

## Gewerkschaften in China – Analyse ohne Vorurteile

*Schriftlich Ausarbeitung eines Referates gehalten zum Thema „Zukünftige Rolle des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes: Vertreter der ArbeiterInnen Interessen oder Schlichter zwischen Kapital und Lohnarbeit“ auf dem Diskussionsworkshop „Gewerkschaften und gewerkschaftliches Handeln in China – Wo zeigen sich emanzipatorische Perspektiven“? veranstaltet vom Forum Arbeitswelten e.V. in Bochum 14.-15. März 2014*

### I.

Bei dem Thema besteht - wie bei vielen Themen zu China - die Gefahr, dass sich in die Darstellung oder Untersuchung des Gegenstands ein bestimmtes Vorverständnis des Begriffes („Gewerkschaften“) ebenso einschleicht wie die idealtypische Verzerrung dessen, was eine Gewerkschaft sein s o l l t e (und angeblich hierzulande ist).

Wer nach einem solchen Vorverständnis chinesische Verhältnisse analysieren will, hat das Ergebnis eigentlich schon formuliert, bevor er die Untersuchung begonnen hat. Auf diese Weise wird nicht analysiert, sondern nur noch subsummiert. Der wissenschaftliche aber auch politische Wert eines solchen Vorgehens ist sehr begrenzt. Mit ihm wird das bewiesen, was man schon immer „gewusst“ hat. Wissenschaftlich korrekt und politisch perspektivisch hingegen kann nur ein solches Vorgehen sein, das zunächst nach der **Entwicklung** des Gegenstands fragt, um auf diese Weise das Wesen der Sache zu ergründen. Schon Hegel wusste, dass das **Werden** einer Sache ihre **Wahrheit** ausdrückt.<sup>1</sup>

Für unsere Untersuchung bedeutet dies, dass wir auf der einen Seite nach den Wurzeln der chinesischen Gewerkschaften und zumindest ansatzweise auf die Suche nach den Wurzeln hiesiger Gewerkschaften fragen müssen und dass wir auf der anderen Seite die beiden Entwicklungen und jeweiligen Zustände angesichts der heutigen konkreten Erscheinungen in China immer „mit-denken“. Nur d a s eröffnet wissenschaftliche Tiefe statt uferloser Kompilation unterschiedlicher Meinungen und es eröffnet eine politische Perspektive anstelle unpolitischer Resignation.

Dies setzt aber ein Mindestmaß von Kenntnissen über den Gegenstand im **eigenen** Land voraus. Eine solche Anforderung erscheint banal. Gerade aber Untersuchungen zum Thema „Chinesische Gewerkschaften“ zeigen, dass es an solchen Grundkenntnissen immer wieder fehlt. Teilweise ist dies auf das zurückzuführen, was der Verfasser an anderer Stelle als „sinologische Substitution“ bezeichnet hat. Immer noch eröffnen sich examinierten Sinologiestudenten zahlreiche Perspektiven im Management westlicher Firmen. Man unterstellt, dass - wer chinesisch spricht - China auch „verstehet“ und zwar vor allem auch in jenen Bereichen, die man eigentlich nur verstehen kann, wenn man den Gegenstand im eigenen Land kennengelernt hat. Was ist aber von universitären Abschlussarbeiten etwa zum chinesischen Arbeitsrecht zu halten, wenn der Absolvent chinesisch spricht und versteht, aber niemals sich mit dem hiesigen Arbeitsrecht praktisch oder auch nur theoretisch, wissenschaftlich oder beruflich befasst hat? Wie kann die Übersetzung eines naturwissenschaftlichen oder ingenieurtechnischen Textes erfolgen, wenn der Übersetzer

---

<sup>1</sup> G.W.F. Hegel, Wissenschaft der Logik, Band 1, in: Theorie Werkausgabe Frankfurt 1976, S. 83; ähnlich ders., Phänomenologie des Geistes, Theorie Werkausgabe Frankfurt 1974, S. 24: „Das Ganze aber ist nur das durch seine Entwicklung sich vollendende Wesen.“

nicht die geringste Ahnung von dem naturwissenschaftlichen Sachverhalt oder den jeweiligen technischen Grundzusammenhängen (die ja fast immer identisch sind) hat? Tatsächlich sind diese Absurditäten längst zum akademischen Standard geworden. So wurden beispielsweise am Sinologischen Institut an der Universität Hamburg eine Vielzahl von Abschlussarbeiten zum Chinesischen Arbeitsrecht vorgelegt, deren wissenschaftlicher und praktischer Gehalt sehr begrenzt sind. Leider betrifft dieses nicht nur rein sinologische Arbeiten, sondern auch juristische Untersuchungen, die mit sinologischem Hintergrund aber ohne ausreichende Kenntnisse der eigenen Rechtsordnung erfolgten.<sup>2</sup> Auf diese Weise entstehen Sichtweisen auf chinesische Verhältnisse, die in mehrfacher Hinsicht Fehler multiplizieren: Entweder wird die Sicht getrübt von einem auf hiesigen Verhältnis beruhenden Vorverständnis des Begriffs oder aber sie wird - noch schlimmer - von der **Unkenntnis** selbst hiesiger Verhältnisse beeinträchtigt.<sup>3</sup> Als Beispiel mag der Fall eines jungen Managers gelten, der den Verfasser eines Tages anrief und berichtete, er werde vor der Europäischen Handelskammer in Shanghai einen Vortrag zu Streiks in China halten und er sei dankbar, wenn der Verfasser ihm kurz mitteilen könnte, wer der Streikführer im Falle des Streiks bei Honda in Nanhai gewesen sei... Dieser Anrufer gehörte zu jener Generation von jungen Managern, die im eigenen Land weder theoretisch noch praktisch jemals Begegnung mit dem Phänomen Streik gehabt hatten, aber in China nun dieses Phänomen kennenlernten (und darüber sogleich referieren...).

