



China-Program

Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit
mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und *express* (Hg.)

Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt

Impressum

Titel: Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt

Herausgegeben von:

China-Programm der Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und der Redaktion der Zeitung für Sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit *express* (Die Broschüre gilt auch als Nr. 24 in der von *express* und *TIE* herausgegebenen Reihe »Ränkeschmiede – Texte zur internationalen ArbeiterInnenbewegung«)

Konzeption, Koordination und Redaktion: Kirsten Huckenbeck, Peter Franke, Nora Sausmikat

Lektorat: Kirsten Huckenbeck, Peter Franke, Nora Sausmikat

AutorInnen: Au Loong Yu, Yu Feng, Kimiko Suda, Xu Hui, Antonia Enßner, Elisabeth Herudek, Bian Shuwen, Annette Schnoor, Kirsten Huckenbeck, Peter Franke

Mit freundlicher Unterstützung durch die Stiftung Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen



Für die Inhalte sind nur die AutorInnen verantwortlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© Stiftung Asienhaus, Köln, Germany 2016

Titelabbildung: Schichtwechsel in Changan, einem Stadtteil von Dongguan im Perlfußdelta (Foto: Forum Arbeitswelten FAW)

Konzept und Gestaltung: Chanika Ronczka

Gesamtausstattung: Klartext Medienwerkstatt GmbH, Essen (www.k-mw.de)

Alle Fotos: Forum Arbeitswelten e.V. oder die jeweils ausgewiesene Quelle

Preis: 5,00 €

Bestellungen an: Stiftung Asienhaus, Vertrieb, Hohenzollernring 52, 50672 Köln, Germany

E-Mail: vertrieb@asienhaus.de | Phone: 0221-7116121-13 | Fax: 0221-716121-10

ISBN 978-3-933341-68-X

Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit
mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und *express* (Hg.)

Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt



Vorwort

Vieles, was wir hier konsumieren, wird in China hergestellt. Schon längst ist China zur Werkbank der Welt geworden. Die chinesische Regierung arbeitet seit einigen Jahren daran, die Wirtschaft umzustrukturieren. Ein erster Schritt ist die »Made in China 2025«-Strategie, die die Innovationskraft Chinas stärken soll.

Deutschland und gerade auch Nordrhein-Westfalen (NRW) sind Wunschpartner für diese neue Strategie. Unsere Wirtschaft ist aufs Engste mit der Wirtschaft Chinas verbunden. Im Januar 2016 zählte die Deutsche Auslandshandelskammer 5.540 deutsche Unternehmen in China, davon über 1.000 aus NRW. Deutsche Exporte nach China stehen mit 74.4 Mrd. Euro an vierter Stelle weltweit (2014), nach Frankreich, den USA und UK, Importe aus China belegen den zweiten Platz mit Waren im Wert von 79.8 Mrd. Euro.

Dennoch wird China, oder chinesische Betriebe im Ausland, vorerst Werkbank der Welt bleiben. Unter welchen Bedingungen entstehen die Waren, die wir konsumieren? Wer muss sich wo an welche Regeln halten? 2.772 Streiks und Proteste hat die Hongkonger NGO China Labour Bulletin für 2015 dokumentiert, die meisten davon entlang der Ostküste. Damit hat sich die Zahl im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt. Vor allem zunehmend schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Löhne sowie unzureichende Renten treiben die Menschen auf die Straße.

Auch in China gibt es also wie bei uns Streiks – auch wenn es kein explizites Streikrecht gibt. Die Interessen der Arbeiter und die des sozialistischen Staates seien identisch, so lautete die Begründung für die Abschaffung dieses Rechts im Jahr 1982. Da es auch kein Streikverbot gibt, werden die Streiks meist geduldet, solange sie keine Störung der öffentlichen Ordnung darstellen.

Die Broschüre will Multiplikatoren der entwicklungs- politischen Bildungsarbeit, Konsumenten, zivilgesellschaftliche Akteure, politische Entscheidungsträger und gewerkschaftliche Aktivisten über die Arbeitsverhältnisse und konkreten Arbeitsbedingungen, deren Entwicklungen und Veränderungen informieren. Dabei kommen die Arbeitswelten und Arbeitsbedingungen in chinesischen Betrieben sowie in deutschen Niederlassungen in China zur Sprache. Exemplarisch wird z.B. anhand eines Projektes der IG Metall bei Siemens in China der Frage nachgegangen, ob, wie und welche Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungen sich dort einführen lassen. Aber auch Arbeitsbedingungen in chinesischen Betrieben in Peru, Afrika, den USA und Deutschland werden diskutiert.

Chinesische Forscher und Aktivisten kommen zu Wort, es finden sich Interviews mit deutschen Betriebsräten und Beobachtungen mitten aus einem chinesischen Streik heraus. Die Broschüre zeigt Möglichkeiten des Schutzes und der Gegenwehr auf und stellt die Frage der Notwendigkeit von Solidarität. Abgerundet wird die Broschüre durch eine kommentierte Link- und Literaturliste.

Die Broschüre erscheint in der Reihe »China matters« (eu-china.net), einem China-Informationsportal für die Zivilgesellschaft, und wurde erstellt vom Forum Arbeitswelten e.V.

Wir wünschen anregende Lektüre,

Dr. Nora Sausmikat

Programmleitung China, Stiftung Asienhaus

Inhalt

Vorwort

Nora Sausmikat

4

Einleitung

Kirsten Huckenbeck/Peter Franke

7

Vom »Herrn« zum »Knecht«

Arbeiter in Staatsbetrieben im heutigen China

Au Loong Yu

9

Wohin geht die chinesische Arbeiterschaft?

Betrachtungen über die »neue« und die »alte« Arbeiterklasse in China

Yu Feng

22

Zu Besuch bei Adidas-Arbeiterinnen in Fuzhou

Elisabeth Herudek

31

Yizu – »Ameisenstämme« in der Stadt

Prekär situierte HochschulabsolventInnen in Chinas Megastädten

Kimiko Suda

33

»Reden Sie nicht mit den Einheimischen«

Ein Bericht von chinesischen Vertragsarbeitern
über ihre Arbeitsbedingungen in Nigeria und Algerien

Xu Hui

36

Eine deutsch-chinesische Erfolgsgeschichte?

Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China

Antonia Enßner

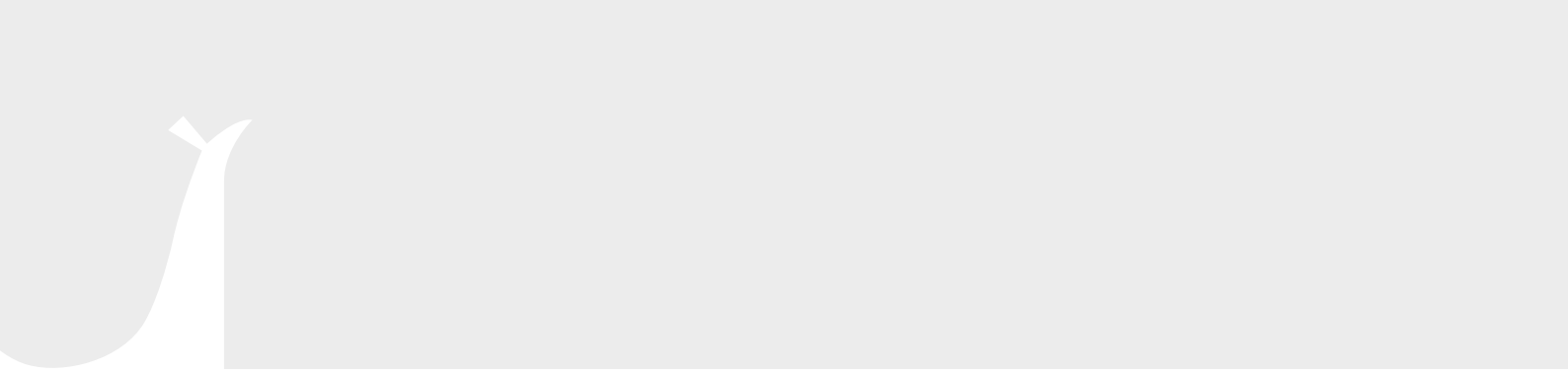
39

Der Allchinesische Gewerkschaftsbund

Eine Kurzbeschreibung

Antonia Enßner

43



Recht auf Widerstand?

Kontroversen über ein Streikrecht in China

China Labor News Translations zu Positionen von Zeng Qinghong und Chang Kai

44

Wir wollen nicht den Weg unserer Eltern gehen!

Aufruf eines jungen Honda-Arbeiters

48

Studierende unterstützen Kämpfe der ArbeiterInnen

Xu Hui

51

Learning by Buying

Der Umgang chinesischer Investoren mit ausländischen Gewerkschaften im Wandel

Bian Shuwen

56

Chinesische Investitionen in Deutschland – besser als ihr Image

Annette Schnoor

61

»Über Probleme wurde nicht gesprochen«

Die Übernahme der Firma Schwing durch den chinesischen Konzern XCMG

Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden Peter Brauer

63

Autorinnen und Autoren

66

Hinweise zu deutschsprachigen Veröffentlichungen zum Thema

67

Links zu Arbeitsrecht, Zivilgesellschaft und Arbeitswelten in China

69

Einleitung

Kirsten Huckenbeck und Peter Franke

Mit 806 Millionen »Erwerbsfähigen« verfügte China 2014 über das mit Abstand größte Arbeitskräftepotenzial der Welt im Vergleich zu den USA (161 Mio.) und Deutschland (42,1 Mio.; EU-Staaten zusammen 242 Mio.). Der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten lag 2011 (letzte verfügbare Daten) nur noch bei 35 Prozent. Er hat sich damit nach Angaben der Weltbank seit Anfang der 1980er Jahre – der Phase, in der die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) unter Deng Xiaoping den Übergang zu einem »Sozialismus chinesischer Prägung« mit marktwirtschaftlichen Elementen, einer liberaleren Eigentumsordnung und privatwirtschaftlichen Handelsbeziehungen beschloss – fast halbiert.¹ In drei Jahrzehnten, einer historisch betrachtet vergleichsweise kurzen Phase, ist so ein riesiges Heer an lohnabhängig beschäftigten Menschen entstanden, die heute unter kapitalistischen Produktionsbedingungen arbeiten.

Die wirtschaftliche Öffnung des sozialistischen Blocks, dem China angehörte, hat seit Ende der 1980er Jahre bis Anfang dieses Jahrtausends mit zur Verdoppelung des weltweiten Arbeitskräftepotenzials von 1,5 Mrd. auf drei Mrd. Erwerbsfähigen beigetragen. Die Öffnung Chinas für das Kapital bedeutete ferner seit Anfang der 1990er Jahre einen beständigen Zustrom ausländischer Direktinvestitionen in das Land. Von 1997 bis 2015 betragen sie im Durchschnitt jährlich 41,1 Mrd. US\$, im Jahr 2014 war der bisherige Höhepunkt mit 119,5 Mrd. US\$² erreicht.

Diese Faktoren haben die Arbeitswelten in China drastisch verändert. Wir wollen mit dieser Broschüre versuchen, diese Veränderungen anhand ausgewählter Bereiche anschaulich zu machen, ihren Ursachen nachzugehen und Konsequenzen für die Beschäftigten, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Interessenvertretung deutlich zu machen. Mit den Beiträgen wollen wir aber nicht nur Neugier befriedigen, sondern auch neugierig machen – im Interesse einer internationalen Verständigung über die Arbeitsbeziehungen selbst, über Gemein-

samkeiten und Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen hier wie in China und über die Entwicklung einer solidarischen Perspektive auf die Probleme, mit denen Beschäftigte in China und Deutschland konfrontiert sind. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Akteure bei der Veränderung der Arbeitsverhältnisse eine Rolle spielen, welche Bedeutung also staatliche Organe, Gewerkschaften, Unternehmen und nicht zuletzt unabhängige Formen der Interessenvertretung haben und welche Strategien sie verfolgen. Angesichts der Umbrüche, der Ungleichzeitigen und der Vielfalt von Arbeitswelten – die die Rede von der »einen« Arbeitswelt ebenso wie generalisierende Tendenzaussagen fragwürdig machen – sind es notwendigerweise nur Facetten, mit denen wir zum Verständnis chinesischer Arbeitswelten beitragen können. Dafür handelt es sich bei den folgenden Beiträgen überwiegend um Analysen und Debatten chinesischer AutorInnen, die sich in China, einige auch in Deutschland auf unterschiedliche Weise für eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse und ihrer Rahmenbedingungen einsetzen.

Den Anfang macht ein Beitrag von Au Loong Yu. Der Redakteur des *China Labour Net* analysiert die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur bzw. den Arbeitsverhältnissen infolge der Marktöffnungen und Privatisierungen und untersucht dabei insbesondere das Verhältnis von Partei und All-Chinesischem Gewerkschaftsbund (ACGB). Der Artikel entstand als Kommentar zu einer Debatte unter chinesischen ForscherInnen und AktivistInnen über die Bedeutung des maoistischen Erbes für die aktuelle (Gewerkschafts-) Politik. Auf die gleiche Diskussion, allerdings aus einer anderen Perspektive, bezieht sich Yu Feng, Redakteur des chinesischen »Arbeiternetzwerkes« in Beijing, mit seinem Vergleich zwischen der Situation der sog. »Neuen« und »Alten Arbeiter«. Die Position Yu Fengs ist der sogenannten »Neuen Linken« zuzuordnen, die positiv an die Kritik Maos an der Partei während der Kulturrevolution (1965–1975) anknüpft und auf eine

Zurückdrängung kapitalistischer Orientierungen in der bestehenden KPCh setzt.

Neben diesen historisch-gesellschaftswissenschaftlichen Rückblicken, die exemplarisch zugleich eine aktuelle, hier kaum wahrgenommene Kontroverse in China zugänglich machen, haben wir hier eine Reihe von Beiträgen dokumentiert, die aus den Aktivitäten des »Forum Arbeitswelten« heraus entstanden sind (siehe zum »Forum Arbeitswelten« S. 38).

Unser Interesse galt dabei insbesondere auch den Aktivitäten deutscher Unternehmen, die inzwischen zahlreich und mit vielen Niederlassungen in China vertreten sind. Damit stellt sich auch deutschen Gewerkschaften die Frage, ob, wie und welche Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungen sich dort einführen lassen – exemplarisch dazu der Bericht von Antonia Enßner über ein Projekt der IG Metall bei Siemens. Über den Besuch bei ArbeiterInnen einer Zulieferfabrik für Adidas in Fuzhou – ein klassisches Beispiel aus dem Niedriglohnbereich der Schuh- und Textilfertigung und insofern am »anderen Ende« der »Werkbank der Welt« angesiedelt – berichtet Elisabeth Herudek.

Garantierte früher eine Hochschulausbildung fast automatisch noch einen guten Arbeitsplatz, so finden inzwischen von jährlich sieben Mio. HochschulabsolventInnen längst nicht mehr alle eine Arbeit. Kimiko Suda skizziert die Arbeits- und Lebenssituation des jungen »akademischen Prekariats«, das zumeist aus den ländlichen Regionen Chinas stammt und somit Migrationserfahrungen im eigenen Land macht.

Um das »Recht auf Widerstand«, genauer: die Frage, ob es ein solches geben kann, geht es in einem Debatten-Beitrag des CLNT-Portals (*China Labor News Translations*). Die CLNT-Redaktion stellt zwei prominente Positionen zur Einführung eines gesetzlich regulierten Streikrechts dar (ein »Recht« auf Streik gibt es in China bislang ebenso wenig wie ein Streikverbot) und kommentiert diese. Anlass für diese Reformvorschläge waren die Streiks bei einem kleineren Betrieb von Honda in Nanhai 2010, die fast die gesamte Autoproduktion von Honda in China lahmlegten. Was zu dem Streik geführt hatte und was Beteiligte von ihrer Situation als Lohnabhängige halten, erläutert exemplarisch ein Arbeiter der jungen Generation; sein »Kommentar« wurde auf einem Blog im Internet gepostet und zeigt auch, wie wichtig diese Kommunikationsform für die

steigende Zahl von »Arbeiterunruhen« in den letzten Jahren geworden ist.

Aus eigener Erfahrung schildert Xu Hui, wie Studierende soziale Medien nutzen und Netzwerke bilden, um sich in Arbeitskämpfe einzumischen und die Beschäftigten zu unterstützen – auch dies eine neuere Entwicklung in China, die deutlich macht, dass bislang getrennte gesellschaftliche Akteure in gemeinsame Diskussionen über »Arbeitswelten« treten.

Chinesische Arbeitswelten finden sich jedoch nicht nur in China: Unter welchen Bedingungen Vertragsarbeiter für chinesische Bauunternehmen in Ländern Afrikas arbeiten, erfährt Xu Hui durch Gespräche in seinem Heimatdorf in Jiangsu und hat es für uns aufgeschrieben. Annette Schnoor, selbst ehemalige Betriebsrätin, geht den verbreiteten Vorurteilen und Ängsten gegenüber chinesischen Investoren nach und zeigt unter Rekurs auf aktuelle Studien zu Erfahrungen mit Übernahmen und Beteiligungen, dass und wie chinesische Unternehmen sich an deutsche Rahmenbedingungen anpassen. Vertieft wird dieser Befund durch ein Interview mit Peter Brauer, Betriebsrat in einem namhaften Unternehmen der Baumaschinenbranche.

Auch Bian Shuwen kann in der Zusammenfassung ihrer Studie über das Auslandsengagement chinesischer Unternehmen belegen, dass die Zeit der »Uniongates« – der Konfrontation chinesischer Managementstrategien mit etablierten Interessenvertretungen – einem adaptiven, weniger konfrontativen Kurs gewichen sei. An den Beispielen Peru, USA und Deutschland zeichnet sie das Auslandsengagement chinesischer Unternehmen nach und kommt zu einem Ergebnis, das die Erfahrungen mit einem »lernfähigen« »Kapitalismus chinesischer Prägung« auch hierzulande anschlussfähig macht: Sind sozialpartnerschaftliche Interessenvertretungsformen eine angemessene Antwort auf das internationalisierte »business as usual«?

Anmerkungen

1. Siehe Angaben der Weltbank für 2014, online unter: <http://data.worldbank.org/indicator/sl.tlf.totl.in> und jährlicher Bericht »European Labour Force Survey – Annual results 2014«, online unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics [10.02.2016]

2. Angaben des Nationalen Statistik-Büros, zitiert auf der Webseite *Trading Economics* unter <http://www.tradingeconomics.com/china/foreign-direct-investment> [17.11.2015]

Vom »Herrn« zum »Knecht«

Arbeiter in Staatsbetrieben im heutigen China

Au Loong Yu

Angesichts der auch in China feststellbaren Tendenz zur Privatisierung staatlicher Unternehmen, der staatlichen Freigabe von Joint Ventures mit Beteiligung ausländischer Investoren und der Förderung privater Investitionen hat sich unter chinesischen IndustriesozioLogInnen, ArbeitswissenschaftlerInnen und in der Gewerkschaftsforschung eine Debatte über die Folgen der damit verbundenen Transformation von Eigentumsstrukturen und Managementprozessen für die Beschäftigungsverhältnisse und für die Beschäftigten selbst entwickelt. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Bedeutung die Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse und die Neu-Zusammensetzung der »Arbeiter-Klasse« für die Demokratisierungspotenziale hat, und zwar sowohl in Bezug auf die Gestaltung der unmittelbaren Arbeits- und Produktionsbeziehungen als auch in Bezug auf den gesellschaftlichen Status und den politischen Einfluss der Lohnabhängigen auf die Gestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Der folgende Beitrag ist eine kritische Würdigung der Debatte über die Rolle der Beschäftigten in (ehemals) staatlichen Unternehmen und zugleich eine Replik auf Positionen, die vor allem in den von Privatisierungen betroffenen Beschäftigten (ehemals) staatlicher Unternehmen ein demokratisches und transformatorisches Potenzial sehen und dies mit deren spezifischer Stellung in der Geschichte Chinas begründen. Zu den Repräsentanten dieser Richtung zählen viele TheoretikerInnen bzw. ForscherInnen, die sich in Abgrenzung zum Wachstums- und Modernisierungskurs der chinesischen Regierung positiv auf die Ära Maos beziehen – wie etwa Yu Feng in seinem Beitrag auf S. 22 dieser Broschüre.

Im Juli 2009 gab es in den staatseigenen Tonggang-Stahlwerken in der Provinz Jilin einen gewaltsamen Widerstand der Arbeiter gegen wiederholte Versuche, die Fabrik zu privatisieren. Die Proteste gipfelten darin, dass der Manager totgeschlagen wurde, als er drohte, sie alle zu entlassen, wenn er am Leben bliebe. Der Kampf dieser Arbeiter führte zu einem Privatisierungsstopp und ermutigte zu ähnlichen Kämpfen in anderen staatseigenen Stahlwerken. Der Zwischenfall ereignete sich, nachdem die Zentralregierung den Kommunen die Weisung erteilt hatte, dass lokale Beamte und Manager von staatseigenen Unternehmen die Gesetze respektieren sollten, insbesondere das Gesetz, demzufolge die Arbeitnehmervertretungen (AV)¹ vor jedem Eigentümerwechsel zu konsultieren sind. Nach dem Zwischenfall gab der Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACGB)² eine Verlautbarung heraus, in der er Vorsitzende und Mitglieder in leitenden Positionen daran erinnerte, dass sie für die Rechte der Gewerkschaft und der Arbeitnehmervertretungen eintreten sollten.

Es ist noch gar nicht so lange her, dass es für mehr als 100 Millionen Arbeiter staatseigener Unternehmen (SU)³ sichere Arbeitsplätze und gesicherte Sozialleistungen gab. Die Gesetze zur »Demokratisierung der Arbeitswelt«⁴ gewährten ihnen viele Rechte, die sogar noch weiter gingen als das deutsche Betriebsratsmodell. Überdies waren ihre »führende Rolle« im Staat und ihre politischen Rechte in der Verfassung verankert (und sind es noch).

All diese gesetzlich zugesicherten Rechte ermöglichen es jedoch den meisten Arbeitern weder, ihre Betriebe vor gesetzeswidriger Privatisierung zu retten, noch bedeuten sie Schutz vor gesetzeswidrigen Entlassungen, weil die Kader die Gesetze einfach nicht beachten. GewerkschafterInnen sollten sich dafür interessieren, wie das geschehen konnte.

Dieser Artikel versucht einen Einblick in die Institution der Arbeitnehmervertretung in chinesischen SU und die politischen Zusammenhänge zu geben, die deren praktische Umsetzung verhindert haben. Die Rolle der ArbeiterInnen in vergesellschafteten Betrieben (*Collectively Owned Enterprises, COE*) kann hier aus Platzgründen leider nicht näher beleuchtet werden. Sie dürften sich von den ArbeiterInnen in SU sowohl im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen als auch auf ihr Bewusstsein unterscheiden; insofern ist es schwierig zu beurteilen, inwieweit diese Erörterung als Referenzpunkt für eine Analyse der Bedingungen in COE dienen könnte.

Im Anschluss an die Analyse der AV in staatlichen Unternehmen folgt eine Bewertung der Rolle und des Status der Arbeiterklasse in Maos China. Wir hoffen, dass diese Darstellung hilft zu beleuchten, wie und warum die angeblich »herrschende Klasse« Chinas letztlich unterging und welche Lehren aus diesem abgeschlossenen Kapitel zeitgenössischer Geschichte gezogen werden können.

Wir glauben, dass unsere Studie auch zu einer ausgewogeneren Evaluation der aktuellen Bemühungen des ACGB um eine Reihe neuer Arbeitsrechtsgesetze beiträgt. So willkommen diese Anstrengungen auch sein mögen, so dürfen wir nicht übersehen, dass diese Gesetze an der Basis in den Betrieben nicht umgesetzt werden. Wenn in einem Land, das die Regeln der Rechtsstaatlichkeit und der Redefreiheit nicht respektiert, die gesetzlich garantierten Rechte der Arbeiter verletzt werden, ist es für die meisten betroffenen Arbeiter sehr schwierig, sich zu den Missständen auch nur zu äußern.

Privatisierung seit 1996: »Das eine tun, aber das andere sagen«

In den späten 1980er Jahren war folgende Charakterisierung des politischen Kurses der Kommunistischen Partei Chinas (KPCh) weit verbreitet: *Dazuodeng, xiangyouzhuàn*. Diese Metapher beschreibt eine KPCh, die »links blinkt, aber nach rechts abbiegt«. Das Volk hatte intuitiv erfasst, was die Partei plante: Nach der Zerschlagung der Demokratiebewegung 1989 machte die KPCh einen großen Sprung in Richtung Kapitalismus, während sie gleichzeitig den Aufbau des »Sozialismus« propagierte. Der erste Schritt waren Privatisierungen, über die jedoch nicht gesprochen wurde.

Der Startschuss der Privatisierungswelle in China erfolgte 1996, als die KPCh unter dem Motto »Ergreife das Große und lass das Kleine los« eine Politik ankündigte, unter der ein Ausverkauf der kleineren staats-eigenen Unternehmen verstanden wurde. Bei diesem Prozess wurden auch viele mittelgroße Betriebe privatisiert. Große SU blieben in der Regel in Staatseigentum, aber ihre gewinnbringenden Zulieferer wurden an der Börse gehandelt, so dass sie wie Privatunternehmen kommerziell geführt wurden. Auch wenn sie weiter in Staatseigentum verblieben, unterscheiden sich daher Zustand und Organisation der großen SU deutlich im Vergleich zur vorhergegangenen Periode. In der Vergangenheit dienten sie dem öffentlichen Wohl. Jetzt werden sie betrieben, um Profit zu machen. 2001 waren 86 Prozent der staatlichen Industrie umstrukturiert, und 70 Prozent waren entweder teilweise oder ganz privatisiert (vgl. Green/Guy 2005, S. 18).

