und es keine Tradition gäbe, für seine Rechte und Interessen zu kämpfen.

Einhergehend mit dem gesellschaftlichen Fortschritt und der kontinuierlichen Regulierung der Finanzinstitutionen, hat der

Einfluss der IG Metall in den traditionellen Industrien darüber hinaus nachgelassen. Sie wird sich zunehmend damit auseinandersetzen müssen, auf welche Art und Weise sie sich den veränderten Verhältnissen anpassen

und mit welchen Strategien sie ihre eigene Vitalität erneuern könnte. Wir wünschen der IG Metall von ganzem Herzen, dass sie sich kontinuierlich weiterentwickeln und ihre Vitalität immer beibehalten wird!

### **3.3 Die Entwicklung von ver.di geht mit »voller Kraft voran«**

Die Gewerkschaftsjugend ist voller Energie und Tatendrang

#### **Eine junge Gewerkschaft**

Bei unserem ersten Aufenthalt in Deutschland sind wir in einem Hotel nicht weit von dem Sitz der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) untergekommen. ver.di ist eine Gewerkschaft, die sich aus Mitgliedern unterschiedlicher Dienstleistungsbranchen zusammensetzt.

Gegenwärtig (2009) hat ver.di 2,1 Millionen Mitglieder (etwas weniger als die IG Metall). Sie vertritt ein weites Feld, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Krankenkassen und den Handel, insgesamt mehr als 50 Branchen und 1000 Berufe. Die Hauptaufgabe der Gewerkschaft ist die Durchführung der Tarifverhandlungen. Sie ist in elf große Bezirke und 120 kleinere Unterbezirke aufgeteilt. 50% der Gewerkschaftsmitglieder sind Frauen, die Anzahl der Frauen im Betriebsrat entspricht jeweils der Anzahl der weiblichen Beschäftigten. In Deutschland übersteigt die Anzahl der Beschäftigten, die in der Dienstleistungsbranche tätig sind, zunehmend die der in den Industriebranchen. In den letzten zehn Jahren nahm der Einfluss der deutschen Gewerkschaften immer weiter ab, die Mitgliederzahlen sanken zunehmend und somit auch die finanziellen Einkünfte der Gewerkschaften durch Mitgliedsbeiträge.

Die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche ist sehr komplex. In den Branchen der neuen Wirt-

schaftsbereiche (New Economy) sind viele junge Menschen tätig und es gibt fast keine Gewerkschaften. Gegenwärtig interessieren sich die jungen Menschen kaum für die Gewerkschaftsarbeit, da sie Gewerkschaften für ein Produkt des Klassenkampfes halten und als unzeitgemäß abtun. Vor diesem Hintergrund bereiteten fünf deutsche Gewerkschaften im Bereich der Dienstleistungsberufe einen Zusammenschluss vor, der darüber hinaus zum Ziel hatte, die Konkurrenz zwischen den Branchengewerkschaften zu vermeiden die Position der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen zu stärken. Bei einem Delegiertentreffen trafen sich VertreterInnen aller Gewerkschaften der Dienstleistungsbranchen und im Jahr 2001 wurde die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gegründet. Diese Gründung wird als historisch größte Reform-Initiative der Gewerkschaftsbewegung, als neuer Durchbruch der Gewerkschaften betrachtet.

Was den Charakter von ver.di betrifft, gibt es viele Ähnlichkeiten mit der IG Metall. Sie ist eine Organisation, die unabhängig von der ArbeitgeberInnenseite, politischen Parteien, religiösen Gruppierungen und staatlichen Institutionen agiert, sie stimmt mit den demokratisch-rechtlichen Grundprinzipien des deutschen Staates überein und sie repräsentiert und unterstützt die ökonomischen, ökologischen, sozialen, beruflichen und kulturellen Rechte und Interessen ihrer Mitglieder. Die Mitgliedschaft bei ver.di ist freiwillig

und nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt. Angestellte, ArbeiterInnen, BeamtInnen, Arbeitslose, junge Leute, Studierende und RentnerInnen – alle können Mitglied bei ver.di werden. Ab Eintritt sollte 1% des Monatsgehalts als Mitgliedsbeitrag an die Gewerkschaft gezahlt werden. Die Gewerkschaftsmitglieder können eine ganze Reihe von Dienstleistungen in Anspruch nehmen: unter anderem finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an einem Streik, Unterstützung, falls man aufgrund gewerkschaftlicher Arbeit inhaftiert wurde, Rechtsschutz, Weiterbildung und Information, Versicherung bei Berufsunfällen etc. sowie Hilfe und Beratung in diversen weiteren Bereichen.

### **Die Besonderheiten der einzelnen Branchen berücksichtigen, anstatt alle »gleich zu machen«**

Der Artikel 9 des deutschen Grundgesetzes garantiert das Recht auf Vereinigung und auf Organisation zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen. Die Tarifverhandlungen bilden die Selbstverwaltung der Arbeitsbeziehungen. Im Gesetz gibt es keine strenge Festlegung, vielmehr werden die Grenzen jeweils durch Gerichtsurteile gesetzt. Die Aufgabe der Gewerkschaft besteht in der Festlegung der tariflichen Löhne, der Arbeitsbedingungen etc. Das Gesetz gewährleistet ein Minimum an Rechten für alle Branchen, alles weitere wird in den einzelnen Tarifverträgen geregelt. Beispielsweise sind auf Bundesebene gesetzlich 24 Tage Urlaub festgelegt, in den Tarifverträgen gibt es jedoch Regelungen die bis zu 30 Tage pro Jahr vorsehen. Auf Betriebsebene wird die konkrete Regelung zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn ausgehandelt.

Die Bedingungen des Tarifvertrags hängen in der Regel vom Grad der Organisation der jeweiligen Gewerkschaft ab. Die Tarifverhandlungen von ver.di laufen rela-

tiv demokratisch ab. Jede Branche hat einen eigenen Fachbereich, der sich aus Delegierten, die von den Gewerkschaftsmitgliedern in den einzelnen Betrieben gewählt wurden, zusammensetzt. Der Fachbereich wiederum ist in Bezirke unterteilt, wenn der Einzelhandel beispielsweise in jedem Bezirk ein eigenes Fachbereich hat, kann er selbst Entscheidungen bezüglich der Formulierung des Vertrags treffen. Die ver.di-Zentrale hat folgende Funktion in diesem Prozess: sie stellt nicht die konkreten Forderungen auf, sondern führt die Verhandlungen und berücksichtigt dabei die Besonderheiten jeder Branche. Demnach stellt sie für jede Branche unterschiedlich hohe Forderungen nach Lohnerhöhung auf, vor kurzem beispielsweise für BeamtInnen 5% und für diverse andere Branchen circa 2%. Einige Leute finden, diese Form der Differenzierung sei ein Schwachpunkt von ver.di, die Zentrale vertritt jedoch die Ansicht, dass auf diese Weise die Besonderheiten aller Branchen berücksichtigt und bessere Verhandlungsergebnisse erzielt werden können, als wenn sie für alle Branchen das Gleiche fordert. Da die Bandbreite innerhalb der abgedeckten Branchen sehr groß ist, kann nicht gewährleistet werden, dass die Forderungen aller Berufsgruppen erreicht werden. Gehört eine Berufsgruppe innerhalb einer Branche zu einer hohen Gehaltsstufe, kann sie nicht durch den geringeren Lohnanstieg der Gesamtbranche eingeschränkt werden. Spezifische Berufsgruppen können ihre eigene Gewerkschaft gründen, beispielsweise sind Ärzte aus ver.di ausgetreten und haben ihre eigene Gewerkschaft organisiert, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen.

Für andere wiederum ist es unmöglich, höhere Löhne zu fordern, insbesondere für MitarbeiterInnen kleiner Betriebe, die sich unter großem Konkurrenzdruck befinden. In solchen Betrieben setzt sich die Gewerkschaft nicht aus den gewählten VertreterInnen der ArbeiterInnen zusammen, sondern wurde im Betrieb gegründet und wird mehr oder weniger vom Arbeitgeber »geführt«, da

der Chef das Widerstandspotenzial der Mitglieder einer echten Gewerkschaft fürchtet. Natürlich führt diese Form der »Führung« zu Problemen, da sich die Frage stellt, ob eine solche Form von Gewerkschaft gerichtlich anerkannt wird. Ein deutscher Professor beantwortete unsere Frage. Er sagte, in Deutschland hätte jede Person das Recht, sich mit anderen Personen zusammenschließen. Es gäbe jedoch eine gesetzliche Definition für die Organisation einer Gewerkschaft. Schlüsselpunkt seien, dass eine Gewerkschaft nicht von der Subvention durch die ArbeitgeberInnenseite bzw. Firma abhängig sein dürfe und in der Lage sein müsse, im Sinne der Forderungen ihrer Mitglieder zu handeln.

### **Konfrontiert mit einer Konjunkturflaute, muss die Gewerkschaft rechtzeitig reagieren**

ver.di ist eine junge Gewerkschaft, doch ihre Vorläuferorganisationen haben bereits eine lange Geschichte. In den letzten Jahren war ver.di sehr aktiv, aber mit nicht besonders erfolgreich. Mit Beginn der Finanzkrise begann die Bevölkerung in Deutschland jedoch zunehmend die gewerkschaftlichen Analysen der Wirtschaftssituation zu teilen. Die Gewerkschaft hatte zu Beginn der Krise den Vorschlag gemacht, mittels der Regulierung von Steuern und Sozialversicherung die Kaufkraft der Bevölkerung zu stärken. In der Vergangenheit wollten weder die Medien noch die Bevölkerung diesem Ansatz zustimmen, konfrontiert mit der Wirtschaftskrise hat die Bevölkerung jedoch inzwischen die Richtigkeit dieses Ansatzes erkannt. Auch viele JournalistInnen, PolitikerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen stehen auf der Seite der Gewerkschaften, allein die vollständige Anerkennung dieses Ansatzes seitens der Regierung ist noch ausgeblieben.

Die Gewerkschaften haben den Impuls

für die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohns gegeben. In der Vergangenheit gab es in Deutschland keinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Höhe des Lohnes hing von den Tarifverhandlungen ab. Da aber eine Vielzahl von ArbeitgeberInnen nicht an Tarifverträge gebunden sind, können sie den Lohn auf ein extrem niedriges Niveau drücken. Gegenwärtig bekommen fünf Millionen der arbeitenden Bevölkerung weniger als 7,50 Euro Stundenlohn in Teilzeitjobs. ver.di versucht daher mit großem Einsatz, den gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, der sich auch positiv auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland auswirken würde. Auf Bundesebene konnte ver.di in den Tarifverhandlungen der Angestellten in der öffentlichen Verwaltung eine Gehaltserhöhung von 5% erzielen. Ein solcher Erfolg wurde, von den Branchen der IG Metall abgesehen, in keiner anderen Branche erreicht.

Gegenwärtig sind die Gewerkschaften mit der Herausforderung konfrontiert, dass die Wirtschaftskrise zu einer Reihe von Konjunkturflauten geführt hat, die Menschen in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung grundsätzlich pessimistisch gestimmt sind und den Mut zum Widerstand verloren haben. Programm, Schwerpunkte sowie Gegenstand der gewerkschaftlichen Arbeit müssen entsprechend ausgerichtet werden. Die Gewerkschaften müssen die Eigeninitiativen ihrer Mitglieder fördern, insbesondere derjenigen, die aktiv Widerstand leisten, und den Entschluss zum Widerstand bei ihren Mitgliedern stärken. Die Stärken und Schwächen der Gewerkschaft haben einen unmittelbaren Einfluss auf die Betriebe im Kontext der Globalisierung.

### **Eine Dynamik, die einem im Gedächtnis bleibt**

In Berlin besuchten wir den Bundesvorstand von ver.di und bei jedem der Vorträge wurde uns deutlich, mit wie viel Professionalität



und Engagement sich die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in ihrer Untersuchungsarbeit für den Kampf der Gewerkschaften einsetzen. Sie betreiben keine rein theoretische Forschung im Elfenbeinturm, sondern sie stellen anhand der Veränderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes Statistiken und Analysen für Tarifverhandlungen bereit.

In Stuttgart kümmert sich ver.di um die Belange von Beschäftigten diverser Branchen. Egal ob hohe GewerkschaftsfunktionärIn oder einfache MitarbeiterIn der Gewerkschaft – alle wenden sich an die Basis, geben geduldig und detailliert Informationen weiter und motivieren unermüdlich die Beschäftigten (einschließlich der Teilzeit-

beschäftigten, ZeitarbeiterInnen und weiblichen Angestellten) in die Gewerkschaft einzutreten oder an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen. Infolge des großen Engagements der GewerkschaftsmitarbeiterInnen haben sich immer mehr ArbeitnehmerInnen dem Gewerkschaftsumfeld angeschlossen und begonnen, unterschiedliche Formen des Kampfes (einschließlich des Streiks) zu unterstützen, um der Beeinträchtigung ihrer Rechte und Interessen durch die ArbeitgeberInnenseite bis zu einem gewissen Grad Einhalt zu gebieten und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

### **3.4 Gewerkschaftsarbeit besteht nicht nur aus Tarifverhandlungen und Streik**

Die Erforschung starker Theorien sollte nicht fehlen

ver.di ist als Zusammenschluss eine junge Gewerkschaft. Wie konnte sich eine solche Gewerkschaft so schnell weiterentwickeln und von den ArbeitnehmerInnen so positiv aufgenommen werden? Woher bezieht die Gewerkschaft ihre Energie? Bei unserem Besuch beim Bundesvorstand der Gewerkschaft bekamen wir einige Antworten auf unsere Fragen.

ver.di hat viele und fachlich starke Referate, deren MitarbeiterInnen alle ExpertInnen sind, wie beispielsweise promovierte WirtschaftswissenschaftlerInnenRechtsanwälInnen. Sorgfältig verfolgen und erforschen sie die sozialen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen und Trends, analysieren Fragen der Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen und legen konkrete und präzise Empfehlungen vor. Der Zweck dieser Referate ist eindeutig. Sie liefern ver.di die Grundlagen für deren Politikentwicklung, sie sind der Thinktank der Gewerkschaft. Wir haben mit den MitarbeiterInnen der Re-

feraten diskutiert und das war wirklich ein Austausch unter KollegInnen. Auf was legen wir und sie jeweils den Fokus unserer Untersuchungen? Wie führen wir und sie unsere sie durch? In welchem Verhältnis stehen die Untersuchungsergebnisse und die konkrete Gewerkschaftsarbeit? Fünf ReferentInnen des Bundesvorstandes von ver.di stellten uns ihre Themen vor: (1) Die Handlungsbedingungen der Industriegewerkschaften, (2) Chancen und Herausforderungen einer Gewerkschaft, die mehrere Branchen vertritt, (3) die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohns, (4) das Problem der Implementierung von internationalen Arbeitsstandards, und (5) die Förderung der Durchsetzung von internationalen Arbeitsstandards am Fallbeispiel Wal-Mart. Diese Themen sind uns einerseits vertraut, die Perspektiven der KollegInnen andererseits neu. Letztere haben uns sehr viele Inspirationen für die Betrachtung der Themen gegeben.

## Wie sehen die Handlungsbedingungen der Industriegewerkschaften aus?

Sabine Reiner ist eine promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin und nutzte ganze acht Seiten mit statistischen Darstellungen, um uns ihre Untersuchung »Die Handlungsbedingungen der Industriegewerkschaften« vorzustellen. Die Hauptaufgabe der Industriegewerkschaften ist die Durchführung der Tarifverhandlungen, und für diese Verhandlungen benötigt man ausführliche und korrekte Wirtschaftsstatistiken. Diese Statistiken zusammenzustellen, ist Sabine Reiners Aufgabe. Sie hat uns zunächst anhand von Statistiken die wirtschaftlichen Entwicklungen seit 2006 vorgestellt: im Jahr 2006 war die wirtschaftliche Lage noch relativ gut, im Jahr 2008 begann sie sich zunehmend zu verschlechtern, für die zwei darauf folgenden Jahre war sie noch nicht erkennbar, die Vorhersage lautete jedoch, dass die Lage sich weiterhin verschlechtern wird. Die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage hat großen Einfluss auf die Gewerkschaftsbewegung, daher ist es für die Gewerkschaft notwendig, ausreichendes Wissen über diese Entwicklung zu haben.

Im Anschluss diskutierte Sabine Reiner das Verhältnis von Wirtschaftswachstum und Export und die Stellung diverser Länder im Kontext des internationalen Handels. Zusammenfassend kann man sagen: In Bezug auf den Export hat Deutschland eine starke Position und steht an erster Stelle, China an zweiter und die USA an dritter Stelle. Im Anschluss stellte sie die Inlandsnachfrage (Privatverbrauch, Investitionen, Staatsverbrauch, Export) prozentuell dar. Die Statistiken zeigten, dass die Nachfrage in den Privathaushalten relativ niedrig ist und im darauf folgenden Jahr noch sinken wird. 2006 und 2007 ließ sich eine Aufwärtsbewegung der Wirtschaft feststellen, die stark von Investitionen und Export abhing, Privat- und Staats-

verbrauch spielten dabei keine große Rolle. Frau Reiner zeigte anhand unterschiedlicher Statistiken und aus verschiedenen Perspektiven auf, dass Deutschland, wie auch China, ein exportorientierter Staat ist, in dem die Inlandsnachfrage als Zugkraft für eine gute Konjunktur nicht ausreicht. Das Verhältnis der statistischen Verlaufskurven von Privatverbrauch und Bruttosozialprodukt zeigt: im Jahr 2006 lag der Verlauf der beiden Kurven in Deutschland noch relativ eng beieinander, ab 2007 wird der Abstand zwischen ihnen jedoch zunehmend größer.

Die deutsche Bundeskanzlerin Merkel sagte damals, dass alle vom Wirtschaftswachstum profitieren werden. Die Gewerkschaften dagegen sind der Ansicht, dass keineswegs alle vom Wirtschaftswachstum profitiert haben. Einhergehend mit dem Wirtschaftswachstum ist die Zahl der Arbeitsplätze zwar gestiegen, in Bezug auf Löhne sieht die Situation der ArbeitnehmerInnen jedoch alles andere als rosig aus. Das liegt daran, dass viele Bereiche von den Tarifverträgen nicht abgedeckt werden.

Betrachtet man den Lohnanstieg in den 27 EU-Ländern im Vergleich, lässt sich für den Zeitraum von 2000 – 2008 folgender Trend beobachten: In den alten EU-Ländern ist der Lohnanstieg relativ gering, in Deutschland war sogar eine negative Wachstumsrate (- 0,5%) zu beobachten, in den anderen Ländern war die Wachstumsrate positiv. In den neuen EU-Ländern lässt sich ein relativ schnelles Wachstum beobachten, in Rumänien beispielsweise verdreifachte sich der Lohn in diesem Zeitraum.

Betrachtet man im Zeitraum von 1993-2007 die Entwicklung des Lohnniveaus im Rahmen des Volkseinkommens, war der Abwärtstrend zwischen 2000-2007 am Stärksten (auf die exportorientierten Industrien wirkte er sich nicht so sehr aus, aber auf den informellen Sektor, Teilzeitarbeit und Leiharbeit). Die Reform des Arbeitsmarkts war einem Lohnanstieg nicht zuträglich. So wurde beispielsweise der Zeitraum für den Be-

zug von Arbeitslosengeld verkürzt, das Maximum beträgt nun ein Jahr, im Anschluss an das Jahr muss man jedes Arbeitsangebot, das einem vorgeschlagen wird, annehmen, die Bedingungen für den Bezug von Sozialhilfe haben sich weiter verschlechtert und die Einführung von »Mini-Jobs«, bei denen man monatlich 400-600 Euro verdient, hat zur einer Verschärfung der Informalisierung von Arbeitsverhältnissen geführt.

Was das Phänomen von Teilzeitarbeit und Leiharbeit betrifft, ist dieses in Deutschland, beispielsweise im Vergleich zu Frankreich, noch nicht so häufig. Betrachtet man die Entwicklung jedoch nur auf Deutschland bezogen, hat sich deren Anteil seit 2000 verdreifacht, im Dienstleistungsbereich machen Teilzeitarbeit und Leiharbeit 4% – 5% aus, in der Automobilbranche 20%. Im Durchschnitt ist der Lohn 30% niedriger als in regulären Arbeitsverhältnissen. 2003 wurden die gesetzlichen Regelungen für Teilzeitarbeit verändert, die Begrenzung des Maximum von einem Jahr wurde abgeschafft.

Insgesamt hat die Zunahme von Personen mit geringem Einkommen dazu geführt, dass der Stimulus, der vom Privatverbrauch für die Wirtschaft ausgehen kann, sehr begrenzt ist. Angesichts der gegenwärtigen weltweiten Wirtschaftskrise und der Verringerung des Exports, die deutsche Wirtschaft gegenwärtig vor großen Problemen. Nachdem uns acht Seiten mit Statistiken ausführlich erläutert wurden, waren uns die Grundzüge der Handlungsbedingungen der Industriewerkschaften selbstverständlich klar.

Die Gewerkschaften müssen sich, insbesondere für ArbeitnehmerInnen mit geringem Einkommen, für Lohnerhöhungen einsetzen, damit das Einkommen der ArbeitnehmerInnen in einem angemessenen Verhältnis zu anderen Faktoren des Volkseinkommens steht, die Inlandsnachfrage gesteigert wird und die deutsche Wirtschaft sich in einen *circulus vitiosus* begeben kann.

## Die Implementierung internationaler Standards

Der Einfluss der Globalisierung auf die Arbeitswelt ist ein weiteres Thema, dem der Vorstand von ver.di große Aufmerksamkeit widmet, da das Kapital sich im Zuge der Globalisierung einen noch größeren Raum zur Erzeugung von Profit erschlossen hat, die Löhne nach unten gedrückt und die Arbeitsbedingungen verschlechtert wurden.

Regierungen sollten bei Ausschreibungen berücksichtigen, ob die BieterInnen internationale Arbeitsstandards einhalten und die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen gewahrt sind. Was die transnationalen Supermarktketten betrifft, sollten die ArbeitnehmerInnen auf transnationaler Ebene kooperieren, um eine »Walmartisierung«, die Konkurrenz um Niedrigpreise zu verhindern. Diese beiden Probleme wurden im Kontext der Implementierung internationaler Arbeitsstandards genannt.

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di ist auf die Erforschung dieser Probleme spezialisiert. Er erläuterte uns, dass für die Implementierung internationaler Arbeitsstandards bei der Lieferung von Waren angesetzt werden können, wenn Regierungen Kaufhandlungen tätigten oder Ausschreibungen machen. Wenn ein öffentliches Krankenhaus beispielsweise die Reinigung ausschreibt, sollte in der Ausschreibung betont werden, dass in der Vergütung auf die Einhaltung des Mindestlohns, Arbeitszeitregelungen etc. geachtet wird. Von der ausführenden Firma müssen angemessene technische Arbeitseinrichtungen und Arbeitsbedingungen gefordert werden und von WarenlieferantInnen die Implementierung internationaler Arbeitsstandards. Im Allgemeinen decken Staatsausgaben 15% der gesellschaftlichen Nachfrage ab, in Europa ist das insgesamt ein Etat von 360 Milliarden Euro. Für Staatsausgaben gibt es entsprechende gesetzliche Regelungen, die von WarenlieferantInnen die Einhaltung von

Umwelt- und Arbeitsstandards verlangen. Die Gewerkschaft wünscht sich, dass im Rahmen eben dieser gesetzlichen Vorschriften auch die Forderung nach Implementierung internationaler Arbeitsstandards an WarenlieferantInnen weltweit durchgesetzt wird. Beispielsweise könnten von WarenlieferantInnen faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsstandards in den Betrieben sowie die Bereitstellung der damit im Zusammenhang stehenden Informationen gefordert werden.

Zumindest in einer Hinsicht können die Gewerkschaften bereits einen Erfolg verbuchen, nämlich dürfen auf Bezirksebene keine Produkte erworben werden, für die Kinderarbeit eingesetzt wurde. Was andere Arbeitsstandards betrifft, sind sie gegenwärtig dabei das Anliegen weiter voranzutreiben. Sie haben sich darüber hinaus der »Kampagne für Saubere Kleidung« (Clean Clothes Campaign) angeschlossen, die transnationale Konzerne zur Einhaltung von Produktionsvorschriften in ihren Betrieben aufruft. Eine Untersuchung von 1500 Fabriken in Asien ergab, dass nur 7% diese Produktionsregeln einhalten. Vor einigen Tagen hatte die Kampagne Textilarbeiterinnen aus Bangladesh eingeladen, einen Bericht von ihrer Situation abzugeben. Die Handelsfirmen, und in einem weiteren Schritt die Zulieferfirmen, sollen mit der Veröffentlichung dieser Berichte unter Druck gesetzt werden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gegenwärtig ist angedacht, diese Form der Kampagnen und Gewerkschaftsarbeit auf andere Branchen auszuweiten, beispielsweise die Computerproduktion. Gleichzeitig werden die VerbraucherInnen zum Boykott der Produkte aufgerufen, bei deren Herstellung die internationalen Arbeitsstandards nicht eingehalten wurden. Gewerkschaftsbewegung und Verbraucherinitiativen wurden hier also zusammengebracht.

Dieser Vortrag öffnete uns Augen und Ohren für Neues! Erstens haben sie die Implementierung der internationalen Arbeitsstandards in die Wirtschaftskette integriert, und

durch die Forderung an den Staat, bei allen Einkäufen und Ausschreibungen die Wahrung internationaler Arbeitsstandards zu berücksichtigen einen konkreten Ansatzpunkt geschaffen. Zweitens sollte er ein gutes Beispiel setzen. Auch wenn bei einem Einkauf Preis und Kosten niedrig gehalten werden müssen, ist zuallererst zu berücksichtigen, ob die BieterInnen internationale Arbeitsstandards einhalten und die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen gewahrt bleiben. Das sollte stets die Grundvoraussetzung sein.

### **Auf welche Art und Weise kann die »Walmartisierung« des Warenhandels verhindert werden?**

Ein weiterer wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di hat anhand des Beispiels von Wal-Mart erläutert, auf welche Weise die globale »Walmartisierung« verhindert werden kann. Er stellte die These auf, dass sich der Teufelskreis des Handels insbesondere in drei Bereichen manifestiere: (1) Niedrigpreise als Verkaufsstrategie, manchmal ist der Verkaufspreis sogar niedriger als der Einkaufspreis; (2) extrem lange Öffnungszeiten (teilweise sind die Öffnungszeiten länger als benötigt und passen nicht zu den kulturellen Traditionen, wenn beispielsweise in Deutschland am Sonntag geöffnet wird); (3) die Ausdehnung des Warenumsatzes wird kontinuierlich ausgeweitet. Diese drei Aspekte erhöhen die Betriebskosten und um diese Erhöhung auszugleichen, werden die Personalkosten maximal gesenkt. Im Allgemeinen gibt es folgende Möglichkeiten, die Betriebskosten für einen Supermarkt zu senken, beispielsweise (1) die Reduktion des Kundenservice, (2) die Kürzung des Personals, (3) die Senkung der Löhne, (4) informelle Beschäftigung, (5) längere Öffnungszeiten und (6) Kürzung der Zeit für Weiterbildungen etc.

In den Supermarktketten betragen die Per-

sonalkosten nur 3%-4% und in den Kaufhäusern höchstens 20% der gesamten Betriebskosten. In Deutschland arbeiten 2,5 Millionen Personen im Einzelhandel. Diese Zahl hat sich zwischen 2000 – 2007 nicht verändert. Stark verändert hat sich jedoch das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten: inzwischen sind mehr als 50% Teilzeitbeschäftigte und die Anzahl an MitarbeiterInnen mit geringfügigen Einkommen hat kontinuierlich zugenommen.

Betrachtet man die Statistiken der 25 weltweit größten Supermarktketten, sind die Personalkosten überall sehr niedrig. Wal-Mart steht hier an erster Stelle, daher wird bei extremer Einsparung von Personalkosten von der »Walmartisierung« gesprochen. Darüber hinaus verhindert die Geschäftsleitung bei Wal-Mart vehement jegliche Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit oder den Aufbau sonstiger Formen der Interessenvertretung. Um dieser Situation etwas entgegenzusetzen zu können, brauchen wir die transnationale Zusammenarbeit. Für die Dienstleistungsbranche gibt es eine transnationale Organisation, die vor kurzem in Berlin getagt hat. Sie sucht in weiteren Ländern nach Kooperationspartnern, um die »Walmartisierung« gemeinsam zu verhindern und die Betriebe aufzufordern, den Rechten und Interessen der Angestellten mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Unsere KollegInnen bei ver.di waren der Ansicht, dass es ein großer Gewinn für diese transnationale Organisation wäre, wenn es auch in China eine solche »Gegenstimme« gäbe.

Das Thema des Vortrags kam uns sehr bekannt vor, da chinesische Gewerkschaften in den letzten zwei Jahren sehr aktiv den Aufbau gewerkschaftlicher Organisationen in Wal-Mart-Filialen gefördert haben, was eine aktive Organisation zum Ergebnis hatte. Obwohl uns das Thema also nicht unbekannt war, haben wir neues Wissen dazugewonnen. Der Wissenschaftler ist ausgehend von einem Management-Modell in sein Forschungsthema eingestiegen und hat nicht nur die Ergebnisse erläutert, sondern die Wege aufgezeigt. Mit anderen Worten besteht sein Konzept darin, dass die Strategien und Aktionen des gewerkschaftlichen Kampfes in das Management-Modell von Supermarktketten eingebettet werden muss, will man die »Walmartisierung« mittels internationaler Zusammenarbeit verhindern.

Die Vorträge der MitarbeiterInnen des Bundesvorstandes von ver.di haben einen tiefen Eindruck bei uns hinterlassen. Wir teilen ihre Einschätzung, dass Gewerkschaftsarbeit nicht nur aus Tarifverhandlungen, Demonstrationen und Streik besteht, sondern jedes Anliegen erfolgreich abgeschlossen und dabei konkrete Ergebnisse erzielt werden sollten. Die Arbeit sollte auf einer soliden theoretischen Untersuchung sowie einer sachlichen und fundierten Analyse basieren. Angesichts der zunehmenden Komplexität der gesellschaftlichen Bedingungen wird Gewerkschaftsarbeit zukünftig vor noch schwierigere Herausforderungen gestellt werden.

## 3.5 Die Arbeit einer ver.di-Gewerkschaftsfunktionärin

Die Schwierigkeiten, die sich hinter dem mutigen Engagement verbergen

Während unseres Besuchs bei ver.di Stuttgart trafen wir eine Mitarbeiterin der Gewerkschaft, Christina Frank. Als wir sie das erste Mal sahen, mit ihren blonden kurzen Haaren, ihrem hübschen Gesicht und eleganten Mantel, wirkte sie auf uns wie jemand, der den aktuellen Zeitgeist erfasst hat. Im Gespräch mit ihr bemerkten wir sehr schnell, dass die Gewerkschaftsarbeit in Deutschland sehr anstrengend ist, man gehörigen Mut, Verstand und Fachwissen benötigt und großes Engagement zeigen muss. Während des Gesprächs wuchs unsere Bewunderung für sie zunehmend, und wir kamen letztendlich zu dem Schluss, dass sie eine »Heldin« ist.

Christina Frank ist keine Anwältin, sondern hat Erziehungspsychologie studiert. Als professionelle Mitarbeiterin der Gewerkschaft nimmt sie regelmäßig an Betriebsratssitzungen teil und diskutiert über diverse Probleme der Beschäftigten, beispielsweise, wenn es um Lohnstandards geht. Gegenwärtig sind beispielsweise bei Schlecker Stuttgart 90% der Angestellten ver.di-Mitglieder. ver.di hat jeder einzelnen Filiale der Drogeriekette sehr viel Aufmerksamkeit gewidmet und in langwieriger und geduldiger Arbeit die Beschäftigten, vor allem Frauen, dazu motiviert, sich mutiger und aktiver für ihre Rechte und Interessen einzusetzen.

Der Bereich der Branchen, der durch ver.di abgedeckt wird, ist sehr breit: angefangen bei Banken und Einzelhandel bis hin zu Sicherheitsdiensten. Unabhängig davon, ob die Branchen zum öffentlichen oder privaten Sektor gehören, findet eine Verschärfung der Arbeitskämpfe statt, in vielen Betrieben ist die Situation angespannt. Die Anzahl der informellen Arbeitsverhältnisse steigt permanent an. Beispielsweise nehmen Teilzeit-

arbeit, Leiharbeit und Kurzzeitverträge zu. Insbesondere alleinerziehende Mütter, die Kleinkinder beaufsichtigen müssen, können keine ganze Stelle annehmen. In Stuttgart ist die Anzahl der informellen Arbeitsverhältnisse inzwischen auf 30% angestiegen und zum Großteil sind diese in den Branchen, die von ver.di abgedeckt werden. Die Gewerkschaft setzt sich für die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen in informellen Arbeitsverhältnissen ein, versucht ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihnen bei ihren Arbeitskämpfen zur Seite stehen.

Die Ziele der Gewerkschaftsarbeit sind erstens die Einführung eines Mindestlohns (in Deutschland gibt es gegenwärtig noch keinen Mindestlohn, die Gewerkschaften haben daher eine Kampagne für einen Mindeststundenlohn von 7,50 Euro initiiert). Zweitens die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und drittens die Schaffung besserer Arbeitsplätze. Im Einzelhandel, in dem mehrheitlich Frauen tätig sind, gab es bei den Tarifverhandlungen 2008 heftige Auseinandersetzungen. Die ArbeitgeberInnenseite wollte die Lohnzuschläge für Überstunden und Spätarbeit kürzen und die Gewerkschaften stellten sich entschieden dagegen. Das Einkommen der Angestellten im Einzelhandel ist bereits sehr niedrig. Frauen verdienen nur 70% – 80% dessen, was Männer verdienen und in der Regel handelt es sich um Teilzeitarbeit. Die Gewerkschaft organisierte einen zwanzig Wochen anhaltenden Streik. Viele junge Leute halfen, die Streikinhalte auf der Straße der Bevölkerung zu vermitteln und somit öffentlichen Druck aufzubauen, sodass schließlich ein Tarifabkommen für die gesamte Branche unterzeichnet wurde. Christina Frank erklärte uns, dass Stuttgart

die Stadt mit der größten Anzahl von Streiks in Deutschland sei, was auf die große Stärke der lokalen Gewerkschaften verweise. Da die Beschäftigten in dieser Branche sehr verstreut sind und sehr unterschiedliche Arbeitszeiten haben, sei es natürlich keine leichte Aufgabe, die sie zusammenzubringen und zu organisieren. Daher habe die Gewerkschaft neue Organisationsformen ausprobiert: beispielsweise gehen MitarbeiterInnen der Gewerkschaft direkt in die Läden und nehmen vor Ort Kontakt mit den Einzelhandelsbeschäftigten an deren Arbeitsplatz auf und fragen, ob sie in die Gewerkschaft eintreten wollen. An den Orten, an denen es nicht möglich ist, einen Streik durchzuführen, werden andere Formen des Widerstands organisiert, Missstände an die Öffentlichkeit gebracht, wird zum Kundenboykott aufgerufen etc. In den Branchen des öffentlichen Sektors ist es am Einfachsten, die Beschäftigten zu mobilisieren, beispielsweise in den Betrieben des öffentlichen Verkehrs, in den Krankenhäusern und in der Verwaltung.

Gegenwärtig sind die Steuereinnahmen der Kommunen stark gesunken, was zu Spannungen in der Finanzpolitik auf Kommunalebene und dem Verkauf öffentlicher Einrichtungen an Privatfirmen geführt hat. ver.di hat immer wieder Gewerkschaftsmitglieder und Angestellte zum Widerstand gegen Privatisierungen mobilisiert. Das Prinzip ist sehr einfach, nach einer Privatisierung sinken die Löhne und die Arbeitsbedingungen werden allgemein sehr viel schlechter. Die Gewerkschaft ist der Ansicht, dass die Branchen des öffentlichen Sektors der Bevölkerung dienen und nicht profitorientiert geführt werden sollten.

Christina Frank berichtete uns, dass in Deutschland ein Betriebsrat zwar gesetzlich vorgesehen sei, es in kleinen und mittelgroßen Betrieben jedoch keine Betriebsräte gäbe. Daher sei es für die ArbeitgeberInnenseite in der Realität leider möglich, zu walten und zu schalten wie es ihr in den Sinn kommt. In Bezug auf die Arbeitszeiten

beispielsweise sind Betriebszeiten zwischen 8:00 Uhr morgens und 20:00 abends vorgesehen. Wenn es einen Betriebsrat gibt, kann die Arbeit in zwei Schichten aufgeteilt werden, gibt es jedoch keinen Betriebsrat, sieht die Situation anders aus. Während Konjunkturflauten würden Angestellten eher davon absehen, Widerstand zu leisten. Betrachtet man die Funktion des Betriebsrats in diesem Kontext, übernimmt er in den Arbeitsbeziehungen die gegenseitige Kontrolle von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und verleiht den Angestellten eine Stimme. Obwohl es in Deutschland eine große Fülle an gesetzlichen Regelungen gibt, halten sich viele Personen wiederholt nicht daran. Daher ist es dringend notwendig, eine Institution für Überwachung und Kontrolle zu haben. Insbesondere im Einzelhandel sind Verstöße gegen die gesetzlichen Regelungen die Regel. Daher ist es wichtig, sich in diesen Betrieben für den Aufbau eines Betriebsrats einzusetzen und die ArbeitgeberInnenseite im Blick zu behalten.

Die Drogeriekette Schlecker hat 11.000 Filialen und 40.000 Angestellte. Laut Gesetz sollte es insgesamt 360 Betriebsräte geben, in der Realität sind es jedoch nur 116. Ursprünglich sollte in jeder Filiale ein Betriebsrat gegründet werden, die Firma hat dann jedoch an dem betreffenden Tag 10% der Belegschaft entlassen, um sie einzuschüchtern. Mit dem Engagement der Belegschaft und der Gewerkschaft wurden dennoch Wahlen durchgeführt und einige Betriebsräte gegründet. Die Firmenleitung hat daraufhin bei Gericht eine Klage eingereicht und behauptet, es hätte Probleme bei den Wahlen gegeben, obwohl es keine gegeben hatte, und ließ den Betriebsrat grundlos den langwierigen Prozess von zwei Gerichtsinstanzen durchleben. Gegenwärtig sieht es so aus, dass die Firmenleitung bei jeder neuen Betriebsratsgründung eine Klage bei Gericht einreicht, manchmal sogar mit Erfolg. Und die Firmenleitung versucht diejenigen Angestellten, die gewerkschaftliche Arbeit unterstützen zu entlassen.

Aufgrund der Vielzahl von Gerichtsfällen in die Schlecker bereits involviert war, ist der Konzern bei RichterInnen bereits berühmt berüchtigt. Die Gewerkschaft versucht die Klagen der Angestellten, die sich gegen Entlassungen wehren, zu unterstützen. In Deutschland werden die Gesetze nicht immer respektiert und es gibt AnwältInnen, die der Firmenleitung bei der Zerstörung der Betriebsräte Hilfestellung leisten, beispielsweise in vielen Supermärkten. Gerade weil die Firmenleitung Unterstützung (von AnwältInnen) bekommt, können sie Entlassungen einfach vornehmen, obwohl es eigentlich einen Rechtsschutz dagegen gibt! Christina Franks Telefonnummer wurde eines Tages im Internet veröffentlicht, sodass sie an einem Abend zwanzig Anrufe erhalten hat. Ein Anwalt untersagte ihr vehement, an einem Programm der öffentlichen Medien teilzunehmen. Sie hat in dieser schwierigen Zeit

die volle Unterstützung des regionalen Gewerkschaftssekretärs bekommen und letztendlich den Gerichtsprozess gewonnen.

Aus Christina Franks Perspektive besteht die einzig sinnvolle Methode zur Lösung der Probleme darin, dass die Gewerkschaften den Betriebsräten konsequent Rücken- deckung geben. Ohne diese Rückendeckung könnten die Betriebsräte nur schwer überleben. Diesbezüglich ist die Situation in Stuttgart relativ gut, die Aktionen der Gewerkschaften haben dazu geführt, dass wenn die entsprechenden ArbeitgeberInnen auf die Straße nicht mehr begrüßt werden, ihr soziales Ansehen stark gesunken ist. Natürlich spielt der von außen durch die Medien erzeugte Druck dabei auch eine wichtige Rolle. Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften auf staatlicher Ebene und in der Industrie weiterhin hartnäckig Impulse zur Festlegung von Mindeststandards setzen.



## Kapitel 4

# Aktivitäten deutscher Gewerkschaften

---

## 4.1 Mühevollere Verhandlungen mit einem erfolgreichem Ergebnis

Die Ergebnisse der Metalltarifrunde 2008

Nach unserer Ankunft in Stuttgart haben wir bei der ersten Gelegenheit zum Austausch den Betriebsrat von IG Metall auf Bezirksebene besucht. An allen Orten, die wir auf unserer Reise durch Deutschland besucht haben, wurde nach einer herzlichen Begrüßung ausnahmslos direkt und ohne Umschweife ein inhaltliches Thema besprochen. Dieses Mal sollten der Verlauf und die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Stuttgarter IG Metall im Zentrum unseres Besuchs stehen. Die Tarifverhandlungen machen 85% der Arbeit der IG Metall im Bezirk Stuttgart aus. Herr Frank Iwer von der IG Metall stellte uns den vollständigen Verlauf der Tarifverhandlungen von 2008 vor, die wichtigsten Faktoren, die man bei den Verhandlungen bedenken muss, die Tricks und Kniffe, die man beherrschen sollte und die Ergebnisse. Bei diesem Besuch konnten wir – konkret und sehr plastisch dargestellt – den vollständigen Verlauf einer Tarifverhandlung nachvollziehen .

Die Tarifverhandlungen sind in drei Phasen eingeteilt:

### 1. Die Vorbereitungsphase

... in der die Forderungen an die ArbeitgeberInnen festgelegt werden

In dieser Phase durchläuft die IG Metall alle Kommunikationskanäle »von oben nach unten« (auf Bundesebene werden Vorschläge gemacht und in den Betrieben diskutiert) und von »unten nach oben« (in den Betrieben werden Vorschläge gemacht und dann an die Bezirke, in diesem Fall Baden-Württemberg, zur Diskussion weitergeleitet), um die Ansichten und Forderungen aller 2,3 Millionen Mitglieder der IG Metall zu sammeln.

Im Bezirk Baden-Württemberg der IG Metall liegt der Gültigkeitszeitraum eines Tarifvertrags im Allgemeinen bei 1 – 1,5 Jahren. Der alte Tarifvertrag lief am 31. Oktober 2008 aus und ab dem 01. November galt der neue Tarifvertrag. Auf Bundes- und auf Bezirksebene wurde bereits sechs Monate vor diesem Termin mit der Vorbereitung des neuen Tarifvertrags begonnen. Es wurde diskutiert, wie viel Prozent Lohnerhöhung gefordert werden sollen und welche Prozentzahl von der ArbeitgeberInnenseite in den Tarifverhandlungen akzeptiert werden könnte etc. Dabei müssen drei Faktoren bedacht werden: die Änderung der Produktionsrate, die Inflation und der damit einhergehende Preisanstieg und drittens der Profit,

den eine Firma im vorherigen Jahr gemacht hatte und der Anteil den die abhängig Beschäftigten (proportional) am nationalen Gesamteinkommen ausmachen. Die zwei zuerst genannten Faktoren lassen sich statistisch errechnen. , Daraus ergibt sich eine mögliche Gehaltserhöhung von 4% Sollte beim dritten Faktor die Firma ein relativ gutes Jahr gehabt haben, besteht ein Verhandlungsspielraum für eine Gehaltserhöhung von insgesamt bis zu 8%.

Und wie lässt sich die Profitrate einer Firma berechnen? Herr Frank Iwer erklärte uns, dass mit dem durchschnittlichen Profit einer Industriebranche gerechnet wird, nicht mit der Profitrate einer einzelnen Firma. Die deutsche Bundesbank gibt Statistiken heraus und die IG Metall hat eigene Statistiken erhoben. Beispielsweise machten die Industrien, die durch die IG Metall abgedeckt werden im Jahr 2007 50 Milliarden Euro Profit. Natürlich kann es auch vorkommen, dass Firmen Insolvenz anmelden, das hat jedoch nichts mit einem Anstieg der Personalkosten zu tun, sondern mit Problemen, die mit der Globalisierung der Wirtschaft zusammenhängen. Sobald ein Tarifabkommen abgeschlossen wurde, wissen die ArbeitgeberInnen, in welcher Höhe Lohnerhöhungen in den darauf folgenden 1,5 Jahren auf sie zukommen und sie können die entstehenden Personalkosten einkalkulieren.

Wie werden proportionale Steigerungsraten für die Löhne bestimmt? Wie kann eine Übereinkunft zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern erreicht werden? Das ist keine leichte Angelegenheit. Deshalb legt die IG Metall auf Bundesebene einen Strategieplan vor, führt Diskussionen in den Betrieben und im Anschluss Diskussionen auf Bezirksebene (Baden-Württemberg). Die IG Metall hat in der gesamten Bundesrepublik sieben Tarifkommissionen, eine davon in Baden-Württemberg. Die VertreterInnen von 250 Betrieben in Baden-Württemberg haben nach internen Diskussionen eine Lohnerhöhung von 5% – 12% vorgeschlagen. Nach Erhalt der

Vorschläge aus den Betrieben diskutierte die Tarifkommission von Baden-Württemberg und kam zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung von 8% angemessen sei.

Ende September waren die internen Diskussionsprozesse der Gewerkschaft abgeschlossen. Der Vorschlag wurde sodann den ArbeitgeberInnen vorgelegt, damit diese den Entwurf der Gewerkschaft überdenken können. Die Tarifverhandlungen werden auf regionaler Ebene geführt, da die Implementierung des Tarifabkommens in den Betrieben umgesetzt werden muss. Deshalb wurde für die Verhandlungen ein Bezirk ausgewählt, in dem eine große Anzahl von Firmen konzentriert sind. Nach Ablauf des alten Tarifvertrag, wurden Verhandlungen in allen sieben Bezirken durchgeführt. Nach 2 – 3 Verhandlungsrunden wusste die Gewerkschaft sehr genau, in welchen Bezirken die besten Ergebnisse erzielt wurden. Ende Oktober war sie dann zu dem Ergebnis gekommen, dass die besten Ergebnisse in Baden-Württemberg erzielt wurden. Wenn man den Ursachen dafür nachgeht, kommt man zu folgender Schlussfolgerung: Erstens war die Produktivität der Unternehmen in Baden-Württemberg sehr hoch und die Verhandlungsergebnisse waren sehr gut. Zweitens muss berücksichtigt werden, wie groß der Einfluss der Gewerkschaft in den Betrieben ist, wie viele Mitglieder sie in den Betrieben hat, wie hoch der Grad der Organisation ist und wie viele Menschen mobilisiert werden konnten. Hinzu kommt, dass in Baden-Württemberg der Einfluss der Gewerkschaft sehr stark ist.

## **2. Die Verhandlungsphase:**

Nach bundesweiten Warnstreiks der Beschäftigten in den zur IG Metall gehörenden Betriebe wurde eine Lohnerhöhung von 4,2% im Tarifabkommen erreicht

Wie wurde während der Verhandlungen Druck auf die ArbeitgeberInnen ausgeübt? Anfang November führten die Angestellten aller Betriebe, die zur IG Metall gehören, einen 1 – 3 Stunden andauernden Warnstreik durch, um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und anzudeuten, dass – sollten die Verhandlungen platzen – ein längerer Streik bevorsteht. Am Warnstreik nahmen 620.000 Menschen teil, darunter 172.000 Menschen in Baden-Württemberg, ein Viertel aller TeilnehmerInnen kam also aus diesem Bezirk, wobei die Anzahl der IG Metall-Mitglieder nicht mehr als 25% beträgt. Die hohe Anzahl der TeilnehmerInnen aus Baden-Württemberg lässt also darauf schließen, dass die Mobilisierungskraft der Gewerkschaft in diesem Bezirk sehr gut ist.

Gibt es auch Firmen, die nicht an dem Warnstreik teilnehmen wollten? Frank Iwer erläuterte uns, dass es natürlich auch solche Firmen gibt. In 3.000 Firmen gäbe es Mitglieder der IG Metall und etwa 2.700 Betriebe hätten sich an dem Warnstreik beteiligt. In einigen kleinen Firmen gäbe es überhaupt keine Gewerkschaftsmitglieder, daher würden sie sich auch nicht am Streik beteiligen. Im Jahr 2008 habe die Situation recht gut ausgesehen, die Motivation der ArbeiterInnen an den Aktionen teilzunehmen sei hoch gewesen. Da in den letzten vier Jahren das Wirtschaftswachstum relativ hoch gewesen sei, wären die ArbeiterInnen der Ansicht, dass sie ihre Rechte und Interessen wahrnehmen sollten. Gegenwärtig sei der Aufwärtstrend der Wirtschaft zwar bereits zum Stillstand gekommen, aber es dauere immer etwas, bis das im Bewusstsein der Menschen angekommen sei.

Die Gewerkschaft hatte dem Arbeitgeberverband ein Ultimatum gesetzt: wenn es bis zum 7. November kein Verhandlungsergebnis auf dem Tisch liegt, würde es einen längeren Streik geben. Am 11. November wurde daraufhin nach einem mühsamen 30-stündigen Verhandlungsmarathon folgende Übereinkunft erzielt: im November,

Dezember und Januar werden zusätzlich 510 Euro ausgezahlt, ab Februar 2009 wird eine Lohnerhöhung von 4,2% wirksam. Die Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband unterzeichneten das Abkommen. Das Tarifabkommen für Baden-Württemberg wurde jedoch nicht automatisch in den anderen Tarifbezirken umgesetzt. Der DGB berichtete, dass in den anderen 6 Bezirken letzten Endes das gleiche Tarifabkommen erreicht wurde. Das in Baden-Württemberg erreichte Abkommen galt als unglaublich gut. Die anderen Bezirke berichteten, für sie sei es in der Regel bereits sehr schwierig auch nur 2% – 3% zu erreichen.

Während der Verhandlungsphase gibt es natürlich noch eine ganze Reihe anderer Probleme. Wir interessierten uns sehr für die Details und stellten Herrn Iwer unzählige Fragen. Frage: Welche Schwierigkeiten können während der Verhandlungen auftreten? Antwort: Wenn die Gewerkschaft zu Beginn 8% Lohnerhöhung eingefordert und am Ende 5% erreicht hätte, wäre dies bereits ein sehr gutes Ergebnis gewesen. Hätte man sechs Monate verhandelt, wären eventuell 5,2 % erreicht worden. Die Arbeitgeberseite müsse erst die reale Stärke der Gewerkschaft zu sehen bekommen und könne selbst aber mit der Schließung der Fabriken auf die Aktionen der Gewerkschaft reagieren. In den Tarifverhandlungen im Oktober seien zwei Faktoren entscheidend gewesen: erstens die Haltung der Firmen, zweitens die Zeit. Je länger die Verhandlungen anhielten, desto niedriger wurde das Verhandlungsergebnis. Mit einem Ergebnis von 4,2% waren natürlich nicht alle ArbeitnehmerInnen zufrieden, da 8% angestrebt wurden. Ursache für das schlechtere Ergebnis waren die Zukunftsprognosen nach Beginn der Wirtschaftskrise. Daimler beispielsweise hatte bereits einen Teil seiner Bestellungen für Mitte November zurückgezogen und einige Fabriken hatten gar nicht erst mit der Produktion begonnen. Diese Ausgangsbedingungen schwächen auch die Gewerkschaft und machen es

schwierig, Druck auf das Kapital auszuüben. Gegenwärtig haben die ArbeiterInnen begonnen zu realisieren, dass es zu Zeiten der Wirtschaftskrise bereits gut ist, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und dass sie sich ernsthaft darum bemühen müssen, diesen auch behalten zu können.

Frage: Setzen die Fabriken, ihre die Produktion vorübergehend einstellen trotzdem das Tarifabkommen um? Antwort: Es werde in gleicher Weise umgesetzt, so Frank Iwer. Obwohl einige Fabriken zeitweilig die Produktion eingestellt hätten, werde weiterhin Umsatz gemacht, und auch wenn der Umsatz Ende 2008 sinke, könne bereits im Januar 2009 die ausgefallene Produktion wieder aufgeholt werden. Daimler habe im Jahr 2008 sechs Millionen Umsatz gemacht, wenn der Umsatz im Jahr 2009 etwas sinke, führe das noch zu keinen Schwierigkeiten für den Konzern.

Frage: Gibt die IG Metall Anweisung, gemeinsam und gleichzeitig zu streiken? Antwort: Es wird eine Übereinkunft gefunden. Der Bundesvorstand der IG Metall kommuniziert mit den Tarifkommissionen der sieben Bezirke, die wiederum kommunizieren mit den örtlichen Verwaltungsstellen (es werden darüber circa 800 Firmen abgedeckt) und die befragen die Gewerkschaftsmitglieder in den Firmen. Zunächst wurde vereinbart, vom 3. bis 7. November einen Warnstreik durchzuführen und im Anschluss daran noch einmal mit den örtlichen Verwaltungsstellen zu beraten.

Frage: Beteiligen sich eigentlich nur Gewerkschaftsmitglieder an den Streiks? Antwort: An dem Warnstreik beteiligten sich auch sehr viele Menschen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, da eine Lohn-erhöhung auch sie betreffen würde. Bei einem längerfristigen Streik ist das nicht gegeben, von den 800 Firmen nahmen nur 200 an dem längerfristigen Streik teil, ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden sind Gewerkschaftsmitglieder. Ein längerfristiger Streik ist eine mühsame Angelegenheit. Zwei Mo-

nate zuvor fand ein Streik in einer Gusseisenfabrik statt, an dem sich 60% der Belegschaft beteiligten. Folglich war es nicht möglich die Fabrikttore zu blockieren und den verbliebenen 40% den Einlass zu verwehren. Die Gewerkschaft wünscht sich jedoch nicht grundsätzlich ein Streik-Szenario, das sei nur die letzte Option für den Notfall. Erst wenn alle Optionen von Warnstreiks aufgebraucht worden sind, würde eine solche Maßnahme ergriffen. Wenn in einer Branche, im gleichen Bezirk ein Streik durchgeführt wird, zahlt die Gewerkschaft den Streikenden ein Streikgeld. Um die streikenden ArbeiterInnen zu schützen, müsse darüber hinaus in dem Tarifabkommen eine Vereinbarung getroffen werden, dass die an Streiks beteiligten ArbeiterInnen nicht entlassen werden dürfen. Im Jahr 2003 wurde ein Streik im Osten Deutschlands verloren, weil zuvor keine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen wurde und eine große Anzahl der Belegschaft, die sich an dem Streik beteiligten einfach von der Unternehmensleitung entlassen werden konnte: 25% der Entlassenen waren Gewerkschaftsmitglieder. Bei der Entlassung von StreikführerInnen wird jedoch oft auch nach anderen Begründungen gesucht. In Deutschland besteht gesetzlich nur das Recht zu streiken. Der Schutz der Streikenden vor Entlassung muss zusätzlich in einer Klausel des Tarifvertrags geregelt werden. Auch wenn es im Tarifvertrag eine Regelung zum Schutz vor Entlassung im Falle des Engagements für ArbeiterInnenrechte gibt, besteht dadurch nicht unbedingt ein flächendeckend wirksamer Schutz. In bestimmten Fällen werden einfach andere Gründe von der ArbeitgeberInnenseite angeführt, die eine Entlassung einer Person dann angeblich rechtfertigen. Die Gewerkschaften setzen sich in jeder Tarifverhandlung für eine solche Klausel ein, um einen Mindestschutz zu haben, auch wenn er nicht immer 100% greift.

Frage: Mit welcher Begründung können die ArbeitgeberInnen eine Lohnerhöhung

ablehnen? Welche Einstellung haben die ArbeitgeberInnen allgemein dazu? Antwort: Die ArbeitgeberInnen möchten nicht verhandeln und diskutieren, sie sind primär daran interessiert, die reguläre Produktion kontinuierlich aufrecht zu erhalten, Streiks zu vermeiden und die Zustimmung ihrer Beschäftigten zu bekommen. Wenn die Beschäftigten nicht mit dem Ergebnis einverstanden sind, kann es deren Aktivität und somit die Produktion beeinflussen. Wenn nach Abschluss der Verhandlungen der Tarifvertrag unmittelbar gültig ist, gibt es keinen Streik und die Produktion kann regulär fortgesetzt werden. Die Firmen beklagen sich oft, dass sie eigentlich noch mehr Kapital in die Weiterentwicklung der Firma investieren müssten, wenn es keine gute Entwicklung, keinen guten Umsatz gibt.

Frage: Kommt es vor, dass einzelne Firmen aus den Tarifverhandlungen austreten? Antwort: Die Firmen sind nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitgeberverband beizutreten. Sie treten ihm aus folgenden Gründen bei: kleine Firmen wollen nicht eigenständig Verhandlungen führen, große Firmen (beispielsweise Daimler) wissen, dass die Standards höher werden, wenn sie nicht beitreten. Einige Firmen überlegen auszutreten. Der Arbeitgeberverband möchte dies aber nicht, da ansonsten die Verhandlungskraft der Arbeitgeberseite geschwächt wird. Wenn Daimler beispielsweise die Firma, die Bauteile für sie produziert, nicht beitreten lässt, dann wäre das nicht von Nutzen. Die Situation ist jedoch in jeder Branche anders. In der Autobranche sind Zulieferbetriebe und Produktion eng miteinander verbunden. In der Branche für Elektronikgeräte sieht es anders aus, da treten die Firmen schon aus dem Arbeitgeberverband aus, bevor ein Tarifvertrag überhaupt unterschrieben wurde.

Frage: Welche Leute können nicht in die Gewerkschaft eintreten? Antwort: Beschäftigte, die in die Leitungsebene eines Unternehmens aufgestiegen sind, treten meistens selbst aus der Gewerkschaft aus, da sie keine

Gewerkschaftsarbeit mehr machen wollen. Für einfache Beschäftigte ist der berufliche Aufstieg in die Leitungsebene sehr schwierig, aber die Personalverwaltung ist ein Sonderbereich.

Frage: Haben die VertreterInnen der Belegschaft in den Firmen Entscheidungsmacht während der Tarifverhandlungen? Antwort: Die Tarifkommission in Baden-Württemberg besteht aus 250 VertreterInnen aus den Betrieben. Die Tarifkommission ist das Gremium, in dem die 250 VertreterInnen über die Verhandlungsergebnisse abstimmen, und nur wenn 50% zustimmen, wird es angenommen. Dieses Gremium teilt dann dem Bundesvorstand von IG Metall sein Ergebnis mit.

Frage: Sinkt die Tarifbindung? Antwort: Die Situation ist an jedem Ort unterschiedlich, in Baden-Württemberg werden 50% der Firmen und 75% der Beschäftigten abgedeckt, in Sachsen sind es nur 20% der Firmen und 40% der Beschäftigten.

### **3. Die Implementierungsphase:**

Sobald ein Tarifvertrag abgeschlossen und unterschrieben ist, sind beide Seiten dazu verpflichtet, die Ergebnisse umzusetzen, der jeweilig Betriebsrat hat die Aufsichtspflicht über die Umsetzung.

Bei der Implementierung stellt sich die Frage, ob die Arbeitsstandards, die von den Industriegewerkschaften in den Verhandlungen durchgesetzt wurden, tatsächlich auch vor Ort in jedem der Betriebe umgesetzt werden. Im Tarifvertrag wurden die Unterschiede der einzelnen Firmen berücksichtigt, beispielsweise die oben erwähnte Gehaltserhöhung von 4,2% ab Februar 2009, die in zwei Schritte eingeteilt wurde. Es ist vorgesehen, dass im Februar in einem ersten Schritt ei-

ne Erhöhung von 2,1% vorgenommen wird und fünf Monate später in einem zweiten Schritt die Erhöhung auf 4,2%. Sollten die wirtschaftlichen Bedingungen in einer Firma ungünstig sein, kann die Gehaltserhöhung auch noch bis zum 1. Dezember hinausgezögert werden, wichtig ist, dass die Gehaltserhöhung bis zum 1. Dezember vorgenommen wurde. Der Tarifvertrag setzt einen zeitlichen Rahmen für die Gehaltserhöhung fest, und Betriebsrat und Firmenleitung finden dann eine auf die Situation der jeweiligen

Firma angepasste Lösung innerhalb des von vorgegebenen Rahmens.

In China werden gegenwärtig bereits Impulse für gleichberechtigte Verhandlungen und das Unterschreiben kollektiver Verträge gegeben. Die chinesischen Firmen, Industrien und Arbeitsbereiche sind noch viel komplizierter als die deutschen, es lohnt sich für China, die Methoden der Tarifverhandlungen in Deutschland zu betrachten und davon zu lernen.

## 4.2 Ein Existenzkampf

### Der Streik der Belegschaft des Bosch-Siemens-Hausgerätewerks

In Deutschland, einem marktwirtschaftlichen Staat, ist Streik ein Phänomen, das im Bereich der Arbeitsbeziehungen sehr oft vorkommt. Wenn die Tarifverhandlungen in eine Sackgasse geraten oder ganz abgebrochen werden, können sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen bestimmte Maßnahmen ergreifen. ArbeitgeberInnen können die Fabrik schließen und die ArbeitnehmerInnen können in Streik treten.