Es ist demnach absolut unverzichtbar, sich dem Gegenstand unter zwei Blickwinkeln zu nähern:

1. der Analyse der Entwicklung, also der *historischen* Hintergründe und Wurzeln des Gegenstands, hier: der Gewerkschaften;
2. der Analyse der Entwicklung des Gegenstands und der gegenwärtigen Realität auch und gerade unter *hiesigen* Verhältnissen.

Wer auch nur einen der beiden Zugänge vernachlässigt, wird unweigerlich zu wissenschaftlich nicht vertretbaren Ergebnissen kommen.

## II.

Fragen wir also zunächst: Was sind Gewerkschaften? Gewerkschaften an sich, Gewerkschaften aber auch real. Abstrakt aber auch konkret. Wie sind sie entstanden? Wie entstehen sie immer noch? Wie haben sie sich entwickelt?

Auch wenn es die Gewerkschaften heute und vor allem ihre Repräsentanten aber auch ihre Kritiker nicht wahrhaben wollen: Gewerkschaften sind aus nichts anderem als aus Streiks entstanden. Streiks waren und sind die Keimform gewerkschaftlicher Organisation. Nicht in jedem Einzelfall einer Gewerkschaftsgründung sehr wohl aber im allgemeinen Prozess ihrer Entstehung. Die Urform gewerkschaftlicher Organisation war vor allem die „Unterstützungskasse“, d. h. die im Falle von Streiks aus Existenzgründen erforderliche

<sup>2</sup> Geffken/Cui, Eine falsche Sicht auf das chinesische Arbeitsrecht – Gravierende Fehler bei der Interpretation und Übersetzung chinesischer Gesetzestexte, in: Anlage zum RAT & TAT China-Info Nr. 1 vom 29.1.2014 sowie demnächst unter <http://www.drgeffken.de/index.php?id=4>

<sup>3</sup> Über ein absolut unbrauchbares Arbeitspapier der Friedrich-Ebert-Stiftung zu den chinesischen Gewerkschaften berichtet der Verfasser in seinem Beitrag „Gewerkschaften in China“, in: Zeitschrift Maxistische Erneuerung 201, S. 124 ff. Der Mangel dieses Papiers, welches lediglich in der Zusammenfassung studentische Abschlussarbeiten bestand, liegt nicht nur in der Unkenntnis der chinesischen Verhältnisse sondern eben auch in der Unkenntnis hiesiger Verhältnisse .

materielle Solidarität der Streikenden, ihrer Familien und anderer Arbeiter. Dabei wird oft vergessen, dass die Streiks selbst meist **nicht erfolgreich** waren, sehr wohl aber (auch gerade deshalb) zur allmählichen Entstehung fester Strukturen, also der Gewerkschaften, führten. Marx und Engels beschreiben dies im Kommunistischen Manifest so: „Von Zeit zu Zeit siegen die Arbeiter, aber nur vorübergehend. Das eigentliche Resultat ihrer Kämpfe ist nicht der unmittelbare Erfolg, sondern die immer weiter um sich greifende Vereinigung der Arbeiter.“<sup>4</sup>

Etwa 50 Jahre, nachdem dies geschrieben wurde, bestätigte sich in Deutschland dieses Faktum noch einmal auf eindrucksvolle Weise: Im Hafenarbeiter- und Seeleutestreik in Hamburg 1896/97 erlitten die Arbeiter trotz großer Solidarität selbst aus Kreisen des liberalen Bürgertums nach einem mehrwöchigen Arbeitskampf eine schwere Niederlage. Die wesentliche Schlussfolgerung daraus war die Verbreiterung und Festigung der gewerkschaftlichen Organisation. Das erklärte Ziel dieser Verfestigung der Organisation war, dass künftige Arbeitskämpfe erfolgreicher durchgestanden werden sollten. Gleichzeitig aber zeichnete sich schon bald auch die Verselbständigung des Gewerkschaftsapparates ab, was bekanntlich die massive Kritik am Gewerkschaftsapparat vor allem durch Rosa Luxemburg auf den Plan rief. So in ihrer Streitschrift „Massenstreik, Partei und Gewerkschaften“ aus dem Jahre 1906.