Die umfassende Privatisierungswelle führte geradewegs zur Entlassung von mehreren zehn Millionen Arbeitern aus staatseigenen oder kollektivierten Betrieben. Der Prozess unterschied sich insofern von Privatisierungen in der früheren Sowjetunion, als die KPCh konsequent bis heute bestreitet, auf Privatisierungen hinzuwirken. Stattdessen behauptet sie, es handele sich um *gaizhi*, oder sie »reformiere das System«, es gehe also um eine Renovierung bzw. um die Umwandlung des alten in ein »modernes Unternehmenssystem«. Noch im März dieses Jahres gab der Präsident des Ständigen Komitees des Nationalen Volkskongresses (NPC), Wu Bangguo, in seinem Bericht an das vierte Plenum des elften NPC eine »feierliche Erklärung, dass wir keine Privatisierungen durchführen« ab. In der chinesischen Öffentlichkeit existiert eine zutreffende Beschreibung der systematischen Heuchelei der KPCh: Kapitalismus kann praktiziert werden, ohne dass er als solcher bezeichnet wird, während von Sozialismus gesprochen werden kann, ohne ihn zu praktizieren.

Die tragische Niederlage der Demokratiebewegung von 1989 bewirkte bei den meisten ArbeiterInnen Mutlosigkeit und Verwirrung und führte dazu, dass sie weitgehend unfähig waren, der einsetzenden Privatisierungsoffensive wirksamen Widerstand entgegen zu setzen. Aber seit den späten 1990er Jahren gab es überall im Land sporadische Proteste gegen Privatisierungen.

Zwar war die Anzahl dieser Proteste beachtlich, doch sie kamen meist zu spät. Außerdem beschränkten sich



Warmwalzwerk im Stahlwerk Beijing 2005

die Aktionen in diesem an sich schon begrenzten Kampf meist auf einzelne Betriebe. Die mutige Initiative der Arbeiter des *Liao Yang Alloy Enterprise* im Jahre 2002, Arbeiter aus anderen Betrieben für den gemeinsamen Kampf zu mobilisieren, blieb eine Ausnahme. Genau aus diesem Grunde unterdrückte die örtliche Regierung ihren Kampf schnell und verurteilte die Anführer zu Gefängnisstrafen. Wenn man die tatsächliche Verteilung der Macht betrachtet, die nie zugunsten der Arbeiter ausfiel, überrascht es nicht, dass die meisten Kämpfe der Arbeiter gegen Privatisierung in einer Niederlage endeten oder höchstens zu verbesserten Entlassungspaketen führten (d. h. in einem Arrangement, offiziell *maiduan* genannt, mussten sie auf ihre angestammten Rechte als Arbeiter in Staatsbetrieben verzichten).

»Öffentlich Bedienstete« werden zu Herren

Lianli Wang beschreibt in seinem Artikel »Erhöht den Lohn der Arbeit, arbeitet hart an einer vorläufigen

(sozialen) Umverteilung« Form und Folgen des Privatisierungsprozesses:

»Die Ergebnisse des ›Bericht(s) über die Untersuchung privater Unternehmen in China 2002‹ zeigen, dass in den Unternehmen, die nach der ›Systemreform‹ in private Einheiten umgewandelt wurden, nach ihrer Privatisierung in 95,6 Prozent der Fälle die ehemaligen Geschäftsleitungen aus der Zeit der Staatsbetriebe auch die Hauptinvestoren und Vorstandsvorsitzenden der neuen Unternehmen wurden. Eine ähnliche Wiedergeburt von Parteikadern als Investoren/Vorstandsvorsitzende erfolgte in 95,6 Prozent der ehemaligen kommunalen und städtischen Kollektivunternehmen und in 97 Prozent der ehemaligen landwirtschaftlichen Betriebe in den Dörfern. Durch eine weitere Maßnahme kauften 60,6 Prozent der Personen, die ein SU leiteten, während des ›Systemreform‹-Übergangs das Unternehmen auf.« (Wang 2007)

Theoretisch konnten Arbeiter während der »Systemreform«, als SU in Aktiengesellschaften umgewandelt

wurden, Anteile an den privatisierten Unternehmen erwerben.

Aber die Realität sah so aus, dass die lokalen Behörden immer die Fabrikdirektoren bevorzugten. Sie bewilligten ihnen die größten Anteile am Eigentum, um sicher zu stellen, dass sie die Mehrheitsbeteiligung hielten.

Der Anteil der Arbeiter am Eigentümerkuchen war oft nicht mehr als ein Köder, mit dem der Unternehmensdirektor sie um das letzte Ersparte brachte. Es beginnt als reine Pflichtübung, um die Beschäftigten dazu zu bringen, sich an der Kapitalbildung eines Unternehmens zu beteiligen. Meistens endet es so, dass das Unternehmen Konkurs anmeldet, vielleicht von vornherein geplant, womit die Arbeiter um ihre sauer verdienten Ersparnisse gebracht werden.

Eine andere Methode besteht darin, dass die Manager auf vielfältige Weise versuchen, die Arbeiter davon zu überzeugen, es sei das Beste, wenn sie ihre Anteile aufgeben oder verkaufen würden. Oder sie kombinieren beide Vorgehensweisen. Das war der erste Akt der Manipulation von Arbeitern durch die kommunistischen Kader. Der zweite Akt folgte schnell, entweder während oder nach der Privatisierung, als Arbeiter massenhaft entlassen wurden oder ihr Recht auf Arbeit vollständig verloren.

Arbeitnehmervertretungen als Einrichtung der »Innerbetrieblichen Demokratie«

Das Arbeitnehmervertretungsmodell des *Belegschaftsdelegiertenkongresses* wurde in China nach dem Sieg der KPCh 1949 eingerichtet. Es überlebte bis zu den Anti-»Rechts«-Säuberungen, nach denen es 20 Jahre lang wenig mehr als eine leere Hülle war. Erst nach Maos Tod 1976 stand die Frage des demokratischen Managements am Arbeitsplatz wieder auf der Tagesordnung. Zu dieser Zeit sahen viele im System der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien eine Antwort, und die meisten waren für die Wiederbelebung der AV, um die Unternehmensdirektoren zu kontrollieren.

Während der Staatsrat 1980 die offizielle Wiedereinführung von AV erklärte und sie so strukturierte, dass die

Arbeiterklasse durch sie unter der Führung der KPCh entscheidenden Einfluss auf die Politik nehmen konnte, führte die Streikbewegung der Solidarnosc in Polen dazu, dass die KPCh ihre Entscheidung überdachte. Sie wollte nicht, dass etwas Ähnliches auf ihrem Gebiet geschah.⁵ Dies erklärt teilweise, warum die AV so gestaltet wurden, dass sie den Einfluss der Arbeiter schwächten, während es zugleich den Anschein hatte, als ob er gestärkt wurde.

1991 gab es angeblich in 60,2 Prozent der staatlichen Unternehmen AV (vgl. Jiang 1996, FN 14). Nach einem Bericht der *Workers' Daily* von 1998 mussten die Direktoren von 660 Staatsunternehmen in Tianjin ihren Hut nehmen, weil sie es nicht schafften, die Mehrheit ihrer AV für sich zu gewinnen. Die gleiche Zeitschrift berichtete 2005 von einem erfolgreichen Fall, in dem eine AV als Organ der Arbeitermacht in einem Unternehmen namens *Wuhan Iron and Steel (Group) Company* tätig wurde:

»Für uns hier ist die AV real.« An seinen Fingern zählte der Mitarbeitervertreter Nie Dehu aus einer Kokereiabteilung der Jiao Hua Corporation [die Fälle vermeintlicher Führung durch die ArbeiterInnen] auf, als er an der ersten Versammlung des 11. Plenums der Wuhan Iron and Steel (Group) Company teilnahm ... In den letzten Jahren wurden mehr als 40 Kader auf Direktorenebene entweder verwarnt oder abgesetzt, weil es ihnen nicht gelang, genügend Unterstützung aus dem demokratischen Bewerbungsprozess zu sichern ...« (Worker's Daily 2005)

Eine ACGB-Studie zeigte jedoch ein anderes Bild. Kevin Jiang zitiert eine Untersuchung des ACGB von 1987, aus der hervorgeht, dass nur 29,26 Prozent der Befragten dachten, dass AV sehr nützlich (6,25 Prozent) oder nützlich (23,01 Prozent) sind. Er zitiert aber auch die Ergebnisse der Einzelbefragungen von 10.000 ArbeiterInnen aus demselben ACGB-Bericht, die darauf schließen lassen, dass der Prozentsatz der Befragten, die dachten, AV seien entweder sehr nützlich oder nützlich, erheblich niedriger war als 29,26 Prozent. In seinen Notizen wies er auf die Möglichkeit hin, dass die Untersuchungsergebnisse manipuliert wurden oder dass die Befragten Repressalien fürchteten, wenn ihre Antworten nicht wie erwünscht ausfielen (vgl. Jiang 1996).

Zhu Xiaoyang und Anita Chan weisen darauf hin, dass es 1997 eine weitere Untersuchung des ACGB über AV

gab, nach der »nur ein Drittel der Antworten eine positive Beurteilung der AV enthielt, was nicht ausreicht, das Image des AV-Systems zu verändern. Das System ist weitgehend reine Augenwischerei, und die Gewerkschaften in den Betrieben sind nichts weiter als der verlängerte Arm des Managements.« (Vgl. Xiaoyang/ Chan 2005)

Mittlerweile wird die Ohnmacht der AV sogar in der offiziellen Presse anerkannt, weil sie zu offensichtlich ist. Nach dem entschlossenen Kampf der Tonggang-Stahlarbeiter veröffentlichte eine Zeitung aus Festland-China im Sommer 2009 einen Artikel mit dem Titel »Warum sind AV nutzlos?«, der detailliert darstellt, wie und warum die AV ihrer Verantwortung für den Schutz der Arbeiterrechte und ihrer Interessen nicht nachkommen (vgl. *Dong Fang Daily* 2009).

Das Gesetz gibt den AV umfassende Macht – und die KPCh beruft sich immer wieder darauf, um zu betonen, wie sehr sie Demokratie am Arbeitsplatz respektiert. Nach Artikel 52 des »Gesetzes der Volksrepublik China zu Industrieunternehmen, die dem ganzen Volk gehören« von 1998 hat die Hauptversammlung der AV auf fünf Gebieten Weisungsbefugnisse. Hier eine Zusammenfassung:

1. Sie muss bei weitreichenden strategischen Entscheidungen der Unternehmen konsultiert werden.
2. Sie hat das Recht auf Mitbestimmung bei der Einkommensverteilung, inklusive des Verhältnisses zwischen Löhnen und Bonuszahlungen, und das Recht, wichtige Regeln (der Unternehmen) festzulegen.
3. Sie entscheidet gemeinsam mit dem Management über die Nutzung des Wohlfahrtsfonds der Arbeiter, die Verteilung subventionierten Wohnraums an Beschäftigte und alle wichtigen Fragen zur Wohlfahrt der ArbeiterInnen.
4. Sie überwacht die Leistung der Kader auf allen Ebenen und schlägt vor, wie sie zu belohnen oder zu bestrafen sind.
5. In Abstimmung mit den Anordnungen der zuständigen Regierungsabteilung hat sie das Recht, den Unternehmensdirektor einzustellen oder zu entlassen, oder zumindest eine Kandidatenliste vorzuschlagen.

Die Betriebsräte in Deutschland sind durchaus mit den AV in China vergleichbar, jedoch hat die chinesische Variante mehr Macht als ihr deutscher Cousin. So müssen deutsche Betriebsräte bei der Besetzung des Postens des Unternehmensdirektors oder bei der Zusammensetzung des Managements weder konsultiert werden, noch haben sie Entscheidungsbefugnisse. Zhu Xiaoyang und Anita Chan kommen daher zu folgendem Ergebnis: »Wären die AV in China wirklich in der Lage, ihre gesetzlich zugesicherten Rechte auszuüben, würden die Rechte der in staatlichen oder vergesellschafteten Betrieben beschäftigten chinesischen Arbeiter bei Weitem über diejenigen der Arbeiter in kapitalistischen Systemen hinausgehen.« (Xiaoyang/ Chan 2005)

Aber der Teufel liegt im Detail. Die KPCh veröffentlicht zwar überaus eindrucksvoll klingende Nachrichten zu großen Themen wie »innerbetriebliche Demokratie« und »das werktätige Volk übernimmt«. Aber die reale Politik und die näheren Bestimmungen in den Gesetzen zeigen, dass das Parteikomitee weiterhin danach strebt, alle Macht zu monopolisieren; dabei behandelt es die gesetzlichen und politischen Rechte der Arbeiter wie Luft.

Ein Beispiel: In deutschen Betriebsräten gibt es keinen Platz für Angehörige der Unternehmensleitung. Deren chinesische Entsprechungen – Mitglieder des Managements und führende Kader – dürfen nicht nur bei AV-Wahlen kandidieren, tatsächlich wird sogar garantiert, dass »die führenden Kader der Unternehmensleitung, einschließlich derer in den Werkshallen und verschiedenen Abteilungen, ein Fünftel der AV-Delegierten stellen«. Diese Vorgabe wurde in Artikel 12 des »AV-Gesetzes der Volksrepublik China für Industrieunternehmen, die dem ganzen Volk gehören« verankert.

Die *Dong Fang Daily* weist auf einen weiteren institutionellen Mangel hin:

»Wenn die Arbeiter und ihre AV-Delegierten mit Entscheidungen nicht zufrieden sind, gibt es nach dem gültigen gesetzlichen Rahmenwerk keine wirksame Beschwerdemöglichkeit. Und in Artikel 54 des o.g. Gesetzes wird sogar gesondert festgelegt, dass AV dafür verantwortlich sind, die Unternehmensdirektoren bei der gesetzlichen Ausübung ihres offiziellen Amtes zu unterstützen und die Arbeiter dahingehend zu erziehen, dass sie verpflichtet sind, sich

an die Vorgaben dieses Gesetzes zu halten.« (Dong Fang Daily 2009)

AV und die Gewerkschaft

Ein weiterer Unterschied zwischen Chinas AV und der Praxis in Deutschland besteht darin, dass Betriebsräte und Gewerkschaften in Deutschland zwei unterschiedliche Institutionen sind. Keine der beiden ist der anderen untergeordnet, und ihre Rechte und Zuständigkeiten sind unabhängig voneinander. Betriebsräte in Deutschland haben das Recht, zu Angelegenheiten der Unternehmenspolitik konsultiert zu werden, aber sie können im Unterschied zu einer Gewerkschaft nicht zum Streik aufrufen. Betriebsratsmitglieder sind zwar oft gleichzeitig gewerkschaftlich organisiert, aber sie handeln nicht in ihrer Funktion als Gewerkschaftsmitglieder, wenn sie Aufgaben erfüllen, die ihnen vom Betriebsrat übertragen wurden. Sie müssen ihre zwei Identitäten streng auseinander halten.

Im Falle Chinas trifft das exakte Gegenteil zu: Eine Betriebsgewerkschaft des ACGB ist als das ausführende Organ der AV vorgesehen und führt auch verantwortlich die Wahl der AV-Delegierten durch (vgl. ACGB 2012). Eigentlich sollte eine Gewerkschaft der AV rechenschaftspflichtig sein. Weil die AV aber kein ständiges ausführendes Organ ist oder eigene bezahlte Mitarbeiter hat, kann sie höchstens einmal in sechs Monaten tagen. Ihre eigentliche Autorität liegt in den Händen der Gewerkschaft.

Diese Regelung stellt sicher, dass Kader der KPCh die AV ihrer Macht berauben und Arbeiter wirkungsvoll in festem Griff haben. Der Grund hierfür ist, dass der ACGB immer schon direkt von der Partei beherrscht wurde und niemals unabhängig von der Partei seiner grundlegenden Verantwortung für die Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen nachkommen konnte. Arbeiterfreundliche Gewerkschaftsvertreter sind im Vergleich zu anderen öfter abgesetzt bzw. degradiert worden.

Eben dies passierte auch den ersten beiden bekannten ACGB-Kadern Li Lisan und Lai Ruoyu, die beide kritisiert wurden und ihre Macht verloren, und zwar auf Grund der frei erfundenen Anschuldigung, sie strebten eine unabhängige Gewerkschaft an und seien »gegen die Führungsrolle der Partei«. Während des *Großen Sprungs nach vorn* wurde Lais Politik als »Ökonomis-

mus« und »Syndikalismus« verurteilt, weil er die »führende Rolle der Partei« und die Aufgabe der Gewerkschaft, sich für die materiellen Interessen der Arbeiter einzusetzen, verbinden wollte. Für die Partei bestand die Hauptaufgabe der Gewerkschaft jedoch schon immer darin, die Produktion voranzutreiben (diese Aufgabe des ACGB ist immer noch explizit in Artikel 4 des derzeit gültigen Gewerkschaftsgesetzes von 1992 festgelegt). Die Verteidigung der materiellen Interessen der Arbeiter war nachgeordnet. So war es kein Wunder, dass kurz nach der Herabstufung Lais die Partei, jedenfalls für eine Weile, beschloss, dass der ACGB auf dem Höhepunkt des »Aufbaus des Kommunismus« einfach »absterben« und vollständig in den neu aufgebauten »Kommunen« aufgehen solle.

Nachdem die Partei sich von diesem großen Abenteuer zurückgezogen hatte, durfte die Gewerkschaft wieder einen Teil ihrer alten Aufgaben übernehmen. Das dauerte jedoch nicht allzu lange. Während der Kulturrevolution wurde der ACGB vollständig ausgeschaltet, und zwar wegen derselben angeblichen Fehler des »Ökonomismus« (vgl. ACGB 2012, Kap. 8).

Nach Deng Xiaopings Rückkehr zur Macht in den späten 1970er Jahren wies die Partei den ACGB an, seine Aufgabe wieder wahrzunehmen. Die Säuberungen, die gegen liberalere Kader in der Gewerkschaft gerichtet waren, endeten aber nicht, als die Mao-Zeit zu Ende gegangen war. Viele ArbeiterInnen und einfache ACGB-FunktionärInnen waren Teil der Demokratiebewegung von 1989. Nach deren Niederschlagung führte der ACGB eine neue Säuberungswelle gegen unabhängig denkende Kader in seinen Reihen durch. Eines der Opfer war der stellvertretende Vorsitzende Zhu Houze.

Nach 60 Jahren mit immer neuen Säuberungen ist es dem ACGB gelungen, alle liberal gesinnten FunktionärInnen in seinen Reihen auszuschließen. So wundert es kaum, dass der ACGB während der Privatisierungswelle zu Beginn des 21. Jahrhunderts nichts weiter tun konnte, als mitzuschwimmen oder sogar dezent mitzuhelfen, indem man die entlassenen Arbeiter davon zu überzeugen versuchte, dass sie sich von ihrer alten Vorstellung einer führenden Rolle in der Gesellschaft lösen sollten.

In Tang Wenfangs Buch *»Wer hat das Sagen: die heutige Unternehmenspolitik in China«* berichtet der Autor von einer Umfrage, die er von 1991 bis 1992 unter Arbeiter_

Innen in staatlichen Unternehmen durchgeführt hat, d. h. in der Zeit vor den Privatisierungen. Die Untersuchung zeigt, dass Beschäftigte, wenn sie Probleme mit ihrer Berufsbezeichnung, Wohnsituation, ihren Löhnen, mit Entlassung und Arbeitsunfällen hatten, sich ohne Ausnahme zuerst an die Unternehmensleitung oder an Regierungsämter wandten, um eine Lösung zu finden (vgl. Tang 1996, S. 88f.). Die Bedeutungslosigkeit der Gewerkschaft kann nicht offensichtlicher sein. Insofern überrascht es nicht, dass der ACGB am Arbeitsplatz als ständiges ausführendes Organ der AV die »innerbetriebliche Demokratie« eher bremste, als sie zu befördern.

Viele Kommentatoren haben die Rolle des ACGB bei der Entwicklung der *neuen* Arbeitsgesetze gelobt. Im Unterschied dazu gehen wir davon aus, dass für die Beurteilung des Erfolgs das wichtigste Kriterium der Blick auf die Ergebnisse ist. Chinaweit sind die Löhne immer weiter gesunken: Der Anteil von nicht selbständiger Arbeit an Chinas Bruttoinlandsprodukt fiel von 52 Prozent im Jahre 1997 auf 40 Prozent im Jahre 2007 (zum Vergleich: Der Anteil nicht selbständiger Arbeit an Thailands Bruttoinlandsprodukt lag 2007 bei 65 Prozent), ein Rückgang von zwölf Prozent in zehn Jahren (vgl. Jetin 2009). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Geschäftsgewinne steil an. Der ACGB hat 190 Millionen Mitglieder, ein Mitglied des Politbüros der KPCh ist sein Vorsitzender und die chinesische Wirtschaft wuchs jährlich um fast zehn Prozent: All das verschafft der Gewerkschaft eine äußerst günstige Ausgangsposition bei Tarifverhandlungen. Aber die Tatsache, dass der ACGB es immer noch zulässt, dass der Anteil der Arbeitseinkommen am Inlandsprodukt deutlich sinkt, ist der beste Indikator für sein Versagen als Institution für die abhängig Beschäftigten.

Partei versus Gesetz

Nicht einmal die ohnehin verwässerte »innerbetriebliche Demokratie« hat in China seit 1982 funktioniert. Führende Kader umgehen oder ignorieren oft Gesetze. So übersteigt der Anteil der AV-Delegierten aus dem Management oft die oben genannte Ein-Fünftel-Grenze (also den Mindestanteil von Management-VertreterInnen in den Arbeitnehmervertretungen), nicht selten sogar um mehr als die Hälfte. Hier ein Auszug aus dem oben bereits angeführten Bericht der *Dong Fang Daily* vom August 2009:



Warmwalzwerk im Stahlwerk Beijing 2005

»Es gab einfach nicht genügend Arbeiter aus dem Produktionsbereich, die wirklich in den AV aktiv waren. Die größten Chancen, als AV-Delegierte gewählt zu werden, haben Angehörige des mittleren Managements oder Personen aus noch höheren Positionen im Unternehmen, während die einfachen Arbeiter nur eine winzige Zahl von Delegierten ausmachen. In den allermeisten Fällen haben die Angehörigen des mittleren Managements von den Zusammenschlüssen und Übernahmen von Firmen oder anderen Umstrukturierungen in den Unternehmen profitiert. So ist es nicht schwer, sich vorzustellen, dass die Interessen der meisten Arbeiter während der ›Systemreform‹ der Staatsunternehmen von einer angemessenen Vertretung weit entfernt waren.«

Hinzu kommt, dass die AV-Delegierten selten in einer freien Wahl und nach einem offenen Wahlkampf bestimmt werden, in dem Kandidaten miteinander konkurrieren. Meistens sind die Delegierten von den führenden Kadern handverlesen, wodurch die AV zu Instrumenten der Obrigkeit degradiert werden, so wie es die Gewerkschaften bereits sind. Oder sie werden einfach übergangen, wenn das Management sich nicht traut, die AV zu manipulieren. In beiden Fällen werden bestehende Gesetze ignoriert.

Wichtig ist bei der Evaluation der Wirksamkeit von AV (oder der Gewerkschaft) auch ein genauer Blick auf die Ergebnisse. Als Resultat der Privatisierung wurden in nur sechs Jahren (1996–2001) 40,5 Prozent aller Arbeitsplätze in der verarbeitenden Industrie abgebaut, was der Vernichtung von 26,12 Millionen Arbeitsplätzen entsprach (vgl. Xuan 2004, S. 181). Die Anzahl der Entlassungen in allen Wirtschaftszweigen zusammengenommen bewegt sich zwischen 30 und 40 Millionen. Wenn die Beschäftigten in den AV wirklich die Macht gehabt hätten, dann hätte sich der Kampf zwischen den Befürwortern und Gegnern der Privatisierung länger hingezogen oder die Kämpfe gegen Privatisierung wären offener und weiter verbreitet gewesen.

Diese Aussage beruht auf der Annahme, dass die meisten ArbeiterInnen die Privatisierungen nicht unterstützten. Sie kann sich nicht auf eine unabhängige und umfassende Studie beziehen, deren Existenz unter den Bedingungen des herrschenden Regimes sehr unwahrscheinlich ist. Diese Einschätzung zur Haltung der Beschäftigten in Bezug auf die Privatisierungen ist jedoch nachvollziehbar, wenn man bedenkt, dass Beschäftigte staatlicher Unternehmen im Allgemeinen einen gewissen Grad an Klassenzugehörigkeitsgefühl und kollektiven Bewusstseins besaßen. Es gibt Hinweise, dass SU-ArbeiterInnen irritiert waren von der makroökonomische Entscheidung der Partei, eine »sozialistische Marktwirtschaft« aufzubauen – was wiederum die Grenzen ihres Bewusstseins zeigt. Sie reagierten aber empfindlich, als führende FunktionärInnen das Staatseigentum in ihren Betrieben plünderten, weil sie nur zu gut wussten, dass sie es sein würden, die am Ende für die Kosten würden aufkommen müssen. Hinzu kam, dass sie für sich in Anspruch nahmen, in der Phase des Volkseigentums mit ihrer Arbeit zur Industrialisierung des kommunistischen China insgesamt, insbesondere jedoch auch zum Aufbau ihrer eigenen Werke beigetragen zu haben. Daher sahen sie es als ihr Recht an, ihre Fabriken gegen Diebstahl zu verteidigen.

Wenn eine AV irgendwann einmal zu einem gewissen Grade eine echte Vertretung von Arbeiterinteressen war, schließlich aber doch für die Privatisierung stimmte, geschah dies, weil es für sie keinen anderen Ausweg mehr gab: meistens weil das Kapital fehlte, um die Fabrik als Kollektiveigentum zu betreiben oder weil der Unternehmensvorstand den Betrieb erfolgreich in den Bankrott geführt hatte oder weil die Staatsunternehmen aufgrund der landesweiten Politik in eine

Sackgasse getrieben wurden (Banken gewährten keine weiteren Kredite mehr) oder weil es eine Kombination dieser Faktoren gab.

