

Selbstorganisation

Begriff, Konzepte, Erfahrungen – ein deutsch-chinesischer Austausch

Ein Bericht von Kirsten Huckenbeck

200 Millionen WanderarbeiterInnen, die kaum soziale und politische Rechte haben; ein Gewerkschaftsdachverband, der zwar der größte der Welt ist, aber in Privatunternehmen kaum Fuß fasst und im Übrigen eng an die Direktiven der Partei gebunden ist; keine Koalitionsfreiheit für die Beschäftigten und miserable Arbeitsbedingungen: eine Melange, die es in sich hat, zumindest im vergangenen Jahr eine Vielzahl von Arbeitskonflikten provozierte – und offensichtlich Eigeninitiative herausfordert. In kürzester Zeit sind in China eine Reihe von unabhängigen Initiativen entstanden, die auf die defizitäre Situation reagieren und die Interessenvertretung der Beschäftigten „selbstorganisiert“ in die Hand nehmen. Einmal mehr ließe sich also fragen, was von China lernen heißen könnte.

Vom 9.-24. Oktober 2010 fand im Rahmen des Projekts „Forum Arbeitswelten“ eine Begegnungsreise zum Thema „Selbstorganisation in China und Deutschland“ statt. Auf chinesischer Seite beteiligten sich neun TeilnehmerInnen,¹ allesamt VertreterInnen sog. „NGOs“, die sich in unterschiedlicher Weise der Unterstützung von WanderarbeiterInnen widmen. Sie hatten im Rahmen des zweiwöchigen Programms Gelegenheit, mit KollegInnen aus Gewerkschaften, antirassistischen und Erwerbslosen-Initiativen, Kulturzentren, MigrantInnen-Vereinen, Anlaufstellen für Undokumentierte und prekär Beschäftigte u.ä. in Deutschland zu diskutieren.

Das Anliegen war durchaus ambitioniert: Schon in der deutschsprachigen Debatte ist alles andere als klar, wofür der philosophisch und politisch aufgeladene Begriff Selbstorganisation steht, schon gar: warum und wozu auf entsprechende praktische Konzepte rekurriert wird und wie diese in eine übergreifende gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Perspektive eingebettet sind. Kontroversen sind in diesem Zusammenhang wenig überraschend, der Verständigungsbedarf scheint hoch. Überraschungseffekte ergaben sich erfreulicherweise jedoch quer zur Herkunft der TeilnehmerInnen. Letztere müssen wir hier, auch aus Rücksicht auf unsere Gäste, leider anonymisiert wiedergeben, da die chinesische Regierung sich alles andere als lernfähig im Umgang mit Kritik an der Partei zeigt, wie die jüngste Verhaftung eines „Promis“ wie dem Künstler Ai WeiWei demonstriert.

Einen Höhepunkt der zweiwöchigen Reise bildete der Workshop „Begriff und Praxis der Selbstorganisation: Konzepte und Erfahrungen“ vom 15.-17. Oktober im Tagungshaus St. Georg / Köln.

Arbeitsthese für die Konferenz war die Annahme, dass es durch den Prozess der Globalisierung auch zu einer weltweit feststellbaren Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse komme. Diese äußere sich allerdings unterschiedlich: Während in den entwickelteren Industriegesellschaften, ausgehend von einem oftmals höheren Niveau sozialstaatlich abgesicherter Ansprüche der Lohnabhängigen, eher ein Abbau von sozialen Rechten zu konstatieren sei, würden Lohnabhängigen in aufstrebenden ökonomischen Entwicklungszentren soziale Rechte, die historisch vielfach als automatisch mit der Durchsetzung kapitalistischer Verhältnisse verbunden assoziiert werden, von vornherein vorenthalten. In beiden Fällen treffe dies zunächst migrantische Arbeitsverhältnisse, die insofern als Experimentierfelder für künftige Entwicklungen gelten können.

¹ Einem wurde von der Deutschen Botschaft die Einreise verwehrt, da er als prekär beschäftigter Wissenschaftler ohne ordentlichen Einkommensnachweis nicht glaubhaft machen konnte, dass er nach seinem Aufenthalt in Deutschland wieder nach China zurückkehren würde.

Trotz bzw. unabhängig von dieser Parallele bestehe in der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung eine Vielzahl unterschiedlicher Vorstellungen, Kulturen und historischer Erfahrungen, wie dem allgemeinen Ziel einer sozialen Emanzipation von Unterdrückung und Ausbeutung zu begegnen sei.

Diese unterschiedlichen Kulturen, Auffassungen und Praktiken zu verstehen und vor dem Hintergrund der aktuellen ökonomischen Situation die Frage nach adäquaten, eventuell sogar gemeinsamen Formen von Organisation, Interessenartikulation und –vertretung zu diskutieren, war zentrales Ziel des Workshops. Eine Voraussetzung für diese Diskussion und die damit verbundenen Anliegen war die Klärung der Frage, ob und inwiefern sich die vermuteten Zusammenhänge zwischen Globalisierung, Prekarisierung und Migration in China und Deutschland vergleichen ließen – und welche Erfahrungen, Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich der praktischen Implikationen für Interessenvertretung hierzu vorliegen. Ein interessantes Experiment zu Beginn des Seminars machte dabei die unterschiedlichen biographischen „Betroffenheiten“ deutlich: Während (fast) alle deutschen TeilnehmerInnen angaben, Mitglied in einer Partei oder parteiähnlichen politischen Gruppe zu sein oder gewesen zu sein, galt dies für die meisten chinesischen Gäste nicht. Nahezu spiegelverkehrt verhielt es sich dagegen hinsichtlich der Erfahrungen mit Diskriminierung...