Obwohl wir bereits eine allgemeine Vorstellung davon haben, was einen Streik ausmacht, hatten wir noch nie die Erfahrung gemacht, den Gesamtverlauf eines Streiks in einer Marktwirtschaft zu verfolgen. Noch bevor wir in Deutschland ankamen, hatte uns Peter Franke eine CD-Rom mit der Dokumentation eines Streiks gegeben, so dass wir detailliert den Gesamtverlauf dieses Streiks nachvollziehen konnten. Bei unserem Besuch in Deutschland konnten wir dann einige der Leute, die wir bereits in der Dokumentation als TeilnehmerInnen des Streiks gesehen hatten, persönlich treffen. Von diesem Streik möchten wir an dieser Stelle detailliert berichten, da wir sehr vielfältige Eindrücke davon bekommen haben. Neben den

Fakten haben wir von dem beschwerlichen Kampf des Streikes erfahren, was es auf der emotionalen Ebene bedeutet, den Gesamtverlauf eines Streiks durchzuhalten.

Der dokumentierte Streik ereignete sich von September bis Oktober 2006 im Bosch Siemens Hausgerätewerk – BSH. Siemens ist ein transnationaler Konzern, der größte Hersteller von Haushaltsgeräten in Europa, weltweit hat der Konzern 43 Fabriken. In Deutschland sind 14.000 ArbeiterInnen in Fabriken an sieben Standorten bei Siemens beschäftigt, die Zentrale befindet sich in München. Der Streik ereignete sich in dem Berliner Hausgerätewerk, das auf die Produktion von Waschmaschinen spezialisiert ist mit 618 Beschäftigten.

Bereits im Mai 2005 kündigte die Geschäftsleitung an, dass sie die Schließung des Berliner Werks 2006 vorbereiten würde. Die Beschäftigten reisten daraufhin zur Zentrale nach München, um dagegen zu protestieren, mit dem Ergebnis, dass im August 2005 der Plan zur Schließung wieder zurück in die Schublade gelegt wurde. Die Werksleitung teilte jedoch mit, dass zumindest einige Teile der Produktion ausgegliedert werden sollen.

In der Mitte des Jahres 2006 sprach die Werkleitung erneut von der Schließung des Werkes, dem Plan die Fließbandproduktion an einen anderen Ort zu verlegen und die 618 Beschäftigten sahen sich erneut von Entlassung bedroht. Sie waren sehr besorgt und wussten, sobald das Werk geschlossen oder die Produktion ausgelagert wird, werden sie arbeitslos, und obwohl es noch ein Jahr Übergangsphase geben sollte, wollten sie eine minimale Abfindung bekommen. Was also sollten sie tun? Vom 6. – 22. September versammelten sich mehr als tausend Beschäftigte in einer alten Lagerhalle auf dem Werksgelände und diskutierten ihre künftige Vorgehensweise. Sie setzten die Diskussion 16 Tage lang fort. Das war die längste Belegschaftsversammlung in der deutschen Geschichte. Die Belegschaft verkündeten, dass sie für ihre eigene Existenz kämpfen werde. Einige sagten, dass es ihnen zunächst nur um höhere Abfindungen ging. Im Diskussionsprozess mit den KollegInnen wurde ihnen jedoch klar, dass es darüber hinaus darum gehen muss, für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze zu kämpfen. Der Gewerkschaftsvertreter stellte also folgende Forderung an Siemens: den Erhalt des Werks in Berlin für fünf Jahre und die Sicherung aller Arbeitsplätze.

Als die ArbeiterInnen am 15. September hörten, dass das Werk einfach einen Teil der Produktion ausgliedern wolle, ohne vorher den Betriebsrat zu konsultieren oder die Stimmen der Belegschaft zu hören, besetzten 400 Beschäftigte die Fabrikgebäude. Daraufhin war es nicht mehr möglich, beliebig mit Personen oder Fahrzeugen auf das Werksgelände zu kommen – bis zum 22. September wurde das gesamte Gelände vollständig von den ArbeiterInnen kontrolliert. Zeitgleich wandte sich die Belegschaft an die Öffentlichkeit und bat um Unterstützung, da die Werkleitung den Medien den Zutritt zum Werksgelände verboten hatte. Sie hatte beispielsweise ein Treffen mit dem Berliner Bürgermeister vor dem Eingangstor und lud auch noch andere prominente PolitikerInnen

ein, an der Demonstration der Belegschaft teilzunehmen. Sie bekamen von den Belegschaften anderer Unternehmen Solidaritätsbotschaften, beispielsweise von den Beschäftigten bei Infineon Technologies und Opel.

Parallel dazu hatten die Gewerkschaften begonnen, mit der ArbeitgeberInnenseite Verhandlungen zu führen. Die ArbeitgeberInnen sahen jedoch eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden, eine Lohnkürzung von 50% und die Entlassung von 300 ArbeiterInnen vor, was von den Gewerkschaften als unzumutbar abgelehnt wurde und die Verhandlungen platzten. Im Anschluss stimmten die ArbeiterInnen über eine Fortsetzung des Streiks ab. In Deutschland gilt die Regelung, wenn mindestens 75% der ArbeiterInnen für die Fortsetzung eines Streiks stimmen, wird er fortgesetzt. In diesem Fall stimmten 95% der ArbeiterInnen für die Fortsetzung. Nach Beendigung der Versammlung am 22. September begannen die ArbeiterInnen daher mit der Vorbereitung für ihren Streik. Am 25. September begann der Streik offiziell und mehr als 700 Beschäftigte schlossen sich der Gruppe der Streikenden an. Ziel des Streiks war nicht nur die Sicherung der Arbeitsplätze des Berliner BSH Werks, sondern den Stimmen aller ArbeiterInnen, deren Arbeitsplätze durch die Schließung von Fabriken an diversen Orten bedroht sind, Gehör zu verschaffen.

Die Durchführung eines Streiks ist eine komplizierte Angelegenheit, sie erfordert umfassende und gründliche Vorbereitungen. Beispielsweise werden Zelte, Transportbehälter und Fahrzeuge, ein mobiles Kommunikationssystem (Telefone etc.), Fahnen und Transparente, Mützen, Rucksäcke etc benötigt. In nur sehr kurzer Zeit wurde alles fertig vorbereitet. Die ArbeiterInnen aus der Produktion bildeten gerade rechtzeitig noch eine Gruppe zur Essenzubereitung und versorgten die Streikenden zweimal täglich jeweils mit einem Mittag- und Abendessen.

Die streikende Belegschaft war auch nicht alleine auf ihrem Streikposten. Studierenden

einer Technischen Hochschule, die sich in der Nähe von Siemens befindet, beispielsweise unterbrachen ihr Seminar und kamen angeführt vom Dozenten zum Ort des Streiks. Der Hochschullehrer erklärte, er wolle den Studierenden eine Lehrstunde in »Demokratie« geben, damit sie einen Einblick in gesellschaftliche Strukturen und die Situation der ArbeiterInnen bekämen. Einige der politischen Parteien schenkten dem Streik Aufmerksamkeit: am dritten Tag kamen beispielsweise Mitglieder der Partei Die Linke zum BSH Werk und nahmen am Streik teil. Sie thematisierten die Reformen der Arbeitslosenhilfe in der Diskussion. Mit den Reformen bereite die Regierung letztendlich nur den nächsten Schritt, nämlich die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe bzw. die Verschärfung der Vergabebedingungen vor. Sollte die Reform tatsächlich durchgesetzt werden, hätte dies eine noch ausweglosere und beschwerlichere Situation für die Arbeitslosen zur Folge. Am fünften Streiktag wollte die Arbeitgeberseite dem Betriebsrat nicht erlauben, eine weitere Versammlung im Werk abzuhalten, also hielt der Betriebsrat die Versammlung vor dem Eingangstor ab, um nachzuvollziehen, welche Fragen und Probleme während des Streiks aufgetreten waren.

Natürlich konnten beim Streik nicht alle Beschäftigten vom Anfang bis zum Ende ununterbrochen dabei bleiben. Am zweiten Tag des Streiks unterschrieben einige nur, dass sie beim Streik dabei sind, waren aber nicht selbst vor Ort. Einige der Beschäftigte des Berliner Werks befürworteten den Streik auch nicht, sondern fuhren in einen Ort namens Nauen, um dort im Siemens-Werk weiter zu arbeiten. Einige der Streikenden bereiteten sich darauf vor nach Nauen zu fahren, um ihre Kollegen von der Notwendigkeit des Streiks zu überzeugen.

Der sechste Tag des Streiks war ein Verkaufstag, an dem in Deutschland alle Geschäfte offen haben. In Deutschland sind an den rechtlichen Feiertagen, mit Ausnahme

einiger weniger Supermärkte und kleiner Läden, allgemein die Märkte und Läden geschlossen. An den Tagen vor einem rechtlichen Feiertag strömen deshalb besonders viele Leute in die Geschäfte, um auf Vorrat einzukaufen. An so einem Tag begaben sich die streikenden Siemens-ArbeiterInnen in die vollen Läden, wo sie Flugblätter verteilten und sich darum bemühten, das Verständnis und die Unterstützung der Bevölkerung zu gewinnen. Je länger der Streik andauerte, umso mehr Aufmerksamkeit bekam die streikende Belegschaft. Am 2. Oktober fanden sich VertreterInnen diverser Medien bei den Streikenden ein und führten Interviews durch. Auch Mitglieder der SPD kamen, um den Streik zu unterstützen, ihrer Ansicht nach trugen die streikenden ArbeiterInnen bei BSH mit ihrem großem Engagement erheblich zur Veränderung der gesellschaftlichen Stimmung bei.

Die Organisatoren des Streiks waren darüber hinaus damit beschäftigt, die Beschäftigten anderer Fabriken für eine bundesweite Demonstration zu mobilisieren. Als sich die Belegschaft zu Beginn im September versammelt hatte, verkündete Siemens die Absicht, die Gehälter der Mitglieder des Aufsichtsrats um 30% zu erhöhen. Die Belegschaft war der Ansicht, dass es eine Provokation sei, einerseits die Fabrik schließen und die Belegschaft entlassen zu wollen und andererseits in den oberen Etagen die Gehälter zu erhöhen. Nachdem der Streik bereits mehrere Tage anhielt, begann Siemens dem Druck nachzugeben und machte einige Zugeständnisse, einschließlich der Ankündigung in den Medien, dass sie von einer Gehaltserhöhung der Mitglieder des Aufsichtsrats absähen.

Der Streik und die Proteste wurden fortgesetzt. Die streikende Belegschaft erhielt zahlreiche Solidaritätsbekundungen von ArbeiterInnen anderer Werke auch aus anderen Städten Deutschlands. Beispielsweise von den ArbeiterInnen des Rohmateriallieferanten von Siemens, das Eisenhüttenkombinat Ost (EKO). Sie erklärten sich mit dem Streik



solidarisch und bereiteten sich auf die Teilnahme an der bundesweiten Demonstration vor. In Leipzig sprach sich ein Pastor in seiner Predigt für Solidarität mit der streikenden Belegschaft aus. In Nürnberg riefen Beschäftigte des Elektroherstellers AEG zum Streik auf, unmittelbar nachdem sie vom Streik bei BSH in Berlin erfahren hatten. Eine Fabrik, in der Siemens gemeinsam mit BenQ Telefone produzierte, war erst vor einem Jahr von Siemens an BenQ verkauft worden. BenQ hatte bereits die Insolvenz angemeldet und 1800 Beschäftigte waren mit ihrer drohenden Entlassung konfrontiert und mit ihnen 800 – 900 Familien. Die Fabrik war am Ort die zweitgrößte Arbeitgeberin, die Insolvenz hätte daher einen gewaltigen Einfluss auf die Region. Die Hälfte der Einwohner des Ortes ging auf die Strasse, um an Demonstrationen teilzunehmen. Die ArbeiterInnen riefen: Die Menschenwürde und die Arbeitswürde müssen neu definiert werden! Der Streik und die Proteste wurden fortgesetzt, auch während Gewerkschaften und Siemens in Berlin Verhandlungen führten. Die Gewerkschaften legten einen Vorschlag vor: 420 Arbeitsplätze müssen bei höchstens 20% Lohnsenkung gesichert, und für die übrigen ArbeiterInnen einjährige Umschulungsmaßnahmen finanziert und neue Arbeitsplätze gesucht werden.

Am 20. Streiktag ging Siemens vor Gericht und beantragte eine gerichtliche Verfügung dafür, dass die ArbeiterInnen innerhalb einer Woche die Arbeit wieder aufnehmen müssen, damit die Fabrik die Produktion wieder regulär fortführen kann. Dagegen wurde vehement protestiert, die Beschäftigten sollten ihre Würde bewahren und für die Sicherung der Arbeitsplätze eintreten. Aus den Siemenswerken in Polen und der Türkei kamen VertreterInnen der Belegschaften nach Berlin, um ihre Solidarität zu bekunden. Sie diskutierten mit ihren KollegInnen von BSH über die Situation bei Siemens in den jeweiligen Ländern. Beispielsweise sind in der Türkei zwei Drittel der Beschäftigten Aushilfskräfte und verdienen nur 280 Euro

pro Monat. Die VertreterInnen der Belegschaften aus den drei Ländern wünschten sich alle, dass sich die ArbeiterInnen aller Länder der Welt zusammenschließen.

Ab dem 22. Tag wurde die Lage sehr angespannt. Die streikende Belegschaft am Werkort verhinderten, dass der Streik gebrochen wurde. Die ArbeitgeberInnenseite schlug vor, am 17. Oktober Verhandlungen zu führen. Die Tatsache, dass die ArbeitgeberInnenseite Verhandlungen mit der Gewerkschaft akzeptiert hatte, konnte als Teilsieg betrachtet werden, wobei der Gewerkschaft auch bewusst war, dass die Verhandlungsergebnisse nicht für alle vollständig zufriedenstellend sein würden. Die Belegschaft begann die Verhandlungen der Gewerkschaft in Frage zu stellen ...

Am 24. Streiktag berichtete die Gewerkschaft der Belegschaft von den Verhandlungsergebnissen: die Schließung des Werks wurde bereits zurückgenommen, 400 Arbeitsplätze sollten beibehalten werden, 218 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Wo diese im Anschluss untergebracht werden könnten, sollte noch weiter diskutiert werden. Die Gewerkschaft unterschrieb in der Übereinkunft, dass die IG Metall sich verpflichtet, die Protestaktivitäten und die Bewegung gegen die Konzernleitung von Siemens in und außerhalb Berlins einzustellen. Die ArbeiterInnen wollten dieses Ergebnis nicht hinnehmen und forderten, noch einmal nach München zu fahren und die Erhaltung aller Arbeitsplätze zu fordern. Die streikende Belegschaft waren dagegen, dass die Gewerkschaft bereits bevor sie nach München fahren Zugeständnisse macht. Die Gewerkschaft hingegen war der Ansicht, dass es bereits schwer gewesen sei, die Rücknahme der Schließungspläne zu bewirken.

Am 19. Oktober, am 25. Tag, stimmten die streikenden ArbeiterInnen zum wiederholten Male über die Ergebnisse der Verhandlungen ab. Viele waren mit den Verhandlungen der Gewerkschaften unzufrieden und forderten, dass die Anliegen der ArbeiterInnen stärker

in den Verhandlungsverlauf mit einbezogen werden und auf den ursprünglichen Forderungen beharrt wird. Fast 90% der ArbeiterInnen waren der Ansicht, dass man sich bei den Verhandlungen von den ursprünglichen Forderungen abgewandt hat. Sie kamen sich von der Gewerkschaft verkauft und verraten vor. Das Ergebnis einer offiziellen Abstimmung zeigte, dass 167 ArbeiterInnen für das Verhandlungsergebnis stimmten, das sind 32,55%; und 344 Arbeiter dagegen, das sind 67,05%; ferner gab es zwei Enthaltungen. Entsprechend der Regelungen der IG Metall, reichten 25% Zustimmung für die Verhandlungsergebnisse aus, um sie nicht wieder umstoßen zu müssen, daher war die Gewerkschaft der Ansicht, dass der Streik beendet werden könne. Die ArbeiterInnen waren jedoch fest davon überzeugt, dass es notwendig sei, den Kampf fortzusetzen. Ein Vertreter der ArbeiterInnen begab sich daher zur IG Metall und forderte sie auf, die Fortsetzung des Streiks zu verkünden. Die Gewerkschaft antwortete, sie wolle den Streik beenden und die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite mit einem neuen Forderungskatalog fortsetzen. Unter der Belegschaft entstanden daraufhin heftige Diskussionen. Am 21. Oktober wurde der Streik offiziell beendet.

Der Streik hatte vom 15. September bis zum 21. Oktober gedauert, er wurde 27 Ta-

ge fortgesetzt. Das ursprüngliche Ziel der Einbehaltung aller Arbeitsplätze war mit dem Streik nicht erreicht worden. Mehr als 200 ArbeiterInnen haben ihren Arbeitsplatz verloren. Trotzdem hatte dieser Streik eine wichtige Bedeutung. Die Belegschaft nahm es selbst in die Hand, ihre Rechte und Interessen zu verteidigen und Widerstand zu leisten, und konnten innerhalb Deutschlands und sogar auf internationaler Ebene großen Einfluss ausüben. Die an dem Streik beteiligten Beschäftigten sagten, sie hätten sehr viel darüber gelernt, wie man sich zusammenschließt, um gemeinsam etwas zu erreichen: sie hätten gelernt, wie man einen Arbeitskampf führt, einen Streikplan aufstellt und in die Wirklichkeit umsetzt; wie man die Chance ergreift, die Fabrik zu kontrollieren usw.

Wir haben über diesen Streik bei Siemens sehr detailliert und lebendig den gesamten Verlauf des Streiks in all seinen Einzelbestandteilen nachvollziehen können. Wir konnten viel über das Klassenbewusstsein der deutschen ArbeiterInnen, ihren Geist der Solidarität, die konkrete und mühsame Arbeit der deutschen Gewerkschaften und die großen Konflikte und Herausforderungen, die die Globalisierung für die Gewerkschafts- und ArbeiterInnenbewegung mit sich bringt, lernen.

## **4.3 Warum wir »gebeten« wurden, eine Ikea-Filiale zu verlassen**

Wie wir einen Arbeitsdisput bei Ikea persönlich miterleben konnten

Am 06. Dezember hatten wir volles Tagesprogramm. Peter Franke hatte uns mitgeteilt, dass wir am Nachmittag um 15 Uhr zu Ikea in Heidelberg fahren würden. Zunächst war uns nicht wirklich klar, was der eigentliche Grund unseres Besuchs dort sein würde. Die

Ikea-Filialen befinden sich in Deutschland, wie in China auch, relativ weit außerhalb des Stadtzentrums. Wir fuhren in Serpentin auf die obere Ebene des Parkhauses und stellten den Wagen ab. Noch während wir fuhren, hatten wir von weitem Zwei-

er- und Dreiergruppen gesehen, die zusammenstanden und über etwas diskutierten. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir noch keine Ahnung, was vor sich ging. Wir trafen den etwa 50-jährigen Herrn Anton Kobel, ein erfahrener Aktivist von VER.DI, bei unserem Besuch in Heidelberg und er berichtete uns als erstes von den Höhen und Tiefen der Aktionen bei Ikea.

Die Ikea-Filiale in Heidelberg unterscheidet sich in ihrem Aufbau kaum von der in Beijing, auch was den großen KundInnenstrom anbelangt. In dieser Filiale wurde ein Betriebsrat gegründet. Der Betriebsrat hatte mit der gesamten Belegschaft über die Probleme, die die Rechte und Interessen der Belegschaft betreffen, gesprochen, und die Geschäftsführung damit gegen sich aufgebracht. Es dauerte nicht lange, und die Geschäftsleitung verkündete die Entlassung der Betriebsratsvorsitzenden. Ein Betriebsratsvorsitzender kann jedoch nicht einfach willkürlich entlassen werden. Das deutsche Gesetz sieht vor, dass dafür die Zustimmung des Betriebsrats notwendig ist. Die niederträchtige Haltung des Chefs der Ikea-Filiale gegenüber dem Betriebsrat und den Angestellten führte bei den Beschäftigten zu großer Verstimmung. Als die neu gegründete ver.di davon erfuhr, entschied sie sich, sich mit dem Betriebsrat und der Belegschaft von Ikea solidarisch zu erklären. Gleichzeitig übte sie Druck auf die Geschäftsleitung aus und ließ ihn um den Einfluss der Gewerkschaft wissen.

Wir waren an jenem Tag zu Ikea gekommen, um Zeuginnen einer Kraftprobe zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite zu werden. Im Laufe unserer jahrelangen Forschung hatten wir nun zum ersten Mal die Möglichkeit, einer relativ großen Auseinandersetzung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnenseite persönlich beizuwohnen, und das auch noch im Ausland. Wir waren sehr gespannt.

Die gesamte Aktion wurde von ver.di organisiert. Mehr als zehn sehr erfahrene Ge-

werkschaftsaktivistInnen waren zur Aktion gekommen, allesamt keine Angestellte von Ikea, um die Beschäftigten von Ikea davor zu bewahren, entlassen zu werden. Die GewerkschaftsaktivistInnen versammelten sich auf dem Parkplatz von Ikea, jemand brachte aus dem Kofferraum eines Fahrzeugs gelbe T-Shirts, die für die Aktion vorbereitet worden waren. Andere brachten Weihnachtsmännel mit. Die GewerkschaftsaktivistInnen gingen zu den Toiletten, um die mitgebrachte Kleidung anzuziehen und verabredeten sich, 10 Minuten später gemeinsam ins Geschäft zu gehen und sich in unterschiedliche Ecken zu verteilen. Man muss dazu sagen, dass der Tag der Aktion Nikolaustag war, ein wichtiger deutscher Feiertag in der Vorweihnachtszeit. Der Nikolaus trägt einen ähnlichen Mantel wie der Weihnachtsmann und hat auch einen Sack mit Geschenken und Süßigkeiten für die Kinder bei sich. Die GewerkschaftsaktivistInnen in den Weihnachtsmannkostümen gingen einzeln auf die Kunden zu, verteilten 5-farbige Zuckerstangen an die Kinder und kamen dabei mit deren Eltern ins Gespräch und berichteten ihnen über die geplante Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden. Die GewerkschaftsaktivistInnen, die gelbe T-Shirts angezogen hatten, verteilten währenddessen Flugblätter an die KundInnen, die sie über die Einstellung der Geschäftsleitung der Ikea-Filiale gegenüber Betriebsrat und Gewerkschaft informierten. Dem Flugblatt war darüber hinaus eine an die Firmenzentrale von Ikea gerichtete Postkarte beigelegt. Auf diese konnten die KundInnen ihre Meinung über die Heidelberger Filiale schreiben und dann einschicken, damit die Firmenzentrale erfährt, wie sich die Geschäftsleitung der Heidelberger Filiale verhält und wie dies von den KundInnen bewertet wird, sodass sie dann gegebenenfalls intervenieren könnte.

Die Aktion dauerte nicht besonders lange. Bereits als wir das Geschäft betraten, hatten wir gesehen, dass manche GruppenleiterInnen nervös über ihre Funkgeräte Kontakt

mit ihren Vorgesetzten von der Vertriebsverwaltung oder der Geschäftsleitung aufnahmen, um angesichts unseres Auftauchens nach Handlungsanweisungen zu fragen. Zehn Minuten später kamen VertreterInnen der Geschäftsleitung und gingen auf die GewerkschaftsaktivistInnen zu, um sie an der Fortsetzung der Aktion zu hindern. Gleichzeitig kam eine Frau in unsere Richtung und forderte uns freundlich aber bestimmt dazu auf, das Geschäft zu verlassen. Sie hatte bestimmt gesehen, wie wir Ausländerinnen mit einer Gruppe von einigen Deutschen uns gemeinsam umgeschaut und diverse Sachen besprochen hatten. Sicher wusste sie, dass wir etwas mit dieser Aktion zu tun hatten. Unsere deutschen KollegInnen fragten sie, warum sie uns aufforderte zu gehen, sie schüttelte nur ununterbrochen den Kopf und erwiderte, es gäbe keinen Grund, sie wolle einfach nur, dass wir das Geschäft verlassen. Spätestens da wurde ihr bewusst, dass wir mit der Aktion etwas zu tun hatten.

Die GewerkschaftsaktivistInnen, die am Eingang des Geschäfts standen wurden zu diesem Zeitpunkt daran gehindert, weiter Flugblätter zu verteilen. Es dauerte nicht lange, da konnten wir vom zweiten Stock aus sehen, dass einige PolizistInnen auftauchten. Nach der Aktion erzählten mir die deutschen FreundInnen dann, dass Ikea die Intervention der Polizei angefordert hätte. Nachdem die Polizei bei Ikea eingetroffen war und festgestellt hatte, dass keine illegalen Handlungen vor sich gingen, die eine Intervention seitens der Polizei nötig gemacht hätten, griffen sie nicht ein, sondern standen herum und beobachteten die Lage. Nach ungefähr einer Stunde war die Aktion beendet und alle Beteiligten verließen das Gelände von Ikea. Im Anschluss klärten uns die deutschen GewerkschaftskollegInnen auf dem Weg über die Vorgeschichte und das Ziel der Aktion auf. Sie hofften, mit dieser Form der Aktion Druck auf die Geschäftsleitung auszuüben, und seine Einstellung gegenüber dem Betriebsrat und der Gewerkschaft zu

verändern.

Als wir einige Tage später mehrere VertreterInnen von ver.di trafen, berichteten sie uns hoch erfreut, dass es bei der Kraftprobe in der von uns besuchten Ikea-Filiale bereits erste rudimentäre Anfangserfolge für die Belegschaft gäbe. Die Geschäftsleitung von Ikea hätte den Druck von der Gewerkschaft zu spüren bekommen und es wurde im klar, dass sein Verhalten öffentlich bekannt wurde und es nicht mehr so gut um seinen öffentlichen Ruf stand. Was wir uns am Wenigsten hatten vorstellen können war, dass die KollegInnen von den deutschen Gewerkschaften uns berichten würden, dass ein Teil des Erfolges mit uns in Zusammenhang stand. Das Verwaltungspersonal von Ikea hatte bemerkt, dass sich vor Ort auch ChinesInnen befanden. Aber woher hätten sie von vornherein wissen können, dass es sich ausgerechnet um VertreterInnen der chinesischen Gewerkschaften handelte? Sie sagten, wenn sogar bereits die chinesischen Gewerkschaften über diese Angelegenheit informiert sind, müsse die Situation sehr ernst sein. Der Chef der Ikea-Filiale zeigte daher einen Gesinnungswandel und schlug dem Betriebsrat vor, sich als nächsten Schritt zusammensetzen und gemeinsam über die Probleme zu diskutieren. Aus Sicht von ver.di wurde mit dem Kampf bereits ein Erfolg erzielt, sie würden jedoch weiterhin im Auge behalten, ob die Geschäftsleitung seine Belegschaft und die VertreterInnen des Betriebsrats gerecht behandelt. Die Gewerkschaft wird die Aufsicht über die Firmenleitung fortführen und den Angestellten gegebenenfalls weitere Hilfe und Unterstützung anbieten. So nahe bei einer Kraftprobe zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen dabei zu sein, war für uns sehr aufregend, beeindruckend und lehrreich zugleich.

Uns fiel auf, dass ein großer Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die sich an den Aktionen beteiligte, bereits ziemlich alt war, manche hatten sogar bereits fast das Pensionsalter erreicht. Während der Aktion ver-

hielten sich die AktivistInnen sehr verantwortungsvoll und sie engagierten sich mit vollem Einsatz., ver.di kam von außen zu Hilfe als betriebsinterne Probleme zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-seite auftraten, organisierte Aktivitäten, um Druck auf die ArbeitgeberInnen auszuüben, die Stärke der Gewerkschaft zu demonstrieren und die Beschäftigten innerhalb des Betriebs zu schützen. Dabei ging ver.di mit sehr effektiven und beispielhaften Methoden vor und erhielt dafür große Anerkennung von den Beschäftigten. Während unserer Reise durch Deutschland hörten wir immer wieder, wie gewöhnliche ArbeiterInnen ver.di lobten und den Erfolg der Gewerkschaftsarbeit bekräftigten.

Wir können sofort Parallelen zur Situation in China ziehen, dort gibt es eine große Anzahl von kleinen Privatfirmen, in denen der Einfluss der Gewerkschaft nur sehr schwach oder überhaupt gar keine Präsenz der Gewerkschaft vorhanden ist. Wenn in diesen kleinen Firmen ArbeiterInnen oder Gewerkschaftskader für die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen aufstehen, werden sie sehr wahrscheinlich gefeuert. Daher haben wir in den letzten Jahren regionale, experimentelle und aktionsorientierte Arbeitsweisen zur Durchsetzung der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen entwickelt, die sehr gut zu den Anforderungen einer marktwirtschaftlichen Umwelt passen.

## **4.4 Zu den Arbeitskämpfen bei Opel (General Motors)**

### Offensive und Defensive als Normalzustand innerhalb der Operationalisierung der Arbeitsbeziehungen

»Der dritte Kampf der ArbeiterInnen bei Opel« war das Thema des Vortrags, den der Gewerkschaftsaktivist Wolfgang Schaumberg bei unserem Besuch einer Diskussionsveranstaltung in Berlin hielt. Wie groß ist Opel bzw. General Motors eigentlich weltweit? Wie viele Menschen arbeiten insgesamt dort? Diese Fragen konnten wir zunächst nicht beantworten, nach Wolfgang Schaumbergs Vortrag, verfügten wir jedoch über sehr konkretes und eingehendes Wissen. Von Mitte der 1980er Jahre bis zur Gegenwart, in mehr als zwanzig Jahren Arbeitskampf, konnte die ArbeitgeberInnen-seite zunehmend von der Defensive in die Offensive übergehen, während die Gewerkschaften sich kontinuierlich weiter zurückzogen. Ende der 1970er / Anfang der 1980er Jahre war diese Entwicklung der Machtverhältnisse innerhalb der Arbeitsbeziehungen weltweit zu beobachten.

#### **1984 – Der Kampf für die 35-Stunden-Woche**

Bis Mitte der 1980er Jahre war in Deutschland die 40-Stunden-Woche die Regel. Der Kampf für eine 35-Stunden-Woche entwickelte sich aus der Frage, ob ArbeiterInnen GewinnerInnen oder VerliererInnen des technischen Fortschritts sind? Damals arbeiteten im Opelwerk in Bochum 20.000 ArbeiterInnen. Die Arbeitsbedingungen beim manuellen Schweißen am Fließband waren ursprünglich sehr hart, 1984 wurden neue effektivere Schweißgeräte eingeführt und infolgedessen 300 Arbeitsplätze abgebaut. Die Einführung neuer Technologien ist positiv, wenn dadurch die Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen verbessert werden. Wird dabei jedoch nicht die Arbeitszeit aller ArbeiterInnen gekürzt, verliert ein Teil der ArbeiterInnen ihre Anstellung. In diesem Kontext

begann die IG Metall die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich einzufordern und infolge der Arbeitskämpfe konnten alle vier Millionen Beschäftigten der Branche ihre Arbeitsplätze behalten.

Es war der größte Arbeitskampf in Westdeutschland nach Ende des Zweiten Weltkriegs. Nach einer Vorbereitungszeit von acht Monaten beteiligten sich mehr als 58.000 ArbeiterInnen an dem Streik, der sieben Wochen lang durchgehalten wurde. Die Betriebe begegneten den Gewerkschaften mit Aussperrungen und verhinderten somit den Arbeitsantritt von 500.000 ArbeiterInnen, denn es war unmöglich, die Einzelbauteile zur Fabrik zu transportieren und die Produktion fortzusetzen. Wolfgang arbeitete damals in dem Opelwerk in Bochum. Er gehörte zwar nicht zum Bereich, in dem gestreikt wurde (es streikte nur der südliche Bereich), musste jedoch trotzdem eine Arbeitspause von fünf Wochen einlegen. Er erhielt damals Arbeitslosenhilfe, die 63% des Lohns entsprach.

In der Endphase des Streiks schaltete sich ein Vertreter des deutschen Arbeitsministeriums zur Beilegung ein und ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite erreichten folgende Übereinkunft: ab April 1985 wurde die 38,5-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt; der Lohn wurde einmalig um 2% erhöht, der Betriebsrat koordinierte die konkrete Implementierung dieser Punkte auf Betriebsebene (der Spielraum lag zwischen 37 und 40 Stunden). Die ArbeitgeberInnenseite erreichte für sich einige zusätzliche Kontrollrechte, konnte 18% der ArbeiterInnen für Überstunden einsetzen und mit der Besetzung von drei direkt aufeinander folgenden Schichten sicher stellen, dass die Arbeit am Fließband nicht unterbrochen werden musste.

Tatsächlich hat Opel jedoch erst 1995 dieses Arbeitsmodell umgesetzt. Die ArbeiterInnen werten diesen Kampf als gewaltigen Erfolg. Die Deutschen sind der Ansicht, dass nicht nur die Arbeitszeit verkürzt wur-

de, sondern dass sich die Verkürzung auch auf den Beruf, die Festlegung des Gehalts, die freie Einteilung von Zeit etc. bezieht. Die ArbeitgeberInnenseite profitierte im Anschluss an diesen Streik vom Beschäftigungsförderungsgesetz. Ursprünglich konnten ArbeitnehmerInnen vom deutschen Staat Arbeitslosenhilfe als Entschädigung für die Zeit des Streiks erhalten, die ArbeitgeberInnenseite war jedoch der Ansicht, der Staat würde somit seine Neutralität verlieren. Infolgedessen wurde eine neue gesetzliche Regelung geschaffen, die besagt, dass den ArbeitnehmerInnen nur noch in Sonderfällen, wenn durch einen Streik ihr Arbeitsantritt verhindert wird, eine finanzielle Entschädigung zusteht. Daher konnte in einer solchen Situation nur noch eine sehr geringe Anzahl ArbeitnehmerInnen eine Entschädigung bekommen. Mit dem Kampf des Jahres 1984 hat die Gewerkschaft jedoch insgesamt ziemlich gute Ergebnisse erzielt.

## **1993 – der vereinte Angriff der Betriebsräte**

Mit Beginn der 1990er Jahre begann die ArbeitgeberInnenseite aufgrund des Wandels der ökonomischen Zusammenhänge und der Verschärfung der globalen Konkurrenz zunehmend die Rechte der ArbeiterInnen anzugreifen. So übte sie beispielsweise Druck auf die Gewerkschaften aus, Zugeständnisse bei den tariflichen Löhnen zu machen, indem sie drohten, große Teile der Belegschaft zu entlassen. Angesichts dieser Drohung begannen die Betriebsräte einen Gegenangriff vorzubereiten.

Im Jahr 1992 forderten im Ruhrgebiet die Betriebsräte vieler großer Unternehmen den Zusammenschluss der Gewerkschaften, um gemeinsam einen Streik zu organisieren. Damals riefen unter anderem folgende Betriebsräte mit ihrer Unterschrift unter einem öffentlichen Aufruf zu Aktionen auf: Opel, Siemens, Nokia und der Personalrat

der der Stadtverwaltung Bochum. Die Titel des Aufrufs lauteten in etwa: Die Zeit ist reif, die Ausbeutung der ArbeiterInnen und schwachen gesellschaftlichen Gruppen hat ein schlimmes Stadium erreicht, wir wollen hiermit darauf reagieren! Am 21. September fand eine Großversammlung der Beschäftigten im Bochumer Opelwerk statt und der Betriebsratsvorsitzende berichtete vor versammelter Belegschaft, dass die Firmenleitung gedroht hätte, 8.000 Beschäftigte zu entlassen, wenn bei den tariflichen Löhnen keine Zugeständnisse gemacht würden. Der Betriebsratsvorsitzende erinnerte die Versammelten an die Studierendenbewegung 1968, die durch massiven Druck politische Reformen erreicht hatte, und meinte, dass ArbeiterInnen das auch organisieren könnten, worauf die ArbeiterInnen mit donnerndem Applaus reagierten. Im Anschluss organisierte der Betriebsrat weitere Aktivitäten, einschließlich des erwähnten gemeinsamen öffentlichen Aufrufs.

Am 04. November 1993 waren in den wichtigsten deutschen Medien ungefähr folgende Schlagzeilen zu lesen: Betriebsrat fordert gemeinsamen Angriff, der Betriebsratsvorsitzende fordert den DGB auf, mit einer Stimme zu sprechen und bundesweit Aktionen durchzuführen, um Widerstand gegen die Beschneidung der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu leisten. Der DGB lehnte die Aufforderung der Betriebsräte mit der Begründung ab, er befände sich gerade in Verhandlungen mit der Regierung. Er strebte damals an, mit der Regierung und der ArbeitgeberInnenseite auf gutem Fuße zu stehen, um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Firmen zu wahren – die Verhandlungen scheiterten jedoch. In jenem Kampf führten die Betriebsräte die ArbeiterInnenenschaft an, da in den Überlegungen des DGBs die Forderungen der ArbeiterInnen und der Betriebsräte nicht mehr im Vordergrund standen. Der DGB versuchte mit der Regierung und der ArbeitgeberInnenseite zu einer Übereinkunft zu kommen, scheiterte jedoch

dabei.

## **2004 – die von den Beschäftigten ArbeiterInnenschaft selbst organisierten »Wilden«- Streiks**

Im Oktober 2004 ereignete sich im Opelwerk Bochum ein elf Schichten andauernder dreitägiger »wilder«-Streik. Warum ereignete sich ein Streik in dieser Form?

Anlass war die Ankündigung der Konzernleitung, von den 43.000 Beschäftigten in Europa 12.000 zu entlassen, davon 10.000 in Deutschland. Mit den Entlassungen sollten 500 Millionen Euro eingespart werden. Angesichts des Umfangs der Entlassungen, entschlossen sich die IG Metall, der Betriebsrat von Opel und der Europäische Betriebsrat (EBR) am 19. Oktober in ganz Europa Widerstandsaktionen durchzuführen. Am 14. Oktober kam es jedoch im Opelwerk Bochum zu einem spontanen Streik. Die ArbeiterInnen waren seit 1993 immer wieder Kompromisse eingegangen und nie hatte es einen größeren Effekt, wenn hin und wieder für eine Stunde Widerstand geleistet wurde. Für den Streik wurde das Bochumer Opelwerk ausgewählt, weil es für die Lieferung von Bauteilen an alle deutschen und europäischen Fabriken zuständig ist. Wenn dort gestreikt wird, beeinflusst dies die Produktion in allen Opelwerke.

Viele Beschäftigte engagierten sich sehr aktiv an dem Streik, vereinbarten untereinander, Arbeitsschichten zu tauschen, die Fabrik zu besetzen und eine große Anzahl von Leuten erklärte sich mit ihnen solidarisch. Auch aus der Bevölkerung kam Unterstützung, Kinder kamen zu den Streikposten vor dem Fabriktor gelaufen, Geschäftsleute halfen aus, sogar mit Spenden. Damals hingen in Bochum in allen Bussen des öffentlichen Nahverkehrs Poster zum Streik aus. Am 19. Oktober fanden die Aktionen, die sich an den Konzern auf globaler Ebene

richteten, statt. In Bochum beteiligten sich 25.000, insgesamt auf europäischer Ebene 50.000 Teilnehmer. Nach einer Abstimmung wurde am 28.10. der Streik beendet.

Damals wurde folgende Übereinkunft erreicht: Opel stellte 750 Millionen Euro zur Zahlung von Abfindungen an diejenigen Beschäftigten bereit, die ihr Arbeitsverhältnis bei Opel auflösen. Das war eine historisch einmalig hohe Summe. 2.000 Beschäftigte nahmen das Angebot an und erhielten pro Person bis zu 200.000 Euro als Abfindung. Der Umstrukturierungsplan von Opel sah vor, in ganz Deutschland 9.500 Leute zu entlassen, davon 3.000 in Bochum. Opel machte die Zusage, bis 2010 keine weiteren Beschäftigten aus Umstrukturierungsgründen zu entlassen. Allerdings gab es eine Ausnahmeklausel: sobald es eine außergewöhnliche Entwicklung in der Wirtschaft gibt, muss es neue Tarifverhandlungen geben. Uns wurde gesagt, dass der wilde Streik den Menschen in Bochum die Stärke der ArbeiterInnen deutlich machte. Obwohl die Aktion vieler Tausender von ArbeiterInnen nicht die Unterstützung der Gewerkschaftsführung hatte, sich nur auf eine Stadt beschränkte, keine Unterstützung von anderen Fabriken erhalten hatte, konnte sie doch einem auf der globalen Ebene agierenden Konzern einen gehörigen Schrecken einjagen. Der wilde Streik in Bochum brachte nicht nur die Stärke der ArbeiterInnenschaft zum Ausdruck, er übte darüber hinaus starken Einfluss auf die Gewerkschaften aus und förderte die interne Rückbesinnung auf Regulierung und Reform der Gewerkschaften.

Gegenwärtig liegt der Schatten der Wirtschaftskrise über der ganzen Welt, und überall drohen Insolvenzen (2009 wurde zuletzt die Reorganisierung der Produktion verkündet), daher sind die ArbeiterInnen des Bochumer Opelwerks sehr besorgt. Der Betriebsrat und die Betriebsleitung haben eine Übereinkunft, dass alle zwei Wochen eine Versammlung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute einberufen werden darf

(bei Opel gibt es 500 Vertrauensleute der Gewerkschaft). In der Übereinkunft wurde festgehalten, dass in den Früh-, Mittags- und Spätschichten jeweils eine Stunde lang Versammlungen abgehalten werden können. Mittels dieser Form des Informationsaustauschs haben die Vertrauensleute und der Betriebsrat die Möglichkeit, sich regelmäßig zu beraten, was organisiert werden sollte. Durch den Austausch von Informationen wird gewährleistet, dass kontinuierlich über die Entwicklungen und die Ziele, die erreicht werden sollten, reflektiert wird und er trägt zu einer stabilen Vernetzung bei. Beim Streik spielte beispielsweise die Vernetzung per Handy eine wichtige Rolle.

Wir haben nach dem Vortrag unsere deutschen FreundInnen gefragt: »Kann mit Streik also tatsächlich die Entlassung von Arbeitern verhindert werden?« und sie antworteten: »nicht unbedingt«. Aus ihrer Sicht hatte der Streik im Jahr 1984 im Opelwerk Bochum noch keinen direkten Bezug zur Globalisierung, sondern es ging darum, intern die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu schützen. Mit dem zunehmenden Einfluss des Neoliberalismus, der schrittweise vorgenommenen Veränderungen von Regeln auf dem Arbeitsmarkt, dem Sinken der Löhne und dem Abbau der Sozialleistungen entstanden 1993 Aktionen auf Industrieebene, die von den Betriebsräten angeführt wurden. Der »wilde«-Streik 2004 wurde spontan von den ArbeiterInnen selbst initiiert (es war keine von den Gewerkschaften initiierte Gegenmaßnahme), die keine Alternative sahen. Die wiederholten Entlassungen ließen sogar DurchschnittsarbeiterInnen den massiven Angriff auf ihre Existenz verspüren. Die Deutsche Post und Telekommunikation beispielsweise wurde umstrukturiert, ihre Arbeitsbereiche aufgeteilt und eine zweite Firma gegründet, wobei die Sozialleistungen in der neuen Firma sehr viel schlechter sind. Nach der Aufteilung galt der ursprünglich Tarifvertrag nur noch für die alte Firma, nicht mehr für die neue. Die Angestellten waren



folglich in alte und neue gespalten, sodass es schwierig wurde, alle zusammenzubringen – das ist häufig das Problem für Büroangestellte. Uns wurde erklärt, dass es keinen Arbeitskräfteüberschuss gäbe, sondern die ArbeitgeberInnen versuchten, die Personalkosten ins Bodenlose zu drücken. Historisch gesehen waren die deutschen Gewerkschaften und die deutsche Gewerkschaftsbewegung von einem Modell der »Organisierung von oben« dominiert und an der Basis eher daran gewöhnt, »Befehle von oben« zu bekommen. Die Studierendenbewegung 1968 propagierte Gleichberechtigung, was jedoch von der Gewerkschaft nicht zur internen Reflektion aufgenommen wurde.

Gegenwärtig ist den jungen Menschen die Idee der Gleichberechtigung vertrauter, sie wollen frei und unabhängig die Dinge überdenken. Daher wollen sie nicht an den Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen, wenn dabei »Befehle von oben« zu befolgen sind, an ein hierarchisches Gewerkschaftsmodell sind sie nicht gewöhnt. Die GewerkschaftlerInnen waren der Ansicht, dass ein Streik in Form des »wilden«-Streiks die interne Reflektion, Regulierung und Reform der

Gewerkschaften vorantreibt. Angesichts der kontinuierlichen Angriffe seitens der ArbeitgeberInnen sei es sehr wichtig, beim Handeln Prioritäten zu setzen. Wenn die deutschen Gewerkschaften die Interessen des deutschen Staates und die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland berücksichtigen, können sie dann überhaupt noch dafür sorgen, dass der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen nicht sinkt? Die Kriterien für das Handeln festzulegen, ist wirklich nicht einfach.

Wenn die Gewerkschaften jedoch angesichts der Angriffe der ArbeitgeberInnenseite kontinuierlich in die Defensive gehen, den Kampf aufgeben und Kompromisse machen, verlieren die ArbeitnehmerInnen und die Gesellschaft insgesamt den Glauben an die Integrität der Gewerkschaften. In dieser Situation ist es nicht verwunderlich, wenn sich der Widerstand an der Basis verstärkt und es zu Aktionen wie dem »wilden«-Streik kommt. Die Erfahrungen der unterschiedlichen Generationen von Opel-ArbeiterInnen haben bei uns einen differenzierten und tiefen Eindruck hinterlassen.

## **4.5 Ist Deutschland immer noch das Land mit den meisten Urlaubstagen auf der Welt?**

Ein rastloser Kampf um die Reduzierung der Arbeitszeit

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein wichtiges Ziel der Gewerkschaftskämpfe auf der ganzen Welt und steht symbolisch für eine Anhebung der Arbeitsstandards. 1889 haben ArbeiterInnen in Chicago den Achtstundentag erkämpft, das war ein historisch großes Ereignis in der ArbeiterInnenbewegung. In Erinnerung dieses Kampfes feiern wir heute noch den 1. Mai als internationalen Tag der Arbeit. Auch in Deutschland haben sich ArbeiterInnen und Gewerkschaften in der Ver-

gangenheit stark für Arbeitszeitverkürzungen eingesetzt. Einige Leute sagen, dass die deutschen ArbeiterInnen über vergleichsweise viel Freizeit verfügen und die deutschen Arbeitsstandards beneidenswert gut sind. In den 1950er Jahren waren gesetzlich 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche festgelegt, bis zu den 1970er Jahren wurde die Arbeitszeit auf 42 Stunden reduziert. 1977 riefen Gewerkschaftskreise eine große Debatte über die tägliche und Wochenarbeitszeit ins Leben,

in der es um die Verringerung der hohen Arbeitslosigkeit damals ging. 1978 forderten die Beschäftigten der großen Betriebe in der Metallindustrie unter der Führung der IG Metall die 35-Stunden-Woche, und obwohl sie damals keinen Erfolg mit ihrer Forderung hatten, formierte sich eine offizielle Bewegung mit diesem Ziel.

Wir erinnern uns noch an den Vortrag eines chinesischen Forschers, der in jenem Jahr Deutschland besucht hatte (die damalige Bundesrepublik). Er bemerkte, dass der Kampf für die 35-Stunden-Woche von der Gewerkschaftsbewegung mit einer wohl überlegten und sorgfältigen Strategie geführt worden sei. Die Gewerkschaften hatten zunächst eine wissenschaftliche Untersuchung durchgeführt und auf dieser Grundlage eine Reihe von überzeugenden Argumenten für die Verkürzung der Arbeitszeit angeführt: Die Verkürzung der Arbeitszeit wirkt sich positiv auf die geistige und körperliche Gesundheit der ArbeiterInnen aus, was zu einer Produktivitätssteigerung von circa 4% führt. Gleichzeitig können mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, was zu einer Lösung des Beschäftigungsproblems beiträgt. Wenn die Menschen mehr Freizeit haben, können sie an mehr Freizeitaktivitäten teilnehmen, was zu einer Ausweitung der Freizeitindustrie führt. In Folge verbessert sich die Lebensweise der Menschen und darüber hinaus können drittens neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Damals hörten wir zum ersten Mal, mit welchen Argumenten die Gewerkschaftsbewegung für kürzere Arbeitszeiten in den Industrieländern kämpfte, es war neu für uns und der Vortrag hinterließ einen tiefen Eindruck bei uns.

Angesichts des gesellschaftlichen Nutzens und des unermüdlichen Engagements der Gewerkschaften, wurde in 1990er Jahren die durchschnittliche Arbeitszeit der deutschen ArbeitnehmerInnen in einem weiteren Schritt auf 37,7 Stunden pro Woche gesenkt, die IG Metall setzte 1993 die 36-Stunden-Woche durch und 1996 dann die 35-Stunden-Wo-

che. Gleichzeitig wurde die Urlaubszeit kontinuierlich verlängert, in den 1950er Jahren waren es noch 12 Tage, in den 1990er Jahren bereits 31 Tage, wobei circa 70% der Beschäftigten im Jahr 1992 bereits mehr als 6 Wochen Urlaub pro Jahr hatten. Wenn man dazu noch die gesetzlich festgelegten Feiertage addiert, wird die Arbeitszeit zusätzlich in großem Ausmaß reduziert. Daher spricht man inzwischen davon, dass die westeuropäischen »Arbeitsgesellschaften« das Stadium von »Freizeitgesellschaften« erreicht hätten. Deutschland wird dabei als das Land mit den längsten Urlaubszeiten angesehen.

Der Kampf der deutschen Gewerkschaften für eine Verkürzung der Arbeitszeit hat bereits eine lange Geschichte und es wurde so viel erreicht, dass es für Außenstehende beneidenswert ist. Mit dem Fortschreiten der ökonomischen Globalisierung und der zunehmend starken Konkurrenz der Betriebe untereinander streben die Betriebe jedoch in großer Anzahl an, Maßnahmen zur »Verschlankung«, zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und von Arbeit etc. durchzuführen. Sie tun alles, um die Personalkosten zu drücken und den Profit zu steigern. In dieser Hinsicht ist die Situation in Deutschland auch nicht anders als an anderen Orten der Welt. Insbesondere im Kontext der aktuellen Finanzkrise haben auch deutsche Firmen eine große Anzahl von Beschäftigten entlassen und deren Arbeit den Verbleibenden aufgebürdet, was zu einer Verlängerung von deren Arbeitszeiten führte. In der Dienstleistungsbranche ist die Situation diesbezüglich noch schlimmer. Wir haben eine Reihe von Geschäften besucht und dort kaum noch Verkaufspersonal gesehen, meistens ist eine einzige Verkäuferin für eine riesige Verkaufsfläche zuständig und versucht, unter großem Stress mehrere KundInnen gleichzeitig zu bedienen. Wir haben mit einer Verkäuferin direkt ein Interview geführt und sie hat sehr freimütig auf alle unsere Fragen geantwortet, während sie ununterbrochen ihre verschiedenen Verkaufsbereiche beobachtete.

Nachdem sie einige Fragen beantwortet hatte, kam tatsächlich ein Kunde in ihren Verantwortungsbereich und sie eilte mit einer entschuldigenden Geste davon, um den Kunden zu bedienen. Der Stress, dem das Verkaufspersonal ausgesetzt ist, war auf den ersten Blick kaum zu übersehen.

An den Orten, die nicht vom Tarifvertrag abgedeckt werden und an denen es keinen Betriebsrat gibt, werden viele Entscheidungen einfach oft direkt von den Geschäftsleitungen getroffen. Bei Geschäftsöffnungszeiten von 8 Uhr bis 20 Uhr beispielsweise könnte die Arbeitszeit in zwei Schichten geteilt werden, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, wenn nicht müssen die Angestellten längere Arbeitszeiten in Kauf nehmen. Aufgrund der

schlechten Lage des Arbeitsmarkts trauen sich viele Beschäftigte nicht, ihrem Unmut hinsichtlich der langen Arbeitszeiten Ausdruck zu verleihen. Gerade deshalb ist die Gewerkschaft im Einzelhandel gegenwärtig sehr aktiv. Die Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) setzt sich gegenwärtig mit aller Kraft für die Durchsetzung der Rechte und Interessen der Angestellten im Einzelhandel ein, versucht Betriebsräte in den Betrieben aufzubauen und die Machtbefugnisse der ArbeitgeberInnen in den Betrieben einzuschränken.

Der Verlauf des Wandels der Arbeitszeit spiegelt einen Aspekt der deutschen Gewerkschaftsbewegung wider und reflektiert darüber hinaus die Entwicklung und die gegenwärtige Situation der Arbeitsbeziehungen.

## Kapitel 5

# Vergangenheit und Gegenwart deutscher Fabriken

---

### 5.1. Eindrücke aus Fabriken in Deutschland

– Die deutsche Produktionsweise ist fast noch  
besser als ihr Ruf

Einem halben Monat waren wir unterwegs. Wir starteten in Berlin, der Hauptstadt Deutschlands, die im Osten des Landes liegt, und fuhren von dort nach Jena, im ehemaligen Ostdeutschland, nach Stuttgart im Süden des Landes, nach Heidelberg und schließlich nach Köln und Düsseldorf im Westen. Auf einer Strecke von mehr als tausend Kilometern haben wir neun Fabriken und Betriebe im ehemaligen Ost- und Westdeutschland besucht. An jeder Station haben wir Mitglieder des Betriebsrats, erfahrene GewerkschaftsaktivistInnen, Vertrauensleute der Gewerkschaft und ArbeiterInnen getroffen und uns offen und unbefangen mit ihnen ausgetauscht.

Deutschland gehört zu den kapitalistischen Ländern, stand hinsichtlich des Gesamtvolumens der Wirtschaft stabil weltweit auf Platz drei und wurde 2008 dann haarscharf von China überholt, wo sich nach Beginn der Reformen die Wirtschaft zügig entwickelt hatte. Als eine der ältesten Industrienationen, mit sehr entwickelter Wissenschaft und Technik und Produkten von ausgezeichneter Qualität, ist Deutschland eines der großen und starken Länder, die Industrieprodukte herstellen. Viele der weltbekannten Markenprodukte kommen aus Deutschland. Dieser Eindruck, den wir bereits vor unserer Reise nach Deutschland hatten, wurde während der Reise nur noch bestätigt. Die vollstän-

dig von Computern kontrollierten Aufzüge von Otis haben schon eine lange Geschichte, die technisch beispielhaften optischen Linsen von Zeiss, die feinen und exquisiten Industrienähmaschinen, die hoch automatisierten Fließbänder in der Automobilproduktion, all dies hat uns voller Bewunderung die Augen aufreißen lassen. Bei der Produktion von Automobilen am Ford'schen Fließband werden fast alle Vorgänge von Robotern durchgeführt. Auf diese Weise wird die Präzision der Fertigung erhöht, der Grad der Arbeitsbelastung für die Beschäftigten verringert und die Produktionsrate enorm erhöht. Im Fertigungsbetrieb üben sie praktisch nur noch Hilfsarbeiten aus, wie kleine Anpassungen im Weiterverarbeitungsprozess, Transporte über kurze Distanzen, die Endkontrolle etc. Die Firma Bosch, die Elektrogeräte produziert, stellt die Motorwickelungen für ihre Geräte in einer vollständig automatisierten Fertigungsanlage her – der Grad der technischen Entwicklung ist beeindruckend. In einer Fabrik von ATLAS COPCO ENERGAS, in der Luftkompressoren hergestellt werden, hängt der Hauptteil der Fertigung von den Bearbeitungsmaschinen ab. In der Bearbeitungswerkstatt programmieren die ArbeiterInnen die Maschinenwerkzeuge vor Beginn der Fertigung einen einwandfreien Vorgang, dann bohren sie Löcher, in die automatisch Eisenbolzen eingedrückt werden, und man

erhält ein akkurates Bauteil.

## **Produziert in ordentlicher Reihenfolge**

Vom Produktionsablauf und der Arbeitsumgebung her betrachtet, sieht alles sehr methodisch und systematisch organisiert aus, alles ist sauber und ordentlich. Die Art und Weise, in der die Materialien, halb fertigen Produkte und Endprodukte gelagert werden, ist sehr systematisch – alles ist detailliert und deutlich gekennzeichnet und ordentlich angeordnet. Im Produktionsbetrieb sind alle Fertigungsanlagen und Werkzeuge mit Sicherheitsvorkehrungen und Warnungen versehen, vollständige Sicherheitsausrüstungen sind vorhanden, beispielsweise werden Helme, Schutzbrillen und Handschuhe bereitgestellt, auch für die BesucherInnen. Bereits beim Eintritt in den Produktionsbetrieb wird kontrolliert, ob alle ordnungsgemäß ausgestattet sind. Innerhalb des Betriebes fahren kleine Transportfahrzeuge und Gabelstapler entlang einer auf dem Boden aufgezeichneten gelben Linie, ArbeiterInnen und BesucherInnen werden daran erinnert, sich im Sicherheitsabstand zu den Fahrzeugen entlang einer anderen Linie zu bewegen. In der Werkhalle hört man außer dem Rotationsgeräusch der Maschinen und dem Geräusch der Transportfahrzeuge kaum Lärm, keine Geräusche von lauten Unterhaltungen. Bei unserem Besuch tragen wir alle Kopfhörer mit Mikrofon, damit wir uns gut untereinander verständigen können, ohne die ArbeiterInnen zu stören.

## **Sprache und Erscheinung drücken Stolz und Selbstbewusstsein aus**

Jedes deutsche Unternehmen ist sehr bewandert im Marketing im marktwirtschaftlichen System. Die Marke und die einzelnen Pro-

dukte werden mit einem sorgfältigen Konzept präsentiert, es werden langfristige Beziehungen zur Kundschaft aufgebaut und nach potenziellen KonsumentInnen gesucht. In jeder Fabrik, die wir besucht haben, wurde uns die Unternehmensgeschichte und die Produkte auf beeindruckende Weise vorgestellt, die Präsentationen waren immer sehr elegant gestaltet und mit reichhaltigen Informationen versehen, viele Unternehmen hatten einen Werbefilm oder einen kurzen TV-Clip, Werbebroschüren und Kataloge, die den KundInnen mitgegeben werden.

Natürlich schenken die Unternehmen in einem Land, mit langer Erfahrung in Marketing dem Schutz von Wirtschaftsgeheimnissen große Beachtung. Das ist ein großer Unterschied zu Unternehmen in China. Unsere Besuchsdelegation hatte kaum Zeit mehr als einen flüchtigen Blick auf alles zu werfen. In den Werkhallen war es grundsätzlich verboten zu fotografieren und in den Ausstellungsräumen wurde es uns auch nicht erlaubt, was es uns leider erschwerte der Leserschaft einen visuellen Eindruck aus erster Hand zu verschaffen. Es ist zwar möglich, die Dinge schriftlich aufzuzeichnen, aber viele Eindrücke hätten sich anhand von Fotos noch besser und »exklusiver« illustrieren lassen. Als wir nach unserer Rückkehr in China die Fotos, die wir in Deutschland gemacht hatten, sortierten, fiel uns auf, dass wir zwar insgesamt sehr viele hatten, aber keine von den Maschinen in den Werkhallen. In den Unternehmen haben wir nur Büroräume und Kantinen, in denen unsere Gespräche stattgefunden haben, fotografiert.

Es gibt unter den Fotos nur zwei Ausnahmen, eines zeigt uns bei unserem Besuch bei Otis, wie wir den Aufzug, der die mehr als hundert Jahre alte Geschichte des Unternehmens bezeugt, mit unseren deutschen BegleiterInnen benutzen; und das zweite zeigt ein Gruppenfoto der deutschen und chinesischen KollegInnen in den Ausstellungsräumen des bereits geschlossenen Pfaff Nähmaschinenwerks in Kaiserslautern. Was

uns überall sehr beeindruckt hat, unabhängig davon, in welchem Unternehmen wir uns befanden, und unabhängig davon, ob uns ein Aspekt des Unternehmens oder ein Produkt von einer ManagerIn, einer VertreterIn der Geschäftsleitung, einem Mitglied des Betriebsrat oder den Vertrauensleuten der Gewerkschaften vorgestellt wurde – immer hatte die Person dabei einen stolzen und selbstbewussten Ausdruck., Das berufliche Verantwortungsgefühl bei den Deutschen kam deutlich zum Ausdruck.

## **Die Ausbildung technischer Fachkräfte**

Aktuell wird Humankapital weltweit als grundlegend wichtig angesehen, sogar von den ArbeitgeberInnen- und InvestorInnen. In einem hoch entwickelten Land wie Deutschland brauchen die Unternehmen selbstverständlich hoch qualifizierte Fachkräfte zur Bedienung der fortschrittlichen Technologie und maschinellen Ausstattung. Sowohl lokale als auch internationale Unternehmen legen inzwischen sehr großen Wert auf ihre Ausbildung Auch in chinesischen Unternehmen wird diesem Thema viel Aufmerksamkeit geschenkt. Bereits vor unserer Deutschlandreise hatten wir deshalb verstanden, dass es zu einem wichtigen Thema auf unserer Reise gehören würde, auf welche Art und Weise die deutschen Unternehmen ihre technischen Fachkräfte ausbilden, und dass wir vermutlich vom deutschen Vorbild etwas werden lernen können. Während der Besichtigungen hatten wir deshalb bereits den guten Vorsatz im Kopf, auf diesen Aspekt zu achten, und waren dann sehr beeindruckt davon, dass sie in den blauen Overalls tatsächlich den gleichen Respekt zu bekommen schienen, wie das Verwaltungspersonal in Bürokleidung. In Deutschland wird nicht nur Wert auf die Ausbildung der technischen Fachkräfte gelegt, auch ihr Gehalt unterscheidet sich nicht sehr stark von dem des und Verwaltungspersonals.

sonals. Während wir die Betriebe besichtigten, begannen wir zu verstehen, dass es tatsächlich in jedem Betrieb ein entsprechendes System zur Qualifizierung und Ausbildung gibt, und somit die Qualität der Produkte kontinuierlich gewährleistet werden kann.