Wir können den Enthusiasmus von Zhu und Chans Voraussage von 2005 nicht teilen, dass die Arbeitnehmervertretungen in den kommenden Jahren »Platz für Weiterentwicklung haben könnten«, weil »China mehr und mehr zu einer Gesellschaft wird, die auf Gesetzen basiert«. Beim Schreiben des vorliegenden Artikels im August 2011 kann ich diese verheißungsvolle Zukunft der AV nirgendwo entdecken. Gerade wegen der Umwandlung des Staatssozialismus in Kapitalismus ist es eher unwahrscheinlich, dass sich die Bürokratie selbst in Richtung eines rechtsstaatlichen Systems reformiert (wir reden hier nicht einmal von Demokratie). Dem steht ganz schlicht das Eigeninteresse der chinesischen Bürokratie entgegen. Sie gibt sich nicht zufrieden damit, gegen ein festes Gehalt die Rolle eines gefügigen Apparats im Dienste der herrschenden Kapitalinteressen zu spielen. Im Gegenteil, sie ist selbst die herrschende Klasse; sie besteht gleichzeitig aus Bürokraten und Kapitalisten und beansprucht daher beides – ein festes Gehalt und größtmöglichen Profit – für sich. Auf allen Ebenen betreiben oder besitzen Mitglieder der Bürokratie direkt oder indirekt Unternehmen und profitieren von ihnen. Es ist ein System des bürokratischen Kapitalismus. Sein Überleben beruht auf der Verschmelzung von politischer und wirtschaftlicher Macht und er steht der Herrschaft des Gesetzes und einer Gesellschaft, in der die Lohnabhängigen über volle politische und Arbeitsrechte verfügen, feindselig gegenüber.

Sozialismus von oben: Beschäftigte staatseigener Unternehmen in Maos China

Wenn wir hier feststellen, dass es das Einparteien-Regime ist, das die AV und die Gewerkschaft als echte Arbeiterorgane untergraben hat, dann müssen wir hinzufügen, dass das nichts wirklich Neues ist. So ist es seit 1949.

Doch bis heute wird dies von vielen nicht so gesehen. Es gibt nicht wenige, für die Beschäftigte staatlicher Unternehmen in der maoistischen Periode tatsächlich »Herren im Hause« waren und daher auch politische

Macht hatten. Dies hat sich nach dieser Interpretation erst geändert, als Deng Xiaoping 1979 an die Macht kam.

Eine solche Position vertritt etwa Mingqi Li in seinem Aufsatz »Der Aufstieg der Arbeiterklasse und die Zukunft der Chinesischen Revolution«. Dort heißt es: »In der maoistischen sozialistischen Ära genossen die chinesischen Arbeiter ein Maß an Macht und Würde, das sich der einfache Arbeiter in einem kapitalistischen Staat nicht vorstellen kann.« Er liefert jedoch keine Belege für seine Aussage, außer dass er zustimmend die Worte eines Arbeiters zitiert: »Die Arbeiter waren Herren der Fabrik.«

Ein anderer Wissenschaftler, Zhiyuan Cui, wies bereits in einem früheren Aufsatz auf die »Angang-Verfassung« hin, um seine Aussage zu stützen. Die Angang-Verfassung bezieht sich auf Maos Aufruf von 1960 während der Politik des *Großen Sprungs nach vorn*, im Management der Staatsbetriebe eine neue Politik einzuführen, die in folgendem Motto zusammengefasst ist: »Beteiligung an zwei Fronten, ein Gebiet der Reform und die Integration von drei Komponenten«. »Beteiligung an zwei Fronten« bezieht sich dabei auf die Maßnahme, politische Kader zur Teilnahme an körperlicher Arbeit zu zwingen und gleichzeitig die Beteiligung der Arbeiter am Unternehmensmanagement zu fördern. »Ein Gebiet der Reform« bezieht sich darauf, dass unsinnige Regeln und Vorschriften abgeschafft werden sollten. »Integration von drei Komponenten« wiederum meint die Zusammenführung der arbeitenden Massen, der leitenden Kader und des technischen Personals. Cui sieht in der Maßnahme, Funktionäre zu körperlicher Arbeit zu zwingen und gleichzeitig die Beteiligung der Arbeiter am Unternehmensmanagement zu fördern, eine Art von Wirtschaftsdemokratie.

Ein Kommentar zu Cuis Argumentation ist schwierig, weil der Artikel zu abstrakt und ausweichend formuliert ist. Doch Duo Xiao, ein Anhänger Maos, hat in seinem Web-Artikel »Maos Sozialismus ist kein Bürokratismus« Näheres zu diesem Thema ausgeführt. Nach Xiao habe es die *Angang-Verfassung* erlaubt, »dass die arbeitenden Massen gegen Karrierebürokraten vorgehen und direkt an der demokratischen Organisation der Gesellschaft teilnehmen«.

Die *Angang-Verfassung* hat jedoch nichts mit einer »demokratischen Organisation der Gesellschaft« zu tun, denn sie bezieht sich nur auf Unternehmen.

Außerdem trifft es keineswegs zu, dass sie Demokratie in Unternehmen förderte. Sie regelte nur, wie zu verfahren war, wenn Arbeiter an beratenden Sitzungen der untergeordneten Produktionsteams teilnahmen und dort Vorschläge zur weiteren Steigerung der Produktivität machten. Diese Sitzungen gingen selten über die Ebene der unmittelbaren Produktion hinaus oder fanden gar im Rahmen des Managements ganzer Unternehmen statt, und sie hatten selten Einfluss auf Entscheidungen. In diesem Punkt erreicht China nicht einmal das Niveau des jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltungssystems. Auch wenn die Kommunistische Partei Jugoslawiens nie den Mut aufbrachte, die Arbeiterselbstverwaltung auf die Staatsmacht anzuwenden, hatten die Arbeiter innerhalb der Unternehmen beachtliche Macht. Die *Angang-Verfassung* war davon weit entfernt.

Wenn die KPCh ernsthaft an der Einführung demokratischer Strukturen in Unternehmen interessiert wäre, wäre es naheliegend, ihre eigene Institution der AV wieder zu beleben (und gleichzeitig die einschränkenden Passagen in den relevanten Gesetzen zu streichen). Doch stattdessen unterstützte die KPCh während des »Großen Sprungs nach vorn« die *Angang-Verfassung*. Von Anfang an bestand das Ziel der *Angang-Verfassung* nicht so sehr darin, den Arbeitern die Kontrolle über das Management zu übertragen, geschweige denn die Kontrolle über die Partei. Man wollte vielmehr die Arbeiter motivieren, Vorschläge einzubringen, wie die Produktionstechnologie verbessert und modernisiert werden konnte, damit sich der Traum erfüllt, Großbritannien und die USA zu überholen. Das ist auch der Grund, warum die Propagierung der *Angang-Verfassung* dazu beitrug, Druck auf Beschäftigten auszuüben, damit sie die mit der Abschaffung des Akkordlohns einhergehenden Lohnkürzungen akzeptierten. Das Akkordlohnsystem wurde als eine Art »Ökonomismus« verurteilt.⁶ Diese Praxis wiederholte sich in der Kulturrevolution.

Auch Maos Idee der »Beteiligung der Kader an körperlicher Arbeit« hatte keine größere Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmensleitung zur Folge. Die erzwungene Teilnahme von Fachkräften und Intellektuellen an körperlicher Arbeit – in der Kulturrevolution wurde daraus oft Schwerarbeit – bedeutete eine allgemeine Verschwendung von gesellschaftlich nützlicher und hochspezialisierter Arbeitskraft, was gesellschaftlichen Rückschritt statt Fortschritt nach

sich zog. Tatsächlich ist Maos Idee weit von einer modernen Auffassung von sozialistischer Gleichheit entfernt. Sein Ansatz ähnelt eher der Vision Xu Xings im alten China, der eine Art gesellschaftlicher Gleichheit anstrebte, in der »sowohl die Könige als auch ihre Untertanen (die Bauern) das Land gemeinsam pflügen«.

Eine heutige sozialistische Bewegung strebt die Aufhebung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Herrschenden und Beherrschten an. Das kann jedoch nicht dadurch erreicht werden, dass man Fachleute und Intellektuelle zu körperlicher Arbeit zwingt (wenn sie sie freiwillig machen, ist das etwas anderes). Erfolgversprechender wäre es, dies *erstens* durch die Entwicklung der Produktivkräfte, *zweitens* durch Einführung von Gemeineigentum und umfassender Demokratie und *drittens* schließlich durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit (damit Beschäftigte über die materiellen Voraussetzungen verfügen, sich an der Führung der Gesellschaft zu beteiligen) zu erreichen. Im Gegensatz dazu ist der Weg, Fachleute und Intellektuelle körperliche Arbeit verrichten zu lassen, eine Art Utopismus, der eher dem gleicht, was Marx als »Vulgärkommunismus« verurteilt, als einer modernen Auffassung von Sozialismus. Aus diesem Grunde hat Marx sich nie vorstellen können, dass der Sozialismus in einem rückständigen Land verwirklicht werden kann. Das Scheitern dieser Politik war, so lässt sich festhalten, eine der Grundlagen für die anschließende kapitalistische Restauration.

Wenn Xiao Duo also schreibt, wie positiv die Arbeitsplatzsicherheit von den Lohnabhängigen empfunden wurde und dass es ihnen in Maos Tagen viel besser ging als heute, so bestreiten wir hier nicht von vornherein die unter Mao errungenen wirtschaftlichen Vorteile für Werktätige, wie dies die erbitterten Feinde der Revolution von 1949 tun. Aber es trifft ebenfalls nicht zu, dass Maos Periode ein goldenes Zeitalter war, in dem ArbeiterInnen tatsächlich Macht besaßen. Es stimmt, dass die ArbeiterInnen nicht von der Unternehmensleitung gefeuert werden konnten. Das schränkte die Macht des Managements erheblich ein. Doch die Beschäftigten konnten auch nicht frei über ihren persönlichen beruflichen Werdegang entscheiden. Es gab auch keine Redefreiheit oder Organisationsfreiheit. Wenn dies nicht gewährleistet ist, lässt sich auch nicht einfach von »Klassenmacht« sprechen.

Nach der offiziellen Theorie jener Zeit war in einer »Planwirtschaft« auch die Arbeitskraft »in Kollektiveigentum«. Das ist die theoretische Grundlage für die zentral gesteuerte Einteilung von Arbeitskräften auf Produktionseinheiten. Den Beschäftigten wurde die Freiheit verwehrt, selbst einen Beruf zu wählen oder die Fabrik auszusuchen, in der sie arbeiten wollten. Sie hatten aber auch nicht die Möglichkeit, ein Unternehmen zu verlassen und zu einem anderen Betrieb zu wechseln, wenn sie dies wollten. Das nannte man *tongbao tongpei* (»umfassende Arbeitsplatzgarantie durch zentral geplante Einteilung von Arbeitskräften«) oder *rencai danwei suoyuzhi* (»die Arbeitskräfte in einer Produktionseinheit sind Eigentum dieser Einheit«). Noch bedrohlicher war für diese »Herren«, dass ihre persönlichen Akten sich in den Händen des Parteikomitees befanden und vor ihnen geheim gehalten wurden. Dazu gehörten Berichte über alle möglichen Äußerungen, insbesondere jedoch kritische Äußerungen über die Partei oder einzelne FunktionärInnen.⁷ All das konnte benutzt werden, um sie in etwaigen zukünftigen politischen Säuberungen anzuklagen. Alles in allem mussten Arbeiter unter diesem System Wohlverhalten zeigen und wurden Teil eines Systems persönlicher Abhängigkeiten, das stark an ein Feudalsystem erinnerte.

Wenn ArbeiterInnen seit Maos Ära die tatsächlich herrschende Klasse gewesen wären, wie war es dann möglich, dass sie besiegt wurden und ihre Macht verloren, ohne dass es einen offenen und landesweiten Kampf gab?

In der Vorstellung, dass die Arbeiterklasse in Maos China wirklich »Herr im Hause« war und dass sich dies erst änderte, nachdem Deng an die Macht gekommen war, wird nur der Bruch beim Übergang von einer Periode zur nächsten (vom Antikapitalismus zur Befürwortung des Kapitalismus) berücksichtigt und nicht die durchaus vorhandene Kontinuität. Die Fortexistenz der Einparteien-Diktatur mit ihrer Unterdrückung der ArbeiterInnen und Bauern, die die Partei doch zu vertreten vorgibt, ermöglichte es den Kadern, diese in der Deng-Periode (1978–1997) und danach auszurauben. Doch es ist kein Zufall, dass diese Seite der Medaille oft übersehen wird. Dies hängt damit zusammen, dass die Parteidiktatur implizit oder explizit eher als notwendiges Element des Sozialismus betrachtet wird und nicht als Hemmnis. Xiao ist, was diesen Punkt betrifft, sehr deutlich.



Stahlwerk »Shougang« 2005 in Beijing, das wenige Jahre später an die Küste verlegt wurde.

Demokratie von unten

Wenn man etwas aus der Mao-Periode (1949–1976) lernen kann, dann nicht, dass ArbeiterInnen pragmatischer sein und mit dem Kapitalismus als dem einzig funktionsfähigen System zufrieden sein sollten; eher muss man den Grund für die historische Niederlage der Arbeiterklasse sorgfältig herausarbeiten und verstehen. Die Arbeiterklasse, so unsere These, wurde nicht deshalb besiegt, weil sie sich etwa zu hohe Ziele gesteckt hatte. Im Gegenteil, ihre Niederlage ist ein Resultat ihres Pragmatismus; solange der Arbeitsplatz und ein stabiles Einkommen für sie sicher waren, stellten sie das Einparteien-Regime nicht in Frage – nicht einmal dann, wenn dieses Regime ihnen grundlegende Bürgerrechte im Allgemeinen und die Vereinigungsfreiheit im Besonderen verweigerte.

So wurden aus all ihren Rechten, wie sie in der Verfassung und in den Gesetzen verankert waren, nur noch Buchstaben auf dem Papier. Rousseau hat einmal bemerkt, dass niemand wirklich frei sein kann, der sich nicht selbst regiert. Doch die meisten Beschäftigten staatlicher Unternehmen haben den Vorrang

von Demokratie vor wirtschaftlichen Vorteilen nicht ganz verstanden. Sie haben sich lieber darauf verlassen, dass ihre anhaltende Abhängigkeit von der Partei das Beste für sie wäre. Es gibt jedoch so lange keine Garantie für wirtschaftliche Vorteile, wie die Arbeiter nicht das Recht haben, sich selbst zu regieren. Wenn Beschäftigte sich darauf verlassen, dass die Bürokratie diese Vorteile an sie weitergibt, kann dieselbe Bürokratie diese Vorteile auch zurücknehmen, wenn das Kräfteverhältnis zwischen den Klassen sich zu ihren Gunsten verschiebt. Und als das geschah, hatte der »Herr im Hause« einfach nichts in der Hand, um sich gegen den Angriff zu verteidigen.

Nach der vollständigen Wiederherstellung des Kapitalismus müssen die chinesischen Werktätigen im neuen Jahrhundert eine demokratische Arbeiterbewegung erst wieder von Grund auf neu aufbauen, wenn sie sich von Ausbeutung und Unterdrückung befreien wollen. Sie werden dabei keinen Erfolg haben, wenn sie den Staat nicht unter ihre demokratische Kontrolle bringen.

Während der rapiden Industrialisierung ist der Anteil der ArbeiterInnen an der werktätigen Bevölkerung im Verhältnis zu den Bauern so schnell angestiegen, dass

sie bald die Hälfte oder mehr der Bevölkerung ausmachen wird (wenn wir »Arbeiter«, so wie es sein sollte, als Lohnempfänger definieren, deren Löhne ihnen keine Kapitalakkumulation erlauben). Sie sind also die wichtigste Klasse in der Allianz für Demokratie. Abgesehen von der »Quantität« muss man auch die »Qualität« der Arbeitskräfte berücksichtigen: Der Exodus der Jugend aus den ländlichen Regionen hat zur Folge, dass die Landbevölkerung mittlerweile mehrheitlich aus Kindern und Alten besteht. Die Arbeiterklasse nimmt zahlenmäßig also zu, während die Bauern eine kleiner werdende Klasse sind. Die Arbeiterklasse wird mehr und mehr zur wichtigsten Klasse bei zukünftigen Kämpfen für Demokratie, weil demokratische Zustände in ihrem Interesse sind *und* weil sie das Potential hat, sie zu erreichen. Sicherlich ist noch nichts entschieden. Entweder werden die Lohnabhängigen schließlich Demokratie erreichen, indem sie die Kämpfe anführen, oder sie werden weiterhin unter einem barbarischen Kapitalismus leiden, ohne dass ein Ende abzusehen ist.

Es ist traurig, dass die meisten chinesischen VerfechterInnen eines Wirtschaftsliberalismus immer noch die feindselige Haltung der herrschenden politischen Eliten gegenüber Demokratie und sozialen Bewegungen teilen. Diese Vernachlässigung fundamentaler ArbeiterInnenrechte zeigt, dass sie wie viele Eliten davon überzeugt sind, dass die Kombination von radikaler Demokratie und selbständiger Arbeiterbewegung den status quo gefährdet.

Es gibt aber eine Besorgnis erregende Nachricht für die VertreterInnen des ökonomischen Liberalismus: Langfristig ist das Entstehen von Arbeitskämpfen unvermeidlich. Die Anzahl der Beschäftigten in Staatsunternehmen ist zwar deutlich zurückgegangen, aber die Gesamtzahl der Lohnarbeitenden ist auf fast 400 Millionen nach oben geschnellt. Die chinesische Arbeiterklasse war quantitativ betrachtet noch nie so groß. Wenn es etwas Positives an dem Rückfall in den Kapitalismus gibt, dann ist es das. Hinzu kommt, dass der barbarische Druck und die Kasernenhofatmosphäre in den Fabriken die Arbeiter tagtäglich zu Widerstand reizen. Es ist also nicht überraschend, dass viele WanderarbeiterInnen spontan gegen die unmenschliche Ausbeutung streikten, als Staatsunternehmen massenhaft Beschäftigte entließen. Zum Erstaunen der Regierung haben die Kämpfe der SU-Arbeiter gegen Privatisierung ebenfalls nicht abgenommen. Die gewaltsame Besetzung ihrer Fabrik durch die Tonggang-Stahlarbeiter im

Juli 2009 als Teil des Widerstands gegen Privatisierung endete mit einem Erfolg. Das beweist, dass die Macht der SU-Arbeiter trotz ihrer Schwächung immer noch groß genug sein kann, um den Einparteienstaat das Fürchten zu lehren.

Wir wissen nicht, wie man den Kampf für eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und den Kampf für Demokratie verknüpfen kann, und wir geben zu, dass die Aussichten im Moment nicht sehr rosig sind. Wir glauben, dass man nicht darauf warten kann, dass ein Retter aus dem Nichts erscheint und den ArbeiteraktivistInnen den richtigen Weg weist. Wir glauben, dass die Entscheidung letztendlich bei den kämpfenden ArbeiterInnen selbst liegt. Schließlich erwächst aus sozialen Bewegungen die Demokratie. Und wenn die Gewerkschaftsbewegung einen Vorteil hat, dann liegt er nicht nur im Erreichen von höheren Löhnen, sondern auch darin, dass sie das Streben menschlicher Wesen verkörpert, sich von Ausbeutung zu befreien und die Entscheidungsgewalt über die Arbeitsbedingungen, mag sie auch noch so elementar sein, zu erlangen.

Gekürzte Fassung aus: »Working USA. The Journal of Labor and Society«, 14. Jg., Nr. 4, Dezember 2011, S. 453–472. – Übersetzung aus dem Englischen von Manfred Pegam

Literatur

- ACGB (Hg.) (2012): *Zhonghua quanguo zonggonghui qishinian* (The Seventy Years of ACFTU (Siebzig Jahre ACGB)), Beijing
- Cui, Zhiyuan, Y. (Hg.) (1997) »*Angang xianfa yu houfutezhuyi*« (Angang Constitution and Fordism), gesammelt in: *Di Er Ci Si Xiang Jie Feng Yu Zhi Du Chuang Xin* (The second round of thoughts liberation and system renewal), Hong Kong: Oxford University Press
- Dong Fang Daily: *Zhidaihui weishenme meiyong* (Why are SWRCs useless? – Warum sind AV nutzlos?), 17. August 2009
- Green, Stephen/Guy, S. Liu (Hg.) (2005): *Exit the Dragon? Privatization and State Control in China*, Chatham House, S. 18
- Jetin, Bruno (2009): *The Crisis in Asia: Over-Dependence on International Trade or Reflection of »A Labor Repression-Led Growth Regime«?* Diskussions-

papier zum *International Seminar on the Economic Crisis*, Amsterdam.

Jiang, Kevin (1996): *Gonghui yu dang-guo de chongtu* (Der Konflikt zwischen Gewerkschaften und dem Einparteien-Staat), *Hong Kong Journal of Social Sciences*, Nr. 8, Herbst 1996, S. 85–158.

Li, Mingqi (2011): »*The Rise of the Working Class and the Future of the Chinese Revolution*«, in: *Monthly Review*, Juni 2011

Tang, W. F. (Hg.) (1996): *Shui lai zuozhu—dangdai zhongguo de qiye juece* (Who is in charge: the contemporary enterprise policy in China), Hong Kong: Oxford University Press, S. 88–89

Wang, Lianli (2007): *Raise the reward of labour, press on with a preliminary [social] redistribution*, Hong Kong Faxes, Political and Economic Research Department of the CITIC group, 12. Dezember 2007

Worker's Daily (2005): *Qiye yingdui tiaozhan de liqi—wugang qianghua zhidaihui zhidu tuijin changwu gongkai jishi* (Die Waffe, mit der Unternehmen sich ihren Herausforderungen stellen – Bericht darüber, wie *Wuhan Iron and Steel* die Arbeitnehmervertretung stärkt, um unternehmerische Entscheidungen transparenter zu machen), 10. Juni 2005

Xiao, Duo (o.J.): *Mao's socialism is not bureaucracy*, zuerst veröffentlicht unter <http://www.gongnongbbs.net.tf>, aber seitdem aus dem Netz entfernt. Jetzt verfügbar auf der »Pioneer«-Webseite unter <http://www.xinmiao.com.hk/0000/6609T.htm>

Xiaoyang, Zhu/Chan, Anita (2005): *Staff and Workers' Representative Congress. An Institutionalized Channel for Expression of Employees' Interests?*, in: *Chinese Sociology and Anthropology*, Jg. 37, Nr. 4, S. 6–33

Xuan, J. (Hg.) (2004): *Woguo zhongchangqi shiye wenti yanjiu* (Untersuchung zu Chinas mittel- und langfristiger Arbeitslosigkeit (*Study on China's Unemployment in the Long and Medium Term*)), Beijing: China People's University Press

Yang, J. C. (Hg.) (2006): *Zhongguo dangdai shehui ge jieceng fenxi* (An Analysis on China Contemporary Social Stratification, Eine Analyse der Sozialstruktur im gegenwärtigen China), Lanzhou City: Gansu People's Press, Gansu

Zhongguo jingji nianjian 1981 (Annual Economic Report of China 1981), Hrsg. Editorial Board of Annual Economic Report of China (Beijing Economic Management Journal Press), Overseas edition, Hong Kong.

Anmerkungen

1. Im Englischen Original: »Staff and Workers Representative Congress« (SWRC). Dies steht für 职工代表大会 = *zhigong daibiao dahui*; wörtlich: »Interessenvertretung der Angestellten und ArbeiterInnen«, oft als »Belegschafts-delegiertenkongress« übersetzt (vgl. hierzu: Braumann, Freddy: »*Partizipation und Betriebsorganisation in China*«, Bochum 1979, S. 173). Wir haben uns für den gebräuchlichen und neutralen Begriff Arbeitnehmervertretung entschieden.
2. Im englischen Original: »All China Federation of Trade Unions« (ACFTU). Wir haben uns in dieser Broschüre durchgängig für die Übertragung ins Deutsche entschieden (ACGB).
3. In der englischsprachigen Literatur: »State Owned Enterprise« (SOE). Auch hier haben wir uns für eine Übertragung ins Deutsche bzw. die Abkürzung SU entschieden.
4. Im englischen Original: »industrial democracy«. Da dieser Begriff sich wörtlich nicht übersetzen lässt und der aus der Industriesoziologie bekannte Begriff »industrielle Beziehungen« hier nicht passt, haben wir uns im Folgenden für die Wendung »Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen« entschieden.
5. So etwa Ming Pao: »Im Juni dieses Jahres sagte der Stellvertretende Vorsitzende der KPCh Li Xiannian, dass man bald mit einer Krise wie in Polen rechnen müsse, wenn Beijing die Wirtschaft nicht reformiere,« Ming Pao, 11. Dezember 1981, Hong Kong. Übersetzung durch Au Loong Yu.
6. Entsprechend der maoistischen Lehre sollte die Begeisterung der Arbeiter für Produktionssteigerungen eher Resultat ihres politischen Bewusstseins sein als das Ergebnis wirtschaftlicher Anreize wie z. B. steigender Löhne. Das Setzen auf materielle Anreize wurde als »Ökonomismus« gesehen. 1957 wurden 42 Prozent der Arbeiter in SU nach Akkord bezahlt. 1960 fiel ihre Zahl auf unter fünf Prozent. 1963 stieg sie wieder auf 19,9 Prozent, und 1966 wurden Akkordlöhne ganz abgeschafft. (Vgl. *Zhongguo jingji nianjian* 1981, Kap. IV-180–1).
7. Die Kader waren ebenfalls dieser Regelung über persönliche Akten unterworfen, aber die Tatsache, dass es die Klasse der Kader war, die diese vertraulichen Akten von Arbeitern anlegte und verwaltete, zeigt erneut, wer die wahren Herren in Maos Periode waren. (Vgl. Yang 2006, S. 21)

Wohin geht die chinesische Arbeiterschaft?