In seinem Auftaktbeitrag bezog sich ein Vertreter der in Hongkong ansässigen Organisation „Globalization Monitor“ auf exemplarische Selbstorganisationsansätze vor 1949 – für die Phase danach könne sinnvoll nicht von Selbstorganisation gesprochen werden. In den frühen 1920ern jedoch habe es Proteste in der Arbeiterbewegung gegeben, die von einem beachtlichen Maß an Selbstorganisation gekennzeichnet gewesen seien. Er erinnerte etwa an den Streik der Seeleute 1920-21, der die Grundlage für den 16 Monate dauernden Generalstreik 1925/26 in Hongkong und Kanton mit mehreren 10.000 TeilnehmerInnen, vor allem HafentarbeiterInnen und Beschäftigten aus Verkehrsbetrieben, gebildet habe. Mit diesem Streik hätten sie ihren Teil zur Beseitigung der britischen Kolonialherrschaft beitragen wollen, indem sie unter dem Slogan „Wir gehen zurück nach Kanton“, dem Herkunftsort der meisten Beschäftigten, damit gedroht hätten, die Ökonomie Hongkongs lahmzulegen. Die KP habe diesen Streik zwar unterstützt, und auch die Kolonialherren hätten die KP dafür verantwortlich gemacht und kritisiert. Dagegen verwies der Referent darauf, dass die KP Anfang der 1920er Jahre landesweit rund 60 und in Hongkong nur zehn Mitglieder gehabt habe – ein klarer Fall von Überschätzung ihrer organisatorischen Fähigkeiten. Wesentlich für das Begreifen von Arbeiterselbstorganisation sei jedoch nicht das ‚Etikett‘ oder die ‚Fahne‘, unter der diese aufträten, sondern *dass* solche Prozesse des „Selbstlernens“ stattfänden. So seien viele der in den Streik involvierten ArbeiterInnen in diesem Fall gar nicht Mitglied einer Gewerkschaft oder gar der KP gewesen, sondern hätten sich erst im Laufe ihres Kampfes gegen den Kolonialismus und des Streiks zu einer revolutionären Bewegung mit spezifischen Organisationsformen entwickelt - ähnlich wie die Sowjets 1917 in Russland oder die Räte 1919 in Deutschland.

Willi Hajek (TIE-Bildungswerk e.V.) gab einen kurzen Rückblick auf die Geschichte der Selbstorganisation und erinnerte daran, wie eng die Idee der Selbstbestimmung historisch mit der Arbeiterbewegung verbunden sei. Dies komme u.a. in dem Slogan der Internationale („kein Gott, kein Kaiser noch Tribun ...“) zum Ausdruck, aber auch in der Massenstreikdebatte Rosa Luxemburgs, in der der Streik als Lernerfahrung und politische Artikulationsform *in einem* thematisiert worden sei. Nicht erst, aber vor allem in der 1968er-Bewegung und anschließend sei es zu einem Aufbruch in den Betrieben gekommen, der sich in einer Vielzahl „wilder“ Streiks, u.a. in dem berühmten 1973er-Streik bei Ford in Köln gezeigt habe. Die Arbeiterbewegung sei neu bzw. wieder entdeckt worden, viele StudentInnen

seien in die Betriebe gegangen. Politisch sei es vor allem um die Idee eines Selbstverwaltungssozialismus in Abgrenzung zur „alten“ Arbeiterbewegung und den „staatssozialistischen“ Erfahrungen in bzw. mit DDR und Sowjetunion gegangen. Ganz anders dagegen die Situation, die er etwa für die letzten zehn Jahre konstatierte: Heute stelle sich die Idee der Selbstorganisation aufgrund des Absentismus der klassischen Vertretungsorganisationen - Gewerkschaften und Parteien - neu. Dies äußere sich in einer Vielzahl vereinzelter, teils individueller, teils betrieblicher Auseinandersetzungen bis hin zur Neugründung oder Verselbständigung von Gewerkschaften – etwa der SUD in Frankreich, der GDL in Deutschland.

Während die anschließende Debatte einerseits von einer durchgängigen Sympathie für die Idee der Selbstorganisation getragen war, zeigte sich andererseits, dass damit durchaus Unterschiedliches verbunden wurde. So galt das Interesse zunächst der Frage nach den Gründen für die Attraktivität der „großen“ Arbeiterorganisationen, der Gewerkschaften und Parteien: Warum etwa sei es zu einem Niedergang der Studentenbewegung und zur Absorption der Arbeiterproteste der 60er/70er Jahre gekommen? Warum sei es nicht gelungen, diese Unabhängigkeit ‚auf Dauer‘ zu stellen? Oder – mit genau entgegengesetzter Perspektive: Wie könne es gelingen, spontane Formen der Selbstorganisation in kontinuierliche Organisationsformen zu überführen? Gegen die These von dem *Bewusstsein* bzw. der *Idee* der Selbstbestimmung, die aller Aktion vorangehe, wurde auf Bedingungen und Voraussetzungen verwiesen, die Prozesse der Selbstorganisation beförderten oder behinderten. Der GM-Mitarbeiter etwa sah in der restriktiven rechtlichen und politischen Situation Chinas ein entscheidendes Hemmnis für eine Verbreiterung der bisherigen, spontan entstehenden und isoliert bleibenden Arbeitskämpfe. Zwar sei das Entstehen von Streiks trotz hartnäckiger Bemühungen seitens der Regierung nicht mehr per se durch die jeweiligen Regierungsebenen bzw. die Polizei verhinderbar. Doch selbst wenn es den ArbeiterInnen punktuell gelänge, den Arbeitgebern Konzessionen abzuringen, führe dies nicht zu einer substantiellen Änderung der Arbeitsbeziehungen. Dafür seien langfristige Organisierungsbemühungen und die Entwicklung eines Klassenbewusstseins insbesondere unter den WanderarbeiterInnen notwendig, wozu auch die Vermittlung eines Bewusstseins für die legitimen und die Weiterentwicklung der gegebenen Rechte zähle. Bildung und Rechtsbewusstsein stellten für ihn wichtige Ansatzpunkte zur Entwicklung von Klassenbewusstsein dar. Ein Kollege von einer Beratungsorganisation für ArbeitnehmerInnen in Guangzhou vertrat dagegen die Position, dass das Selbstbewusstsein der ArbeiterInnen sich nur in und durch Kämpfe bilde und nicht ‚verordnet‘ werden könne. Christian Frings sah in den Streiks bei Honda einen Beleg für diese „spontane Intelligenz“ und bescheinigte den Arbeiterunruhen im Frühjahr und Sommer 2010 eine „weltgeschichtliche Bedeutung“, da diese u.U. auch die westlichen Hoffnungen, durch die Entwicklung der chinesischen Märkte einen Weg aus der Krise zu finden, erschütterte.