In den Werkhallen von ATLAS COPCO sahen wir unmittelbar beim Eintreten in einem der Ausbildungsräume sieben oder acht ungefähr 17- bis 18-jährige Jugendliche, die an Werkbänken technische Grundanwendungen übten, hin und wieder zusammentraten, um irgendetwas zu diskutieren und manchmal, wie Jugendliche es eben tun, fröhlich herumalberten. Ein Mitglied des Betriebsrats stellte uns dann vor, welche Aus- und Weiterbildung der Betrieb für die ArbeiterInnen durchführt. Die Fabrik gehört zu einer schwedischen Unternehmensgruppe. Sie stellt hauptsächlich Kompressoren und Turbinen her, die bei der Energiegewinnung aus Naturgas oder Kohlengas verwandt werden. Diese Unternehmensgruppe hat weltweit 26.000 ArbeiterInnen, davon 700 in Köln.

In der Kölner Fabrik werden die Aufbereitungsanlagen hergestellt, daher hat das Werk einen besonderen Stellenwert. Die Fabrik ist für Forschung, Weiterentwicklung, Design und Ablaufsteuerung zuständig und hat dementsprechend sehr viel hoch qualifiziertes technisches Personal. In der Produktion kommt viel komplexe Technik zum Einsatz, die sehr präzise und fortgeschritten ist. Die Fachkräfte müssen daher über einen bestimmten Zeitraum eine Ausbildung machen, die sie erfolgreich mit einer Prüfung abschließen, bevor sie in der Fabrik zu arbeiten beginnen können. Darüber hinaus muss sie jedes Jahr an einer 40-stündigen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Kosten trägt die ArbeitgeberIn und das Gehalt wird in der Zeit regulär weitergezahlt. Gleichzeitig hat das Unternehmen eine Ausbildungswerkstatt. Gegenwärtig werden dort 36 Auszubildende mit Abitur über 3,5 Jahre ausgebildet. Die Auszubildenden erhalten ein Gehalt und sind versichert. Im Allgemeinen lernen sie

in den ersten drei Monaten in Gruppen die grundlegenden technischen Fähigkeiten, die in der Fabrik benötigt werden. Im Anschluss gehen sie in die Werkhalle und lernen zwei bis drei Monate die einzelnen Arbeitsschritte in den unterschiedlichen Bereichen der Produktion. Im Verlauf der Ausbildung müssen sie unterschiedliche Prüfungen ablegen. In den 3,5 Jahren besuchen sie darüber hinaus eine Berufsschule, um weiteres technisches Fachwissen zu erlernen, sie werden dafür zwölf Wochen von der Arbeit im Unternehmen freigestellt.

Im Allgemeinen können die Auszubildenden nach ihrem Abschluss im Betrieb weiterarbeiten. Nach weiteren fünf Jahren können sie eine spezielle Prüfung ablegen und dann noch einmal an einer Hochschule studieren. Man kann also sagen, die verschiedenen Ausbildungsstränge sind sehr eng miteinander verbunden.

## **Die Belegschaft des Betriebs isst einfach während der Teepause**

Wie auch viele Betriebe in China, haben alle Betriebe, die wir während in Deutschland besichtigt haben, eine Kantine für ihre Belegschaft. Je nach Größe des Betriebs sahen die Kantinen sehr unterschiedlich aus, aber sie drückten alle das Anliegen der ArbeitgeberInnen aus, die Belegschaft so weit wie möglich zufrieden zu stellen. Darin zeigte sich das generelle Denken in entwickelten Ländern, dem Wohl der Beschäftigten große Beachtung zu schenken. Wir haben bei unseren Besichtigungen in verschiedenen Kantinen gegessen, die allgemein eine sehr helle und freundliche Atmosphäre hatten. In einigen hing sogar Kunstbilder an den Wänden, es gab Zimmerpflanzen und alles war sehr sauber und ordentlich. Die größte der Kantinen war für circa 500 – 600 Leute angelegt.

Im Allgemeinen verwenden die Beschäftigten in den Kantinen eine betriebsinterne

Kantinenkarte. Es war jedoch oftmals nicht klar, ob sie dafür aus der eigenen Tasche bezahlen mussten, oder ob die ArbeitgeberInnen dafür aufkommen. Selbstbedienung von einer Art Buffet ist die Regel. Dort gibt es eine große Vielfalt an unterschiedlichen Gerichten und man kann Getränke und Gerichte beliebig kombinieren. Die Leute stellen sich ordentlich in einer Reihe an, wie sie von dem Kantinenpersonal angewiesen werden. Auch an den Tischen ist es ruhig und keiner ruft laut in die Gegend, die Leute sind höflich zueinander und grüßen, wenn sie an den Tischen vorbeigehen. Wenn man mit dem Essen fertig ist, bringt man sein Tablett mit dem Essgeschirr selbst zu einer gekennzeichneten Stelle.

Darüber hinaus haben viele Betriebe in den Werkhallen und in Büros eine »Tee-Ecke«, wie es sie auch in China gibt, in der sich jeder ein heißes Getränk machen und Kleinigkeiten essen kann. Bei der Besichtigung einer Fabrik, in der Automobile am Fließband produziert werden, kamen wir gerade an, als die ArbeiterInnen eine Bandpause machten. Wir sahen, wie die laufenden Fließbänder plötzlich ruhig wurden und die ArbeiterInnen sich in die Pausenecke begaben, Wasser tranken, Zeitung und Magazine lasen oder sich unterhielten. Nach genau 15 Minuten ging es unverzüglich wieder zurück an den Arbeitsplatz und alle widmeten sich wieder konzentriert der Fortsetzung ihrer Arbeit.

In deutschen Unternehmen wird die Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Pausenräume der Beschäftigten sorgfältig geplant. Eine positive Atmosphäre und geordnete Umgebung trägt zur ihrer physischen Gesundheit und moralischen Integrität bei.

## **Unsere Herzen schlagen im gleichen Takt**

Während unserer Reise durch Deutschland sind wir einer großen Anzahl von Menschen begegnet: Fachkräften in blauen Overalls

und Büroangestellten, älteren und jüngeren, Frauen und Männern, deutscher und ausländischer Nationalität, arbeitenden und bereits pensionierten sowie ArbeiterInnen, die erwerbslos sind und von Hartz IV leben. Alle waren sehr freundlich zu uns und haben uns offen und ehrlich von ihrer Situation berichtet und nach besten Kräften alle unsere Fragen beantwortet. Manchmal war es aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht einfach, das Gegenüber in allen Details richtig zu verstehen, aber wir hatten immer das Gefühl, dass unsere Herzen im gleichen Takt schlagen.

Analog unserem Interesse an Deutschland haben sie sich sehr für Chinas Entwicklungen in den letzten Jahren interessiert: für die Durchsetzung der Rechte und Interessen der durchschnittlichen chinesischen ArbeiterInnen, die Entwicklungen nach den Olympischen Spielen, die Reaktion Chinas auf die weltweite Finanzkrise und noch viele andere Aspekte. Natürlich haben wir die Mitglieder der chinesischen Delegation auch versucht, nach besten Kräften die Entwicklung Chinas in den dreißig Jahren seit Beginn der Reformen sowie die gegenwärtige Situation in Bezug auf die Durchsetzung der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen gut verständlich darzustellen.

Einen Besonders tiefen Eindruck hat bei uns der Austausch mit den Arbeiter vom Daimlerwerk in Stuttgart hinterlassen. Sie haben sich direkt nach Schichtende mit uns getroffen, sind alle sehr aktiv in der Gewerkschaften und tragen beim Treffen noch ihre Arbeitskleidung und wirkten ziemlich erschöpft. Wir haben in der Nähe der Fabrik in ihrer Stammkneipe gemeinsam Bier oder andere Getränke getrunken und sie erzählten mit einfachen Worten über die Situation in der Fabrik, beschrieben die Verletzungen ihrer Rechte und Interessen, wie sie dagegen Widerstand geleistet haben und das Problem, dass niemand ernsthaft ihre Rechte und Interessen offiziell repräsentiert und ihre Stimme vertritt. Die Arbeiter drückten auch ihre Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeit der Gewerkschaften aus. Es sei deutlich zu sehen, dass viele Gewerkschaftsleute völlig hilflos und unter dem Einfluss der Finanzkrise noch mehr eingeknickt seien. Die Zukunft betrachteten sie mit großer Skepsis. Wir dachten uns im Anschluss, dass im Gegensatz zu dieser Situation in Deutschland, die für China spezifische »unter der politischen Führung der Partei stehende Gewerkschaftsarbeit« uns Selbstvertrauen und Zuversicht beim Gedanken der Durchsetzung der Rechte und Interessen der Arbeiterschaft gibt.

## **5.2. Erfolg und Misserfolg bei Betriebstransformationen: Pfaff und Bosch im Vergleich**

– Gleiche Ausgangssituation, unterschiedliche Ergebnisse

In der gegenwärtigen Welt schreitet die Globalisierung rasend voran und wird die Konkurrenz zwischen den Betrieben zunehmend stärker. Konfrontiert mit dieser Situation führen alle Betriebe neue Regulierungs- und Reformmaßnahmen durch, um dem Konkurrenzdruck standhalten zu können. Deutsche Unternehmen stellen dabei keine Ausnahme

dar. Auf unserer Reise haben wir viele mit den wirtschaftlichen Veränderungen einhergehenden Veränderungen und Umstrukturierungen in den Betrieben beobachten können. Viele Betriebe führten von sich aus Anpassungsmaßnahmen durch.

Meist geschah das in Form von Personalabbau und Lohnsenkungen und einer Reihe



weiterer problematischer Rationalisierungsmaßnahmen. Jedes Mal, wenn Probleme auftraten, standen der Betriebsrat und die Gewerkschaften vor einer schwierigen Entscheidung: Lehnen sie die Veränderungen vollständig ab, kann es passieren, dass der Betrieb schließt oder an einen anderen Ort verlegt wird, und die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz endgültig verlieren. Lassen sie die Geschäftsleitung einfach ihre Pläne uneingeschränkt durchführen, kann das auch dazu führen, dass zumindest nur ein Teil der Beschäftigten ihren Lebensunterhalt verliert. Darüber hinaus ist grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass genau die erwarteten Ergebnisse eintreten werden. Der Umstrukturierungsprozess eines Unternehmens hat natürlich sehr großen Einfluss auf die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen.

Während unserer Reise durch Deutschland haben wir zwei Betriebe besucht, bei denen dieser Aspekt deutlich wurde: einen Betrieb des Elektroherstellers Bosch und ein Werk der berühmten Nähmaschinenfirma Pfaff. Art und Umfang der Betriebe sind sehr unterschiedlich, aber bei beiden ist das Betriebsmanagement mit einer sehr schwierigen Lage konfrontiert, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise.

In Leinfelden beim Stuttgarter Betrieb von Bosch, der auf die Produktion gewerblicher Elektrowerkzeuge (Power Tools), spezialisiert ist arbeiten 600 ArbeiterInnen direkt in der Produktion und weitere 1100 in der Marktforschung, Produktentwicklung und Verwaltung, insgesamt sind es also ungefähr 1700 Beschäftigte. Der Betrieb gehört traditionell zum Bereich der IG Metall. Die Belegschaft kennt sich gut mit Arbeitskämpfen aus und der Widerstandgeist ist ziemlich ausgeprägt. Im Jahr 2004 kam die Geschäftsleitung von Bosch zur Ansicht, die Produktionskosten in Leinfelden seien zu hoch, es rentiere sich nicht mehr, in Deutschland zu produzieren und begann die Verlegung der Produktion nach China vorzubereiten. Sie

hatte sich ausgerechnet, die Firma könne die Kosten durch die Verlegung um 20%-25% senken, da bereits Produktionen aus den USA nach China verlegt worden waren und im Anschluss auch ein Konkurrent von Bosch (Black und Decker) seine Fabrik nach China verlegt hatte. Die Verkündung dieses Plans seitens der Geschäftsleitung löste großen Unmut in der Belegschaft aus. Nachdem der Betriebsrat die Ansichten der Belegschaft der Geschäftsleitung vorgetragen hatte, reagierte diese jedoch noch aggressiver und drohte, den Betrieb zu schließen, sollte es nicht möglich sein die geplanten 20% einzusparen.

In Deutschland muss die Geschäftsleitung laut gesetzlicher Regelungen Maßnahmen, die sie im Betrieb vornehmen will, mit dem Betriebsrat verhandeln. Dazu gehört auch die Schließung einzelner Abteilungen des Unternehmens usw. Konfrontiert mit der Drohung der Geschäftsleitung bat der Betriebsrat die Gewerkschaften um Unterstützung.

Die Forschungsabteilung der IG Metall nahm dann eine Analyse der Situation von Bosch vor und kam zu dem Schluss, dass die Einschätzung der Geschäftsleitung Panikmache sei und es Hoffnung gäbe. Die Gewerkschaft machte beiden Seiten den Vorschlag, jeweils eine professionelle Institution damit zu beauftragen, eine Marktanalyse durchführen zu lassen und dann in einem gemeinsamen Gespräch nach einer Lösung zu suchen. Der Betriebsrat fand mit Unterstützung einer professionellen Institution einen neuen Weg zur Umstrukturierung des Betriebs: anstatt des Vorschlags der Geschäftsleitung, die Produktionskosten durch Kürzungen im Personalbereich zu senken, sollte nach Möglichkeiten, sich neue Märkte zu eröffnen gesucht werden. Nach diversen gemeinsamen Sitzungen kamen Betriebsrat und Geschäftsleitung letztendlich überein, parallel in Deutschland und China zu produzieren und zwar jeweils Produkte für den lokalen Markt. Die Produktpalette von Bosch sei sehr groß und für die unter-

schiedlichen Produkte gäbe es an den unterschiedlichen Produktionsstandorten die besten Produktionsbedingungen. Entscheidende Faktoren könnten jeweils Materialkosten, Qualität, Fähigkeiten und Erfahrungen der Belegschaften sein. Die Entlassung der Beschäftigten und Schließung eines Betriebes könne der langfristigen Entwicklung eines Unternehmens nicht gerade von Nutzen sein. Auf Basis eines gemeinsamen Abkommens zwischen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite nahm Bosch eine vernünftige Anpassung der Produktion vor.<sup>1</sup>

Das Ergebnis der Anpassung bewies, dass der Vorschlag des Betriebsrats korrekt war. Das Unternehmen ist bereits aus seiner kritischen Situation heraus und macht Profite. Geschäftsleitung und Belegschaft sind beide zufrieden. Die »win-win«-Situation erhöhte die Zufriedenheit auf beiden Seiten und die Bereitschaft, sich bei auftretenden Problemen zusammenzusetzen und gemeinsam nach sinnvollen Lösungen zu suchen. Diese Form der Kooperation innerhalb der Arbeitsbeziehungen hat uns sehr beeindruckt. Im Kontext der Globalisierung ist das Problem mit dem Bosch konfrontiert war ein weit verbreitetes und die Herausforderung, eine »win-win«-Situation zu finden, ist für alle von großem Interesse.

In dem anderen Betrieb, den wir besucht

---

1 Anmerkung des Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Mann dazu: Alleine durch Verhandeln wäre keine Lösung zustande gekommen. Die Einsicht der Firmenseite wurde dadurch gefördert, dass die Beschäftigten in Leinfelden ihrer Position durch Versammlungen und Arbeitsniederlegungen Nachdruck verliehen. Sie bekamen dabei auch Unterstützung von den Bosch-Beschäftigten der anderen deutschen Bosch-Standorte. Bosch befürchtete dauerhafte Produktionsausfälle und einen Imageverlust durch eine lange Auseinandersetzung in Leinfelden. In der gemeinsamen Vereinbarung verzichteten die Leinfelder Beschäftigten, um diese Lösung möglich zu machen, zeitlich befristet auf Lohnerhöhungen und eine Bosch-interne jährliche Sonderzahlung. Im Gegenzug sicherte die Firmenleitung Investitionen in Leinfelden zu und regelte vertraglich, in Leinfelden in den kommenden Jahren keine Beschäftigten zu entlassen.

haben, waren die Entwicklungen nicht so positiv wie bei Bosch. Pfaff ist ein bekanntes deutsches Nähmaschinen Unternehmen, das auf eine 150-jährige Geschichte zurückblickt. Als wir das Werk besuchten, bekamen wir etwas anderes zu sehen. Das Pfaff-Nähmaschinenwerk war ursprünglich ein groß angelegtes Unternehmen. In den 1990er Jahren hatte es noch 11.000 Beschäftigte und Pfaff-Nähmaschinen waren weltweit renommiert. Einhergehend mit dem Wandel der Lebensgewohnheiten der Menschen, wurden Nähmaschinen in den letzten Jahren immer weniger in Privathaushalten verwendet und die Fabriken, in denen Nähmaschinen für den Privatgebrauch hergestellt wurden, hatte Pfaff längst verkauft. Gegenwärtig werden bei Pfaff nur noch Industrienähmaschinen hergestellt. Aber auch die Nachfrage nach Industrienähmaschinen sank immer weiter, sodass in diesem Bereich und weniger Investitionen getätigt wurden. Das Unternehmen geriet infolgedessen in den letzten Jahrzehnten zunehmend unter Druck. Seit den 1980er Jahren wurde das Unternehmen insgesamt acht Mal verkauft und hat gegenwärtig nur noch 800 Beschäftigte.

Wir haben in einer weiträumigen und ruhigen Halle des Werks gesessen und mit Mitgliedern des Betriebsrats diskutiert. Es war die ernsthafteste Diskussion unserer Reise. Sie berichteten uns, dass nur noch sehr wenige ArbeiterInnen zur Arbeit kommen, und obwohl das Werk bereits zwei Wochen später zum wiederholten Male verkauft werden würde, die Produktion noch fortgesetzt werde, damit der Verkaufspreis dadurch noch etwas in die Höhe getrieben werden könne. In den vergangenen acht Jahren hat der Betriebsrat immer wieder die gleiche Arbeit gemacht: die bestmögliche Abfindungszahlung für die entlassenen ArbeiterInnen einzufordern. In Deutschland gibt es eine gesetzlich festgelegte Regelung für Abfindungen an die entlassenen Beschäftigten, wenn ein Unternehmen Insolvenz anmeldet. Allgemein überschreitet sie nicht das 2,5fache eines

Monatsgehalts, aber das ist nur der Mindeststandard. Im Einzelfall kann der Betriebsrat bei Verhandlungen mit der Betriebsleitung höhere Abfindungen erzielen. Insbesondere für kranke und behinderte ArbeiterInnen sollte ein besonderer Schutz eingefordert werden. Bei einer Insolvenz gibt es in einigen Fällen noch eine weitere Möglichkeit für die Belegschaft: der Betriebsrat kann durch Verhandlungen mit der Betriebsleitung erreichen, dass eine Art »Übergangsgesellschaft« gegründet wird, in der die von dem ursprünglichen Betrieb entlassenen Beschäftigten eine Weiterbildung machen können. Das Arbeitsamt zahlt in diesem Fall einen Zuschuss, der 60%-67% des ursprünglichen Gehalts entspricht. Hat der Betriebsrat eine starke Verhandlungsposition gegenüber der Betriebsleitung, kann es einen weiteren Zuschuss seitens des ursprünglichen Arbeitgebers geben, und die Beschäftigten kommen dann auf 75%-80% ihres ursprünglichen Gehalts. Die Länge der Weiterbildungsmaßnahme ist in der Regel auf ein Jahr beschränkt. Dann wird erwartet, dass die Beschäftigten einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen gefunden haben. Sollten sie zu dem Zeitpunkt keine angemessene Arbeit gefunden haben, müssen sie sich beim Arbeitsamt melden, um Arbeitslosengeld zu beantragen. Sobald Schwierigkeiten beim Betriebsmanagement auftreten, ist es daher nicht möglich, die reguläre Produktion fortzusetzen. Der Betriebsrat ist dafür verantwortlich, die Rechte und Interessen der Belegschaft zu wahren.

Wenn ein Unternehmen beispielsweise Vorbereitungen trifft, die Belegschaft zu reduzieren, kann der Betriebsrat zumindest über die Reihenfolge der Entlassungen verhandeln und versuchen zu erreichen, dass zunächst die Arbeitsplätze der älteren ArbeiterInnen und derjenigen, mit beschränkten beruflichen Fähigkeiten gesichert werden. Für die Beschäftigten, die entlassen werden, kann der Betriebsrat versuchen, die Aufnahme in einen Übergangsgesellschaft zu errei-

chen, damit sie eine Weiterbildungsmaßnahme machen können, während sie nach neuen Arbeitsplätzen suchen. Gleichzeitig sollten für die entlassenen ArbeiterInnen möglichst hohe Kompensationszahlungen ausgehandelt werden. Der Betriebsrat verhandelt die Höhe der Abfindungen jeder einzelnen ArbeiterIn und versucht, so viel wie möglich für die bzw. den einzelnen herauszubekommen und den persönlichen Verlust so gering wie möglich zu halten. Das Gespräch mit den Mitgliedern des Betriebsrats von Pfaff zog sich einen ganzen Vormittag hin und wir waren berührt von dem gewaltigen Verantwortungsgefühl, das sie für die ArbeiterInnen hatten. Gleichzeitig wurde uns schwer ums Herz angesichts der drohenden Schließung des Werks.

Wenn es Probleme in der Produktion gibt, trifft dies zuerst die Interessen der einfachen Beschäftigten. Gleichzeitig sieht es für die Zukunft des Betriebsrats auch nicht gerade rosig aus: wird das Werk geschlossen, wird auch der Betriebsrat seine Auflösung verkünden müssen. Für die kontinuierliche Arbeit, die der Betriebsrat für die Rechte und Interessen der Belegschaft geleistet hat, war das Vertrauen und die Unterstützung die er dabei von der Belegschaft bekommen hat extrem wichtig.

An den Wänden des Versammlungsraumes bei Pfaff hängen mehrere alte Fotografien. Ohne viel Worte erzählen sie uns die lange Geschichte des Werks von 1858 bis 2008. Während wir auf das weitläufige und verlassen wirkende Gelände schauen, verfallen wir alle in tiefes Schweigen ...

## 5.3. Das deutsche »798«

– Ein Besuch in der Zeche Zollverein im Ruhrgebiet

Als wir anfangen, etwas über die Geschichte und Geografie Deutschlands zu lernen, stießen wir gleich zu Beginn auf den Ortsnamen »Ruhr«. Das Ruhrgebiet ist Deutschlands bekanntestes Kohleabbaugebiet, Sitz der Kohle- und Stahlindustrie und Zentrum der Schwerindustrie. Die reichen Vorkommen an Kohle und Stahl waren selbstredend sehr wichtig für die Entwicklung der gesamten Wirtschaft. Aufgrund dessen bekam das Ruhrgebiet, das in nicht allzu großer Entfernung zu Frankreich liegt, in der Geschichte mehrfach die Auseinandersetzungen zwischen den beiden Ländern zu spüren. Die Schwerindustrie des Ruhrgebiets stellte auch für den von Deutschland initiierten Ersten und Zweiten Weltkrieg eine wichtige Materialbasis dar. Nach dem Krieg spielte das Ruhrgebiet für den Wiederaufbau und das darauf folgende Wirtschaftswunder der westdeutschen Wirtschaft eine sehr wichtige Rolle: 40% der Industrieproduktion des gesamten Landes erfolgte damals im Ruhrgebiet. Aufgrund der langen Geschichte hoch entwickelter Industrieproduktion stellte das Ruhrgebiet darüber hinaus eine solide Basis für Entstehen und Entwicklung der deutschen ArbeiterInnenbewegung bereit. Viele bedeutende Ereignisse in der Geschichte der deutschen ArbeiterInnenbewegung sind deshalb mit dem Ruhrgebiet verbunden. Als wir erfuhren, dass das Ruhrgebiet auf unserer Reiseroute liegen würde, waren wir bereits sehr gespannt darauf, diesen Ort sehen zu können.

An jenem Tag fuhren wir frühmorgens mit dem Auto zum ehemaligen Bergwerk Zeche Zollverein in Essen. Es war eiskalt, wir hatten die wärmste Kleidung, die wir mitgebracht hatten, übereinander angezogen. Unsere Gesichter waren vor Kälte gerötet, unsere Hände einzige Eisklumpen. Wir hatten uns vorgestellt, dass alles voller schwarzer Asche

und Rauch von der Förderung der Kohle im Bergwerk sein würde. Als wir dort ankamen, sah es jedoch nach allem anderen als einem Bergwerk aus. Vor unseren Augen lag eine riesige Grünanlage mit einem Gebäude mittendrin, das wir auf den ersten Blick für ein zeitgenössisches Kunstmuseum gehalten hätten, hätte man uns nicht vorher gesagt, dass es sich um ein Bergwerk handelt. Die dunkelroten Ziegelsteine der Wände bildeten einen deutlichen Kontrast zum Grün der Anlage. Die Architektur des großen Gebäudes ist sehr ungewöhnlich, von ihm geht große Ruhe aus und ein Gefühl lange vergangener Zeiten. Wir fragten unsere deutschen Begleiter, wann das Gebäude gebaut worden sei. Uns wurde geantwortet, es sei ein Gebäude der 1930er Jahre. Dieses Bergwerk wurde 1850 eröffnet, in den 1930er Jahren dann das gegenwärtig noch existierende Gebäude gebaut. Inzwischen ist es geschlossen. Die Anlage wurde nach seiner Schließung jedoch nicht verändert und ist inzwischen eine Sehenswürdigkeit. Nachdem wir das Gebäude betreten hatten, konnten wir in der Tat noch die ursprüngliche Arbeitsumgebung des Bergwerks sehen: Förderwagen, spezielle Werkzeuggürtel, Schaufeln, Hammer, Sicherheitshelme, sogar die Tassen der ArbeiterInnen hingen noch an den Wänden ... Während wir den detaillierten Erklärungen eines uns begleitenden Ingenieurs lauschten, machten wir eine Zeitreise hundert Jahre zurück in die Vergangenheit.

Vor 1860 gab es dort bereits einige kleine Kohlegruben, mit Beginn der Industrialisierung um 1870 wurden die einfachen Handarbeiten zunehmend durch Industriearbeit ersetzt, Förderanlagen und Kräne erschienen auf der Bildfläche. Im Zuge der Expansion der Produktion, nahm die Anzahl der Industriearbeiter stark zu. Die Sicherheitsvorkehrungen und die allgemeinen Arbeitsbe-

dingungen verbesserten sich nur Schritt für Schritt. Bei der Kohleförderung in zunehmend größeren Umfang stand für die Unternehmen einzig der Profit im Vordergrund, die Löhne der Bergleute wurden gedrückt. Daher kam es häufiger zu hitzigen Arbeitskonflikten und im Jahr 1889 dann zu einem großen Streik. Im Anschluss an diesen Streik begann sich eine Gewerkschaft zu formieren und die Arbeiterbewegung schritt wie »Wolken, die vom Wind nach vorn getrieben werden« voran. Nach Ende des Ersten Weltkriegs vereinigten sich die einzelnen Gewerkschaften auf Initiative der Betriebsräte. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs wurde für die Kohle und Stahlindustrie im Ruhrgebiet das berühmte Montan-Mitbestimmungsgesetz beschlossen<sup>2</sup>. In den Montanbetrieben wurden Aufsichtsräte gegründet und bei allen wichtigen Angelegenheiten im Betrieb galt das Mitbestimmungsrecht für die ArbeitgeberInnen- wie auch die ArbeitnehmerInnenseite. Dieser wichtige Mechanismus hat seinen Ursprung im Ruhrgebiet der 1950er Jahre.

Mit der Erstarkung der Bewegung für mehr Demokratie wuchs auch Deutschlands ArbeiterInnenbewegung. Nach den 1970er Jahren wurde das Mitbestimmungsrecht auch an anderen Orten und in anderen Industriebranchen umgesetzt. Die Arbeitsbeziehungen in den Montanbetrieben des Ruhrgebiets gaben den Arbeitsbedingungen eine neue Struktur: Löhne wurden erhöht, die Sozialversicherung verbessert und die politischen Forderungen der Beschäftigten wurden gehört und ernst genommen. Beim Besuch der ehemaligen Zeche erfuhren wir gleichzeitig sehr viel über die Geschichte der deutschen ArbeiterInnenbewegung. Die Erfahrung, etwas selbst gesehen und nachvollzogen zu haben, lässt sich wirklich nicht

damit vergleichen, etwas über einen Ort gelesen zu haben.

Die beiden deutschen Begleiter, die uns durch die Zeche geführt haben, haben einen tiefen Eindruck bei uns hinterlassen. Einer von ihnen ist ein Bergingenieur Student und hat uns alles detailliert erklärt. Am Tag der Besichtigung war es wirklich extrem kalt, in den Räumen der Zeche war es um die 10 C, und trotzdem hat er uns von Anfang bis Ende der Führung alles akribisch und im Detail erzählt und dabei nichts ausgelassen. An einer Werkbank zog er unerwartet seine Handschuhe aus und demonstrierte uns persönlich, wie der große Eisenhammer früher benutzt wurde. Sein berufliches Engagement hat uns sehr beeindruckt. Der andere Begleiter, eher von kleiner Statur, wirkte wie ein sehr kultivierter Mensch, ein Mann von Welt auf uns. Unser erster Gedanke war, dass er Wissenschaftler ist, aber als er sich kurz darauf vorstellte, erfuhren wir zu unserem großen Erstaunen, dass er früher Bergmann im Ruhrgebiet war. Für uns sah er kaum älter als 40 aus, er sagte uns aber, er sei schon seit vielen Jahren in Rente. In Deutschland geht man regulär mit 65 Jahren in Rente. Als Bergarbeiter kann man das jedoch schon mit 55 Jahren machen. Er heißt Rolf Euler und hat einen wirklich interessanten Lebenslauf. Er hat in den 1960er Jahren seinen Universitätsabschluss gemacht und ging anschließend freiwillig im Bergwerk arbeiten, insgesamt hat er 25 Jahre dort gearbeitet und seine damalige Entscheidung bis heute nicht bereut. In einem mehrstündigen Vortrag hat er uns ein detailliertes Bild der historischen Entwicklungen des Bergbaus im Ruhrgebiet gezeichnet. Sein Vortrag glich dem eines bekannten Professors und Experten, klar in Logik und Argumentation, mit eigenständigen Analysen – bei uns allen rief sein Vortrag Bewunderung hervor. Wir konnten den wie einen Wissenschaftler wirkenden Herrn Euler wirklich nicht leicht mit unserem Bild von einem Bergarbeiter in Verbindung bringen. Am Ende konnten wir unsere Neugier

---

2 Kommentar von Rolf Euler: ... vor allem um eine Überführung des Bergbaus in Gemeineigentum zu vermeiden, wie sie von vielen Bergleuten gefordert wurde.

nicht mehr bremsen und fragten ihn, ob er in seiner langjährigen Arbeit in der Zeche keine Verletzungen davongetragen hätte? Die Sicherheitsvorkehrungen bei der Arbeit seien nicht schlecht gewesen, so seine Antwort, obwohl er viel Zeit unter Tage verbracht hätte, wäre er nicht zu Schaden gekommen. Wir kamen dann nicht umhin, an die vielen schlimmen Unfälle in den Bergwerken in China zu denken und wurden sehr traurig.

Ein weiterer bleibender Eindruck unseres Besuchs in der ehemaligen Zeche im Ruhrgebiet ist das Schild mit der Aufschrift »Weltkulturerbe der Vereinten Nationen«, das sich am Eingang des Gebäudes befindet. Das hängt mit der Umstrukturierung des Ruhrgebiets zusammen. In den 1960er und 1970er Jahren führte der massive Import anderer Energieträger zum plötzlichen Schwinden der Nachfrage nach Kohle. Dies hatte massive Schwierigkeiten für den Betrieb von Bergwerken zur Folge, sodass viele fast geschlossen wurden und einer großen Anzahl von Bergleuten die Entlassung drohte. Damals organisierten die Bergleute einen riesigen Streik, tausende gingen vereint auf die Straße und bildeten eine Protestbewegung. Unter dem starken Druck der ArbeiterInnenbewegung passte die Regierung die gesetzlichen Richtlinien für den Bergbau an. Die Unternehmen wurden anhand grundlegender Faktoren, wie Profit, Umfang und Entwicklungspotenzial fusioniert, die Menge des Kohleabbaus musste entsprechend der gesetzlichen Richtlinien mit der Vertriebsmenge übereinstimmen. Das Pensionierungsalter der Bergleute wurde vorgezogen und bei Schließung eines Werks sollte zunächst ein genauer Plan für eine schrittweise Reduzierung der Beschäftigten vorgelegt werden, anstatt eine sehr große Anzahl mit einem Mal zu entlassen. Von den 130 Bergwerken, die es in den 1950er und 1960er Jahren im Ruhrgebiet gab, wurden kontinuierlich mehr geschlossen und bis zu Beginn der 1990er Jahre 70.000 ArbeiterInnen entlassen. Insgesamt sind nur 5 Bergwerke mit 26 000 Be-

schäftigten übrig geblieben. Die Schließung von Betrieben und Entlassung von ArbeiterInnen in einem derart großen Umfang hat keine große soziale Unruhe verursacht. Diese wertvolle Erfahrung kann uns hervorragend als Vorbild für die Förderpläne der alten Industriegebiete in China dienen.

Bei der Umstrukturierung der Industrie des Ruhrgebiets wurde von Anfang an auch die Entwicklung der Städte in der Region mitbedacht. So hat sich das Ruhrgebiet schrittweise von einem Zentrum für Kohle- und Stahlproduktion in eine neue Wirtschaftszone entwickelt, in der es eine Vielzahl von Branchen gibt, mit der Kohl- und Stahlproduktion als Ausgangspunkt, der Schwerpunkt liegt inzwischen jedoch auf Neuen Technologien.

Am meisten überraschte uns, dass für die alten Industriegebäude eine neue Verwendung gefunden wurde. Die Zeche, die wir besichtigt haben, hat sich bereits in ein einzigartiges Gelände für Kunst und Kultur verwandelt. Das Gelände der ehemaligen Zeche in dieser Form zu bewahren, bringt den nächsten Generationen die zunehmend seltener werdenden traditionellen Industrien näher und übt einen großen Einfluss auf die jungen Menschen aus. Als wir die Zeche besichtigten, sahen wir in einer Werkhalle auf einer Plattform einen hölzernen Tisch und Stühle stehen. Früher wurden dort Hochzeitszeremonien abgehalten und auch aktuell nutzen nicht wenig junge Paare diese Plattform für den gleichen Zweck. Darüber hinaus befinden sich in der ehemaligen Zeche Kneipen, ein Restaurant, ein Theater und Räumlichkeiten, die für Konzerte zeitgenössischer Musik und Ausstellungen moderner Kunst genutzt werden. Der Ort zieht natürlich viele junge Leute an, die sich dort treffen, um ihre Freizeit gemeinsam zu verbringen oder ihr künstlerisches Talent zur Schau zu stellen. Die Umgebung ließ uns sofort an den Kunstbezirk 798 in Beijing denken. Selbstverständlich haben die Deutschen die Restaurierung und Neugestaltung der Zeche

sehr viel sorgfältiger betrieben. Daher wurde sie auch zum Weltkulturerbe der Vereinten Nationen erklärt! Wir erinnerten uns daran, dass in jenem Jahr einige PolitikerInnen in Beijing planten, 798 endgültig abzureißen! Zum Glück konnte der Erhalt von 798 dank des Engagements diverser Kreise letztendlich durchgesetzt werden. Inzwischen ist 798 so-

gar für alle ausländischen TouristInnen eine der wichtigsten Sehenswürdigkeiten in der Stadt. So gesehen sollte die Stadtplanung erwägen, alte Gebäude durch Umbau, Neuverwendung, Restaurierung und Denkmalschutz in die Pläne zur Stadtentwicklung zu integrieren. Es entsteht dadurch ein großer Nutzen.

## 5.4. Ausländische ArbeiterInnen und ArbeitsmigrantInnen

– Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Gleichbehandlung für alle – Widerstand ist notwendig

Während unserer Reise durch Deutschland erfuhren wir auch etwas über die Arbeits- und Lebensbedingungen von ArbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund. Einer von ihnen hat besonderen Eindruck auf uns gemacht – nicht weil er ein türkisches Aussehen hat, sondern weil er für die MigrantInnen steht, die alles in ihrem Leben einzig durch ihr Eigenengagement erreicht haben. Er ist ein türkischer Deutscher, der sich viele Gedanken macht und viele Ideen hat. Ali Cicek Dursun ist als Jugendlicher mit seinem Vater aus der Türkei nach Deutschland gekommen. Seine Vorfahren sind Kurden. Er arbeitet inzwischen schon seit zwanzig Jahren in Köln bei Ford. Jetzt ist er Betriebsrat und Mitglied der IG Metall. In seiner Begleitung haben wir das Fordwerk besichtigt.

In seinem Büro waren wir freudig überrascht, als wir an der Wand ein Erinnerungsstück seiner China-Reise im Jahr 2006 entdeckten, ein Geschenk, das er vom China Institute of Industrial Relations bekommen hatte. Nach dieser Entdeckung hatten wir das Gefühl, dass die Distanz zwischen uns noch einmal ein Stück kleiner geworden war. Herr Dursun erzählte uns, dass Ford Deutschland insgesamt 40.000 Beschäftigte hat. In Köln sind 22.000 Menschen bei

Ford beschäftigt, davon sind 5.000 TürkInnen, das entspricht in etwa einem Viertel. Er sagte, die ArbeiterInnen in der Fabrik kämen aus 6-7 unterschiedlichen Ländern und hätten vielfältige ethnische Hintergründe. Frauen gäbe es nur 1.400 im Werk. Das Unternehmen sei einfach noch nicht frauenfreundlich genug. Den wichtigsten Teil von Ford Köln bilden ein Zentrum für Forschung und Entwicklung sowie eine Fertigungsstraße für Automotoren.

Die europäische Zentrale des Unternehmens befindet sich ebenfalls in Köln. Der Betriebsrat hat 41 Mitglieder, 35 davon sind freigestellt. Außerdem gibt es 50 professionelle Vertrauensleute der Gewerkschaft, ein Teil von ihnen arbeitet in den Produktionshallen, andere sind für Personalfragen, Arbeitsschutz und die Anündigung von Entlassungen verantwortlich. Jede Woche finden zwei Treffen statt, um die dringendsten Probleme zu besprechen. Vertrauensleute kümmern sich um die konkrete Lösung der Probleme in den Produktionshallen. In den zwölf Produktionsbereichen gibt es 800 Vertrauensleute der Gewerkschaft (in den großen deutschen Unternehmen sind es Vertrauensleute der Gewerkschaft).

Von den ArbeiterInnen am Fließband

sind 98% und von den Angestellten 85% Gewerkschaftsmitglieder. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Belegschaft insgesamt beträgt somit 92%. Herr Dursun erwähnte in der Vorstellung des Unternehmens, dass Ford seit den 1950er Jahren ausländische ArbeiterInnen aus verschiedenen Ländern anwirbt, unter anderem aus Spanien, Portugal und Italien. In den 1960er Jahren folgten ArbeiterInnen aus der Türkei. Damals sprachen alle ihre Muttersprachen und verstanden kein Deutsch, daher gestaltete sich ihr Alltag sehr schwierig. Die ArbeiterInnen wohnten alle in Arbeiterwohneinheiten: acht Leute in einem Zimmer, bei einem Drei-Schichten-System, das für alle unterschiedliche Arbeits- und Schlafzeiten mit sich brachte – da war Streit manchmal unvermeidbar. Dazu kam, dass ein großer Teil der ArbeiterInnen aus ländlichen Gegenden kam, sich in einer Großstadt nicht gut auskannte und an das Großstadtleben allgemein nicht gewöhnt war. Wie konnten also ihre Rechte und Interessen gewahrt bleiben? Wie konnten sie organisiert werden? Das stellte damals ein immenses Problem dar. Die ausländischen ArbeiterInnen konnten zu der Zeit zwar Mitglied in der Gewerkschaft werden, jedoch nicht in den Betriebsrat gewählt werden. Erst nachdem 1972 die gesetzlichen Regelungen verändert wurden, bekamen ausländische ArbeiterInnen das passive und aktive Wahlrecht für den Betriebsrat. Herr Dursun erzählte uns auch von dem mutigen und heldenhaften Kampf der türkischen Fordarbeiter. Zu Beginn hätten die aus ländlichen Gegenden stammenden türkischen ArbeiterInnen kein so rigides Konzept von Arbeitsdisziplin gehabt und seien bei Verwandtenbesuchen in der Heimat des Öfteren erst verspätet wieder zur Arbeit nach Köln zurückgekehrt. 1973 wurden 300 ArbeiterInnen entlassen, weil sie mit einer Woche Verspätung zurückgekehrt waren. Einige forderten, wieder eingestellt zu werden, jedoch ohne Erfolg. Damals hatte Ford 45.000 ArbeiterInnen und davon waren 15.000 tür-

kisch. Es kam zu einem spontanen Streik mit folgenden Forderungen: die 300 entlassenen ArbeiterInnen sollten wieder eingestellt werden; in Bezug auf den Lohn sollten die türkischen den deutschen Arbeitern gleichgestellt werden: gleiches Geld für gleiche Arbeit. Das Ergebnis dieses spontanen Streiks war, dass die zuvor entlassenen 300 ArbeiterInnen wieder eingestellt wurden, die 160 ArbeiterInnen, die den Streik angeführt hatten, wurden jedoch entlassen.

Letztendlich hatte der Streik jedoch noch weitere positive Ergebnisse erzielt: die ausländischen ArbeiterInnen konnten sechs Wochen Urlaub nehmen, um ihre Familien zu besuchen. Den muslimischen ArbeiterInnen wurde gestattet, während der Arbeitszeit ihre Gebete wahrzunehmen. Und eine große Anzahl von ArbeiterInnen trat in die Gewerkschaft ein, um das Recht zu haben, mitzureden und einige von ihnen wurden in den Betriebsrat gewählt. Zuvor hatten die türkischen ArbeiterInnen nur die schmutzige, gefährliche und ermüdende Arbeit machen müssen, nachdem sie den deutschen ArbeiterInnen grundsätzlich gleichgestellt wurden, gab es Aktionen gegen Diskriminierung. Inzwischen sind sie auch im Management und in der technischen Abteilung vertreten. Ford achtet sehr darauf, dass niemand im Unternehmen aufgrund seiner Herkunft diskriminiert wird.

Wir konnten Herrn Dursuns Erfahrungen nachvollziehen, als wir von der Situation und dem Kampf der türkischen ArbeiterInnen hörten, mussten wir unwillkürlich an die WanderarbeiterInnen aus ländlichen Gegenden in China denken. Es gibt einige Parallelen in der geschichtlichen Entwicklung zwischen den chinesischen WanderarbeiterInnen und den damaligen türkischen ArbeiterInnen: sie kamen aus den Dörfern in die Städte und sind von der Landwirtschaft in die Industrie gewechselt. Zu Beginn kannten sie sich nicht aus in der Stadt und es fiel ihnen relativ lange schwer, sich in das großstädtische Leben einzufinden. Diese Phase der Anerkennung



als gleichberechtigte Bürger hat jeweils ungefähr gleich lang gedauert, für die türkischen ArbeiterInnen etwas länger. Sie haben beide mit gefährlicher, schmutziger und ermüdender Arbeit begonnen, die teilweise sogar zu Verletzungen und Vergiftungen geführt hat. Zu Beginn bekamen sie nur ein dürftiges Gehalt und hatten an ihrem Arbeitsplatz kein Mitspracherecht und keine Sozialversicherung. Der Unterschied ist jedoch, dass sich die Situation der türkischen ArbeiterInnen inzwischen stark verändert hat, durch ihren entschlossenen und unnachgiebigen Kampf haben sie Gleichberechtigung erreicht. Betrachtet man den Anteil an türkischen Mitgliedern im Betriebsrat, sind dies 10 von 41 Mitgliedern. Um es mit Herrn Dursuns

Worten zu sagen: »Sie bekommen jetzt nicht nur gleiches Geld für gleiche Arbeit, sondern sind grundsätzlich gleichberechtigt«.

Wenn wir uns Herrn Dursun anschauen, mit seinem liebenswerten, selbstbewussten und entschiedenem Auftreten, können wir nur bewundernd seufzen, da es schwer vorstellbar ist, in einem der chinesischen Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten auch nur einen Gewerkschaftsvorsitzenden zu finden, der bzw. die ArbeitsmigrantIn oder ArbeiterIn aus einer ländlichen Region ist. Auf dem Weg zu Gleichberechtigung und gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit scheint die Entwicklung eines entsprechenden Bewusstseins das Wichtigste überhaupt zu sein.

## **5.5. Die Herzensangelegenheiten einer Arbeiterrunde**

– Wie die Minderheit ihre eigene Meinung zum Ausdruck bringt

An jenem Tag fuhren wir mit dem Auto zum Café »Die Mücke« neben einem alten Bahnhof. Im 30 bis 40qm<sup>2</sup> großen Raum saßen an zwei Seiten eines altmodischen Tisches mit einer schweren Eisentischplatte neun Männer und unterhielten sich. Alle neun sind Arbeiter, Gewerkschaftsmitglieder und Mitglieder des Betriebsrats von Daimler in Stuttgart. Das Unternehmen hat in Stuttgart 21.000 Beschäftigte (einschließlich Produktion und Vertrieb), der Betriebsrat hat 45 Mitglieder. Was diese Betriebsräte von den anderen unterscheidet ist, dass sie die Kooperation zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nicht befürworten – das macht sie zu einer Minderheit im Betriebsrat. Diese neun hatten ursprünglich die Frage »Was ist eine Gewerkschaft?« diskutiert. Nachdem sie sich als Gleichgesinnte erkannt hatten, schlossen sie sich zusammen und arbeiten inzwischen seit mehreren Jahren zusammen. Alle drei Wochen drucken sie eine

kleine Zeitung (mit einer Auflage von 8.000 Exemplaren), in der verschiedene Themen vorgestellt werden, und verteilen diese an die Beschäftigten (außerhalb der Fabrik, drinnen ist es ihnen untersagt). Im Gespräch mit ihnen ging es um drei zentrale Fragen: Wie bewerten sie die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der IG Metall 2008? Warum hört die Gewerkschaft nicht auf die ArbeiterInnen? Sollten die ArbeiterInnen aus der Gewerkschaft austreten, wenn sie unzufrieden mit den GewerkschaftsführerInnen sind?

Auf die erste Frage antworteten sie, dass sie mit den Ergebnissen der Tarifverhandlungen unzufrieden seien. Sie waren der Ansicht, dass angesichts der Inflation eine Gehaltserhöhung von nur 510 Euro im Halbjahr (?) zu wenig sei. Schließlich sei bei dem Warnstreik eine Erhöhung von 8% gefordert worden. Außerdem sei eine Laufzeit von 18 Monaten vereinbart obwohl ein 12 monatige möglich und besser gewesen wäre. Die Gewerkschaft

hätte jedoch gesagt, dass die Situation des Unternehmens relativ schlecht sei, daher sei ein Streik kaum von Nutzen. Im Gegenteil müsse man dem Unternehmen helfen, ein Teil der Fabrik hätte bereits die Produktion eingestellt. Diese neun Arbeiter waren jedoch der Ansicht, die Begründung der Gewerkschaft sei nicht richtig. Beim Streiken ginge es ja nicht nur darum, mehr Geld zu bekommen. In den letzten Jahren hätte sich die Situation einfach sehr verschlechtert. Wenn man sich gegenwärtig schon als zu schwach bezeichnet, wird es dann später nicht noch schlimmer werden, und erreicht man dann nicht noch weniger? Auch wenn die Gewerkschaftsführung Streik nicht befürwortet, halten die einfachen Beschäftigten ihn zumeist doch für sinnvoll. Es gibt eigentlich keine Alternative dazu, dem Willen der Beschäftigten nachzugeben. Nicht nur Gewerkschaftsmitglieder, auch die anderen ArbeiterInnen fanden den Tarifabschluss einfach unfair.

Und warum hört die Gewerkschaft nicht auf die Standpunkte der ArbeiterInnen? Die Gewerkschaftsführung will die Macht und Kontrolle fest in den eigenen Händen halten, folglich will sie keinerlei Macht an die Massen abtreten und sich auf keine anderen Standpunkte einlassen. Während der Tarifverhandlungen zwischen IG Metall und ArbeitgeberInnenseite 2008 gab es kaum Diskussionen mit Gewerkschaftsmitgliedern über das Ausmaß der Erhöhung! In den letzten 25 Jahren haben Gewerkschaftsmitglieder folgende Erfahrungen gemacht: Die Gewerkschaftsführung soll die Beschäftigten bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützen. Die Ergebnisse dabei waren jedoch nicht besonders gut. Darüber hinaus stellen sich die GewerkschaftsführerInnen nicht dem Austausch und der Auseinandersetzung mit den Beschäftigten. In den 1970er und 1980er Jahren verhandelte die Gewerkschaft noch etwas besser. Bei Tarifverhandlungen erreichten sie 11%, wenn die Beschäftigten zuvor 13% gefordert hatten. Danach veränderte sich die Linie der Gewerkschaft. Es

wurde nur noch darauf geachtet, ob sich Geld verdienen lässt, die gesamtgesellschaftliche Situation blieb dabei außer Acht. 1984 gab es den letzten großen Streik beim Kampf um die 35-Stunden-Woche. Er wurde sechs Wochen fortgesetzt, bei späteren Streiks wurden es weniger. Die Regierung änderte das Arbeitsgesetz: Zuvor hatte man bei Krankheit sechs Wochen Anspruch auf volles Gehalt, erst im Anschluss nahm man die Versicherung in Anspruch. Das veränderte Gesetz besagt, dass man nur noch 80% des Gehalts erhält. Die VertreterInnen der ArbeiterInnen entschieden sich nach einer Diskussion für die Durchführung eines Streik, aber ein Gewerkschaftsführer sagte, sie sollten erst eine Woche später gemeinsam demonstrieren, was dazu führte, dass die Entscheidung der VertreterInnen der ArbeiterInnen seine Effektivität verlor und im Sande verlief.

Wir fragten daraufhin: »Was können Gewerkschaftsmitglieder, die mit der Führung unzufrieden sind machen? Können sie die Führung abwählen?« Die neun antworteten: »In den letzten vierzig Jahren hat die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder gelernt, dass andere sich ihrer Angelegenheiten annehmen, und sie glauben auch daran. Sie kommen nicht darauf, selber anzupacken, sondern warten darauf, dass die Gewerkschaft die Dinge in die Hand nimmt. Damit treten sie ihre Macht an die Gewerkschaft, an die Führung ab. Aufgrund der Diskrepanz zwischen den Interessen der ArbeiterInnenschaft und der Gewerkschaftsführung (Machterhalt und Harmonie mit der Arbeitgeberseite und der Regierung) können bei jeder Aktivität Konflikte auftreten. Die anderen Gewerkschaften schenken den Standpunkten der Beschäftigten Aufmerksamkeit und handeln gemeinsam mit ihnen, nicht wie die IG Metall, die nur der Verwaltung ihrer Mitglieder Aufmerksamkeit schenkt.«

Im Anschluss fragten wir: »Die Dienstleistungsbranche befindet sich im Aufwind, mit dem produzierenden Gewerbe geht es bergab. Hängt die mangelnde Stärke der Gewerk-

schaft nicht auch mit diesen Entwicklungen zusammen?« Ihre Antwort lautete: Sie hängt auf jeden Fall damit zusammen, betrachtet man jedoch die Situation im gesamten Land, sieht man, dass die Dienstleistungsbranche primär im Inland tätig und nicht direkt mit der Globalisierung konfrontiert und anders als die Automobilbranche ist, die größtenteils für den Export produziert. In dieser Situation sucht die Gewerkschaftsführung fatalerweise noch nicht nach neuen Methoden.

Wir stellten eine Frage zum wiederholten Mal: »Warum treten die ArbeiterInnen in die Gewerkschaft ein? Und wenn sie nicht zufrieden mit der Gewerkschaft sind, warum treten sie dann nicht wieder aus?« Ihre Antwort beeindruckte uns: Wir selber sind Arbeiter, die Durchsetzung der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen wird von den ArbeiterInnen selbst erreicht, die Gewerkschaft leistet dazu einen Beitrag. Die Rechte und Interessen der deutschen ArbeiterInnen wurden in einem Zeitraum von einhundert Jahren erkämpft, in China wird das noch nicht so lange getan, deshalb sind die Arbeitsbedingungen dort auch noch nicht so gut. Dreh- und Angelpunkt ist, dass die Gewerkschaften der Öffentlichkeit ihre Positionen vermitteln. Außerdem wollen wir erreichen, dass die Gewerkschaften ihre Standpunkte in den Verhandlungen mit der ArbeitgeberInnenseite deutlich machen. Aus diesem Grund sind wir immer noch Mitglieder. Durch den Austausch mit diesen neun Arbeitern haben wir noch einmal einen ganz anderen Zugang zu dem Thema bekommen. Als wir zuvor über die Mechanismen der Tarifverhandlungen sprachen, ging es darum, welchen Nutzen und welche Funktion es hat, wenn Betriebsrat und Gewerkschaft eine Einheit bilden. Unabhängig davon, ob es sich um den Betriebsrat oder die Gewerkschaft handelt, beide setzen sich zweifelsohne aus einzelnen Menschen zusammen, und natürlich können alle unterschiedliche Standpunkte zur Gewerkschaftspolitik und den Entscheidungen des Betriebsrats haben –

bis dahin, dass sich unterschiedliche Fraktionen bilden. Als wir uns an jenem Tag in der »Mücke« trafen, kamen einige der ArbeiterInnen gerade aus der Fabrik und trugen noch ihre Arbeitskleidung. Im Laufe unserer Gespräche bemerkten wir, dass die Mehrheit der Leute nicht besonders wortgewandt war und große Ideen nicht besonders systematisch darstellen konnten. Ihre einfachen und ungekünstelten Worten sprachen jedoch für ihr gewerkschaftliches Bewusstsein und ihren Wunsch, mehr für die Rechte der einfachen ArbeiterInnen zu erreichen. Sie hatten eigene Meinungen zu den Gewerkschaftsführern – ihr Wunsch war jedoch letztendlich, dass sich diese stärker für die Rechte und Interessen der einfachen ArbeiterInnen einsetzen.

## Kapitel 6

# Die große Vielfalt an Nichtregierungsorganisationen<sup>1</sup> NROs in Deutschland

---

## 6.1 Die allgegenwärtige Präsenz von NRO

Der Regierung eine Dienstleistung zur Verfügung stellen – ein allgemeines deutsches NRO-Modell

Vor unserer Reise durch Deutschland haben wir deutsche NROs nicht wirklich als Untersuchungsgegenstand betrachtet. Als wir nach unserer Rückkehr begannen dieses Buch niederzuschreiben, waren wir jedoch alle der Ansicht, dass wir diesem Thema größeren Raum geben sollten, damit wir der LeserInnenschaft unsere Eindrücke von den deutschen NROs nicht vorenthalten. Vermutlich scheinen diese Eindrücke relativ oberflächlich, sie realistisch und lebendig zu übermitteln, stellte unsere größte Schwierigkeit dar. Die deutschen NROs haben eine lange Geschichte, in Bezug auf Anzahl, Umfang und Entwicklungsstadium sind sie zweifelsohne inhaltlich sehr ausgefeilt und entsprechen formal einheitlichen Standards

NROs stellten schon sehr früh eine weit verbreitete gesellschaftliche Kraft in Deutschland dar. Sie nehmen eine wichtige Rolle dabei ein, gesellschaftliche Probleme zu lösen und soziale Bedürfnisse zu befriedigen, ihre Funktion ist einzigartig und unersetzbar. Die deutschen NROs spiegeln auf eine Art das

Entwicklungsstadium der deutschen Zivilgesellschaft wider. Im Kontext der Globalisierung finden Mission und Funktion von NROs auf internationaler Ebene Beachtung. In vielerlei Hinsicht werden sie als Vorbild für Organisationen anderer Länder herangezogen.

Allgemein lassen sich die deutschen NROs in zwei Kategorien aufteilen: in Stiftungen (sie unterscheiden sich jedoch grundsätzlich von chinesischen Stiftungen) und Vereine. Die Stiftungen unterstützen in der Regel über ihre eigenen Aktivitäten hinaus auch Aktivitäten von Vereinen und erfüllen für diese daher die Funktion einer Art »Bank«. Dass die Regierung die Dienste von NROs »einkauft« ist normal. Jede Regierungsabteilung hat Gelder für die Kooperation mit NROs. Alle zentralen Punkte der NROs sind gesetzlich geregelt, seien es Eigenschaften, Funktionen, Positionen, Anrechte, Pflichten, Organisationsformen, Aktivitätsrahmen oder Finanzquellen.

Die deutschen NROs hängen eng mit dem

---

1 Im chinesischen Original steht der aus dem Englischen stammende Begriff *NGO = Non Governmental Organisation*, wofür wir die entsprechende wörtliche deutsche Übersetzung benutzen. Gemeint sind hier nicht nur die von den Vereinten Nationen international anerkannten »NGOs«, sondern alle Organisationen außerhalb von Regierungsorganisationen, die vielleicht besser allgemein als zivilgesellschaftliche Organisationen bezeichnet werden könnten. Anm. d. Red.

Aufbau des deutschen Systems zusammen. Im deutschen Grundgesetz ist die Vereinigungsfreiheit jeder Bürgerin und jedes Bürgers gewährleistet. Alle unter 22 Jahren müssen ein Jahr in einem Freiwilligendienst leisten<sup>2</sup>. Auf diese Weise sollen junge Leute ein Bewusstsein für soziale Verantwortung und Gemeinnützigkeit entwickeln. Viele Deutsche kennen sich daher schon relativ früh mit dem Organisationsmodell von NROs aus und können sich mit ihrer Bedeutung und der Funktion der identifizieren – das ist eine hervorragende Grundlage für die spätere Mitarbeit bei einer NRO.

Eine große Anzahl von Leuten mit Talent, Idealen und dem Bestreben, etwas zu erreichen, machen die Arbeit in einer NRO zu ihrem Beruf. Andere engagieren sich nebenberuflich oder ehrenamtlich, neben ihrer regulären Lohnarbeit für verschiedene Aktivitäten der NROs, weil es ihnen Freude macht, ihr Leben bereichert und eine praktische Umsetzung ihrer Wertevorstellungen darstellt. Unter den Mitgliedern deutscher NROs finden sich oftmals Prominente, ExpertInnen und WissenschaftlerInnen. Die NROs sind so aktiv, dass wir das Gefühl bekommen haben, die Deutschen lieben »Organisationen« aus tiefstem Herzen und sind per se sehr gut »organisiert«.

Es ist bekannt, dass es in Deutschland gegenwärtig schätzungsweise 500.000 NROs gibt. Ihre Türen stehen der Öffentlichkeit weit offen und einige Leute sind gleichzeitig Mitglied in mehreren NROs. Im Wesentlichen unterscheiden sich die deutschen NROs nicht von denen anderer Länder. Zu den Charakteristiken zählen unter anderem Organisiertheit, BürgerInnennähe, Gemeinnützigkeit, Ehrenamtlichkeit und Selbstverwaltung. Die NROs in Deutschland üben grundsätzlich gemeinnützige Tätigkeiten aus und stellen Gemeingüter zur Verfügung. Daher ist ihr Handlungsfeld auch sehr weit und umfasst Umweltschutz, soziale Fürsorge, Gesundheit, Bildung und Kultur.

Die Finanzierung der deutschen NROs ist eine Frage, der wir kontinuierlich Aufmerksamkeit geschenkt haben. Gibt es Probleme mit der Finanzierung, kann das zur Folge haben, dass die Funktion der Organisation und ihr gesellschaftlicher Einfluss stark reduziert werden, bis dahin, dass die Existenz der NRO auf dem Spiel steht. In China haben wir das Problem, dass in »jungen« NROs ein gerade entzündetes Feuer der Hoffnung aufgrund fehlender Finanzen sofort wieder erlischt, was wirklich sehr bedauerenswert ist. Als wir die Rosa Luxemburg Stiftung besuchten, bekamen wir einige Antworten auf diese Frage.

## 6.2 Die Rosa Luxemburg Stiftung

Eine politische Stiftung mit Fokus auf Gewerkschaften

Der Name Rosa Luxemburg ist uns selbstverständlich schon lange vertraut: sie war eine extrem bekannte Vertreterin der deutschen ArbeiterInnenbewegung, Politikerin, Theoretikerin, eine der Führungspersonen der SPD und eine überzeugte und standfeste Revolutionärin. Sie ist die Namenspatronin

einer der Organisationen, die wir besuchten. Diese Stiftung gehört zu einer besonderen Art NROs, zu den politischen Stiftungen. In den letzten Jahren hat sie enge Verbindungen mit China aufgebaut. Daher besuchten wir diese Stiftung während unserer Deutschlandreise.