Betrachtungen über die »neue« und die »alte« Arbeiterklasse in China

Yu Feng

Gemeinsam waren die beiden Redakteure des »Forschungsnetzwerkes chinesischer Arbeiter« aus Beijing, Yuan Yuanzhang und Yu Feng, 2011 zu Gast bei einer Begegnungsreise und einem Workshop des Forum Arbeitswelten, auf dem sie eine Analyse zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen den Beschäftigten von (ehemaligen) Staatsbetrieben und den überwiegend prekär in privaten Unternehmen beschäftigten »WanderarbeiterInnen« der ersten, zweiten und dritten Generation zur Diskussion stellten (vgl. Huckenbeck 2011). Im Zentrum stand dabei die Frage nach den Perspektiven beider Gruppen von Beschäftigten hinsichtlich der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen. Wir haben Yu Feng im Sommer 2015 gebeten, zu diesem Thema einen aktualisierten Beitrag für diese Broschüre zu schreiben. Alle Anmerkungen zu diesem Text stammen von der Redaktion und dem Übersetzer.

Das ist schon ein seltsames Land. Im ersten Artikel der Verfassung steht: »Die Volksrepublik China ist ein sozialistischer Staat unter der demokratischen Diktatur des Volkes, der von der Arbeiterklasse geführt wird und auf dem Bündnis der Arbeiter und Bauern beruht.« Und in der Präambel der Satzung der kommunistischen Partei China (im Folgenden KPCh) heißt es: »Die Kommunistische Partei Chinas ist die Vorhut der chinesischen Arbeiterklasse und zugleich die Vorhut des chinesischen Volkes und der chinesischen Nation«. Damit wird der Arbeiterklasse eine hohe politische Stellung eingeräumt.

Doch seit Beginn der 1990er Jahre werden Millionen von Mitgliedern der »führenden Arbeiterklasse« im Zuge der eilig vorangetriebenen Reformen von Staatsunternehmen in die Gesellschaft katapultiert. Allein in den Jahren 1992 bis 2002 addiert sich die Zahl der entlassenen Menschen auf über 76 Millionen. Nach

ihrer Entlassung verloren die Beschäftigten der staatlichen Betriebe (im Folgenden abgekürzt als SU) und Kollektivunternehmen ihre Vorteile im scharfen Wettbewerb des Arbeitsmarktes. 1978 lösten sich aufgrund der beschleunigten Wirtschaftsreformen auch die Volkskommunen auf dem Land in rasender Geschwindigkeit auf, was zur Folge hatte, dass eine große Anzahl von Bauern ihre Dörfer und die landwirtschaftlichen Produktionsstätten verließ, um eine Anstellung zu finden in den urbanen Fabriken und auf den Baustellen. Diese ArbeitsmigrantInnen arbeiteten hart, waren fügsam und stellten nur geringe Ansprüche an Löhne und Sozialleistungen. Sehr bald bildeten sie das Hauptheer der chinesischen Arbeitskräfte. Die entlassenen ArbeiterInnen der staatlichen Betriebe waren gezwungen, eine neue soziale Stellung zu akzeptieren und sich den veränderten Beschäftigungsbedingungen zu stellen.

Die Zahl der »alten Arbeiter« schrumpft

So nahm denn seit Beginn der Wirtschaftsreformen der Anteil der traditionellen chinesischen ArbeiterInnen an der Gesamt-Arbeiterschaft ab: Der »traditionelle Arbeiter« – das ist der Industriearbeiter in den Staatsbetrieben während der Ära Mao Zedongs, und wir nennen ihn den »alten Arbeiter« – verlor seine frühere politische und ökonomische Stellung. Die »neue Arbeiterschaft«, deren Hauptsubjekt die innerchinesischen ArbeitsmigrantInnen sind und zu der auch die große Gruppe der in den Städten gemeldeten Erwerbstätigen zählt, macht gerade den schwierigen Prozess der Proletarisierung durch. Unter dem Deckmantel von Reformen degeneriert so die sogenannte führende Klasse vollständig zu einer schwachen gesellschaftlichen Gruppe: Ihr politischer Status und Einfluss ist niedrig, organisatorisch ist sie nur ein loses Gebilde, und sie verarmt wirtschaftlich.

Die »alten ArbeiterInnen« besaßen ein starkes politisches Bewusstsein, und wenn sie die Erfahrungen der Mao-Zeit mit denen während der Wirtschaftsreformen vergleichen, erinnern sie sich natürlich wieder an die Lehren Maos. Die Mehrheit von ihnen ist längst über das Rentenalter hinaus, und viele wechseln in eine neue Aufgabe: in den Parks mit den »Rechten« (meistens sind dies pensionierte Intellektuelle) zu diskutieren und die in ihren Herzen weiterlebende Mao-Ära zu verteidigen.

Die alten Werktätigen erwachten in Bezug auf die politischen Herausforderungen der Gegenwart, lösten sich aber als Klasse auf. Die neue Arbeiterklasse hingegen ist durch viele Schwierigkeiten hindurch zusammengewachsen, und einige ihrer Erfahrungen lesen sich wie Wiederholungen der Erfahrungen, die ArbeiterInnen in Westeuropa vor 100 Jahren gemacht haben: die Kämpfe, in denen sie das Recht erstritten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, oder ihre Proteste gegen menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.

Und doch ist dies nicht einfach nur eine Wiederholung: Da ist erstens die ungeheure Zahl an Menschen, die daran beteiligt sind. Im Jahre 2014 gab es 275 Millionen ArbeitsmigrantInnen, von denen 83 Prozent eine Anstellung oder Beschäftigung hatten, was einer absoluten Zahl von etwa 227 Millionen entspricht. In den Städten betrug die Zahl der Beschäftigten insgesamt 393 Millionen.

Zieht man davon die Selbständigen und höher qualifizierten Management-VertreterInnen ab, so gibt es über 200 Millionen Lohnarbeiter. Die Gesamtzahl der ArbeiterInnen in urbanen und ländlichen Gebieten beträgt etwa zwischen 400 und 500 Millionen. Diese schiere Größe der Arbeiterschaft übertrifft alles, was es jemals zuvor in einem einzelnen Land und der Geschichte gegeben hat. Während die westliche Linke noch über den Verlust der Arbeiterklasse verwirrt ist, tritt der moderne chinesische Industriearbeiter als die klassische Variante aller Typen von ArbeiterInnen in Erscheinung und erstarkt rapide.

Differenzen gibt es zweitens auf ideologischer Ebene. Auch wenn die alte Arbeiterklasse sich aufgelöst hat und die offizielle, westliche Ideologie nach und nach auf die politische Bühne tritt, so hat sich dennoch das spezifische Bewusstsein aus der sozialistischen Ära in einigen Formen erhalten und verbreitet – und es entwickelt sich auch innerhalb der neuen Arbeiterschaft.



Der Autor in Beijing 2013 zusammen mit einem »alten« Arbeiter

Wie ist eine solch komplizierte Situation zu erklären? Und welchen Weg wird die chinesische Arbeiterschaft zukünftig einschlagen? Dies sind wichtige Fragen, die sich dem stellen, der mit Interesse das Schicksal Chinas, ja der Welt beobachtet.

Die alte Arbeiterschaft

Die Besonderheit der chinesischen Revolution liegt darin, dass sie von der sogenannten neu-demokratischen Revolution der kommunistischen Parteiführung ausgeht.¹ Als Subjekt der revolutionären Bewegung, aus der sich ihre Macht speiste, galt die Bauernschaft. In ihren ersten Tagen hatte die KPCh immer wieder auch ausufernde Arbeiterkämpfe organisiert – Mao Zedong selbst war ja auch ein Aktivist der Arbeiterbewegung, der in Anyuan und Changsha erfolgreich Arbeiterkampagnen initiiert hatte. Doch schnell erkannte er die Bedeutung der Bauernschaft. So geriet der Kampf der städtischen Arbeiter zum sekundären Aspekt innerhalb der chinesischen Revolution. Der extreme Kurs in der Arbeiterbewegung, sich nur auf die Arbeiter als fortschrittlichste Klasse zu verlassen, den Li Lisan² und andere favorisierten, wurde in der KPCh mehrheitlich abgelehnt.

Am Vorabend der Gründung des Neuen China stützte man sich innerhalb der KPCh daher auf die Masse der armen Bevölkerung, ja selbst auf Argumente der Bour-

geoisie. Mao Zedong [der zwar auch auf die Bauernschaft setzte, die ArbeiterInnen im Hinblick auf die Revolution jedoch nie ganz aufgab; *Anm. d. Red.*] versuchte demgegenüber mit der Losung »Sich mit ganzem Herzen auf die Arbeiterklasse stützen« solche Tendenzen in der Partei zu bekämpfen. Nach Gründung der VR China verfielen Mao Zedong, Liu Shaoqi [der erste Staatspräsident der Volksrepublik Chinas; *Anm. d. Red.*] und andere führende Kader in lange Debatten über die Fragen, ob die sozialistische Revolution durchgeführt oder die Ordnung der Neuen Demokratie konsolidiert werden sollte und welche Bedeutung dabei die Arbeiterklasse hätte. Maos Position wurde dann während der Kulturrevolution deutlich: »Die Arbeiterklasse übernimmt die Führung in allem.«

Nach dem Tode Mao Zedongs und dem Scheitern der Kulturrevolution wurden Maos Theorien über den Aufbau des Sozialismus verworfen.

Zhang Weiwei, die Tochter von Zhang Chunqiao [ein Mitglied der Vierer-Bande um Maos Frau Jiang Qing, *Anm. der Red.*], die jahrelang in einer Fabrik gearbeitet hat, vertritt zur Frage, ob die ArbeiterInnen während der Mao-Ära eine führende Rolle einnehmen und ein dementsprechendes politisches Bewusstsein entwickeln konnten, folgenden Standpunkt:

»Im großen Umfang war die Revolution der Führung der kommunistischen Partei eine bäuerliche Revolution. An sich waren die Werkstätigen in China eine schwache gesellschaftliche Schicht, deren (politisches) Bewusstsein nur ungenügend war. Und weil sie ihre Rechte nicht selbst im Kampf erstritten haben, wissen sie auch nicht, wie sie ihre Rechte und Interessen verteidigen sollen. Sie sind der Ansicht, diese Rechte sind selbstverständlich. Nehmen wir zum Beispiel den Acht-Stunden-Arbeitstag. In den USA und Europa wurde er von den Arbeitern durch Streiks erstritten. Die chinesische Arbeiterklasse hat längst nicht die hohen Überzeugungen wie die Arbeiter in den USA und Europa. Das hatte auch stets mein Vater gesagt. Ich habe immer in einer Fabrik gearbeitet und kenne die chinesischen Arbeiter gut.« [Der Autor hat hier keine Quelle angegeben, *Anm. d. Red.*]

Die Arbeiterklasse der Mao-Ära war in der Tat kein Produkt der klassischen Arbeiterbewegung, wie wir sie aus Europa kennen. Es mangelte ihr an einem Grundwissen über den Kapitalismus. Als Mao Zedong

vor der Gefahr einer Restauration des existierenden Kapitalismus warnte, dachten sie, das sei reine Panikmache. Wu Jingtang, der auch bei den Ereignissen um das Stahlwerk Tonggang dabei gewesen war,³ erinnert sich noch an Einzelheiten, wie man sich zur Zeit Maos durch das Vortäuschen, man sei krank, dem politischen Unterricht entzog. Während der Kulturrevolution hegten die ArbeiterInnen für Mao zwar aufrichtige Gefühle, verstanden aber seine Theorie der »Fortsetzung der Revolution unter der Diktatur des Proletariats« nicht. Die Arbeiterschaft zerfiel in eine revolutionäre Fraktion, die zum Anarchismus tendierte, und eine konservative Fraktion, die aber in Wirklichkeit die Theorien von Mao missbilligte.

Von der Politik des »materiellen Anreizes« zur Privatisierung

Nach der Kulturrevolution erlebten die alten ArbeiterInnen und die Politik eine Art »Flitterwochen«. Ein Arbeiter des Stahlwerks in Chongqing erinnert sich:

»1978 führte das Werk für Sonderstahl als erstes in der ganzen Stadt ein Prämiensystem ein; 1979 wurde im gesamten Werk das System der kombinierten Prämie erneuert; im Mai 1983 wurde das Sonderstahl-Werk nach Genehmigung durch die Volksregierung der Stadt zum Pilotprojekt für Lohnanpassung und Entgeltreformen. Begehrte und üblicherweise knappe Waren wie Fernseher, Waschmaschinen und Ventilatoren waren für die Belegschaft dieses Werkes Anfang der 80er Jahre nichts Neues mehr. In dieser Zeit gaben die Arbeiter langsam die Kontrollmacht auf. Sie, die ehemals die Führungsrolle innehatten, verfolgten nunmehr materielle Interessen. Für eine Schale rote Bohnensuppe verkauften sie unbewusst ihr Erstgeburtsrecht.«

Auf die »Flitterwochen« folgte für die alten ArbeiterInnen eine lange, schmerzvolle Zeit: Mit der Wiederherstellung des »Systems des verantwortlichen Fabrikdirektors«⁴ und der Freigabe von Auftragsarbeiten und Vermietung klappte in den Fabriken die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander. Die Werkstätigen verloren zusehends das Gefühl, die Herren zu sein. Die Arbeitsmotivation ließ nach, und es stellte sich eine destruktive Bummelarbeit ein. Diese Arbeits-



»Alter« Arbeiter vor einem Stahlwerk in Wuhan – 1978 noch jung (© P. Franke)

einstellung wurde von den Regierenden zum Vorwand genommen, weitergehende Reformen einzuführen. Im Namen des Aufbaus »Moderner Unternehmensformen« wurden in den 1990er Jahren unter dem Slogan »Halte die Großen fest und lasst die Kleinen gehen« eine große Anzahl von Staatsbetrieben verkauft, gefolgt von einem »strategischen Umbau«, dessen Kern darin bestand, »die Belegschaft zu reduzieren und die Produktivität zu steigern«. Die ArbeiterInnen wurden frühverrentet, gingen in den Ruhestand, es kam zu Buyouts⁵ und Entlassungen. Nach dem sie arbeitslos geworden waren, erhielten die Arbeiter meist nur eine geringe Abfindung, die kaum die Kosten der Altersversorgung deckte. Das von der Regierung angebotene Arbeitslosengeld und die Sicherung des Existenzminimums stellten sich als leere Versprechungen heraus. Manche Unternehmen zahlten nicht einmal die Abfindung. Während der Reformen, die zwischen Mitte und Ende der 1990er Jahre durchgeführt wurden, gab es fast in jedem bankrott gegangenen oder umstrukturierten Unternehmen Selbstmorde unter den ArbeitnehmerInnen;

dass sich entlassene Arbeiterinnen prostituierten, war an der Tagesordnung.

Der Widerstand gegen die Folgen der Privatisierung

Dann nahmen ArbeiterInnen den Kampf auf – und zwar zuerst diejenigen, die in Rente gehen sollten. Sie konnten sich dabei auf den historisch gewachsenen Anspruch beziehen, dass die Unternehmen verantwortlich sind für die Altersversorgung der ArbeiterInnen, war doch der Prozess der Industrialisierung maßgeblich durch niedrige Löhne und hohe Sozialleistungen vollendet worden. Nach dem Konkurs oder dem Umbau eines Unternehmens nötigten daher die ArbeiterInnen, z. B. durch das Einreichen von Petitionen und Straßenblockaden, die Regierung, sich der Probleme anzunehmen und sie zu lösen. Man bezeichnete diese ArbeiterInnen als diejenigen, die »die Rente auf der Straße erhalten«. Ein Resultat dieser Proteste bestand

schließlich darin, dass dem größten Teil der in den Ruhestand geschickten ArbeiterInnen eine Sozialrente gezahlt wurde.

Die stärksten Proteste gingen jedoch von den Angestellten und ArbeiterInnen aus, die ihre Stelle verloren; sie kämpften entschieden und ausdauernd. Fast die Hälfte der ArbeiterInnen nahm an Menschenrechtsaktionen teil, einschließlich Aktivitäten wie dem Einreichen von Petitionen sowie der Durchführung von Straßen- und Bahnblockaden. Zusammenfassend lässt sich über die Haltung dieser ArbeiterInnen sagen: »In einem großen Kampf erreichen sie viel, in einem kleinen wenig; aber wenn sie gar nicht kämpfen, gehen sie leer aus.«

Streiks gegen Reformen der Staatsunternehmen

Die großen Streiks im März 2002, deren Zentrum in einer Fabrik für Eisenlegierungen in Liaoyang lag, und die im Juli 2009 plötzlich eskalierenden Ereignisse im Stahlwerk Tonggang sind zwei typische Beispiele für die durch Unternehmensreformen ausgelösten Arbeitskämpfe. Zu den Streiks in Liaoyang kam es, nachdem die Fabrik Konkurs angemeldet hatte, und die Beschäftigten noch ausstehenden Lohn einforderten sowie korrupte Vorgänge im Konkursverfahren anprangerten. An den Protestaktionen und Demonstrationen beteiligten sich zehntausende ArbeiterInnen aus insgesamt zehn umstrukturierten Unternehmen. Die Streikenden trugen Bilder von Mao Zedong mit sich und Spruchbänder mit der Aufschrift »Setzt Yi Shangwu [den Bürgermeister der Stadt; *Anm. d. Red.*] ab und befreit die Stadt Liaoyang«. Der Streik dauerte neun Tage, bis schließlich die Stadtregierung bewaffnete Polizei und Kräfte des Amtes für öffentliche Sicherheit einsetzte. Unter dem Vorwand, diejenigen Arbeitervertreter zu verhaften, die sich »staatsumstürzlerischer« Verbrechen schuldig gemacht hätten, wurde die Streikbewegung insgesamt unterdrückt. Indes waren die Streiks keineswegs vergeblich. Denn letztendlich bezahlte die Stadtregierung von Liaoyang den ArbeiterInnen ihren ausstehenden Lohn und erstattete ihnen die medizinischen Behandlungskosten. Gleichzeitig wurden landesweit in den großen Städten die staatlichen Budgets für die Existenzsicherung bedürftiger Bürger erhöht. In einigen Unternehmen wurden geplante Entlassungen und Buyouts ausgesetzt bzw. eingestellt.

Bei den eruptiven Ereignissen um das Stahlwerk Tonggang handelte es sich um Protestaktionen, durch die die Arbeiter schließlich erfolgreich verhinderten, dass das private Unternehmen *Jian Long Group* die Aktienmehrheit am Stahlwerk übernimmt. Doch erst als Arbeiter den Chef des privaten Unternehmens tot geprügelt hatten, erklärte die zuständige Regierung der Provinz Liaoning verbindlich, dass das Privatunternehmen *Jian Long* sich aus dem Stahlwerk zurückzöge und sich nie mehr in die Umorganisation von Tonggang einmischen würde. Das war der Erfolg der ArbeiterInnen von Tonggang. Deshalb wurde dieses Ereignis zu einem Symbol in der Geschichte der Unternehmensreformen – und der Protest gegen die Privatisierung fand Nachahmer.

Nach den Vorgängen in Tonggang wurde der groß angelegte Prozess der Privatisierungen allmählich eingestellt, was auch das Ende der Privatisierung mittlerer und kleiner Staatsbetriebe bedeutete. Vor dem Hintergrund der globalen Finanzkrise erfolgte eine Diskussion darüber, was für die Wirtschaft besser wäre: »Mehr Staat, weniger Privat« oder umgekehrt. Resultat dieser Debatten war, dass die großen monopolistischen Staatsbetriebe auf der Basis eines Modells der »Gemischten Eigentumsverhältnisse« umgebaut werden sollten. Insofern errang die Kapitalistenklasse durch diese Reform der Eigentumsverhältnisse einen Sieg auf ganzer Linie. Außer bei wenigen hochrangigen Managern wurden die Verträge der in den großen Staatsunternehmen verbliebenen Beschäftigten so geändert, dass sie jederzeit gekündigt werden konnten. Dies markiert einen himmelweiten Unterschied zur Mao-Ära.

Wo ist die kapitalistische Klasse in China?

Doch bedeutet dies nicht, dass die Position von Yu Jianrong [ein prominenter Wissenschaftler an der Chinesischen Akademie für Sozialwissenschaften; *Anm. d. Red.*] und anderen richtig ist, die Arbeiter hätten nicht die Möglichkeit, Herr im eigenen Hause zu sein. Vor der Kulturrevolution war es den ArbeiterInnen nicht möglich, die kapitalistischen Elemente innerhalb der Partei klar auszumachen; nach dem Tode Maos [1976; *Anm. d. Red.*] begannen sie langsam darüber nachzudenken und sich zu fragen: »Wo ist die kapitalistische Klasse?« Ihre Antwort formulierten sie in der Tradition Maos: »In der

Partei!« – insbesondere die sogenannten alten ArbeiterInnen stimmten dieser Auffassung Maos zu. 1960 hatte Mao für die *Angang*-Verfassung und das darin erklärte Prinzip der »Zwei Beteiligungen und drei Reformen« geworben.⁶ Während der Kulturrevolution wurde nur ein Teil dieser Maßnahmen umgesetzt. Die Arbeiter beteiligten sich an der Unternehmensführung, besuchten Technikerschulen und nahmen sogar an Versuchen teil, das Land zu regieren. Doch die alte Arbeiterschaft konnte nie und nimmer akzeptieren, dass die kapitalistische Klasse ihr Schicksal bestimmt. Auch wenn sie [die alte Arbeiterschaft; *Anm. d. Red.*] gescheitert war, so reifte in den Kämpfen doch ein Bewusstsein heran, das über verschiedene Wege auf viele Bereiche der Gesellschaft wirkte. Darin liegt auch der Unterschied zwischen China und der Sowjetunion sowie den sozialistischen Staaten Osteuropas. Der sowjetisch geprägte Sozialismus dieser Länder zerbrach im Laufe einer Nacht. Anders als das diktatorische System in den Unternehmen der Sowjetunion verfügten während der Ära Maos die Arbeiter praktisch über die operative Kontrolle in den Betrieben, und den (tendenziell kapitalistischen) Reformern war es nicht möglich, die ArbeiterInnen auf Anhieb zu entmachten. Es blieb ihnen einzig der Weg, die Arbeiter langsam weich zu kochen »wie Frösche in kochendheißem Wasser«, und gleichzeitig bis heute nach außen den Anschein von Sozialismus zu wahren.

Die neue Arbeiterschaft

Den Kern der chinesischen Arbeiterschaft bildet der »Arbeiter der neuen Generation«. Damit sind jene ArbeiterInnen gemeint, die um 1980 geboren sind und sich sowohl von den noch sozialistisch geprägten »Alten Arbeitern« als auch von den ArbeitsmigrantInnen der ersten Generation unterscheiden. Diese Generation der »Neuen Arbeiter« speist sich hauptsächlich aus der »zweiten Generation der Arbeitsmigranten«, umfasst aber auch einen Großteil der städtischen Arbeiterschaft und des sog. »Kopfarbeiterproletariats«. In den Medien werden sie mit dem Ausdruck »Drei Hoch, ein Niedrig« bezeichnet: Sie besitzen einen hohen Bildungsgrad, haben besondere berufliche Erwartungen, stellen hohe materielle und geistige Ansprüche, verfügen aber nur über geringe Stresstoleranz. Diese Beschreibung folgt im Wesentlichen der Sicht der Arbeitgeber und spiegelt nicht die Wirklichkeit wider. Abgesehen davon, dass sie sich auf einem höheren kulturellen Niveau bewegen als die vorhergehende Generation der Arbeitsmigran-

ten, zeigen Untersuchungen, dass auch die neue Generation weiterhin hart arbeitet. 56,9 Prozent der ArbeitsmigrantInnen sparen Geld an, 86,9 Prozent schicken Geld an ihre Familien, was in der Summe 19,2 Prozent ihres Jahreseinkommens ausmacht.

Die Aussage, die sogenannte neue Arbeitergeneration ertrage keine Mühen und Härten mehr, ist nur richtig im Vergleich zu deren Vätergeneration. Ihre materiellen und geistigen Ansprüche sind höher, sie halten die Menschenwürde für viel wichtiger, sie wollen sich besser organisieren und die Möglichkeiten, zu Hause bei der Feldarbeit mitzuhelfen, sind deutlich eingeschränkter. [Viele der »Neuen Arbeiter« waren nie und sind keine landwirtschaftlich aktiven Bauern mehr; *Anm. d. Red.*] Das alles bedeutet aber auch, dass sie höhere Anforderungen an den Arbeitgeber stellen und dass ihr Kampfgeist stärker und radikaler ist. Verglichen mit der alten Generation der »Wanderarbeiter« ist das ein enormer Fortschritt.

Der Kampf der Neuen Arbeiter

Seit dem Streik in der *Yue Yuen*-Schuhfabrik in Dongguan im April 2014 setzten eine Reihe Arbeitskämpfen ein, in denen die Forderung nach sozialer Sicherheit Thema war. So kam es zu Streiks bei *Qilitian*, einem Hersteller von Golfartikeln in Shenzhen, *Baoweiyatai Electronics* in Shenzhen, bei dem Kleidungshersteller *Kailian* in Shanghai, bei *Max Schuhe* in Dongguan und weiteren Unternehmen. Am 1. Mai, dem internationalen Tag der Arbeit, unterzeichneten in Shenzhen 1200 Beschäftigte aus 101 Fabriken eine Petition, in der sie die Umsetzung der beschlossenen Einführung von Sozialversicherungen forderten. Das ist eine neue Qualität des Arbeitskampfes und markiert, dass die Proletarisierung der sogenannten »Wanderarbeiter« fast abgeschlossen ist. Der Wunsch, in den Städten Geld zu verdienen und ihren Lebensabend in der Heimat zu verbringen, ist längst nicht mehr die Perspektive, für die die »Neuen ArbeiterInnen« kämpfen – das war vor einigen Jahren noch unvorstellbar.

Den Arbeitgebern fehlt es an Rücklagen für die Sozialversicherung. Das Diskussionsforum »Neue Generation« veröffentlichte am 11. Oktober 2014 den »Untersuchungsbericht über fünf Versicherungen und einen Fonds für die Arbeitsmigranten« (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Arbeitsunfallversicherung und Mutterschaftsgeld

sowie der Wohnungsvorsorgefonds), der deutlich macht, dass die Unternehmen entgegen ihrer gesetzlichen Verpflichtung kein Geld zurückgelegt haben, um die soziale Absicherung der ArbeitsmigrantInnen in den genannten Versicherungsbereichen zu bezuschussen. Die Situation beim Wohnungsvorsorgefonds ist noch viel schlimmer. Wenn sich die Lage nicht verbessert, wird der Kampf der ArbeiterInnen sich zuspitzen.