Insgesamt war das Interesse an einer Einordnung der jüngsten Arbeiterunruhen in China sowohl unter deutschen wie chinesischen TeilnehmerInnen groß. Bezug genommen wurde dabei u.a. auf eine These Lin Yanlings, Professorin am Gewerkschaftsinstitut in Beijing, die 2008 mit einer Gruppe von AkademikerInnen und Gewerkschaftern auf Einladung des Otto Suhr-Instituts der FU Berlin und der Asienstiftung durch Deutschland gereist war: Sie hatte im Rahmen eines Vortrags anlässlich des *Union Summers* deutscher Gewerkschaften in Berlin 2010 auf die Bedeutung des Honda-Streiks für die Reform der bzw. Bildung von Gewerkschaften verwiesen. Da der staatlich kontrollierte ACFTU (All-Chinesische Gewerkschaftsbund) den Kontakt zu den Beschäftigten verloren habe, komme es zunehmend zu eigenständigen Aktionen der ArbeiterInnen, die – entgegen der bisherigen Praxis einer Einsetzung der betrieblichen Interessenvertretungen von oben - u.a. auch die Wahl gewerkschaftlicher Betriebskomitees durch die Beschäftigten selbst forderten.

Könne also, so die Frage Bodo Zeuners, davon ausgegangen werden, dass der ACFTU, über die bisherigen Zugeständnisse in Form des kürzlich neu geschaffenen Arbeitsvertragsgesetzes hinaus, durch diese Arbeiterunruhen in ganz anderer Weise unter Reformdruck gesetzt werde, als der Gewerkschaftsdachverband und die Regierung sich dies erhofften?

Der Reformdruck sei bekannt und anerkannt, doch zugleich sei gerade deshalb, so erläuterten verschiedene chinesische Gäste, eine erhöhte Sensibilität der Behörden festzustellen: Das Budget für innenpolitische Sicherheit sei aufgestockt worden, die Videoüberwachung des öffentlichen Raumes nehme ebenso zu wie Repressionen gegenüber NGOs und unabhängigen AktivistInnen der Arbeiterbewegung. Unterschiedlich hingegen war die Einschätzung bezüglich der Entwicklungen des ACFTU. Während einige TeilnehmerInnen hier deutliche Zeichen für mehr Bewegungsfreiheit – etwa im Fall Wal Mart oder Ole Wolff - sahen, verneinten andere die Reformierbarkeit der Staatsgewerkschaft nicht nur grundsätzlich aufgrund ihrer fehlenden Unabhängigkeit vom Regierungsapparat, sondern auch, weil der ACFTU ohnehin nur noch in einem Bruchteil von Unternehmen, den ehemaligen oder noch existierenden Staatsbetrieben, präsent sei. Für das Gros der Beschäftigten, die vor allem in Privatunternehmen beschäftigten WanderarbeiterInnen, habe der ACFTU keinerlei Relevanz und biete auch keine Perspektive. Gerade die zweite Generation der WanderarbeiterInnen, die – im Unterschied zu jenen, die nach der marktwirtschaftlichen Öffnung der 80er-Jahre in die Sonderwirtschaftszonen kamen – in den Städten bleiben wollten, statt in ihre Herkunftsregionen zurückzukehren, sei vollständig unorganisiert, habe „keine Identität“ und verfüge auch über „keinerlei politische Orientierung“. Jenseits der Frage nach der Reformierbarkeit des ACFTU war damit eine von fast allen geteilte Aufgabenstellung für die chinesischen Projekte benannt.

Der Samstag war vor allem der Präsentation der acht chinesischen und fünf deutschsprachigen Initiativen (eine davon aus der Schweiz) gewidmet. Dabei zeigten sich, neben einer Reihe von Gemeinsamkeiten, deutliche Unterschiede nicht nur in der Begründung der jeweiligen Ansätze und im Selbstverständnis, sondern auch in den Perspektiven, die mit dem Begriff Selbstorganisation verbunden werden – und zwar unabhängig davon, ob die TeilnehmerInnen aus China oder Deutschland bzw. der Schweiz stammten.

Nahezu durchgängig wurde die Gründung der chinesischen Initiativen auf das Fehlen adäquater Interessenvertretungsstrukturen für Lohnabhängige, insbesondere aber WanderarbeiterInnen zurückgeführt. Während einige dies jedoch eher für ein Übergangsphänomen hielten, sahen andere darin ein systematisches Problem, das einerseits mit dem erwähnten Charakter des ACFTU als eng an die Regierung gebundene Staatsgewerkschaft und dem Fehlen elementarer Rechte wie der Koalitionsfreiheit, andererseits mit der besonderen Situation der WanderarbeiterInnen begründet wurde. Als „MigrantInnen im eigenen Land“ sei diesen der Zugang zu Sozialversicherungen und Bürgerrechten an ihren Arbeitsorten aufgrund des *Hukou*-Systems, einem Einwohnermeldesystem, das Sozialversicherungen an den Herkunfts- als Meldeort bindet, weitgehend versperrt – ein Charakteristikum migrantischer Arbeitsverhältnisse auch in Europa, wie deutsche Teilnehmer bemerkten.