---

2 Hier muss es sich um ein Missverständnis handeln.

Am Nachmittag des 30. Novembers 2008, nach unserem Besuch der Freien Universität Berlin, eilten wir zur Rosa Luxemburg Stiftung (RLS). Sie befindet sich im großen Gebäude des Verlags Neues Deutschland in einem der Ostbezirke (ehemalige DDR) Berlins. Das Verlagsgebäude ist architektonisch sehr imposant. Vor dem Eingang steht eine Bronzestatue Rosa Luxemburgs. Als wir die Statue betrachteten, die Rosa Luxemburgs Entschlossenheit und Wissen auszudrücken scheint, waren wir sehr bewegt im Bewusstsein der großen Bedeutung des Lebens dieser Frau... Nachdem wir schnell noch ein Foto von der Statue gemacht hatten, kamen wir zu dem Konferenzraum, in dem die FreundInnen von der Rosa Luxemburg Stiftung bereits seit geraumer Zeit warteten. Marlies Linke ist Asienreferentin der Stiftung. Sie hat uns tief beeindruckt. An diesem Tag trug sie eine cremefarbene Baumwollhose, einen dunkelgrünen, hoch geschlossenen Wollpullover und einen eleganten Seidenschal. Sie ist groß, elegant und sehr kompetent. Am Stärksten überraschte uns das hohe Niveau ihrer chinesischen Sprachkenntnisse. Die Stiftung unterstützt ein Kooperationsprojekt in China, mit einem Büro in Beijing<sup>3</sup>. Frau Linke reist beruflich sehr oft nach China, daher ist ihr Verständnis von China weit aus ausgeprägter als unser Verständnis von Deutschland. Während der kurzen Begegnung mit Frau Linke konnten wir eindeutig feststellen, dass sie über die grundlegenden Qualifikationen leitender MitarbeiterInnen deutscher NROs verfügt. Sie stellte uns die Arbeit der Stiftung vor und erklärte, dass die bundesweite Rosa Luxemburg Stiftung nach der bekannten Aktivistin und Politikerin benannt wurde. Die RLS ist eine von sechs deutschen politischen Stiftungen. Sie wurde im Jahr 1998 gegründet<sup>4</sup> und ist damit im

3 Die RLS unterstützt Projekte von Partnerorganisationen in China und baut ein Büro in Peking auf; Anm. Marlies Linke (ML)

4 ML: Die RLS ging aus dem 1990 in Berlin gegründeten Verein »Gesellschaftsanalyse und politische

Vergleich zur 1925 entstandenen Friedrich Ebert Stiftung noch relativ jung.

Die Bundesstiftung hat folgende Besonderheiten: zunächst ist sie eine politische Stiftung, die jüngste der politischen Stiftungen in Deutschland und ist eng mit der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) verbunden<sup>5</sup>. Im Ostteil Deutschlands entstanden und in den ersten Jahren ihres Bestehens zunächst vor allem dort verwurzelt, hat die RLS nach wie vor einen starken Bezug zu Ostdeutschland. Das sozialistische Vermächtnis kann man immer noch erkennen, beispielsweise anhand der inhaltlichen Ausrichtung und der Forschungsthemen: Sie vernachlässigen nicht die Auseinandersetzung mit Fragen der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland und versuchen die Probleme der ehemaligen Regierungspartei hinsichtlich von Politik, Wirtschaft und Kultur zu verorten und zu analysieren.<sup>6</sup> Auch wenn die RLS zunächst im Osten wuchs, dehnte sie ihre Tätigkeit auch in die westlichen Bundesländer Deutschlands aus. Inzwischen ist sie auch dort mit Büros vertreten. Die RLS hat insgesamt 130 MitarbeiterInnen und sieben Auslandsbüros mit jeweils vier bis sechs MitarbeiterInnen. Der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern und Mitgliedern der Partei Die Linke ist sehr hoch.<sup>7</sup>

---

Bildung e.V.« hervor und entwickelte sich zu einer bundesweit agierenden Institution politischer Bildung, zu einem Diskussionsforum für kritisches Denken und politische Alternativen sowie zu einer Forschungsstätte für eine progressive Gesellschaftsentwicklung.

5 ML: Die RLS wurde 1992 von der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) – heute DIE LINKE – als parteinahe, bundesweit tätige Stiftung anerkannt

6 ML: Die Untersuchung und Auseinandersetzung mit Erfahrungen aus dem Transformationsprozess im Gebiet der ehemaligen DDR und der starke Bezug auf den östlichen Teil Deutschlands prägten besonders in den Anfangsjahren die Arbeit der Stiftung.

7 ML: Mitgeteilt wurde, dass die RLS der Partei Die Linke nahesteht, die Stiftung der Grundströmung des Demokratischen Sozialismus in der deutschen und europäischen Linken verpflichtet ist, dass aber

Für uns ist natürlich die Aufmerksamkeit, die die Stiftung der Gewerkschaftsarbeit schenkt, interessant. Laut Marlies Linke hatte die Stiftung bemerkt, dass viele der Fragen, mit denen sich die Stiftung beschäftigt, sich nicht ohne Bezug zu Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Deutschland diskutieren lassen. Daher wurde eine Entscheidung für Schwerpunkte in dieser Richtung getroffen und begann die Stiftung, ihre Untersuchungsarbeit zu Gewerkschaft und Arbeitsbeziehungen zu vertiefen<sup>8</sup>. Gerade aus diesem Grund blieb es nicht aus, dass die Stiftung auch mit chinesischen WissenschaftlerInnen, die sich mit Arbeitsbeziehungen auseinandersetzen in Kontakt kamen und in diesem Themenfeld Beziehungen zwischen Deutschland und China aufgebaut wurden. Frau Linke merkte an, dass sie beispielsweise ein Projekt zu *Corporate Social Responsibility* (CSR) durchführen, in dem die Frage beantwortet werden soll, auf welche Art und Weise die Unternehmen im Produktionsprozess die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen am Besten schützen können<sup>9</sup>. Und im Kontext der Diskussion über den Sozialstaat sei es der Stiftung wichtig, über die Funktion der Gewerkschaft nachzudenken. Auch in Bezug auf die Frage, wie die Entwicklung sozialer Gerechtigkeit vorangetrieben werden kann, würde der Mangel an Gerechtigkeit in den Arbeitsbeziehungen analysiert und thematisiert. Die RLS organisiert und beteiligt sich an der Forschung und Diskussion beispielsweise zu Lohnverteilung, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Sozialversicherung, Stadtentwicklung und Arbeitsmigration. Darüber hinaus organisiert sie Seminare und

---

nicht alle MitarbeiterInnen der RLS in der Partei bzw. gewerkschaftlich organisiert sind.

8 ML: Da die RLS keine reine Forschungseinrichtung ist, sind für die RLS Kontakte, Forschungs- und Bildungsaktivitäten zu / mit gewerkschaftlichen Akteuren wichtig.

9 ML: In einem Kooperationsprojekt in China bildeten Fragestellungen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) wichtige Bausteine des Bildungsprogramms.

Weiterbildungen zu diesen Themen. In der Forschung zu politischen Parteien konzentriert sich die Stiftung auf die Beziehung zwischen den Parteien und Gewerkschaften. Vor allem nachdem einige GewerkschaftsführerInnen in die Partei Die Linke eingetreten waren, wurde die der RLS nahe stehende Partei zunehmend auf die Gewerkschaftsfrage aufmerksam.<sup>10</sup> Wir bemerkten, dass die Probleme, über die die Deutschen diskutieren, sehr konkret und real sind, und nicht nur leere Phrasen. Einige der diskutierten Probleme sind aus der Perspektive einiger ChinesInnen in ihrer Konkretheit zu speziell heruntergebrochen und daher in Bezug auf ihren Wert und ihre Bedeutung begrenzt. In Bezug auf die gesellschaftlichen Probleme, die im realen Leben auftreten, suchen einige Deutsche – insbesondere im Vergleich zur völlig anderen Herangehensweise der ChinesInnen – extrem ernsthaft die Diskussion. Unabhängig davon, wie groß oder klein ein Problem ist, organisieren die deutschen NROs eine Diskussionsveranstaltung, um das Thema in der Öffentlichkeit zur Diskussion zu stellen. Das für uns Unvorstellbare ist, dass im Kontext einer solchen öffentlichen Diskussion sogar weitere unabhängige politische Parteien und NROs das Licht der Welt erblicken können. Die Grüne Partei ist so ein Beispiel, bei dem sich eine Nichtregierungsorganisation in eine politische Partei verwandelt hat. Die Deutschen schenken der Diskussion um solche Wissensformen sehr viel Aufmerksamkeit und Anerkennung.

Frau Linke stellte uns die Organisationsstruktur der RLS vor. Die Arbeit der Stiftung ist in folgende Bereiche aufgeteilt: politische Analyse und Beratung, politische Bildung, Auslandskooperation und Arbeit mit StipendiatInnen. Seit 2000 arbeitet die RLS mit PartnerInnen im Ausland zusam-

---

10 ML: Im Gespräch wiesen mein Kollege Lutz Brangsch und ich darauf hin, dass sich infolge der Vereinigung von Linkspartei.PDS und WASG 2007 mehr linke GewerkschafterInnen in der LINKEN und der RLS engagierten.

men und unterhält 2008 bereits in sieben Ländern Büros. 2002 begann die Stiftung, Beziehungen zu Organisationen in China aufzubauen. Sie unterstützt Projektkooperationen mit drei Partnerorganisationen in Beijing und Shanghai und plant, diese Arbeit noch auszuweiten. Frau Linke ist für den Bereich der politischen Bildung und die Projekte in Asien zuständig. Ihre Aufgabe ist u.a. die Organisation und Durchführung politischer Bildungsarbeit.<sup>11</sup> Wir erinnern uns noch sehr deutlich daran, dass sie im Kontext der Stiftungsarbeit im Bereich der sozialpolitischen Bildung wiederholt den Begriff »Bewegung« verwendete. Die »Bewegung für politische Bildung« sei sowohl für den Staat als auch die Massen notwendig und von wichtiger Bedeutung.<sup>12</sup> Ziel dieser Bewegung ist soziale Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit, eine Analyse und Reflexion der kapitalistischen Gesellschaft. Die RLS versucht in Einklang mit der Hegelschen Dialektik des »Aufhebens« eine Richtung für die gesellschaftliche Entwicklung und einen Weg zur Realisierung sozialer Gerechtigkeit zu finden. Für die politische Bildungsarbeit innerhalb Deutschlands setzt die Stiftung auf zwei Methoden: kollektive Diskussionen und thematisch fokussierte Weiterbildung. Sie organisiert oft größere öffentliche Diskussionsrunden, zu denen nicht nur Parteimitglieder kommen, sondern auch AktivistInnen sozialer Bewegungen. Durch ihre Organisationsformen bringt die RLS unterschiedliche Menschen, die sich für Po-

---

11 ML: Als Asienreferentin arbeitete ich im Auslandsbereich der RLS, der im Dezember 2008 zum Zentrum für internationalen Dialog und Zusammenarbeit umgebildet wurde, und war 2008 für unsere Kontakt- und Projektarbeit in den Programmen in Ost- und Südostasien zuständig.

12 ML: Hingewiesen hatte ich einerseits auf den Hintergrund der Entstehung der Politischen Stiftungen Deutschlands, auf unterschiedliche – nicht auf Parteien beschränkte – Formen politischen Engagements in Deutschland und auf soziale Bewegungen als AkteurInnen im linken Spektrum und die Zusammenarbeit der RLS mit sozialen Bewegungen.

litik interessieren, zum gemeinsamen Diskutieren und Lernen zusammen, und erreicht so ihr Ziel einer politischen Bildungsarbeit in Form einer »Bewegung«. Die Seminare der Stiftung sind politikbezogen. Die Seminare zu einem breiten Themenspektrum beinhalten in der Regel auch die politische Verwaltung und ökonomisches Wissen. Von den Veranstaltungen, die sich an die gesamte Öffentlichkeit richten, sind einige unentgeltlich und einige kostenpflichtig. Im Jahr 2007 haben insgesamt mehr als 30.000 Personen an den Seminaren und Trainings der Stiftung teilgenommen. Die TeilnehmerInnen kommen in die Seminare, weil sie sich für Politik interessieren und politisch etwas erreichen wollen. Unter ihnen finden sich unter anderem Parteimitglieder, Verwaltungspersonal und AktivistInnen sozialer Bewegungen. Daraus lässt sich schließen, dass die Arbeit der deutschen NROs sehr effektiv und deren gesellschaftlicher Einfluss ziemlich groß sind.

Politikberatung ist ein weiterer wichtiger Arbeitsbereich der RLS. Hauptsächlich stellt die Stiftung der ihr nahe stehenden Partei Die Linke Informationen und weitergehende Beratung zur Verfügung. Gleichzeitig führt die Stiftung Kooperationsprojekte mit ausländischen PartnerInnen durch. Und die Stiftung vergibt Stipendien an junge Menschen, die sich für Politik interessieren und gesellschaftlich engagiert sind. Sie motiviert und unterstützt die jungen Menschen beim Studium und bei der Weiterbildung zu speziellen politischen Themen.

Frau Linke erzählte uns, dass die Rosa Luxemburg Stiftung seit 1999 finanzielle Zuwendungen aus dem Bundshaushalt bezieht. Sie erhält zwar die geringste Summe von allen politischen Stiftungen, dennoch sei die Zuwendung sehr wichtig für die Stiftung. Ohne diese wäre eine Realisierung ihrer Arbeit kaum möglich bzw. käme die Stiftung in eine Krise. Der Bund greift auf ein spezielles Konzept bei den finanziellen Zuwendungen für die politischen Stiftungen zurück, Anteile des Gehalts der Bundestagsabgeordneten



werden der jeweiligen politischen Partei, die einer Stiftung nahe steht, verrechnet und diese dann den Stiftungen zugewiesen.<sup>13</sup>

Jemand aus unserer Gruppe stellte dann noch eine ideologisch heikle Frage: »Was genau ist das Ziel der kontinuierlichen Ausweitung der Auslandsarbeit der Stiftung? Sollen durch das Kooperationsprojekt in China die Inhalte der politischen Bildungsarbeit der Stiftung verbreitet werden? Geht es um Forschung im Feld oder um Infiltrierung auf der Bewusstseinssebene?« Frau Linke antwortete mit einem Lächeln und fester Stimme, die keinen Zweifel zuließ, dass die Stiftung im Ausland, einschließlich China, nicht mit dem Ziel arbeite, die politischen Ideen der Stiftung zu verbreiten und unverantwortliche Bewertungen abzugeben mit dem Ziel, China zu kritisieren, sondern dass es darum ginge den Austausch und das gegenseitige Verständnis zu verstärken<sup>14</sup>. Die RLS lege großen Wert auf Forschung und wolle aus den chinesischen Erfahrungen lernen. Frau Linke brachte den großen Wunsch der Stif-

tung zum Ausdruck, mit noch mehr NROs aus anderen Ländern in Kontakt zu kommen, um den Arbeitsbereich weiter auszuweiten und in noch mehr Regionen der Welt KooperationspartnerInnen für Projekte zu finden. Die Internationalisierung ihrer Arbeit sei ein wichtiges Anliegen der Stiftung. Frau Linke hat sehr großes Interesse daran, China zu verstehen und wir haben auf unserer Reise viele FreundInnen mit diesem Interesse kennengelernt. Gegenwärtig sieht es noch so aus, dass viele Deutsche nach China kommen, während die Anzahl der ChinesInnen, die nach Deutschland kommen eher noch sehr niedrig ist.

An unserem Gespräch war auch Lutz Brangsch beteiligt, der Mitarbeiter des Instituts für kritische Gesellschaftsanalyse der Rosa Luxemburg Stiftung ist und im Bereich der Politikanalyse und Politikberatung tätig. Er arbeitet mit daran, die Themen für die öffentlichen Diskussionsveranstaltungen festzulegen, Inhalte zu erarbeiten und die Diskussionen durchzuführen. Zu den Themen gehören unter anderem die politischen Parteien, die deutsche Wiedervereinigung, das ehemalige Ostdeutschland usw. Auf die Frage der Wiedervereinigung gehen wir in diesem Buch noch an anderer Stelle ein.

Als unser Gespräch beendet war, sahen wir in dem Raum gegenüber eine Sitzung mit einer großen Anzahl von TeilnehmerInnen, Männern und Frauen, jungen und alten Leuten. Wir waren neugierig und fragten daher Wolfgang, was für eine Sitzung es sei. Er antwortete, es sei eine Veranstaltung einer NRO, an der sehr viele Mitglieder der Deutschen Kommunistischen Partei teilnahmen.

Wir konnten feststellen, dass Deutschland China um Meilen voraus ist, was den Aufbau und die Mobilisierung der Zivilgesellschaft betrifft, das Niveau und das Bewusstsein der Bevölkerung in Bezug auf die Auseinandersetzung mit Politik und dem Engagement in sozialen Bewegungen – es gibt viele ausge-reifte Erfahrungen, die uns als Vorbild dienen können.

---

13 ML: Ich hatte auf verwiesen, dass die Arbeit der RLS als Bundesstiftung größtenteils aus Zuwendungen des BMZ, BMI, AA und BMWF finanziert wird, die RLS also wie die anderen deutschen politischen Stiftungen mit vom Parlament zur Verfügung gestellten Mitteln deutscher SteuerzahlerInnen – nicht der Bundesregierung – arbeitet, und den Zusammenhang zwischen den durchschnittlichen Wahlergebnissen, die die der RLS nahestehende Partei in den jeweils vier letzten Bundestagswahlen erzielte, und der Aufschlüsselung der vom Parlament für die Arbeit der politischen Stiftungen budgetierten Finanzmittel in einem Aushandlungsprozess zwischen den politischen Stiftungen erläutert.

14 ML: Ich hatte geantwortet, dass die RLS auch in ihrer Auslandsarbeit politische Bildung nicht im Sinn von Propaganda versteht, sondern an Dialogprozessen, interessiert ist, deren Themen die RLS und ihre PartnerInnen gemeinsam entwickeln und in denen die RLS ihre Positionen darstellt und gleichzeitig unsere DialogpartnerInnen die Möglichkeit haben, ihre Meinungen und Erfahrungen mitzuteilen und verständlich zu machen. Ein solcher Austausch trägt u.a. dazu bei, die Entwicklung eines differenzierten Bildes z.B. Chinas in Deutschland zu befördern.

## 6.3 Die politischen Stiftungen in Deutschland – eine deutsche Besonderheit

### Ausrichtung, Finanzierung und Funktion der Stiftungen

Die politischen Stiftungen sind einzigartig in ihrer Form, einerseits sind sie NROs und unabhängig in ihrer Politik und Verwaltung, andererseits haben sie jeweils eine enge Beziehung zu einer großen politischen Partei. Außerdem haben sie Beziehungen zu verschiedenen Regierungsabteilungen und kaum übersehbare Funktionen in der deutschen Innenpolitik, im gesellschaftlichen Leben und in den außenpolitischen Beziehungen Deutschlands.

Insgesamt gibt es sechs politische Stiftungen, die jeweils eng an eine politische Partei gebunden sind. Zur CDU gehört die Konrad-Adenauer-Stiftung, zur SPD die Friedrich-Ebert-Stiftung, zur FDP die Friedrich-Naumann-Stiftung, zu Bündnis 90/Die Grünen gehört die Heinrich-Böll-Stiftung und zur 1998 zum ersten Mal in den Bundestag gekommenen PDS die Rosa Luxemburg Stiftung. Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat die längste Geschichte und ist uns am vertrautesten. Vom Aufbau der Organisation her sind die Stiftungen ähnlich strukturiert: in der Regel setzen sie sich aus einer Mitgliederversammlung, einem Vorstand und den fachlich spezialisierten Abteilungen zusammen. Die Mitgliederversammlung ist die Instanz mit der höchsten Entscheidungsmacht, der Vorstand, der von der Mitgliederversammlung in der Regel für zwei bis vier Jahre gewählt wird, die höchste Führungsinstanz. Einige der Stiftungen haben darüber hinaus noch ein Kuratorium, das sich aus mindestens fünf Personen zusammensetzt, die Rosa Luxemburg Stiftung beispielsweise hat eines. Darüber hinaus haben die Stiftungen diverse spezialisierte Abteilungen und Referate, die sich mit internen und externen Angelegenheiten befassen. In allen politischen Stiftungen haben die MitarbeiterInnen enge Verbindungen zu deutschen Politikkreisen.

Insbesondere MitarbeiterInnen, die Mitglieder in einer der jeweiligen Stiftung nahe stehenden Partei sind, werden stark von Parteipolitik beeinflusst. In den politischen Stiftungen arbeiten viele, die Regierungsbeamte, Bundestagsabgeordnete oder Parteifunktionäre sind oder waren und Posten in verschiedenen Stiftungen oder eine andere einflussreiche Funktion haben. Die Stiftungen stehen vielfach in Kontakt zu einflussreichen Prominenten, kleinen Initiativen und Organisationen, speziellen Interessensgruppen, Unternehmen, JournalistInnen, KünstlerInnen, akademischen Autoritäten und anderen Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens. Dies ermöglicht ihnen, in möglichst vielen Gebieten und auf möglichst vielen Ebenen Kooperationen einzugehen, für die Arbeit der Stiftung zu werben und ihren Einfluss auszuweiten.

### Woher kommt die Finanzierung?

Die Finanzierung der politischen Stiftungen kommt zum Großteil von Bund und Ländern. Ein Gesetz auf Bundesebene legt fest, dass die politischen Stiftungen Teil der politischen Kultur Deutschlands sind: ihre Arbeit dient dem Gemeinwohl, entspricht dem öffentlichen Interesse und dem Geist der Grundprinzipien des deutschen Grundgesetzes. Von der Finanzierung durch Bund und Länder werden 90% durch den Bund abgedeckt, der Bund stellt also die wichtigste Finanzquelle dar. Sie unterliegen damit der öffentlichen Kontrolle durch Parlament und Bundesrechnungshof. Individuelle Spenden, Mitgliederbeiträge und sonstige Einnahmen machen den geringsten Anteil an der Finan-

zierung der politischen Stiftung aus, man könnte sie eigentlich außer Acht lassen.

Die Projektgelder und die »Globalmittel« der politischen Stiftungen werden durch öffentliche Gelder aus Bund und Ländern abgedeckt. Die Projektgelder sind auf die Verwendung für bestimmte Projekte festgelegt und stammen aus dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), dem Außenministerium, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem deutschen Bundestag. Die Projektgelder werden für folgende Bereiche eingesetzt: (1) für internationale Kooperationen, (2) die Vergabe von Stipendien an deutsche Studierende, (3) die Vergabe von Stipendien an ausländische Studierende, (4) die Aufarbeitung wichtiger Archivalien. Die »Globalmittel« werden für den regulären Betrieb der politischen Stiftungen eingesetzt und kommen vom Bundesinnenministerium. Die »Globalmittel« werden für folgende Bereiche verwendet: (1) kleine und große Kongresse, Tagungen und Seminare im Bereich der politischen Bildung, (2) Forschung, Beratung und Dokumentation, (3) Veröffentlichungen und Ausstellungen und (4) Personalausgaben, Sachkosten und Investitionen in der Verwaltung. Im Jahr 1999 erhielten die bestehenden fünf politischen Stiftungen 9,2 Milliarden DM<sup>15</sup>, die gerade erst neu gegründete Rosa Luxemburg Stiftung 8,5 Millionen DM.

Hinsichtlich ihrer Finanzierung stehen die politischen Stiftungen also nicht vor großen Problemen. Erfolgreich Veranstaltungen durchzuführen und das Vertrauen der deutschen Öffentlichkeit zu gewinnen stellen ihre wichtigsten Ziele dar. In dieser Hinsicht sind sie privilegiert gegenüber anderen Formen von NROs. Die Finanzierung durch den Staat führt dazu, dass die politischen Stiftungen normalerweise keine größeren Spen-

den von Unternehmen annehmen, da befürchtet wird, dadurch die Glaubwürdigkeit in der deutschen Öffentlichkeit zu verlieren. Andere NROs haben vollkommen andere Finanzierungsmodelle als die politischen Stiftungen. Ein Großteil der Finanzen anderer NROs stammt aus Privatspenden, Mitgliedsbeiträgen und sonstigen Quellen. Der Anteil der Gelder, der aus öffentlichen Hand stammt, ist relativ niedrig, im Allgemeinen liegt er um die 20%. Die Finanzierung ihrer Projekte stellt offensichtlich für viele NROs eine große und beschwerliche Aufgabe dar.

## **Welche Funktionen haben die politischen Stiftungen?**

Die bundesdeutschen Gesetze legen fest, dass jede der politischen Stiftungen ihre politische und soziale Funktion in ihrer Satzung deutlich festschreiben muss. Insbesondere muss in der Satzung festgelegt sein: die Durchführung politischer Bildung, Informationen für und Beratung der Politik im In- und Ausland sowie die Förderung der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Allgemein zusammengefasst sind die wichtigsten Funktionen und Aufgaben der deutschen politischen Stiftungen: politische Bildung im Inland, die Vergabe von Stipendien, die Förderung akademischer Forschung und die Durchführung internationaler Zusammenarbeit.

### **1. Politische Bildung im Inland**

Politische Bildung ist der Kern der Arbeit der politischen Stiftungen, daher haben sie diese in ihren Satzungen ausnahmslos zu ihrer Hauptaufgabe erklärt. Das Ziel politischer Bildung ist, das Interesse der BürgerInnen an Politik zu wecken, die politische Partizipation zu fördern und ihr politisches Bewusstsein zu stärken. Es gibt verschiedene Formen der politischen Bildung: Veranstaltungen, die

---

15 Der Betrag ist mit Sicherheit zu hoch angesetzt, es wird jedoch keine Quelle dazu angegeben, Anm. d. Red.

einen Tag, ein Wochenende oder eine ganze Woche dauern, große internationale Konferenzen, mittlere und kleine akademische Tagungen, Fachgespräche, Buchpublikationen und Magazine, die BürgerInnen über Politik umfassend informieren und ihre Partizipation am politischen Leben fördern sollen.

## 2. Stipendienvergabe

Die Stiftungen vergeben Stipendien und Forschungsgelder an begabte und engagierte Studierende und WissenschaftlerInnen um sie dabei zu unterstützen, ihr Studium oder ihr Forschungsvorhaben zu vollenden. Die Stipendien werden an Bachelor- und Masterstudierende und an junge WissenschaftlerInnen vergeben, an Studierende im In- und Ausland, wobei die Stipendienvergabe an ausländische Studierende für die Arbeit der Stiftungen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Jede Stiftung hat eine eigene Auswahlkommission für die Vergabe der Stipendien. Ziel des umfassenden Stipendienprogramms der politischen Stiftungen ist es, Begabte zu fördern, die zur Rechtstaatlichkeit und sozialen Entwicklung des deutschen Staates beitragen. Die Stipendienvergabe an Studierende aus Ländern des Südens setzt darauf, dass die Studierenden nach der Rückkehr in ihr Herkunftsland Führungspositionen in der Wirtschaft, Verwaltung sowie Lehre und Forschung haben werden und somit Deutschlands außenpolitischer Einfluss verstärkt werden kann.

## 3. Die Förderung akademischer Forschung

Die Forschungsgebiete der politischen Stiftungen sind sehr ausgedehnt, sie umfassen Themengebiete unter anderem in den Sozial-, den Politik- und den Wirtschaftswissenschaften. Einige Forschungsprojekte werden gemeinsam mit anderen Institutionen

durchgeführt und die Forschungsergebnisse in unterschiedlichen Formen als Bericht, Artikel, Dossier etc. gemeinsam publiziert. Die Förderung akademischer Forschung hat zum Ziel, die Forschung und Beratung im Politikbereich zu verstärken, die politische Handlungsfähigkeit zu optimieren und den Austausch und Wissenstransfer zwischen Staat, akademischen, politischen und Wirtschaftskreisen zu fördern. Darüber hinaus stellen die politischen Stiftungen Literatursammlungen zusammen, leisten Verwaltungs- und Forschungsarbeit und bauen Archive und Bibliotheken auf. Beispielsweise hat die Friedrich-Ebert-Stiftung eine sehr umfassende Sammlung »sozialdemokratischer Literatur« zusammengestellt und eine Bibliothek mit Werken zur ArbeiterInnenbewegung aufgebaut.

## 4. Die Durchführung von Kooperationsprojekten im Ausland

Jede der politischen Stiftungen hat eine spezielle Abteilung für internationale Zusammenarbeit. Im Ausland werden Büros eingerichtet, aus Deutschland wird eine Person entsendet und es werden es MitarbeiterInnen vor Ort eingestellt. Obwohl die Abteilungen in den unterschiedlichen politischen Stiftungen verschiedene Bezeichnungen haben, ähneln sich ihre Prinzipien und praktische Arbeit sehr. Für den Austausch von Informationen und Personal, die Verstärkung der Kommunikation in einem Land und zwischen zwei Ländern und die Vertiefung des Verständnis verschiedener Kulturen auf internationaler Ebene werden Gelder vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) zur Verfügung gestellt. Die internationale Zusammenarbeit der deutschen politischen Stiftungen hat in unterschiedlichen Regionen der Welt unterschiedliche Ziele und Schwerpunktsetzungen. In Asien, Afrika und Lateinamerika

soll durch die Entwicklungshilfeprojekte der Ausbau von Demokratie, Freiheit und Recht in den jeweiligen Regionen gefördert werden. Für die konkrete Umsetzung der Projekte wird im Allgemeinen mit einer Organisation aus dem jeweiligen Entwicklungsland als KooperationspartnerIn zusammengearbeitet. In den ehemaligen Staaten der Sowjetunion und in den osteuropäischen Staaten

ist das Ziel, mit Kooperationsprojekten zu einem möglichst reibungslosen Wandel hin zu einem demokratischen und marktwirtschaftlichen System beizutragen. Die internationale Zusammenarbeit der politischen Stiftungen beschränkt sich jedoch nicht nur auf die sogenannte Dritte Welt und Transformationsländer, sondern findet vielfach auch in Europa und Nordamerika statt.

## 6.4 Ein Drei-Personen-Forschungsteam

### Unser Respekt für sein kontinuierliches Durchhaltevermögen

In Berlin haben die deutschen Organisatoren unserer Reise speziell den Besuch eines Ostberliner Bezirks der Stadt angeregt. Hierfür gab es zwei Gründe: Erstens sollten wir Mitglieder einer NRO treffen, um mit ihnen unter anderem über den Einfluss, den die Integration der sozialistischen Deutschen Demokratischen Republik in die kapitalistische Bundesrepublik Deutschland (das gegenwärtige Deutschland) auf die Gewerkschaften und die ArbeiterInnenbewegung hat, zu diskutieren. Zweitens sollten wir uns einfach vom Auto aus die Straßen des Bezirks anschauen, um ein Gefühl für die Unterschiede zwischen den West- und Ostbezirken der Stadt zu bekommen. Das Auto hielt vor einem kleinen dreistöckigen Gebäude. Uns fiel sofort die große Anzahl von Schildern mit den Namen von NROs ins Auge, die an der Wand hingen. Es müssen mehr als ein Dutzend gewesen sein, in vielerlei Farben und Formen, so dass wir das Gefühl hatten, bei den »Vereinten Nationen« der deutschen NROs gelandet zu sein. Aufgrund der unterschiedlichen Namen der NROs kamen wir zu dem Schluss, dass die Bandbreite der Handlungsgebiete sehr groß und die Interessensgebiete der NROs sehr unterschiedlich sind. Sie bezogen sich auf jegliche Gesellschaftsbereiche auf diversen Ebenen.<sup>16</sup>

Während wir uns noch für die Schilder der deutschen NROs interessierten, bemerkten wir, dass auf dem Balkon des Gebäudes einige Leute standen, die uns herzlich grüßten und mit der Hand winkten. Wir erwiderten den Gruß auf gleiche Art und Weise. Es gab zwei Gründe für die überschwängliche Herzlichkeit der Begrüßung. Erstens waren einige der Leute bereits in China gewesen und hatten uns dort besucht: es waren also »alte FreundInnen«. Zweitens waren darunter auch »neue FreundInnen«, die wir bei der Veranstaltung zum Thema »Globalisierung, industrielle Konflikte und Sozialpartnerschaft« am Tag zuvor in Deutschland kennen gelernt hatten. Alle waren über das Wiedersehen erfreut. Es war deutlich zu sehen, wie wichtig Kontakt und Austausch für den Aufbau von Freundschaft und Vertrauen ist. Als Herr Gehrke dann vor unseren Augen auftauchte, wurde die Atmosphäre noch herzlicher und vertrauter. Er engagiert sich leidenschaftlich in NROs und nahm nicht nur an einer Reihe von Veranstaltungen im Rahmen unseres deutsch-chinesischen Austausches teil, sondern war auch am Tag zuvor Moderator der Veranstaltung. Herr Gehrke ist groß und kräftig und hat einen sehr ausgeglichenen Charakter. Die Herzlichkeit und Wärme, die er uns chinesischen BesucherIn-

16 Es handelt sich um das Haus der Demokratie am

Prenzlauer Berg; Anm. d. Red.

nen entgegenbrachte, schien er ganz buchstäblich auch in seinem Körper zu tragen, so dass ihm ein kurzes orangefarbenes T-Shirt ausreichte. Wir trugen an jenem Tag dicke Schichten von Kleidung, und sein kurzärmeliges T-Shirt verleitete uns immer wieder zu scherzhaften Bemerkungen. Jemand aus der chinesischen Delegation bemerkte, es sei wirklich nicht leicht, einen Deutschen mit so warmem Herzen und Körper zu treffen. Eine andere Person fragte halb im Scherz, ob er nicht doch französischer oder italienischer Abstammung sei. Herr Gehrke erzählte uns, dass das kleine Gebäude, in dem wir uns befanden, gewöhnlich aussehe, aber eine außergewöhnliche Geschichte habe. Zu Ostzeiten habe es der damaligen Regierungspartei gehört und sei Parteinarbeit gewesen. In den 1980er Jahren, als der Staatsrahmen von Ostdeutschland nicht mehr so stabil war, entstanden dort eine Vielzahl von NROs. Einige davon schlossen sich zusammen und besetzten dieses kleine Gebäude, schlugen dort ihr Lager auf und führten diverse politische Aktionen durch. Letztendlich versammelten sich dort bis zu fünfzig NROs.

Der Verein für Demokratie und Menschenrechte ist eine von ihnen. Der »Arbeitskreis Geschichte Ost-West«, der Anlass unseres Besuches ist und sich mit Ost-West-Transformationsprozessen und der Arbeiterbewegung auseinandersetzt, ist Teil dieses Vereins. Der Arbeitskreis hat nur drei Mitglieder, daher wird er als »Dreier-Forschungsteam« bezeichnet. Obwohl es eine, wenn auch auf Forschung ausgerichtete, NRO ist, unterscheidet sie sich doch von allen anderen NROs, die wir kennengelernt haben. Als der Arbeitskreis vor einigen Jahren gegründet wurde, gab er die Themen seiner Arbeit bekannt: Forschung zum historischen Wandel und der aktuellen gesellschaftlichen Situation in den osteuropäischen, ehemals sozialistischen Ländern, wie Ungarn, Polen etc. Gleichzeitig setzt sich der Arbeitskreis mit Fragen zum Machtwechsel in Ostdeutschland, der deutschen Wiedervereinigung und

der Arbeiterbewegung auseinander. In einem Büro im zweiten Stock des Gebäudes trafen wir Bernd Gehrke und Renate Hürtgen, zwei Mitglieder des Arbeitskreises *Geschichte Ost-West*. Dieser Arbeitskreis ist wirklich sehr speziell: Er setzt sich aus Mitgliedern sowohl aus Ost- als auch aus Westdeutschland zusammen, dennoch besteht kein Zweifel daran, dass sie ein gemeinsames Forschungsinteresse zusammengebracht hat. Sie haben uns ihre Forschungsergebnisse vorgestellt. Frau Hürtgen sprach über ihre Forschung zu deutschen Gewerkschaften, insbesondere dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund der ehemaligen DDR. Herr Gehrke hat uns im Anschluss seine Analysen zur Situation vor und nach der deutschen Wiedervereinigung erläutert. Wir haben viele neue Aspekte kennengelernt und viele Denkanstöße bekommen. Gleichzeitig hatten wir das Gefühl, dass die Mitglieder des Arbeitskreises sehr glücklich sind mit ihrer Themenwahl. Zu einem Zeitpunkt, zu dem viele Deutsche dieser Art von Fragen keine Aufmerksamkeit mehr schenken und darin keinen Wert und keine Bedeutung erkannten, beharrten sie auf ihren Fragestellungen. Ihre Forschung über Fragen zu Ostdeutschland und osteuropäischem Sozialismus vertieften sie kontinuierlich und unterbrachen sie nie. Wahrscheinlich haben sie in weiser Voraussicht gehandelt und sich letzten Endes ins Fäustchen gelacht. Einhergehend mit der globalen Wirtschaftsrezession stoßen die kapitalistischen Industrienationen aktuell auf große Probleme, und gesellschaftliche Konflikte verschärfen sich zunehmend. Als Deutschlands Druckereien anfangen in vollem Tempo die Werke von Marx nachzudrucken, wurde der Wert und die Wichtigkeit der Forschungsarbeit des Arbeitskreises deutlich sichtbar. Ihre Forschung kann zumindest neue Perspektiven und Erklärungen bereitstellen, damit eventuell einiges erhellen und motivieren, nach neuen Richtungen Ausschau zu halten. Historische Erfahrungen sollte man nicht achtlos und beliebig hinter sich zurücklassen, insbeson-

dere nicht ohne über sie auf rationale Art und Weise nachgedacht zu haben. Gerade die Deutschen sollten das nicht tun.

Dazu fällt uns wieder eine Frau ein, die wir am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin getroffen haben und die einen tiefen Eindruck bei uns hinterlassen hat. Einerseits, weil sie halb Koreanerin ist und von ihrem Aussehen und ihrer Kleidung her eher wie eine Asiatin aussah, und andererseits, weil sie eine freie Wissenschaftlerin ist. Als wir dann auch noch erfuhren, dass sie ihr eigenes Forschungsinstitut hat, waren wir überrascht und neugierig, auch wenn wir mit diesem Phänomen vertraut sind, weil es auch in China viele Forschungsinstitute dieser Art gibt. Ihr Forschungsinstitut ist letztendlich

auch eine Art NRO. Es scheint, als gäbe es große und kleine, wirklich jede Art von NROs in Deutschland. Sie erzählte uns, dass sie häufig mit Regierungs- und universitären Forschungsinstitutionen wie auch anderen NROs gemeinsam Projekte durchführt. Ihre Entscheidung, hauptberuflich so zu arbeiten, hat sie nie bereut. Ebenso wie viele andere Menschen, die ihr Leben der Arbeit in einer NRO widmen, geht sie aus persönlicher Überzeugung und großem inhaltlichen Interesse ihrem Beruf nach, und trotz eines geringen Einkommens würde sie keine andere Anstellung anstreben. Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern der NROs ist dies auch so. An diesem Punkt haben Deutsche andere Wertvorstellungen als ChinesInnen.

## 6.5 »Aktionszentrum migrantischer Arbeiter«

Ein »ArbeiterInnenzentrum« von MigrantInnen<sup>17</sup>

Unter den MigrantInnen in Deutschland sind die türkischen MigrantInnen eine besondere Gruppe. Sie sind Beispiel einer ziemlich erfolgreichen Integration in die deutsche Gesellschaft. Personen türkischer Herkunft bilden die größte Gruppe von MigrantInnen in Deutschland, in Berlin leben 120.000. Seit den 1960er Jahren kamen große Gruppen von ArbeiterInnen nach Deutschland, um in den deutschen Betrieben zu arbeiten, in denen ein Arbeitskräftemangel herrschte. Inzwischen arbeiten viele von ihnen nicht mehr als einfache ArbeiterInnen, sondern in diversen Büros und sind im deutschen Mainstream integriert.

Ein türkischer Migrant sagte uns, dass es inzwischen sehr schwierig sei, die Situation türkischer MigrantInnen zu verallgemeinern, da in den letzten Jahren eine starke soziale Ausdifferenzierung stattgefunden habe. Es gibt UnternehmerInnen und andere,

die der Mittelklasse angehören, ArbeiterInnen, aber auch Arbeitslose und Leute, die in Armut leben: die Unterschiede sind sehr groß. Daher gibt es auch eine große Anzahl unterschiedlicher Organisationen türkischer MigrantInnen, die die Differenziertheit dieser Bevölkerungsgruppe widerspiegeln. Wir besuchen das Haus Alternativer Migrationspolitik, Allmende und den Menschenrechtsverein Türkei/Deutschland (TÜDAY), die beide zu den Graswurzelorganisationen gehören.

Graswurzelgruppen sind sehr kleine NROs, die lose und informell organisiert sind. Für sie ist es in der Regel unmöglich, finanzielle Unterstützung von der öffentlichen Hand zu bekommen. Ihre beschränkte Finanzierung begrenzt auch die soziale Position, Funktion und Einflussnahme dieser Art von Organisationen. Das Haus Allmende befindet sich in dem berliner Stadtteil

17 Der offizielle Name ist: *Allmende, Haus Alternativer Migrationspolitik und Kultur*

Neukölln, in der Nähe relativ armer Berliner Strassen. Viele türkische MigrantInnen leben in der Nähe des Stadtteilzentrums. Betrachtet man die geografische Lage des Zentrums, könnte man daraus den Schluss ziehen, dass hier ein Zusammenhang zur Konzentrierung armer Bevölkerung und MigrantInnen in einem Stadtteil besteht. Das Gebäude, in dem sich die NRO befindet ist ein Wohnhaus. Als wir auf den Fahrstuhl warteten, fiel uns auf, dass in den Korridoren die Farbe von den Wänden abblättert, der Fahrstuhl völlig veraltet ist und man sich beeengt fühlt. Das Gebäude bildete einen großen Kontrast zur modernen urbanen Architektur Berlins. Wir hatten seltsamerweise plötzlich Bilder von chinesischen MigrantInnen im Kopf, die in einem fremden Land informeller Arbeit nachgehen und in solchen heruntergekommenen Gebäuden leben. Es wurde uns dann aber gleich bewusst, dass man China nicht einmal verlassen muss, um solche Bilder zu sehen. Die WanderarbeiterInnen aus den ländlichen Regionen leben in den Städten nicht einmal in richtigen Gebäuden, sondern in improvisierten Baracken und verkaufen ihre Arbeitskraft unter den geringschätzigen Blicken der StädterInnen. Hauptfunktion des Zentrums ist es, türkischen ArbeitsmigrantInnen einen Raum zur Verfügung zu stellen. Sie kommen regelmäßig dorthin, um Informationen auszutauschen, insbesondere auch über Arbeitsmöglichkeiten und sie berichten sich gegenseitig über die Situation in den Fabriken. Manche kommen auch einfach, um der Eintönigkeit und dem Stress des Arbeitslebens zu entfliehen, ihre Sorgen abzustreifen und sich auszuruhen. Am Wochenende kommen immer viele BesucherInnen, wir hatten jedoch einen Tisch reserviert und konnten daher problemlos dort zu Abend essen. Die Fläche des Zentrums ist nicht sehr groß, es ist lange nicht renoviert worden und kaum dekoriert. Es gibt einige alte Tische, die zum Essen und zum Karten und Schach spielen genutzt werden. Beurteilt man die BesucherInnen nach ihrem Äußeren, waren die, die

wir dort gesehen haben alle türkisch. Einige von ihnen kamen zum Essen, Kartenspielen, Zeitungen und Magazine lesen und ein paar Kinder sprangen auch dort herum.

Die deutschen Organisatoren hatten für uns ein informelles Treffen mit mehreren türkischen MigrantInnen organisiert, die im Berliner Bosch-Siemens-Werk beschäftigt sind. Sie erzählten von ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen und ihrem persönlichen Lebensgefühl. Einer von ihnen brachte ein Flugblatt mit, auf dem Strategien für MigrantInnen aufgelistet waren, wie sie ihre Rechte und Interessen schützen und sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen können. Sie waren sehr aufgeschlossen und gesprächig, brachten einige bekannte Standpunkte von Marx und Engels ein und zeigten so auch mit historischen Zusammenhängen vertraut zu sein, manchmal mit sanfter Stimme, manchmal mit leidenschaftlichen Gesten. Als sie erklärten, dass sich angesichts der ökonomischen Globalisierung »die Proletarier aller Länder vereinigen« sollten, fühlten wir unsere Gemeinsamkeiten.

In Köln haben wir eine weitere Organisation türkischer Migranten kennengelernt, den Menschenrechtsverein Türkei/Deutschland (TÜDAY). Ali Cicek ist der Gründer dieser NRO. Er war 2006 in China. Er ist türkischer Migrant der zweiten Generation. Mit acht Jahren kam er mit seinen Eltern nach Deutschland, wo er inzwischen bereits seit vierzig Jahren lebt. Seine Tochter ist bereits die dritte Generation und arbeitet bei Ford am Fließband. Er hat uns sehr beeindruckt, nicht aufgrund seines türkischen Äußeren, sondern weil er einer der türkischen MigrantInnen ist, die alles aus eigener Kraft erreicht haben, ein türkischer Deutscher mit vielen Ideen. Ali Dursun arbeitet bei Ford in Köln, wo er Betriebsratsmitglied ist. Er begleitete uns bei der Unternehmensbesichtigung und erzählte, dass Ford in Köln 22.000 Beschäftigte hat, davon haben 5.000 einen türkischen Hintergrund und machen circa



ein Viertel des Personals aus. Gegenwärtig geben die Lebens- und Arbeitsbedingungen der türkischen MigrantInnen noch lange keinen Anlass zu Optimismus, da die Mehrheit von ihnen aus ländlichen Regionen stammt, ein niedriges Bildungsniveau, wenig technisches Wissen und eine Sprachbarriere hat. Aufgrund dieser Faktoren ist es schwierig für sie, sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Sie beziehen niedrige Gehälter, die Arbeitslosenquote ist hoch und es gibt viele Konflikte innerhalb der Gruppe der türkischen MigrantInnen. Angesichts dieser Auseinandersetzungen hat Herr Dursun eine NRO mit dem Namen »Türkische Menschenrechtsorganisation« gegründet, deren Ziel es ist, die Rechte und Interessen der türkischen MigrantInnen zu wahren, ihnen Rechtshilfe anzubieten und ihnen dabei zu helfen, sich so schnell wie möglich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Wir

haben mitbekommen, dass den türkischen MigrantInnen inzwischen bewusst geworden ist, dass sie nicht in Abhängigkeit zu ihrem Heimatland verharren können, sondern sich eine neue Heimat in Deutschland aufbauen müssen. Die verschiedenen Gruppierungen türkischer MigrantInnen sollten sich zu einem Dachverband zusammenschließen, um ihre Interessen effektiver vertreten zu können. Das größte Problem einiger Organisationen ist gegenwärtig, dass sie sich primär auf interne Angelegenheiten konzentrieren und noch zu wenig auf die von außen »gewonnenen FreundInnen«. Die türkischen MigrantInnen haben noch einen langen Weg vor sich, bis sie am politischen Leben des deutschen Mainstreams teilnehmen werden. Allgemein betrachtet entwickelt sich die Situation der türkischen MigrantInnen jedoch in die richtige Richtung.

## **6.6 Arbeitsstelle Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik am Otto-Suhr-Institut (OSI) der Freien Universität Berlin**

### Die Forschungsthemen der WissenschaftlerInnen

Die Arbeitsstelle Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik am Otto-Suhr-Institut (OSI) der Freien Universität Berlin hat uns offiziell zur Reise durch Deutschland eingeladen. Die Arbeitsstelle hat ähnliche Forschungsgebiete wie wir. Daher wollten wir natürlich wissen, aus welcher Perspektive sie Fragen zu den Arbeitsbeziehungen betrachten. Wir haben im OSI dann fünf ExpertInnen für Gewerkschaftspolitik getroffen. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde begannen die deutschen Freundinnen und Freunde ihre Forschungsthemen vorzustellen. Michael Fichter stellte uns die fünf wichtigsten Aspekte seiner Forschungsschwerpunkte (2000-2011) vor:

1. Wie können die Gewerkschaften angesichts des sozialen Wandels neue Wege finden? Die USA, England, Deutschland, Frankreich und Italien wurden für eine vergleichende Studie ausgewählt, unter anderem hinsichtlich Werbung neuer Gewerkschaftsmitglieder, Veränderungen von Verhandlungsstrategien, internationaler Kooperationen sowie Umstrukturierungsmaßnahmen angesichts der Finanzkrise.
2. Die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Rechtsradikalen. Die Gewerkschaftsmitglieder akzeptieren keine Rechtsradikalen, können aber auch keinen Einfluss auf sie ausüben. Unter den Gewerkschaftsmitgliedern gibt es FacharbeiterInnen, die

ihre Unzufriedenheit gegenüber den Gewerkschaften ausdrückten, doch der Ansicht waren, die Gewerkschaft könne sie nicht vertreten. In ihrer Verzweiflung hoffen sie eine Organisation zu finden, die ihre Interessen besser vertreten kann und wählen sie dann die Rechtsradikalen.<sup>18</sup>

3. Das Problem der Produktionsauslagerung (Westdeutschland – Ostdeutschland – Osteuropäische Staaten). Im Fokus der Forschung stehen US-amerikanische und deutsche Firmen, die ihre Produktion in die Tschechische Republik und nach Kroatien, Ungarn sowie Slowenien auslagern. Die Auswahl der Länder erfolgte aufgrund ihrer billigen Produktionsbedingungen und ihrer Nähe zum Standort Deutschland. Wie werden die ArbeiterInnen nach Verlegung der Fabriken behandelt? Ist die Produktionsweise die gleiche wie zuvor, sind die Arbeitsbedingungen die gleichen? Haben die Firmen auch den Aufbau von Gewerkschaften erlaubt, als sie investierten?
4. Wie können internationale Arbeitsstandards global durchgesetzt werden? Die Organisierung von Konferenzen und anschließenden Publikationen zu diesem Thema.
5. Eine globale Rahmenvereinbarung. 67 transnationale Konzerne haben eine globale Rahmenvereinbarung mit den Gewerkschaften unterzeichnet, es ist jedoch nicht bekannt, ob diese Vereinbarungen in

---

18 MF: Thema war »Die Gewerkschaften und rechts-extreme Einstellungen in der Mitgliedschaft«. Solche Einstellungen sind mit den Grundsätzen der Gewerkschaften unvereinbar. Jedoch gibt es Mitglieder, nicht zuletzt qualifizierte Facharbeiter, die einen bedeutenden Teil der Mitgliedschaft darstellen, die über die Verschlechterung ihrer Lage und ihre mangelnde Anerkennung in der Politik sehr enttäuscht und frustriert sind. Ohne eine aktive gewerkschaftliche Interessenvertretung und eine inhaltliche Auseinandersetzung mit neo-liberalen Wirtschafts- und Sozialpolitik besteht die Gefahr, dass solche Mitglieder Abhilfe bei den simplen Botschaften von rechtsgerichteten Demagogen suchen.

Bezug auf Löhne und Zulieferbetriebe in anderen Ländern auch tatsächlich eingehalten werden. Sie haben vier Firmen als Fallstudien ausgewählt.

Folgende Forschungsergebnissen gibt es bislang: (1) Die Gewerkschaften verändern sich nur sehr langsam, da sie enge Beziehungen zu politischen Parteien und der Regierung haben, der Grad ihrer Abhängigkeit ist sehr hoch.<sup>19</sup> (2) Die Gewerkschaften kritisieren die Rechtsradikalen, aber sie ignorieren den Einfluss der Rechtsradikalen auf interner Ebene.<sup>20</sup> (3) Die Verlegung der Produktion ins Ausland stellt die Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Der ursprüngliche Kern der ArbeiterInnen verliert seine Anstellung. Die Gewerkschaften an den neuen Produktionsstandorten sind in der Regel sehr schwach, obwohl sich die Situation verbessert hat, gibt es kaum Kooperationen mit deutschen Gewerkschaften. (4) Die Implementierung internationaler Arbeitsstandards wurde bisher kaum erfolgreich durchgesetzt. Das Projekt hat gerade erst begonnen.

Alexandra Wagner hat teils einen koreanischen Hintergrund, wurde aber in Ostdeutschland geboren und hat in der ehemaligen Sowjetunion an der Universität von Leningrad Marxismus studiert. Sie hat im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen *Institut* (WSI) des DGB gearbeitet und zur Regulierung des Wandels des ostdeutschen Arbeitskräftemarkts geforscht. Gegenwärtig hat sie ein eigenes kleines Forschungsinsti-

---

19 MF: Die deutschen Gewerkschaften ändern sich nur sehr langsam, da sie über institutionellen Einfluss verfügen, d.h. sie haben die Möglichkeit, politische und wirtschaftliche Entscheidungsprozesse durch ihre anerkannte Rolle im System mit zu gestalten.

20 MF: Die Kritik lautet: Gewerkschaften haben sehr viel Engagement entwickelt und sehr viele Ressourcen in die Bekämpfung des politisch-organisierten Rechtsextremismus gesteckt. Dagegen haben sie das Problem der Entwicklung von rechts-extremen Einstellungen in der Mitgliedschaft zu wenig berücksichtigt.

tut, beteiligt sich an Forschungsprojekten anderer Institutionen und führt Forschungsprojekte für das deutsche Arbeitsministerium und die deutschen Gewerkschaften zu speziellen Themen durch. Ihre Forschungsarbeit ist in drei Bereiche aufgeteilt. Erstens beschäftigt sie sich mit der internen Strukturierung der Arbeitszeiten in den Unternehmen. Die durch die Tarifverhandlungen erreichte Verkürzung der Arbeitszeit geriet bereits während ihrer Umsetzung ins Stagnieren. Einerseits sind die Arbeitszeiten für Vollbeschäftigte sehr lang; andererseits hat die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen und die Zunahme von Auslagerung zu einer Flexibilisierung in der Organisation der Arbeitszeiten geführt. Diese Entwicklung stellt eine große Herausforderung für die Gewerkschaften dar, weil sich diverse Arbeitszeiten nicht mehr einfach statistisch erfassen lassen. Zweitens treten die Führungskräfte und das höhere Verwaltungspersonal nicht in die Gewerkschaft ein, sie kommen von den Universitäten direkt ins Unternehmen und haben kaum Kontakt mit den Gewerkschaften. Und drittens beschäftigt sie sich in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik damit, wie Arbeitslose den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt bewerkstelligen können. Der Wandel des deutschen Arbeitsmarktes ist sehr weit reichend und wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen aus. Die Bedingungen dafür, Arbeitslosengeld bekommen zu können, haben sich auch verändert: es gibt zeitliche Begrenzungen für den Antrag und man muss in den 3 Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens zwei Jahre gearbeitet haben: Daher haben einige nicht die Möglichkeit, Unterstützung zu bekommen. Andere haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und müssen daher die niedrigste Form der staatlichen Unterstützung [Hartz IV] beantragen. Wenn man Hartz 4 bezieht, muss man jedoch jedes Arbeitsangebot annehmen. Einige müssen Hartz IV beantragen, obwohl sie arbeiten, da ihr Verdienst zu gering ist.

Professor Ulrich hat vor zwei Jahren unser China Institute for Industrial Relations besucht. Er arbeitet im Berliner Institut für Sozialforschung. Die finanziellen Mittel des Instituts kommen von der Stadt Berlin und der Bundesregierung. Die Finanzierung der Projekte erfolgt unter anderem durch Gelder der Europäischen Union. Der Schwerpunkt der Forschung liegt auf Produktionsprozessen, Produktionsmodellen und Globalisierung.

## 1. Europäische Arbeitsmodelle.

Die Verlegung der Produktion betrifft auch China, insbesondere im Bereich der Telekommunikation. Die ForscherInnen des Berliner Instituts haben die Produktionskette für Handys untersucht. 2004 wurden Forschungsprojekte bei Siemens durchgeführt. Außerdem haben sie Nokia und Philipps in den chinesischen Städten Tianjin, Suzhou und Dongguan untersucht. Der Schwerpunkt der Forschung liegt jedoch auf den osteuropäischen Ländern.

## 2. Europäische Gesellschafts- und Arbeitsmodelle.

Wie kann eine Gesellschaft soziale Gerechtigkeit verwirklichen und ein Mindestmaß an Lebensqualität bewahren? Wenn westeuropäische Unternehmen in osteuropäischen Ländern investieren, übertragen sie dann die ursprünglich westeuropäischen oder entstehen neue Systeme? Das Arbeits- oder Beschäftigungssystem beinhaltet vier Ebenen: erstens die Stabilität der Anstellungen, zweitens die Investitionen in die Beschäftigten, beispielsweise Aus- und Weiterbildung, drittens die Arbeitsvorgänge: haben sie Wiederholungscharakter, oder handelt es sich um kreative Arbeit, und viertens die Interessenvertretung der Beschäftigten im Unternehmen. Untersucht wurden Fabriken für Auto-

mobile, Computerspiele und Computer.

### 3. Innovationsprozesse und Regionalisierung.

Wie haben sich die Bundesländer dem Wandel beispielsweise der Automobilindustrie angepasst; wie fördern die EU und Deutschland Innovation und die Zusammenarbeit zwischen den Fabriken und den Universitäten.,.

### 4. Fragen zu Produktionsmodellen und Globalisierung.

Eine Untersuchung der Personalentwicklung und -verwaltung und der Ablauf der Produktionsprozesse in der Automobilbranche anhand des Beispiels Volkswagen: Wie sind die genannten Aspekte in Brasilien, Russland, Indien und China organisiert? Darüber hinaus wurden Toyota und einige chinesische Automarken verglichen. Gegenwärtig haben mehr als einhundert Studierende Forschungen durchgeführt und ihre Doktorarbeiten

über das Unternehmen geschrieben.

Obwohl die in diesem Unterkapitel erwähnten ExpertInnen alle ihre Schwerpunkte haben, gibt es doch auch thematische und methodische Gemeinsamkeiten in ihrer Forschung: Erstens schenken sie den Hintergründen der Arbeitsbeziehungen, der Veränderung der Arbeitssysteme und der Personalentwicklung bei der Verlegung der Produktion sehr viel Beachtung. Diese Faktoren stehen im engen Zusammenhang zu den Arbeitsbeziehungen. Alle diese Faktoren sind dynamisch, daher legen die ExpertInnen großen Wert auf die Durchführung eigener Untersuchungen, um Informationen aus erster Hand zu bekommen. Ihre Forschungsarbeit und Forschungsergebnisse dienen nicht nur der wirtschaftlichen Entwicklung, sondern fördern darüber hinaus Gleichberechtigung in der Gesellschaft. Viertens ist ihre Forschung sehr zukunftsorientiert, beispielsweise was Innovationsprozesse und die Entwicklung der Regionalisierung sowie die Förderung der Kooperation zwischen Fabriken und Universitäten und damit verbundene Innovationen betrifft – China sollte sich wirklich ein Vorbild daran nehmen.

## 6.7 Eine Institution der Arbeitnehmer

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut  
(WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

In Düsseldorf besuchten wir die Zentrale der Bildungsabteilung der Gewerkschaften, die auch das Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung ist. Wir wurden dort sehr herzlich von Dr. Heiner Dribbusch, einem der Referatsleiter, und Birgit Kraemer, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Instituts, empfangen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Fragen, sie decken sich also mit unseren. Dr. Dribbusch stellte uns das Institut vor. Die Hans-Böckler-Stiftung wurde 1950

gegründet, das große Gebäude, in dem wir uns bei unserem Besuch befanden, wurde 1977 erbaut. Bis 1999 befand sich hier die Bundeszentrale des DGB. Die Hans-Böckler-Stiftung hat eine enge Beziehung zum DGB und insgesamt 170 MitarbeiterInnen. Alle MitarbeiterInnen sind Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft, ihre Forschung ist jedoch unabhängig. Die Satzung der Stiftung besagt, dass das Ziel der Stiftung die Förderung wissenschaftlicher Ausbildung und Forschung und die Teilnahme an der Unter-

nehmensverwaltung ist.

Die Arbeit der Stiftung umfasst vier Hauptbereiche: (1) Förderung der Mitbestimmung mittels des Betriebs- und Aufsichtsrats; Weiterbildungen für die Mitglieder des Betriebsrats, um die VertreterInnen der Beschäftigten, die an der Unternehmensverwaltung teilhaben zu unterstützen und sie bieten Rechtsberatung an. (2) Förderung der Erforschung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeiterInnen sowie der Bedingungen für deren Teilhabe an der Unternehmensverwaltung. In diesem Bereich kooperieren sie mit Universitätsprofessoren und Kooperationen mit internationalen PartnerInnen sind auch möglich. (3) Die Unterstützung von jungen Menschen, die studieren oder promovieren wollen, durch die Vergabe von Stipendien. Jedes Jahr werden mehrere hundert Stipendien neu vergeben. (4) Die Hans-Böckler-Stiftung hat zwei Forschungsinstitute. Bereits 1946 wurde das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) gegründet, das dann 1995 in die Stiftung integriert wurde; 2005 wurde ein weiteres Institut, das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) gegründet.