Unabhängig von diesem innergewerkschaftlichen Konflikt aber steht fest und hat sich immer wieder auch in kleinerem Rahmen bewahrheitet: Wenn und soweit sich eine Gewerkschaft ihres wesentlichen Kampfmittels, nämlich des Streiks, bedient, so kann sie in relativ kurzer Zeit ihre eigene Basis erheblich verbreitern. Zwischen der gewerkschaftlichen Organisation und dem Kampfmittel Streik besteht offensichtlich eine komplizierte dialektische Beziehung. Weder können Streiks auf Dauer erfolgreich sein ohne gewerkschaftliche Organisation. Noch kann die gewerkschaftliche Organisation auf Dauer (als gewerkschaftliche Organisation!) Erfolg haben, wenn sie auf den Einsatz des Kampfmittels Streiks verzichtet.

### III.

Auf einer höheren Ebene entdecken wir unterschiedliche Organisationsprinzipien der Gewerkschaften: Betriebsgewerkschaften und Branchengewerkschaften. Die Bedeutung dieses Unterschieds kann nicht hoch genug eingeschätzt werden und zwar vor allem bei einem Vergleich der chinesischen Gewerkschaften mit den Gewerkschaften anderer Länder. Gewerkschaften in China sind nämlich trotz der Existenz von Dachverbänden zunächst und vor allem: Betriebsgewerkschaften. Dieses Organisationsprinzip existiert auch in einer Vielzahl anderer Länder, wie z. B. den USA, Taiwan, den Philippinen, Indien usw. Eine Gewerkschaft bildet sich in einem Betrieb und ist für einen bestimmten Betrieb zuständig. Sie schließt sich zwar einem bestimmten Dachverband an oder ist von vornherein Teil eines solchen Dachverbandes, sie organisiert aber keine Mitglieder **ü b e r** den Betrieb hinaus. Wir wissen, dass dieses in Deutschland vollkommen anders ist. Es gibt in Deutschland keine Betriebsgewerkschaften. Im Gegenteil: Ohne dass dieses das Ziel der Gewerkschaften gewesen wäre, hat sich zunächst in Westdeutschland seit Beginn der 1950er Jahre und später dann auch in ganz Deutschland als betriebliche Interessenvertretung der **Betriebsrat** durchgesetzt. Es gibt zwar ähnliche Strukturen inzwischen auch in China. Sie haben aber dort - wie auch in den meisten anderen Ländern - nur eine untergeordnete oder weniger entwickelte Form erreicht. Vergleicht man also die Funktionen, die Betriebsgewerkschaften in China (und auch in anderen Ländern) ausüben, mit den Funktionen der hiesigen Betriebsräte,

---

<sup>4</sup> Karl Marx/Friedrich Engels, Manifest der Kommunistischen Partei, London 1848, in: Marx-Engels-Werke, Band 4, Berlin 1974, S. 471

so stellt sich rasch heraus, dass diese Funktionen durchaus ähnlich sind und man deshalb Betriebsgewerkschaften eher mit Betriebsräten als mit Branchengewerkschaften vergleichen kann. Dies zeigt aber auch, dass es „Gewerkschaften an sich“ der Form nach nicht gibt, sondern dass Gewerkschaften in den unterschiedlichsten Formen und Strukturen auftreten. Wird dieses in der Debatte aber auch in der wissenschaftlichen Untersuchung nicht berücksichtigt, so kommt man schnell zu völlig falschen Ergebnissen.

#### IV.

Auch wenn die Funktion von Betriebsgewerkschaften mit der Funktion von Betriebsräten (jedenfalls in juristischer Hinsicht) teilweise vergleichbar ist, so besteht ein wesentlicher Unterschied natürlich darin, dass etwa in Deutschland die Betriebsräte keine Streiks organisieren dürfen und dass sie auch nicht eine Mitgliederorganisation darstellen, sondern lediglich ein gewähltes Organ der Belegschaft sind.

Eine wesentliche Konsequenz aus dem Wesen und aus dem Grundzweck der Gewerkschaften und ihrem Zusammenhang mit dem Arbeitskampf sind die **Gegnerfreiheit** der Organisation, ihre **demokratische Struktur** und ihre **politische Autonomie**. Alle drei Kriterien sind in Deutschland zwischenzeitlich auch Bestandteil der rechtlichen Definition von Gewerkschaften durch die Rechtsprechung geworden. Die Gegnerfreiheit ist also nicht etwa nur eine moralische Anforderung, sondern grundlegendes Organisationsprinzip. Das gilt übrigens auch für China, denn nach den Statuten des Gewerkschaftsdachverbandes dürfen Arbeitgeber bzw. deren Repräsentanten nicht Mitglieder der Gewerkschaft sein. Dass sie es dennoch sind, widerspricht also keineswegs nur moralischen Anforderungen, sondern durchaus auch dem vorgegebenen politischen Grundverständnis chinesischer Gewerkschaften. Die demokratische Struktur von Gewerkschaften entspricht ebenfalls allgemeinem politischen Konsens. Ihre politische Autonomie allerdings nicht. Diese Eigenschaft hat sich in Deutschland vor allem nach der Niederschlagung des Faschismus 1945 als wesentliches Kriterium durchgesetzt. Sie existiert aber nicht nur nicht in China (dazu noch weiter unten), sondern auch in einer Vielzahl anderer Länder nicht. So unterscheidet sich die Situation indischer Gewerkschaften beispielsweise von der Situation chinesischer Gewerkschaften nur dadurch, dass es eine Vielzahl konkurrierender Dachverbände gibt, die mit politischen Parteien zusammenarbeiten. Die Abhängigkeit der jeweiligen Dachverbände von den politischen Parteien aber ist in Indien geradezu typisch.