Einige wenige Städte experimentierten zwar mit der partiellen Gewährleistung sozialer Rechte, wie etwa Schulzugang für die Kinder der WanderarbeiterInnen, Krankenversicherung, einer minimalen Arbeitslosenunterstützung. Doch nach wie vor, so berichteten die chinesischen Gäste, sei das Gros der rund 200 Mio. WanderarbeiterInnen von allen sozialstaatlichen Leistungen, die die Risiken der Lohnabhängigkeit abfedern könnten, ausgeschlossen. Am Job hängt somit alles: nicht nur das unmittelbare Einkommen, sondern auch Sozialleistungen, die zum Teil von den Unternehmen finanziert werden. In Verbindung mit der hohen Fluktuation unter den WanderarbeiterInnen – im Durchschnitt blieben die ArbeiterInnen rund 1,5 Jahre an einer Arbeitsstelle – sahen die VertreterInnen der chinesischen Initiativen darin denn auch die zentrale Herausforderung für ihre Arbeit. Denn

so sehr die Zunahme von Streiks als Zeichen einer wachsenden Konfliktbereitschaft unter den Beschäftigten zu begrüßen sei, so sehr mangle es nach wie vor an „Rechtsbewusstsein“, „stabileren Organisationsformen“ und „längerfristigen Perspektiven“. Aufklärung über bestehende Rechte und Bildungsarbeit mit der Perspektive, die ArbeiterInnen zur Inanspruchnahme ihrer Rechte zu befähigen, stehen entsprechend im Mittelpunkt der Aktivitäten der jeweiligen Initiativen.

Vielfach wird dabei die gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz als Ansatzpunkt auch für weitergehende Organisierungsbemühungen genutzt: So bietet ein 2004 gegründetes Service-Netzwerk im Perfluss-Delta mobile Hilfe bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Fragen der Arbeitssicherheit. Die vier MitarbeiterInnen fahren mit ihrem Info-Bus in die Viertel der WanderarbeiterInnen und halten Schulungen vor Ort, auf der Straße oder in Ausnahmefällen auch in den Fabriken, unter Einbeziehung des Managements, ab. Das Interesse der Unternehmen an einem *Monitoring* von Unternehmenskodices, das oft Unfallprävention und Arbeitssicherheit beinhaltet, kann so genutzt werden, um Zugänge zu den Beschäftigten zu erschließen und dann etwa auch Fragen der betrieblichen Interessenvertretung zu thematisieren. Ein wesentliches Ziel der eigenen Aktivitäten bestehe darin, MultiplikatorInnen unter den Beschäftigten zu bilden, denn ohne eine Verbreiterung der Basis lasse sich der immense Bedarf an Beratungsarbeit nicht decken, so die Mitarbeiterin des Netzwerks.

„Symptombehandlung statt Ursachenbekämpfung“, das war auch das selbstkritische Fazit des Vertreters eines Zentrums für Gemeinwesenarbeit in Hongkong, das sich um die Unterstützung von Staublungen-PatientInnen und deren Angehörigen in ländlichen Regionen Chinas kümmert, aber auch Schulungen für aufgeschlossene Beamte, Sozialarbeiter, Lehrer und Management-Vertreter anbietet. Neben der generell schlechteren medizinischen Versorgung der ländlichen Bevölkerung und – auch aus anderen Ländern bekannten – Auseinandersetzungen mit Behörden um Verursachungszusammenhänge von Berufskrankheiten und entsprechende Entschädigungszahlungen erschwere der Umstand, dass viele Beschäftigte ihre Arbeitsplätze in besonders gefährdeten Industrien mangels Alternativen nicht wechseln könnten, die eigene Arbeit. *Community Care* beinhalte daher neben der gesundheitlichen Rehabilitation vor allem die Entwicklung einer „Gemeinschaftskultur“, z.B. durch partizipative Methoden der Theater-, Musik- und Kulturarbeit, wie sie etwa aus Lateinamerika bekannt seien.

Die darin zum Ausdruck kommende Hoffnung, mittels Kulturarbeit breitere Kreise der arbeitenden Bevölkerung zu erreichen, in Verbindung mit einem Multiplikatorenkonzept, das auf dem Prinzip wechselseitiger Hilfe basiert, kennzeichnete auch andere Initiativen.

So versucht etwa eine Handvoll AktivistInnen in einer Stadt im ostchinesischen Jiangsu mit einer „Arbeiterbibliothek“, eigenen Theaterproduktionen, einer Literaturgruppe und einer Zeitung, kulturelle Bildung als Mittel der „Identitätsfindung“ einzusetzen. Dies nicht etwa, weil das allgemeine Bildungsniveau so gering wäre: Der Mitarbeiter berichtete, dass – bei neun Jahren Schulpflicht – rund 80 Prozent der WanderarbeiterInnen 9-12 Jahre schulische und nachschulische Ausbildung hinter sich hätten (davon ca. 52 Prozent neun Jahre, ca. 27 Prozent zwölf Jahre; Anm. KH). Doch gerade junge WanderarbeiterInnen der nach 80er-Generation, die „von klein an die Zerstörung einer nur auf Profit ausgerichteten Kultur“ erlebt hätten, „soziale Verantwortung und sozialstaatliche Leistungen nicht mehr kennen“ würden, hätten kein geschichtliches Bewusstsein ihrer Situation. Ihre gesellschaftliche Verortung falle ihnen schwer, da sie gewissermaßen „zwischen Land und Stadt“ lebten, sich weder da noch dort zugehörig fühlten und kaum dafür zu gewinnen seien, sich zu organisieren. Als Beleg verwies er auf eine kürzlich erschienene Studie, nach der nur einer von zwanzig Befragten sich noch als „Bauernarbeiter“ verstehe – eine durchaus abwertend verwendete Bezeichnung

für die vom Land stammenden WanderarbeiterInnen, die noch einen traditionell agrarischen Hintergrund haben. Alle anderen verstünden sich als „neue Bürger“ – denen allerdings, wie erwähnt, die Rechte der Stadtbürger vorenthalten werden. Erschwerend komme noch hinzu, dass Zwölf-Stunden-Schichten, die willkürliche Festlegung freier Tage durch die Unternehmer und insgesamt wenig Freizeit kaum ‚Luft‘ ließen, um sich regelmäßig zu engagieren. Damit sich wenigstens in Hinsicht auf die vorhandenen Arbeitsrechte etwas ändert, praktiziert die Handvoll AktivistInnen Krankenhausbesuche, um verletzte ArbeiterInnen über deren Rechte zu informieren und zu beraten, in der Hoffnung, dass diese selbst aktiv werden und ihr Wissen weitergeben.