Der überraschendste Aspekt der Hans-Böckler-Stiftung ist ihre Finanzierung. Sie erfolgt überwiegend durch Aufsichtsratsstämchen, die von den in den DGB-Gewerkschaften organisierten Aufsichtsratsmitgliedern an die Stiftung abgeführt werden. Etwa ein Drittel des Budgets der Böckler-Stiftung sind zweckgebundene Mittel der Bundesregierung, die für die Stipendien für Studierende und Promovierende verwendet werden müssen. Wir waren wirklich sehr erstaunt über diese Form der Finanzierung, warum sollten die Mitglieder des Aufsichtsrats ihr Gehalt an eine Stiftung weiter geben? Dr. Dribbusch erklärte uns, dass die Bereitschaft zur Abführung aller Aufsichtsratsgelder, die bestimmte Mindestgrenzen überschreiten, die Bedingung dafür ist, dass die betreffenden Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Kandi-

datur von den Gewerkschaften unterstützt werden. Die Mitglieder eines Aufsichtsrats erhalten als Beschäftigte und Betriebsräte ihre regulären Firmengehälter oder sie werden als Gewerkschaftsangestellte von den DGB-Gewerkschaften bezahlt. Die DGB-Gewerkschaften vertreten die Auffassung, dass die Tätigkeit in einem Aufsichtsrat ein Wahlamt ist, durch das Gewerkschaftsmitglieder keine zusätzlichen finanziellen Vorteile haben sollten. Lediglich gewisse Mindestbeträge dürfen zur Deckung des mit dem Wahlamt verbundenen erhöhten persönlichen Aufwandes behalten werden. 2006 wurden in 721 großen Unternehmen Aufsichtsratsmitglieder neu gewählt (die Wahlen finden alle vier Jahre statt). Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in jedem Unternehmen anders, manchmal sind es mehrere 10.000 Euro, in den meisten Fällen einige Tausend Euro. Es gibt folgende Berechnungsmethode für die Vergütung: wenn die Vergütung niedriger als 3.500 Euro ist, werden 10% der Summe abgeführt; wenn sie höher als 3.500 Euro ist, führt man von den ersten 3.500 Euro 10% ab und von der Summe über 3.500 Euro 90%. Bei Mercedes-Benz beträgt die jährliche Aufwandsentschädigung für den Aufsichtsrat 100.000 Euro, d.h. jedes Mitglied erhält circa 12.000 Euro. Die IG Metall verlangt von allen KandidatInnen, die von ihr unterstützt werden, dass sie schriftlich ihre Bereitschaft zur Abführung der Aufsichtsratsgelder erklären und unterschreiben, dass die Gewerkschaft nicht abgeführte Gelder im Zweifelsfall gerichtlich einklagen kann, Ohne die Unterstützung der IG Metall sinken die Chancen, als VertreterIn der Beschäftigten in den Aufsichtsrat gewählt zu werden erheblich. Ferner würde einer Person die Unterstützung der Gewerkschaften bei einer Aufstellung für eine Wiederwahl entzogen werden, wenn sie sich einmal geweigert hat, die Gelder abzugeben.

Dr. Dribbusch stellte uns die Situation des WSI vor. Es hat insgesamt 25 wissenschaftliche MitarbeiterInnen, circa die Hälfte von

ihnen ist längerfristig angestellt, die andere Hälfte jeweils für zwei bis drei Jahre entsprechend der Laufzeit der jeweiligen Forschungsprojekte. Darüber hinaus gibt es noch GastforscherInnen, die jeweils für ein halbes oder ganzes Jahr ans Institut kommen. Die Arbeit des WSI ist nach drei Forschungsschwerpunkten gegliedert: (1) Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, (2) Verteilung und soziale Sicherung (inkl. Frauenfrage und Diskriminierung) sowie (3) Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik.

Das Institut empfängt Gäste für Diskussionen und publiziert wissenschaftliche Artikel, um die Standpunkte des Instituts der Öffentlichkeit zu vermitteln. Das WSI gibt eine monatliche Zeitschrift heraus, in der Forschungsbeiträge von WissenschaftlerInnen deutscher und internationaler Universitäten und Forschungsinstitutionen veröffentlicht werden können.

Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung hat als zentrale Dokumentationsstelle der Gewerkschaften die Aufgabe, das laufende Tarifgeschehen zu dokumentieren und auszuwerten. Es sammelt die von den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Flächentarifverträge und die Firmentarifverträge großer Unternehmen. Das WSI-Tarifarchiv publiziert monatliche, halbjährliche und jährliche -Tarifberichte. Neben seinen regelmäßigen Tarifberichten veröffentlicht das Tarifarchiv zahlreiche Sonderauswertungen. Im Tarifarchiv stehen aktuelle Informationen über Tarifabschlüsse und Übersichten über die Tarifentwicklungen in allen wichtigen Branchen im Internet zur Verfügung.

Das Institut führt sehr systematisch die Sammlung, Analyse, Archivierung und Diskussion der Tarifverträge durch. Wir sollten für unser gewerkschaftliches Forschungsinstitut in China von ihrem Beispiel lernen. Wir erinnern uns noch daran, dass während unseres Besuchs bei der IG Metall in Stuttgart zur Sprache kam, dass Tarifverhandlungen,

Erstellen und Abschließen von Tarifverträgen 80% der Arbeit der Gewerkschaften ausmachen. Uns wurde deutlich, dass ein umfassendes Verständnis und ein guter Überblick über die Tarifverhandlungen und die Tarifverträge fast den Gesamtteil der Arbeit der Gewerkschaft ausmachen. Natürlich ist das Arbeitsausmaß für den Abschluss von Kollektivverträgen in China nicht so groß wie in Deutschland, aber die Sammlung, Archivierung, Analyse und Diskussion ist ebenso notwendig.

Einer weiteren Frage schenken wir sehr viel Aufmerksamkeit, die Dr. Dribbusch für uns klärte: die Frage der Beziehung zwischen den Gewerkschaften und dem Forschungsinstitut. Wenn WissenschaftlerInnen sich für eine Stelle im WSI bewerben, müssen sie nicht vorher schon Gewerkschaftsmitglied gewesen sein, aber nachdem sie ihren Dienst angetreten haben, müssen sie in eine der acht Gewerkschaften eintreten. Die Gehälter der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen am WSI werden entsprechend der Gehälterregelungen des DGBs gezahlt, nicht entsprechend der Tarifverträge der Gewerkschaften der produzierenden Industrie. Gewerkschaftsmitglieder können in eine Partei eintreten und Parteimitglieder können in die Gewerkschaft eintreten.

Historisch gesehen hatte immer die SPD die engste Beziehung zu den Gewerkschaften. Gegenwärtig gibt es eine Ausnahme, der Vorsitzende von ver.di ist Mitglied bei Bündnis 90/Die Grünen. Auf der mittleren und unteren Ebene der Gewerkschaft gibt es auch Mitglieder der Partei Die Linke, auf der Bundesebene wurden uns jedoch keine genannt. Dr. Dribbusch sagte, vor zwanzig Jahren sei es normal gewesen, jemanden nach einer Parteimitgliedschaft zu fragen – in der Regel waren alle Mitglied bei der SPD. Inzwischen hat sich die Situation jedoch verändert. Als er Anfang 2003 zum WSI kam, hat niemand nach seiner Parteizugehörigkeit gefragt, und in großen Gewerkschaften werde man auch nicht mehr gefragt.

Gegenwärtig forschen und publizieren viele WissenschaftlerInnen zur Entwicklung und strategischen Ausrichtung der Gewerkschaft. Das WSI muss diese Fragen auch berücksichtigen, einschließlich wie Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen aufbereitet werden. Handelt es sich um eine harmonische Beziehung oder bekämpfen sich beide Seiten? Zu einem erreichten Tarifabkommen kann es sehr unterschiedliche Ansichten geben. Daher werden in den Publikationen des WSI bestimmte Standpunkte vertreten, denen nicht zwangsläufig alle anderen zustimmen.

Unser Besuch bei der Hans-Böckler-Stiftung gleicht der Bewegung vorbeischieben der Wolken und dem Fließen von Wasser. Als WissenschaftlerInnen, die sich der Erforschung von Gewerkschaftsfragen widmen, haben wir eine große Anzahl von Fragen,

bei denen wir die Kollegen vom WSI um Rat fragen wollten. Gleichzeitig wollten wir reguläre Kooperationsbeziehungen aufbauen. Wir merkten, dass es dem WSI noch an Forschung zu Arbeitsbeziehungen in China mangelt. In dieser Hinsicht haben wir etwas zu bieten und verfügen über das größere Wissen. Die KollegInnen der Hans-Böckler-Stiftung haben uns einige Bücher und Materialien geschenkt und haben uns versprochen uns weitere zuzuschicken. Wir haben die versprochenen Bücher und Materialien dann auch tatsächlich in China erhalten und ihnen immer noch keinen Dankesbrief geschrieben. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle entschuldigen und gleichzeitig Dr. Dribbusch und seiner Mitarbeiterin unseren Dank ausdrücken. Wir hoffen, dass wir zukünftig die Chance haben werden, uns weiter auszutauschen und zusammen zu arbeiten.

## **6.8 Eine rein zivilgesellschaftliche öffentliche Debatte**

### China und die chinesischen Gewerkschaften im Fokus der deutschen Öffentlichkeit

Nach der Hälfte der Reise gab es eine Veranstaltung, bei der wir der deutschen Öffentlichkeit über die Situation der chinesischen Gewerkschaften im Kontext der Industrialisierung in China berichten sollten. Zunächst wollen wir der Organisationsform der Veranstaltung Aufmerksamkeit schenken. Eine NRO<sup>21</sup> lud zu der öffentlichen Veranstaltung ein und sie war verantwortlich für alle Aspekte der Organisation. Einige Wochen vor der Veranstaltung hat sie eine Ankündigung mit Thema, Zeit und Ort der Veranstaltung an ihr Netzwerk geschickt. Alle Interessierten konnten an der Veranstaltung, die in den Räumlichkeiten des großen DGB-Gebäudes stattfand, teilnehmen. Der

Veranstaltungsraum war nicht sehr groß, letztendlich passten aber ziemlich viele TeilnehmerInnen hinein. Das Publikum setzte sich aus allen gesellschaftlichen Kreisen, Gewerkschaftsmitgliedern, WissenschaftlerInnen aber auch vielen ganz gewöhnlichen Leuten zusammen, die kamen, weil sie sich für die Situation in China interessieren. Die Veranstaltung kostete regulär keinen Eintritt, aber da Miete und Honorare zu zahlen waren, wurden die Gäste um einen freiwilligen Spendenbeitrag gebeten. In der Pause konnten wir beobachten, wie einige TeilnehmerInnen der Veranstaltung einige Euros in eine für Spenden aufgestellte Schüssel legten – einige legten mehr, andere wenige hinein, die Summe war immer unterschiedlich. Eine solche Veranstaltung haben wir in China

21 Das Zukunftsforum Stuttgart, Anm. d. Red.

noch nicht gesehen. Wir waren sehr berührt, dass viele Leute extra abends nach der Arbeit noch gekommen sind, weil sie sich für die Situation in China interessieren, und wir waren beeindruckt von der großen Aufmerksamkeit, die die gewöhnliche Bevölkerung sozialen Fragen schenkt.

Die Veranstaltung fing offiziell um sieben Uhr abends an. Professor ZHENG Qiao hielt einen Vortrag zum Thema »Chinesische Gewerkschaften im Prozess der Industrialisierung« und Professor LIN Yanling zur »Interaktion zwischen WanderarbeiterInnen und Gewerkschaft in China«. LIU Lichen, der Gewerkschaftsvorsitzende der Beijing Construction Engineering Group Trade Union zeigte anhand von Bildern sehr anschaulich die Erfahrungen, die seine Gewerkschaft beim Schutz der Rechte von WanderarbeiterInnen gemacht hat. Die Gäste hörten alle sehr konzentriert zu, einige nahmen die Redebeiträge sogar auf. Nachdem wir unsere Vorträge beendet hatten, fingen die deutschen Gäste an, Fragen an uns zu richten. Von ihren Fragen konnten wir ihren Wissensstand zu und Interesse an China ableiten sowie das tiefgreifende Bewusstsein und die Reflektionsfähigkeit der deutschen Bevölkerung. Ein Gast fragte, wie sich die Lage verändert habe bzw. welche Probleme aufgetreten seien, nachdem 2008 die Implementierung des »Arbeitsvertragsgesetz« begonnen habe. Ein anderer fragte, wie die Finanzkrise sich auf das südchinesische Perlflossdelta ausgewirkt habe, ob viele Fabriken geschlossen hätten und ob infolge dessen WanderarbeiterInnen in ihre Heimat zurückgekehrt seien. Weitere Fragen lauteten: Beziehen die entlassenen ArbeiterInnen nach Insolvenz der Unternehmen Arbeitslosenhilfe? Bedeutet die Umwandlung der chinesischen Wirtschaft in eine Marktwirtschaft die Umwandlung in ein kapitalistisches System? Außerdem gab es einige sehr konkrete Fragen: Nach welchem Modell verläuft die Produktion von Mobiltelefonen in China? Werden sie im Auftrag ausländischer Firmen produziert

oder für chinesische Marken? Werden chinesische und ausländische MitarbeiterInnen in ausländischen Unternehmen gleich behandelt? Nachdem wir die Bilder von den Bauarbeiten für die Olympischen Spiele gezeigt hatten, wurde gefragt, ob das Unternehmen nach den Spielen noch weitere Aufträge bekommen hätte, und wie die Situation der BauarbeiterInnen nach den Spielen sei, ob sie ihre Beschäftigung verloren? Die deutschen FreundInnen stellten eine ganze Bandbreite an Fragen, darunter sehr tiefgehende große Fragen und sehr konkrete kleine Fragen. Zunächst kann man sagen, dass die Deutschen wirklich ein sehr großes Interesse an Chinas Wandel und Entwicklung haben. Zweitens scheinen sie den aktuellsten Themen in China große Aufmerksamkeit zu schenken, beispielsweise dem neuen Arbeitsvertragsgesetz, der WanderarbeiterInnen-Frage, den Problemen hinsichtlich der Bauarbeiten für die Olympischen Spiele etc., darüber wissen sie bereits einiges. Drittens betrachten viele Deutsche die verschiedenen Aspekte von Chinas Wandel auf der Grundlage von Überlegungen, die sie sich über Probleme in Deutschland gemacht haben.

Letztendlich war die Schlussfolgerung natürlich, dass es notwendig ist, den Austausch und das gegenseitige Verständnis zwischen verschiedenen Ländern und Regionen zu verstärken. Wir sollten Außenstehenden die Veränderungen und Fortschritte Chinas auf einer tief von Herzen kommenden Ebene vermitteln. Gleichzeitig sollten wir mehr Möglichkeiten ergreifen, marktwirtschaftliche Nationen wie Deutschland aus der Nähe zu betrachten. Im Zeitalter der schnell voranschreitenden Globalisierung erscheint es außergewöhnlich wichtig, dass die ArbeiterInnen und Massen aller Länder dieser Welt sich austauschen und gegenseitig verstehen.



## Kapitel 7

# Das unvermeidbare Thema der deutschen Wiedervereinigung

---

Die Berliner Mauer ist niedergerissen, die Unterschiede zwischen Ost und West sind noch nicht wirklich beseitigt

Wenn man Deutschland besucht, ist die Wiedervereinigung ein unvermeidbares Thema. Seit 1989 sind bereits zwanzig Jahre vergangen. Wie sieht heute die Situation in Deutschland nach der Wiedervereinigung aus? Traten nach der schlagartig vollzogenen großen Aufgabe der Wiedervereinigung keine »Folgeerkrankungen« auf? Welchen Einfluss hatte und hat die Wiedervereinigung auf Gewerkschaften und ArbeiterInnenbewegung? Das waren Fragen, die uns in diesem Kontext sehr interessierten und auf die wir gerne Antworten bekommen hätten.

Jemand sagte uns, dass die Wiedervereinigung aktuell keine brisante Frage mehr darstelle und inzwischen aus dem Blickfeld der Menschen verschwunden sei. Als wir das Otto-Suhr-Institut an der Freien Universität Berlin besuchten, sagte ein Professor zu uns: Wir forschen nicht mehr über das Thema der Wiedervereinigung, es wurde in der Vergangenheit bereits sehr viel dazu geforscht. Sein Standpunkt leuchtete uns jedoch nicht ein. Kann man historische Phasen grundsätzlich einfach hinter sich lassen? Das scheint bei der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland, bei der es um die Konfrontation von Sozialismus und Kapitalismus, um die Entscheidung für eines der Systeme ging, kaum möglich – um die Situation mit den Methoden des deutschen Philosophen Hegel zu analysieren, der davon ausgeht, dass die Konfrontation, unabhängig davon, wer gewinnt und wer verliert, sich ununterbrochen

in einem historischen Fluss befindet. Die Menschen schenken dieser historischen Phase Aufmerksamkeit, weil sie wissen möchten: haben die Deutschen mit dieser Form der Wiedervereinigung einen Weg des gesellschaftlichen Fortschritts eingeschlagen?

Wir begegneten der Frage der deutschen Wiedervereinigung erstmals, als wir einen Kurzfilm auf DVD anschauten, der die Geschichte der Stadt Berlin vorstellt. Am meisten interessierten uns die Bilder von Ostberlin, das zu Ostdeutschland gehörte. Der Film enthielt Bilder vom Mauerfall, die einen tiefen Eindruck auf uns hinterließen: Am 9. November 1989 begann das Volk die Berliner Mauer niederzureißen. Niemand konnte zu der Zeit diese Entwicklung der Ereignisse vorhersagen. Gorbatschow warnte damals die führenden ostdeutschen PolitikerInnen: »Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben«. Die Mauern zwischen Ost- und Westdeutschland wurden schließlich vollständig beseitigt, später wurden Teile der Mauer dann zu Touristensouvenirs verarbeitet. Am 3. Oktober 1990 wurde die Wiedervereinigung mit einem großen Feuerwerk gefeiert. Die Berliner veranstalteten eine riesige Feier Unter den Linden und hielten dabei die Deutschlandfahne in den Händen. Nach mehr als vierzig Jahren war der Kalte Krieg beendet, der Warschauer Pakt fiel zunehmend auseinander und der Kapitalismus errang einen umfassenden Sieg. Deutschland bezahlte einen Preis von zig Milliarden Euro

für die Wiedervereinigung. Damals gab die Regierung den Ostdeutschen viele schöne Versprechen, heute sieht die Situation jedoch völlig anders aus.

Berlin war damals der Brennpunkt des Kalten Krieges. Die Auflösung des Sozialismus begann auch in Berlin. Die Geschichte hat sich anscheinend einen üblen Scherz mit den Deutschen erlaubt. Hitler hatte dem deutschen Volk und Land eigenhändig einen Wermutstropfen eingeschenkt – die Auftei-

lung Deutschlands war eine Strafe für die Deutschen, die niemand für falsch hielt, vielmehr waren die Menschen auf der Welt dankbar dafür. Als nach vielen harten Jahren die Wiedervereinigung Deutschlands vollzogen wurde, galt es als vernünftig, dass wieder zusammenkam, was lange getrennt worden war – erst recht Menschen mit den gleichen Wurzeln. Es stellte sich bei der Wiedervereinigung daher grundsätzlich nicht die Frage nach dem »ob«, sondern nur nach »wie«.

## 7.1 Auf ein halbes Jahrhundert zurückblicken

### – Das demokratische Deutschland nach der Teilung

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, wurde Deutschland in vier Militärzonen, die Verwaltung zwischen der Sowjetunion, den USA, England und Frankreich aufgeteilt und eine Grenze zwischen Ost und West gezogen. Die Teilung Deutschlands und Gründung von zwei unabhängigen Staaten 1949, die Deutsche Demokratische Republik (das ehemalige Ostdeutschland) und die Bundesrepublik Deutschland (das ehemalige Westdeutschland) verkörperte die Gegnerschaft von Sowjetunion und den USA. Damals waren die Souveränität der DDR wie auch der BRD bei grundlegenden Entscheidungen des politischen Überbaus eingeschränkt. Da Deutschland den Krieg verloren hatte, musste es sich im Bereich der Politik jeweils nach den Gesellschaftsmodellen der Supermächte USA und Sowjetunion richten – für beide Seiten ging es um die Vormachtstellung ihres ökonomischen und kulturellen Systems. Westdeutschland kam also nicht umhin, einen Weg der »Verwestlichung« einzuschlagen. Das Gesellschaftssystem, die staatlichen Institutionen und das politische System wies grundsätzlich die kapitalistischen und demokratischen Charakteristika von England, den USA und Frankreich auf. Gleichermaßen konnte Ostdeutschland nur den Weg

des »sowjetischen Modells« einschlagen. Da Deutschland bereits vor dem Zweiten Weltkrieg ein entwickeltes und kapitalistisches Land war, konnte sich Westdeutschland sehr schnell an das Entwicklungsmodell der »Verwestlichung« anpassen. Ein sozialistisches System, auch »sowjetisches Modell« genannt, war in der deutschen Geschichte zuvor nicht erprobt, daher waren die Risiken und Belastungsproben, mit denen Ostdeutschland sich konfrontiert sah, sehr viel größer und ernster. Man könnte also sagen, dass Ost- und Westdeutschland hinsichtlich ihrer »Unterlegenheit« konkurrierten. In Bezug auf die konkreten Fragen jedoch, insbesondere das Überleben der jeweiligen Nation und die politischen Entwicklungsstrategien, traten die eigenen traditionellen nationalen Charakteristika in Erscheinung. Offensichtlich ist Westdeutschland dieser Punkt viel eher als Ostdeutschland bewusst geworden und hat dementsprechend effektive Maßnahmen ergriffen.

## Die gesellschaftliche Situation Ostdeutschlands

Die DDR hat von ihrer Gründung bis zu ihrer Auflösung vierzig Jahre durchlebt. Im Zeitraum des ersten Fünfjahresplan (1951-1955) wurde die Wirtschaft gemäß dem »so-wjetischen Modell« aufgebaut. In der Praxis zeigten sich jedoch Probleme mit diesem Modell, sodass es reformiert werden musste. Im Zeitraum des zweiten Fünfjahresplans (1956-1960), reorganisierte die DDR-Regierung das sowjetische System der Verwaltung von Industrie und Baugewerbe. Dabei handelte es sich jedoch lediglich um eine strukturelle Reorganisation, grundlegende Probleme des Wirtschaftsverwaltungssystems konnten so nicht gelöst werden.

Zusammenfassend betrachtet stieg die Produktionsrate der Industrie in der DDR kontinuierlich an. 1956 betrug sie 7,4%, 1957 bereits 11,1%, 1958 dann 12,4%. Nach 1959 begann die Konjunktur in Ostdeutschland sich zunehmend zu verschlechtern. Das Volkseinkommen stieg 1959 noch um 7% an, 1960 nur noch um 1%, 1961 sank es um 4%, 1962 um 2%. In jenem Jahr gab die Regierung der DDR bekannt, dass das Reformmodell unter planwirtschaftlichen Bedingungen nicht funktioniere.

1963 wurde ein neues Wirtschaftssystem eingeführt, unter dem das »Rote Wirtschaftswunder« in der Geschichte der DDR geschah. In den 1980er Jahren hatte die DDR den Platz 10 unter den Industrieländern erreicht. Es gibt einen Aufsatz mit dem Titel »Die Erfolge der ostdeutschen Wirtschaft: die Planwirtschaft der Deutschen ist die Nummer Eins«, der diese historische Phase für aner kennenswert erklärt. Der Artikel besagt, dass der Lebensstandard in der DDR der höchste in Osteuropa gewesen sei. Wenn man davon spricht, dass es in den 1950er Jahren ein Wirtschaftswunder in Westdeutschland gegeben hat, sollten die (dem Westen zugeneigten) HistorikerInnen auch das Wirtschaftswunder der Ostdeutschen ab

1963 anerkennen. Das Wirtschaftswunder der DDR ist im Vergleich noch einzigartiger, da es unter sehr viel schwierigeren Bedingungen geschaffen wurde.

Die Geschichte von Ost- und Westdeutschland sollte jedoch objektiv bewertet werden. Obwohl die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Ostdeutschlands zunächst große Erfolge aufwies, wurden im Vergleich zur gleichzeitig gegründeten BRD zunehmend Unterschiede sichtbar und war der Lebensstandard der Ostdeutschen ein sehr viel niedrigerer. Die Westdeutschen hatten Sympathien für die Ostdeutschen, bis hin zu Schuldgefühlen. Das sind Gefühle, die nur Deutsche nachvollziehen können.

Während unseres Besuchs schilderten uns einige Deutsche die damaligen Lebensbedingungen. Sie sagten, dass alle Ostdeutschen sich noch sehr genau an das damalige Leben erinnern können. Ostdeutschland war ein Staat, der quasi militärisch kontrolliert wurde. Es herrschte Mangel an alltäglichen Haushaltsprodukten, für Essen brauchte man Lebensmittelmarken, auch wenn man Baumwolle für Kleidung kaufen wollte, brauchte man Marken. Man musste Schlange stehen, um Würstchen zu kaufen, oder Bücher. Die Kleidung hatte eine monoton graue Farbe. Viele Frauen und Männer trugen graue Militärkleidung, bei deren Anblick man bedrückt und schwermütig wurde. Auf den großen Straßen sah man regelmäßig Einheiten von SoldatInnen vorbeimarschieren. PassantInnen huschten aneinander vorbei und vermieden einen wirklichen Austausch, da es keine Redefreiheit gab. Abends verwandelten sich viele Ostdeutsche aus diesem Grund in »Westdeutsche«: Sie versuchten westdeutsches Fernsehen zu empfangen, um die westdeutschen Nachrichten zu sehen. Aufgrund des fortwährenden Mangels sowie des politischen und psychologischen Drucks, flohen insgesamt mehr als drei Millionen BürgerInnen aus Ostdeutschland – einige verloren auf der Flucht sogar ihr Leben. Unter den Geflüchteten waren viele junge und

gut ausgebildete Menschen. Dieser Verlust an qualifizierten Arbeitskräften hatte großen Einfluss auf die ostdeutsche Wirtschaft.

In Berlin besuchten wir den »Arbeitskreis Geschichte Ost-West«, der zum historischen Wandel der ArbeiterInnenbewegung in Ost- und Westdeutschland forscht. Weil der Arbeitskreis nur aus drei Mitgliedern besteht, wird er von uns »Dreierforschungsteam« genannt. Unter den Mitgliedern befindet sich Frau Renate Hürtgen, die in Ostdeutschland geboren wurde und in der Sowjetunion marxistische Theorie studiert hatte. Sie hat uns die damalige Situation der Gewerkschaften und der Arbeiterbewegung vorgestellt. Ihr zufolge hat es in der DDR zwei große Bewegungen gegeben, 1953 und 1989. Sie ist der Ansicht, dass mit der Gründung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) im Jahr 1946 die Arbeiterbewegung für einige Zeit die Bühne des historischen Geschehens verlassen hätte, dieser Zeitraum hielt bis 1953 an. Als sich die ArbeiterInnen aus den Betrieben zu jener Zeit an den FDGB richteten in der Erwartung, Unterstützung zu finden, wurden sie enttäuscht. Ihnen wurde klar, dass sie eine »eigene Organisation« benötigten, da der FDGB ihre Probleme nicht lösen würde. In diesem Kontext fiel die Entscheidung, eine »eigene Organisation« zur gründen, das war der Beginn unabhängiger gewerkschaftlicher Aktionen. 1953 explodierte die Arbeiterbewegung – wie ein Vulkan, der schon lange vor sich hin gebrodelt hat – und breitete sich schnell aus. Der auslösende Funke war die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen mit der Planwirtschaft. 500.000 ArbeiterInnen nahmen an einem Streik teil, und die Demonstrationen hielten drei Tage lang an.

Als die Frau uns von den Ereignissen erzählte, wurde ihre Stimme immer lebhafter, sie sprach immer schneller, so dass wir die aufregenden Szenen von damals vor Augen hatten, als gehörten sie nicht schon längst der Vergangenheit an. Sie sagte, dass diese Arbeiterbewegung bedauerlicherweise von

den Panzern des »großen Bruders«, der Sowjetunion, niedergeschlagen wurde. Die AnführerInnen und AktivistInnen der Bewegung litten unter den anschließenden Repressionen.

Nach dieser Bewegung war die Ruhe in Deutschland oberflächlich wieder hergestellt. Die Niederschlagung hat jedoch eine tiefe Wunde in das Herz der Bevölkerung gerissen – das war der hohe Preis, den Ostdeutschland dafür zahlen musste. Der FDGB unternahm damals nichts, folglich nahm die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen kontinuierlich zu und das Ansehen der Gewerkschaft kontinuierlich ab. Die ArbeiterInnen waren der Ansicht, dass der FDGB nicht in der Lage sei, die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu vertreten und schützen, da er in direkter Beziehung zur Regierungspartei stünde.

Aufgrund des hierarchischen Wahlsystems identifizierten sich die ArbeiterInnen kaum mit den Ergebnissen der Wahlen. Wenn beispielsweise eine Gewerkschaftsführerin oder -führer gewählt werden sollte, trafen die oberen Etagen der Gewerkschaft »Top-down« bereits eine Vorauswahl der KandidatInnen. Erst im Anschluss konnten die ArbeiterInnen ihre Stimme abgeben. Infolgedessen hatten die ArbeiterInnen kaum noch Interesse, an den Wahlen teilzunehmen. Die Betriebsgewerkschaften konnten festlegen, wann große Versammlungen stattfinden sollten. Die VertreterInnen der Beschäftigten hatten das Recht und die Möglichkeiten, ihre Ansichten und Vorschläge einzubringen, doch die ArbeiterInnen konnten der Arbeit dieser GewerkschaftsvertreterInnen kaum Respekt entgegenbringen. Sie wussten einfach zu gut, dass die Arbeit der Gewerkschaft oftmals mehr Schein als Sein war, es ihr an Substanz fehlte und ihre grundlegenden Forderungen nicht erfüllte. Die ArbeiterInnen machten ihren Mund einfach nicht mehr auf und verloren endgültig das Vertrauen zur Gewerkschaft. Die »Selbstorganisation der ArbeiterInnen« entstand infolge dieser Unzufrieden-

heit und sollte der Gewerkschaft noch ziemlichen Kummer bereiten, wie die Geschichte der Arbeiterbewegung im Anschluss zeigte.

In den 1950er und 1960er Jahren kam es in Ostdeutschland mehrere Male zu Streiks und Demonstrationen. Dabei schien es fast, als gäbe es eine »stillschweigende Übereinkunft«, diese ohne die FührerInnen der Gewerkschaft zu organisieren. Konfrontiert mit der ArbeiterInnenbewegung, beschloss die DDR-Regierung ein Streikverbot. Die Möglichkeit des Streiks, der den ArbeiterInnen in Deutschland seit vielen Jahren als effektives Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte und Interessen diente, wurde nun wie eine Lebensader von der Regierung durchtrennt, und wieder einmal wurden die arbeitenden Massen verletzt.

Die 1970er und 1980er Jahre scheinen dem Anschein nach eine ruhige und ausgeglichene Phase in der Geschichte Ostdeutschlands zu sein. Stellte man jedoch gründlichere Nachforschungen an, würde deutlich, dass es in der Bevölkerung bereits stark zu

gären begonnen hatte. Frau Hürtgen sagte, dass Ostdeutschland in den 1980er Jahren bereits in das Zeitalter der »Dunkelheit vor der Morgendämmerung« eingetreten war. 1989 führte die Widerstandsbewegung, in der sich ArbeiterInnen und BürgerInnen engagierten, dazu, dass die Regierung die historische Bühne verließ.

In beiden Bewegungen konnten wir Parallelen hinsichtlich der Organisationsstruktur erkennen, die Mobilisierung erfolgte wieder aus der Bevölkerung heraus, nicht durch die institutionalisierten Gewerkschaftsstrukturen. Die ostdeutsche Arbeiterbewegung stand in Bezug auf ihre Ideen und Interessen in Konflikt mit der Regierungspartei. Es ist leicht nachzuvollziehen, dass sich einhergehend mit den ökonomischen, sozialen und anderen Problemen die Konflikte immer weiter zuspitzten und eine weiter reichende gesellschaftliche Reform unvermeidbar wurde. Die DDR-Regierung hatte sich nicht vorstellen können, wohin die Ergebnisse der Reformen letztendlich führen würden.

## 7.2 1989: Der Mauerfall

### – Zusammenschluss oder ein Verschlucken?

Der Frage der deutschen Wiedervereinigung wurde in allen Ländern Aufmerksamkeit geschenkt. Einige hatten bereits vorausgesagt, dass die Wiedervereinigung eines der wichtigsten Ereignisse des 20. Jahrhunderts werden würde. Als der Prozess der Wiedervereinigung dann konkret vonstatten ging, übertraf er die Erwartungen der Menschen bei Weitem.

Bernd Gehrke ein Mitglied des »Arbeitskreis Geschichte Ost-West« war ein älterer Herr, dessen Kopf- und Barthaaren bereits weiß geworden waren und der ein wenig an Engels erinnerte. Er erzählte uns mit einer sanften Stimme, er sei in Ostdeutschland geboren und aufgewachsen. An der Universität Leipzig durchlebte er die Blüte seiner Jugend

und studierte politische Ökonomie. Er war einst Mitglied der Regierungspartei, gehörte jedoch zu einer Gruppe von Oppositionellen innerhalb der Sozialistischen Einheitspartei, und wurde infolgedessen Ende der 1970er Jahre ausgeschlossen und staatlich verfolgt. Im Jahr 1989 wurde er in einer Gruppe aktiv. Seitdem setzte er sich für die Gründung einer linken Partei ein, mit dem Ziel, die parteiinternen und externen kritischen Kräfte im Widerstand gegen die SED zusammen zu bringen und zu vereinen. Der Schwerpunkt der Arbeit bestand darin, Menschen in den Betrieben zu mobilisieren, um nicht nur von den AktivistInnen aus den bereits existierenden politischen Parteien abhängig zu sein.

Als wir von seinen Lebenserfahrungen

hörten, hatten wir das Gefühl, dass dieser freie Wissenschaftler (in Deutschland gibt es sehr viele freie WissenschaftlerInnen, sie stellen eine besondere Gruppe dar) ein sehr vielschichtiger Mensch ist. Sein Schicksal und die Staatsreform waren sehr eng miteinander verbunden, der Wandel seines Lebenslauf und der historische Wandel Ostdeutschlands entsprachen einander: ein kurvenreicher Weg des Widerstands – das Willkommenheißen der Morgendämmerung – Enttäuschung und Hilflosigkeit. Er erzählte uns von 1989, dem Moment der deutschen Wiedervereinigung, den er als Zeitzeuge unmittelbar miterlebt hat. 1989 entstand etwas vollständig Neues, für den Staat wie für das Individuum. In jenem Jahr waren die internen und externen Bedingungen einfach reif für die Wiedervereinigung. Unter dem internen und externen Druck, musste sich die Regierung Ostdeutschlands dem Lauf der Geschichte beugen.

## Zu den äußeren Bedingungen

Es waren Blumen, die aus den Knospen der Worte Gorbatschows zum »Neuen Denken« aufgingen. Diese emotionale und leidenschaftliche Rede Gorbatschows brachte die Herzen der Menschen in Wallung: Die wirkliche Gefahr besteht darin, nicht mehr über das Leben nachzudenken. Und: Die Menschen, die nach dem Leben und der Gesellschaft greifen, müssen sich nicht fürchten. Einige osteuropäische Staaten waren Ostdeutschland damals bereits einen Schritt voraus und bereits vom Geist des Kapitalismus beseelt. In Bezug auf die deutsche Wiedervereinigung war der Einfluss der Sowjetunion ausschlaggebend. Die Bitte des Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika: »Herr Gorbatschow, öffnen Sie dieses Tor«, führte schließlich zur endgültigen Entscheidung der Sowjetunion, die Maßnahmen einzuleiten, die das Schiff vom Stapel ließen. Zu jener Zeit war die Führung der DDR bereits mit

riesigen Demonstrationen konfrontiert und konnte nun nicht mehr die Sowjettruppen zur Unterstützung anfordern. Plötzlich kam es zu einem Umbruch und die historische Bewegung des sozialistischen Systems wurde ausgelöscht, die Wogen der Geschichte waren nicht mehr zu glätten.

## Die internen Bedingungen

Die wirtschaftliche Situation in Ostdeutschland verschlechterte sich täglich, der Lebensstandard der Bevölkerung sank zunehmend. Im September 1989 öffnete Ungarn seine Grenzen zu Österreich, und in den nachfolgenden Monaten flohen mehr als 500.000 Menschen<sup>1</sup> aus Ostdeutschland über Österreich nach Westdeutschland. Mit der Fluchtwelle einhergehend gab es Demonstrationen und große Umstrukturierungen in der Führungsriege von Partei und Staat. Als am 9. November 1989 dann die Berliner Mauer fiel, war dies das erste Signal zur Wiedervereinigung. Am 23. August 1990 unterzeichneten die politischen Führer beider Deutschlands den historisch bedeutungsvollen Vertrag zur Wiedervereinigung. Das Abkommen legte fest, dass am 3. Oktober 1990 Ostdeutschland offiziell der Bundesrepublik Deutschland beitrifft.

Das Problem des geteilten Deutschlands, das Europa vierzig Jahre lang Sorgen bereitet hatte, war nun endlich mit der Verwirklichung der Wiedervereinigung der beiden Teile gelöst. Herr Gehrke ist jedoch der Ansicht, die Bezeichnung »Wiedervereinigung beider Teile Deutschlands« sei nicht richtig, man solle eher sagen: »Der Westen hat den Osten besetzt, und der Westen hat den Osten besiegt.« Diese Besetzung sei mit unvorstellbarer Geschwindigkeit vonstatten gegangen. Die ehemaligen Staatsbetriebe Ostdeutschlands seien innerhalb kürzester Zeit von

---

1 Die Zahl 500.000 ist wohl zu hoch und mit keiner Quelle nachgewiesen, Anm. d. Red..

westdeutschen Unternehmen für einen Apfel und ein Ei aufgekauft worden. Die Mitglieder des ostdeutschen Militärs und der mittleren und Führungsebene der Regierung hätten allesamt ihre Anstellung verloren. Alle drei Mitglieder des »Arbeitskreis Geschichte Ost-West« teilten die Ansicht, dass der Hauptgrund für die Niederlage Ostdeutschlands in der Sowjetunion zu finden sei. Der Einfluss der Sowjetunion sei sehr groß gewesen, sie habe eine tragikomische, fast bemitleidenswerte Rolle gespielt. Um es mit einem chinesischen Sprichwort auszudrücken: »Sie hat sowohl zu Erfolg als auch zu Misserfolg beigetragen!«.

Was hat die Sowjetunion diesbezüglich nun konkret in Ostdeutschland gemacht? Nach der Gründung der DDR begann die Sowjetunion, Ostdeutschlands Industrieanlagen abzubauen. Es gibt Unterlagen, die besagen, dass im Zeitraum von 1945 – 1953 insgesamt 1.900 Fabriken demontiert wurden, 1.700 davon vollständig – was einen verheerenden Einfluss auf Ostdeutschland hatte und die materiellen Bedingungen sehr verschlechterte. Ein Vertreter des Betriebsrats des Jenaer Unternehmens Carl Zeiss erzählte uns von den Erfahrungen, die Zeiss, ursprünglich ein bekanntes deutsches Unternehmen, zu jener Zeit machen musste. Die VertreterInnen der Sowjetunion nahmen die damals wichtigsten und wertvollsten Maschinen sowie einen Großteil des technischen Fachpersonals mit, was zu einer Verringerung der Produktionskraft und einem großen finanziellen Verlust führte. Dieses Vorgehen wurde als Strafe für Deutschland betrachtet, die über jeden Zweifel erhaben ist. Doch der Einfluss der Sowjetunion auf Ostdeutschland führte dazu, dass dem »Marshallplan« die Türen verschlossen blieben und auch darüber hinaus die Annahme jeglicher Hilfe aus dem »kapitalistischen Lager« verweigert wurde, da angenommen wurde, dass sie nicht ohne Hintergedanken angeboten wurde. Zeitgleich nahmen die Westdeutschen Hilfe von außen an. Der »Marshallplan« wurde als

willkommene Hilfe zur rechten Zeit betrachtet. Während Westdeutschland in vollem Ausmaß die externen Hilfsangebote nutzte, so dass seine Wirtschaft rasch angekurbelt wurde, halfen die sowjetischen SpezialistInnen der ostdeutschen Regierung, ein sozialistisches Planwirtschaftssystem aufzubauen, wobei die Zentralregierung in alle Bereiche der Wirtschaft intervenierte. Aufgrund der direkten politischen Abhängigkeit von der Sowjetunion saß Ostdeutschland im gleichen Boot und teilte Freud und Leid mit ihr.

Aufgrund der hohen Auslandsschulden wurde die ökonomische Last zunehmend schwerer. Als die Probleme mit der Planwirtschaft (dem sowjetischen Wirtschaftsmodell) auftraten, wurde nicht rechtzeitig gegengesteuert, was dazu führte, dass Ostdeutschland noch weniger mit den industrialisierten Volkswirtschaften Schritt halten konnte. Die Produktionsrate sank rapide und die Wirtschaftslage verschlechterte sich ununterbrochen. Auf der politischen Ebene mangelte es an Demokratie, Gerechtigkeit und Freiheit. Erst ab den 1980er Jahren fand ein Nachdenken über Fragen der Demokratie statt, aber da war es bereits zu spät. Ostdeutschland hinkte in Bezug auf gesellschaftliche Reformen hinterher und bildete noch hinter den ehemals sozialistischen Staaten der Sowjetunion, Polen und Ungarn das Schlusslicht.

Aus den hier angeführten Gründen wurde die ostdeutsche Bevölkerung zunehmend unzufriedener, sodass – nachdem es bereits einige Zeit gebrodelt hatte – sich eines Tages die Volksmassen erhoben und Widerstand leisteten. Tatsächlich hatte die Regierung der Deutschen Demokratischen Republik in den 1980er Jahren keinerlei Respekt, sondern nur Verachtung für die Reformen übrig, die manche osteuropäische Staaten durchführten. Sie beharrte u.a. hartnäckig darauf, dass auf internationaler Ebene jeder sehen könne, mit welcher Geschwindigkeit die ostdeutsche Wirtschaft wachse. Das System der Planwirtschaft bewiese in Ostdeutschland, dass es effektiv sei. So war die ostdeutsche Regierung

stolz auf ihr starres Denken und zufrieden mit den bereits erreichten Ergebnissen obwohl die Produktionsrate der Betriebe kontinuierlich sank, sie mit der technologischen Revolution und den neuesten Entwicklungen nicht mithalten sowie die neuen Informationstechnologien nicht einsetzen konnten.

Die ostdeutsche Regierung verpasste viele Chancen und machte letzten Endes fatale Fehler. Wie einst Lenin meinte, die Situation vor dem Ausbruch einer Revolution sei so, dass das Volk Veränderungen will, aber die oben sie nicht ermöglichen wollen.

## 7.3 Deutschland nach der Wiedervereinigung

– Eine Steinmauer niederzureißen ist leicht, die innere Entfremdung aufzulösen hingegen schwer ...

Die deutsche Nation hatte die Wiedervereinigung sehnsüchtig erwartet, sie erfüllte ihren Herzenswunsch – das konnten wir deutlich spüren. In der Zeit, in der wir Deutschland besuchten, sahen wir viele ausdrucksvolle Bilder, die diesen historischen Moment dokumentieren. Als die Berliner Mauer fiel, strömten Zehntausende von Menschen aus Ost und West auf die Straße, weinten, trafen ihre Verwandten, riefen den Menschen, die über die Mauer gesprungen waren, Willkommensrufe zu, selbst die AusländerInnen, die sich auf dem Platz befanden, konnten ihre Tränen nicht zurückhalten. Alle waren sich der Bedeutung der Wiedervereinigung bewusst. Die Wiedervereinigung führte zu einem Erstarren der deutschen Identität sowie der Einigkeit in der Bevölkerung. Der beste Beweis hierfür ist die Zahlung des »Solidaritätszuschlags« über viele Jahre hinweg. Die Westdeutschen zahlten den »Solidaritätszuschlag« zur Förderung der ostdeutschen Wirtschaft und der Verringerung des Unterschieds zwischen Ost und West. Auch wenn manche nicht damit einverstanden waren, ist die Entscheidung für diesen Zuschlag doch aussagekräftig. Nach der Wiedervereinigung machte sich die Bundesregierung mit großem Einsatz daran, die ostdeutsche Wirtschaft in Gang zu bringen. Dies führte zu großen Veränderungen in der deutschen Politik, Wirtschaft und Kultur und dabei wur-

den einige Erfolge erzielt. Gleichzeitig traten jedoch auch Probleme auf und wurden aufgrund der rasch getroffenen politischen Entscheidungen Fehler gemacht. In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung erfüllten sich die Erwartungen der Ostdeutschen zu ihrer Zufriedenheit, sie konnten praktische Vorteile der Wiedervereinigung erkennen. Beispielsweise profitierten aus ostdeutscher Sicht insbesondere die RentnerInnen von der Wiedervereinigung. Die ostdeutsche Rente war relativ niedrig, im Vergleich dazu das westdeutsche Sozialversicherungssystem sehr gut. In Ostdeutschland haben die meisten Frauen gearbeitet, daher bezogen zwei Personen pro Haushalt Rente, das Leben war entsprechend gut.

Mit Voranschreiten der Zeit jedoch brach die »Reue-nach-der-Wiedervereinigung-Krankheit« aus. Wir haben die wesentlichen Faktoren für die Entwicklung der Situation im ehemaligen Ostdeutschland so verstanden: Einige Jahre nach der Wiedervereinigung hat sich der Aufschwung der Wirtschaft zunehmend verlangsamt, die Wiedervereinigung hat ohne Zweifel eine schwere Belastung für die deutsche Wirtschaft mit sich gebracht. Hinsichtlich der Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitslosenquote, Sozialversicherung, öffentlichen Dienstleistungen usw. gibt es immer noch Unterschiede zwischen Ost und West. Im ehemaligen Ost-



deutschland sind die Produktionsrate, der Anteil der Beschäftigten in der Bevölkerung und der Lebensstandard gesunken, einzig die Arbeitslosenquote ist gestiegen. Die Regierung hat dem Osten in großem Ausmaß »Bluttransfusionen« verabreicht, jedoch ohne einen umfassenden Erfolg erzielen zu können. Es mangelt der ostdeutschen Wirtschaft an der Fähigkeit, selbst »neues Blut zu erzeugen«. Nach Untersuchungen einer deutschen Gewerkschaft werden die niedrigsten Löhne in den ostdeutschen Bundesländern gezahlt, der Durchschnittslohn im Osten beträgt 15,19 Euro und im Westen 20,98 Euro pro Stunde. Die jährliche Arbeitszeit beläuft sich in den ostdeutschen Bundesländern auf 1420 Stunden, in den westdeutschen auf 1352 Stunden. Die von uns Befragten sagten, dass es oberflächlich den Anschein habe, als hielten die Beschäftigten in Ost und West am Ende gleich viel Lohn in der Hand, doch seien die Arbeitszeiten im Osten länger und im Westen zahlten die Firmen noch Zulagen, die im Osten nicht gezahlt würden. Tatsächlich betrage der Lohn im Osten nur 80% von dem im Westen. In den Tarifverträgen sei diese Diskrepanz jedoch nicht erkennbar, die Summe sähe ungefähr gleich hoch aus. Im Osten ist der Grad der Zersetzung der Tarifverhandlungen und Tarifabkommen noch viel schlimmer als im Westen. Augenblicklich, da sich die Situation hinsichtlich der Tarifverträge allgemein verschlechtert, sei die Situation im Osten noch härter. Im Osten beträgt die Tarifbindung nur 54%, während es im Westen 65% sind.

In Bezug auf die Sozialversicherung berichtete uns jemand vom DGB, der bei der Rosa Luxemburg Stiftung für politische Bildung verantwortlich ist, Folgendes: einer der Gründe für die Niederlage des Sozialismus in Ostdeutschland war, dass die Ostdeutschen der Ansicht waren, die westdeutsche Sozialversicherung sei viel besser. Folglich sind sie dem Westen in die Arme gelaufen. 1990 wurde jedoch das (gesamt-)deutsche Sozialversicherungssystem reformiert, die

Wiedervereinigung wurde als Gelegenheit genutzt, die Leistungen der Sozialversicherung zu reduzieren. Das führte zu großer Unzufriedenheit bei den Ostdeutschen, die darauf gehofft hatten, sich hinsichtlich ihrer Sozialversicherung zu verbessern. Momentan verschlechtert sich das Leistungsangebot des deutschen Sozialversicherungssystems kontinuierlich. Konfrontiert mit der Realität des reichen Westens und des armen Osten, fand die deutsche Regierung keinen anderen Ausweg.

Am Beunruhigendsten war jedoch, dass die Menschen sich nicht nur über die Regierung beklagten, sondern die Ostdeutschen über die Westdeutschen und vice versa. Die Ostdeutschen klagten, dass die Westdeutschen ihnen gegenüber Vorurteile hätten und sie diskriminierten, beispielsweise bei der Besetzung von Arbeitsplätzen. Die westdeutschen KapitalistInnen lehnten Ostdeutsche ab, da diese von ihrer marxistischen Erziehung beeinflusst seien. Es sei für Ostdeutsche daher schwierig gewesen, in Westdeutschland zufriedenstellende Arbeit zu finden. Vielen blieb nichts anderes übrig, als wieder in den Osten zurückzukehren. Angesichts der ungerechten Behandlung fühlten sich viele Ostdeutsche als BürgerInnen zweiter Klasse. Die Gruppe der ostdeutschen ehemaligen Parteikader und Intellektuellen erlebte in anderer Hinsicht einen Verlust. Nach Eintritt in das westdeutsche System verloren die Kader ihre Sonderrechte und waren nur noch normale BürgerInnen. Sie hatten also nicht das Gefühl, dass sich ihr Status verbessert, sondern verschlechtert hatte, welches von einigen hochrangigen Intellektuellen geteilt wurde. Von den Deutschen, die wir dazu befragten, waren jedoch manche anderer Ansicht. Auf der politischen Ebene hätten Ost- und Westdeutsche die gleichen Rechte. Die gegenwärtig amtierende Bundeskanzlerin Merkel komme aus Ostdeutschland und sei eine im Osten ausgebildete Physikerin.

Die Westdeutschen andererseits beschwerten sich, dass neben der Globalisierung und

manch anderem Grund gerade die deutsche Wiedervereinigung eine positive Wirtschaftsentwicklung ausgebremst habe. Ostdeutschland habe die westdeutsche Wirtschaft ausgebrannt. Sie betrachteten Ostdeutschland sogar als Deutschlands schwache Seite. Die Ansichten beider Seiten sind natürlich weder objektiv noch zeigen sie guten Willen. Die Meinungen über den »Solidaritätszuschlag« gehen auseinander. Manche vertreten den Standpunkt, er solle nicht vom Gehalt abgezogen werden, sondern vom Profit der Unternehmen. Andere weisen auf den negativen Effekt des »Solidaritätszuschlags« hin, der darin bestehe, dass Ostdeutsche faul würden und vom Westen abhängig seien. Eine Befragung 2005 kam zu dem Ergebnis, dass 25% der Westdeutschen und 12% der ehemaligen Ostdeutschen wünschten, die Berliner Mauer würde wieder aufgebaut. Inzwischen gibt es im Osten eine Nostalgiewelle. Der Film »Goodbye Lenin« wurde ein Kassenschlager, kleinere Restaurants bieten typisch ostdeutsche Gerichte an, ostdeutsche Produkte werden als Souvenirs gesammelt, historische Dokumente wie Fotos, Stadtpläne, Briefmarken, ostdeutsches Geld und Medaillen erfreuen sich großer Beliebtheit. Alle stimmen gerne in die Lieder eines Sängers aus den DDR Zeiten ein, die zur ostdeutschen Identität gehören, da sie nur in Ostdeutschland gesungen wurden. Auf einem öffentlichen Platz im Zentrum Berlins stehen immer noch Marx- und Engels-Statuen, die in gutem Zustand sind. Zur Eröffnung von Berlins DDR-Museum kamen über eintausend BesucherInnen.

Wir waren oft in ehemaligen ostdeutschen Bezirken – mal mit dem Auto, mal zu Fuß – unterwegs, doch ob Berlin oder Jena – die Eindrücke sind uns noch lebhaft erhalten. Wann immer wir ostdeutschen Boden betreten, verspürten wir ungewöhnliche Gefühle: Sympathie, Bitterkeit und Trauer, Wünsche – sie lassen sich nur schwer beschreiben. Aufgrund der Kürze unserer Reise und der Eile, in der wir viele Termine absolvierten, konn-

ten wir die Dinge nur oberflächlich wahrnehmen und verstehen. Unser Eindruck ist jedoch wahrscheinlich nicht völlig verzerrt und für uns von großem Wert. Insbesondere in Berlin kann man den Unterschied zwischen Ost und West fühlen. Im Osten wirken die Häuser und Straßen auf irgendeine Weise leer und verlassen. Wie wir hörten, ist der Leerstand dort hoch. Wir hatten das Gefühl, dass dort weder Vitalität noch menschlicher Geist gegenwärtig waren. Hin und wieder sahen wir einen Passanten, wie er mit ernstem Gesicht und dunklem Mantel, ohne ein Wort an uns vorübereilte. Wir haben arme Berliner Stadtteile besucht. Sie gehörten vorher zu Ostdeutschland und sind nach der Wiedervereinigung verarmt – dieser Aspekt klärt vielleicht manches. Wir haben alte Gebäude gesehen, die schon lange nicht mehr renoviert wurden, die Wände voller Graffiti, in den verwahrlosten Innenhöfen wucherns Unkraut, die Wohnbedingungen schienen nicht sehr gut und die Gebäude leer zu stehen.

Die Menschen, die wir besuchten, sagten, es sei notwendig, intensiv über die im Kontext der Wiedervereinigung entstandenen Probleme nachzudenken. Zunächst müsse überprüft werden, ob das Wirtschaftssystem, das sich für Westdeutschland als effektiv erwies, in gleicher Art und Weise auch in Ostdeutschland angewendet werden kann. Möglicherweise entspricht es den lokalen Gegebenheiten nicht. Wie der ehemalige Bundeskanzler Schmidt sagte, hat Westdeutschland den Leuten im Osten über zehntausend Gesetze gebracht, es ist aber schwierig, alle zu verstehen und anzuwenden. Offensichtlich hatten die Deutschen damals ihre philosophische Weisheit aus der Vergangenheit nahezu vergessen, und begangen den Fehler, das sozialistische Deutschland wie ein Kind mit dem Bade auszuschütten.

Die Regierung hat darüber hinaus in zu hohem Maße in die regulären Verläufe des Marktsystems interveniert, die Vergabe von Schecks für »Bluttransfusionen« hat die na-

türliche Konkurrenz zwischen den Firmen nicht gefördert. Die Richtung, die bei Sozialreformen eingeschlagen wird, kann zu Erfolg oder Scheitern der Systemtransformation führen – letztendlich sollte die Regierung nach einem »Modell eines neuen Deutschlands« forschen.

Aus unserer Perspektive bestehen auf der Wirtschaftsebene immer noch Unterschiede zwischen Ost und West, auch die Anschauungen unterscheiden sich noch sehr deutlich. Diese Unterschiede abzubauen ist keine kurzfristige Angelegenheit, sondern noch ein langer Weg. Wie der ehemalige Bundeskanzler Schmidt gesagt hat, würden noch zwanzig Jahre vergehen, bis Deutschland wirklich wieder vereint ist und aus den BürgerInnen zweier Deutschlands ein Volk geworden ist.

Wirklich erhellend waren die Ausführungen eines bereits pensionierten Professors, des ehemaligen Leiters des Instituts für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena. Seine Forschung und Analysen vermittelten uns noch mal eine andere Perspektive auf die bestehenden Unterschiede zwischen Ost und West. Der Professor sagte zu uns: »Der Unterschied zwischen Ost und West ist Realität. Im Allgemeinen akzeptieren beide Seiten diesen Unterschied, selbst die Regierung hat einem Unterschied von 20% festgestellt, und es sieht auch nicht so aus, als habe sie wirklich den Vorsatz, diesen Unterschied zu verringern. Warum? Weil in dieser Form Deutschlands Konkurrenzfähigkeit bewahrt bleiben kann.«

## 7.4 Die Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung

– Die Unterschiede zwischen Ost und West sind nach wie vor deutlich sichtbar

Als wir unsere GastgeberInnen befragten, sagten sie uns, für sie habe sich nach der Wiedervereinigung zuerst die Frage nach einer Reform der Betriebsgewerkschaften gestellt. Damals gab es drei unterschiedliche Optionen: erstens, dass der FDGB ein völlig neues Kapitel aufschlägt, den Weg der Demokratisierung einschlägt, sich einer gründlichen Reform unterzieht, wobei die GewerkschaftsführerInnen per demokratischer Wahl gewählt werden sollten, zweitens die Neugründung einer Gewerkschaftsorganisation und die Auflösung des FDGB und drittens die Gründung von Betriebsräten, aber keine Gründung von Betriebsgewerkschaften. Relativ viele favorisierten die dritte Option. Das traditionelle Modell der Betriebsräte hat sich im Westen Deutschlands seit vielen Jahren bewährt, daher der hohe Grad an Zustimmung. In Bezug auf die konkre-

te Organisation gab es jedoch Meinungsverschiedenheiten und einige schlugen eine Begrenzung der Rechte der Betriebsräte vor. Am Ende wurde ein Modell gewählt, das sich aus drei Komponenten zusammensetzt: wenn es eine Gewerkschaft gibt, dann nach der Reform den DGB, der Betriebsräte aufbauen wird. Arbeitskonflikte werden dann vom Betriebsrat gelöst.

Das bedeutet praktisch, dass die westdeutsche Gewerkschaft nach Ostdeutschland ausgeweitet wurde. Ein Vertreter der westdeutschen Gewerkschaft sagte deshalb zu uns: »Der FDGB war am Ende, wir hatten Ostdeutschland erobert.« Dass das Feld so einfach vom DGB übernommen werden konnte, liegt – so wurde uns von Betroffenen berichtet – möglicherweise daran, dass der FDGB keine Eigeninitiative für eine Demokratisierung aufgebracht, es auf Betriebsebe-

ne keine unabhängige Gewerkschaftsvertretung für die Durchsetzung der Rechte und Interessen der Beschäftigten gegeben und schlicht keine Möglichkeit gegeben habe, die Forderungen der Beschäftigten durchzusetzen. Einige Leute hatten damals den Wunsch nach Bewahrung einer unabhängigen und demokratischen Gewerkschaft ohne Fusion mit dem DGB geäußert. Die Beschäftigten hatten jedoch mehr Vertrauen in die westdeutschen Gewerkschaften. Mehr als 90% der Beschäftigten traten damals in die westdeutschen Gewerkschaften ein. Erst dann begann die ostdeutsche Gewerkschaft mehr Demokratie umzusetzen, aber es war bereits zu spät, sie hatte das Vertrauen der Beschäftigten endgültig verloren.

Am Institut für Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena tauschten wir uns mit der Vorsitzenden des DGB-Ost-Bezirks Thüringen aus. Sie sagte, sowohl der Organisationsstruktur als auch die Arbeitsmethoden seien aus dem Westen übernommen worden und man fände nur noch sehr schwer Spuren des FDGB. Wir fragten, welche Unterschiede es zwischen der Gewerkschaft vor und nach der Wende gegeben habe. Sie antwortete, dass sich die Gewerkschaften nicht vergleichen ließen. Der FDGB und der DGB haben grundsätzlich einen unterschiedlichen Charakter und unterschiedliche Aufgaben. Der FDGB habe in jedem Bezirk einen Berufsvorsitzenden gehabt. Die Gewerkschaftsarbeit sei Top-down durchgeführt worden und die in der Hierarchie weiter unten stehenden MitarbeiterInnen hätten den Anweisungen von oben folgen müssen. Die Beziehung zwischen ostdeutscher Gewerkschaft und Regierungspartei sei sehr eng gewesen, sie ließen sich praktisch nicht klar trennen. Das sei beim DGB anders, er befände sich in Opposition zur Regierungspartei.

Wir fragten: welche Unterschiede gibt es aus Gewerkschaftsperspektive zwischen FDGB und DGB? Ihre Antwort lautete, dass der FDGB direkte Mitglieder hatte, beim

DGB ist dies anders, die Leute werden in einer Branchengewerkschaft Mitglied, beispielsweise der IG Metall oder bei ver.di. Zu den Aufgaben des FDGB gehörten Betriebswohlfahrt, Betriebsferien, Betriebskindergärten usw. Die wichtigsten Aufgaben des DGB dagegen sind die Durchführung von Tarifverhandlungen, die Repräsentation der Forderungen der Beschäftigten, der Schutz der Rechte und Interessen der Beschäftigten. Der FDGB konnte den Branchengewerkschaften Anweisungen geben, er hatte das Recht auf die Führungsposition und Kontrolle. Der DGB hat keineswegs diese Macht über die Branchengewerkschaften. Er kann den Branchengewerkschaften keine Arbeitsvorschläge aufzwingen, sondern nur Vorschläge machen und versuchen, einen Konsens zu erwirken.