In der Generation der »Neuen ArbeiterInnen« verstärkt sich das Bewusstsein für die Selbstorganisation. Seinen Ausdruck findet es im Kampf um den Führungsanspruch der Gewerkschaften in der Vertretung gegenüber der Arbeitgeberseite. Auch wenn die Bestrebungen nach unabhängigen Gewerkschaften in den Unternehmen *Uniden Electronics*, *Ole Wolf Elektronik*,⁷ *Honda*, *Omo* und anderen nur mäßig erfolgreich waren, so sind dies doch Präzedenzfälle im Kampf um die gewerkschaftliche Unabhängigkeit. Seit 2014 kam es immer wieder zu Höhepunkten im Ringen der ArbeiterInnen nach unabhängigen Gewerkschaften: Gewerkschaftsrechte wurden erstritten bei *Wal-Mart* in Changde und bei *USI (China) International* in Shenzhen; in dem Unternehmen *Sumida Cooperation* in Guangzhou erkämpften die ArbeiterInnen die Unabhängigkeit der Gewerkschaft, bei *Qilitian* wurde ein Betriebsrat gebildet und beim Schuhhersteller *Lide* in Guangzhou erstritten die ArbeiterInnen die Gründung einer Arbeitnehmervertretung.

Zur Frage, welche Organisation die ArbeitnehmerInnen brauchen, gibt es verschiedene Ansichten. Liberale Intellektuelle sind für die Bildung unabhängiger Gewerkschaften und einen Ausgleich zwischen den Tarifpartnern, wissen allerdings nicht, wie dies zu realisieren ist. Als derzeit einzige legale Gewerkschaftsorganisation ist der All-Chinesische Gewerkschaftsbund auf ganzer Linie bestrebt, seine Ausbreitung zu forcieren, wobei er von der Überlegung ausgeht: »Wenn wir schon nichts machen (können), so wollen wir doch wenigstens den Führungsanspruch für uns haben.« Der ehemalige Sekretär des Parteikomitees der Stadt Shenzhen und jetzige Sekretär des Parteikomitees der Provinz Hubei, Li Hongzong, brachte seine Befürchtungen zum Ausdruck, dass feindliche Mächte die Gewerkschaften im Landesinneren infiltrierten.

Unter diesen Umständen ist gegenwärtig nicht daran zu denken, unabhängige Gewerkschaften zu gründen. Und

nach dem Verständnis linker Gewerkschaftstheorien ist es einer Gewerkschaft auch gar nicht wirklich möglich, unabhängig zu sein – sie muss sich zwangsläufig auf irgendeine politische Macht stützen. Ein Teil dieser traditionell linken Intellektuellen ist der Ansicht, dass westliche Gewerkschaften in der Praxis Gefahr laufen, sich zu bürokratisieren und zu kommerzialisieren, was in ihren Augen nicht die zukünftige Entwicklungsrichtung sein kann.

Was den Gewerkschaftskampf betrifft, gibt es jedoch in der geschichtlichen Praxis der kommunistischen Partei Chinas – besonders in der Arbeiterbewegung nach Überwindung der abenteuerlichen Richtung von *Li Lisan* (s. o.) – eine klare Schlussfolgerung: »Wo die Massen sind, da gehen wir hin«. Das bedeutet, auch wenn die Arbeiterschaft ihre eigenen Ansichten über den Gewerkschaftsbund haben mag, so gilt er immerhin ein legales Medium und ein bewährtes Organisationsinstrument. Die Arbeiter haben hohe Erwartungen an die Demokratisierung *innerhalb* des Gewerkschaftsbundes. Eine große Lücke klafft jedoch noch bei den Gewerkschaften in den privaten Unternehmen, und die ArbeiterInnen führen dort gerade einen Kampf darum, dass Gewerkschaften überhaupt Kontrollrechte haben. In dieser Hinsicht ließe sich sagen, dass die Masse der ArbeiterInnen die Gewerkschaften unterstützt. Unter den gegebenen Bedingungen die Arbeiterschaft quantitativ umfassend gewerkschaftlich organisieren zu wollen, scheint unmöglich. Erreichbar scheint jedoch, dass die Gewerkschaft durch den Druck militanter ArbeiterInnen teilweise zu qualitativen Veränderung gedrängt wird. »Die Gewerkschaft umstrukturieren« ist das Motto, unter dem die Beschäftigten ihren realistischen Kampf führen. Dies stellt ein höheres taktisches Niveau dar.

HochschulabsolventInnen sind in Zukunft die wichtigste Quelle, aus der sich die Masse der geistig und körperlich arbeitenden (neuen) ProletarierInnen speisen wird. Sie werden sich immer deutlicher ihres Klassenstatus' gewahr. Als vor einigen Jahren die ersten Hochschulabsolventen in einer Fabrik angingen, war dies noch ein seltenes Ereignis und eine Nachricht wert. Doch heute wird es nach und nach zu einem Trend: Ein Teil der fortschrittlichen Hochschulabgänger macht bewusst diesen Schritt, aber bei den meisten entscheidet der persönliche wirtschaftliche Status darüber, ob sie in einer Fabrik arbeiten. Dies beschert der Industriearbeiterschaft ein intellektuelles und revolutionäres Ele-

ment, das besonders wichtig ist. Denn ArbeiterInnen mit einem bestimmten Wissensniveau entwickeln viel schneller ein Problembewusstsein und schließen sich leichter zusammen. Die Revolutionen in Russland und China hatten etwas gemeinsam: Das Rückgrat der Partei innerhalb der Masse der Arbeiter waren nicht die am stärksten unterdrückten normalen ArbeiterInnen, sondern die verhältnismäßig gut bezahlten Techniker. In der neuen Arbeiterschaft spielt dieser Faktor eine immer größere Rolle.

Schlussfolgerungen

Die größte Errungenschaft der Reform- und Öffnungspolitik ist, dass sie ein Proletariat erschaffen hat, das auf der Welt einmalig und in der Geschichte beispiellos ist. Und dies ist das solide substanzielle Fundament, auf dem der Sieg des neuen Sozialismus gründet.

Dass sich unter der Macht des Marktes die ArbeiterInnen der staatlichen und privaten Unternehmen allmählich zusammenschließen und für gemeinsame Ziele kämpfen, ist in den letzten Jahren zu einer Entwicklungstendenz geworden. Längst sind Staatsbetriebe dazu übergegangen, den ArbeiterInnen geregelte Arbeitsverträge zu geben. Dies hat die Zahlung von Gehältern und Sozialleistungen etwas stabilisiert und bringt weniger Komplikationen mit sich.

Es gibt Statistiken, die zeigen, dass der Anteil von Leiharbeitern in staatlichen Unternehmen mit 64,7 Prozent viel höher ist als in privaten oder ausländischen Unternehmen. Daraus ist ersichtlich, dass die meisten ArbeiterInnen in den Staatsbetrieben der neuen Arbeiterklasse angehören. Ende 2014 gab es mehrere Streiks in staatlichen Kohlenbergwerken, die vergleichbar waren mit den Streiks in den privaten Unternehmen in den Küstenprovinzen und die gleichen Ursachen hatten, nämlich Lohnrückstände und Verzug bei der Zahlung der Altersversorgung. Seit Beginn der Wirtschaftsreformen haben die neue und alte Arbeiterschaft ihre jeweils eigenen Kämpfe bestritten, wofür es reale Gründe gab: Erstens existierten große Unterschiede zwischen den Arbeitern der Staatsbetriebe, was den politischen Status und das Einkommensniveau in der Anfangsphase der Wirtschaftsreformen sowie das Verhältnis zu den Bauern betraf. Zweitens wurde die neue Arbeiterschaft gegen die alte nach dem Aufkommen der kapitalistischen Klasse ausgespielt, um die Schwach-



Ein alter unter den »neuen« Arbeitern schreibt mit Hilfe junger Kollegen über seine täglichen Erfahrungen auf der Baustelle in Suzhou 2013

stelle des Sozialismus zu durchbrechen. Dies führte dazu, dass die Ziele, die Thematik und die Orte der Kämpfe der neuen Arbeiterschaft sich unterscheiden von denen der alten Arbeiterschaft. Langfristig fehlt es an Kommunikation und Solidarität zwischen beiden Gruppen. Eine Annäherung zwischen ArbeiterInnen der staatlichen und privaten Unternehmen schafft hier objektive Voraussetzungen für den solidarischen Kampf der Arbeiterschaft insgesamt.

Das Bildungs- und Wissensniveau der neuen Generation der chinesischen ArbeiterInnenbewegung ist verhältnismäßig hoch, was auf die Zunahme von fortschrittlich denkenden und gut ausgebildeten Menschen in dieser neue Generation zurückzuführen ist. Es ist vergleichbar mit der chemischen Verbindung von Enzym und dem zu katalysierenden Stoff. Die chinesische Linke diskutiert oft die Probleme des Zusammenschlusses der »Neuen« und »Alten Arbeiterschaft«. Für uns bedeutet ein solcher Zusammenschluss weder, dass die ergraute Alte Arbeiterschaft (weiterhin) selbst arbeiten geht, noch darauf zu warten, bis die Neuen und die Alten Arbeiter wieder in der Lage sind, einvernehmlich diese Arbeit zu leisten. Die Vereinigung dieser beiden wird durch die Vermittlung fortschrittlicher Kräfte der neuen ArbeiterInnen und durch das sozialistische Bewusstsein sowie das Geschichtsbewusstsein der alten ArbeiterInnen erreicht. Das wären Chancen des Zusammenschlusses

der Neuen und Alten ArbeiterInnen – sie würden realistische Möglichkeiten für den Fortschritt der neuen Arbeiterschaft bieten. Dieser Prozess hat Ähnlichkeit mit der Bewegung in Südkorea in den 1980er Jahren, als eine junge Arbeitergeneration mit der Generation der alten Arbeiter verschmolz. Doch das Ausmaß der chinesischen Bewegung ist um vieles größer und die ideologische Verbindung aufgrund des politischen Erbes noch ausgeprägter. In den 1980er Jahren ermöglichten die koreanischen ArbeiterInnen dem Land eine sich fast überschlagende (wirtschaftliche) Aufwärtsentwicklung. Ob dies in Zukunft auch den chinesischen ArbeiterInnen gelingen wird, das werden wir aufmerksam beobachten.

Übersetzung aus dem Chinesischen: Joachim Maßen

Literaturhinweise (der Redaktion):

- Braumann, Freddy (1979): »Partizipation und Betriebsorganisation in China«, Sozialwissenschaftliche Studien Bd. 6, Bochum
- Huckenbeck, Kirsten (2011): »Prekarierte Arbeit, geteilte Solidarität. Fest Beschäftigte und Leiharbeiter in Deutschland – »alte« und »neue« Arbeiter in China«, Tagungsbericht, online unter: http://www.forumarbeitswelten.de/projekte/begegnungen/deutschlandbesuch-2011/Bericht%20China%2026.-29.%20Mai%202011_c.doc/view [22.12.2015]
- Li, Minqi: »Der Aufstieg der chinesischen Arbeiterklasse und die Zukunft der chinesischen Revolution«, zuerst erschienen Monthly Review, Februar 2011; auf Deutsch übersetzt von Manfred Pegam für Forum Arbeitswelten, online unter: <http://www.forumarbeitswelten.de/themenbereiche/sozialistischer-weg-oder-kapitalistischer/der-aufstieg-der-chinesischen-arbeiterklasse-und-die-zukunft-der-chinesischen-revolution>
- Wemheuer, Felix: »Chinas Neue Linke«, in: Jungle World, Nr. 25, 23. Juni 2011, online unter: <http://jungle-world.com/artikel/2011/25/43467.html> [22.12.2015]

Anmerkungen

1. Die »Neue Demokratie« basierte auf dem Konzept des »Blocks der vier Klassen« von Mao Zedong, vgl. Mao Tse-tung: »Über die Neue Demokratie«, Januar 1940, in: »Mao Tse-tung. Ausgewählte Werke«, Band II, S. 395–450, hrsg. vom Verlag für fremdsprachige Literatur, Peking 1968
2. Führendes Mitglied der KP China von 1928–1938 und Mitglied des Politbüros. Nach Gründung der VR China 1949 wurde er Arbeitsminister und Vorsitzender des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes. Li Lisan wird als »Linksabweichler« kritisiert, da er in den 1920er Jahren an Arbeiteraufständen in den Städten festhielt, während es nach Einschätzung der Mehrheits-KP in China um eine »neudemokratische« Einheitsfront gegen den Imperialismus ging, bei der auch die nationale Bourgeoisie berücksichtigt werden müsste.
3. Am 24.7.2009 protestierten Arbeiter gegen eine Umstrukturierung ihres Unternehmens; dabei wurde der Generaldirektor von aufgebrachten Arbeitern zu Tode geprügelt. Siehe dazu auch den Beitrag von Au Loong Yu in dieser Broschüre.
4. In den 1980er Jahren im Zuge der Reformen der Staatsunternehmen eingeführtes Modell, nach dem die Leitung der Firma auch juristisch verantwortlich ist, de facto eine Form der Privatisierung der Unternehmensführung.
5. Buyout ist ein Oberbegriff für alle ökonomischen Transaktionen, die sowohl ganze Unternehmen als auch Unternehmensteile betreffen können. Ein Outsourcing kann damit ebenso ein Buyout sein wie die Übernahme der Firma durch das Management oder eine Umwandlung, z. B. von einem Staats- in ein Privatunternehmen.
6. Vollständig heißt es: Zwei Beteiligungen, eine Reform und drei Zusammenschlüsse. Mit den zwei Beteiligungen ist gemeint: Beteiligung der Kader/Funktionäre in der Produktion und Beteiligung der Arbeiter im Management. Eine Reform heißt: die Reform von irrationalen Regeln und Vorschriften. Unter Drei Zusammenschlüsse bzw. der Zusammenschluss von Dreien wird die Zusammenarbeit von ArbeiterInnen, Kadern und Technikern verstanden. Im März 1960 befürwortet Mao Zedong im Zentralkomitee den »Bericht des Parteikomitees der Stadt Anshan über die Entwicklung technologischer Innovation und Revolution an der Industriefront« und verkündet in einer schriftlichen Anweisung, dass diese sogenannte »Angang-Verfassung« (benannt nach dem Anshan Stahlwerk) politisch aufgenommen und vorangetrieben werden soll. Die Kernaussage der Verfassung besteht aus der Umsetzung des o.g. Slogans. Für eine ausführlichere Beschreibung der Angang-Betriebsverfassung siehe Braumann 1979, S. 141 ff.; eine Übersicht über die Positionen der »Neuen Linken« in China zur Mao-Ära bietet: Wemheuer 2011.
7. Über die eigenständige Bildung einer Gewerkschaft in diesem Betrieb, die schließlich vom All-Chinesischen Gewerkschaftsbund anerkannt wurde, berichtet ein Artikel der chinesischen Monatszeitschrift *Chinese Workers*, Nr. 6/2010 vom 20.7.2010, der ins Deutsche übersetzt unter dem Titel »Respektiert die Menschenwürde der chinesischen Arbeiterinnen! Berichte vom Arbeitskampf in der Firma Ole Wolf« veröffentlicht wurde, online unter: <http://www.forumarbeitswelten.de/themenbereiche/gewerkschaften/respektiert-die-menschenwuerde-der-chinesischen-arbeiterinnen-berichte-vom-arbeitskampf-in-der-firma-ole-wolf>

Zu Besuch bei Adidas-Arbeiterinnen in Fuzhou

Elisabeth Herudek

Im Februar 2012 reisten Mitglieder des »Arbeitskreises Rheinland-Pfalz – Fujian«¹ knapp zwei Wochen durch die Partnerprovinz. Dabei besuchten sie ArbeiterInnen eines Zulieferunternehmens von Adidas in ihren privat angemieteten Wohnquartieren bei Fuzhou. Elisabeth Herudek, eine Reiseteilnehmerin, berichtet über das Gespräch mit den BewohnerInnen und schildert ihre Eindrücke von der Begegnung.

Mit dem Bus fahren wir etwa 50km nördlich in den Außenbereich von Fuzhou. Es ist schon dunkel. Wir halten am unbeleuchteten ehemaligen Dorfplatz. Auf dem unbefestigten Platz spielen junge Leute an einem Basketballkorb. Motorräder, Motorroller, Fahrräder mit Elektromotor bewegen sich durch das Bild. Wir warten eine kleine Weile und werden dann von Lucie abgeholt. Sie führt uns durch schmale unbeleuchtete Gassen mit zwei- und dreigeschossigen Häusern, vorbei an noch geöffneten Geschäften für Lebensmittel und anderen täglichen Bedarf zu einem Gebäude mit Steinmauer und stabilem Eingangstor.

In dem Innenhof gibt es einen Waschplatz aus Beton. An der überdachten Stelle sind Seile gespannt. Daran hängt Wäsche auf Kleiderbügel. Vom Innenhof führen mehrere Eingänge zu den Wohneinheiten.

Wir teilen uns in Gruppen auf und besichtigen jeweils eine Wohnung. Rechts steht ein Bett mit harter Matratze und ordentlichem Bettzeug. Am Fußende ist noch Platz für einige Kartons. An einer Leine hängt Kleidung. Das Kopfende des Bettes steht an einer Wand, dahinter eine Dusche mit einem Stehklo – ohne Abtrennung dazwischen. Wenn man aus dem »Badezimmer« austritt, steht man vor einer Betonplatte, in das ein Waschbecken, eine Gaskochstelle und eine kleine Arbeitsplatte eingelassen sind. An der Wand hängen mehrere große Stücke Schweinefleisch, mit grünlichem

Schimmel überzogen. Dies soll, nachdem man es abgewaschen hat, genießbar sein.

An Mobiliar gibt es einen wackligen Sessel und einen Hocker auf dem Steinfußboden. Mit einem Wandbehang wird Verschönerung versucht. Durch das Fenster sieht man auf den Innenhof. Alle Frauen, die hier wohnen, arbeiten oder arbeiteten bei der Adidas-Zulieferfirma Sunda. Die Firma gehört einem Investor aus Taiwan. Die Miete beträgt hier 100 Yuan,² bei besserer Ausstattung auch 170–180 Yuan (20–22 Euro). Wasser und Strom kosten extra, ca. 30 Yuan (3,60 Euro).

In der von uns besuchten Wohnung lebt Frau Yang, eine junge Frau, die aus der Fabrik ausgeschieden ist. Sie arbeitete in der Qualitätskontrolle und litt darunter, die Anforderungen ihres Chefs, der einwandfreie Ware forderte, an ihre Mitbewohnerinnen oder Bekannte weitergeben zu müssen. Außerdem klagt sie über den niedrigen Lohn. Sie möchte 2.000 Yuan (240 Euro) verdienen und sucht daher derzeit eine andere Arbeit. Während dessen wird die Miete von den Eltern bezahlt, die auch in dem Hofkomplex leben.

An unserem Gespräch nehmen auch Herr und Frau Jang teil. Sie wohnen ebenfalls hier und stammen aus der Provinz Sichuan. Frau Jang arbeitet an Schuhoberteilen und lebt schon sechs Jahre hier. Sie hat einen achtjährigen Sohn, der bei ihrer Mutter lebt und den sie seit seinem zweiten Lebensjahr nur zum Frühlingsfest sieht. Sonst telefoniert sie regelmäßig mit ihm. Herr Jang arbeitet auf einer Baustelle. Er hat keine Ausbildung. Als Leiter einer Baubrigade verdient er 3.000 bis 4.000 Yuan (360–480 Euro) monatlich.

Frau Jang arbeitet auf Zeitlohnbasis – in normalen Monaten verdient sie 2.000 Yuan (240 Euro). Für einen Tag »Fehlen« werden 100 Yuan (12 Euro) abgezogen. Ist man einen Monat lang jeden Arbeitstag anwesend,



Selbst angemietetes Zimmer einer Arbeiterin der Adidas-Zulieferfirma Sunda bei Fuzhou, 2012

gibt es zusätzlich 30 Yuan (3,60 Euro) Prämie. Andere Zuschläge sind von der Einschätzung des Gruppenleiters abhängig, die Vergabe ist undurchsichtig. Urlaubsregelungen gibt es nicht. Der Mindestlohn beträgt 1.100 Yuan (132 Euro) monatlich (bei acht Stunden an fünf Tagen die Woche). Auch bei unterschiedlichen Qualifikationen erhalten die Frauen alle den gleichen Grundlohn – Lohnunterschiede sind ausschließlich auf Überstunden zurückzuführen. Frau Jang kann in regulären Monaten rund 1.000 Yuan (120 Euro) sparen, im Jahr kommt sie so auf etwa 10.000 Yuan (1.200 Euro). Das Geld überweist sie oder gibt es Bekannten mit nach Hause, auch für den Sohn. Frau Jang besitzt kein eigenes Land, da sie zum »hukou« ihres Mannes gehört.

Bei Lohnrückständen ist es, so berichtet sie, schwer, an das Geld zu kommen. Viele Arbeiterinnen organisieren sich nicht, sondern verlassen eher die Fabrik. Doch es habe auch schon Arbeitsniederlegungen gegeben, weil die Bezahlung im Vergleich zu anderen Unternehmen zu schlecht sei. Bei Gewerkschaftsmitgliedern wird der Beitrag direkt vom Lohn abgezogen. Monatlich gibt es eine Sitzung. Dabei gibt es Informationen zu richtigem Verhalten und zur Sicherheit in der Produktion, aber keine Aufklärung über die Rechte der ArbeitnehmerInnen.

Es gibt einen schriftlichen Arbeitsvertrag und Lohnabrechnungen, die Arbeitszeit wird über eine Stechkarte

erfasst. Gearbeitet wird an fünf Tagen von 8 bis 19 Uhr bei 20 Minuten Mittagspause. Am Arbeitsplatz darf mitgebrachtes Essen verzehrt werden. Im Sommer gibt es Ventilatoren, aber keine Klimaanlage. Bei Bagatell-erkrankungen gibt es medizinische Beratung in der Fabrik, sonst muss man in die Klinik gehen und selbst bezahlen. Es gibt im Krankheitsfall keinen Lohnausgleich.

Obwohl es so teuer ist, wohnen die von uns interviewten ArbeiterInnen nicht im Wohnheim; sie ziehen es vor, in selbst angemieteten Wohnungen zu leben, weil sie auf diese Weise mehr Freiheit hätten, kochen könnten und keiner zeitlichen Einschränkung unterlägen.

Die Menschen, die hier leben und arbeiten, nehmen die geschilderten Beschwerden auf sich, um ihre Familien in den Heimatdörfern zu unterstützen und für sich selbst vorzusorgen.

Tief betroffen und durchgefroren (16° C) verlassen wir unsere GesprächspartnerInnen gegen 22 Uhr und fahren zurück in unser Hotel.

Anmerkungen

1. Nähere Informationen zum »Arbeitskreis Rheinland-Pfalz – Fujian« finden sich hier: <http://www.ak-rlp-fujian.de>
2. *Anmerkung der Redaktion:* Der Umrechnungskurs im Februar 2012 betrug für 100 Yuan 12 Euro.

Yizu – »Ameisenstämme« in der Stadt

Prekär situierte HochschulabsolventInnen in Chinas Megastädten

Kimiko Suda

Mit einer jährlich wachsenden Anzahl von HochschulabsolventInnen in China – zwischen 2000 und 2013 stieg die Zahl von einer Million auf knapp sieben Millionen¹ – nimmt auch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu und erschwert vielen, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Job zu bekommen. Besonders benachteiligt dabei sind auch hier diejenigen akademisch ausgebildeten ArbeitnehmerInnen mit ländlicher Herkunft. Darüber forscht und berichtet Kimiko Suda.

In Megastädten wie Beijing, Shanghai und Guangzhou versuchen hunderttausende von HochschulabsolventInnen² aus Chinas ländlichen Regionen eine reguläre Anstellung in den Städten zu finden und sich eine Existenz aufzubauen. Sie sind oftmals das erste gut aus-

gebildete Mitglied ihrer Familie und dementsprechend hoch sind die Erwartungen an ihren beruflichen Erfolg. Trotz ihrer Ausbildung werden sie in der städtischen Gesellschaft benachteiligt, insbesondere durch das binäre Haushaltsregistrierungssystem (*hukou jidu*),³ und arbeiten jahrelang in (semi-)informellen Arbeitsverhältnissen. Bei ihrer Arbeitssuche sind sie mit Vorurteilen gegenüber BinnenmigrantInnen (*waidiren*) konfrontiert, es fehlt ihnen an sozialen Netzwerken bzw. sie haben mit »Vetternwirtschaft« bei der Vergabe von Arbeitsplätzen und bei der Durchführung von Prüfungen für die Aufnahme in den Staatsdienst zu kämpfen. Ferner werden in großen Unternehmen AbsolventInnen bestimmter, vom Staat geförderter Eliteuniversitäten deutlich bevorzugt.



Stadtdorf oder »urban village« in Dongguan im Perlfussdelta 2010

Ameisenstämme

Den daraus resultierenden Schwierigkeiten, so eine ihnen zugeschriebene Lebenseinstellung, begegnen sie in einem individualisierten Alltagskampf, ohne die Hoffnung aufzugeben, dass sich ihre Situation zukünftig verbessern wird. Sie leben aufgrund ihres geringen Einkommens und der im Verhältnis dazu hohen Miet- und Immobilienpreise in beengten und improvisierten Wohnungen in »Stadtdörfern« (*chengzhongcun*),⁴ Vorortsiedlungen oder in Kellerwohnungen (*dixia kongjian*). In China werden sie seit etwa 2009 mit dem Begriff »Ameisenstämme« (*Yizu*) bezeichnet, eine Bezeichnung, die sich folgenden Zuschreibungen verdankt: Sie haben viel Wissen (*gaozhi*), leben konzentriert als soziale Gruppe (*juju*), sind schwach und klein (*ruoxiao*), arbeiten emsig und könnten als Gruppe größere Dinge bewegen.⁵ Medial präsent wurden »Ameisenstämme«, nachdem ein junger Wissenschaftler mit zwei Studien auf sie aufmerksam gemacht hatte (Lian 2009, Lian 2010). Sie arbeiten in unterschiedlichsten Branchen (u. a. Bau, hier vor allem Entwurf und Kon-



Stadtdorf Mudu in Suzhou 2013

struktion, Verkauf und Verwaltung von Immobilien; Werbung, Vertrieb, technische Dienstleistungen, Softwareentwicklung, Bankenwesen, Kunst), und es existiert bisher keine kollektive Organisation bzw. Interessenvertretung dieser sozialen Gruppe.