Im Laufe eines Jahrhunderts haben sich hierzulande folgende Einzelfunktionen der Gewerkschaften herausgebildet:

- Streikunterstützung (Streikkasse, Streikorganisation etc.),
- Abschluss von Tarifverträgen (Erhebung von Tarifforderungen),
- Rechtsvertretung und Beratung von Mitgliedern,
- Schulung von Mitgliedern,
- Bildung von Betriebsräten,
- Beteiligung an der Arbeitsgerichtsbarkeit, der Berufsausbildung und der Unternehmensmitbestimmung.

Dabei wird bisweilen übersehen, dass es eine Vielzahl von Einzelfunktionen noch bis in die 1980er Jahre gab, die inzwischen praktisch nicht mehr existieren. Hierzu zählen vor allem alle Funktionen im Bereich der Selbsthilfe, wie etwa

- Konsumvereine,

- Wohnungsbaugenossenschaften,
- gemeinnützige Banken,
- Sozialunterstützung von Mitgliedern.

Solche quasi „versicherungsrechtlichen“ Funktionen nehmen die gewerkschaftlichen Dachverbände in China immer noch wahr. Dies allein kann aber mit Sicherheit nicht dazu führen, den chinesischen Gewerkschaften die Gewerkschaftseigenschaft abzusprechen. Im Gegenteil: Es darf die Frage gestellt werden, ob der Abbau von Selbsthilfefunktionen bei den hiesigen Gewerkschaften nicht eine politische Niederlage dargestellt hat. Man darf dabei nicht vergessen: Der Grund für das Scheitern der Konsumgenossenschaften (coop, BfG, Neue Heimat usw.) war schlicht: **Korruption**. Es war nicht etwa die Rückbesinnung auf das Kampfmittel Streik, sondern es war die soziale und wirtschaftliche sowie politische Verflechtung mit dem kapitalistischen System, die diese Projekte, aufgebaut ursprünglich auf „Arbeitergroschen“, scheitern ließen.

Das Selbstverständnis der chinesischen Gewerkschaftsorganisation ist nach wie vor auch bestimmt von ihrer Funktion in der Vergangenheit, also der Rolle der Gewerkschaften im „Sozialismus“. Danach waren die Gewerkschaften nach dem von Lenin definierten Verständnis „Transmissionsriemen“ zur Kommunistischen Partei. Es bestand (wie noch weiter unten auch für die Gegenwart ausgeführt werden wird) eine enge politische und organisatorische Verbindung zur Partei auf allen Ebenen.

Darüber hinaus waren die Gewerkschaften nicht nur verpflichtet, die Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen, sondern auch zu einer Förderung der Produktion in den Betrieben beizutragen. Die letztere Funktion wurde auch nach Einführung der Politik der Öffnung offiziell nie aufgegeben. Sie gilt noch heute. Ferner waren die Gewerkschaften zuständig für den Bereich der gesamten Fortbildung, aber auch für kulturelle Aktivitäten in den Betrieben und darüber hinaus. Im Bereich der Sozialversicherung spielten sie nur eine untergeordnete Rolle, da eine staatliche Sozialversicherung in der Volksrepublik China (im Gegensatz zur DDR und zur Sowjetunion) nicht existierte, sondern durch die Betriebe wahrgenommen wurde.

Die Gewerkschaften waren wie viele andere Institutionen auch in der sogenannten Kulturrevolution praktisch zerstört worden. Sie mussten nach der Kulturrevolution wieder aufgebaut werden. Zu den Funktionen im sozial- und kulturpolitischen Bereich gehörten auch die Einrichtung und die Unterhaltung von Bibliotheken, Kindergärten und Sportplätzen.

Nach der Politik der „Öffnung“ übernahmen die Gewerkschaften (also die Dachverbände) Funktionen im Bereich der Arbeitsvermittlung für solche Arbeiter, die aufgrund der Umstrukturierung staatlicher Betriebe auf Arbeit „warteten“ („Xiagang“). Ferner im Bereich der Armutshilfe und vor allem auch bei der Beteiligung an der Arbeitsgesetzgebung.