Und wir fragten sie: Sehr geehrte Vorsitzende, welche der beiden Gewerkschaftsformen liefert den besseren Rahmen für Gewerkschaftsarbeit? Sie antwortete uns, dass die Beziehung zwischen oben und unten beim FDGB streng hierarchisch war. Die untere Ebene hatte keine Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, und keine Rechte, politische Entscheidungen zu treffen. Beim DGB ist die Gewerkschaftsarbeit klar und deutlich definiert. Die Aufgabe des DGB ist es, die inhaltliche und politische Richtung der deutschen Gewerkschaften vorzugeben. Die Aufgabe der Branchengewerkschaften ist es, in ihrem Bereich Tarifverhandlungen durchzuführen und Mitglieder zu rekrutieren.

Der ehemalige Leiter des Instituts für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena legte uns seinen Standpunkt dar. Er sagte: »In Bezug auf den FDGB hatten die ArbeiterInnen jegliche Hoffnung aufgegeben. Inzwischen sind sie auch nicht mehr wirklich vom DGB überzeugt. Viele wollen nicht in die Gewerkschaft eintreten. Die Gewerkschaften finden nur schwer neue Mitglieder. Viele sind sogar schon wieder ausgetreten, der Mitgliederschwund ist ein großes Problem. Wenn die Beschäftigten ein Problem haben, sehen sie die Gewerk-

schaft nicht als ihre Ansprechpartnerin. Die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaft sinkt zunehmend. (...) Nach der deutschen Wiedervereinigung und nachdem die ehemals ostdeutschen Bezirke in die westdeutsche Gewerkschaft eingetreten waren, wurde gleichzeitig das Betriebsratssystem auf den Osten übertragen. Im Westen wird es seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt. Es verkörpert die Besonderheit der deutschen Arbeitsbeziehungen, das ‚duale System‘. Die Situation des Betriebsratssystems im Osten bedarf einer konkreten Analyse. In großen Unternehmen ist die Situation im Osten und Westen im Allgemeinen gleich, in kleineren und mittelgroßen Betrieben gibt es je-

doch sehr große Unterschiede. Im Westen ist die Beziehung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat sehr eng, die Zusammenarbeit läuft problemlos, im Osten muss sich die Zusammenarbeit zwischen den beiden erst noch besser einspielen. (...) Aufgrund der niedrigen Produktionsrate können die Gewerkschaften im Osten keine zu hohen Lohnerhöhungen in den Tarifverhandlungen fordern, da sie befürchten, die Fabrik könne ansonsten geschlossen und an einen anderen Ort verlegt werden. Im Osten gibt es eindeutig weniger Streiks und Demonstrationen als im Westen. (...) Im Westen liegt die Tarifbindung bei 65%, im Osten nur bei 54%.«

## 7.5 Ein begrenzter Überblick

... aber unbegrenzte Reflexionen

Der gegenwärtige Leiter des Instituts für Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena, Prof. Dr. Klaus Dorre, hat kontinuierlich zum Vergleich Ost-West geforscht. Wir haben seiner Bewertung der Wiedervereinigung zugehört. Seiner Ansicht nach ging die Wiedervereinigung mit einer Unterordnung des Ostens unter eine Reihe von westdeutschen Systemen einher. Nach der Vereinigung beider Teile Deutschlands fanden in beiden Teilen Veränderungen statt, die in die gleiche Richtung gingen: nämlich Rückzug und sich geschlagen geben, von ihm als Prozess »dualer Veränderungen, dualer Reformen« bezeichnet. Diese Bewertung deckt sich nicht mit der Ansicht vieler Leute, doch die Gangart der Wirtschaft im Osten gleicht wirklich dem Humpeln eines Greises. Ihr wieder Vitalität zu verleihen ist eine schwierige Angelegenheit. Wann wird sie sich erholen und auf welche Art und Weise? Wir werden nicht vergessen, dass uns unsere deutschen FreundInnen sehr direkt und gut gemeint daran erinnerten, dass China auf jeden Fall aus den Erfahrungen Ostdeutsch-

lands lernen sollte. Im Rahmen der Reform des Sozialismus ist mehr Demokratie gewollt, aber nicht mehr Privateigentum, insbesondere die öffentlichen Dienstleistungen und Güter sollten auf keinen Fall privatisiert werden.

Deutschland ist ein Land, das neugierig macht und den Wunsch weckt, tiefer in die Materie einzutauchen, unabhängig davon, ob es um die Vergangenheit oder Gegenwart dieses Landes geht. Ausgangspunkt und abschließende Bewertung unserer Betrachtung der Wiedervereinigung haben uns inspiriert und können uns als Vorbild dienen, diverse Angelegenheiten in China gut zu regeln.

Natürlich wünschen wir uns auch, dass die Deutschen die Lehren aus ihren Erfahrungen ziehen können, um ihr eigenes Land noch besser aufzubauen. Deutschland gibt in vielerlei Hinsicht ein positives Bild ab und ist vielen anderen Ländern voraus. Diejenigen, die bestimmte Probleme als erste durchlebt und gelöst haben, können den nachfolgenden von ihren Erfahrungen und den Lehren,

die sie daraus gezogen haben, berichten.

In Jena haben wir einen evangelischen Pastor getroffen, der ein höflicher, sanfter und offener Mensch ist. Er schilderte uns einige gesellschaftliche Szenarien aus der Zeit des Mauerfalls. Während eines gemeinsamen Abendessens bot sich uns die Möglichkeit zu einem informellen Austausch. Wir möchten auf einige seiner Worte zurückgreifen, um

das Thema der deutschen Wiedervereinigung an dieser Stelle abzuschließen: »Im Zuge der Wiedervereinigung fanden im Osten und im Westen Veränderungen statt, es entstand etwas Neues, beide Teile konnten nicht ihre alte Form bewahren. (...) Obwohl die Wiedervereinigung schon mehr als ein Jahrzehnt stattfindet, ist sie lange noch nicht beendet. Sie ist ein andauernder Prozess.«

## Kapitel 8

# Kritische Würdigung und weitere Überlegungen

---

### 8.1 Die Deutschen aus unserer chinesischen Perspektive

- Sie haben unser holzschnittartiges Bild von den Deutschen verändert

Die deutsche Nation ist eine, die das Denken befürwortet, die Deutschen lieben das Denken und deshalb sind sie gut darin. Historisch gesehen hat Deutschland der Welt viele große DenkerInnen und PhilosophInnen beige-steuert, sie geben ihren philosophischen Geist und rationalen Charakter von Generation zu Generation weiter. Wie Mao Zedong einst sagte, braucht eine Nation, die im Wald der Welt Fuß fassen will, rationales Denken. In dieser Hinsicht geben die Deutschen dem Rest der Welt ein gutes Beispiel und haben so den Respekt der Menschen gewonnen. Während unserer Reise durch Fabriken in Deutschland kamen wir mit vielen Deutschen in Kontakt, und obwohl der Zeitraum sehr kurz war, hatten wir den Eindruck, dass sie tatsächlich die als typisch deutsch geltenden Charaktereigenschaften hatten: Sie waren ordentlich, pünktlich, fleißig, sauber, ernsthaft, effizient im Sprachgebrauch – und sie hatten noch weitere Charaktereigenschaften, die angenehm im persönlichen Umgang sind.

Mehrfach stellten wir Peter die Frage: »Warum lieben die Deutschen es bloß so sehr, nachzudenken?« Er antwortete dann halb im Scherz: »Wegen des Wetters.« In Deutschland ist der Himmel des Öfteren bedeckt, es gibt wenig Sonnenschein, und der Winter dauert sehr lange an. So ein Klima

lässt die bereits von Natur aus introvertierten Deutschen noch schweigsamer werden, mit ernster Miene grübeln sie den ganzen Tag. Es steckt etwas hinter Peters scherzhafter Erklärung: Der französische Philosoph Montesquieu vertrat in seiner Position des »geographischen Determinismus« eben diese Idee. Die tiefgründige philosophische Tradition der Deutschen bietet jedoch eine noch passendere und objektivere Erklärung.

Derzeit unterscheiden sich die Deutschen in einigen Punkten von ihren Vorfahren, doch manche Dinge haben sich vererbt und sind unverändert geblieben. Verglichen mit anderen Nationen sehnen sich die Deutschen stärker nach einer geistigen Heimat und streben ein hohes »philosophisches Niveau« an. Damit meinen wir das Niveau der Reflexion über Fragen, die die eigene Identität und das eigene Handeln beeinflussen. Tatsächlich hat bis heute keine Nation per se ein hohes Niveau erreicht, aber im Gesamtvergleich haben die Deutschen ein stärkeres Bewusstsein für die Existenz eines »philosophischen Niveaus«. Reflexion und Kritik gehörten schon früh zur Lebenseinstellung der Deutschen. »Das Denken erleuchtet das Leben, das Leben bekommt durch das Denken erst Bedeutung«, ist eine Überzeugung, der die Deutschen im Allgemeinen gewissenhaft folgen.

Manche sagen, dass die Deutschen über-

trieben unflexibel und ernsthaft sind und es ihnen an der romantischen Ader der Französischen und der Leidenschaft der ItalienerInnen mangelt. Die Nation scheint mit ihrer Gefühlswelt nicht sonderlich verbunden zu sein. Vielmehr sind die Deutschen reserviert und ernst, machen keine Scherze, sind gewöhnt, sich korrekt an Regeln zu halten, es mangelt ihnen an Lebhaftigkeit, und sie sind übertrieben ernsthaft. Während unserer Reise bemerkten wir jedoch, dass sich die Deutschen verändert haben. Von den Gemeinsamkeiten abgesehen, treten die einzelnen Persönlichkeiten stark hervor, die Wertesysteme und Lebenseinstellungen der Menschen sind sehr vielfältig. Die als allgemein geltenden Charaktereigenschaften der Deutschen haben nur noch eine relative Bedeutung. Uns sind einige Details aufgefallen, die wir zur »Rehabilitierung« des Bildes der Deutschen anführen sollten: Sie sind sehr feinfühlig, sie lieben das Leben leidenschaftlich und legen Wert auf ein gutes Leben. Sie verstehen nicht nur Philosophie, sondern sind auch ganz vernarrt in Kunst. Sie können ihr rationales und emotionales Handeln zusammenbringen und zur rechten Zeit, am rechten Ort demonstrieren. Das ist eine Besonderheit der Deutschen der Gegenwart. Vielleicht gelingt es uns an dieser Stelle, durch die Darstellung von Details und Gefühlen der chinesischen LeserInnenschaft ein Verständnis zu vermitteln, wer die Deutschen der Gegenwart sind.

### **Die zwei von allen respektierten »Gruppenleiter«**

Unser Lernen über die Deutschen begann mit den Informationen, die wir von den Organisatoren unserer Reise, Peter und Wolfgang bekamen. Sie waren eine Art »Gruppenleiter« während unserer Reise und diejenigen Deutschen, zu denen wir den intensivsten Kontakt hatten. Während der Tage, an denen wir von morgens bis abends zusammen waren, konnten wir also zwei Deutsche und

ihre Einstellungen zum Leben und zur Arbeit sehr genau beobachten. Wir stellten fest, dass beide tatsächlich den »klassischen Deutschen« entsprechende Charaktereigenschaften zeigten. Während unserer Reise hatten Peter und Wolfgang mehrere Rollen gleichzeitig: Sie waren die Organisatoren, auf unserer mehr als eintausend Kilometer weiten Reise unsere Fahrer und »Sekretäre für alle Lebensbereiche«. Obwohl die beiden älter sind als wir – Peter steht noch im Berufsleben, Wolfgang ist bereits pensioniert – sind die beiden vitaler als wir, das hat in uns Jüngeren durchaus Bewunderung und Neid geweckt. Ihr Engagement, ihre Professionalität und hohe Effektivität hat bei den TeilnehmerInnen der chinesischen Delegation einen tiefen Eindruck hinterlassen.

Unsere 18-tägige Reise war sehr eng mit Terminen verplant, nach unserer Ankunft in Berlin waren wir in Jena, Weimar, Stuttgart, Heidelberg, Kaiserslautern, Köln, Duisburg, Düsseldorf und weiteren Städten, wir haben insgesamt fast dreißig Termine wahrgenommen, an manchen Tagen sogar vier hintereinander, es war »ein langer und ermüdender Ritt«, um es mit den Worten eines chinesischen Sprichworts zu sagen. Unabhängig davon, ob es um den Kontakt und die Kommunikation mit den lokalen Gewerkschaften, die Unterbringung, Verköstigung, Organisation des Transports, die zeitliche und inhaltliche Koordinierung der Treffen, Dialoge und Diskussionen ging – die beiden konnten auf einige Erfahrung zurückgreifen und erfüllten ihre Aufgaben sehr gewissenhaft. Jeder war für bestimmte Bereiche verantwortlich, die beiden hatten eine gute Arbeitsaufteilung und Zusammenarbeit. Infolge ihres Engagements und Fleißes konnten alle Aktivitäten grundsätzlich nach Plan verrichtet werden – und dabei fragten sie uns auch noch kontinuierlich nach unseren Ansichten und erfüllten unsere Wünsche.

An dieser Stelle soll erwähnt werden, dass die beiden seit 2005 bereits drei deutsche Delegationen organisiert haben, die zum



Austausch nach China reisten. An den drei Delegationen waren insgesamt 60 TeilnehmerInnen beteiligt. Sie kamen alle aus unterschiedlichen Regionen und Städten Deutschlands, aus unterschiedlichen Altersgruppen, hatten unterschiedliche Berufe und Identitäten. Peter und Wolfgang organisierten für sie ein sehr vielfältiges und umfangreiches Programm. In China waren sie mit der Delegation in Fabriken und in Dörfern, in den Städten und auf dem Land, es gab Gelegenheiten zum Austausch mit chinesischen Fabrik- und WanderarbeiterInnen, mit chinesischen Gewerkschaften und NGOs. Es war wirklich unglaublich, welch umfangreiches Programm die beiden auf die Beine stellten. Selbst für ChinesInnen wäre es sehr schwierig gewesen, diese Vielfalt an Austausch in China zu organisieren, ganz zu schweigen von zwei Ausländern. Das war nur durch das enorme Engagement der beiden möglich.

Obwohl die deutschen TeilnehmerInnen der Delegation im Vergleich zu uns andere inhaltliche Schwerpunktsetzungen hatten, sich die Resultate der Reise durch China und ihre Gefühle unterschieden, haben wir doch alle eines gemeinsam: nämlich dass der Inhalt, die Bedeutung und die Resultate des Austausches, die uns die Organisatoren ermöglichten, unsere uneingeschränkte Anerkennung fanden.

In Deutschland haben die Organisatoren extra Treffen mit den Deutschen, die zuvor an der Reise durch China teilgenommen hatten, für uns arrangiert. Sei es in Berlin, Stuttgart, Heidelberg, Köln oder Duisburg, überall auf unserem Weg trafen wir unvorhergesehenerweise auf unsere »alten FreundInnen«. In solchen Augenblicken wurde uns wahrhaftig bewusst, dass Peter und Wolfgang nicht nur die Leiter der deutschen Delegation waren, sondern darüber hinaus auch die Leiter der chinesischen Delegation. Die beiden sind wirklich zwei von uns allen sehr bewunderte Deutsche.

## **Der Deutsche, der die ChinesInnen am Besten versteht**

Peter, der bei der deutschen »Asienstiftung« arbeitet, ist für das China-Projekt verantwortlich. Er hofft, durch Austauschaktivitäten zwischen den Gewerkschaften und gewerkschaftlichen NGOs in Deutschland und China das gegenseitige Verständnis zu vergrößern. Peters Mutter ist Chinesin, er ist also zur Hälfte chinesischer Herkunft. Er ist der Deutsche, der die ChinesInnen am Besten versteht, er kann die Denkweisen und Gewohnheiten von ChinesInnen verstehen. Für uns organisierte er diverse Formen des Austausches, Leben und Arbeit inbegriffen.

Deutsche erledigen die Dinge sehr ernsthaft und detailorientiert, das kommt insbesondere bei beruflichen Aktivitäten sehr zum Tragen. Auch Peter hat diese Grundhaltung, er macht seine Arbeit extrem sorgfältig, alle Aktivitäten waren methodisch und systematisch geplant und durchgeführt. Insgesamt haben wir auf unserer Reise durch Deutschland neun Städte und mehr als zehn Organisationen besucht, einschließlich des Dachverbands der Branchengewerkschaften, der lokalen Gewerkschaften, der regionalen Branchengewerkschaften, Unternehmen, Regierungsabteilungen, eines Arbeitsgerichts, universitärer Forschungsinstitutionen, verschiedener Formen von NGOs und Kirchen. Darüber hinaus trafen wir ArbeiterInnen, migrantische ArbeiterInnen und Deutsche, die bereits mit einer Delegation in China waren. Die inhaltliche Ausrichtung aller Aktivitäten war thematisch eng an die Arbeitsbeziehungen und Situation gewerkschaftlicher Organisationen in Deutschland geknüpft. Es eröffneten sich vielfältige Perspektiven, auf vielen Ebenen und mittels unterschiedlicher Wege konnten wir die Dinge untersuchen, an unterschiedlichen Formen des Austausches, der Diskussion teilhaben. Die Inhalte der Austauschaktivitäten waren sehr vielfältig und reich an unterschiedlichen Perspekti-

ven, so dass wir sehr viele neue Erkenntnisse gewinnen konnten und das Gefühl, hatten, dass uns jeder Tag der Reise inhaltlich weiterbringt. Wir möchten in diesem Kontext unseren Respekt und unsere Dankbarkeit gegenüber den Organisatoren auf der deutschen Seite ausdrücken, die diese Reise gestaltet und ermöglicht haben, insbesondere möchten wir unseren Dank an Peter richten.

Manchmal gab er während eines Austausches uns ChinesInnen mehr Möglichkeiten zum Fragen in Richtung der Deutschen, damit wir Deutschland besser verstehen können. Die Deutschen wollten jedoch auch sehr gerne mehr über China erfahren, hatten Zweifel und Fragen, auf die sie gerne eine Antwort bekommen hätten.

Um die Wahrheit zu sagen, waren wir manchmal von der Fülle der Aktivitäten, die Peter für uns organisierte, etwas überfordert; die uns verbleibende Freizeit war etwas zu knapp bemessen. Als wir uns diesbezüglich »beschwerten«, war Wolfgang eher derjenige, der uns verstehen konnte und unterstützte.

Ein Detail fiel uns auf jeder Station der Reise auf: wenn Peter mit den KooperationspartnerInnen die Aspekte unseres Besuchs diskutierte, zeigte er gute Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten im Umgang mit verschiedenen Kontakten, was für die Arbeit einer NGO in der Tat ausschlaggebend ist. Insbesondere unsere »lokalen BegleiterInnen« wirkten alle wie Peters alte FreundInnen, mit sämtlichen Personen in Führungspositionen war es möglich, auf ernsthafte Weise Meinungen auszutauschen.

Deutsche lieben es, über Fragen nachzudenken und zu diskutieren, fast als mache sich wirklich jeder viele Gedanken über Deutschlands Zukunft und das Schicksal der Menschen. Seltsamerweise hat uns Peter jedoch seine Ansichten in Bezug auf die deutsche Gesellschaft, einschließlich der Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaft in Deutschland, eher vorenthalten. Er sagte, wir sollten unsere eigenen Beobachtungen

und Überlegungen anstellen und dann zu unseren eigenen Schlussfolgerungen kommen. Nachdem wir länger über seinen Standpunkt nachgedacht hatten, fanden wir seine Argumente nachvollziehbar und sinnvoll. Manche sagen, dass die deutsche Idee von richtig und falsch besonders stark sei. Manchmal kann die Direktheit, mit der die Dinge angesprochen werden, »verletzend« sein. Sie sind tief davon überzeugt, dass es für jede Angelegenheit die korrekte Antwort gibt, und deshalb sei es schwierig für sie, auf eine Frage eine Vielfalt von verschiedenen Ansichten zu akzeptieren. Sie sagen dann auch ohne Umschweife, dass eine Ansicht falsch sei.

Hinsichtlich Peters »Sturheit« baten wir auch um Rat. Wenn er in einer Angelegenheit entschieden hatte, war es schwierig, etwas noch einmal zu ändern. Er war der Ansicht, wenn eine Entscheidung bereits auf sorgfältigen Überlegungen basiert, sei es besser, diesem wohlüberlegten Plan zu folgen, als etwas unnötig noch einmal zu verändern. In dieser Hinsicht verkörperte er also die »Sturheit«, die typisch für die Deutschen ist. Über Peter erfuhren wir von der Einstellung der Deutschen, in ihrem Beruf auf einem möglichst hohen Level arbeiten zu wollen, mit einem hohen Grad an Effektivität und inhaltlich bedeutungsvoll. Wir bewundern diese Haltung sehr.

## **Der Deutsche, der uns emotional am meisten berührte**

Wolfgang Schaumberg ist bereits pensioniert, er war Arbeiter bei den deutschen Opel-Werken und ist ein guter Freund von Peter Franke. Ihm ist die Geschichte der deutschen Gewerkschaften sehr vertraut, er hat viel Erfahrung mit Arbeitskämpfen und beantwortete nicht nur alle Arten von neugierigen Fragen unsererseits, sondern fand darüber hinaus auch noch die Zeit, für unseren Austausch Chinesisch zu lernen. Wolffangs

Geistesenergie, sein Leben lang nicht aufzuhören zu lernen, ließ uns einen neidischen Seufzer ausstoßen. Durch die verschiedenen Angelegenheiten, in denen wir miteinander zu tun hatten, lernten wir Wolfgang besser kennen und verstehen. Neben seinem starken professionellen Engagement, bei dem er sensibel auf alle kleinen Details eingeht, fachlich überzeugend agiert und inhaltliche Standfestigkeit beweist, hat uns sein Klassenbewusstsein und seine Lebenseinstellung am meisten beeindruckt.

Aufgrund seiner Vergangenheit als Vertrauensmann bei Opel hat er ein starkes Klassenbewusstsein in Bezug auf die Situation der ArbeiterInnen, die wie Schwestern und Brüder für ihn sind. In Stuttgart besuchten wir das Arbeitsgericht und verfolgten die Verhandlung eines Falls, der Arbeitsbeziehungen betraf. Der Kläger war ein türkischer Arbeitsmigrant, der seinen Arbeitgeber vor Gericht bringen wollte, da dieser grundlos sein Gehalt gekürzt und einbehalten hatte. Die Deutschkenntnisse des Klägers waren gering, sein Bildungsgrad niedrig, so dass der Richter nicht wirklich verstehen konnte, was er vortragen wollte. Er hatte jedoch auch nicht die finanziellen Mittel, einen Rechtsanwalt zu beauftragen, so stand er dort mit hilflosen Gesichtsausdruck im Gerichtssaal. Nach der Gerichtsverhandlung ergriff Wolfgang ohne Umschweife die Initiative und ging auf den türkischen Arbeitsmigranten zu, hörte ihm ernsthaft und aufmerksam zu und versuchte, gemeinsam eine Strategie mit ihm zu entwickeln. Er zückte dann Stift und Papier, um ihm entsprechende Kontakte zu Beratungsstellen zu vermitteln, in der Hoffnung, dass ihm letztendlich geholfen werden kann. In jenem Augenblick waren wir sehr gerührt. Wenn er zufällig auf eine ihm vollkommen unbekannt Person trifft, streckt er sofort eine helfende Hand aus, nur weil es sich um einen Arbeiter handelt, der ungerecht behandelt wurde und der zu einer sozial benachteiligten und schwachen gesellschaftlichen Gruppe gehört. Anhand seiner

Person konnten wir miterleben, dass Deutsche ihre Überzeugungen nicht nur verbal äußern, sondern auch tatsächlich danach handeln. Wolfgang setzte sich aktiv für soziale Gerechtigkeit ein, für den Schutz der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen, er kämpfte konkret für seine Überzeugung. Wir erinnern uns noch an einen Tag unserer Reise, an dem wir das Gefühl hatten, das mit ihm etwas nicht stimmt, da er nicht wie normalerweise beim Reden auch lachte, und sehr einsilbig war. Wir machten uns Sorgen, dass der Arbeitsrhythmus zu schnell, die Arbeitslast angesichts seines Alters zu hoch sei. Etwas später erzählte er uns, dass er einen Anruf von einem Freund bekommen habe. Dieser habe ihm berichtet, dass in dessen Fabrik erneut Beschäftigte entlassen würden, und diese Nachricht habe ihn betrübt. Angesichts der drohenden Entlassungen sei er vorher schon sehr besorgt gewesen.

Unser Tagesablauf war jeden Tag zeitlich sehr dicht geplant und enthielt sehr viele Programmpunkte, Diskussionen, Besichtigungen – sogar das Essen – waren in Einklang mit dem vorgesehenen Arbeitspensum geplant. Wenn wir während eines Treffens mit der deutschen Seite diskutierten, vergaßen wir des Öfteren die Zeit, in solchen Situationen erinnerte uns Wolfgang immer daran, dass wir auch Pausen machen müssten. In der Tat benötigten nicht nur wir und die deutschen Vortragenden Pausen, sondern auch die DolmetscherInnen, deren Arbeit sehr anstrengend und ermüdend ist. Als wir Wolfgang für seine Erinnerung dankten, sagte er lächelnd: »Ich war in der Vergangenheit Mitglied des Betriebsrats, und es gehörte zu meinen Aufgaben, auf das Pausenrecht zu achten.« Über unsere Gerührtheit hinaus bemerkten wir zum wiederholten Male, dass Deutsche tatsächlich so etwas wie ein Arbeitsethos haben.

Was Wolfgang betrifft, bewundern wir am meisten, wie engagiert er Chinesisch lernt, seine Einstellung, bis in seine alten Tage arbeiten und lernen zu wollen, hat uns

wirklich gerührt. Nachdem er entschieden hatte, gemeinsam mit Peter ein chinesisches-deutsches Austauschprojekt durchzuführen, fiel sofort auch die Entscheidung, für das Gelingen der Arbeit Chinesisch zu lernen. Während der Reise konnten wir des Öfteren beobachten, wie er in den wenigen freien Augenblicken, die er während der Reise hatte, Chinesisch lernte. Als wir gemeinsam beim Essen saßen, sahen wir einmal, wie er ein kleines chinesisches-deutsches Wörterbuch und mehrere Stapel mit Vokabeln beschrifteter Karteikarten aus seiner Tasche zog. Sich nicht bewusst, dass er von anderen Leuten beobachtet wurde, wiederholte er sorgfältig Aussprache und Bedeutung verschiedener Wörter. Um Chinesisch zu lernen, flog er sogar auf eigene Kosten nach China und wohnte bei einer chinesischen Gastfamilie. Ein fast 60-jähriger Deutscher, der tausende von Kilometern nach China zurücklegt, um Chinesisch zu lernen, zeugt das nicht von einem engagierten Geist? Einige Leute sagen, dass es für Deutsche grundlegend wichtig ist, ihre Arbeit perfekt zu machen und das Gefühl zu haben, ein Projekt perfekt durchgeführt und zu Ende gebracht zu haben, um ihre Selbstachtung zu behalten. Wolfgang Handlungsweise hat diese Annahme bestätigt. Jedes Mal, wenn wir Wolfgang beim Chinesisch lernen beobachten konnten, hatten wir stark das Gefühl, dass er in der Tat ein Deutscher ist, gewissenhaft, standhaft bis in die Knochen, der seine Überzeugungen auch im hohen Alter kaum verändern wird. Durch Wolfgang haben wir die Direktheit und Offenheit, den außergewöhnlichen Charakter, mit dem sich Deutsche gewissenhaft für ihre Überzeugungen einsetzen, kennengelernt. Wolfgang hat ist ein Deutscher, der uns ChinesInnen sehr berührt hat.

## **Zu Gast in einem deutschen Haushalt**

Wenn man das tägliche Leben von Deut-

schen, ihr Familienleben, verstehen möchte, ist nichts besser, als einen konkreten Einblick in ein deutsches Zuhause zu bekommen. Peter bot uns die Möglichkeit dazu. In Duisburg, der letzten Station unserer Reise, befriedigte er unseren diesbezüglichen Wunsch und organisierte, dass wir Udo Bonn privat in seiner Wohnung besuchen konnten.

Udo Bonn ist Vorsitzender des Betriebsrats bei Atlas Copco in Duisburg und begleitete uns, als wir uns die Fabrik des Unternehmens anschauten. Er ist groß und kräftig und hat eine überzeugte Art zu sprechen, sodass er einen nachhaltigen Eindruck bei uns hinterließ. Die Hotelzimmer, in denen wir während unseres Aufenthalts in Duisburg wohnten, hatte er für uns reserviert. Das Hotel liegt in der Nähe seiner Wohnung, und an einem Abend lud er uns ein, zu sich nach Hause zu kommen. Udo Bonn und seine Ehefrau wohnen im dritten Stock eines nicht gerade neu wirkenden Wohnhauses. Wir stiegen die breiten Treppenstufen hinauf, denn es gab keinen Aufzug in dem Haus, und klopfen an die Tür. Sie erwarteten uns bereits in ihrer Mietwohnung, für die sie ein Fünftel ihres Einkommens Miete zahlen. Was die Wohnung grundlegend von denen in Beijing unterschied, war die Höhe der Räume, man hatte kein erdrückendes Gefühl. Am meisten beeindruckten uns jedoch die hölzernen Fußbodendielen, denn diese Art des Fußbodens war neu für uns. Diese Holzdielen haben bereits eine über hundertjährige Geschichte, erzählte uns die Gastgeberin. Außer den für den Alltagsgebrauch wichtigen Möbelstücken gab es kaum Dekoration in den Räumen und wenige schmückende Gegenstände, so dass man sich vorstellen konnte, dass man leicht umzuziehen könnte. Die Wohnungen von Deutschen sind sehr sauber, alle Gegenstände sind ordentlich in Schränken und Regalen verstaut, insbesondere im Badezimmer ist es blitzsauber wie in einem MehrSterne-Hotel. Auch wenn die GastgeberInnen vermutlich an jenem Tag vor unserem Besuch geputzt haben, kann man sehen, dass

sie Wert auf Hygiene und Ordnung legen. Das scheint überhaupt eine Gepflogenheit der Deutschen zu sein. Auch die öffentlichen Toiletten in Deutschland waren sehr sauber.

Unsere Gastgeberin hatte ein elegantes Äußeres, ein freundliches Lächeln und eine natürliche Art, mit uns zu sprechen. Sie war sehr neugierig auf China und hat es besonders gern. 2006 ist sie auf eigene Kosten mit ihrem Ehemann nach China gefahren, sie haben Fabriken besucht und kamen in ländlichen Regionen mit der Bevölkerung in Kontakt und, was wirklich unglaublich ist, sie haben während ihres Aufenthalts fast keine berühmten touristischen Sehenswürdigkeiten besucht. Hinsichtlich ihrer Reiseziele unterscheiden sich die Ansichten des Ehepaars Bonns grundlegend von denen der ChinesInnen. Sie hat sich auf jeden Fall sehr gefreut, ChinesInnen bei sich zu Gast zu haben. Sie hatte ein üppiges Abendessen sogar mit romantischem Kerzenschein für uns vorbereitet, das warme Licht reflektierte auf unseren Gesichtern. Wir hatten einen Rotwein aus Stuttgart mitgebracht, um uns den Abend noch mehr zu versüßen und wünschten uns, mit unseren GastgeberInnen einen schönen Abend zu teilen.

Es war auch interessant für uns, dass der 20-jährige Sohn des Ehepaars extra kam, um mit uns zu plaudern. So hatten wir auch die Möglichkeit, mit einem sehr jungen Menschen in Kontakt zu kommen. Der Sohn ist fast 1,90m groß und scheint einen sehr sanften Charakter zu haben. Er saß sehr ruhig am Tisch und lauschte unseren Gesprächen, um seine Neugierde in Bezug auf das ferne China zu befriedigen.

Wir kamen auf ein sehr spannendes Thema, auf die Unterschiede, die es zwischen China und Deutschland gibt. Unser deutscher Freund sagte, er habe in China das Gefühl gehabt, das es ein Beispiel für Höflichkeit und Gastfreundschaft sei, in jedem Betrieb seien sie sehr herzlich empfangen worden, stets gab es frische Blumen, frisches Obst usw. Er fragte uns, was wir von der

deutschen, doch etwas schlichteren Gastfreundschaft hielten. Wir berichteten daraufhin, dass uns die Effektivität während der gesamten Reise in Deutschland tief beeindruckt habe, alle Aktivitäten seien schon im Vorfeld organisiert worden – an welchem Tag, zu welcher Uhrzeit, an welchem Ort, mit welchen Personen – alles habe ohne Unterbrechung seine Ordnung gehabt. An jedem Ort gingen wir direkt in den Sitzungsraum, diskutierten, beendeten das Gespräch zur vorgesehenen Zeit – das Zeitreglement war sehr streng und alles hochgradig effektiv. Bei diesem Arbeitsrhythmus waren wir zwar müde, haben inhaltlich aber tatsächlich reichhaltige Erkenntnisse gewonnen. In diesem Zusammenhang kamen wir auch zu der Einschätzung, dass in China bei manchen Veranstaltungen die Aufmerksamkeit sich zu sehr auf den Rahmen konzentriert und das Inhaltliche zu kurz kommt. Es scheint, als könnten die beiden Länder, China und Deutschland, diesbezüglich etwas voneinander lernen und von den Erfahrungen des jeweils anderen profitieren.

Wir sprachen mit Udo Bonn auch über seine Arbeit. Er erzählte uns, dass er zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde und diesen Posten inzwischen bereits seit drei Jahren innehat. Als wir auf die Herausforderungen seiner Führungsposition zu sprechen kamen, betonte er zwei Aspekte: Einerseits spreche er als »Repräsentant« und müsse diese Perspektive einbringen, andererseits müsse er gut sein im Verhandeln der Arbeitsbeziehungen. Wir fragten ihn nach seiner Haltung zum Streik, und er antwortete, dass die Beschäftigten angesichts der schlechten Wirtschaftslage und der Gefahr von Entlassungen nicht streiken wollen. Es sei sehr schwierig, die Beschäftigten für einen Streik zu organisieren, und das Ergebnis ungewiss bis zweifelhaft.

Wir haben einen unvergesslichen Abend in entspannter Atmosphäre zuhause bei einer deutschen Familie erlebt!

## **Hermann, unser lokaler Begleiter in Stuttgart**

Hermann G. Abmayr begleitete uns in Stuttgart. Er ist Journalist, Autor und Filmemacher und veröffentlicht seit vielen Jahren Arbeiten im Kontext der Gewerkschaft. Sein beruflicher Hintergrund unterschied sich von unseren anderen »lokalen Begleitern«. Er hat uns einen seiner Dokumentarfilme geschenkt, und der Film ist gut gemacht.

Sein Wesen ist sehr speziell und passt sehr gut zu seinem Beruf. Mit eher ungebändigten Haaren, einer Brille auf seiner hohen Nase, wirkte er vom Äußeren her bereits wie ein Kulturmensch. 2006 war er gemeinsam mit Peter und anderen Delegationsmitgliedern in China. 2008 besuchte er China dann noch einmal gemeinsam mit seiner Ehefrau. Wir trafen uns das erste Mal auf dem berühmten Shenshai Lotusblumenmarkt in Beijing. Peter machte dann ein Treffen mit ihm in Stuttgart aus.

Am Tag unserer Verabredung mit Hermann war es bereits dunkel, als wir nach einer langen Autofahrt von Jena, durch Weimar, bei starkem Schneefall endlich in Stuttgart ankamen. Hermann und seine Ehefrau hatten bereits lange auf uns gewartet, als wir unser Gepäck abstellten und uns ins Restaurant begaben. Wie das bei alten FreundInnen so ist, hatten wir nach wenigen Minuten bereits wieder das Gefühl, uns relativ nahe zu stehen. Wir werden den Abend schon deswegen nicht vergessen, weil wir das größte Festmahl der gesamten Reise vorgesetzt bekamen. Hermann und seine Frau wollten uns alle lokalen Stuttgarter Spezialitäten probieren lassen und bestellten deshalb eine große Anzahl von Gerichten, die uns alle sehr gut schmeckten. Hermanns Frau ist Französin, das machte uns neugierig darauf, wie das Zusammenleben eines eher kühlen und rationalen Deutschen mit einer gefühlvollen und romantischen Französin wohl aussieht. Wir beobachteten während des Abendessens, wie sehr sie sich um sein Wohlbefinden sorgte,

und fanden das beneidenswert. Hermanns Frau arbeitet hauptberuflich in einem Übersetzungsbüro, interessiert sich aber auch sehr für Fragen der Arbeitsbeziehungen. Sie engagiert sich sehr aktiv an den Aktivitäten von NGOs und anderer sozialer Organisationen, einschließlich des Austauschprojekts zwischen China und Deutschland, daher hatte sie auch den starken Wunsch, sich mit uns auseinanderzusetzen. Wir trafen sie noch einmal bei der öffentlichen Diskussionsveranstaltung in Stuttgart, sie hatte großes Interesse an dem Bericht zu der Diskussion. Sie kam direkt von der Arbeit und brachte eine Kollegin mit, eine chinesische Austauschstudentin aus Beijing, die neben ihrem Studium als Übersetzerin arbeitet.

Als Stadt stand Stuttgart im Zentrum unserer Reise. Die Austauschaktivitäten waren hier besonders vielfältig und reichten teilweise sogar über Betriebe und Gewerkschaftskreise hinaus in andere soziale Bereiche. Hier besuchten wir beispielsweise die Arbeitsagentur, das Arbeitsgericht, hielten eine öffentliche Veranstaltung zu »Chinas Zukunft« ab, bei der deutsche und chinesische WissenschaftlerInnen die Möglichkeit hatten, sich direkt auszutauschen. Die Veranstaltung war sehr erfolgreich. Wir möchten uns herzlich für all die Mühe und Arbeit bei Hermann bedanken! Und natürlich auch bei seiner französischen Frau für ihre große Gastfreundlichkeit!

## **Der Arbeitsamtsleiter, der alle zu Kaffee und Gebäck einlud**

In Stuttgart bekamen wir einen Termin mit dem Leiter des Arbeitsamt. Er hat uns sehr herzlich empfangen, uns sehr detailliert von der dortigen Arbeitssituation berichtet und unsere vielen verschiedenen Fragen beantwortet. Bevor wir sein Arbeitszimmer verließen, stellte er einen Teller voller herrlicher Gebäckstücke vor uns auf den Tisch, kam zu jedem/r von uns persönlich und bestand

darauf, dass jedeR eines probiert. Er sagte, diese Sorte Gebäck gäbe es nur in der Vorweihnachtszeit, wir hätten demnach Glück, sie probieren zu können. Deutsche haben einen exquisiten Geschmack, sie verstehen es, gut zu leben. Jedes Mal, wenn wir an diese Situation zurückdenken, wird es uns ganz warm ums Herz. Es lässt sich nur schwer vorstellen, dass in China eine so hochrangige Person sich zu einer solchen Geste hinreißen lässt. Vermutlich würden die chinesischen AmtsträgerInnen das anders sehen, dies könnte jedoch darauf hinweisen, dass sie etwas an »Volksnähe« verloren haben. Vielleicht sollte man nicht so viel Aufhebens davon machen, dass ein Arbeitsamtsleiter Gebäck verteilt, doch kann man aus dieser kleinen Geste auf seine spezielle Einstellung schließen. Er sagte uns, dass die Deutschen Wert auf Familie und die Bewahrung der Ehe legen. Vor allem die deutschen Männer, die äußerlich eine imposante Statur und ein resolutes Auftreten haben, hätten eine »versteckte« empfindsame und emotionale Ader.

## **Kaffeeduft am Arbeitsplatz**

Wir haben beobachtet, dass an es an allen Orten, die wir besuchten, einschließlich Fabriken, Ämter (Arbeitsamt), universitäre Forschungsinstitute und NGOs, eine Art »Küche« gibt, in der Kaffee und Getränke zubereitet werden können. Manchmal gibt es dort auch Snacks und Obst. Dieser Raum soll den MitarbeiterInnen die Möglichkeit bieten, sich in den Pausen dort aufzuhalten, und er hat etwas sehr »Stimmungsvolles« an sich. In China findet man in den Betrieben keine MitarbeiterInnenräume, in denen eine solche »Stimmung« herrscht. Einige Leute sagen, dass die Deutschen Arbeits- und Lebenswelt sehr streng getrennt halten, in der Realität ist es jedoch längst nicht immer so. An einigen feinen Details ist uns aufgefallen, dass in Deutschland inzwischen im Stillen, aber deutlich eine Mischform beider Wel-

ten entstanden ist. Man bezeichnet es auch als Humanisierung der Arbeitsweisen, das ist ein Fortschritt in der Arbeitswelt der Menschheit.

Wir erinnern uns noch daran, dass uns beim Eintreten in eine Werkhalle von Ford in Köln eine Kaffeeduftwolke entgegenkam. Im Pausenbereich der Werkhalle tranken wir, begleitet vom Lärm der Produktionskette, einen Becher heißen Kaffee. Im Pausenbereich gibt es auch noch andere Getränke, die ArbeiterInnen können sich einfach direkt bedienen. Dann gibt es dort noch einen kleinen Kiosk, in dem man Fast Food und Snacks kaufen kann. Die Unternehmensleitung hat sich offensichtlich Gedanken über die Angestellten gemacht. In China habe ich schon eine große Anzahl von Betrieben besucht, einschließlich deutsch-chinesischer Joint-Venture-Unternehmen, doch weder in kleinen, noch in großen Fabriken macht man sich solche »Gedanken« um die Angestellten. In chinesischen Unternehmen mangelt es folglich nicht nur an Kaffee, sondern auch an menschlichem Mitgefühl und an Interesse für die Mitmenschen.

Die Deutschen haben die Gewohnheit, während der Sitzungen Kaffee zu trinken und eine Kleinigkeit zu essen, vielleicht auch aus praktischen Gründen. In Berlin konnten wir beobachten, dass unsere deutschen FreundInnen während einer Diskussion abwechselnd aßen und diskutierten. Zu Beginn fanden wir es extrem gewöhnungsbedürftig, mit laut knurrendem Magen in einer Diskussion zu sitzen, wir dachten, wir sollten uns deutscher als die Deutschen verhalten und aßen während des Gesprächs nichts. Später verhielten wir uns in Rom, wie es die Römer tun. Nachdem wir das erste Mal während einer Veranstaltung etwas gegessen hatten, wurde es uns zur zweiten Natur und wir integrierten uns. Es ist wirklich relativ effektiv, von Kaffee und Snacks »begleitet«, den sehr vollen Arbeitsplan abzuarbeiten. Nach Vollendung des Tageswerks hat man dann nicht mehr das Gefühl, so sehr erschöpft zu sein.

## **Die Dekoration des Raumes verweist auf das kulturelle Erbe eines Landes**

Allen Büros, die wir während unserer Reise sahen, war in Bezug auf ihre Dekoration eine Besonderheit gemein: Sie waren sehr nah an den privaten Lebenswelten und ließen auf ein bestimmtes kulturelles Erbe schließen.

Die Berliner Zentrale von ver.di beispielsweise hat eine sehr exquisite Ausstattung. Die Ölgemälde, Skulpturen und anderen modernen Kunstwerke verleihen dem Bürogebäude eine besondere Atmosphäre. Wir bemerkten, dass eine qualitativ hochwertige Dekoration ein Merkmal deutscher Unternehmen ist. Das ist in China sehr anders. Das ist nicht nur eine Frage der Gewohnheit, sondern auch eine Frage der Kultiviertheit. In China macht sich auf dieser Ebene kaum jemand Gedanken über die Dekoration von Büroräumlichkeiten. In den großen Büroblocks ist in der Regel jeder in einem einzelnen Raum von vier Wänden umgeben, an denen bestenfalls eine Weltkarte oder eine Karte Chinas hängt, die meistens jahrelang dort hängen bleibt.

Die Deutschen schenken der Gesamtatmosphäre eines Gebäudes mehr Beachtung, so auch der Dekoration an ihrem Arbeitsplatz. Die Verwandlung der Arbeitsumgebung in Richtung Wohnraum ist deutlich erkennbar,

das hat uns sehr überrascht. Es spiegelt das Verständnis, das die Deutschen von Arbeit und Leben haben, wider, es ist ihre Lebenseinstellung. Im Sitzungsraum des Stuttgarter Arbeitsamtes sahen wir eine Reihe einzigartiger abstrakter Bilder, auf denen Farben und Formen ohne konkretes Motiv abgebildet sind. Als unser Begleiter im Arbeitsamt unser Interesse an diesen Bildern bemerkte, erläuterte er uns die Entstehungsgeschichte dieser Kunstwerke. Es handelt sich um die Arbeiten einer Fotografin. Vor vielen Jahren wurde die Verlegung einer alten Fabrik geplant. Obwohl der alte Holzfußboden der Fabrikwerkhalle verfärbt und inzwischen unterschiedliche Farbtöne hatte, wollte sie die Geschichte und die Erfahrungen, die der Fußboden durchlebt hatte dokumentieren. Deshalb machte sie Fotos von dem Fußboden gemacht. Diese Fotos hängen nun an den Wänden des Arbeitsamts. Nachdem wir die Hintergrundgeschichte erfahren hatten, schätzten wir die Bilder noch viel mehr. Dass gerade diese Bilder nun in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes hängen, fanden wir sehr passend. Zum wiederholten Male waren wir davon gerührt, wie viel Aufmerksamkeit die Deutschen den Details in ihrer Umgebung schenken.

## **8.2 Der Blick eines chinesischen Gewerkschaftsfunktionärs auf die deutschen Gewerkschaften:**

Vergleiche, Erkenntnisse und Wissensgewinn aus der Praxis

In der Forschungsdelegation dieser Reise durch Deutschland befanden sich Gewerkschaftsführer großer Unternehmen und Unternehmensgruppen, beispielsweise der Beijing Construction Engineering Group, der Guangzhou Automobile Group, dar-

über hinaus lokaler Gewerkschaften und des Allchinesischen Gewerkschaftsbunds in Guangzhou. Obwohl alle unterschiedliche Erfahrungen mit Auslandsreisen hatten, hinterließ insbesondere diese Reise bei allen einen tiefen und nachhaltigen Eindruck. Alle



waren einstimmig der Ansicht, dass sie während dieser Reise einen tiefer gehenden Einblick in Fabriken und Unternehmen sowie Austausch mit Forschungsinstitutionen und sozialen Organisationen, GewerkschaftsaktivistInnen von der Basis, ArbeiterInnen aus der ersten Reihe der Produktionskette, WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen verschiedener Ebenen hatten. Es gab für sie die Möglichkeit, »vom Pferd zu steigen und die Blumen am Wegesrand zu betrachten«, die Situation der Gewerkschaftsorganisationen Deutschlands, dieser alten, hoch entwickelten Industrienation, auf allen Ebenen gründlich nachzuvollziehen. Wir haben von Deutschland, dem Ort, an dem die WeltarbeiterInnenklasse, die ArbeiterInnenbewegung geboren wurde und sich weiterentwickeln konnte, ein neues, noch tiefer reichendes Verständnis gewinnen können.

### **Die Gewerkschaftsführer diskutieren, welche Aspekte sie nun besser verstehen:**

#### **1. Zur Organisationsstruktur der deutschen Gewerkschaften**

Der Hauptunterschied zwischen chinesischen und deutschen Gewerkschaften besteht darin, dass die FirmenmitarbeiterInnen sich alle einzeln aussuchen können, ob sie einer (Branchen)-Gewerkschaft beitreten und dass nicht direkt in den Unternehmen Gewerkschaften aufgebaut werden. Die chinesische Gewerkschaft hat die Tradition, »Gewerkschaften in den Betrieben aufzubauen«, die Grundlage der chinesischen Gewerkschaft bilden die Basisgewerkschaften auf der Betriebsebene.

Obwohl die deutschen Branchengewerkschaften und die regionalen Gewerkschaften sehr gute Organisationsstrukturen haben, sind wir doch der Ansicht, dass die Strukturen der chinesischen Gewerkschaftsorganisationen aufgrund ihres engeren Kontakts

zur Basis, zu ihren Mitgliedern, eine Synergie von Gewerkschaftsarbeit und Entwicklung der Firmen erfolgreich fördern können, und somit effektiv zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Volksrepublik beitragen.

Natürlich unterscheiden sich die Gewerkschaften in Deutschland und China hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Stellung, Rolle und Funktion. Der Staat richtet in Deutschland nicht die Forderung an die Gewerkschaften, »sich nach dem politischen Zentrum auszurichten und den großen übergeordneten Aufgaben zu dienen.« Darüber hinaus tragen sie nicht die schwere Bürde, die Entwicklung der Unternehmen aktiv zu initiieren. Man könnte sagen, Aufbau und Entwicklung einer Gewerkschaft hängt von den jeweiligen historischen und kulturellen Ausgangsbedingungen ab. Manche Aspekte lassen sich daher nur sehr schlecht vergleichen bzw. würde der Vergleich hinken. Deshalb sollte man das Augenmerk eher auf die Besonderheiten der jeweiligen Gewerkschaft eines Landes richten und die Bewertung später aus historischer Perspektive vornehmen.

Im Gegensatz zu den Basisorganisationen von ArbeiterInnen, die keine gewerkschaftlichen Organisationen sind, haben die deutschen Industriegewerkschaften eine relativ lange Geschichte und sind sehr stark. Wenn sie bei den Tarifverhandlungen ein gutes Ergebnis erzielen, hat dieses für die jeweilige Industrie insgesamt eine hohe Verbindlichkeit und gibt die Orientierung vor. Darüber hinaus sind die Industriegewerkschaften jeweils auf Bundes- und auf regionaler Ebene organisiert. Einige große Industriegewerkschaften haben intern noch einmal eine weiter spezialisierte Arbeitsteilung, die sich in diversen kleinen gewerkschaftlichen Organisationen der jeweiligen Branchen widerspiegelt. Die Adaption der Produktionsmethoden und Entwicklung der Produktionskraft in den unterschiedlichen Berufen sowie der gezielte Schutz der Rechte und Interessen der jeweiligen Berufsgruppe ist effektiver und in-

haltlich konkreter gestaltbar, als wenn alles »in einen großen Topf« geworfen wird. Wir sollten über diesen Aspekt in Bezug auf die chinesischen Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe nachdenken.

Das Gewerkschaftsmodell in Deutschland hat eine Struktur auf Bundesebene, die Gewerkschaften mit eher lokalem Charakter mit einschließt, oder einen Dachverband, der sich aus einzelnen Gewerkschaften diverser Berufsgruppen und Mitgliedern verschiedener Herkunft zusammensetzt. Dieses Modell ist gut, dennoch sind wir der Ansicht, dass unser Modell, bei dem Top-down eine Richtung vorgegeben wird und das gesamte Land einer Anordnung folgt, wie der Allchinesische Gewerkschaftsbund dies tut, für unser Land effektiver ist. Jedes Land braucht eben ein spezielles Gewerkschaftsmodell entsprechend der jeweiligen Ausgangslage.

## 2. Zur Unabhängigkeit des Betriebsrats und seiner Funktion

Der Ursprung des deutschen Betriebsratssystems geht auf die Besonderheit des Systems der Mitbestimmung in den Arbeitsbeziehungen, die Anfangsidee einer sozialpartnerschaftlichen Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zurück. Es handelt sich sozusagen um den Versuch einer entwickelten kapitalistischen Nation, die Interessengegensätze in den Arbeitsbeziehungen etwas zu harmonisieren. Die Betriebsräte in den deutschen Fabriken füllen zu einem bestimmten Grad die Lücke an der Basis, an der es keine gewerkschaftliche Organisation gibt, und nehmen damit die gleiche Funktion ein, die in China die Basisgewerkschaftsorganisationen haben. Das deutsche Betriebsratssystem, das eine über hundertjährige Geschichte und noch heute Gültigkeit hat, erwies sich als extrem strapazierfähig. Alle Unternehmen, die wir in Deutschland besuchten (einschließlich Fabri-

ken und Geschäfte), hatten im Allgemeinen einen Betriebsrat. Die Mitglieder der Betriebsräte werden, wie auch die Kader der Basisgewerkschaftsorganisationen in China, in einem Vierjahresrhythmus von einer großen Belegschaftsversammlung gewählt.<sup>1</sup> Unter ihnen gibt es viele »Vertrauensleute« der Gewerkschaften. Zur Durchführung dieser Arbeit werden sie von ihrer regulären Arbeit freigestellt und ihr Gehalt wird entsprechend der Gehaltsstandards ihrer vorherigen Arbeitsposition im Unternehmen (»blue collar« oder »white collar«) festgelegt. Für Betriebsräte, die nicht von ihrer regulären Arbeit freigestellt werden, gilt die Regelung, dass bei einem zeitlichen Konflikt zwischen Betriebsratsarbeit und regulärer Arbeit die Betriebsratsarbeit immer Vorrang hat. Zu den Hauptaufgaben des Betriebsrats gehören die einzelnen Punkte, die von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in den Tarifverhandlungen ausgehandelt und unterschrieben wurden, konkret im Betrieb umzusetzen, die Vertretung der Beschäftigten und der Unternehmensseite in den Tarifverhandlungen sowie der Schutz der Rechte und Interessen der Beschäftigten. Darüber hinaus übernehmen die Betriebsräte teilweise die Koordination im Personalwesen.

Nachdem wir mit deutschen Betriebsräten in Kontakt kamen, hatten wir den Eindruck, dass der Betriebsrat ein Verbindungsweg darstellt, über den die Beschäftigten der Firmenleitung gegenüber ihre Rechte und Interessen einfordern können. Sie sind dafür verantwortlich, das Tarifabkommen, das zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen abgeschlossen wurde, an der Basis zu implementieren. Ferner lassen sie die Beschäftigten durch die eigene Praxis erfahren, welche Kraft sie gemeinsam haben, sobald sie sich zusammenschließen und or-

---

1 Bzw. in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten auch in geheimer Wahl, wobei die Stimmabgabe durch Einwurf eines unbeobachtet ausgefüllten Stimmzettels in eine Wahlurne erfolgt; Anm. d. Red.

ganisieren. Wir kamen mit unterschiedlichen Betriebsräten in Kontakt, einige waren älter, einige noch jung, alle jedoch demonstrieren eine Geisteshaltung, die darauf schließen lässt, dass sie das Vertrauen würdigen, dass die Beschäftigten ihnen entgegenbringen, und dass sie ein enormes Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Unternehmen und den Anstellten haben. Gleichzeitig hatte die Mehrheit der Betriebsräte ein harmonisches Verhältnis zum Verwaltungspersonal des jeweiligen Unternehmens, da ihre Positionen, Verantwortlichkeiten und Privilegien in der Unternehmenshierarchie eng beieinander liegen, und sie auf einer bestimmten Ebene auch an diversen Bereichen der Unternehmensverwaltung teilhaben.

### 3. Angesichts der ökonomischen Globalisierung teilen deutsche und chinesische Gewerkschaften diverse Probleme

Während unseres Besuchs in Deutschland konnten wir feststellen, dass im Zuge der fortschreitenden der Globalisierung das überaus modernisierte Deutschland und das sich noch im Entwicklungsprozess befindende China in vielen Bereichen mit den gleichen oder ähnlichen Problemen konfrontiert sind: beispielsweise in Bezug auf die Zunahme der Informalisierung von Arbeitsverhältnissen, Teilzeitarbeit und Leiharbeit. In informellen Arbeitsverhältnissen Beschäftigte werden anders behandelt als Festangestellte – und dadurch wird die Belegschaft gespalten. Da insbesondere kleine Firmen informelle Arbeitsverhältnisse schaffen, ist es für die Gewerkschaften dort sehr schwierig, gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen und die Beschäftigten zu organisieren. In diesem Kontext sind zwei Probleme entstanden.

Angesichts der vielfältigen Formen von Arbeitsverhältnissen, insbesondere im Kontext von Leiharbeit und kleinen Firmen, stehen die Gewerkschaften vor der Her-

ausforderung, die Firmenangestellten und GelegenheitsarbeiterInnen effektiv zu organisieren. Aufgrund dieser neuen Situation dauert es jedoch sehr lange, bis die Leute für den Aufbau einer gewerkschaftlichen Organisation zusammengebracht werden und die Organisation in der Lage ist, die Rechte und Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Wir haben gehört, dass gegenwärtig gerade mal 6,5 Millionen Deutsche Mitglied einer Gewerkschaft sind (am 25.08.2009 hat die chinesische »Worker's Daily« über den Besuch einer Delegation des DGBs berichtet. In dem Bericht wurde u.a. erwähnt, dass gegenwärtig mehr als 8,6 Millionen Deutsche Gewerkschaftsmitglied seien), die Mitgliedsrate beträgt somit 19%. Anhand dessen wurde uns bewusst, dass das Problem der WanderarbeiterInnen und GelegenheitsarbeiterInnen, mit denen die chinesischen Gewerkschaften gegenwärtig konfrontiert sind, nicht einzigartig ist auf der Welt.

Das zweite Problem betrifft die Expansion des internationalen Marktes, Firmenkapital und Produktionsort folgen nur noch den Veränderungen des Marktes und den Regeln des Profits. Getreu der marxistischen Parole »ProletarierInnen aller Länder, vereinigt euch!« haben die deutschen Gewerkschaften deshalb die Initiative dazu ergriffen, dass sich in Joint-Venture-Unternehmen die Gewerkschaften beider beteiligter Länder zusammenschließen. Auf diese Weise kann das Kapital in dem Unternehmen eher kontrolliert werden und haben die Gewerkschaften eine bessere Ausgangsposition bei Verhandlungen mit den ArbeitgeberInnen. Darüber hinaus wurde uns bewusst, dass wir alle »gemeinsam in einer Welt« leben, und es daher wichtig ist, einen »gemeinsamen Traum« zu haben, damit die Beschäftigten in Würde arbeiten können und ihre Rechte und Interessen nicht verletzt werden. Doch nur wenn dabei Vielfalt und Einzigartigkeit bewahrt werden, können sich wirklich alle zusammenschließen, um mit einer gemeinsamen Stimme zu sprechen und ein Gegen-

gewicht zur bereits gut vernetzten Welt des Kapitals herzustellen. Und selbstverständlich sollten wir gemeinsam für diese dringenden Fragen Lösungen finden.

#### 4. Wir brauchen einen breiteren Blickwinkel im Umgang mit dieser Welt

Deutschland ist die Heimat des Marxismus, betrachten wir unsere beiden unterschiedlichen Gesellschaftssysteme aus der gedanklichen Perspektive deutscher Dialektik, kann man sagen, dass die Gewerkschaften unterschiedlicher Staaten selbst wählen, ihren jeweils eigenen Weg zu gehen. Deshalb sind wir der Ansicht, dass jedes Land seine Tore öffnen und die Menschen aus anderen Ländern dazu einladen sollte, ihre eigene Situation vorzustellen.

Gleichzeitig sollten wir selbst über unseren nationalen Tellerrand schauen, um sehen zu können, wie die Leute in anderen Länder arbeiten. Wir sollten uns nicht selbst einschließen, das entspricht einfach nicht mehr den globalen Entwicklungen. Unabhängig davon, ob es Gewerkschaften aus Europa oder den USA sind, die Mehrheit der Gewerkschaften anderer Länder sind uns freundlich gesinnt, davon sind wir überzeugt. In der Vergangenheit war uns von China aus der Weg nach draußen verschlossen, was dazu geführt hat, dass wir ChinesInnen nicht besonders viel über AusländerInnen und ihre Denkweise wussten. Infolgedessen hatten wir damals einige Bedenken. Im Austausch mit AusländerInnen ist uns oft »das Herz in die Hosentasche gerutscht«, und wir waren auf der Hut. Wenn wir inzwischen ins Ausland fahren, ist uns bewusst, dass die Mehrheit uns wohlgesonnen und freundlich zu uns ist, die unfreundlichen Menschen in der Minderheit sind, und dass wir selbst noch offener auf die ganze Welt zugehen sollten.

Wenn sich die chinesische Gewerkschaft aktuell ins Ausland begibt, um dort nach

Gemeinsamkeiten mit den Gewerkschaften im jeweiligen Land zu suchen, sind letztendlich doch die Gesellschaftssysteme, beispielsweise von China und Deutschland, unterschiedlich. China ist ein sozialistischer Staat und wird von einer kommunistischen Partei geführt, während Deutschland ein kapitalistischer Staat ist. Das wichtigste bei der Suche nach Gemeinsamkeiten ist jedoch, dass in Bezug auf die Unterschiede die jeweilige Ausgangslage der Nation gesehen wird und dass jedes Land seinen eigenen Weg für Gewerkschaften und seine eigenen Methoden wählt.

Die ProletarierInnen dieser Welt zu mobilisieren, ist selbstverständlich keine einfache Aufgabe, es gibt jedoch eine Basis, auf deren Grundlage man sich zusammenschließen kann. Deshalb sollten wir uns noch viel mehr austauschen, einander besser verstehen und uns gegenseitig unterstützen. Im Rahmen dieses Prozesses sollten wir von Seiten der chinesischen Gewerkschaft unsere traditionellen Denkweisen verändern, uns stärker der Welt öffnen und nach draußen begeben. In der Vergangenheit gab es ein Missverständnis in Bezug auf die Gewerkschaften kapitalistischer Länder – wir dachten, man müsse Widerstand gegen sie leisten, nicht in Harmonie kooperieren, das war ein sehr einseitiges Verständnis. Wir sollten den Gewerkschaften kapitalistischer Länder gegenüber nicht mit einem solchen Verständnis begegnen. Die Grenzen zwischen Kapital und Lohnabhängigen sind in kapitalistischen Ländern deutlich zu sehen, auch dort gibt es viele Methoden, mit denen sich Beschäftigte für ihre Rechte und Interessen einsetzen können. Wenn es keinen anderen Ausweg mehr gibt, wird als letztes Mittel der Streik eingesetzt. In Bezug auf diesen sind wir noch dabei, die einzelnen Faktoren genau zu verstehen und nachzuvollziehen, um uns ein klareres Bild machen zu können. Dadurch bekommen wir Inspirationen für die Entscheidung, welchen Weg die chinesischen Gewerkschaften zukünftig einschlagen

sollte: kämpfend oder vereinigt, harmonisch, einen Kompromiss eingehend – und während man einen Kompromiss aushandelt, kann es auch einen Kampf geben.