Ziel: ein »gutes Leben«

Ebenso wie für die weniger ausgebildeten ArbeitsmigrantInnen der »zweiten Generation« (Pun/Lu 2010) geht es für sie nicht mehr um reines Überleben, sondern um ein »gutes Leben« in den Städten. Es ist jedoch für viele von ihnen nicht möglich, nach ihrem Abschluss einen Job auf dem ersten urbanen Arbeitsmarkt mit einer regulären Anstellung, die ihrem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss entsprechen würde, zu finden. Eine solche Anstellung würde für sie die Möglichkeit bedeuten, einen urbanen *hukou* und damit verbunden u. a. Zugang zum urbanen Kranken- und Sozialversicherungssystem der Stadt, in der sie wohnen, zu erhalten. Sie könnten ihrer Familie das Geld für die Ausbildungszeit zurückzahlen und am städtischen Leben teilhaben – sie könnten sich die Teilnahme am kulturellen Leben leisten mit Kino-,

Theater- und Ausstellungsbesuchen, den Kauf von Kleidung und Unterhaltungselektronik, den Besuch von Restaurants etc. Leben und Arbeiten in der Stadt bedeutet für sie einen sozialen Aufstieg im Vergleich zu ihrer ländlich situierten Herkunftsfamilie.

Bis Ende der 1980er Jahre wurden HochschulabsolventInnen noch Arbeitsstellen durch staatliche Instanzen zugeteilt (*fenpei*), d. h. ein Hochschulabschluss bedeutete damals noch unmittelbar eine Garantie für ein gesichertes Einkommen. Ob es gegenwärtig der Mehrheit der HochschulabsolventInnen angesichts der harten Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und des Mangels an Durchsetzung der Arbeitsrechte gelingen wird, den »chinesischen Traum« des Lebens der urbanen Mittelklasse zu verwirklichen, bleibt ungewiss.

Mangel an praktischer Ausbildung?

Es stellt sich die Grundsatzfrage, ob der schnelle Anstieg des BIP eines Landes, wie er auch für China nach wie vor mehrheitlich als Entwicklungsziel und -erfolg angeführt wird, der breiten Bevölkerung, und insbesondere MigrantInnen, tatsächlich die Chance auf einen fair bezahlten Arbeitsplatz und langfristige soziale Mobilität bietet.⁶ Es ist jedoch kaum davon auszugehen, dass das Konzept »Einige werden schneller reich« bzw. »Nur einige werden reich«, wie es derzeit in China Praxis ist, in den nächsten Jahren von einem gerechteren Modell abgelöst werden wird. In der Diskussion um die »Ameisen« im chinesischen Kontext taucht die Notwendigkeit der Aufwertung und des Ausbaus von praktischer Berufsausbildung als Ergänzung bzw. Alternative zum eher theoretisch ausgerichteten Studium an einer Universität auf – KritikerInnen des chinesischen Bildungssystems bemängeln, dass es zu wenig auf die Anforderungen des Arbeitsalltags vorbereite.

Dabei besteht jedoch die Gefahr, dass MigrantInnen, wie auch im deutschen Diskurs, dazu gedrängt werden, »etwas Praktisches zu lernen« bzw. einen Dienstleistungsberuf zu wählen, während besser bezahlte und sozial angesehene Berufe z. B. in der Forschung, Entwicklung, im Management oder in der Kulturproduktion den alteingesessenen urbanen bzw. transnationalen Eliten vorbehalten bleiben und eine unsichtbare Barriere auf dem Arbeitsmarkt und in der urbanen Gesellschaft bestehen bleibt.

Kaum soziale Mobilität für ArbeitsmigrantInnen mit Uniabschluss

HochschulabsolventInnen aus ländlichen Regionen besitzen zwar einen höheren Ausbildungsgrad und verfügen damit verbunden über mehr Wissen als weniger ausgebildete MigrantInnen, letztendlich haben sie jedoch zunächst ähnliche praktische Probleme in den Städten. Sie bräuchten unabhängig von ihrem *hukou* einen gleichberechtigten Zugang zu urbanen Ressourcen wie Wohnraum und Krankenversicherung und müssten sich, wenn es in ihrer Branche aufgrund der arbeitsvertraglichen Strukturen überhaupt möglich ist, eine Interessenvertretung suchen oder schaffen, da die informellen Arbeitsstrukturen, in denen viele von ihnen stecken, vom chinesischen Arbeitsgesetz nicht vorgesehen sind. Ihr Beitrag als Fachkräfte zur schnellen Entwicklung der Städte wird nicht ausreichend anerkannt und wertgeschätzt. Die chinesische Diskussion um die Prekarität dieser sozialen Gruppe könnte auch stellvertretend als Debatte für die Sorgen einer breiteren Gesellschaftsschicht gelesen werden, die sich von ökonomischen Entwicklungs- und Urbanisierungsprozessen ausgeschlossen bzw. zurückgelassen fühlt.

Literatur

- Gransow, Bettina (2007): »Dörfer in Städten« – Typen chinesischer Marginalsiedlungen am Beispiel Beijing und Guangzhou«, in: Bronger, Dirk (Hg.): *Marginalsiedlungen in Megastädten Asiens*, Lit-Verlag, S. 343–377.
- Lian, Si (Hg.) (2009): »Ant Tribe«, Guangxi Normal University Press, Guilin [廉思 (主编) (2009): 蚁族: 大学毕业生聚居村实录, 视当代中国社会的独特窗口, 带着坚强藏着温暖, 传递希望, 广西师范大学出版社, 桂林].
- Lian, Si (Hg.) (2010): »Ant Tribe 2: Whose Time«, China CITIC Press, Beijing [廉思 (主编) (2010): 蚁族2: 谁的时代, 中信出版社, 北京].
- Lian, Si (Hg.) (2013): »Blue Book of Youth: The Development Report on Chinese Youth, No. 1, The Rise of New Urban Immigrants«, Social Sciences Academic Press (China) [廉思 (主编) (2013): 青年蓝皮书, 中国青年发展报告 No. 1, 城市新移民的崛起, 社会科学文献出版社, 北京].
- Nussbaum, Martha (2011): »Creating Capabilities. The Human Development Approach«, Harvard University Press, Cambridge, USA/London, England.
- Pun, Ngai/Lu, Huilin (2010): »Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China«, in: *Modern China*, Jg. 36, Nr. 5/2010, S. 493–519.
- Suda, Kimiko (2012): »Yizu – »Das Ameisenvolk«. Zur urbanen Informalität und sozialen Mobilität von Hochschulabsolventen in prekären Lebensverhältnissen«, in: Adolphi, Wolfram u. a. (Hg.): *Schönes Neues China, Das Argument-Buch*, Nr. 296, S. 167–179.
- Suda, Kimiko (2014): »A Room of One's Own: Highly Educated Migrants' Strategies for Creating a Home in Guangzhou«, in: *Population, Space and Place*, Special Issue »Migrants' Agency and the Making of Transient Urban Spaces. Findings from the Pearl River Delta and Dhaka«, ed. by Tabea Bork-Hüffer and Luigi Tomba, bislang lediglich online unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/psp.1898/full>, veröffentlicht am 13.11.2014.

Anmerkungen

1. *China Business Focus*, Nr. 7/2013, zitiert in »Die Welt« vom 18.7.2013
2. Vgl. Lian 2013, S. 24
3. In den 1950er Jahren wurde ein binäres Haushaltsregistrierungssystem (*hukou*) eingeführt, das die Bevölkerung entlang ihrer ländlichen oder städtischen Herkunft einteilt und unkontrollierte Migration verhindern sollte. Seit den 1990ern finden Reformen dieses Systems statt, es besteht jedoch weiterhin eine Benachteiligung von ländlich registrierten ChinesInnen. Die HochschulabsolventInnen haben in der Regel eine temporäre städtische Registrierung für den Zeitraum ihres Studiums in der Stadt und nach dem Abschluss bis zu zwei Jahre Zeit, beispielsweise über eine Arbeitsstelle oder den Kauf einer Eigentumswohnung eine längerfristige städtische Registrierung zu beantragen. Gelingt dies nicht, müssen sie sich wieder in ihrem ländlichen Herkunftsort anmelden und haben dann nur dort Anrecht auf Kranken- und Sozialversicherung, auch wenn sie in der Stadt leben. Einige können sich nicht mehr auf dem Land anmelden und sind dann quasi ohne Registrierungsstatus.
4. Damit sind auch sog. *urban villages* in Südchina gemeint, also im Stadtzentrum gelegene Siedlungen mit 6-stöckigen Häusern, die eng nebeneinander auf ehemaligem Ackerland gebaut wurden, das im Urbanisierungsprozess Teil des Stadtgebiets geworden ist. In Beijing sind es oftmals noch richtige Dörfer mit ausgebauten älteren Gebäuden am Stadtrand, in denen viel Wohnraum an ArbeitsmigrantInnen vermietet wird. Vgl. zu dem Phänomen der »Staddörfer« Gransow 2007.
5. Vgl. Suda 2012 für eine detailliertere Darstellung des Diskurses über diese soziale Gruppe und Suda 2014 zu Überlebensstrategien von Mitgliedern dieser Gruppe im Alltag in Guangzhou.
6. Diese Diskussion wird u. a. von Amartya K. Sen und Martha Nussbaum (Nussbaum 2011) geführt.

»Reden Sie nicht mit Einheimischen«

Ein Bericht von chinesischen Vertragsarbeitern über ihre Arbeitsbedingungen in Nigeria und Algerien

Xu Hui

Auch wenn sich der tatsächliche Umfang chinesischer Investitionen in den Ländern des afrikanischen Kontinents schwer abschätzen lässt und die Grenzen zwischen Direktinvestitionen und »Entwicklungshilfe« fließend sind: Fest steht, dass China sich ökonomisch immer stärker in Afrika engagiert und seinen Einfluss, vor allem auf Basis des »Angola-Modells«, ausweitet: Im Gegenzug für Kredite der staatlichen Entwicklungsbank China Exim-Bank (Export-Import Bank of China) für Baumaßnahmen, in der Regel Großprojekte wie Krankenhäuser, Straßen, Häfen etc., erhält China die Zusicherung von Rohstofflieferungen oder Abbaukonzessionen. Daneben steigt auch der Umfang privater Investitionen im Dienstleistungssektor, etwa im Bereich Telekommunikation, Verkehr, Strom- und Wasserversorgung (vgl. Südwind 2014, S. 6f.).

Im Zuge dieser stetig wachsenden Zahl von Infrastrukturprojekten, die China als »gebundene Entwicklungshilfe« in Afrika durchführt, kommen mit den beauftragten Bauunternehmen auch immer mehr chinesische Vertragsarbeiter zum Arbeiten in Länder Afrikas – hauptsächlich Südafrika, Angola, Sudan, Kongo, Kenia, Ghana u. a. Der folgende Artikel ist die Zusammenfassung eines Interviews mit zwei Bauarbeitern, die über ihre Arbeitsbedingungen dort sprechen – einer der beiden arbeitete zwei Jahre in Nigeria, der andere vier Jahre in Algerien.

Normalerweise gibt es zwei Wege, um zum Arbeiten nach Afrika zu gehen: entweder über eine offizielle Arbeitsvermittlungsagentur oder über private Baufirmen. Doch weil sich der Markt für Arbeitskräfte, die im Ausland arbeiten möchten, sehr schnell entwickelt und die Profite (durch die Vermittlung) hoch sind, beginnen auch unseriöse und unqualifizierte Vermittler, Arbeiter anzuwerben. Es treten sogar illegale Vermittlungsagen-

turen auf, die sich unter dem Deckmantel, Arbeiter für Auslandseinsätze zu suchen, Anmeldegebühren und Bürgschaften erschwindeln. Dieser Situation leistet das System der Vergabe von Unteraufträgen im chinesischen Baugewerbe Vorschub – Arbeiter werden durch Subunternehmer angeworben und zu den Baustellen gebracht. Und dieses System findet auch Anwendung bei Arbeitskräften der Bauindustrie, die im Ausland arbeiten.

Wie die interviewten Arbeiter erzählten, haben sie keinen Arbeitsvertrag mit den Baufirmen selbst, sondern nur eine Vereinbarung mit dem Subunternehmen, in der das Gehalt und die Arbeitszeit festgelegt worden seien. Üblich sei ein Tageslohn zwischen 250 und 300 Yuan (35 bzw. 42 Euro, *Anm. des Übersetzers*), bei einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden. Manchmal werden zwei bis drei Überstunden am Tag gemacht; für vier Überstunden wird ein halber Tageslohn berechnet. In der Vereinbarung zwischen Vertragsarbeiter und Subunternehmer ist auch geregelt, für wie lange der Arbeiter sich verpflichtet, in dem jeweiligen afrikanischen Land zu arbeiten. Normal ist eine Arbeitsperiode von 20 Monaten; während dieser Zeit dürfen die Arbeiter nicht nach Hause. Will man doch zwischendurch nach Hause, muss das Flugticket selbst bezahlt werden.

In den meisten Fällen handelt es sich bei dem Visum für Afrika um ein sechsmonatiges Touristenvisum, das vor Ort dann entsprechend verlängert werden kann. Wie aber die beiden Arbeiter berichteten, seien ihre Visa nicht verlängert worden. Deshalb mussten sie nach Ablauf ihrer Arbeitsperiode bei der Heimreise am Flughafen Polizei- und Zollbeamten bestechen, um ein legales Ausreisevisum zu erhalten.

Nach der Ankunft in Nigeria wurde der dort eingesetzte Montagearbeiter auf die Baustelle gebracht, wo sich auch die Wohnunterkünfte befinden. Die Baustelle

umgibt eine Mauer, und die Eingänge werden von bewaffnetem Wachpersonal kontrolliert. Normalerweise ist es den Arbeitern nicht gestattet, die Baustelle zu verlassen. Nur tagsüber dürfen sie in Gruppen vor den Baustelleneingang, um auf dem kleinen Markt, den lokale Händler dort eingerichtet haben, Dinge des täglichen Bedarfs einzukaufen. Abends ist es absolut verboten, die Baustelle zu verlassen.

Bevor es auf der Baustelle mit der Arbeit losgeht, erhalten die (neu angekommenen) Arbeiter eine halbtägige Sicherheitsunterweisung. Der Projektmanager habe die Arbeiter darauf hingewiesen, mit den einheimischen Arbeitern, die bestimmte religiöse Vorschriften hätten, kein Essen zu teilen. Auch sollten sie keinen Kontakt zu den Einheimischen pflegen. Danach werden jeden Tag vor Beginn der Arbeit auf einem Morgenmeeting nochmals vorrangig Sicherheitsfragen besprochen. Auch der Subunternehmer führt alle zwei Wochen Sicherheits Schulungen durch. Bei dem Projekt in Nigeria geht es um die Unterstützung eines lokalen Großunternehmers beim Bau eines Zementwerkes. In Nigeria gibt es eine Trockenzeit und eine Regenzeit, die durchschnittliche Temperatur beträgt 37–38 Grad Celsius.

Die chinesischen Arbeiter haben auf den Baustellen weder ein Wochenende noch Feiertage, nur an den traditionellen chinesischen Festtagen, z. B. zum chinesischen Neujahrsfest, bekommen sie einen Tag frei. Sich frei nehmen zu wollen, ist gewöhnlich untersagt. Selbst wenn man frei machen wollte, war dies nur möglich, wenn man sich eine Ausrede zurechtlegt, z. B. indem man sagt, man fühle sich nicht wohl. Der Lohn ist gestaffelt, je nach Tätigkeit: Tätigkeiten in großer Höhe werden in der Regel besser entlohnt, da sie einen hohen Risikofaktor haben. Auch der Lohn für Facharbeiter wie etwa Elektroschweißer ist höher. Hilfsarbeiter werden niedriger entlohnt. Verglichen mit dem Lohngefüge in China verdienen chinesische Arbeiter jedoch generell beim Einsatz auf Baustellen in Afrika 1,75 Mal so viel wie in China. Auf den Baustellen werden zwar auch Turmkräne und andere Maschinen bedient, der überwiegende Teil der Arbeiten jedoch besteht aus einfachen manuellen Tätigkeiten.

In Nigeria bestehen die Unterkünfte der Arbeiter aus einfachen vorgefertigten Wohneinheiten mit je acht Betten für sieben bis acht Arbeiter. Die Unterkunft wird gestellt und ist kostenlos. Jede Wohneinheit ist mit einer separaten Dusche und jeder Raum mit Kli-

maanlage ausgestattet. Am Eingang zu dem kleinen Laden des Wohnbezirks ist ein Beamer installiert, mit dem täglich chinesische Filme gezeigt werden. Auf der Baustelle gibt es auch einen Basketballplatz, dessen Nutzung für gewöhnlich den Projektmanagern vorbehalten ist. Da sie täglich gereinigt werden, sind die Wohneinheiten sauber. Der Arbeiter, der in Algerien war, erzählte, dass es auf den dortigen Baustellen keinerlei Gemeinschafts- oder Freizeiteinrichtungen gegeben habe. Nach Feierabend seien die Arbeiter meist zum Schlafen in die Wohneinheiten gegangen.

Gegessen wird in der Kantine. Die kostenlosen Mahlzeiten bestehen aus zwei Fleisch-, zwei Gemüsegerichten und einer Suppe. Zum Frühstück gibt es *Mantou* (chinesische Dampfbrotchen aus Hefeteig, *Anm. des Übersetzers*), dicken Reisbrei oder Nudelsuppe. Die Baustelle verfügt über eine Krankenstation mit drei bis vier chinesischen Ärzten, die von lokalen schwarzen KrankenpflegerInnen unterstützt werden. Die Arbeiter hegen Zweifel, ob die chinesischen Ärzte überhaupt qualifiziert seien und eine Approbation hätten. Vor der Ausreise nach Afrika haben die Arbeiter auf eigene Kosten Malaria-Prophylaxe betrieben. Stellen sich in Afrika dann Symptome wie Kopfschmerzen, Fieber und Schüttelfrost ein, erhalten sie in der Krankenstation der Baustelle eine Spritze. Aber erst bei einer erhöhten Temperatur von 39 Grad Celsius verabreichen die Ärzte eine Infusion oder eine Impfung. Bei einer niedrigeren Temperatur nehmen die Arbeiter einfach selbst Tabletten ein. Wie der interviewte Arbeiter, der in Nigeria gewesen ist, berichtet, hatten fast alle Arbeiter Malariaanfalle – er selbst sei dreimal gegen Malariasymptome behandelt worden; manche Arbeiter bis zu fünfmal.

Während ihres Arbeitsaufenthaltes sind die Arbeiter nicht sozialversichert. Bevor sie nach Afrika gehen, vereinbart der Subunternehmer mit den Arbeitern die Höhe der Entschädigung im Falle eines Unfalls. Im Todesfall gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 650.000 Yuan (ca. 89.500 Euro), allerdings müssen die Familienangehörigen von einer Nachforschung über die Todesursache absehen. Die beiden Befragten berichteten, dass sich auf ihren und benachbarten Baustellen Arbeitsunfälle mit Verletzungen und gar Todesfolge ereignet haben.

Der Arbeitslohn wird alle drei Monate ausgezahlt, aber nicht der ganze Betrag, sondern es werden nur 70 Prozent auf ein Bankkonto in China überwiesen. Zuwei-

len sei es vorgekommen, dass sich die Auszahlung des Lohns um einen Monat verzögert habe. Dies habe dazu geführt, dass einige Arbeiter die Arbeit verweigerten und bei der Projektleitung ihr Recht einforderten. Die wiederum habe sie schließlich aufgefordert, die Arbeit ganz einzustellen und nach China zurückzukehren.

Manchmal werden auch einheimische schwarze Hilfsarbeiter eingestellt, die nur ein Siebtel des Lohns eines chinesischen Arbeiters erhalten, und darin ist Verpflegung und Unterkunft nicht einmal enthalten. Gewöhnlich haben die chinesischen Vertragsarbeiter keinen Kontakt zu den lokalen Arbeitern. Die Interviewten

erzählten, dass sie manchmal mit den einheimischen Arbeitern Mitleid empfunden und ihnen das restliche Essen gegeben hätten. Sie sind der Meinung, dass der Einsatz chinesischer Arbeiter die Beschäftigungsmöglichkeiten der Einheimischen sehr einschränke. Den Profit hätten schwarze Chefs und einflussreiche Leute gemacht. Die einfache schwarze Bevölkerung verdiene eigentlich kaum Geld.

Das Interview wurde am 12. Oktober 2015 im Heimatort des Verfassers in der Provinz Jiangsu geführt. – Übersetzung aus dem Chinesischen von Joachim Maßem

Infobox

Projekt zum Aufbau einer Solidarität zwischen ArbeiterInnen deutscher Betriebe in China und Deutschland

Über 5.500 deutsche Unternehmen haben Niederlassungen oder Tochterbetriebe in China.

In beiden Ländern arbeiten immer mehr Beschäftigte für dieselben Unternehmen, wobei sie voneinander kaum etwas wissen. Wir wollen die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen dokumentieren, einen Informationsaustausch ermöglichen und Kontakte knüpfen zwischen den Beschäftigten derselben Unternehmen in beiden Ländern. Kontakte der Gewerkschaften und ihrer Funktionäre auf der obersten Verbandsebene sind dabei nicht ausreichend, es bedarf vielmehr auch der Entwicklung von Kontakten und Begegnungen auf betrieblicher Ebene zwischen Beschäftigten selbst.

Das Forum Arbeitswelten hat in den Jahren 2005 bis 2013 Austauschprogramme und Arbeitsgruppen zwischen chinesischen und deutschen KollegInnen, Gewerkschaften und Betriebsräten organisiert. Aus

den Zusammentreffen entwickelte sich das gemeinsame Projekt einer aktivierenden Untersuchung zur Arbeitssituation der Belegschaften von deutschen Unternehmen in China und Deutschland. Wir wollen ArbeiterInnen einen Anstoß geben, die Informationen und Kontakte zur Verbesserung ihrer eigenen Situation zu nutzen. Wir wollen mit diesem Projekt einen Zündfunken für eine grenzüberschreitende Solidarität, die Auseinandersetzung um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten eines Unternehmens und für die verbindliche Durchsetzung von ILO-Abkommen (Abkommen für Arbeits- und Sozialstandards) und anderer international anerkannter Menschenrechtsstandards in allen Staaten liefern. Wir streben eine bessere Kenntnis der sozialen Situation im jeweils anderen Land an.

Informationen über das Projekt:
www.forumarbeitswelten.de

Eine deutsch-chinesische Erfolgsgeschichte?

Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China

Antonia Enßner

Die Arbeitsbeziehungen in China haben sich nicht nur durch die Umstrukturierung der Staatsbetriebe und die Einführung der Privatwirtschaft grundlegend verändert. Die durch die Reform- und Öffnungspolitik angelockten ausländischen Investoren kommen mit ihren eigenen Vorstellungen von Arbeitsbeziehungen in das Land und schaffen somit ebenfalls neue Facetten der Arbeitswelten. Diese zunehmende wirtschaftliche Verflechtung eröffnet auch Gewerkschaften neue Möglichkeiten der Einflussnahme und des Internationalismus. Wie diese genutzt werden und was wir davon erwarten können, soll am Beispiel von Siemens und der IG Metall aufgezeigt werden.¹

Die Arbeitswelt in deutschen Unternehmen in China

Generell genießen deutsche Unternehmen in China ein hohes Ansehen, da sie meist mit der guten Qualität deutscher Produkte und einem hohen technologischen Standard in Verbindung gebracht werden. Dadurch,

dass v.a. große Unternehmen die Architektur ihrer deutschen Werke exakt für China übernehmen, bieten sie häufig ein angenehmes Arbeitsumfeld, auch wenn dabei nicht immer die örtlichen klimatischen Bedingungen berücksichtigt werden. Positiv wird auch der Punkt Arbeitssicherheit gesehen, denn Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind eher selten.

In Interviews charakterisierten chinesische ArbeitnehmerInnen deutsche Unternehmen häufig mit den Adjektiven *wending* (sicher/stabil) und *zhenggui* (sich an Regeln oder Standards halten). Ersteres bezieht sich hauptsächlich auf die Beschäftigungssicherheit, Letzteres bedeutet, dass deutsche Unternehmen dafür stehen, sich meist an gesetzliche Vorgaben zu halten und standardisierte Arbeitsprozesse anzuwenden. Dazu zählen auch feste Arbeitszeiten mit wenigen Überstunden – ein Umstand, der vor allem von jungen Familien geschätzt wird.

Es könnte also der Eindruck entstehen, dass die Arbeitsbedingungen in deutschen Unternehmen in China geradezu ideal sind. Bei diesen Einschätzungen muss man sich aber auch immer vor Augen führen, womit chinesi-



Eingang zum Siemens-Betrieb in Suzhou 2014 mit Flaggen und leicht zerbröckeltem Firmenschild

sche Arbeitnehmer sie vergleichen: Die katastrophalen Arbeitsbedingungen in despotisch organisierten Unternehmen wie z. B. im taiwanesischen Konzern Foxconn lassen deutsche Unternehmen sehr positiv dastehen.

Doch es gibt auch viel Kritik. Längst nicht alle ArbeitnehmerInnen sind begeistert von mehr Freizeit, da auch in den deutschen Unternehmen die Löhne für Produktionsarbeiter häufig so niedrig sind, dass die Beschäftigten darauf angewiesen sind, ihre Einkommen durch Überstunden massiv aufzustocken. Zudem werden die deutschen Unternehmen wegen der hohen Qualitätsstandards und technologischen Anforderungen als stark fordernd empfunden, was in Kombination mit einer kontinuierlichen Arbeitsverdichtung zu Unmut unter den Beschäftigten führt.