Es darf allerdings nicht vergessen werden, dass trotz der Politik der Öffnung und massiver Privatisierungen weiterhin staatliche Betriebe in großem Umfang existieren. Die Stellung der Gewerkschaften in den Staatsbetrieben war und ist weiterhin wesentlich stärker als in allen anderen Wirtschaftsbereichen. Zum einen sind die Individualrechte von Beschäftigten wesentlich mehr abgesichert und ausgebaut. Zum anderen existieren zahlreiche „ältere“ Funktionen der Gewerkschaften weiter, wie z. B. die Durchführung von Betriebsfeiern, die Organisation von Jubiläumsfeiern und Jubiläumsgeschenken, die Erbringung spezieller Sozialleistungen, die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Schlichtungsverfahrens (neben den Schiedskommissionsverfahren der Arbeitsverwaltung) sowie der Einrichtung von Belegschaftsvertretungen. Dieser in den Staatsbetrieben erreichte und zum Teil jetzt noch vorhandene Standard darf nicht vernachlässigt werden. Die chinesische Arbeiterschaft besteht nicht nur aus Wanderarbeitern und die chinesische Wirtschaft nicht nur aus Privatbetrieben.

Zwar wird offensichtlich jetzt im großen Rahmen eine neue Art der Privatisierung (durch Aufnahme ausländischer Beteiligungen) insbesondere auch der Schlüsselindustrie angestrebt. Welche Auswirkungen dies auf den Standard für die Beschäftigten haben wird, ist noch völlig offen. Mit einer konfliktfreien Aufgabe dieses Standards durch die Beschäftigten ist allerdings nicht zu rechnen.

Von der massiven Kritik in der chinesischen Öffentlichkeit an den sozialen Verhältnisse unter den Wanderarbeitern waren auch die Gewerkschaften erfasst. Kritisiert wurde vor allem deren Untätigkeit. Einige Resultate dieser Kritik waren Veränderungen in folgenden Punkten:

- die Erfassung der Wanderarbeiter,
- der Zugang der Wanderarbeiter zu den Gewerkschaften und auch die Vertretung der Interessen von Wanderarbeitern (zumindest dem Anspruch nach),
- die Einrichtung gewerkschaftlicher Basiskomitees (vor allem im Zusammenhang mit spontanen Streiks, dazu siehe weiter unten),
- der Abschluss von Kollektivverträgen im Rahmen einer entsprechenden Kampagne,
- die allmähliche Übernahme der Rechtsberatung auch von Wanderarbeitern, nachdem diese zuvor nur von NGO's, universitären Institutionen und Arbeitsverwaltungen durchgeführt worden waer.

Die Gewerkschaften in China sind hierarchisch aufgebaut. Die Dachorganisation, die Allgemeine Förderation der chinesischen Gewerkschaften (ACFTU), vereinigt Industriegewerkschaften, Branchengewerkschaften und die den jeweiligen Branchengewerkschaften zugeordneten Basisgewerkschaftskomitees. Dabei wird als „Gewerkschaft“ im eigentlichen Sinn und auch im juristischen Sinn die Basisgewerkschaft im Betrieb bzw. einer Abteilung des Betriebes verstanden, welche dann ihrerseits Mitglied der entsprechenden Industrie- oder Branchengewerkschaft ist. Die Verbände sind dabei nach dem Gebietsprinzip organisiert, also nach Stadtbezirken, Kreisen, der Provinz und dem Nationalen Dachverband. Auf allen dieser Ebenen besteht eine unmittelbare Verbindung zur jeweiligen Organisation der Partei.

## V.

1. Es scheint gegenwärtig immer noch so, als bestünde zwischen Streiks und der Gewerkschaft in China ein grundsätzlicher Gegensatz, weil der Gewerkschaftsdachverband im Prinzip eine wirtschaftsfriedliche Politik verfolgt und Arbeitskämpfe unterbinden will. Dies wäre jedoch eine sowohl historisch wie aktuell verkürzte und falsche Sichtweise. Zunächst gibt es auch beispielsweise in Deutschland eine wirtschaftsfriedliche Praxis der gewerkschaftlichen Dachverbände und auch vieler Betriebsräte, die im Rahmen eines sogenannten „Co-Managements“ im deutlichen Gegensatz zur aktiven Politik einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer steht.<sup>5</sup> Es muss aber folgendes berücksichtigt werden: Im Gegensatz etwa zur Situation in der ehemaligen DDR, der Sowjetunion und der meisten anderen ehemaligen „sozialistischen Ländern“ war in China der Streik nie völlig illegal. Er befand sich immer in einer Art Grauzone zwischen verbotener Arbeitsniederlegung und mindestens geduldeter kollektiver Aktion. Die sogenannte Mao-Verfassung garantierte sogar in einem Grundrecht das Streikrecht. Die nach der Politik und der Öffnung eingeführte neue Verfassung enthielt dieses Grundrecht nicht mehr. Nicht nur in der Kulturrevolution sondern auch davor war es

<sup>5</sup> vgl. Geffken, Über eine eingeschränkte Sicht auf gewerkschaftliches Bewusstsein und betriebliche Aktionsbereitschaft, in: ZME 2013, S. 171 ff.