Einen ‚Kulturkampf‘ ähnlicher Art führt auch eine weitere, in der Provinz Fujian (gegenüber von Taiwan) ansässige Organisation: Während die Regierung Kulturförderung entweder für Propagandazwecke instrumentalisieren oder, insbesondere Literatur, als Gegenstand „individueller Erbauung“ betrachte, bietet der Verein, den dessen Vertreter explizit nicht als Organisation verstanden wissen wollte, auf seiner Homepage und in einem Jahrbuch (Auflage: 500) die Möglichkeit der Veröffentlichung eigenständiger literarischer Produktion. Damit könnten die WanderarbeiterInnen ihren Erfahrungen unzensuriert einen Ausdruck geben und, mittels Internet-Forum, gemeinsam über künstlerische bis hin zu politischen Fragen debattieren. Das reichte den Behörden offenbar, um die Website zu schließen. Dazu beigetragen haben mag vielleicht die Übersetzung ausländischer Texte, vor allem zur französischen und russischen Revolution, die ebenfalls auf der Homepage erschienen. Möglicherweise war es auch die Devise des Literatur-Blogs: „Unser Fundament sind die Werkstätten“, die einen allzu engen Bezug zwischen Kunst und Kritik nahelegte. Der Mitarbeiter des Vereins zeigte sich zwar skeptisch hinsichtlich des Einflusses dieser Art von kultureller Bildungsarbeit auf die unmittelbare Änderung der gesellschaftlichen Verhältnisse, war zugleich jedoch davon überzeugt, dass die Entfaltung künstlerischer Phantasie und sozialer Visionen ein „Element zur Bildung von Klassenbewusstsein“ auf dem langen Weg des „Kampfs gegen das Kapital“ sein könne.

Die Suche nach „Identität“, die für hiesige Vorstellungen irritierend wirken mag, ist auch ein Motiv, das die Arbeit des größten Projekts prägt: die „Heimstätte für WanderarbeiterInnen“ in Beijing. Einer der Initiatoren und Hauptverantwortlichen des Projekts, erläuterte, dass ohne Bewusstsein für die eigene Geschichte auch keine Organisation der „neuen ArbeiterInnen“ denkbar sei. Ebenso wie seine Mitarbeiterin wehrt er sich gegen den abwertenden Begriff „Bauernarbeiter“ (*Nongming gong*), mit dem die ländliche Herkunft der Wanderarbeiter hervorgehoben werden soll: „Die chinesische Gesellschaft ist auf bäuerliche Produktion und „Bauernarbeiter“ gegründet“, so die Mitarbeiterin. Den neuen WanderarbeiterInnen etwas von diesem, mit dem Ende der Mao-Ära verlorenen gegangenen Selbstbewusstsein zurückzugeben, ist zentrales Anliegen der „Heimstätte“. Neben EDV-Kenntnissen und Arbeitsrecht steht daher Geschichte und eigene kulturelle Produktion auf dem Lehrplan der zu dem Projekt gehörenden Abendschule für WanderarbeiterInnen. Die These von den „Verortungsschwierigkeiten“ aufnehmend, wurde auf die Notwendigkeit einer „Heimstätte“ im wörtlichen und übertragenen Sinn verwiesen. Mit den rund 500 chinaweiten Konzerten und dem CD-Verkauf seiner „New Workers’ Art Troupe“, einer in 5000er-Auflage erscheinenden Zeitung, einem Museum für die „Kultur der WanderarbeiterInnen“, dessen von den WanderarbeiterInnen selbst beigesteuerte Exponate mittlerweile weltweit kuratiert werden, Schulungen, in denen jährlich 50-60 „Organizer“ ausgebildet werden, einer eigenen Forschungsabteilung und sechs Second Hand-Läden, in denen die Erlöse gespendeter Gebrauchsgegenstände zur Finanzierung des Gesamtprojekts dienen, sei dies mit Abstand die größte „Selbstorganisation“ Chinas. Sie habe einigen Einfluss auf die Wanderarbeiterorganisationen in anderen Gegenden, wie die Beteiligten festhielten, und

werde mittlerweile von einer Reihe namhafter Sponsoren gefördert. Doch nach wie vor werde das Projekt „basisdemokratisch“ geführt – alle Abteilungen treffen sich regelmäßig in einer Mitgliederversammlung und beraten über die Fortführung der gemeinsamen Arbeit.

Die Regierung duldet das Projekt. Zwar ist die angeschlossene, bis zur sechsten Klasse gehende Grundschule für die Kinder der WanderarbeiterInnen staatlich nicht anerkannt, doch die oft ehrenamtlich arbeitenden Lehrkräfte vermitteln ein Curriculum, das identisch mit dem des staatlichen Schulwesens ist, und die Abschlüsse berechtigen zur Aufnahme in die Mittelschule. Im Mai 2010 sei sogar die Genehmigung erteilt, eine kommunale, nicht betriebsbezogene Gewerkschaft als Untergliederung des ACFTU zu gründen. Sie habe mittlerweile 50 Mitglieder und diene als Labor für „konkrete Demokratie“.