Da vor allem in den kleineren und mittleren Betrieben (KMU) keine Betriebsgewerkschaften vorhanden sind, sehen viele Beschäftigte dort keine Möglichkeit, sich einzubringen oder Probleme anzusprechen. Zu Arbeiter-NGOs besteht selten Kontakt, da die deutschen Unternehmen in der Regel keine groben Gesetzesverstöße begehen. Auch deswegen sind detailliertere Kenntnisse über die eigenen Rechte und wie man diese am besten schützt, nicht weit verbreitet.

Die Arbeitswelt bei Siemens in China

Siemens ist seit 143 Jahren (Stand: 2015) in China tätig. Mit mehr als 32.000 Beschäftigten und 72 operativen Gesellschaften bzw. Betrieben zählt das Unternehmen heute zu den größten ausländischen Arbeitgebern in China.

Die Betriebsgelände von Siemens in China unterscheiden sich wenig von denen in Deutschland. Statt Wohnheimplätzen auf dem Firmengelände bietet die Firma ihren Mitarbeitern meist Werkbusse, die die Beschäftigten zur Arbeit und wieder nach Hause bringen.

In China wird Siemens als erfolgreiches Unternehmen mit einer langen Geschichte gesehen. Sein Platz unter den Fortune 500 weckt bei Bewerbern häufig hohe Erwartungen an Gehalt und Aufstiegschancen, welche das Unternehmen jedoch nicht immer erfüllt. Siemens gilt als sicherer und fürsorglicher Arbeitgeber, der einem Staatsunternehmen ähnelt. Vor allem die Unterstützung von Mitarbeitern in Notsituationen, z. B. bei einer schwe-

ren Erkrankung, bringt dem Unternehmen große Loyalität ein. Dagegen werden das Übermaß an Regeln und Bürokratie, Schwerfälligkeit und zu wenig leistungsorientierte, d. h. auf die individuelle Leistung bezogene Entlohnung häufig kritisiert. Dennoch sind Proteste und Streiks bei Siemens in China selten. Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass es in so gut wie allen Siemens-Betrieben Betriebsgewerkschaften gibt.

Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China

An vielen Siemens-Standorten in China wurden bei ihrer Gründung oder in den ersten Jahren Betriebsgewerkschaften eingerichtet. Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen werden die Betriebsgewerkschaftsgremien bei Siemens i. d. R. in geheimer Wahl von der Belegschaft gewählt. Teilweise geschieht das indirekt über Delegierte der Abteilungen. Wahlverfahren und Quotenregelungen (z. B. für Arbeiter oder Frauen) unterscheiden sich von Standort zu Standort. Gewählt werden häufig AbteilungsleiterInnen oder VorarbeiterInnen, da man davon ausgeht, dass diese leichter mit der Betriebsleitung auf Augenhöhe verhandeln können. MitarbeiterInnen in Managementpositionen mit Personalverantwortung dürfen jedoch nicht in das Betriebsgewerkschaftsgremium gewählt werden. Das chinesische Gewerkschaftsrecht sieht vor, dass die Gewerkschaft der nächst höheren Ebene das Wahlergebnis bestätigen muss, was dieser eine Möglichkeit zur Einflussnahme bietet, die sie in unterschiedlicher Weise ausnutzt. Während dies an manchen Orten ein rein formaler Akt ist, greifen sie andernorts schon bei der Aufstellung der Kandidaten ein, indem beispielsweise der politische Hintergrund oder die »Eignung« der potentiellen Kandidaten überprüft und ihnen gegebenenfalls die Kandidatur verweigert wird.

Auch der Einfluss des Parteikomitees unterscheidet sich von Standort zu Standort. In Betrieben, die aus Joint Ventures mit chinesischen Staatsunternehmen entstanden sind, gibt es teils starke Parteikomitees, die eng mit der Gewerkschaft verbunden sind, z. B. hat der oder die ParteisekretärIn in Personalunion den Vorsitz in der Betriebsgewerkschaft. In Betrieben ohne (frühere) Staatsbeteiligung dient das Parteikomitee lediglich als Austauschplattform für Parteimitglieder und hat keinen Einfluss auf die betrieblichen Geschicke.

Nur in wenigen Fällen ist der Gewerkschaftsvorsitzende im Betrieb von der Arbeit freigestellt. Dies hat nicht nur mit der fehlenden Zustimmung der Geschäftsleitung zu tun, sondern auch mit der Befürchtung, eine Freistellung könnte der eigenen Karriere im Weg stehen. Anders als freigestellte Betriebsräte in Deutschland haben freigestellte Gewerkschaftsfunktionäre in China nicht das Recht, auf ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Dadurch ist vor allem Zeitmangel ein häufiges Problem für GewerkschaftsvertreterInnen und gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb.

Die Organisation von Veranstaltungen für die Beschäftigten, die Überwachung der Qualität des Kantinenessens sowie die Unterstützung von KollegInnen in Not zählen zu den Aufgaben der Betriebsgewerkschaften bei Siemens. Sie sind Ansprechpartner bei Problemen und versuchen im Konfliktfall zwischen Arbeitgeber und Belegschaft zu vermitteln. Angestrebtes Ziel ist dabei immer eine »Win-Win«-Situation. Ein Problem dabei ist, dass die Gewerkschaftsvertreter bei ihrer Arbeit sehr stark vom Wohlwollen der jeweiligen Betriebsleitung abhängen, da das Gesetz viele »Kann«-Bestimmungen enthält. Ist sie nicht dazu bereit, mit der Betriebsgewerkschaft zu kommunizieren, fällt es den GewerkschaftsfunktionärInnen schwer, die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten und Konflikte zu vermeiden. An Standorten, an denen die Betriebsleitung offen für die Zusammenarbeit ist, kann hingegen viel erreicht werden.



Handarbeit zur Bestückung von Kleinteilen bei Siemens in Suzhou 2014

Zunehmend gehören auch Tarifverhandlungen über Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen zum Verhandlungsinhalt der Betriebsgewerkschaften bei Siemens in China. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Betrieben. Die Situation hängt davon ab, wie groß der Druck ist, den die lokale Gewerkschaft und die Lokalregierung auf das Unternehmen ausüben, einen Tarifvertrag zu unterzeichnen, und inwiefern die Betriebsleitung zu echten Verhandlungen bereit ist. Häufig verweist sie auf Vorgaben der Zentrale, um Verhandlungen aus dem Weg zu gehen. Derartige Probleme sind für die auf sich allein gestellten Betriebsgewerkschaften schwer zu bewältigen. Um dem Management von Siemens China etwas entgegen setzen zu können, erhalten sie Unterstützung aus Deutschland.

Unterstützung aus Deutschland

In Weiterführung der internationalen Gewerkschaftsarbeit bei Siemens, welche ihre Wurzeln in den 1990er Jahren hat, wurde im Juli 2012 ein »Internationales Rahmenabkommen« zwischen der Siemens AG, ihrem Gesamtbetriebsrat, der IG Metall und der internationalen Industriegewerkschaftsverband *IndustriAll* unterzeichnet.² Neben dem Schutz grundsätzlicher Arbeitnehmerrechte wurde darin die Einrichtung regionaler Treffen in sogenannten »Meta-Clustern« vereinbart. In diesem Rahmen fand bereits im April 2013 ein Treffen der Betriebsgewerkschaftsvorsitzenden der größten Siemens-Betriebe in China statt. Damit hatten die Funktionäre der Betriebsgewerkschaften verschiedener Standorte zum ersten Mal die Möglichkeit, sich kennen zu lernen und auszutauschen. Sie nutzten die Gelegenheit, gründeten die *Siemens China Trade Union Chairmen Community* und wählten drei Sprecher, um den gegenseitigen Austausch dauerhaft aufrecht zu erhalten. Dieses Sprecherteam hält nicht nur den Kontakt zwischen den Betriebsgewerkschaften aufrecht, sondern trägt deren Anliegen auch der Unternehmensleitung von Siemens China vor. In einem Workshop zum Thema Tarifverhandlungen, der von den Betriebsgewerkschaften gemeinsam mit dem Siemens-Team der IG Metall und dem Peking-Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert wurde, konnten die Betriebsgewerkschafter im April 2015 ihre Zusammenarbeit vertiefen. Bei einer anschließenden Diskussion mit Führungskräften ließen sie ihre Organisation von der Unternehmensleitung anerkennen.³

Diese begrüßte die Entwicklung und drückte ihre Unterstützung aus. Die Gemeinschaft der Betriebsgewerkschaftsvorsitzenden wird als Kommunikationsplattform gesehen, die eine Brücke zwischen der Unternehmensleitung von Siemens China und den ArbeitnehmerInnen bilden kann. Beide Seiten waren sich einig, durch effektive Kommunikation Vertrauen auf- und Misstrauen abbauen zu wollen. Mit dieser Rückendeckung konnten die Gewerkschaftsvorsitzenden bei ihrem internen Abschlusstreffen am Folgetag ihre Satzung verabschieden. In den allgemeinen Grundsätzen der Satzung werden als übergeordnete Ziele der Vereinigung »die gegenseitige Unterstützung und der Austausch von Informationen«, »der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaft« sowie »die Verbesserung der Bedingungen von Arbeitnehmern und Gewerkschaft« benannt. Bei den praktischen Aufgaben wird vor allem das Selbstverständnis als »Kommunikationsbrücke zwischen der Siemens-Unternehmensleitung und den Arbeitern an der Basis« betont. Zusätzlich sieht man sich »als Verbindungsglied zum Gesamtbetriebsrat von Siemens«, das die Unternehmensleitung dabei unterstützt, »im Einklang mit den lokalen Gegebenheiten und der lokalen Gesetzgebung (...) die Implementierung der Bestimmungen des internationalen Rahmenabkommens in ganz China zu verbessern«.

Derzeit verhandelt das Sprecherteam mit der Personalleiterin von Siemens China über eine Rahmenvereinbarung zu Tarifverhandlungen, um einheitliche Standards einzuführen, welche für alle Siemens-Betriebe in China bindend sein sollen.

Ausblick

Wie das Beispiel von Siemens zeigt, können ausländische Gewerkschaften mit Hilfe von internationalen Rahmenabkommen den Weg für die Bildung einer Interessenvertretung für ganz China in einem Unternehmen ebnen. Die im Rahmenabkommen festgeschriebene Möglichkeit von regionalen Treffen bot den chinesischen ArbeitnehmervertreterInnen die notwendige Plattform für den gegenseitigen Austausch. Doch das erste Clustertreffen lieferte lediglich den Anstoß für eine landesweite Vernetzung. Die weitere Entwicklung ist maßgeblich von der Initiative der chinesischen Betriebsgewerkschafter abhängig. Der gemeinsam organisierte Workshop gab der Gemeinschaft der Betriebsgewerkschafter weitere Schützenhilfe, um ihre Organisationsstruktur zu verfestigen.

Neben der Unterstützung durch die deutschen Betriebsräte und die IG Metall war im Fall Siemens auch die wohlwollende Haltung der Unternehmensleitung von Siemens China förderlich. Weil die einzelnen Siemens-Standorte in China unabhängige Einheiten bilden, hat die Unternehmensleitung in der Zentrale scheinbar Probleme mit der Umsetzung eigener Vorgaben. Aus diesem Grund ist die landesweite Vereinigung der Betriebsgewerkschaftsvorsitzenden auch für die Arbeitgeberseite interessant. Ob die Bildung einer derartigen Organisation auch gegen den Widerstand der zentralen Unternehmensleitung möglich (gewesen) wäre, ist fraglich. Unsicher ist auch noch, wie durchsetzungsfähig die junge Organisation sein wird und inwieweit sie bereit ist, Konflikte mit der Unternehmensleitung auszutragen. Unbestritten jedoch ist der Nutzen des Austauschs unter den Betriebsgewerkschaften der verschiedenen Standorte. So sind sie keine Einzelkämpfer mehr und können von den positiven und negativen Erfahrungen ihrer KollegInnen lernen.

Die Erfahrungen bei Siemens in China können als Vorbild für andere deutsche Unternehmen und vielleicht auch andere ausländische Betriebe in China dienen. Bei der Frage der Übertragbarkeit auf andere Unternehmen ist jedoch auch zu bedenken, dass an der Mehrzahl der Siemens-Standorte bereits seit Jahren gewählte Betriebsgewerkschaften existieren. Ohne diese Basis wäre der Aufbau einer nationalen Interessenvertretung sicher nicht in dieser Form gelungen.

Anmerkungen

1. Die Informationen für diesen Artikel speisen sich sowohl aus Interviews im Rahmen einer Untersuchung über Arbeitsbeziehungen in deutschen Elektronikunternehmen in China als auch aus der Mitarbeit im Siemens-Team, das beim Vorstand der IG Metall angesiedelt ist.
2. Online unter: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/inrahmenabkommen_2012_final.pdf (13.1.2016)
3. Dass diese Anerkennung nicht schriftlich festgehalten wurde, ist für China nicht untypisch, da der Umgang mit Verträgen dort eine andere kulturelle Bedeutung hat, als in Deutschland. Durch die Anwesenheit von Vertretern des deutschen Gesamtbetriebsrats und der IG Metall wurde womöglich eine größere Verbindlichkeit geschaffen als durch ein schriftliches Dokument. Eine derartige Organisation ist im chinesischen Arbeitsrecht ohnehin nicht vorgesehen.

Hinweis der Redaktion: Das Siemens-Team des IG-Metall Vorstandes hat im November 2015 eine Broschüre zu dem beschriebenen Projekt mit dem Titel »Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China – Erfolgreiche Chinesisch-Deutsche Kooperation« herausgegeben. In gedruckter Form ist sie beim IG-Metall Vorstand erhältlich. IGM-Mitglieder können sie auch von der Webseite des Siemens Dialog unter <http://www.dialog.igmetall.de/artikel/datum/2015/11/26/titel/arbeitnehmervertretungen-bei-siemens-in-china/herunterladen>.

Der Allchinesische Gewerkschaftsbund

Eine Kurzbeschreibung

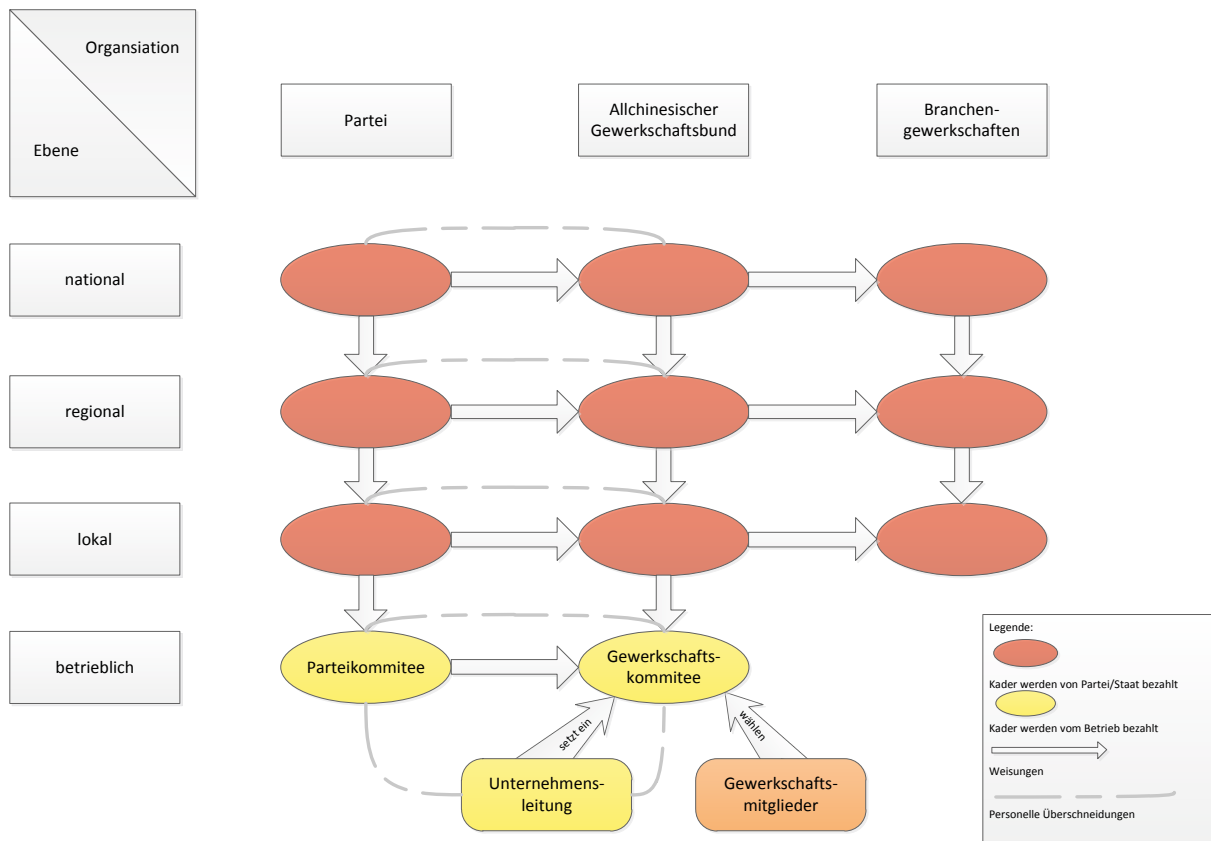
Antonia Enßner

Mit 280 Millionen Mitgliedern ist der Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) die größte Gewerkschaftsorganisation weltweit.¹ Als Teil des Partei- und Staatsapparats ist er jedoch nicht frei und unabhängig im Sinne des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB); unabhängige Gewerkschaften sind in China verboten. Der ACGB soll im sozialistischen Staat – wie die anderen Massenorganisationen (z. B. die Frauen- oder Jugendorganisation) auch – als Transmissionsriemen zwischen Führung und Basis dienen. Da die Arbeiter als Herren der Fabriken gelten, sind die Gewerkschaften hauptsächlich mit organisatorischen Aufgaben, wie etwa der Verwaltung von Sozialeinrichtungen, betraut.

Zwar wurde auch das Gewerkschaftswesen in China im Zuge der Reform- und Öffnungspolitik seit dem Ende der 1970er Jahre reformiert, um sich der veränderten Situation anzupassen, die Grundstruktur ist jedoch unverändert. Auf jeder Ebene unterstehen die Gewerkschaftsgremien dem entsprechenden Parteikomitee und auf betrieblicher Ebene ist es nicht unüblich, dass ein und dieselbe Person Parteisekretär ist und den Vorsitz der Gewerkschaft inne hat.

Anmerkung

1. Laut offizieller Homepage des ACGB, Stand August 2014: <http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml>



Recht auf Widerstand?

Kontroversen über ein Streikrecht in China

Zeng Qinghong, Chang Kai

In Folge einer steigenden Zahl sogenannter Arbeitsunruhen in China wird dort über die Notwendigkeit eines Streikrechts nachgedacht, das es so bislang nicht gibt. Jede Kodifikation ist jedoch immer auch eine Einschränkung des Streikrechts. Genau darüber findet in China unter WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen und unabhängigen AktivistInnen eine Debatte statt. Im Folgenden dokumentieren wir einen Kommentar der Redaktion von »China Labor News Translations« (CLNT) – einem von der Arbeitswissenschaftlerin Anita Chan an der Australian National University initiierten Online-Portal, das Berichte, Kommentare und Blogs aus dem Chinesischen ins Englische überträgt und so vielfach überhaupt erst einer »westlichen« Öffentlichkeit zugänglich macht. Der redaktionelle Beitrag* stellt die Positionen zweier namhafter Befürworter eines Streikrechts in China vor und setzt sich kritisch mit deren Position auseinander: Zeng Qinghong ist Vorsitzender des Industrieverbands in Guanggong und selbst Vorstand eines staatlichen Autounternehmens, Chang Kai ist ein renommierter Arbeitsrechtler an der Volksuniversität in Beijing und war als Regierungsberater maßgeblich an der Entwicklung des 2008 in Kraft getretenen Arbeitsvertragsgesetzes beteiligt.

Auch wenn es in China häufig zu Streiks kommt, gibt es in dem Land tatsächlich kein Gesetz, das Arbeitskämpfe reguliert. Es gibt kein Gesetz, das Streiks ausdrücklich zulässt, gleichzeitig gibt es jedoch auch kein Gesetz, dass sie verbietet. Nach der weithin beachteten Streikwelle in der Automobilbranche im Jahr 2010 wurde sowohl online als auch in den Printmedien eine Reihe von Kommentaren zu der Frage veröffentlicht, ob es in China ein Gesetz geben sollte, das das Recht der ArbeiterInnen auf Streik reguliert. In dieser Ausgabe

der CLNT stellen wir zwei Positionen vor, die sich für die Einführung einer Streikgesetzgebung in China aussprechen.

Wir werden jedoch argumentieren, dass eine Streikgesetzgebung zum jetzigen Zeitpunkt den ArbeiterInnen tatsächlich zum Nachteil geraten würde. Uns ist bewusst, dass wir uns damit gegen jene Strömung stellen, die eine aus ihrer Sicht überfällige Verabschiedung des Streikgesetzes fordern. Unserer Einschätzung nach sollte es den chinesischen ArbeiterInnen jedoch selbst überlassen sein, diese Forderung aufzustellen.

Die Legalität des Streiks in China

Die chinesischen ArbeiterInnen hatten nach der chinesischen Verfassung eigentlich das gesetzliche Recht zu streiken, diese Klausel wurde 1982 jedoch entfernt. Seitdem finden Streiks in einem rechtlichen Vakuum statt. Zwar wurden Streiks von den ArbeitgeberInnen oder dem Staat oft gewaltsam unterdrückt, dies erfolgte jedoch nicht aufgrund irgendeines rechtlichen Verbots von Arbeitskämpfen.

Aufgrund des extrem hohen Streikvorkommens in China – und des Erfolgs der ArbeiterInnen beim Einsatz von Streiks zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen – erkennen sowohl Regierungsbehörden als auch ArbeitgebervertreterInnen, dass es für die soziale Stabilität und für die Produktion wichtig ist, bei Streiks zu einer geregelten Lösung zu kommen. Dennoch wird in der chinesischen Öffentlichkeit bislang kaum diskutiert, ob Streiks gesetzlich geregelt werden sollten oder nicht. Die Frage nach einem Streikrecht ist für ArbeiterInnen in jedem Land von zentraler Bedeutung, daher werden wir uns im Folgenden mit zwei Positionen, die sich für die gesetzliche Regelung des Streikrechts aussprechen, genauer befassen.

Ökonomische vs. »störende« Streiks – die Position Zeng Qinghongs

Zeng Qinghong ist Generaldirektor der Guangzhou Automobile Group, Vorsitzender des Industrieverbands der Provinz Guangdong und Mitglied des chinesischen Nationalen Volkskongresses (und nicht zu verwechseln mit jenem Zeng Qinghong, der von 2003 bis 2008 chinesischer Vizepräsident war). Insofern die Guangzhou Automobile Group ein staatlicher Betrieb ist, ist Zeng selbst ein einflussreicher Staatsbeamter, der verschiedene Funktionen zugleich ausübt. Zeng war 2010 daran beteiligt, bei dem Streik in der berühmten Hondafabrik in Nanhai zu vermitteln.

Doch da die *Guangzhou Automobile Group* Gesellschafter der *Guangzhou Honda Company* ist, ist Zeng zugleich auch einer der Manager von Guangzhou Honda und hatte als solcher ein Interesse daran, den Streik bei dem Zulieferbetrieb von Honda so schnell wie möglich zu beenden. In dem Streik vermittelte er allerdings als Vorsitzender des Industrieverbands der Provinz Guangdong.

Im März dieses Jahres brachte er als Mitglied des Nationalen Volkskongresses den Vorschlag ein, dass Streiks in China als normaler Bestandteil einer Marktwirtschaft anerkannt und durch ein Gesetz geregelt werden sollten. (Vgl. Zeng 2011) Es ist von Bedeutung, dass Zeng die Rechtmäßigkeit von Streiks als Verhandlungsinstrument der ArbeiterInnen bekräftigt. Er argumentiert, dass die Regierung die ArbeiterInnen nicht automatisch, ohne ihre ökonomischen Forderungen zu überdenken, zurück an die Arbeit zwingen sollte.

Im Kern geht es bei Zengs Vorschlag darum, dass Streiks für die »ökonomischen« Interessen der ArbeiterInnen (innerhalb klarer Grenzen) legalisiert, Streiks hingegen, die die »gesellschaftliche Ordnung stören«, als illegal angesehen werden sollten.

Ins Zentrum seines Vorschlags stellt Zeng die Gewerkschaft und empfiehlt, dass jeder Streik über die offizielle Gewerkschaftsorganisation laufen soll. Zeng gesteht zu, dass es einer Reform bedarf, einschließlich einer demokratischen Wahl der Gewerkschaftsführung und der finanziellen Unabhängigkeit von der Firmenleitung, bevor die Gewerkschaft als genuine ArbeiterInnenvertretung fungieren kann.



Gewerkschaftsvorsitzender und Vorstandsmitglied des Dongfeng-Honda joint venture Werkes in Guangzhou, 2006

Da Zengs Beitrag zu diesem Thema sehr lang ist, befassen wir uns hier direkt mit seinen »konkreten Vorschlägen« in Kapitel 4. Dieser Abschnitt sieht viele Einschränkungen der Streikaktivitäten vor, die LeserInnen vielleicht aus ihrem eigenen Land kennen, einschließlich:

- der Verpflichtung der ArbeiterInnen, die ArbeitgeberInnen vorab von Streiktätigkeiten zu informieren,
- des Rechts der Behörden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz für eine »Phase der Abkühlung« anzuordnen,
- der Notwendigkeit, dass die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder sich für Streikaktivitäten ausspricht, bevor ein Streik rechtmäßig stattfinden kann und
- der Möglichkeit, Ersatzkräfte (oder Streikbrecher) für ein Unternehmen zu rekrutieren.