immer wieder zu teilweise massiven Arbeitsniederlegungen gekommen. In den seltensten Fällen schritten Polizei oder gar Armee gegen solche Arbeitsniederlegungen ein. In der sogenannten Transformationsphase mit Beginn der Politik der Öffnung kam es zu massiven Abwehrkämpfen der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten. Daneben kam es immer wieder zu Streiks sogar in Betrieben der Großindustrie (wie z. B. auch bei Siemens). Streiks der zweiten Generation der Wanderarbeiter nahmen vor allem im Zeitraum von 2007 bis 2010 zu. Der Ausbruch solcher Streiks und deren Verlauf war entscheidend abhängig auch von den konkreten Erfahrungen und dem sozialen Status der Betroffenen. Je schwächer dieser Status war, umso mehr wichen Betroffene auf individuelle oder kollektive Verzweiflungstaten aus, wie z. B. die Selbstmorde oder Selbstmorddrohungen bei Foxconn zeigten.

2. Der Streik bei Nanhai Honda im Jahre 2010 wird stellvertretend für viele andere Streiks seit diesem Zeitpunkt genannt. Dennoch gibt es Besonderheiten, die nicht verallgemeinert werden können. So insbesondere das große Interesse auch der klassischen Medien an dem Streik, das vor allem gegen das japanische Management der Firma gerichtet war. Interessant an diesem Streik ist aber, wie hier zum ersten Mal systematisch der Mangel an klassischer gewerkschaftlicher Organisation kompensiert wurde durch neuere Formen der Kommunikation. Wie immer bei sogenannten spontanen Streiks waren diese überhaupt nicht spontan und auch nicht zufällig, sondern durchaus vorbereitet. Auslöser waren große Lohndifferenzierungen. Diese Lohndifferenzen wurden keineswegs nur von den schlecht bezahlten Arbeiterinnen als ungerecht empfunden, sondern vor allem von Vorgesetzten und Technikern, die berufsbedingt über einen besseren Überblick über die einzelnen Produktionsbereiche verfügten und unmittelbar die betroffenen Arbeiterinnen dann zum Streik aufforderten. Zwar kam es nicht - wie klassischer Weise in westlichen Industrienationen bekannt - zur Verteilung von Flugblättern, Streikversammlungen und organisierten Streikposten, wohl aber zu intensiver elektronischer Kommunikation durch Nutzung des Kommunikationsmittels SMS und der sogenannten sozialen Medien. Da insbesondere die Angehörigen der zweiten Generation von Wanderarbeitern über Smartphones verfügten, war auf diese Weise schnell ein unmittelbarer Organisationsersatz herbeigeführt. Gleichzeitig wurde das Fachwissen anerkannter Wissenschaftler genutzt und auch der Medienöffentlichkeit präsentiert (hier durch den chinesischen Arbeitsrechtsprofessor Chang Kai aus Peking, der sich dann auch in den Kollektivverhandlungen beteiligte). Schließlich kam es zum Abschluss eines Kollektivvertrages, der nur durch Einschaltung des Dachverbandes möglich war und dadurch, dass ein Basisgewerkschaftskomitee gegründet wurde, das Mitglied des ACFTU wurde.
3. Wie die sog. Septemberstreiks in Westdeutschland im Jahre 1969<sup>6</sup> zeigten, brechen spontane Streiks gerade aufgrund von großen Lohnspreizungen in Betrieben aus. Das „Phänomen Honda“ war also keineswegs chinatypisch. Gleiches gilt für die Rolle von Vorgesetzten und Meistern. Die Annahme, es streikten vor allem und zuerst diejenigen, denen es am schlechtesten ginge und die die „meisten Gründe“ für einen Streik hätten, ist also falsch. Um das zu erkennen, reicht die Kenntnis hiesiger Erfahrungen. Dass sogenannte gewerkschaftlich organisierte Streiks in Deutschland „ausbrechen“, sobald eine Gewerkschaft dazu aufgerufen hat, ist allein der Tatsache geschuldet, dass die chinesischen Gewerkschaften sich in ihrem Selbstverständnis noch nicht soweit gewandelt haben. Aber: Auch in Deutschland etwa kann ein Streik dadurch „legalisiert werden“, dass eine Gewerkschaft ihn übernimmt. Und auch nach chinesischem Recht

---

<sup>6</sup> Vgl.: Die Septemberstreiks (Hrsg. Institut für Marxistische Studien und Forschungen – IMSF), Köln 1969

besteht nicht nur das Recht sondern sogar die Pflicht, einen Arbeitskampf der Belegschaft „zu übernehmen“. Ebenso wie außerökonomische Faktoren den Streikausbruch fördern können - wie das Beispiel der Kampagne zum Arbeitsvertragsgesetz zeigt<sup>7</sup> - können diese auch umgekehrt den Streikausbruch hemmen. Typisch dafür ist das durchaus allgemeine Bewusstsein etwa in Deutschland darüber, dass der „wilde Streik“ illegal sei. Bei der Überwindung solcher Vorurteile spielten und spielen seit je a u c h juristische Argumente eine Rolle. Allerdings war in Deutschland noch nie eine politische Kampagne vorhanden, die wegen ihres regierungsoffiziellen Charakters über einen so breiten Konsens verfügte.