Auch die deutschen Gewerkschaften haben ein sozialistisches System durchlebt. Vor der Wiedervereinigung der beiden Teile Deutschlands, hat die ostdeutsche Gewerkschaft Erfahrungen mit einem sozialistischen System gemacht. Seit der Wiedervereinigung befindet sich das System in einem Transformationsprozess. Daher denken wir, dass es in vielen Bereichen Ähnlichkeiten zu dem Prozess, den die chinesischen Gewerkschaften gegenwärtig durchlaufen gibt. Als wir uns mit ostdeutschen WissenschaftlerInnen und ArbeiterInnen austauschten, waren wir sehr an der Frage interessiert, warum die ostdeutschen Beschäftigten derzeit nicht in die Gewerkschaften eintreten wollen. Den Beschäftigten ist bewusst geworden, dass die Gewerkschaften zu bürokratisch sind und sich zu sehr von den Volksmassen entfernt haben. Diesen Aspekt müssen auch die chinesischen Gewerkschaften berücksichtigen und überdenken.

## 5. Die fachliche Kompetenz und das Durchhaltevermögen der deutschen GewerkschafterInnen sind uns in guter Erinnerung geblieben

Auf unserer Fabrikentour durch Deutschland wurden wir von Anfang bis Ende von Peter und Wolfgang begleitet. Wir kamen während unserer Reise mit MitarbeiterInnen der Branchen- und lokalen Gewerkschaften in Kontakt, wir trafen den harten Kern aus den Betriebsräten – das waren alles Leute mit starkem beruflichen Engagement und Arbeitsethos. Am Stärksten gerührt waren wir vom Engagement der Mitglieder des Betriebsrats von Pfaff: obwohl es bereits seit zehn Jahren aus unterschiedlichen Gründen mit dem Unternehmen bergab geht, die An-

zahl der ArbeiterInnen jedes Jahr abnimmt – von ursprünglich 11.000 sind nur einige Hundert Beschäftigte geblieben –, setzt der Betriebsrat sich kontinuierlich weiter für die Interessen der Beschäftigten und ihre Forderungen nach Entschädigung ein, kämpft er weiter für die Perfektionierung des Sozialplans für die entlassenen ArbeiterInnen und verhandelt immer wieder mit der Arbeitgeberseite. Von der konsequenten Haltung der Mitglieder des Betriebsrats sollten wir Kader der chinesischen Gewerkschaft lernen.

## 6. Die hervorragenden theoretischen Leistungen und eingehende Reflexion der KollegInnen von der deutschen Gewerkschaft

Die Bevölkerung Deutschlands liebt das Denken und hat in der Geschichte eine Vielzahl von DenkerInnen hervorgebracht. Diese kulturelle Tradition wird auch in der deutschen Gewerkschaftsarbeit umgesetzt. Wir führten während unserer Reise mit einer Vielzahl von ExpertInnen Fachgespräche. Ob junge oder ältere UniversitätsprofessorInnen, SoziologInnen, GewerkschaftsführerInnen auf Bundes- und regionaler Ebene – alle referierten objektive Analysen und Überlegungen zu den entscheidenden Faktoren des aktuellen gesellschaftlichen Wandels. Manche WissenschaftlerInnen konzentrieren sich in ihrer Forschung auf die Auswirkungen der Globalisierung und Transformation des Kapitals auf die Sozialpartnerschaft. Nicht wenige von ihnen schließen sich der Auffassung der FabrikarbeiterInnen an, dass sich die Charakteristiken des Kapitals nicht grundsätzlich verändert haben und es notwendig ist, dass sich die ArbeiterInnen weltweit zusammenschließen und eine weltweite Koalition der Gewerkschaften bilden, die der Parole des Aufsatzes »Proletarier aller Länder, vereinigt Euch« von Marx und Engels wieder Beachtung schenken. Unsere deutschen Kol-

legInnen machten sich große Sorgen über die 2008 angebrochene Weltwirtschaftskrise und deren bereits sichtbare und noch kommende Auswirkungen, einschließlich der Auswirkungen auf China, und mögliche Gegenmaßnahmen. Nicht wenige deutsche WissenschaftlerInnen hatten Zweifel am kapitalistischen System, einige hielten es bereits für verloren. Hinsichtlich Chinas Weg des Sozialismus chinesischer Ausprägung äußerten jedoch auch nicht wenige deutsche WissenschaftlerInnen die Ansicht, dass er nicht auf die gleiche Art und Weise fortgesetzt werden sollte.

Uns stellt sich in unserer Arbeit aktuell insbesondere die Frage, welche Rolle die ArbeiterInnen und MitarbeiterInnen der Gewerkschaft für die gegenwärtige und zukünftige Ausrichtung des Staates und der gewerkschaftlichen Organisationen spielen und spielen werden. Und uns beschäftigt die Sorge, mit welchen Einzelschritten das Leben der ArbeiterInnen verbessert werden kann. Es gibt in Deutschland auf staatlicher Ebene bisher kein Medium, durch das die Beschäftigten ihre Gedanken, Wünsche und Gefühle auf staatlicher Ebene zum Ausdruck bringen können. Da die deutsche Gewerkschaften soziale Organisationen und keine politische Partei sind, haben sie im Bundestag und auf der legislativen Ebene keine Macht, kein Recht, keine Möglichkeit sich zu äußern und sind dort abhängig von der Unterstützung der politischen Parteien. Die gegenwärtige Regierungspartei legt jedoch diverse politische Vorschläge vor, ohne dabei VertreterInnen der ArbeiterInnenklasse sein zu wollen und deren Interessen zu dienen. Wenn man diesen Punkt überdenkt, komme ich zu der Schlussfolgerung, dass wir in China in der Gewerkschaftsarbeit zumindest die Unterstützung der Regierungspartei und der Regierung haben. Unter der Führung der Partei haben wir einen strukturellen Rahmen, der unsere Rechte bei der Durchführung der Gewerkschaftsarbeit schützt, man kann sagen, wir haben einzigartige privile-

gierte Arbeitsbedingungen. Wir haben also keinen Grund, uns nicht zufrieden und voller Vertrauen für die Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder einzusetzen. In dieser Hinsicht stimmt der Gewerkschaftsführer vom Allchinesischen Gewerkschaftsbund in Guangzhou mit mir überein.

Er kommentierte seine Erfahrungen während der Reise durch Deutschland folgendermaßen: Die deutschen GewerkschaftsvertreterInnen zeigten ein starkes berufliches und fachliches Engagement, ihre fachliche Forschung sei sehr systematisch und eindeutig in verschiedene inhaltliche Bereiche aufgeteilt – die chinesische Gewerkschaft hätte in dieser Hinsicht noch viel zu lernen. Beispielsweise hätte der Allchinesische Gewerkschaftsbund in Guangzhou viele Gewerkschaftskader, darunter mehr als achtzig ExpertInnen, deren Forschung sei jedoch nicht so professionell in einzelne Themenbereiche, wie gesellschaftlicher Wandel, soziale Entwicklung, Wirtschaftsentwicklung, Arbeitsbeziehungen etc., aufgeteilt wie in Deutschland. Wir bewundern das deutsche System sehr! Insbesondere hat uns ver.di beeindruckt, die verschiedene Medien zur Präsentation von Statistiken und Grafiken einsetzen: eine so reichhaltige und überzeugende Darstellung von Statistiken ist nicht so leicht zu bewerkstelligen! WissenschaftlerInnen, die aus der Forschung kommen, haben einen akademischen Ansatz, während die Überlegungen und Ansichten von GewerkschaftsführerInnen sich aus ihrer Funktion ergeben. Die Ergebnisse der WissenschaftlerInnen sind weit von den Ansichten von PolitikerInnen entfernt – und das ist eine gute Sache. Den PolitikerInnen sollten nackte und unverzerrte Statistiken aus objektiver Perspektive dargelegt werden. Welches Ergebnis eine Diskussion am Ende hat, hängt vom Niveau der Führungspersönlichkeit ab. Unsere größte Schwäche besteht darin, dass wir in unserer Arbeit eine Trennung zwischen Theorie und aktueller Forschung haben. Es hat uns sehr viel gebracht, nach Deutschland zu kommen

und zu sehen, dass die deutschen Gewerkschaftsfunktionäre wie WissenschaftlerInnen arbeiten. Die Deutschen sind dem Denken sehr zugeneigt, und erörtern viele Dinge sehr gründlich. Viele Gewerkschaftskader bei uns in China sind den ganzen Tag mit der Erle-

digung konkreter Arbeitsaufgaben beschäftigt, sodass es ihnen an Ruhe dazu mangelt, gründlicher nachzudenken, insbesondere über theoretische Fragen. In diesem Punkt wollen wir wirklich von unseren deutschen KollegInnen lernen.

## 8.3 Reflexion und Auswertung der chinesischen Wissenschaftlerinnen

Die Deutschen haben die Gewohnheit, nach Abschluss einer Forschungsreise eine Evaluation vorzunehmen. An alle TeilnehmerInnen werden Fragebögen geschickt, mit der Bitte, ihre Bewertungen abzugeben und so zu einer Analyse der Ergebnisse beizutragen. Die TeilnehmerInnen der deutschen Delegationen, die nach China gereist sind, haben bereits eine Evaluation ihrer Reise vorgenommen – auf gleiche Art und Weise wird auch unsere Forschungsreise durch Deutschland ausgewertet. Von dem vorgegebenen Fragebogen lässt sich ableiten, welche Aspekte die deutschen Kolleginnen und Kollegen nachvollziehen wollen, aus welcher Perspektive sie die Aktivitäten auswerten.

Hier die Antworten zweier Professorinnen der chinesischen Delegation, die durch Deutschland gereist sind.

### **Eine Reise durch Fabriken in Deutschland, die wir nie vergessen werden**

Prof. Lin Yanlings Antworten

#### *1. Mit welchen Fragen bist Du nach Deutschland gereist? Wo lagen die Schwerpunkte Deines Interesses?*

Aus meiner Sicht bin ich die Teilnehmerin, die bislang am häufigsten mit Deutschen in Kontakt gekommen ist, da ich in den vergangenen drei Jahren die von Peter Franke und Wolfgang Schaumberg angeführten Besuchs-

delegationen deutscher ArbeiterInnen und WissenschaftlerInnen getroffen habe. Darüber hinaus habe ich einige Aufsätze geschrieben, in denen dargestellt wird, wie deutsche Gewerkschaften Verhandlungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen führen und welche Funktion die deutschen Gewerkschaften in der Marktwirtschaft haben. Daher war ich sehr daran interessiert, eines Tages Deutschland besuchen und an einer Studienreise durch Fabriken in Deutschland teilnehmen zu können! Der Grundgedanke ist sehr einfach: eine Wissenschaftlerin, die zu den Beziehungen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsproblemen forscht, möchte persönlich nach Deutschland reisen und das »wirkliche Deutschland« kennenlernen. Ich bin da keine Ausnahme: In China ist in unseren Kreisen bekannt, dass das deutsche Modell zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen international als vorbildhaft gilt. Es wird als dasjenige Modell betrachtet, von dem es sich für China am meisten zu lernen lohnt.

Die Themen und Forschungsfragen für den Deutschlandbesuch der chinesischen Delegation habe ich formuliert. Deutschland und China teilen zwar den Hintergrund der ökonomischen Globalisierung, Deutschland ist jedoch ein Land mit einer entwickelten Marktwirtschaft, während China erst damit beginnt, eine Marktwirtschaft zu entwickeln, auch wenn dieser Prozess extrem schnell vonstatten geht. Wir wünschen uns, dass wir ausgehend von Chinas Situation aus Deutschlands Erfahrungen lernen und es uns

zum Vorbild nehmen können.

Vor diesem Hintergrund formulierten wir das Thema unserer wissenschaftlichen Untersuchung: »Der Einfluss der ökonomischen Globalisierung auf den Arbeitsmarkt und Deutschlands Maßnahmen zur Bewältigung der Konsequenzen.« Wir wählten dieses Thema in der Hoffnung, anhand dieses inhaltlichen Rahmens besser zu verstehen, welche Einflüsse die ökonomische Globalisierung letztendlich auf den deutschen Arbeitsmarkt hat. Wie sieht die Situation hinsichtlich informeller Beschäftigung und der Auslagerung von Dienstleistungen aus? Welche Änderungen gab es in der Arbeitsgesetzgebung? Welche Besonderheiten treten im Umgang mit spontan ausbrechenden kollektiven Arbeitskämpfen auf? Drehen sich die Fragen, die auf der Betriebsversammlung und in der Gewerkschaft gestellt werden, um ähnliche Punkte?

Mein persönliches Interesse konzentriert sich auf den Entwicklungsprozess des Systems zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Wie wurde dieses Modell unter den Bedingungen der ökonomischen Globalisierung verändert? Einige gehen davon aus, dass die deutschen Gewerkschaften ein Motor der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung Deutschlands waren, sind und auch in Zukunft sein werden. Die Funktion der Gewerkschaften sei für Deutschlands Entwicklung unabdingbar. Ohne die Gewerkschaften bliebe nur eine leere Hülse vom gesamten Modell Deutschlands übrig. Spielen die deutschen Gewerkschaften wirklich eine derartig bedeutende Rolle?

Wir hatten den chinesischen KollegInnen bereits vor dem Deutschlandbesuch mitgeteilt, dass es sich dabei um eine Studienreise durch Fabriken, und nicht um die Besichtigung deutscher touristischer Sehenswürdigkeiten handeln würde. Sie waren also informiert, dass die Reise ungefähr so organisiert sein würde, wie der Besuch der deutschen Delegation in China. Peter Franke hatte mich

des Öfteren darum gebeten, der deutschen Delegation die Situation der chinesischen ArbeiterInnen und Gewerkschaften vorzustellen und einen inoffiziellen Austausch zu ermöglichen. Ich erinnere mich noch gut daran, wie die dritte deutsche Delegation mitten in der Nacht in Beijing ankam. Am darauffolgenden Tag holte ich sie mittags ab, um ihnen die Situation der ArbeiterInnen und der Gewerkschaft in China vorzustellen. Ich hieß sie in Beijing willkommen! Damals sagte ich selbstbewusst: Beijing ist gleichzeitig eine sehr alte und eine sehr moderne Stadt. Ihr seid aber nicht nach Beijing gekommen, um die alten Sehenswürdigkeiten der Stadt zu besichtigen, sondern um konzentriert Fragen über Arbeit in China zu diskutieren. Ich möchte an dieser Stelle neben Hochachtung für euren disziplinierten Arbeitsstil eine Befürchtung meinerseits ausdrücken. Sollte ich eines Tages zu einem Besuch nach Deutschland eingeladen werden, könnte es sein, dass ich nicht nach Deutschland fliegen möchte, wenn wir dann auch direkt nach unserer Ankunft nur in einem Zimmer sitzen und über Arbeitsfragen diskutieren. Meine deutschen FreundInnen applaudierten bei der Einleitung meines Berichts und lachten laut über mich.

Ich habe viel direkten Kontakt mit Deutschen gehabt. Mit TeilnehmerInnen der deutschen Besuchsdelegation und anderen Deutschen (ArbeiterInnen, VertreterInnen der Gewerkschaften und WissenschaftlerInnen mit dem Forschungsschwerpunkt Arbeitsbeziehungen). Dadurch hatte ich schon vor der Studienreise ein, wenn auch noch etwas oberflächliches, Verständnis von den Deutschen gewinnen können. Die deutsche Besuchsdelegation wies folgende Besonderheiten auf: erstens, die Fragestellung, mit der sie die Reise antrat, war prägnant formuliert, alle Aktivitäten während ihres Besuchs wiesen einen deutlichen Bezug zu dieser Fragestellung auf und es wurden so gut wie keine Besichtigungen von Sehenswürdigkeiten organisiert. Zweitens war die Studienreise



bis ins Detail organisiert. An jeder Station der Reise fand die angekündigte Besichtigung, der Besuch, die Diskussion, jeweils genau dem Plan entsprechend statt. Trotz des Einflusses, den die fremde Außenwelt auf die TeilnehmerInnen der deutschen Delegation hatte, konnten sie Geist und Seele immer beisammen halten. Drittens haben Deutsche die Fähigkeit zum selbstständigen Denken und Bewerten. Sie waren stets sehr aufmerksam, um ArbeiterInnen, Fabriken, Gewerkschaft, Bäuerinnen und Bauern, Dörfer sowie WanderarbeiterInnen, Umweltprobleme usw. genau zu beobachten. Sie stellten beim Austausch ständig Fragen, überlegten viel und bewerteten das Erlebte.

## *2. Welche Antworten hast Du durch die Reise, die Gespräche und Besichtigungen erhalten?*

Auf die Fragen, die mich interessieren habe ich offen gesagt unterschiedlich befriedigende Antworten bekommen. Insbesondere über das System zur Regulierung der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und die Regelungen für die deutschen Gewerkschaften, Betriebsräte, Tarifverhandlungen usw. weiß ich jetzt sehr viel konkreter Bescheid. Obwohl ich bei dem Besuch fortwährend kritische Stimmen über die Gewerkschaften gehört habe, vom Vorsitzenden von ver.di Berlin bis zu gewöhnlichen ArbeiterInnen in der Autofabrik von Mercedes Benz, haben die Gewerkschaften in den Auseinandersetzungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nach wie vor eine bedeutende Funktion.

Insbesondere ver.di hat bei mir einen tiefen Eindruck hinterlassen. Ganz gleich, ob in Berlin oder Stuttgart, ob es sich um eine Führungspersönlichkeit in Stuttgart oder »die Heldin, die zu Gewerkschaftsrecht arbeitet« handelt, ich war sehr beeindruckt. Die Haltung der Fachreferate des ver.di-Bundesvorstandes, sich inhaltlich tatsächlich in Auseinandersetzungen zwischen ArbeitgeberIn-

nen und ArbeitnehmerInnen einzumischen, sowie die Perspektive ihrer Untersuchungen allgemein, sind sehr eindrucksvoll.

Die Auswirkungen der ökonomischen Globalisierung gehen nachhaltig auf Kosten der Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche. Der ver.di-Bezirk Stuttgart scheint jedoch in der Lage zu sein, verschiedene Berufsgruppen zu betreuen und Gewerkschaftsaktivitäten zu organisieren. Sie haben hartnäckig und willensstark einen Streik durchgestanden und dadurch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessert.

Bei der Bezirksleitung Baden-Württemberg der IG Metall in Stuttgart Feuerbach habe ich den gesamten Ablauf der Tarifverhandlungen konkret verstanden. Tarifverhandlungen sind grob in drei Phasen eingeteilt:

1. In der Vorbereitungsphase wird festgelegt, welches Angebot man der ArbeitgeberInnenseite vorlegt. In dieser Phase fand beim letzten konkreten Streik innerhalb der IG Metall ein Kommunikationsprozess »von oben nach unten« (auf Bundesebene wurde ein Entwurf vorgelegt und anschließend in den Betrieben diskutiert) und von »unten nach oben« (der Vorschlag eines Betriebs wurde sogar im ganzen Bezirk Baden-Württemberg diskutiert) statt. Auf diese Weise kamen die 2,3 Millionen Mitglieder der IG Metall auf einen gemeinsamen Wissensstand.
2. In der Verhandlungsphase war im konkreten Streik das Wichtigste, dass alle Industriebranchen, in denen die IG Metall vertreten ist, landesweit in allen dazugehörigen Betrieben einen Warnstreik durchgeführt und damit Druck auf die ArbeitgeberInnenseite ausgeübt haben. Am Ende wurde ein Abkommen über eine Lohnerhöhung von 4,2% erreicht.
3. Die Implementierungsphase. Nur kurze Zeit nach Abschluss des Tarifabkommens müssen beide Seiten allen vertraglichen Verpflichtungen nachkommen. Der Be-

etriebsrat überwacht die Implementierung.

In dem Abkommen wurde bedacht, dass die Situation in jedem Betrieb anders ist – das ist wirklich bemerkenswert. So gibt das Tarifabkommen jedem Betrieb einen bestimmten Spielraum in Bezug auf Lohnerhöhungen. Betriebsrat und Betriebsleitung entscheiden dann in gemeinsamer Absprache.

Aktuell werden auch in China gerechte Tarifvertragsabschlüsse angestrebt, die Situation der chinesischen Betriebe, Branchen und Regionen ist jedoch sehr viel komplexer als in Deutschland. Es empfiehlt sich für uns, aus den konkreten Methoden des deutschen Tarifverhandlungsprozesses zu lernen und es als Modell zu nutzen. Während dieses Besuchs tauschten wir uns bei jeder Betriebsbesichtigung direkt persönlich mit Mitgliedern des Betriebsrates aus. Für MitarbeiterInnen der chinesischen Gewerkschaft erscheint die Funktion des Betriebsrates wirklich einzigartig. Zunächst sind viele Aspekte in den Arbeitsbeziehungen weder gesetzlich noch im Tarifabkommen festgelegt, sondern der Betriebsrat hat die Befugnis, beispielsweise über die Organisation der Arbeitszeiten und Lohnverteilung mitzuentcheiden und die Einhaltung des Tarifvertrages zu überwachen. Zusätzlich hat der Betriebsrat innerhalb des Betriebs in der Personalpolitik das Recht, in Entscheidungen eingeweiht zu werden, an Sitzungen teilzunehmen und mitzubestimmen. Infolgedessen können die Betriebe nicht beliebig Personal entlassen. Darüber hinaus kann die Betriebsversammlung ausgehend von den Interessen der Beschäftigten Maßnahmen zum Arbeitsschutz ergreifen und innerhalb des Betriebs gewährleisten, dass der Schutz effektiv und den Gesetzen entsprechend gegeben ist. Auf diese Art und Weise, hat der Betriebsrat in einem Betrieb die Funktion, die Interessen der Beschäftigten zu schützen. In China gibt es leider manchmal die peinliche Situation, dass sich in einigen Betrieben GewerkschaftsvertreterInnen vor dieser Aufgabe drücken.

### *3. Welche Fragen hast Du aus Deutschland wieder mitgenommen? Sind neue Fragen dazu gekommen? Welche Widersprüche konntest/musstest Du wahrnehmen?*

Die alten Fragen sind nicht vollständig beantwortet, und neue Fragen sind hinzugekommen. Manches ist zum Teil widersprüchlich. Die erste Frage betrifft die Sozialpartnerschaft. Bislang war ich der Ansicht, dass in Deutschland die Sozialpartnerschaft das Grundprinzip ist, das die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bestimmt. Während unseres gesamten Besuchs haben sich alle, seien es Gewerkschaft, Betriebsrat oder WissenschaftlerInnen, sehr kritisch zur Sozialpartnerschaft geäußert. Sie waren der Ansicht, die Sozialpartnerschaft könne als Scheitern der Gewerkschaftsbewegung betrachtet werden. Nach dem Krieg habe es eine Reihe politischer Konzepte mit sozialistischem Charakter gegeben, beispielsweise die Verstaatlichung. Diese seien im Kontext/innerhalb der Sozialpartnerschaft ausgelöscht worden und verloren gegangen (hat sie das so geschrieben?). Diesen Standpunkt möchte ich als Wissenschaftlerin an meine FachkollegInnen in China weitergeben. Daher möchte ich einige Fragen dazu stellen: Was ist eine Sozialpartnerschaft? Wie ist die Sozialpartnerschaft entstanden? Welche Funktion nimmt die Sozialpartnerschaft in Deutschland ein? Warum wird die Sozialpartnerschaft verworfen? Welchen Einfluss hatte sie auf die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung? Eigentlich könnte ich noch viel mehr Fragen stellen, eine davon lautet: Wenn wir weitere Deutsche befragen, die nicht zu Gewerkschaftskreisen gehören, würden diese der Kritik an der Sozialpartnerschaft zustimmen? Eine weitere Frage: Warum wird die Sozialpartnerschaft in Chinas in den Texten und Diskussionen grundsätzlich als großartig dargestellt und nie kritisiert?

Die zweite Frage: »Wenn eine Branche

aufblüht, blüht auch die Gewerkschaft auf, geht eine Branche den Bach runter, dann auch die Gewerkschaft mit ihr«. Kann man diese Aussage tatsächlich als Gesetzmäßigkeit betrachten? Vor meinem Deutschlandbesuch kannte ich vor allem die IG Metall. Während meines Besuchs in Deutschland erfuhr ich jedoch, dass die Mehrheit der ArbeiterInnen mit der IG Metall als Gewerkschaft nicht zufrieden sind. Und ich habe gesehen, wie aktiv ver.di ist. Dadurch stellten sich mir noch mehr Fragen. Trifft auch hier die Aussage zum Verfall der Gewerkschaft infolge des Verfalls einer Branche zu, oder führte eine derartige Entwicklung bei ver.di im Gegenteil zum Innovationsschub? Könnte man beide Gewerkschaften systematisch vergleichen? In China sind die branchenbezogenen Gewerkschaften längst noch nicht so entwickelt. Nichtsdestotrotz haben sie einen Freiraum, um sich zu entwickeln und von den deutschen KollegInnen zu lernen.

Meine dritte Frage: warum wurde die historische Erfahrung der DDR-Gewerkschaft, die von den ArbeiterInnen im Stich gelassen wurde, noch nicht tiefergehend untersucht? Die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung vor und nach der Wiedervereinigung ist es Wert, in der chinesischen Gewerkschaftsforschung berücksichtigt zu werden. Das größte Problem der ehemals ostdeutschen Gewerkschaften bestand darin, dass sich die Massen der ArbeiterInnen von ihnen lossagten und sie nicht in der Lage waren, die Interessen der ArbeiterInnen zu vertreten und zu schützen. Infolgedessen traten nach dem Fall der Mauer 90% der ehemals ostdeutschen ArbeiterInnen ohne zu zögern in die westdeutschen Gewerkschaften ein. Die ostdeutsche Gewerkschaft war bei ihnen bereits in Vergessenheit geraten.

Die vierte Frage: Prof. Dr. Bodo Zeuner stellte bei einer Gelegenheit eine Frage, auf die ich auch gerne eine Antwort bekommen würde. Er fragte, ob die Gewerkschaften erklären können, warum die Löhne der deutschen ArbeiterInnen im Vergleich zu jenen in

anderen EU-Staaten so niedrig sind? Bei diesem Deutschlandbesuch habe ich verstanden, dass die Löhne der deutschen ArbeiterInnen nicht besonders hoch sind, die Anzahl der Menschen, die arbeiten und trotzdem arm sind, hoch ist und sich die arme Bevölkerung proportional jährlich erhöht. Dieser Zustand und das Bild des deutschen Wohlfahrtsstaats stimmen nicht überein. Zugleich stellt sich sofort die Frage: wo waren die Gewerkschaften bei diesen Entwicklungen?

#### *4. Wie würdest Du die Situation der deutschen Gewerkschaften bewerten*

*a) in Bezug auf die Rahmenbedingungen und die Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, sowie*

*b) in Bezug auf ihre Rolle im Verhältnis von Partei, Gewerkschaft und Kapital?*

Während des Besuchs hörte ich sehr viel Kritik an deutschen Gewerkschaften, ich selbst würde die deutschen Gewerkschaften jedoch nach wie vor relativ gut bewerten. Man sollte die Funktion der deutschen Gewerkschaften in den Auseinandersetzungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nicht unterschätzen. Manche sagen, dass die Dynamik des deutschen Modells in der Kombination von wirtschaftlicher Effizienz und gesellschaftlicher Gerechtigkeit liegt. Die Funktion, die die deutschen Gewerkschaften ausübt, zeigt sich in eben dieser gesellschaftlichen Gerechtigkeit. Die Einigkeit und Unabhängigkeit der deutschen Gewerkschaften sind bewundernswert. Entsprechend der gesetzlichen Regelungen in Deutschland, muss sich jede Branche gemeinsam in einer Gewerkschaft organisieren. Ziel ist es zu vermeiden, dass sich die ArbeiterInnen zersplittern, denn nur mit der Gesamtheit der ArbeiterInnen kann die Stärke der jeweiligen Gewerkschaft gewährleistet werden. Eine weitere gesetzliche Regelung besagt, dass die jeweilige Gewerkschaft nicht zu irgendeiner Partei oder religiösen Gruppe gehören darf, sondern ihre Unabhängigkeit wahren muss.

Ziel ist, von vornherein zu verhindern, dass eine Partei die Gewerkschaften als Wahlkampfinstrument oder eine religiöse Gruppe die Gewerkschaften in einer Auseinandersetzung vereinnahmt. Die Gewerkschaften sollen einzig und allein die Interessen der ArbeiterInnen vertreten und schützen. Die Einflusskraft der deutschen Gewerkschaften zeigt sich zunächst einmal darin, dass die Bevölkerung in Deutschland sich der Gewerkschaften sehr bewusst ist. Es ist bekannt, dass die Gewerkschaften die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen vertreten müssen. Denkt man gründlich über die Kritik an den deutschen Gewerkschaften nach, lässt sich die Kritik dann nicht gerade damit erklären, dass die Menschen sich effektivere Gewerkschaften wünschen, die angesichts der Offensive des Kapitals in der Lage sind, die Massen der ArbeiterInnen für einen unermüdlichen Widerstand zu organisieren?

In der gemeinsamen Diskussion äußerten MitarbeiterInnen von Mercedes, dass nur jene Rechte, die man sich aus eigener Kraft erkämpft hat, wahren Bestand haben. Rechte, die einem »zugeteilt« wurden, können einem jederzeit auch wieder entzogen werden, langfristig kann man sich nicht auf sie stützen. Der unermüdliche Widerstand der deutschen ArbeiterInnen hat mich sehr beeindruckt. Beispielsweise der große Streik deutscher ArbeiterInnen 1987, der Widerstand der ArbeitsmigrantInnen aus der Türkei, der Kampf der ArbeiterInnen der Pfaff-Nähmaschinenfabrik sowie die Solidaritätsaktionen gegen die Kündigung der Betriebsratsvorsitzenden [Cordula Becker] bei Ikea-Walldorf. Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und den ArbeiterInnenmassen sind der Prüfstein für das Abwägen von Erfolg und Misserfolg der Gewerkschaftsarbeit.

Wenn eine Gewerkschaft nicht auf die Klagen der ArbeiterInnen hört, die Hoffnungen der ArbeiterInnen nicht ausreichend unterstützt, gehen die ArbeiterInnen allmählich auf Distanz und treten sogar aus der Organisation aus. Ebenso sind die Be-

ziehungen zwischen den Betriebsräten und den Beschäftigten der Prüfstein für das Abwägen von Erfolg und Misserfolg der Arbeit des Betriebsrates. Obwohl sich Wesen und Inhalt der Arbeit der beiden Organisationen unterscheiden, müssen beide den Interessen der Beschäftigten dienen, wenn sie die Unterstützung der Beschäftigten haben wollen. Das haben sie beide gemeinsam.

Natürlich stehen die deutschen Gewerkschaften angesichts des Einfluss der ökonomischen Globalisierung vor großen Herausforderungen.

1. Welche Funktion können die deutschen Gewerkschaften im Bereich der Politik und Gesellschaft erfüllen und wie können sie ihre Einflusskraft vergrößern?
2. Wie kann man in der theoretischen und praktischen Arbeit Innovation fördern? Insbesondere angesichts der Internationalisierung der Finanz- und Wirtschaftskrise sollte man über den Rahmen der bisherigen Forschung hinausgehen. (3) Die Gewerkschaften sollten die traditionelle Art und Weise zu kämpfen unbedingt beibehalten: die Tarifverhandlungen, die innovative Organisationsform und die Aktivitätsform. Ich stimme mit den deutschen KollegInnen darin überein, dass viele Probleme der Gewerkschaft über die Grenzen beruflicher Branchen und ökonomischer Sektoren hinausgehen.

##### ***5. Welche Aufgaben und Probleme haben Deiner Ansicht nach die deutschen Gewerkschaften?***

Im Kontext der aktuellen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise müssen alle Länder weltweit die gewohnten Wirtschafts-, Finanz-, Politik- und Gesellschaftssysteme in Frage stellen und neu überdenken. In Zusammenhang mit der ökonomischen Globalisierung hält der Neoliberalismus bereits seit den 1970er Jahren breit Einzug. Auf dem Arbeitsmarkt nehmen informelle Beschäf-

tigung, Teilzeitarbeit und Dienstleistungen einen immer größeren Platz ein, während beim Lohn und der sozialen Absicherung der Beschäftigten gekürzt wird. Darüber hinaus verschlechtern sich die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen zusehends. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene formiert sich die Struktur eines starken Kapitals und schwacher ArbeiterInnen. Innerhalb dieses Prozesses wurde wirtschaftliche Effektivität zum alleinigen Ziel, und die Entwicklung des Menschen völlig außer Acht gelassen. Die Marktwirtschaft ist zur Entwicklung und Steigerung der Effektivität ein sehr gutes System, aber die schnelle Entwicklung der Wirtschaft führt nicht per se zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Gerechtigkeit, sie dient somit auch nicht unmittelbar den Interessen der ArbeiterInnen. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen ist die Funktion der Gewerkschaften einer Vielzahl von Restriktionen unterworfen. Die Gewerkschaften können gesellschaftliche Gleichberechtigung und Gerechtigkeit nur in Form der Vertretung und Wahrung der Interessen der Beschäftigten fördern und die Beschäftigten in größerem Ausmaß an den Früchten der ökonomischen Entwicklung teilhaben lassen. Die wichtigsten Aufgaben und Probleme deutscher Gewerkschaften sind aktuell, sich dafür einzusetzen, dass Arbeitsplätze erhalten und Löhne so wenig wie möglich gekürzt werden, sodass der negative Einfluss der Wirtschaftskrise auf die ArbeitnehmerInnen so weit wie möglich eingeschränkt wird.

*6. Bist du nach den Erfahrungen in Deutschland der Ansicht, dass die Sozialpartnerschaft ein realistisches Modell für eine harmonische Gesellschaft in China wäre?*

Obwohl ich in Deutschland sehr viel Kritik an der Sozialpartnerschaft gehört habe, bin ich der Ansicht, dass wir beim Aufbau einer harmonischen Gesellschaft in China selbst die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in Form einer So-

zialpartnerschaft organisieren sollten. Aus meiner Sicht beinhaltet die »Sozialpartnerschaft« die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie ihrer RepräsentantInnen – die Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. In diesen Beziehungen scheint es keine fundamentalen Konflikte auf Leben und Tod zu geben. Objektiv betrachtet gibt es sowohl Konflikte als auch Gemeinsamkeiten – beide Seiten wollen die Partnerschaft für Stabilität und Aufschwung der Wirtschaft nutzen. Gemäß der »Sozialpartnerschaft« können Probleme erst dann gelöst werden, wenn ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, bei Arbeitskonflikten sowohl streiten als auch gemeinsam eine Übereinkunft anstreben. Es sollte jedoch an dieser Stelle erwähnt werden, dass nicht alles, was ursprünglich initiiert wurde, im Nachhinein auch realisiert werden kann.

China wünscht sich, eine harmonische Gesellschaft aufzubauen. Doch gibt es in der Gesellschaft viele unharmonische Stimmen, Handlungen und Ereignisse. Harmonische Arbeitsbeziehungen sollen aufgebaut werden, aber im Bereich der Arbeit finden Streiks und spontane »Massenvorfälle« statt. Auch wenn die Situation gegenwärtig schwierig ist, wünsche ich mir für das heutige China, dass ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in harten Zeiten in einem Boot gemeinsam den Fluss überqueren. Manche sagen zu den dreißig Jahren Reformen in China, Kampf hätte der Wirtschaft und Gesellschaft des Landes keineswegs Entwicklung und Fortschritt gebracht. Es seien immer Kompromisse gewesen, die in China zu unvorstellbarer Entwicklung und Fortschritt geführt hätten. Wahrscheinlich können wir uns an dieser Stelle nicht einig, dieser Standpunkt sollte jedoch Anstoß sein, tief gehender nachzudenken.

Ich bin der Ansicht, dass sich hinsichtlich der Sozialpartnerschaft die konkreten Probleme, mit denen China und Deutschland

jeweils konfrontiert sind, deutlich unterscheiden. Chinas Einführung der Marktwirtschaft liegt noch nicht lange zurück. Das Regulierungssystem für die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ist noch weit entfernt von seiner Vervollständigung. Ferner stellt die Eigenständigkeit der ArbeiterInnen und die Organisiertheit des Kapitals ein relativ großes Problem dar. Eine kollektive Absprache zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband sowie Abschluss eines kollektiven Tarifvertrags zur Lösung eines Interessenkonflikts ist noch unüblich. Konflikte und Probleme zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen werden von der Regierung des Öfteren durch die Ausfertigung einer neuen politischen Richtlinie »gelöst«. In einigen Fällen tritt die Regierung sogar direkt als Vermittlerin in Erscheinung, um das Problem zu »lösen«.

Im Bereich der Arbeitsbeziehungen bestehen die konkreten Probleme Chinas darin, dass die Organisationen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen noch ausgebildet werden müssen und nach einem passenden Regulierungssystem für die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gesucht werden muss. Die Verhandlungswege, um Arbeitskonflikte zu lösen, müssen systematisiert werden.

Deutschlands Situation ist etwas anders. Deutschland praktiziert Autonomie im Bereich der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen: die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können ohne staatliche Intervention Tarifverhandlungen durchführen und einen Tarifvertrag abschließen. Unter solchen Bedingungen ist der Schlüssel der Probleme, einen Interessenausgleich zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu finden. Im Ergebnis ist dann für gewöhnlich der konservative Flügel der Ansicht, dass die Seite des Kapitals zu viele Vormärsche zulässt. Der linke Flügel dagegen ist der Ansicht, dass die ArbeitnehmerInnen zu wenig erreicht haben.

Beide Seiten scheinen dann keine PartnerInnen, sondern RivalInnen zu sein.

### *7. Besonderheiten der Reise durch Deutschlands Fabriken*

Meiner Ansicht nach hatte die Reise durch Fabriken in Deutschland folgende Besonderheiten: Erstens, Besichtigungen und Austausch waren sehr inoffiziell und basisnah. Das drückte sich in drei Aspekten aus: (1) Der nicht-staatliche Hintergrund der GastgeberInnen, (2) die BesucherInnen (die chinesische Delegation) wurden nicht von offiziell amtlicher Seite aus organisiert, (3) der Großteil der TeilnehmerInnen hatte einen Nichtregierungshintergrund (ganz gleich, ob es sich um Diskussionen, öffentliche Veranstaltungen oder Fabrikbesichtigungen handelte). Dadurch konnten wir das Interesse der deutschen BürgerInnen an China unmittelbar erfahren. Diese Art von basisnahe Austausch ist wirklich sehr gut gelungen.

Zweitens demonstrierten die Besichtigungen und der Austausch Sachkundigkeit. Die Organisatoren haben einen exzellenten soziologischen Fachhintergrund. Die Anzahl der behandelten Themen war sehr umfangreich, uns wurden diverse Perspektiven aufgezeigt und vielseitige interessante Besichtigungen für uns organisiert.

Drittens war das Programm sehr umfangreich. Die Menschen, die wir trafen, kamen aus diversen Gesellschaftsschichten. Wir besuchten Betriebe, Gewerkschaften, Betriebsversammlungen, ArbeiterInnen, die Regierung, das Arbeitsgericht, Universitäten, Forschungsorganisationen und Stiftungen. Wir lernten ost- und westdeutsche Personen kennen. Diese Art der Programmgestaltung gab uns die Möglichkeit, zu einer besseren Einschätzung Deutschlands basierend auf umfassenderen Kenntnissen zu kommen.

Viertens wies das Programm ein effektives Zeitmanagement auf und war inhaltlich sehr nachhaltig. Das zeigte sich in folgenden Punkten: (1) Es gab viele Termine (siehe

Programmablauf), die Anzahl war sogar unglaublich hoch. (2) Bei jedem Besuch kamen alle Beteiligten unmittelbar auf den Punkt und stiegen inhaltlich tief in das jeweilige Thema ein. (3) Während des Austausches wurde alles offen ausgesprochen, es gab keine Tabus in den Diskussionen. (4) Wir konnten von den deutschen Organisatoren und TeilnehmerInnen, Menschen aus Karl Marx' Heimat, viele kluge Einsichten auf ExpertInnenniveau bekommen. Durch den direkten Kontakt mit Deutschen konnten wir deren Gewissenhaftigkeit und Herzlichkeit unmittelbar erfahren und uns konkretere Kenntnisse über Deutschland aneignen. Die Zuversichtlichkeit, mit der die deutschen GewerkschaftskollegInnen ihre Ziele verfolgen, ihr Unternehmensgeist, die hohe fachliche Expertise – all das bewundern wir als Vertreter der chinesischen Gewerkschaft sehr. Wir hoffen, von euch lernen zu können.

### **Austausch als der effektivste Weg, das Verständnis eines Landes zu vertiefen**

Prof. Zheng Qiaos Antworten:

#### *1. Mit welchen Fragen bist Du nach Deutschland gereist? Wo lagen die Schwerpunkte Deines Interesses?*

Bereits während meines Studiums habe ich mich mit deutscher Geschichte auseinandergesetzt, insbesondere mit der Geschichte der Arbeiterbewegung und der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. Deshalb hege ich Deutschland gegenüber besondere Gefühle. Nach meinem Eintritt ins Arbeitsleben habe ich mich in Lehre und Forschung kontinuierlich mit den Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und den Gewerkschaftsfragen beschäftigt.

Als eine Forscherin über Arbeitsbeziehungen habe ich schon immer darauf gewartet, selbst vor Ort in Deutschland eine Untersu-

chung durchführen zu können. Wir in China haben den Eindruck, dass Deutschland ein sehr hoch entwickeltes Land unter den Industrieländern ist, es aber zugleich ein Land ist, in dem die Konflikte zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auf vergleichsweise gute Art und Weise gelöst werden. Es ist sozusagen ein »gutes kapitalistisches System«.

Vor unserem Deutschlandbesuch hatten wir aus historischen und aktuellen Dokumenten sowie aus Begegnungen mit deutschen Gewerkschaftern das Verständnis gewonnen, dass die deutsche Marktwirtschaft sich von anderen Ländern, wie beispielsweise den USA und Japan, unterscheidet. Deutschlands Theorie und Praxis sozialer Marktwirtschaft sind weltweit dafür bekannt, Effektivität und Gerechtigkeit gleichzeitig zu berücksichtigen. Daher waren wir schon immer sehr interessiert am deutschen Modell. Auf welche Art und Weise man das Leistungsprinzip der Marktwirtschaft und das Gerechtigkeitsprinzip des Sozialismus verbinden und eine Gesellschaft mit schneller ökonomischer Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit und Harmonie aufbauen kann – die Lösung dieser Frage ist ein Ziel, das von vielen Ländern und Regionen angestrebt wird. Seit China, getrieben vom Tempo der Globalisierung, im Prozess der Einführung der Marktwirtschaft ist, tauchen Schritt für Schritt die Konflikte und Probleme der Marktwirtschaft auch in China auf. Die Konflikte auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen fallen außergewöhnlich stark auf, sie stellen inzwischen ein wichtiges Hindernis für die harmonische Entwicklung der Gesellschaft dar. Deshalb wünschen wir uns sehr, die Standards, Regulierungsmethoden und Wege der Arbeitsbeziehungen international besser zu verstehen. Dazu gehören auch erfolgreiche Erfahrungen der Gewerkschaftsbewegungen und effektive Methoden im Kontext der Einführung der Marktwirtschaft. Wir müssen schnell eine neue Methode zur Regulierung der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und Arbeitneh-

merInnen finden, die sowohl mit der Geschwindigkeit der ökonomischen Entwicklung Schritt halten kann, als auch die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen verbessert. Wir suchen nach einem Weg, wie sich die Wirtschaft auf eine für die Gesellschaft harmonische Art und Weise entwickelt.

Deshalb wollte ich bei diesem Deutschlandbesuch die Einflüsse unterschiedlicher Strömungen kennenlernen, Deutschland wirklich verstehen. Mit welchen Problemen sind die Arbeitsbeziehungen in Deutschland vor dem Hintergrund der Globalisierung konfrontiert und welche Gegenstrategien gibt es? Welche Veränderungen gab es nach der Wiedervereinigung in Deutschland? Hat Deutschlands Modell der sozialen Marktwirtschaft noch unverändert Dynamik? Von welchen Aspekten sollten wir als ein Land, das gerade erst die Marktwirtschaft eingeführt hat, lernen und sie uns zum Beispiel nehmen?

## *2. Welche Antworten hast Du durch die Reise, die Gespräche und Besichtigungen erhalten?*

Bei diesem Besuch wurden viele Aktivitäten organisiert, die uns sehr vielfältige Begegnungen und ein breit gefächertes Verständnis von Deutschland ermöglicht haben. Die große Anzahl von Diskussionen, Austauschmöglichkeiten, Veranstaltungen sowie Besichtigungen, haben uns viele Dinge unmittelbar erleben lassen. Unter all unseren Begegnungen mit Menschen aus anderen Ländern der Welt, haben wir bei den Deutschen am stärksten einen Geschichtsbewusstsein festgestellt. Sie haben in Bezug auf ihre eigene Geschichte die Wege, die sie gegangen sind, mühevoll wie glorreiche, gründlich überdacht und haben Erfahrungen und Lehren daraus gezogen. Eben diese Art von Geschichtsbewusstsein ermöglicht der deutschen Bevölkerung, sich mit beiden Beinen fest im Leben stehend weiter zu entwickeln und Fortschritte zu machen. Alles,

was in Deutschland vollbracht wurde und was wir heute vor uns sehen können, hängt damit zusammen.

Und auch in Bezug auf das Modell sozialer Marktwirtschaft befinden sich die Deutschen in einem Prozess der Rückbesinnung. Während unseres Besuches haben wir des Öfteren Kritik am Modell der Sozialpartnerschaft gehört. Das hat uns zunächst sehr überrascht. Nach unserer Reise wurde uns jedoch bewusst, dass die kritischen Gedanken der ForscherInnen und KollegInnen aus Gewerkschaftskreisen in Deutschland große Bedeutung haben. Bisher haben wir über die Sozialpartnerschaft lediglich erfahren, dass sie in allen Aspekten gerecht ist. Unter entspannten gesellschaftlichen Verhältnissen können die Beziehungen der Sozialpartner diesen Ansprüchen wohl auch genügen. Nach dem Krieg gab es eine lange derartige Phase. Zu jener Zeit funktionierten die Regeln zur Selbstkontrolle im Kapitalismus noch und wurde die Stabilität der Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gleichzeitig benötigt. Die gesamte Gesellschaft, Regierungspartei, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mussten das Gleichgewicht wahren. Darüber hinaus wurde ein derartiges Gleichgewicht in Deutschland durch die Kombination einer hohen ökonomischen Wachstumsgeschwindigkeit und grundlegender sozialer Stabilität bewahrt.

Nach den 1980er Jahren veränderten sich die gesellschaftlichen Bedingungen. Insbesondere mit dem Beginn der immer schneller voranschreitenden Globalisierung verschärfte sich die weltweite Konkurrenz. Die Entwicklung des Kapitalismus trat in eine neue Phase ein, das Gleichgewicht zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wurde zerstört und infolgedessen veränderten sich auch die politischen Konzepte der Regierung. Ein neuer Liberalismus bekam Aufwind und die soziale Partnerschaft wurde zum Kampf herausgefordert.

In Bezug auf das Modell der Sozialpart-



nerschaft lässt sich nicht so einfach sagen, ob die Herausforderung gut oder schlecht ist. Sie ist Realität und eine unausweichliche Folge der gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Entwicklung. Die Herausforderung, der sie sich stellen muss, ist heute keine Besonderheit mehr. Die zentrale Frage ist, wie die Menschen darauf reagieren. Die objektive Umwelt verändert sich, infolgedessen verändern sich das Wissen, die Denkweise der Menschen als natürliche Konsequenz.

Durch den Besuch haben wir begonnen, Deutschland umfassender zu verstehen. Wir konnten sowohl unser Verständnis der Gegenwart als auch der historischen Entwicklung Deutschlands vertiefen. Deutschland ist gegenwärtig mit neuen Problemen und neuen Herausforderungen konfrontiert. Viele von ihnen hat auch China. Wir sind alle davon betroffen, dass die Globalisierung dem internationalen Kapital weitläufigen Spielraum für seine Aktivitäten eingeräumt hat. Die Stärke des Kapitals hat zugenommen, während die ArbeiterInnen überall auf der Welt neue Formen von Konflikten erleben und unter zunehmendem Druck stehen. Privatisierung, der Abbau der Wohlfahrt, die Informalisierung der Arbeitsbeziehungen, die Schwächung der Gewerkschaften usw. sind inzwischen ein gewöhnliches Phänomen.

Auch wenn die Beziehungen der Sozialpartner unterschiedlich bewertet werden, bin ich doch der Ansicht, dass der Rahmen zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen, der sich in den Jahrzehnten nach dem Krieg in Deutschland herausgebildet hat, noch viele Bereiche aufweist, die es Wert sind, als Vorbild genommen zu werden. Beispielsweise das perfekte Gesetzssystem, der ausgereifte Verhandlungsmechanismus zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, das System der Betriebsversammlung innerhalb der Betriebe, das System zur Lösung von Arbeitskonflikten etc.. Natürlich müssen diese Systeme im Kontext einer anderen Gesellschaft angepasst und perfektioniert

werden, der Rahmen zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen kann jedoch bereits als Stützpfeiler betrachtet werden.

In einem Umfeld, in dem das Kapital immer stärker und die Position der ArbeiterInnen immer schwächer wird, und sich die Taktik der Gewerkschaften von der Offensive zur »Wahrung des Friedens« (Defensive) verändert hat, wurde einigen Regelungen »Vorrang« gegeben: Beispielsweise der Arbeitszeitverkürzung zur Wahrung der Beschäftigung, der Festlegung einer Gesetzgebung für Mindestlohn, der Wahrung des Geltungsbereichs der Tarifverträge. Mein Eindruck ist, dass diese Regelungen einerseits aus Resignation, andererseits aber auch aus Notwendigkeit mitgetragen werden. Es könnte sein, dass unter den Bedingungen der Rezession die Seite der ArbeitnehmerInnen gezwungen ist, bei einigen Interessen Abstriche zu machen. Der systematische Rahmen der Absicherung der ArbeiterInnen darf dabei jedoch nicht zerstört werden. Wenn die Gewerkschaftsbewegung Erfolg haben will, muss sie rechtzeitig eine eigene Strategie und Taktik entwickeln, dann hat sie noch eine Zukunft.

Chinas Problem ist, dass der grundlegende Rahmen für die Regulierung der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen noch nicht ausgereift ist. Die Entwicklung der Marktwirtschaft ist ebenfalls noch nicht abgeschlossen. Diverse Arbeitsbeziehungen existieren parallel nebeneinander. Einerseits gibt es bereits ein modernes Verwaltungsmodell, andererseits existiert weiterhin das »urzeitliches« Fabrikmodell, in dem die ArbeiterInnen Blut und Wasser schwitzen.

Angesichts der extremen Konkurrenzverhältnisse infolge der Globalisierung wird die Position des Kapitals täglich stärker. Unter diesen Bedingungen ist es außergewöhnlich schwer, die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu schützen und auszuweiten. Wir müssen uns auf jeden Fall dafür einsetzen, in China ein System zur Regulierung

der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu errichten. Ferner müssen wir die Regeln zur Anpassung der Betriebe in einen rechtlichen Rahmen integrieren, eine geordnete Entwicklung der Betriebe und der Arbeitsbeziehungen gewährleisten und eine gerechte und harmonische Gesellschaft aufbauen. Durch eine nur kurze Untersuchung kann man natürlich nicht alle Probleme lösen. Aber sie hat uns sehr großen Raum zum Nachdenken gegeben. Uns sind viele neue Aspekte deutlich geworden und wir haben viele neue Denkanstöße bekommen.

Gewiss können nicht alle Dinge vollständig auf China übertragen werden, bei der Suche nach Ordnung und Stabilität für die Arbeitsbeziehungen lassen sich jedoch gemeinsame Prinzipien finden. In dieser Hinsicht werden wir unsere Untersuchung auch noch weiterführen.

*3. Welche Fragen hast Du unbeantwortet aus Deutschland wieder mitgenommen? Sind neue Fragen dazu gekommen? Welche Widersprüche konntest/musstest Du wahrnehmen?*

Bevor wir nach Deutschland kamen, wussten wir einiges über die SPD. Insbesondere das Modell der sozialen Marktwirtschaft und die Sozialpartnerschaft in Deutschland kann man nicht diskutieren, ohne dabei auf die SPD zu stoßen. Die SPD hatte es sich zum Ziel gesetzt, in einer kapitalistischen Industrienation sozialistische Ziele zu verwirklichen. Dazu gehörten die Umsetzung gesellschaftlicher Gerechtigkeit, die Gewährleistung eines hohen Maßes an sozialer Wohlfahrt und die Errichtung eines freien gesellschaftlichen Systems, das die Erhaltung des Weltfriedens unterstützt. Die SPD war der Ansicht, dass das kapitalistische System viele Übel hat und das System verändert werden muss. Deshalb begann sie in der Legislaturperiode, in der sie die Regierungspartei stellte, ihre Ideen umzusetzen. Diese Ideen

stimmten grundsätzlich mit der Position der Gewerkschaftsbewegung überein. Natürlich hat sich die SPD inzwischen verändert. In den 80er und 90er Jahren hat sie sich zunehmend nach rechts bewegt. Einige deutsche KollegInnen sagen, sie hätte sich inzwischen in eine Partei der Kapitalistenklasse verändert. Während unseres Besuchs sind wir in unserer Untersuchung der Beziehung der Gewerkschaften zur SPD nicht besonders in die Tiefe gegangen. Welchen Einfluss hat die Veränderung der SPD-Politik auf die Gewerkschaftsbewegung? Hat sich die Politik der SPD geändert, weil die Partei ihre theoretischen Anschauungen bewusst verändert hat, oder aus der Notwendigkeit heraus, sich an den allgemeinen Wandel der Zeiten anzupassen? Die Gewerkschaften sind gegenwärtig mit der SPD unzufrieden, welche Gegenmaßnahmen wollen sie ergreifen? In welche Richtung wird sich die Beziehung zwischen Gewerkschaften und der SPD zukünftig entwickeln? In unserer Untersuchung kamen wir auch mit der Partei Die Linke in Kontakt und begannen, ihre Positionen zumindest oberflächlich zu verstehen. Wir haben beobachtet, dass 40- bis 50jährige ArbeiterInnen die Basis Der Linken bilden und der Einfluss der Partei auf junge Leute noch sehr beschränkt ist. Ob Die Linke die derzeitigen Umstände des Kapitalismus verändern und die Stärke der ArbeiterInnen wiederherstellen kann, wird sie sich noch in der Praxis beweisen müssen.

Um auf eine grundsätzliche Frage zurückzukommen, was die vom Kapitalismus selbst geschaffenen Konflikte und Probleme betrifft, werden diese in irgendeiner historischen Phase früher oder später allmählich gelöst werden. Werden im bestehenden System jedoch nicht konsequent Reformen durchgeführt, können Konflikte und Probleme grundsätzlich nicht gelöst werden. Die sozialdemokratischen Parteien in vielen europäischen Ländern wollen im Rahmen des kapitalistischen Systems die Gesellschaft verändern und setzen das in hohem Maße

auch in die Praxis um. Diese praktischen Erfahrungen und deren Resultate sind unser aller gemeinsamer kostbarer Schatz. Wir alle sind mit der Forschung zur fortschrittlichen Entwicklung der menschlichen Gesellschaft jedoch noch lange nicht am Ende angelangt. Es warten noch viele Frage darauf, von uns erforscht zu werden. Die gegenwärtige internationale Finanzkrise weist erneut darauf hin, dass wir Kapitalismus und Sozialismus tiefgehender überdenken und die Entwicklungen aller Länder fortgesetzt untersuchen sollten. Unser Fokus richtet sich insbesondere auf das deutsche System der sozialen Marktwirtschaft, weil wir bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt insgesamt noch keinen besseren systematischen Rahmen gesehen haben, obwohl es natürlich im System jeden Landes nachahmens- und lernenswerte Aspekte gibt.

#### *4. Wie würdest Du die Situation der deutschen Gewerkschaften bewerten*

*a) in Bezug auf die Rahmenbedingungen und die Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung sowie*

*b) in Bezug auf ihre Rolle im Verhältnis von Partei, Gewerkschaft und Kapital?*

Die deutschen Gewerkschaften stehen, ebenso wie andere landesweite Gewerkschaften, gegenwärtig vor schwierigen Herausforderungen. Im allgemeinen Vergleich sind die deutschen Gewerkschaften jedoch sehr beachtlich. Sie haben eine lange Geschichte, reichhaltige Erfahrungen und große Kraft. Das Organisationssystem der Gewerkschaften ist sehr effektiv, insbesondere die traditionell sehr starke IG Metall hat einen großen gesellschaftlichen Einfluss und die Fähigkeit, ihre Mitglieder zu mobilisieren. Gleichwohl hat uns das große Engagement der GewerkschaftsvertreterInnen tief bewegt, beispielsweise eine Funktionärin von ver.di. Darüber hinaus lohnt es sich für uns, von den Verhandlungsfähigkeiten der IG Metall zu lernen. Dazu gehören die Analyse der ge-

sammelten Informationen, die Entscheidung über den Gesprächsgegenstand der Verhandlungen, der Prozess der Verhandlungen und Methoden, um Druck auszuüben: das heißt, das Wissen, um den gesamten Verhandlungsprozess erfolgreich abzuwickeln.

Gleichzeitig beachten die Gewerkschaften die objektiven Veränderungen und Anpassungen der Umwelt in ihrer Verhandlungstaktik und können so konkret bessere Löhne erkämpfen. Außerdem bietet der Tarifvertrag der Industriegewerkschaften den Betrieben selbst einen Freiraum in Bezug auf die Regulierung. Diese Methode ist sehr beachtenswert. China ist ein großes Land, daher sind die Unterschiede zwischen den Betrieben und den geografischen Regionen noch größer. Wie kann man mit Hilfe von starken betriebsübergreifenden Organisationen Verhandlungen durchführen und gleichzeitig die Besonderheiten der Betriebe repräsentieren? Das ist ein Problem, das wir gegenwärtig überdenken müssen. Es ist noch nicht lange her, das China angefangen hat, ein System für kollektive Verhandlungen über Tarifverträge einzuführen. In vielen Aspekten müssen wir noch von den deutschen GewerkschaftskollegInnen lernen.

Ob Gewerkschaftsarbeit Erfolg hat oder nicht, hängt primär davon ab, ob die Gewerkschaftsmitglieder mit der Arbeit zufrieden sind. Die sinkenden Mitgliederzahlen bei Deutschlands Gewerkschaften, ein Phänomen auch bei Gewerkschaften anderer Länder, haben verschiedene Gründe. In den dreißig Jahren nach Kriegsende haben die deutschen Gewerkschaften sehr viel erreicht und bei den Verhandlungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen viele konkrete Verbesserungen für die deutschen ArbeiterInnen erkämpft. Wir hörten von der gegenwärtigen Unzufriedenheit mit den Gewerkschaften. Tatsächlich haben die Gewerkschaften selbst Probleme verursacht, andere Probleme sind jedoch durch die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse entstanden. ArbeiterInnen an der

Basis wünschen sich zunehmend, dass die Gewerkschaft ihre Position verstärkt und Kampfgeist demonstriert. Dieser Wunsch ist nachvollziehbar, einige andere Faktoren kann man jedoch nicht außer Acht lassen. Angriff und Defensive sind unterschiedliche strategische Ausgangspositionen. Betrachtet man die konkreten Fälle der Pfaff Nähmaschinenfabrik und des Opel-Streiks, kann man bei beiden eine Art Hilflosigkeit erkennen. Gleichzeitig konnten wir sehen, dass ver.di aufgeblüht ist. Ist das etwa keine Reaktion auf die Veränderung der Industrien? Die traditionellen Industrien werden graduell abgebaut, während die Dienstleistungsindustrie zu den Branchen gehört, die sich derzeit schnell entwickeln. Aus diesem Grund befindet ver.di sich in einer Aufwärtsbewegung. Die Arbeit von ver.di ist engagiert und effektiv, in ihr deutet sich bereits die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung an: die Gewerkschaften müssen ihren Horizont erweitern und selber Taktiken entwickeln. Sie müssen ihr Personal in den neu entstehenden Branchen aufstocken, ihre Handlungsmacht ausweiten und sich neue Handlungsräume erschließen.

##### *5. Welche Aufgaben und Probleme weisen Deiner Ansicht nach die deutschen Gewerkschaften auf?*

Kurz vor unserer Rückkehr nach China haben wir noch das Ruhrgebiet besichtigt. Das ehemals industriell so aufgeblühte Ruhrgebiet verkümmert gegenwärtig immer mehr. Es verschwindet jedoch nicht, sondern hat in den Augen der Bevölkerung einen Wandel von einem Industriegebiet zu einem Kulturerbe durchlaufen. In dieser ihm eigenen Funktion entwickelt es sich kontinuierlich weiter. Man sollte genauer untersuchen, in welcher Art und Weise sich die Region in Reaktion auf den objektiven Wandel der Umwelt an die neuen Gegebenheiten anpasst. Um zu einem vollständigen Untersuchungsergebnis zu kommen, wäre es darüber hinaus wichtig

zu analysieren, welche Aspekte der neueren Entwicklungen von der Bevölkerung als negativ bewertet wird.