Trotz dieser Erfolge hielten die MitarbeiterInnen der „Heimstätte für WanderarbeiterInnen“ fest, dass die Fluktuation unter den WanderarbeiterInnen, deren mangelndes Geschichts- und damit Selbstbewusstsein das größte Handicap auf dem Weg zu einer stabilen Organisation darstelle. Deren perspektivischer Fluchtpunkt wiederum lag bei beiden nicht in der Entwicklung gewerkschaftlicher Strukturen, sondern in einem „das ganze Leben“ umfassenden, die „Trennung von Arbeit und Leben aufhebenden Selbstorganisationsprozess“, der seine gesellschaftspolitisch-utopischen Bezüge offensichtlich vor allem aus der Negation der aktuellen Formen ökonomischer Entwicklung in China und einer Rückwendung zu maoistischen Ideen gewinnt. Im Zentrum der Liedtexte stehen etwa Heimweh, die Trennung von der Liebsten, romantische Erinnerungen an vergangene Zeiten und die ländliche Herkunft, daneben die Erfahrungen in der Stadt: Betrug am Arbeitsplatz und die Beschwörung gemeinsamer Stärke im Arbeitskampf.

Die kollektive Identitätsbildung der ‚verlorenen Generation‘ der neuen WanderarbeiterInnen im Streik braucht offenbar zusätzlich eine große gesellschaftliche ‚Vision‘, um wirkliche Selbstorganisation zu sein. Deren Orientierungspunkte mögen in diesem Fall in einer uminterpretierten Vergangenheit liegen, grundsätzlich stellt sich in *dieser* Perspektive aber das Problem, wie vom einen zum anderen zu kommen ist – vor allem, wenn dies selbstorganisiert stattfinden soll.

Deutlich wurde diese Ambivalenz zwischen de facto selbstorganisierter Praxis und langfristigen Perspektiven, in der Selbstorganisation einerseits als Reaktion auf akute Problemlagen, andererseits als Ziel im Sinne einer gesellschaftspolitischen Vision verstanden wurde, auch an anderen Beiträgen.

So berichtete ein Mitarbeiter eines Beratungszentrums für ArbeiternehmerInnen im Perfluss-Delta, dass es zwar zahlreiche Arbeitskämpfe gebe, das Bewusstsein der Beschäftigten, insbesondere der „Bauernarbeiter“, in China aber noch nicht sehr entwickelt sei und die Kämpfe nicht zu einer entsprechenden Organisation führten. Weder Partei noch Staatsgewerkschaft hielt er für relevante Bezugspunkte einer solchen Organisation, er glaube vielmehr an „an den Sozialismus“. Bei Marx gehe es um ein nicht-instrumentelles Verständnis von Produktion – „Produktion für das eigene Glück, nicht für das Kapital“. Das schließe Selbstbestimmung in Produktion und Verteilung sowie eine umfassende Mitbestimmung über die Gewinnverwendung ein – zusammengefasst bedeute dies „Wirtschaftsdemokratie“. Doch wie sei ein solcher Prozess denkbar?

Wenn Wissen vermittelbar sei, so sei Bewusstsein doch etwas, was nur selbst entwickelt werden könne, so Bodo Zeuners Anmerkung. Wie also gehe das Servicezentrum mit diesem Problem um? Beratung und Hoffnung, so die Devise des Mitarbeiters: Trotz aller Repressalien setzt sich seine, 2004 gegründete, Organisation dafür ein, die Verbreitung von Tarifverträgen zu fördern, bietet arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung bei juristischen Auseinandersetzungen – allein 2009 rund 140 Mal – sowie Schulungs- und Bildungsveranstaltungen an. Letztlich, so sein Fazit, müssten die ArbeiterInnen selbst Verantwortung übernehmen.

Nonni Morisse, IGMler, Jugendauszubildendenvertreter bei Daimler Bremen, verlieh dagegen seiner Hoffnung Ausdruck, dass sich aus den Defiziten der Gewerkschaften selbst neue Formen entwickeln würden. Die Gewerkschaft, so erläuterte er auf Nachfragen chinesischer Teilnehmer, sei schon deshalb nicht mehr reformfähig, weil es kein überschüssiges ökonomisches Wachstum mehr gebe, das verteilt werden könne. Dies aber sei die Existenzgrundlage der Gewerkschaften in der BRD gewesen.

Am Beispiel des Hafenarbeiterkomitees, das sich anlässlich einer Entlassungswelle in Bremen und Hamburg gebildet habe, schilderte er die Entstehung eines überbetrieblichen Solidaritäts- und Gesprächskreises, der auch in anderen Fällen aktiv werden wolle. Bei Daimler selbst sei das Problem der Leiharbeit akut, im Bremer Umland vor allem die Erwerbslosigkeit. Gemeinsam mit anderen, vor allem jugendlichen GewerkschaftskollegInnen, denke man darüber nach, eine neue, überbetriebliche und kampffähige Gewerkschaft „im Geiste der IWW“ („International Workers of the World“, Anm. KH) zu gründen, die sich explizit als Organisation für Erwerbslose *und* Beschäftigte verstehe.

Ebenfalls aus real existierenden Defiziten der bestehenden Gewerkschaften heraus sind die Initiativen, die Christian Frings, Florian Wegner und ein Rechtsberater aus der ostchinesischen Provinz Shandong vorstellten, entstanden.

Christian Frings berichtete über das regionale Unterstützungsnetzwerk, das sich Ende 2005 anlässlich des Arbeitskampfes der Beschäftigten von Gate Gourmet, einem Flughafen Caterer, entwickelt hatte und zwischenzeitlich beim Autozulieferer TMD (dessen Interessenvertretung die chinesischen Gäste bereits in der Woche zuvor kennengelernt hatten), der Reinigungsfirma Klüh sowie zuletzt beim Obst- und Gemüsezulieferer Univeg tätig war. Anlass seien immer Proteste von – meist migrantischen – Beschäftigten gewesen, die sich von ihrer jeweiligen Gewerkschaft im Stich gelassen gefühlt und ihre Forderungen in den Verhandlungslinien der Gewerkschaften nicht aufgehoben gesehen hätten. Er konstatierte unter den Belegschaften eine zunehmende Bereitschaft zu Arbeitskämpfen und Streiks – doch letztere seien nur legal, wenn die Gewerkschaft zustimme. Angesichts eines ausgeprägten Kontrollbedürfnisses der Gewerkschaften suchten sich die Widerstandspotentiale daher andere Ventile – Selbstorganisation resultiere aus dem Fehlen gewerkschaftlicher Unterstützung, so seine These.