Schließlich ist zu bedenken, dass auch die Streikrealität in Deutschland wesentlich bescheidener ist als der offizielle Anspruch: Was zurzeit in Deutschland an Streiks organisiert wird, beschränkt sich fast ausschließlich auf Warnstreiks entweder von wenigen Tagen oder sogar nur von wenigen Stunden. Flächendeckende Streiks über einen längeren Zeitraum gehören inzwischen der Vergangenheit an. Streiks sind in Deutschland zurzeit mehr oder weniger symbolische Handlungen, während sie in China sich keineswegs auf symbolische Handlungen beschränken, sondern nach dem Willen der Streikenden möglichst effizient zum Erfolg führen sollen. Die fehlende Unterstützung durch eine starke Organisation verlangt die effektive Durchführung des Streiks. Dabei kommt den Streikenden in China paradoxer Weise der Umstand zu Gute, dass die Polizei sich meist so lange zurückhält, solange es sich um einen „innerbetrieblichen Konflikt“ handelt, d. h. solange etwa keine Demonstrationen oder Kundgebungen außerhalb des Betriebes stattfinden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass es zu einer Streiköffentlichkeit **innerhalb** des Betriebes kommt, also faktisch zu dem, was man in Westeuropa früher „Betriebsbesetzungen“ nannte. Auf diese Weise kann der Einsatz von Streikbrechern, die Wiederaufnahme von Produktion, die Verlagerung von Produktion usw. wesentlich effektiver verhindert werden und der Streik selbst ist von Seiten der Unternehmen viel schwieriger zu bekämpfen. Umgekehrt gibt es etwa in Deutschland und in den meisten anderen westeuropäischen Staaten kein mit der Ausübung des Streikrechts unmittelbar verbundenes „Recht auf Betriebsbesetzung“. Dies kann den Ausbruch von Streiks auch in der Zukunft in China fördern, wenn Gleiches gerade bei langfristigen Streiks das Fehlen einer Organisation nicht ersetzen kann.

4. Eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Bereitschaft zur Arbeitsniederlegung war und ist außerökonomischer Natur. Dem Inkrafttreten des neuen Chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes im Jahre 2008 war eine langandauernde Kampagne vorausgegangen, in der die Regierung selbst die Arbeiter aufforderte, ihre Rechte wahrzunehmen. Der Verfasser hat dies selbst in China unmittelbar beobachtet und auch entsprechend dokumentiert.<sup>8</sup> Man stelle sich vor, dass etwa in Belgien, Spanien, Griechenland oder Deutschland die Regierung die Arbeiter auffordert, ihre Interessen mehr als bisher gemäß dem Arbeitsgesetz wahrzunehmen! Eine solche Aufforderung und erst recht eine entsprechende Kampagne wären unter den hiesigen Verhältnissen absolut undenkbar. Sie waren es aber nicht in China. Welche Schlussfolgerungen daraus in Bezug auf den Charakter der chinesischen politischen Machtverhältnisse zu ziehen sind, mag hier dahinstehen. Entscheidend aber ist, dass mit dieser Kampagne ein ganz bestimmter **politischer** Anspruch formuliert wurde, der umso mehr betriebliche Ungerechtigkeiten als nicht akzeptabel vermitteln musste. Es war also nur ein sehr kleiner Schritt von der Kampagne hin zur Bereitschaft, die Rechte auch **kollektiv** wahrzunehmen. Zwar bestand

<sup>7</sup> Vgl. dazu im Einzelnen: Fn 8.

<sup>8</sup> Geffken/Cui, Das Chinesische Arbeitsvertragsgesetz, Deutsch-English-Chinesisch, Cadenberge 4. Auflage 2014, S. 14 ff., 23 (dort sind auch grossflächliche Poster abgebildet, mit denen in Wohnbezirken der Städte für die Kampagne zum AVG geworben wurde)



die eigentliche politische Absicht der Regierung darin, die Arbeiter zu veranlassen, ihre Interessen jetzt auf dem Rechtswege und nicht mehr kollektiv durchzusetzen. Tatsächlich aber wurde das Gegenteil erreicht: Es kam zu einer massiven Zunahme von Streiks. Damit letztlich aber auch einer Zunahme der Wahrnehmung kollektiver Rechte, denn das Streikrecht war und ist in China zwar nicht garantiert, aber an vielen Stellen (wenn auch rudimentär) anerkannt.<sup>9</sup> Parallel zu dieser Kampagne war es vor allem in der Zeit zwischen 2007 und 2008 zu einer massiven Debatte über die Stärkung des Rechtsbewusstseins innerhalb der Bevölkerung gekommen. Der Anstieg der Verfahren vor den Schiedskommissionen war erheblich. Die wachsende Bereitschaft zur Wahrnehmung von Individualrechten hatte deshalb zugleich eine wachsende Bereitschaft zum Streik zur Folge.