Während der ca. 10-tägigen Untersuchung konnten wir in Bezug auf die deutsche Gewerkschaft keine systematischen Betrachtungen und Anregungen vorbringen, sondern nur einige Eindrücke diskutieren. Die deutsche Gewerkschaft hat einen reichhaltigen Erfahrungsschatz und ist eine Gewerkschaft mit einer kämpferischen Tradition. Die Rahmenbedingungen der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu gestalten sowie deren Perfektion bleiben ein fester Bestand der Anstrengungen der deutschen Gewerkschaften. Als Strategie gegen die ökonomische Globalisierung und die Finanzkrise müssen die Gewerkschaften die veränderten Verhältnisse ernsthaft analysieren, die wirtschaftliche Situation objektiv evaluieren und auf deren Basis eine Position der Gewerkschaften entwickeln.

Wenn man von der deutschen Geschichte ausgeht, war die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung niemals geradlinig, sondern verlief stets in Anpassung an die Veränderung der gesellschaftlichen Gegebenheiten und der daraus resultierenden Entwicklungen. Aktuell stehen die Gewerkschaften vor großen Schwierigkeiten und Herausforderungen, das muss jedoch nicht unbedingt eine schlechte Sache sein. Es könnte als Chance ergriffen werden, neue Regelungen zu entwickeln und daraus könnten sich auch neue Entwicklungsperspektiven ergeben. Die Gewerkschaften müssen von sich aus aktiv neue Regelungen entwickeln, da die wirtschaftlichen, politischen und sozialen Bedingungen sich kontinuierlich verändern. Die internationalen Konkurrenzverhältnisse verändern sich und der traditionelle Aktionsraum der Gewerkschaften verkleinert sich. Es gibt jedoch auch neue Entwicklungsbereiche. Beispielsweise stellt sich die Frage, auf welche Art und Weise man junge Leute motivieren kann, in die Gewerkschaften einzutreten? Wie kann man sie von den Ideen

der Gewerkschaften überzeugen? Wie reguliert man die Beziehungen zur SPD und den anderen Parteien? Wie lässt sich mit den gegenwärtigen Mittel und Methoden die Wirksamkeit der Gewerkschaftsarbeit steigern? Das sind alles Fragen, über die es sich nachzudenken lohnt.

*6. Bist du nach den Erfahrungen in Deutschland der Ansicht, dass die Sozialpartnerschaft ein realistisches Modell für eine harmonische Gesellschaft in China wäre?*

In den frühen 80er Jahren kam ein Kollege aus deutschen Gewerkschaftskreisen zu Besuch nach China. Damals wurde er nach der Sozialpartnerschaft gefragt, und er antwortete: »Soziale Partner, der Begriff gehört zum Sprachgebrauch der Chefetagen. Die Kapitalisten sehen sich als unsere Partner, wir betrachten uns aber nicht als ihre Partner. Wir sehen uns als Widersacher mit völlig anderen Interessen.« Diese Antwort hat bei mir tiefen Eindruck hinterlassen. Meine persönliche Ansicht dazu ist, dass es nur ein Wunsch sein kann, ein Ziel, das es zu verwirklichen gilt: ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen als tatsächliche soziale PartnerInnen. Allgemein muss man sagen, dass die Interessen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen vollkommen unterschiedlich sind und dass zwischen den beiden WidersacherInnen häufig Konflikte entstehen. Gleichzeitig haben beide Seiten jedoch auch eine Gemeinsamkeit: Sie sind voneinander abhängig. Fehlt eine Seite, kann die andere nicht existieren. Bei den WidersacherInnen, die doch eine Einheit bilden, können die Konflikte zwischen beiden Seiten rechtzeitig gelöst werden. Bevor das Stadium eines Zusammenstoßes erreicht wurde, muss ein effektiver Weg zur Konfliktlösung gefunden werden. Beispielsweise können auf der Grundlage ausreichender Kommunikation Tarifverhandlungen geführt und ein gemeinsames Übereinkommen getroffen werden. Innerhalb des Verhandlungsprozesses sind

beide Seiten sowohl GegenspielerInnen als auch PartnerInnen. Man könnte sagen, dass beide versuchen, ihre jeweils eigenen Interessen zu verwirklichen, gleichzeitig jedoch auch gezwungen sind, auch die der anderen Seite zu berücksichtigen, da ansonsten keine Übereinkunft erreicht werden kann.

In den 50er, 60er und bis in die 70er Jahre war das Bild von der Sozialpartnerschaft in der deutschen Gesellschaft ein sehr positives, das ist auf die damaligen gesellschaftlichen Umstände zurückzuführen. Das damalige Deutschland wollte wiedererstehen als Nation, die Wirtschaft entwickeln, die Kooperation mit den ArbeiterInnen und Gewerkschaften wurde gebraucht. Ein sich ausdehnender Markt, Vollbeschäftigung, Lohnerrhöhungen, Erweiterung des Sozialversicherungssystems, diese Forderungen standen im Einklang mit den Positionen der Gewerkschaften. Die beiden Seiten –ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – erreichten in ihrem Kräfteverhältnis ein relatives Gleichgewicht. Die Regierungspartei, die ArbeitgeberInnen, alle wünschten sich die Akzeptanz des Begriffs »Sozialpartner«. Nach Mitte der 70er Jahre setzt die Weltwirtschaftskrise der schnellen Wachstumsphase der Nachkriegszeit ein Ende. Die wirtschaftliche Entwicklung kam ins Stocken, die Zahl der Entlassungen nahm zu, die konservativen Kräfte kamen an die Macht und begannen die Sozialausgaben zu senken und die Rechte der Gewerkschaften einzuschränken. In dieser Situation kam die Sozialpartnerschaft ins Straucheln.

China ist gegenwärtig fleißig dabei, eine harmonische Gesellschaft aufzubauen. Der Aufbau von harmonischen Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ist dabei extrem wichtig. Als wir Besuch aus deutschen Gewerkschaftskreisen in China hatten, wurden wir absolut verständnislos gefragt, inwiefern denn die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen harmonisch sein können? Die dahinterstehende Idee ist sehr einfach. Harmonische Arbeitsbeziehungen sind

ein Zustand, den wir anstreben. Es geht nicht darum, die Existenz von Arbeitskonflikten zu negieren, wir wünschen uns vielmehr, dass die Konflikte und Probleme durch ein effektives Medium gelöst werden können und eine Art Übereinkunft erreicht werden kann. Auf diese Art und Weise können die Konflikte zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sich weniger leicht zu einer heftigen Auseinandersetzung entwickeln, die die Stabilität und Entwicklung der Gesellschaft negativ beeinflussen könnte. Daher müssen die harmonischen Arbeitsbeziehungen dynamisch und nicht statisch sein. Wenn die alten Konflikte gelöst sind, können wieder neue Konflikte und neue Probleme entstehen. Nur wenn man ein Medium hat,

das einen freien Fluss erlaubt, kann man die fortwährend neu entstehenden Probleme lösen. Es liegt auf der Hand, dass die Leute, in China oder in Deutschland, nach Harmonie in den Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen streben und dafür eine stabile und effektive Methode suchen. Ich denke, dass jedes Land entsprechend der lokalen Besonderheiten nach passenden Wegen zur Regulierung der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen suchen muss, dabei sollten wir jedoch von einander lernen und uns gegenseitig zum Beispiel nehmen.

# Nachwort

---

## Interne Danksagungen

Während wir im Flugzeug saßen, das uns von Deutschland wieder Richtung China brachte,

hatten wir Zeit für einen Moment der Rückbesinnung. Einerseits waren wir traurig, Deutschland schon wieder zu verlassen, andererseits waren wir immer noch sehr aufgeregt von unserer Forschungsreise und deren erfolgreichem Verlauf. Wir dachten an das vielfältige Programm, das wir in den mehr als zehn Tagen durchlaufen hatten, und an all die Erkenntnisse, Kontakte etc., die wir dadurch neu gewinnen konnten. Wir müssen uns an dieser Stelle noch einmal bei den zwei Freunden bedanken, die uns diese Reise ermöglichten, Peter Franke und Wolfgang Schaumberg! Wir haben unser Dankeschreiben, das damals im Flugzeug entstanden ist, mit in diese Publikation aufgenommen.

Lieber Peter Franke und lieber Wolfgang Schaumberg,  
wir sitzen gerade im Flieger Richtung Beijing und schauen auf die letzten 17 Tage der Studienreise durch Fabriken in Deutschland zurück – Tausend Dank für Alles! Wir haben sehr viel für unsere Untersuchung aus dieser Reise ziehen können. Insgesamt war dieser inoffizielle Austausch ein großer Erfolg.

1. Zunächst einmal möchten wir der Freien Universität Berlin für die Einladung danken.
2. Dann möchten wir Peter Franke und Wolfgang Schaumberg für die Organisation eines Besuchsprogramms auf so hohem fachlichem Niveau danken. Diese Form der Organisation hat uns sehr vielfältige Einblicke ermöglicht: Wir sahen

hohe, mittlere und niedrige Verwaltungsebenen, Betriebe, Gewerkschaften, Betriebsversammlungen und ArbeiterInnen, Regierung, Arbeitsgericht, Universitäten, Forschungsorganisationen und Stiftungen. Wir haben Leute aus dem ehemaligen West- und Ostdeutschland getroffen. Diese Form der Organisation hat uns die Möglichkeiten gegeben, uns umfassend zu informieren und zu einer vielschichtigen Bewertung der jeweiligen Probleme zu kommen.

3. Wir wurden, was die Unterbringung, Verpflegung, allgemein das Leben während der Studienreise betrifft, außergewöhnlich aufmerksam, rücksichtsvoll und zukommend behandelt.
4. Die Studienreise war zeitlich und inhaltlich sehr effektiv strukturiert. Beim Austausch mit und Vorstellen von Leuten war die Koordinierungsfähigkeit von Peter Franke und Wolfgang Schaumberg von großem Nutzen für uns, nicht zu vergessen Wang Qings Hilfe bei der Übersetzung.
5. Wir haben von den deutschen Organisatoren und TeilnehmerInnen den »Geist des Volkes aus der Heimat von Karl Marx« mitbekommen können: stets fleißig und mit Leidenschaft an eine Sache herangehen, fachlich auf hohem Niveau arbeiten und respektvoll miteinander umgehen.

Während der gesamten Studienreise waren Peter Franke und Wolfgang Schaumberg mit Leidenschaft bei der Sache. Euer Reden und Handeln hat uns sehr bewegt und unsere Hochachtung für Euch noch gesteigert.

Jenseits der fachlichen Seite haben wir auch von den lokalen Gegebenheiten und Sitten eine Vorstellung bekommen, von der Jahrhunderte alten Geschichte, den Alltagsgewohnheiten der Deutschen, den wunder-

schönen Gebäuden. Wir haben einen gemeinsamen Weg mit den Deutschen, wenn wir uns auf die historische Erfahrung der deutschen Wiedervereinigung rückbesinnen und vieles Andere mehr. Bei den Begegnungen mit Deutschen haben wir deren Ernsthaftigkeit und Herzlichkeit persönlich erfahren können.

An dieser Stelle möchten wir folgenden Personen unseren Dank aussprechen:

Herzlichen Dank an Peter Franke, der unsere Studienreise auf hohem Niveau organisiert hat. Seine Organisations- und Koordinierungsfähigkeit bei allen Aktivitäten, sein großes Verantwortungsbewusstsein und seine Sorgfältigkeit haben bei uns tiefen Eindruck hinterlassen. Während der Studienreise hast Du manchmal einige Leute gegen Dich aufgebracht, nach Ende des Besuch waren Dir doch alle von Herzen dankbar für alles, was Du gemacht hast. Du bist einfach großartig!

Herzlichen Dank auch an Wolfgang Schaumberg. Du ähnelst schon sehr einem Vorsitzenden einer Betriebsversammlung, da Du immer die Arbeitsbedingungen und die Lebensumstände der ArbeiterInnen im Blickfeld hast. Wolfgang ist freundlich und liebenswert im Umgang, und es scheint, als könne er stets die Herzen der Leute »lesen« und verstehen.

Vielen Dank an Prof. Bodo Zeuner, er betreibt Politikwissenschaft sehr ernsthaft, und ist ein mitfühlender und zu respektierender Professor.

Vielen Dank auch an Hans Köbrich in Berlin, den wir als erste lokale »Führungspersönlichkeit« trafen, als wir gerade erst in Deutschland angekommen waren und noch keine Ahnung von irgendetwas hatten. Seine ausdauernde und gewissenhafte Arbeitshaltung hat uns tief beeindruckt. Ich erinnere noch, wie er mich fragte: »Und, was möchtet ihr in Berlin am Liebsten sehen?« Ohne zu Zögern antwortete ich: »Die Berliner Mauer und den Checkpoint Charlie«. Dafür möch-

ten wir Hans danken.

Vielen Dank auch an das Ehepaar Abmayr in Stuttgart. Sie haben uns deutsche Herzlichkeit und Gastfreundlichkeit, einschließlich eines Banketts mit elf Gängen, erleben lassen. Die öffentliche Diskussion, die sie organisiert haben, gab uns zum ersten Mal die Möglichkeit, im direkten Austausch und Gespräch mit der deutschen Bevölkerung in Kontakt zu treten. Der von ihnen organisierte Besuch eines Architekturmuseums und das Essen mit den Naturfreunden Deutschlands waren einzigartige Erfahrungen für uns.

Vielen Dank an Anton Kobel in Heidelberg. Aus unserer Sicht hat er die romantische Art eines Franzosen, aber es fehlt ihm auch nicht an dem Geist, der in Gewerkschaftskreisen zu finden ist. Wo wir auch hingefahren sind, überall trafen wir auf sehr leidenschaftliche Leute. Es schien jedoch so, als ob Antons Wesen besonders zur Schönheit Heidelbergs passt.

Vielen Dank an das Paar Bonn/Pütz in Düsseldorf. Sei es bei der Betriebsversammlung von Atlas Copco oder bei ihnen zuhause, Udos sonnige Art, ihre romantische und bereichernde Lebenseinstellung, hat einen bleibenden Eindruck bei uns hinterlassen und uns eine völlig neue Seite der Deutschen eröffnet.

Wir möchten an dieser Stelle auch Wang Qing einen herzlichen Dank für die Übersetzung aussprechen. Sie ist eine sehr kluge Frau mit ausgezeichneten fachlichen Fähigkeiten. Ohne ihre sprachlichen Fähigkeiten und ihren fachkundigen Hintergrund wäre ein Austausch mit den Deutschen für uns unmöglich realisierbar gewesen.

Natürlich möchten wir allen deutschen FreundInnen danken, die sich während dieser Reise mit uns austauschten.

Lieber Peter Franke, bitte drücke ihnen gegenüber stellvertretend für uns unseren großen Dank aus. Der Kontakt mit jedem von ihnen hat uns zu einem konkreteren und



bildhafteren Wissen über die Deutschen verholfen.

Wir hoffen, dass wir die Verbindungen und das gegenseitige Verständnis zwischen ChinesInnen und Deutschen weiterhin gemeinsam voranbringen werden.

Weihnachten steht vor der Tür, also möchten wir Dir, lieber Peter Franke, und Dir, lieber Wolfgang Schaumberg, sowie Euren Famili-

en und allen anderen deutschen FreundInnen ein Fröhliches Weihnachtsfest wünschen!

Die chinesischen TeilnehmerInnen der  
Reise durch Fabriken in Deutschland  
15. Dezember 2008

# Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland und China

Fachtagung 29.11. 2008 / IG-Metall Haus Berlin

Zwischen 2005 und 2007 hatten drei politische Bildungsreisen mit deutschen Gewerkschaftern, Vertrauensleuten und Betriebsräten, engagierten Journalisten und Hochschuldozenten zum Thema Arbeitswelten in China stattgefunden. Sozusagen als Gegenbesuch wird vom 27.11. bis 13.12. eine Gruppe von Arbeitswissenschaftlerinnen des *China Instituts of Industrial Relations* zusammen mit Gewerkschaftern aus Beijing und Guangzhou Deutschland unter der Fragestellung *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland* bereisen, um sich auf der Betriebs- und lokalen Ebene ein konkreteres Bild zu verschaffen.

Die Fachtagung hat einerseits den Charak-

ter einer Einführung und des Überblicks, der den chinesischen Gästen helfen soll, Gespräche mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten in Betrieben, Vertretern sozialer Initiativen sowie mit Funktionäre im örtlichen Gewerkschaftsapparat und Vertreter staatlicher lokaler Institutionen einzuordnen. Zum anderem soll sie ihnen Gelegenheit geben darzustellen, wie in China mit diesen Fragen umgegangen wird. Neben vier 20-minütigen Kurzreferaten, die jeweils übersetzt werden, liegt der Schwerpunkt der Tagung auf den anschließenden Diskussionen der chinesischen Gäste mit den deutschen TeilnehmerInnen. Tagungssprachen sind Deutsch und Chinesisch mit Konsequen-  
ter Übersetzungen.

## Programm

Uhrzeit	Thema	Referent
9:30	Begrüßung und Vorstellung	
10:00 - 11:30	Auswirkungen der Globalisierungen auf den deutschen Arbeitsmarkt - Skizzierung der Veränderung der Wirtschaftsstruktur Deutschlands seit 1945	Dr. Bodo Zeuner, Professor im Ruhestand FU Berlin, Otto Suhr Institut
11:30 - 11:45	Kaffeepause	
11:45 - 13:15	Globalisierung und Epochenbruch - Herausforderungen für die Deutschen Gewerkschaften	Dieter Scholz, Vorsitzender des DGB Berlin-Brandenburg
13:15 - 14:30	Mittagspause	
14:30 - 16:00	Arbeitskonflikte und Sozialstaatsabbau in Deutschland - Gegenstrategien der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung	Wolfgang Schaumberg, ehem. Betriebsrat Opel Bochum
16:00 - 16:15	Kaffeepause	
16:15 - 17:45	Sozialpartnerschaft in China - das Konzept einer harmonischen Gesellschaft in den Arbeitsbeziehungen	Chen Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou Gewerkschaftsbundes; stellv. Leiter des Ständigen Ausschusses des Guangzhou Volkskongress

**Veranstalter:**

- Arbeitsstelle »Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik – Politische Regulierung der Arbeitsbeziehungen« am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin
- Arbeitskreis Internationalismus der IG-Metall Berlin
- Asienstiftung, Essen

**Moderation:**

Peter Franke / Bodo Zeuner

**Teilnehmer/innen aus China:**

Herr **Chen** Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou Gewerkschaftsbundes u. Vize-direktor des Ständigen Ausschusses des Guangzhou Volkskongress, Guangzhou (Kanton)

Frau **Lin** Yanling, Professorin, Abteilung Arbeitsbeziehungen, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Herr **Liu** Huilian, Vorsitzender der *Guangzhou Automobile Group Co. Ltd.* Gewerkschaft

Herr **Liu** Lichen, Vorsitzender der *Beijing Construction Engineering Group* Gewerkschaft

Frau **Zheng** Qiao, Professorin, Abteilung Arbeitsbeziehungen, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Frau **Zhang** Fangwei, Associate professor, stellv. Leiterin für wissenschaftliche Forschung, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Herr **Zhang** Long, Abteilungsleiter im Guangzhou Gewerkschaftsbund

**Adresse Tagungsort:**

IG Metall-Verwaltungsstelle Berlin, Raum E01, Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin (U-Bahn Hallesches Tor)

**Kontakte:**

Michael Fichter, Otto-Suhr-Institut der FU Berlin, mfichter@zedat.fu-berlin.de

Jochen Gester, Arbeitskreis Internationalismus IG Metall Verwaltungsstelle Berlin, gester.jochen@berlin.de

Peter Franke, Asienstiftung, Essen, Peter.Franke@Asienhaus.de

Der Besuch der chinesischen Gäste und die Durchführung der Fachtagung wird finanziell durch die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt unterstützt.

# **Bericht über Rundreise mit chinesischen Gewerkschaftern und Arbeitswissenschaftlerinnen zum Thema *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland* vom 27.11. bis 13.12. 2008 und der Teilnahme an der Fachtagung zum gleichen Thema**

---

In der Zeit vom 27. November bis 13. Dezember 2008 besuchte eine Gruppe von vier Gewerkschaftern aus Guangzhou und Beijing und drei Dozentinnen des *China Institute of Industrial Relations* (CIIR)<sup>1</sup> in Beijing Deutschland zur Teilnahme einer Fachtagung zum Thema *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland und China* in Berlin. Der Aufenthalt in Berlin und die anschließende Rundreise waren als Gegenbesuch zu drei politischen Bildungsreisen nach China 2005-2007 für gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte bzw. ArbeitswissenschaftlerInnen geplant.

Es ging bei diesem Besuch in erster Linie darum, den chinesischen Gästen einen Einblick in die soziale und politische Situation der Arbeitswelt in Deutschland zu geben, so wie diese sich für die Menschen in ihrer Arbeits- und Lebenssituation darstellt. Die Kolleginnen des CIIR hatten vorher hierzu Fragen über die Situation in Deutschland aufgelistet. Sie wollten die Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeits- und Lebensweise in Deutschland als einem entwickelten kapitalistischen Land, die Art der Austragung von Arbeits- und Tarifkonflikten in den Betrieben sowie durch die Gewerkschaften und die praktischen Möglichkeiten und Grenzen der Sozialpartnerschaft kennen lernen.

---

1 Zur Beschreibung des Instituts siehe <http://www.ciir.edu.cn/en/>

## **Die Fachtagung *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland und China***

Die offizielle Einladung zur Fachtagung durch die Arbeitsstelle *Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik – Politische Regulierung der Arbeitsbeziehungen* am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin ermöglichte eine relativ problemlose Einreise nach Deutschland. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Internationalismus der IG-Metall Berlin konnte die Fachtagung am 29. November 2008 in den Räumen der IG Metall Berlin veranstaltet werden.<sup>2</sup> Außer den sieben chinesischen Gästen und zwei DolmetscherInnen waren unter den 21 Deutschen überwiegend Gewerkschaftsaktive aus Berlin. Mit den deutschen Referenten wurde die Thematik aus drei unterschiedlichen Perspektiven aufgegriffen: die der Gewerkschaften als Organisationen durch Dieter Scholz, Landesvorsitzender des DGB Berlin Brandenburg, die der kritischen Gewerkschaftsforschung durch Bodo Zeuner und Michael Fichter vom Otto Suhr Institut und die der gewerkschaftlicher Aktivisten auf Betriebsebene durch Wolfgang Schaumberg, ehemaliger und langjähriger Betriebsrat bei

---

2 Programm der *Fachtagung Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft Deutschland – China* siehe Anhang



Zusammensetzung der Besuchergruppe: *v.l.n.r.*: Frau Zheng Qiao, Herr Liu Lichen, Frau Zhang Fangwei, Frau Lin Yanling, Herr Chen Weiguang, Herr Liu Huilian, Herr Zhang Long

Opel Bochum. Redebeiträge der deutschen Teilnehmer/innen ergänzten in der Diskussion und bei der Beantwortung von Fragen der chinesischen Gäste die Darstellung der deutschen Situation. Leider liegen die Beiträge nicht in schriftlicher Form vor, sondern müssen noch nach den Tonbandmitschnitten transkribiert werden.

Von chinesischer Seite sprach zum Abschluss Herr CHEN Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou Gewerkschaftsbundes (GZFTU) und Vizedirektor des Ständigen Ausschusses des Guangzhou Volkskongress. Er legte vorab einen schriftlichen Beitrag auf chinesisch vor, der allerdings dann auf der Tagung nicht so gehalten wurde. Auch hiervon wird eine Mitschrift angefertigt und anschließend übersetzt werden.

## Das Reiseprogramm

Die Gruppe besuchte nach Berlin Jena, Stuttgart, Heidelberg, Kaiserslautern, Köln, Düs-

seldorf, Duisburg und Essen. Sie besichtigte eine Reihe von unterschiedlich großen Betrieben verschiedener Branchen und sprach mit Gewerkschaftsfunktionären und -vertretern auf Bezirks-, Kreis- und Betriebsebene, Betriebsräten und Vertretern unabhängiger Gruppen. Darüber hinaus mit Vertretern der staatlichen Arbeitsverwaltung, von Arbeitsgerichten und von politischen Parteien. In einem längerem Gespräch in Berlin ging es um die Ursachen des Zusammenbruchs der DDR und beim späteren Besuch von Jena darum, den Prozess der Umstrukturierung des ehemals volkseigenen Betriebs Zeiss zum Anschluss an die westdeutsche Zeiss Oberkochen nachzuvollziehen und vor diesem Hintergrund einen Einblick in die heutige Rolle der Betriebsräte und Gewerkschaften in Ostdeutschland zu bekommen. In Stuttgart ging es um die starken gewerkschaftlichen Bezirke der IG Metall und von ver.di, in Heidelberg um den Handels- und Dienstleistungsbereich, in Kaiserslautern um die Insolvenz eines Traditionsunternehmens,

in Köln um einen mittelständischen und einen Großbetrieb und im Ruhrgebiet um die Entwicklung und frühe Auswirkungen der Globalisierung in der Schwerindustrie und dem Kohle Bergbau. Hinzu kam der Einblick in einige kulturelle Aspekte der jeweils besuchten Orte und eine Veranstaltung des Stuttgarter Zukunftsforums, auf der die chinesischen Gäste über China und die Gewerkschaften berichteten. Eine Auflistung erfolgt am Ende dieses Berichts.

***Die Besuchergruppe aus China bestand aus folgenden Personen:***

Herr CHEN Weiguang, Vorsitzender des Guangzhou Gewerkschaftsbundes und Vizedirektor des Ständigen Ausschusses des Guangzhou Volkskongress, Guangzhou (Kanton)

Frau LIN Yanling, Professorin, Abteilung Arbeitsbeziehungen, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Herr LIU Huilian, Vorsitzender der Guangzhou Automobile Group Co. Ltd. Gewerkschaft

Herr LIU Lichen, Vorsitzender der *Beijing Construction Engineering Group* Gewerkschaft

Frau ZHANG Fangwei, Associate professor, stellvertretende Leiterin für wissenschaftliche Forschung, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Herr ZHANG Long, Abteilungsleiter im Guangzhou Gewerkschaftsbund

Frau ZHENG Qiao, Professorin, Abteilung Arbeitsbeziehungen, China Institute of Industrial Relations, Beijing

Leider konnten die Kollegen der GZFTU aufgrund der inzwischen streng gehandhabten Regelung für Kader bei Auslandsreisen nur insgesamt sieben Tage nach Deutschland kommen und daher nicht an der Rundreise durch Deutschland (bis auf Jena) teilnehmen. Offensichtlich sind die Regeln für Auslandsreisen in Beijing anders als in Guangzhou. In Beijing wurden 14 Tage genehmigt.

Soweit von uns beobachtet werden konnte, verstand sich Gruppe untereinander recht gut und war intellektuell schnell auf einander eingespielt. Sie führten nicht nur über das Gesehene und Erlebte eine sehr lebhafte und offene Diskussion, sondern diskutierten auch viel über die Verhältnisse in China mit der gleichen (z.T. sehr kritischen) Offenheit. Lediglich der junge Mitarbeiter der GZFTU fiel durch eine gewisse Untertänigkeit (seinem Chef gegenüber) und Naivität auf.

Zur *Vorbereitung* der Rundreise durch Deutschland wurden den TeilnehmerInnen folgende Materialien in chinesischer Sprache vorher zugeschickt:

Zwei Filmdokumentationen auf DVD mit chinesischen Untertiteln:

- »Es geht nicht nur um unsere Haut« – Der Streik der Belegschaft des Bosch-Siemens-Hausgerätekwerks in Berlin gegen die Schließung 2006
- Opel Streikt – Zusammenfassung der Dokumentation des WDR von 2004

Übersetzung von zwei Diskussionsartikeln zum gewerkschaftlichen Internationalismus:

- Bernd Riexinger, Werner Sauerborn, *Vorwärts zu den Wurzeln – Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle* von 2004
- Wolfgang Schaumberg, *Regulierte Leidverteilung*, Express 2006-05

Vier Betrachtungen unter der Überschrift »Baustelle China« von TeilnehmerInnen der oben erwähnten politischen Bildungsreise nach China 2007 in der Zeitschrift *express*

- Thomas Sablowski, *Ganz gewöhnlicher Kapitalismus oder: Was ist an Chinas Marktwirtschaft »sozialistisch«?* (Nr. 10-11/2007)
- Eva-Maria Bruchhaus, »1,2,3,4 Maos on the cap« *Spurensuche im »Musterländle« China* (Nr. 10-11/2007)
- Bodo Zeuner, *Revolutionäre Harmonie* (Nr. 12/2007)
- Irmtraud Schlosser, *Mobiler Arbeits-*

*einsatz im modernen Kapitalismus* (Nr. 1/2008)

Außerdem wurden einige englischsprachige Materialien über die Gewerkschaften in Deutschland zusammengestellt.

## Betreuung und Organisation

Betreut, begleitet und gefahren wurde die Gruppe auf der gesamten Reise von Wolfgang Schaumberg, einem Mitinitiator der Besuchprogramme, und Peter Franke. Dolmetscherin für die gesamte Reise war die Doktorandin im Arbeitsrecht Frau WANG Qian aus Hamburg. Die Fachtagung wurde mit Hilfe von Bodo Zeuner und Michael Fichter vom OSI sowie Hans Köbrich und Jochen Gester vom AK Internationalismus der IG Metall Berlin vorbereitet. Die Organisationszugehörigkeit der beiden letzt Genannten – IG Metall Berlin Ortsvorstand und Mitarbeiterin im ver.di-Bundesvorstand – ermöglichte die kostenfreie Nutzung der Räume der IG Metall Berlin für die Fachtagung sowie die Übernahme der Übernachtungskosten für die chinesischen Gäste in Berlin durch den Bundesvorstand von ver.di. Außerdem ist zu erwähnen, dass für die Verpflegung auf der Fachtagung ein Betriebsrat von OTIS gespendet und nachträglich auch der DGB Berlin Brandenburg einen Teil der Kosten übernommen hat.

In Jena war der örtliche Begleiter Oliver Nachtwey, Mitarbeiter von Prof. Klaus Dörre, Institut für Soziologie der Universität Jena, in Stuttgart Hermann Abmayer, Journalist, und in Heidelberg Anton Kobel, ehemals Mitarbeiter bei ver.di Heidelberg. Beide letztgenannten hatten auch an den Chinareisen 2006 und 2007 teilgenommen. An der Planung des Reiseprogramm waren sie und folgende weitere Personen mit Rat und Tat beteiligt: Michael Fichter, Hans Köbrich, Willi Hajek, Gabriele Sterkel, Bodo Zeuner, Klaus Dörre, Gertrud Moll, Ali Cicek und Udo Bonn.

Für die Einladung der chinesischen Gäste und die Durchführung des Besuchsprogramms erhielten die Organisatoren umfangreiche finanzielle Unterstützung von der *Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt* in Berlin.

## Auswertung des Besuches durch die chinesischen Gäste

Im Abschlussgespräch mit den drei Dozentinnen von CIIR am 12. Dezember wurde einhellig hervorgehoben, dass die Rundreise mit den Besichtigungen, Begegnungen, Gesprächen und Erfahrungen ihnen ein eindrucksvolles, vielfältiges Bild und Verständnis von Deutschland vermitteln konnte. Ihre Erwartungen, die sie beim Antritt der Reise hatten, wurden bei weitem übertroffen, auch wenn sie es zeitweilig als sehr intensiv und anstrengend empfanden. Die Dozentinnen des CIIR planen die Herausgabe einer Veröffentlichung über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse mit der sozialen Lage in Deutschland und seinen Gewerkschaften auf dem Hintergrund der Reise, voraussichtlich sogar in zwei Fassungen, eine ausführliche und eine kürzere, die auch von GewerkschaftsmitarbeiterInnen in China gelesen wird.

Vor seiner Abreise hatte der Gewerkschaftsvorsitzende aus Guangzhou, Chen Weiguang, in einem gemeinsamen Gespräch bereits am 1. Dezember in Jena seine Schlussfolgerungen aus der Reise vorgetragen. Der Gewerkschafter aus Beijing, Liu Lichen hat dies ebenfalls in einer Gesprächsrunde vor seiner Abreise am 10. Dezember getan.<sup>3</sup>

Herr CHEN hob hervor, dass er für sich und seine Arbeit in der Gewerkschaft viel

3 Vgl. u.a. auch einige redaktionell unbearbeitete Teile des transkribierten Gesprächs mit *Chen Weiguang* (*Abschlussgespräch 20081201, transkript* S. 15). Der Mitschnitt des Abschlussgesprächs mit Herrn LIU und seine aufschlussreichen Beobachtungen konnten leider noch nicht vollständig transkribiert werden.

durch das Verständnis des Funktionierens der deutschen Gewerkschaften gelernt habe – dem stimmten die anderen zu. Es sei eine große Besonderheit der deutschen Gewerkschaften, dass sie früher Erfahrungen in Ost-Deutschland in einem sozialistischem Land gemacht hätten. Der Verlauf der Systemveränderung in Ostdeutschland nach der Vereinigung zwischen Ost- und Westdeutschland zeige viele Ähnlichkeiten zu den Veränderungen in den chinesischen Gewerkschaften. Er sieht, dass im Rahmen der Globalisierung die Gemeinsamkeiten zwischen den Gewerkschaften in China und Deutschland wachsen, sich die chinesischen Gewerkschaften verändern müssen und nicht die Gewerkschaften im kapitalistischen Ausland über einen Kamm scheren dürfen. Beeindruckt hat ihn, wie fachkundig, systematisch und engagiert im Vergleich zu China Gewerkschafter in Deutschland arbeiten und handeln. Im selben Gespräch betonte Frau LIN, dass sie die Begegnungen bis dahin als sehr angenehm empfunden habe, da die Deutschen anderen nicht ihre Meinung aufzwingen wollten. Insgesamt wurde in dem Gespräch die Vielseitigkeit des Programms durch den Einblick in verschiedene Ebenen, die Betreuung und Organisation gelobt. In Chinas Gewerkschaftsdachverband wäre es schwer vorstellbar, dass solch ein Programm von nur zwei Personen auf die Beine gestellt würde. Es wurde aber auch schon durch Bemerkungen deutlich, dass das Programm in seiner Dichte anstrengend ist. Klar war bereits zu dem Zeitpunkt, dass die Dozentinnen mit Unterstützung der GZFTU die Erfahrungen ihres Deutschlandbesuches in einem Buch veröffentlichen wollen.

Eine erste schriftliche Rückmeldung von den Besuchern nach ihrer Abreise auf Chinesisch erhielten wir bereits einige Tage nach ihrer Abreise am 18. Dezember 2008. Darin kommt eine sehr persönlich geschriebene, umfassende Zufriedenheit mit der Reise zum

Ausdruck.<sup>4</sup> Anfang Februar erhielten wir von Frau LIN Yanling und ZHENG Qiao jeweils ausführliche Antworten auf sechs gestellte Fragen<sup>5</sup>, ähnlich den Fragen, die vier deutschen TeilnehmerInnen nach ihrer Reise nach China 2007 von der express-Redaktion gestellt wurden.<sup>6</sup>

In den Auswertungsgesprächen und –beiträgen wird sehr deutlich, wie intensiv, umfassend und differenziert die einzelnen Stationen und Aspekte der Reise wahrgenommen wurden. Auffällig ist, dass dabei immer wieder das Gesehene und Erfahrene in Bezug zu den Verhältnissen in China gestellt wird und die BesucherInnen selbstkritisch Fragen aufwerfen, welche Lehren sie daraus für ihre Arbeit in China ziehen können, so z.B. der Trennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft oder der Einrichtung von Branchengewerkschaften in Deutschland. Bei der Bewertung der deutschen Verhältnisse und Organisationen waren sie hingegen sehr zurückhaltend und gaben keine guten Ratschläge, anders als die deutschen Besucher in China. Ihre Einschätzungen vom Kapitalismus sozialpartnerschaftlicher Prägung in Deutschland sind sicherlich in mancher Hinsicht für uns ungewohnt, aber als Fremdspiegelung der gesellschaftlichen Verhältnisse hier recht lehrreich. Auch deuten sie auf ihr Verständnis von der chinesischen Gesellschaft hin.

Eine ausführlichere und differenziertere Einschätzung der Reise wird erst an Hand der Mitschriften von Tonaufnahmen und schriftlichen Rückmeldungen möglich sein. Auf einen solchen Hintergrund verbunden mit der auf chinesischer Seite geplanten Veröffentlichung über Deutschland ließen sich inhaltliche Schwerpunkte herausarbeiten, die klarere Anhaltspunkte für Themen oder Bereiche bei zukünftigen Austausch und Diskussion liefern können.

---

4 Siehe Nachtrag in dieser Broschüre

5 Siehe Kap. 8 in dieser Broschüre

6 Vgl. »Baustelle China«, Reihe Ränkeschmiede, Nr. 17, hrsg. Von AFP/express-Redaktion, November 2008



## Auswertung des Besuches durch die Organisatoren

Von deutscher Seite liegen keinerlei systematische Auswertungen von allen an der Rundreise Beteiligten vor. Viele bemerkten das große Interesse und die Aufmerksamkeit der Gäste in den gezielten und differenzierten Fragen sowie den schriftlichen Notizen, die sie sich machten. Einige hatten erwartet, dass die Gäste stärker in der gewerkschaftlichen Basis- und Betriebsarbeit in China angebunden sind und sahen sie als basisferne Gewerkschaftsfunktionäre und AkademikerInnen. Von anderen war zu hören, dass für den Besuch zu wenig Zeit zur Verfügung war, um auch die Gäste über China befragen zu können.

Für die Organisatoren und Begleiter der Rundreise war auffällig, mit welchem großem Interesse die BesucherInnen empfangen wurden, insbesondere natürlich auch in solchen Betrieben, die unmittelbar mit China in Form von Schwester- bzw. Zulieferunternehmen oder Kunden zu tun haben wie z.B. bei Otis, Bosch und Atlas Copco.

Die Organisation eines so vielfältigen Reiseprogramms wurde weitgehend durch die TeilnehmerInnen der drei politischen Bildungsreisen nach China 2005–2007 ermöglicht. Mehrere von ihnen hatten die Gäste bereits in China kennen gelernt und betrachteten dies auch als persönlichen Gegenbesuch. Damit erhielten einige Begegnungen einen sehr persönlichen Charakter.

Das Programm war streckenweise sehr dicht, so dass am Ende eine Besichtigung zu Gunsten von mehr Zeit für Auswertungsgespräche ausfiel. Insgesamt war bei den einzelnen Besuchen fast immer zu wenig Zeit, denn durch die Notwendigkeit der Übersetzung dauert jedes Gespräch doppelt so lang. Folglich ist tendenziell die Zeit für den Austausch immer zu kurz, es sei denn, man nimmt sich für jedes Gespräch auch doppelt so viel Zeit wie für ein Gespräch ohne Übersetzung, was in der Regel aber nicht möglich

ist.

Die Betreuung der Gruppe durch zwei mit dem Thema vertraute Personen, die gleichzeitig auch Fahrer des für die gesamte Rundreise angemieteten Kleinbusses waren und von denen einer auch leidlich Chinesisch spricht, ermöglichte informelle Nachbereitungen und einen intensiven Austausch über Gesehenes und Erlebtes. Hinzu kamen jeweils die Gastgeber vor Ort. Besonders wichtig war eine gute Dolmetscherin, der sowohl die Terminologie als auch die Welt der Arbeitsbeziehungen vertraut war, so dass sie weitgehend in den z.T. fachlich sehr anspruchsvollen Gesprächen die Inhalte richtig übersetzen konnte. Hierauf mehr zu achten und ggf. auch mehr für bessere Dolmetscher zu bezahlen hatten uns die Reisen nach China 2006 und 2007 gelehrt, auf denen Einiges aufgrund schwacher Übersetzungen verloren gegangen war.

Außer auf der Fachtagung und der öffentlichen Veranstaltung auf dem Zukunftsforum in Stuttgart wurde bewusst auf öffentlichkeitswirksame Auftritte mit Berichten über China verzichtet. Es handelte sich schließlich um eine Studienreise über die Verhältnisse in Deutschland. Uns liegen daher auch keine Medienberichte darüber vor. Lediglich in der Berliner IG Metall Zeitschrift wurde ein Bericht über die Fachtagung abgedruckt. Nachträglich betrachtet wäre es aber wohl doch sinnvoll gewesen, bei einigen Begegnungen mehr Zeit für eine Darstellung der Situation in China und Fragen dazu einzuplanen.

Insgesamt halten wir diesen inoffiziellen Besuch in Form einer politischen Bildungsreise von Wissenschaftlerinnen und Gewerkschaftern aus China für eine gelungene Veranstaltung. Ähnlich wie für die deutschen China-BesucherInnen 2005 bis 2007 ist es gelungen, den Deutschland-BesucherInnen Einblicke und Begegnungen in deutsche kapitalistische Arbeitswelten zu ermöglichen, die einen tiefen Eindruck hinterlassen haben. Sie haben damit auch Erkenntnisse über Chinas

gesellschaftliche Entwicklungen zum Kapitalismus gefördert, Anstöße zu Überlegungen von Perspektiven der Veränderung gegeben und die Notwendigkeit eines internationalen Austausches vor Augen geführt. Auch wenn die BesucherInnen als Wissenschaftlerinnen und Funktionäre FunktionsträgerInnen im Chinesischem Gewerkschaftsbund sind, der berechtigterweise als systemstabilisierende staatliche Institution zu betrachten ist, können sie sehr wohl zu einer Kapitalismuskritik in China beitragen.

Mit der angestrebten chinesischen Veröffentlichung über die Reise erfahren noch viel mehr Menschen in China darüber, als wir uns je vorgestellt haben. Sie können im Programm *Forum Arbeitswelten – China und Deutschland* als Grundlage für zukünftige Begegnungen auch mit anderen dienen sowie zur inhaltlichen Benennung von Übereinstimmungen, Kontroversen und Themen bzw. Gebieten für eine weitere Zusammenarbeit beitragen.

## **Begegnungen, Besichtigungen und Veranstaltungen:**

- Kurze Betriebsbesichtigung des **OTIS Werks** in Berlin; Gespräch mit Betriebsrat und Vertrauensleutekörper-Leitung (BR Klaus Murawski, Günter Triebe)
- Im Berliner Arbeitslosenzentrum in Berlin Zehlendorf Gespräch mit Frank Steger über **Armut und Sozialfürsorge in Deutschland**
- Rundgang durch Neukölln Rollberg zur **Geschichte der Zuwanderungen** nach Berlin, anschließend Cafe Rix im alten Saalbau Neukölln
- Abendessen in der Allmende, Haus Alternativer Migrationspolitik, gegründet von Migranten überwiegend türkischer Herkunft, und Gespräch mit Aktivisten des Zentrums über die **Situation migrantischer Arbeiter** in Berlin und ihre politisch-gewerkschaftlichen Ansichten
- Arbeitskreis *Geschichte Ost-West* im Haus der Demokratie, Prenzlauer Berg, mit Renate Hürtgen und Bernd Gehrke als Referenten zum Thema: **Die Rolle der Gewerkschaften in der DDR**, bei ihrem Zusammenbruch und nach der Vereinigung mit der BRD
- **Rosa Luxemburg Stiftung**, Gespräch mit Marlies Linke (Asienreferentin) und Lutz Brangsch (Bereichsleiter Politische Bildung)
- Besichtigung von Resten der **Berliner Mauer** und *Checkpoint Charly* mit Bernd Gehrke
- Komische Oper Berlin, **Besuch der Oper La Boheme** von Puccini
- Gespräche mit und im **ver.di-Bundesvorstand**, Abt. Tarifpolitik: Begrüßung durch die stellvertretende Vorsitzende Margret Mönig-Raane; Vorstellung der ver.di-Politik durch Gabriele Sterkel, Sabine Reiner, Jörg Wiedemuth, Ulrich Dalibor und Uwe Wötzel
- Besuch im **Otto Suhr Institut** der Freien Universität Berlin und Gespräch über arbeitswissenschaftliche Forschung am Institut und in Deutschland mit Michael Fichter, Alexandra Wagner und weiteren KollegInnen
- Gespräch mit Renate Licht (**DGB Sekretärin Ost-Thüringen**) über regionale Gewerkschaftsarbeit und Ost-West Vereinigungsproblemen in der Friedrich-Schiller-Universität Jena,
- **Carl-Zeiss-Jena**: Gespräch mit dem Betriebsrat (alle seit Anfang 1990 im BR und mindestens 25 Jahre im Betrieb, nicht alle in der IG-Metall) über Transformation des Kombinat VEB Carl Zeiss JENA zum Privatunternehmen
- Gespräche mit Rudi Schmidt und Klaus Dörre, **Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena**, über Gewerkschaft im Osten und Westen Deutschland und den Untersuchungen dazu
- Gespräch mit Christoph Ellinghaus (**Sekretär IG Metall Jena-Saalfeld**) über Tarif-

verträge Ost und West / Flächentarifverträge

- Gespräch mit ehemaligem Pfarrer Peter Zimmermann über die **Wende 1989 in Ostdeutschland**
- Rundgang durch **Weimar** mit Besuch des Weihnachtsmarktes und vom **Schillerhaus** bis mittags
- **IG-Metall Bezirksleitung Stuttgart**-Feuerbach: Gespräch mit Frank Iwer, Mitglied der Verhandlungsdelegation, über Metalltarifrunde 2008,
- **Bosch-Elektrowerkzeuge** Leinfelden-Echterdingen, Betriebsbesichtigung und Gespräch mit Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Mann über Beteiligung von Belegschaften an Tarifverhandlungen
- Gespräch mit Betriebsräten und Vertrauensleuten der **Gruppe alternative/klartext bei Daimler** im Hinterraum Gaststätte Mosquito, Cannstatt:
- **Veranstaltung des Zukunftsforums Stuttgarter Gewerkschaften** im DGB-Haus Stuttgart: *Wie ragieren Chinas Gewerkschaften auf den Kapitalismus und die Folgen der Finanzkrise*, Präsentation von Liu Lichen und Lin Yanling mit ca. 50 ZuhörerInnen
- **Agentur für Arbeit** Stuttgart, Begrüßung vom Leiter und Einführung in die Arbeitsmarktlage in Stuttgart, anschließend weiteres Informationsgespräch mit Herrn Werner Geier
- **Arbeitsgericht** Stuttgart – Anhörung von Güeterminen beim Richter Maier
- Einladung von **ver.di** Stuttgart im Restaurant CUBE mit Bernd Riexinger, Christina Frank und Werner Sauerborn
- **Ver.di-Geschäftsstelle** Stuttgart, Gespräch mit Riexinger und Frank über ihre Arbeit, insbesondere die neuen Formen des **Organising** und den Kampf um die Einrichtung und den Erhalt von Betriebsräten in mittleren Betrieben und Unternehmen verstreuten Verkaufsstellen (z.B. Schlecker)
- Gespräch mit Gertrud Moll (BR bei Bosch, IG Metall) und Ursula Schorlepp (ver.di) über **Frauen in den Gewerkschaften**
- Besichtigung (mit Führung) der Weißenhofsiedlung und des Museum im Haus Le Corbusier (**Bauhaus Architektur**)
- Besichtigung von **IKEA** Waldorf während einer **Flugblattverteilungsaktion** von Gewerkschaftern aus Heidelberg und Mannheim gegen den Versuch der Entlassung der Betriebsratsvorsitzenden, Cordula Becker (ver.di), durch die Geschäftsleitung in Begleitung von Anton Kobel (ehem. ver.di-Sekretär); die chinesischen Gäste werden von der Geschäftsleitung rausgeschmissen.
- Besichtigung **Heidelberger Sehenswürdigkeiten** – Spaziergang Philosophenweg und Schloss; Erläuterungen zur Geschichte der Universität von Norbert Giovannini;
- Besuch des **ältesten deutschen Jazz Keller Cave** in Heidelberg
- **Kaufhof** am Bismarckplatz (noch Metro – soll aber verkauft werden), Begrüßung durch den Geschäftsführer, Besichtigung hinter den Kulissen und anschließendem Gespräch mit BR-Vorsitzenden zusammen mit Carsten Wirth (Forscherkollege)
- Erläuterungen von der ehemaligen **NGG-Mitarbeiterin zur Gewerkschaftsarbeit** im Gaststättenbereich und anschließendem Ablaufen der Haupteinkaufsstraße von der Neu- zur Altstadt mit Kommentierung einzelner Geschäfte und Restaurants über die Arbeitsbedingungen und Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften
- **PFAFF Industrie Maschinen AG in Kaiserlautern**, Gespräch mit Betriebsrat Gerd Richter und 6 BR KollegInnen in Anwesenheit des Sekretärs der DGB Westpfalz über das Schicksal des insolventen Unternehmens (9 mal in den letzten 15 Jahren mit Belegschaftsreduzierung von damals 5000 auf heute 400), Sozialpläne, die Rolle des Betriebsrates und der Gewerkschaft. Begleitet von Peter Brandt von der ökumenischen Initiative zur Partnerschaft Fujian – Rheinland Pfalz
- Kurzbesuch des **Kölner Doms**

- Gespräch mit Thieß Gleiß, Betriebsrat und Bundesvorstandsmitglied der Partei *Die Linke* zusammen mit Ali Cicek, Betriebsrat bei Ford Köln, **über die politische Partei die Linke** als Arbeiterpartei in den Raum des Menschenrechtsverein Türkei / Deutschland (TÜDAY) e.V Alte Feuerwache, Köln,.
- **Atlas Copco Energas in Köln Sürth**, kurze Betriebsbesichtigung und Gespräch mit Betriebsratvorsitzenden Udo Bonn und 2 BR Kollegen im erfolgreichen und expandierendem Unternehmen, das u.a. auch in China Betriebe hat mit anschließendem Mittagessen in der Betriebskantine
- **Ford Werke** in Köln: Betriebsbesichtigung und Gespräch mit Betriebsrat Ali Cicek, Schwerpunkt ausländische Arbeiter
- Treffen und gemeinsames **Abendessen mit Chinareisenden** (2005-07) aus dem Umkreis von Köln in der Alten Feuerwache.
- Besuch Stahlstadt **Duisburg** zusammen mit Hermann Dierkes. Stadtratsabgeordneter für die Linke und ehemaliger, langjähriger Betriebsrat bei Thyssen zum Thema **Niedergang der Stahlindustrie** u.a. Stahl-Betriebsräte, Rheinhausen
- Gespräch in der Gaststätte *Zum Reichsadler Rheinhausen* (Streiklokal beim Kampf um den Erhalt des Krupp-Stahlwerkes) mit dem damaligen BR-Vorsitzenden Theo Stegmann und zwei aktiven Stahlbetriebsräten
- Besichtigung der **Zeche Zollverein**, Schacht 12, in Essen und anschließendes Gespräch mit Rolf Euler, 25 Jahre als Bergarbeiter und ehem. IG BE-Vertrauensmann über **Bergbauentwicklung und -krise** im Asienhaus
- **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)** der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf, Gespräch mit Heiner Dribbusch und Birgit Kramer die Arbeit des Instituts und Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

*Peter Franke* im März 2009

# Forum Arbeitswelten – China und Deutschland

---

Organisationen in Deutschland und Hong Kong – in Kontakt mit Organisationen und Einzelpersonen auf dem Festland China – haben sich für ein Projekt zusammengetan, um den Prozess zur Schaffung eines *Forums Arbeitswelten: China und Deutschland* anzustoßen.

Ziel dieses Forums ist es, das gegenseitige Verständnis und den Austausch über die Arbeitswelten in China und Deutschland (im weiteren Sinne auch die EU) zu vertiefen, wie sie unterschiedlich aussehen, funktionieren, kontrolliert und verändert werden, international ausstrahlen, welche Formen von Interessenvertretungen sie hervorbringen und letztendlich welche nachhaltige Lebensqualität sie jetzt und in Zukunft den Menschen in China und Deutschland (Europa) ermöglichen. Das Forum soll vor allem Handlungsräume für grenzüberschreitende Basiskontakte und solidarische Zusammenarbeit zwischen sich für soziale Gerechtigkeit einsetzende Individuen, Gruppen und Organisationen – ungeachtet ihrer ideologischen und politischen Ausrichtung – ermöglichen und fördern, um Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit sozio-kulturellen und wirtschaftlichen Problemen auszutauschen, alternative Zukunftsvorstellungen zu entwickeln, Veränderungsprozesse im globalen Zusammenhang einzuleiten und die Öffentlichkeit zu informieren.

## Grundsätze für ein *Forum*

Grundlegend für ein solches Forum ist ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich der Bedeutung von Arbeitswelten, des Basisansatzes und eines grenzüberschreitenden glo-

balen Zusammenhangs:

- **Arbeit** verstanden im breitesten Sinne sowohl als produktive Tätigkeit zur Gewährleistung der materiellen Reproduktion einer menschlichen Gesellschaft, als auch als kreative Tätigkeit zur Verwirklichung des Menschseins und sozialer Lebenswelten. Der Arbeitsbegriff schließt alle industriellen, landwirtschaftlichen, informellen und reproduktiven Tätigkeiten mit ein.
- **Welten** verstanden als geographische Orte/Regionen/Länder, als historisch gewachsene kulturelle, soziale und ökonomische Gebilde.
- **Basisansatz** und – perspektive stellt (lokale) Erfahrungen und Sichtweisen von Selbstorganisation und Selbstermächtigung, sozialer Bewegungen und Veränderung in den Mittelpunkt. Akteure und Zielgruppen sind im weitesten Sinne all jene Menschen, die in vergleichbaren Arbeitswelten der beiden Länder verwickelt sind.
- Ein **grenzüberschreitender, globaler Zusammenhang** macht sozio-kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich und nachvollziehbar. Die Aufdeckung und Entmystifizierung zu Grunde liegender, aktueller kapitalistischer ökonomischer Prozesse machen eine sozial ungerechte Globalisierung potentiell überwindbar und weisen chauvinistische und/oder nationalistische Ideen und Ansichten zurück.

Das Forum soll nicht nur physische Grenzen überbrücken, sondern auch politische und institutionelle. Es ist offen, unabhängig und setzt die gegenseitige Akzeptanz und den Respekt vor unterschiedlichen Auffas-

sungen sowie eine Diskussionsbereitschaft voraus. Es ermöglicht und unterstützt mit seiner grundlegenden Herangehensweise die Möglichkeit, Aktivitäten in und über andere Regionen zu den gleichen Themen mit einer globalen Betrachtungsweise einzubeziehen. Eine wichtige **Methode** in der Arbeitsweise des Forums ist die persönliche Begegnung und Diskussion unter den betroffenen und beteiligten Menschen und AktivistInnen. Das Forum versteht sich als Teil eines wachsenden Netzwerkes und wird, wo immer möglich, mit zu anderen Themen der Lebenswelten arbeitenden Individuen und Organisationen eng zusammenarbeiten.

Ein Konsortium mit Organisationen aus Hong Kong – *Asia Monitor Resources Centre* (AMRC) und *Globalisation Monitor* (GM) – und Deutschland – *Asienstiftung, express, Labournet Germany, Südwind, Transnational Information Exchange Germany (TIE)*, *Werkstatt Ökonomie* – und ihren jeweiligen Bezugsnetzwerken hat 2008 das Forum als verbindliche Zusammenarbeitsebene gegründet und ein inhaltliches Rahmenprogramm zur Durchführung gemeinsamer Projekte geschaffen, die die praktische Ausrichtung des Forums verdeutlichen. Es lädt andere dazu ein, sich ggf. an den Projekten zu beteiligen und/oder eigene einzubringen, die Ergebnisse zu diskutieren und auszutauschen und möglicherweise gemeinsam neue zu entwickeln. Die am Forum Teilnehmenden haben abhängig von ihrer jeweiligen Ausrichtung gemeinsame und unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte. Es hat somit unterschiedliche Konstellationen von vertiefter Zusammenarbeit zu unterschiedlichen Zeiten zwischen den Gruppen und Individuen des Forums gegeben.

Ein vom Konsortium angestoßenes Programm war angelegt mit der Perspektive kontinuierlicher, längerfristiger Kommunikation und gemeinsamer Aktivitäten, in denen bereits bestehende Arbeitsansätze eingebracht werden sowie neue Dynamiken und

Projekte entstehen können.

## 2008

- Organisierung von Übersetzungsarbeiten und Untertitelung von Dokumentarfilmen jeweils vom Deutschen ins Chinesische und umgekehrt\*
- Vorbereitung und Durchführung eines Besuchsprogramms für Arbeitswissenschaftlerinnen des *China Institutes for Industrial Relations* und Gewerkschaftsfunktionäre der ACFTU aus Beijing und Guangzhou zum Thema *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland* und einer Fachtagung zum Thema in Zusammenarbeit mit dem Otto Suhr Institut der FU Berlin im IG-Metall Haus in Berlin (27.11-13.12.2008).

## 2009

- Infoaustausch und Veröffentlichungen über *express* <http://www.express-afp.info> und <http://www.labournet.de/internationales/cn/arbeitswelten.html> in Deutschland und *China Labour Net* <http://www.worldlabour.org/eng/> in Hong Kong
- Vorbereitung und Durchführung eines Besuchsprogramms in Deutschland für Sozialaktivisten aus China zum Thema *Kapitalismus in der Krise – Wie unterscheidet sich diese in China und Deutschland?* und einer Begegnungstagung zum Thema in Hilchenbach (29.8.-12.9.)
- Einrichtung einer Webseite als Informations- und Arbeitsplattform der Organisationen des Konsortiums <http://www.forumarbeitswelten.de/> in Deutschland.
- Südchinesebesuch von deutschen Gewerkschaftern aus dem Einzelhandel zur Bekleidungsindustrie und workshop zum Thema *Post MFA und seine Auswirkungen auf die globale Lieferkette in der Textil-/Bekleidungsproduktion und Verkauf* (13.-27.11.) mit Aktivisten von NGOs.
- Studien zu den *Auswirkungen des Auslaufens der Multifaser-Abkommen in China und Deutschland* (Südwind e.V.) auf Chi-

nesisch und Deutsch.

#### 2010

- Fortführung des Infoaustauschs und Veröffentlichungen über *express* und *labournet.de* sowie *China Labour Net*.
- Recherche/Untersuchung zu *Beziehungen und Aktivitäten deutscher Arbeitnehmervertretungen zu China*
- Vorbereitung und Durchführung eines Besuchsprogramms in Deutschland für chinesische Sozialaktivisten zum Thema *Neue Formen der Selbstorganisation* mit einem Begegnungsworkshop in Köln (9.-24.10.)
- Durchführung eines Gesundheitsworkshops (9.-13.12.) mit einem deutschen (TIE) und brasilianischen (VidaViva) TrainerInnen in Shenzhen für chinesische labour activists
- Organisation der Übersetzung eines umfangreichen chinesischen Berichts (200 S.) über das Besuchsprogramm *Globalisierung, Arbeitskonflikte und Sozialpartnerschaft in Deutschland 2008* ins Deutsche mit dem Titel *Eine Reise durch Deutschlands Fabriken*.
- Studie zu *Multilateraler vs. regionaler Freihandel und Textilien* (Südwind)

#### 2011

- Fortführung des Infoaustauschs und Veröffentlichungen über *express* und *labournet.de* sowie *China Labour Net*.
- Vorbereitung und Durchführung eines Besuchsprogramms für Redakteure des Forschungsnetzwerkes Chinesischer Arbeiter (德国工厂之旅) und *China Labour Net* in Deutschland zum Thema *Prekarierte Arbeit – geteilte Solidarität? Fest Beschäftigte und Leiharbeiter in Deutschland – alte und neue Arbeiterklasse in China* mit 2 öffentlichen Veranstaltungen in Hamburg und Dortmund sowie einem Wochenendseminar in Dortmund (22.5. – 4.6.)

Das Konsortium der Initiatoren bildet das

verantwortliche Komitee für das Programm. Es koordiniert die Aktivitäten und beantragt Gelder zur Unterstützung der allgemeinen Funktionen des Forums. Seit Anfang 2011 mit Ende einer zweijährigen finanziellen Förderung des Programms durch den EED besteht der Trägerkreis des Forums in Deutschland noch aus folgenden Organisationen: *express*, *Labournet Germany*, *Südwind-Institut* und *Transnational Information Exchange Germany (TIE)*. Es besteht weiterhin eine Zusammenarbeit mit der Asienstiftung und WOEK sowie mit einer Reihe von anderen Organisation wie Orts- bzw. Kreisverbänden von *ver.di* und der *IG-Metall*, *Jour Fix*, kirchlichen Einrichtungen usw. In China ist *Globalization Monitor* in Hong Kong der zentrale Partner. Darüber hinaus bestehen zahlreiche Kontakte zu NGOs, Organisationen von Wanderarbeitern und den Gewerkschaften sowie engagierten WissenschaftlerInnen. Das Forum ist offen für eine Ausweitung des Netzwerkes in andere Länder und Regionen wie z.B. Frankreich, Österreich oder Brasilien, Südostasien.

#### *Kontaktadresse in Deutschland*

Peter Franke

Email: [peter@fuwei.de](mailto:peter@fuwei.de)

Internet: <http://www.forumarbeitswelten.de>