Ähnlich argumentierte Florian Wegner, der den Konflikt um die Arbeitsverhältnisse im Kino Babylon, einem aus öffentlichen Mitteln geförderten Alternativ-Projekt in Berlin, schilderte. Nach zahlreichen erfolglosen Versuchen, mit der zuständigen Gewerkschaft ver.di ins Gespräch zu kommen, habe sich die Belegschaft schließlich entschlossen, eine eigene Betriebsgruppe aufzumachen und sich dabei Hilfe von der FAU („Freie Arbeiter Union“), einer betriebs- und branchenübergreifenden Gewerkschaft mit anarcho-syndikalistischem Hintergrund, geholt. Dieser sei zwischenzeitlich gerichtlich untersagt worden, sich als legitime Interessenvertretung der Beschäftigten auszugeben – bis hin zum Verbot, sich überhaupt Gewerkschaft nennen zu dürfen. Der Hintergrund: Gewerkschaften werden in Deutschland juristisch nur als solche anerkannt, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllen, u.a. müssen sie ihre branchen- und nicht nur betriebsweite Tarifmächtigkeit, d.h. Konfliktfähigkeit, beweisen.

Von Auseinandersetzungen mit den formal zuständigen Gewerkschaften wusste auch der als Rechtsberater tätige Kollege aus China zu berichten. Seine in Shandong ansässige Hotline für Arbeitsrechte war entstanden aus dem Konflikt mit einem in dänischem Eigentum geführten Unternehmen, einem Elektronik-Zulieferer, der hauptsächlich Lautsprecher für Handys produziert. Fehlende Lohnzahlungen, fehlende Arbeitsverträge und Abfindungsforderungen

waren die Themen, die die Belegschaft dazu brachten, sich an den ACFTU zu wenden – zunächst ohne Resonanz. Nach mehreren, ebenfalls erfolglosen Anläufen, mit dem Unternehmen zu verhandeln, habe die Belegschaft schließlich selbst eine gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb gegründet und, u.a. durch einen selbstorganisierten Streik, den Unternehmer auch an den Verhandlungstisch und zu einem Kompromiss gezwungen. Nach wie vor fehle aber die formale Anerkennung durch den Arbeitgeber – und auch das Verhältnis zur regional zuständigen Abteilung des ACFTU sei angespannt. Vom Dachverband hingegen wurde die Betriebsgewerkschaft anerkannt, mittlerweile ist sogar ein Artikel in der monatlich erscheinenden, chinaweit vertriebenen Gewerkschaftszeitung erschienen. Die Notwendigkeit der Verbreiterung solcher, von den Beschäftigten selbst gewählter betrieblicher Gewerkschaftsvertretungen vor Augen, jedoch ohne Vorstellung, wie dies angesichts des fehlenden Bewusstseins vieler Beschäftigter zu realisieren sei, habe er sich zur Gründung der Arbeitsrechts-Hotline entschlossen.

Diese Plädoyers für „Gewerkschaften neuen Typs“, gewerkschaftliche Eigeninitiativen und Gewerkschaftsneugründungen provozierten Nachfragen. Wie solle verhindert werden, dass auch diese neuen Gewerkschaften den reformistischen oder bürokratischen Gang aller Dinge gingen? Schließlich seien auch die traditionellen Gewerkschaften am Anfang revolutionär gewesen. Im Hintergrund stand bei ihr allerdings die Suche nach „ewigen“, „nicht korrumpierbaren“ Organisationsformen im o.g. Sinne.

Dass sich diese Frage nicht notwendig anschließen muss, sondern die Herausbildung von selbstorganisierten Zusammenhängen eine eigenständige Bedeutung als Lern- und Bildungszusammenhang und zugleich politische Artikulationsform haben kann, machten die Beiträge von den Vertretern des neu gegründeten Workers' Centers Leverkusen und aus der Schweiz deutlich.

Die „Bewegung für ein Bleiberecht“ in der Schweiz bildet hier eine Zwischenform, insofern sie sich einerseits als Teil der linken „Bewegung für Sozialismus“ versteht, andererseits aber auch eigenständig agiert, um mit MigrantInnen gemeinsam Forderungen und Aktionen zu entwickeln, die an deren Situation ansetzen. Als Hauptproblem beschrieb David Soofali die Spaltungen innerhalb der MigrantInnenszene der Schweiz, in der – bei 7,8 Millionen EinwohnerInnen – geschätzt allein rund 200.000 Undokumentierte leben. Eine Vielzahl unterschiedlicher Aufenthaltstitel, u.a. die Unterscheidung zwischen „politischen“ und „ökonomischen“ Flüchtlingen, sowie die „Dynamisierung“, d.h. die teils wöchentliche Verlegung von Flüchtlingen, erschweren den Kontakt zwischen den MigrantInnengruppen und zwischen diesen und den UnterstützerInnen. Aus zahlreichen Gesprächen und Bekanntschaften, die sich aus den Besuchen in Notunterkünften heraus entwickelt hätten, sei daher die Forderung nach einer Legalisierung entstanden. Zwar sei man weit entfernt von der Durchsetzung dieser Forderung, doch eine Reihe von Kirchenbesetzungen und vor allem die gemeinsame Besetzung des Parlamentsplatzes mit dem rund einwöchigen Camp dort hätten einen wichtigen Kontrapunkt in der Öffentlichkeit gesetzt („Die Schweiz steht diskursiv an der Spitze der Fremdenfeindlichkeit“) – und, nicht zu unterschätzen: das Selbstbewusstsein unter den MigrantInnen gestärkt.