5. Bei der Einschätzung der künftigen Entwicklung darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Schwerpunkt der Streikaktionen der letzten Jahre vor allem in der Provinz Guangdong lag. Dabei muss gleichzeitig berücksichtigt werden, dass es sich hierbei um die Provinz handelt, die eine besonders dynamische Entwicklung seit der Politik der Öffnung genommen hat und letztlich im sozialpolitischen Bereich anderen Provinzen ihre künftige Entwicklung vorgezeichnet hat. Zwar ist es immer wieder auch in Guangdong zu streikfeindlichen Aktionen seitens des gewerkschaftlichen Dachverbandes gekommen, andererseits aber haben sich in einer Vielzahl von Fällen offizielle Gewerkschaftsstellen (vor allem in Guangzhou) bei Arbeitskämpfen positiv eingeschaltet und zum Abschluss von Kollektivverträgen, zur Direktwahl von Gewerkschaftskomitees und deren Anerkennung sowie zur Weiterleitung entsprechender Proteste an die zuständigen politischen Stellen beigetragen. Vergleicht man die Situation vor etwa 10 Jahren mit der jetzigen Situation, so ergibt sich, dass innerhalb und außerhalb des gewerkschaftlichen Dachverbandes Veränderungen der gewerkschaftlichen Arbeit zu beobachten sind. Angesichts des riesigen Apparates des ACFTU ist mit massiven Veränderungen zwar nicht zu rechnen. Der Prozess der Veränderung des Dachverbandes einerseits und der Einbeziehung der Gewerkschaften in die jetzige Streitbewegung andererseits sind ein alternativloser Prozess. Es gilt in China die alte Dialektik zwischen Streik und Gewerkschaften, zwischen Streikrecht, Kollektivverträgen und Arbeitsrecht wiederherzustellen. **Auf Dauer** werden durch Kollektivverträge erreichte Standards nicht abgesichert werden können, wenn diese nicht zugleich auch gewerkschaftlich sanktioniert sind. Das wird auch nicht dadurch widerlegt, dass man bei Anlegung bestimmter Maßstäbe den heutigen chinesischen Gewerkschaften ihre Gewerkschaftseigenschaft abspricht. Die spontane Organisation von Streiks kann Gewerkschaften nicht ersetzen. Umgekehrt wird auch die noch so fantasievolle neue elektronische Kommunikation und der ganze Einfallsreichtum der jungen chinesischen Arbeitergeneration die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Organisation nicht entfallen lassen. Die auch formale Etablierung „unabhängiger Gewerkschaften“ neben dem jetzigen Gewerkschaftsdachverband ist politisch und rechtlich nicht durchsetzbar und stößt an massive politische Grenzen. Dies ist auch den meisten Streikenden vollkommen bewusst. Eine Reform der chinesischen Gewerkschaften hin zu einer echten Gewerkschaftsorganisation ist unausweichlich. Hiesige Gewerkschaften können dazu beitragen, dass sie auf **allen Ebenen** Kontakte zu chinesischen Gewerkschaften herstellen und pflegen, was westliche Unternehmen seit 30 Jahren tun, sollte auch westlichen Gewerkschaften auf ihrer eigenen Ebene möglich und zumutbar sein.

---

<sup>9</sup> Vgl. u.a. Chang Kai, Die juristische Analyse der Legalität von Streiks – Fallstudie zum Streik bei Honda, in: Streik auch in China? (Hrsg. Geffken), Cadenberge 2011, S. 45 ff.

**VI.**

Lage und Entwicklung der chinesischen Gewerkschaften und die Entfaltung kollektiver Arbeitskonflikte in China sind nicht so spezifisch wie es bei oberflächlicher Betrachtung zu sein scheint. Manches Phänomen des verselbständigten „Apparats“ und der Stagnation begegnet uns bei gleichzeitig anderer Struktur auch hierzulande. Manche Dynamik in der Entwicklung von Arbeitskämpfen wird hierzulande eher vermisst. Unterschiede beruhen vor allem auf Ungleichzeitigkeiten. Selbst die Debatte über die angebliche „Unreformierbarkeit“ des Apparats ist keine spezifische chinesische Debatte. Spezifisch allerdings sind die Rollen von Partei und Staat in diesem Zusammenhang, wobei sowohl die Parteiführung wie zentralstaatliche Institutionen den Prozess der Wahrnehmung individueller Arbeitsrechte (als einer „Alternative“ zu kollektiven Konflikten) eher gefördert als gehemmt haben. Die auch in China geltende Dialektik von Gewerkschaften und Arbeitskampf wird sich aber nur dann entfalten können, sofern die Partei auch den Dachverbänden einen grösseren Handlungsspielraum zubilligt. Die Entwicklung in Guangdong zeigt dass sich diese Erkenntnis auch in der Partei durchzusetzen scheint. Allerdings ist der Ausgang dieser Etappe ungewiss, solange der Machtzuwachs neoliberaler Strömungen innerhalb von Partei und Staat anhalten. Dies nämlich könnte den Abbau von Gewerkschaftsrechten und Individualrechten in den Betrieben zur Folge haben und damit Stagnation im Apparat einerseits und die Vertiefung spontaner Konflikte andererseits verstärken.