Auch Nikolaus Roth und Ingo Radermacher, als (ehemalige) Betriebsräte des Chemieunternehmens Bayer Leverkusen die Initiatoren des Leverkusener Zentrums, verstehen ihren Ansatz als Reaktion auf zunehmende Spaltungen, die sie zwischen Beschäftigten, Erwerbslosen und prekär Arbeitenden (darunter auch undokumentierte MigrantInnen) ausmachten. Allein über betriebliche Gewerkschaftsarbeit ließen sich diese nicht mehr auffangen, so ihre Erfahrung. Ihr Versuch, diese „drei Welten“ in dem Zentrum miteinander ins Gespräch zu bringen, basiert auf dem Prinzip der „wechselseitigen

Selbsthilfe“ – deren Name „Wechselwirkung“ ist insofern Programm. Zwar gehe es auch um ein „anderes Leben“ und eine „andere, solidarische und selbstbestimmte Gesellschaft“, doch dies soll sich „aus den Interessen und Aktivitäten der NutzerInnen des Zentrums entwickeln“ – oder eben auch nicht. Darin drückt sich die Vorstellung aus, dass diese anderen Formen von Vergesellschaftung bereits Arbeitsgrundlage des Zentrums und der Beziehungen zwischen den NutzerInnen selbst sein können, ohne dass hier Vorgaben gemacht würden.

In der gemeinsamen Debatte über die unterschiedlichen Ansätze schälten sich drei größere Frageblöcke heraus.

Verständigungsbedarf gab es zunächst hinsichtlich der Frage, in welcher Gesellschaft wir – in China und in Deutschland – leben: Handelt es sich um einen „noch nicht vollständig ausgebildeten“ Kapitalismus in China, und geht es entsprechend darum, zunächst bürgerliche Rechte durchzusetzen, das *Hukou*-System abzuschaffen, das Koalitionsrecht einzufordern? Geht es überhaupt um ein Begreifen des gesellschaftlichen Ganzen – oder eher um spezifische Erscheinungsformen und Krisensymptome, wie etwa die Abwälzung von Krisenlasten auf Beschäftigte, die Rücknahme sozialstaatlicher Leistungen, die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen? Je nachdem, wie diese Frage beantwortet wird, ergeben sich, so zeigte die Diskussion, unterschiedliche politische und praktische Implikationen und Schlussfolgerungen.

Eng damit zusammen hängt der zweite Frageblock, der sich um die Rolle der Gewerkschaften in dieser Gesellschaft gruppierte: Können diese noch, noch nicht oder nicht mehr ein adäquater Ausdruck von Interessenvertretung der Arbeitenden sein? Oder können sie dies aufgrund prinzipieller Zweifel, etwa an zentralistischen Großorganisationen, am Bürokratismus oder aufgrund ihrer fehlenden Unabhängigkeit gegenüber Staat und Kapital grundsätzlich nicht sein? Und sind diese Einwände überhaupt prinzipiell formulierbar – oder nicht selbst letztlich historische bzw. Erfahrungsurteile? So kontrovers die Einschätzungen hier ausfielen, so auffällig war, dass gerade diese Frage quer durch die chinesische und deutsche Teilnehmergruppe unterschiedlich beantwortet wurde. Der Vorstellung, den ACFTU durch Gründung gewerkschaftlicher Betriebsgruppen ‚von unten‘ neu zu beleben und zu bestimmen, stand die rigide Ablehnung des ACFTU gegenüber – aus ähnlich prinzipiellen Überlegungen, wie sie einige deutsche Kollegen hinsichtlich der DGB-Gewerkschaften formulierten. Doch diese Position wiederum fand sich selbst durchaus nicht im Widerspruch zu der Vorstellung, eine gesellschaftliche Großorganisation „neuen Typs“ entwickeln zu wollen. Gerade hier zeigte sich aber, wie viel Diskussionsbedarf in der „Organisationsfrage“ noch steckt, um diese vom Kopf auf die Füße zu stellen. Denn, womit der dritte Frageblock zu Begriff und Konzepten der Selbstorganisation benannt wäre, die Frage nach „adäquaten Organisationen“ verweist zurück auf das „Wozu“ und damit auf gesellschaftstheoretische und politische Bestimmungen einerseits und das „Wie“, also die „Bildung“ von Organisationen andererseits.

Gerade die Vorstellung, dass Selbstorganisation oft nur Ausdruck eines Defizits, sei es in rechtlicher, gewerkschaftlicher oder staatlicher Hinsicht, oder eines „nur“ ökonomischen Problems sei und dass die vorgestellten Ansätze insofern lediglich eine „vorübergehende Notlösung“ auf dem langen Weg zu „richtigen“ Organisationen seien, geht dabei oft mit der These eines „fehlenden Bewusstseins der Lohnabhängigen“ einher, das wiederum den Charakter dieser Notlösungen erklären bzw. rechtfertigen soll. Oder, in den Worten einer Teilnehmerin: „Selbstorganisation ist ein Effekt der Unzufriedenheit mit Parteien und Gewerkschaften, aber nicht die Lösung“. Doch woran soll Bildung und Demokratisierung in der Perspektive gesellschaftlicher Selbstbestimmung – oder emphatisch „Volkssouveränität“, wie Teilnehmer formulierten - ansetzen, wenn nicht am jeweils Vorhandenen? *Wie* sie das tut

und welches Verhältnis zwischen den an diesen Prozessen Beteiligten hergestellt wird, daran unterscheiden sich in der Tat die Konzepte.

Von hier ergab sich einerseits das Bedürfnis, den Zusammenhang zwischen solchen theoretisch-politischen Fragestellungen und den praktischen Konzepten bzw.

Organisierungsansätzen weiter aufzuklären, und insofern auch das Bedürfnis nach einem kontinuierlicheren Austausch, etwa in Form von weiteren Besuchen oder Publikationen.

Andererseits wurden aber auch eine Reihe konkreter Verabredungen getroffen, die etwa den Informationsaustausch über bestimmte Unternehmen und deren Zulieferketten im Automobil-, Elektronik und Textilbereich betrafen.