Chang Kais Plädoyer für eine »gute Regierung«

Chang Kai ist Vorsitzender des Fachbereichs Arbeitsbeziehungen an der Renmin-Universität in Beijing, ein in China sehr bekannter Wissenschaftler für Arbeitsrecht

und Berater vieler Ausschüsse, die sich mit Entwürfen für ein Arbeitsrecht befasst haben.

Er ist gut mit NGOs in China, Hongkong und im Ausland vernetzt, die sich für die Interessen der ArbeiterInnen einsetzen. Als im Mai 2010 der Streik bei Honda in Nanhai ausbrach, war er Rechtsberater für die Streikenden.

Die Botschaft seines Artikels lautet, dass die Regierung in Bezug auf Streiks nicht überreagieren, sondern diese »vernünftig« handhaben sollte (vgl. Chang 2010). Er argumentiert, dass die Regierung die Wut der ArbeiterInnen auf ihre Arbeitgeber unnötig auf den Staat lenkt, indem sie die Streiks zerschlägt. Statt Arbeitskämpfe zu unterdrücken, solle, so sein Plädoyer, die Regierung das Recht nutzen, um diese zu regulieren; er selbst positioniert sich als neutraler Vermittler zwischen Kapital und Arbeit. Er macht jedoch keine genauen Angaben dazu, was dieses Gesetz beinhalten sollte.

Reglementierung als Befriedung vs. Demokratisierung

In Verbindung mit diesen zwei Artikeln und dem Streikrecht in China argumentieren wir als Redaktion von CLNT, dass die Implementierung eines Gesetzes zum Streik zum jetzigen Zeitpunkt die Möglichkeiten der ArbeiterInnen, Arbeitskämpfe zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu nutzen, nur einschränken würde. An dieser Stelle unterscheidet sich unsere Position von der anderer KommentatorInnen, wie dem *China Labour Bulletin (CLB)*, das Zeng Qinghongs Vorschlag, Streiks gesetzlich zu regeln, positiver gegenübersteht und es als Bemühen wertet, »das Recht der chinesischen ArbeiterInnen auf Streik zu schützen«. (CLB 2011) Wir sehen den Vorschlag eher als Bemühen, die Möglichkeiten der ArbeiterInnen zu streiken, einzuschränken. Wenn es kein Gesetz zum Streik gibt, haben die ArbeiterInnen mehr Macht bei Verhandlungen.

Jedes Gesetz, das Streiks nur dann für rechtlich zulässig erklärt, wenn sie von der offiziellen Gewerkschaft befürwortet und geleitet werden, käme einem Streikverbot in China gleich. Der Vorschlag, dass Streiks, und zwar auf jeder Ebene, vom All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) koordiniert werden sollten, ist unrealistisch und verletzt internationale Richtlinien

zur Versammlungsfreiheit. Die Führung des ACGB ist nicht von den ArbeiterInnen gewählt und insofern nicht deren Vertretung. Darüber hinaus hat der ACGB in der Geschichte der Volksrepublik China noch nie einen Streik organisiert. Deshalb haben die ArbeiterInnen den ACGB bislang umgangen, wenn sie gestreikt haben. Zeng Qinghongs Vorschlag ist ein Versuch, den ACGB zu stärken und wieder in den Arbeitsbeziehungen in China zu verankern, und es ist ein Versuch, ihn zu nutzen, um die ArbeiterInnen ruhig zu stellen.

Tatsächlich sind die meisten ArbeiterInnen in China (zumindest formal) nicht organisiert, insbesondere ArbeitsmigrantInnen im privaten Sektor nicht. Informationen über die rechtliche und institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen sind ihnen nicht einfach zugänglich und ihre Möglichkeiten, für bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln, werden ernsthaft eingeschränkt, wenn sie erst die bürokratischen Hürden einer formalisierten Prozesses nehmen müssen, bevor sie legal streiken können.

Darüber hinaus ist die Unterscheidung zwischen »ökonomischen« Streiks und solchen, die die »gesellschaftliche Ordnung stören« (d. h. Streiks, die politischer Natur sind), extrem problematisch. »Störung der gesellschaftlichen Ordnung« ist ein Begriff, der recht weitläufig zur Charakterisierung sozialer Bewegungen in China angewendet wird, und es ist ein Begriff, der leicht dazu genutzt werden könnte, hart gegen Streikaktivitäten vorzugehen.

In Ländern mit einem ausgereiften System der Arbeitsbeziehungen gingen den Gesetzen, die Streiks regulieren, lange Phasen von Kämpfen voraus, bis Staat und Kapital letztlich einwilligten, die Interessenvertretungen der ArbeiterInnen als offizielle Verhandlungspartner bei der Gesetzgebung zu akzeptieren. Und selbst in diesen Fällen beschränken die Gesetze die Streikaktivitäten. In China gibt es keine wirklichen dreiseitigen Verhandlungen, da der ACGB lediglich ein verlängerter Arm des Staates ist. Ein Streikgesetz wäre daher notwendig zum Nachteil der ArbeiterInnen. Würde ein solches Gesetz in China verabschiedet, gäbe es für die ArbeiterInnen keinerlei institutionelle Unterstützung, die es ihnen ermöglichen würde, mit den komplizierten Verfahren zurechtzukommen, die für einen »legalen« Streik notwendig sind. Selbst wenn ein Streikgesetz das Bewusstsein der ArbeiterInnen dafür, dass es legal ist zu streiken, erhöhen könnte, würden die politischen

Umstände sicherstellen, dass dieses Ziel nicht erreichbar ist.

Vietnam ist ein gutes Beispiel dafür. Seit mehr als einem Jahrzehnt gibt es im vietnamesischen Arbeitsgesetz (*labor code*) einen detaillierten Artikel zum Vorgehen bei Streiks. 2004 wurde das Gesetz dahin gehend geändert, dass alle Streiks, die nicht von der Gewerkschaft geführt werden, illegal sind. Von den mehreren tausend Streiks, die seither stattfanden, könnte nicht einer als legal bezeichnet werden. Glücklicherweise hat die vietnamesische Regierung ihre eigenen Gesetze bislang nicht umgesetzt und ArbeiterInnen, die sich an illegalen Streiks beteiligt haben, verklagt. Tatsächlich haben die vietnamesische Presse und die Regierung es vermieden, diese Streiks als »illegal« zu bezeichnen. Doch da die Zahl der Streiks weiter zunimmt, ist es das ausländische Kapital, vor allem das taiwanesisches, das diese Streiks beharrlich als »illegal« ausweist und erheblichen Druck auf die vietnamesische Regierung ausübt, Streiks »ernsthaft zu behandeln«, was bedeutet, dass sie das Gesetz als Instrument nutzen soll, die Streiks zu unterdrücken.

Es ist bemerkenswert, dass Chang Kai – als Anwalt der ArbeiterInnen, der er zu sein behauptet – kein Wort darüber verliert, welche Schritte notwendig wären, um eine tatsächliche Vertretung der ArbeiterInnen durch Wahlen gewerkschaftlicher Interessenvertretungen auf Betriebsebene zu gewährleisten. Der Widerstand, dem die ArbeiterInnen gegenüberstehen, wenn sie versuchen, gelbe Gewerkschaften abzurufen und ihre eigenen VertreterInnen zu wählen, zeigte sich in der Hondafabrik in Nanhai deutlich, als die ArbeiterInnen im Mai 2010 während eines Streiks verlangten, die betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen demokratisch wählen zu lassen. WissenschaftlerInnen, die sich mit den Arbeitsbeziehungen in dem Werk näher beschäftigten, berichten, dass die Gewerkschaft der Provinz Guangdong in Folge der Streiks Tarifverhandlungen und Gewerkschaftswahlen rigoros von oben kontrollierte. Einige einfache Beschäftigte von der Basis konnten zwar Positionen in Gewerkschaftskomitees ergattern, höhergestellte Positionen werden jedoch weiterhin von Managern dominiert, und die Position des Gewerkschaftsvorsitzenden war von der Wiederwahl ausgenommen. Der vor dem Streik gewählte Gewerkschaftsvorsitzende hat diese Position noch immer inne. Anhand dieses Beispiels können wir sehen, dass Gewerkschaftsinterventionen befürwortet werden, wenn sie von oben

nach unten stattfinden, von den ArbeiterInnen selbst gewählte Gewerkschaften werden jedoch nach wie vor streng kontrolliert. Chang Kai war eng beteiligt an den Verhandlungen im Hondawerk Nanhai, ihm muss das bewusst sein.

Derzeit steht die Diskussion über das Recht zu streiken zwar nicht an oberster Stelle auf der Prioritätenliste der chinesischen Legislative, doch diese beiden Artikel beispielsweise zeigen, dass einflussreiche BefürworterInnen das Fundament dafür legen, ein Streikgesetz zu erlassen. Ohne irgendwelche offiziellen und formalisierten Kanäle, über die sie ihren Beschwerden Ausdruck verleihen und Gerechtigkeit fordern können, werden die Beschäftigten in den kommenden Jahren verstärkt die Form der Streiks nutzen. Versuche, das Recht auf Streik einzuschränken, können da nicht weit entfernt sein.

* *Der Beitrag ist auf Englisch erschienen unter dem Titel: **Should China create a law on strike?**, in: *China Labor News Translations*, 20. Juli 2011; online unter: <http://www.clntranslations.org/article/62/strike+law>*

Übersetzung: Dagmar Fink, Kirsten Huckenbeck

Literatur

- China Labour Bulletin (2011): »*Chinese legislator calls for restoration of the right to strike*«, 11. März 2011, online unter: <http://www.clb.org.hk/en/node/101005> [22.12.2015]
- Chang, Kai (2010): »*How the government deals with strikes*«, in: *Economics and Finance Net* (财经网), 5. August 2010, auf Chinesisch zuerst erschienen unter: 常凯: 政府如何处理工人罢工, online unter: <http://www.caijing.com.cn/2010-08-05/110492061.html>; ins Englische übersetzt durch CLNT: online unter: <http://www.clntranslations.org/article/62/strike+law> [22.12.2015]
- Zeng, Qinghong (2011): »*Regulate the right to economic strike so as to create harmonious labor relations. Proposal to National People's Congress*«, auf Chinesisch zuerst veröffentlicht unter: 曾庆洪: 规范经济罢工权 构建和谐劳动关系, online unter: <http://www.jtpt.cn/a/report/opinion/2011/0307/942.html#>; ins Englische übersetzt durch CLNT, online unter: <http://www.clntranslations.org/article/62/strike+law> [22.12.2015]

»Wir wollen nicht den Weg unserer Eltern gehen!«

Aufruf eines jungen Honda-Arbeiters

Vom 17. Mai bis 1. Juni 2010 fand ein weltweit beachteter Streik der Beschäftigten des Honda-Getriebewerkes im Bezirk Nanhai der südchinesischen Stadt Foshan statt. Den rund 1.800 Beschäftigten ging es um Lohn- und Zulagen-Erhöhungen, die weit über den Mindestlohn hinausgingen, aber auch um die Forderung nach einer demokratischen Interessenvertretung. Sie wandten sich mit ihren Protesten auch gegen die ungleichen Arbeitsbedingungen zwischen Festangestellten und Trainees und die damit verbundene Spaltung der Belegschaft: Die StreikaktivistInnen waren vor allem junge ArbeiterInnen der sogenannten »zweiten Generation« – also jener chinesischen ArbeitsmigrantInnen, die in

den 1980er Jahren geboren und zum Arbeiten vom Land in die industriellen Zentren gegangen sind. Viele von ihnen arbeiteten als Fachschüler auf Basis eines Trainee- oder Praktikumsvertrags bei Honda. Einer von ihnen wandte sich über das Internet noch vor dem Ende des Streiks mit folgendem Aufruf an die Öffentlichkeit. In den Reaktionen auf den Beitrag spielte auch die Eigentümerschaft – Honda ist ein japanisches Unternehmen – eine Rolle.

Honda – einer der 500 Top-Konzerne weltweit! Honda hat im vergangenen Jahr (2009, *Anm. d. Red.*) mehr als vier Milliarden RMB (480 Millionen Euro, *Anm. d. Red.*) Profit gemacht. Im Jahr zuvor war es noch eine Milliarde



Produktion im Honda-Hauptbetrieb in Guangzhou 2006

RMB. Kein anderes Unternehmen im Umfeld kann sich mit Honda messen. Die Beschäftigten hingegen haben nur eine Lohnerhöhung von 64 RMB (7,67 Euro, *Anm. d. Red.*) erhalten! Der Höchstlohn bei Honda liegt damit nur auf der Höhe des lokalen Mindestlohns. Als Monatslohn werden einem nur 1000 RMB (rund 120 Euro, *Anm. d. Red.*) ausgezahlt, inklusive Essen – Urlaubstage werden nicht bezahlt.

Wie kommt man dann überhaupt dazu, bei Honda zu arbeiten? Dir wurde gesagt, dass Honda Dir eine Renten- und Sozialversicherung kauft? Firmen, die das nicht tun, handeln illegal. Das müsste dann der Arbeitsbehörde gemeldet werden. Ein solcher Top-Konzern kann es sich nicht leisten, illegal zu handeln. Jetzt haben sie unseren Lohn um 355 RMB erhöht: 200 RMB zusätzlich zum Grundgehalt, 35 Yuan Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten und 120 RMB Essensgeld. Man sagt uns, mit dieser Erhöhung hat unser Lohn bereits das hohe Niveau von 1500 RMB erreicht. Doch andere Unternehmen im Umfeld von Honda zahlen genauso viel. Wenn man fragen darf: Können sich diese anderen Unternehmen tatsächlich mit Honda, einem der 500 Top-Konzerne, und dessen Profit von mehr als vier Milliarden RMB (bei steigender Tendenz) vergleichen? Machen die anderen etwa auch mehr als vier Milliarden Gewinn pro Jahr? Wir wissen doch alle, dass die Autobranche hohe Profite bringt. Diese hohen Profite werden von uns, den am Fließband stehenden Arbeitern geschaffen. Und was bekommen wir, die diese Profite erarbeitet haben, letztendlich davon? Wenn wir aus Unzufriedenheit kündigen, dann holt sich Honda einfach neue Arbeitskräfte heran, und unsere Schwestern und Brüder erleiden das gleiche Los wie wir. Auch wenn wir überlegen, die Fabrik zu verlassen, so sollten wir es nicht tun, bevor wir nicht für die Interessen der nachfolgenden Generation von Schwestern und Brüdern mehr erkämpft haben. Das ist auch einer der Gründe, warum wir den Streik fortführen!

Einige Leute sagen, wir haben ja nur den Abschluss einer technischen Fachschule und keine höheren Löhne verdient. Dann fragen wir zurück, ob man etwa auf uns als Studenten herabschaut? Wir verachten diese Leute. Auch wenn wir nur diesen Abschluss haben, so waren wir es, die den Profit von vier Milliarden RMB produziert haben! Darf ich fragen, ob Du auch die Fähigkeit dazu hast? Ich denke schon.

Als wir am 17. Mai anfangen zu streiken, forderte die japanische Firmenleitung von uns, die Produktion wie-

der aufzunehmen. Sie hätten die Auflistung unserer Forderungen, auf die sie in einer Woche, d. h. bis zum 24. Mai, eine offizielle Antwort geben würden. Wenn wir die Arbeit nicht wieder aufnehmen würden, würden Kündigungsverfahren eingeleitet. Wir nahmen also die Produktion wieder auf, bestanden aber auf unseren Forderungen. Der Firmenleiter hat uns dafür noch als Dummköpfe ausgelacht. Sie drohten uns mit Kündigungen, um uns zu verängstigen! Wo bleibt da ihre Aufrichtigkeit!

Um dagegen anzugehen, haben wir am 21. Mai wieder gestreikt! Die japanische Firmenleitung hat uns dabei fotografiert und uns gewaltsam unsere Werksausweise abnehmen lassen, um uns die Wiederaufnahme der Arbeit zu erschweren. In dieser Zeit hat unsere großartige Gewerkschaft sich nicht wirklich für unsere Interessen eingesetzt und sich etwa mit der Firmenleitung für uns angelegt. Ganz im Gegenteil. Sie hat nur dafür gesorgt, dass die Arbeiter die Produktion wieder aufnehmen. Darf ich Euch von der Gewerkschaft fragen, ob Ihr wirklich in dieser Art und Weise handeln musstet? Was macht Ihr eigentlich mit den Mitgliedsbeiträgen von fünf Yuan pro Kopf, die ihr jeden Monat von uns einsackt? Zum Beispiel am 22. Mai: Die japanische Firmenleitung drohte, zwei Streikführer zu entlassen, wenn wir nicht zurück an die Arbeit gehen.

Ist das Eure Aufrichtigkeit? Am 24. Mai wurde dann öffentlich bekannt gegeben, dass unser ursprünglicher Lebenshaltungskostenzuschuss von 65 RMB auf 120 RMB erhöht wird – nur um ganze 55 RMB. Das war Euer Ernst? In der kurzen Zeit danach wurden immer wieder Fotos von den streikenden Arbeitern gemacht, sie wurden gefilmt und ihre Werksausweise wurden ihnen abgenommen. Die Beschäftigten wurden eingeschüchtert und bedrängt, eine Vereinbarung zu unterschreiben. Könnt ihr der Firmenleitung wirklich vertrauen?! Das ist ein weiterer Grund, warum wir weiter streiken!

China! Ein Land, in dem ein Konkurrenzkampf um die niedrigsten Löhne auf dem Arbeitsmarkt gefördert wird. Gleichzeitig verzeichnen wir ein kontinuierliches Wachstum des Bruttosozialprodukts. Das haben wir Arbeiter erwirtschaftet – und was haben wir davon, was bekommen wir für die harte Arbeit? Unser Lohn übersteigt nicht einmal den Mindestlohn. Überhaupt dieses Minimum einzufordern, ist schon ein erschöp-



Kantine im Honda-Hauptbetrieb in Guangzhou 2006 – privilegierte Bedingungen für Beschäftigte in den großen Autofabriken?

fender Kampf! Oder verdienen die Arbeiter, die den Wohlstand geschaffen haben, es etwa nicht, dafür auch entsprechend entlohnt zu werden? Soll so das ökonomische Niveau des gesamten chinesischen Volkes angehoben werden? Diese Vorstellung ist in China einfach zu sehr verbreitet! Die Generation meiner Eltern hat sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes nach billigen Arbeitskräften noch angepasst. Aber jetzt werden sie langsam alt und stehen dem Markt für billige Arbeitskräfte nicht mehr zur Verfügung. Wir, die Generation der 1980er und 1990er Jahre, sollen sie jetzt als billige Arbeitskräfte ersetzen. Werden wir den gleichen Weg wie unsere Eltern einschlagen? Ich denke, sie wünschen sich, dass wir einen anderen Weg gehen. Sie wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, wie hart dieser Weg ist. Und wir wollen diesen Weg auch nicht gehen! Die Zeiten haben sich geändert, und die Situation der Arbeiter im Niedriglohnssektor muss sich auch verändern.

Honda ist ein japanischer Konzern. Japan ist ein kapitalistischer Staat. Und China ist ein sozialistischer Staat. Japan investiert in China und sollte sich daher den örtlichen Gepflogenheiten anpassen. Der Sozialismus muss umgesetzt werden, nicht der Kapitalismus!

Übersetzung aus dem Chinesischen: Kimiko Suda und Peter Franke

Der Beitrag ist im BBS-Forum erschienen: 天天新网站, Tiantianxinwangzhan – einem kleinen IT-Portal in Foshan, und wurde am 29.5.2010 veröffentlicht unter <http://bbs.ttx.cn/fm16/thread-318679-1-1.html>. – Der vorliegende Beitrag basiert auf der englischen Übersetzung in *China Labour Net*: »Are We Going to Follow in the Footsteps of Our Parents?«, online unter: <http://www.worldlabour.org/eng/node/357>

Weitere Informationen zum Honda-Streik

LabourNet Germany: Unter der Rubrik »Der Honda-streik. Versuch einer Bilanz« finden sich zahlreiche Dokumente zu den Vorgängen, online unter: <http://archiv.labournet.de/internationales/cn/hondabilanz.html>

CLNT: In dem Portal *China Labour News Translations* finden sich ebenfalls zahlreiche Materialien unter der Rubrik: »The Nanhai Honda strike and the union«, online unter: <http://www.clntranslations.org/article/56/honda>

Studierende unterstützen Kämpfe der ArbeiterInnen

Xu Hui

Bei vielen Konflikten am und um den Arbeitsplatz, die intern nicht zu lösen sind und mit denen sich die von der KPCh geführten Gewerkschaften nicht beschäftigen wollen, sind die betroffenen ArbeitnehmerInnen auf sich allein gestellt. Als einziges Mittel bleibt ihnen dann nur noch, durch eine möglichst große mediale bzw. öffentliche Aufmerksamkeit Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Hierbei finden sie in den letzten Jahren zunehmend auch Unterstützung von Studierenden. Xu Hui, selbst seinerzeit Student an der Universität in Guangzhou, gibt einen Überblick über einige dieser Solidarisierungsaktivitäten und schildert ausführlich einen Streik von Reinigungskräften auf dem Unicampus von Guangzhou, an dessen Unterstützung er selbst beteiligt war.

Coca Cola und Foxconn im Visier

Im Jahr 2008 gründeten StudentInnen auf dem chinesischen Festland die »Studierendengruppe Coca Cola im Visier«, um die Arbeitsbedingungen in Coca-Cola-Fabriken in den Städten des Perlflossdeltas Shenzhen, Dongguan, Huizhou und Guangzhou zu untersuchen. Zu dieser Initiative fühlten sie sich zum einen durch Berichte aus Südkorea ermutigt, wo Studierende erfolgreich die Kämpfe von Beschäftigten unterstützt hatten; zum anderen nahmen sie sich die unabhängige Organisation *Students and Scholars against Corporate Misbehaviour* (SACOM) in Hongkong und deren Anti-Sweatshop-Kampagnen zum Vorbild. Alle Mitglieder der Gruppe waren Studierende. Die Gruppe hatte zwei Sprecher, einer davon kam von der chinesischen Minzu-Universität.¹ Mitglieder der Gruppe bewarben sich in den Fabriken und fanden Jobs am Band. Während der Arbeitszeiten führten sie Interviews mit KollegInnen und sammelten in den Fabriken Belege für

Verstöße gegen das Arbeitsrecht. Sie schrieben Tagebücher, um ihren Alltag als ArbeiterInnen zu dokumentieren. Für gewöhnlich arbeiteten sie ca. einen Monat lang in der Fabrik, bevor sie sie wieder verließen. Mit ihren Berichten machten sie die Arbeitsbedingungen in den Fabriken öffentlich, setzten damit Coca Cola unter Druck und forderten den Konzern auf, die Bedingungen für die Beschäftigten zu überwachen und zu verbessern. Dies war die erste auf einen transnationalen Konzern zielende Kampagne von Studierenden auf dem chinesischen Festland.

Auch in Peking gibt es eine aktive Studierendengruppe. Sie engagiert sich für die Rechte der Beschäftigten im Baugewerbe und nennt sich in Anlehnung an die übliche Kopfbedeckung der Bauarbeiter »Schutzhelm«. Die Studierenden besuchen die Bauarbeiter jede Woche in ihren Unterkünften und verteilen die selbst aufgelegte Zeitung »Die Große Baustelle«. In der Nähe der Arbeiterwohnheime haben sie auch eine Bücherei eröffnet und organisieren Aktivitäten für die Beschäftigten, die dort z. B. lesen oder Filme ansehen können. Den Beschäftigten werden Lesungen, Schulungen und Untersuchungen zu Arbeitsrechten, Arbeitsschutz und rechtlichen Fragen angeboten. Manchmal setzen sich die Studierenden gegen arbeitsrechtliche Verstöße auf den Baustellen ein, oder sie unterstützen die Arbeiter individuell dabei, ihre Rechte und Interessen zu wahren. Seit 2008 haben sich schätzungsweise 1.000 Studierende in Peking bei solchen Aktivitäten engagiert.²

2010 ereignete sich bekanntermaßen eine tragische Serie von 14 Selbstmorden bei Foxconn, einem der weltweit größten Hersteller von Elektronik- und Computerteilen und Zulieferer von Apple. Um herauszufinden was geschehen war, beschloss eine Gruppe von SoziologInnen und Studierenden, die Foxconn-Fabriken in ganz China zu untersuchen. Sie interviewten Beschäftigte außerhalb der Fabriken anhand von Fragebögen und



Anlaufstelle der Bauarbeiter-NGO »Schutzhelme« im Dorf Leng Chuan westlich von Beijing 2013

arbeiteten selbst in den Fabriken, um einen Einblick in die Lebenserfahrungen der ArbeiterInnen zu erhalten. Schließlich veröffentlichte die Gruppe einige Berichte, um die Arbeitsbedingungen in den Foxconn-Fabriken bekannt zu machen. Gemeinsam mit Labour-NGOs und Gewerkschaften in Hongkong, Taiwan und den USA führten sie außerdem eine Kampagne gegen Apple durch: Als zentraler Abnehmer sollte der Konzern Druck auf Foxconn ausüben, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Vor einiger Zeit arbeitete ein progressiver Student der Sun-Yat-sen-Universität in Guangzhou in einer Foxconn-Fabrik und machte dort seine Erfahrungen. Dadurch wurde ihm bewusst, welche harten Bedingungen die Beschäftigten ausgesetzt sind, und er beschloss, sich für die Arbeiterbewegung zu engagieren. 2012 erbaute die Regierung ein neues Museum für ArbeitsmigrantInnen, um deren Beitrag zur ökonomischen Entwicklung zu preisen. Die Ausstellung erzählt die Geschichte der ArbeitsmigrantInnen als eine Geschichte großartiger Triumphe, welche der Student C allerdings unvollständig fand. Ihm fehlte die Erwähnung der Ausbeutung der Arbeitskräfte, ihrer Beschwerden und Leiden. Er stellte also Anfragen an die zuständigen Behörden und for-

derte, das Konzept des Museums öffentlich zur Diskussion zu stellen und bei der Darstellung von Arbeitergeschichten auch alle Fakten einzubeziehen.

Unterstützungsgruppe für Campus-Beschäftigte

Darüber hinaus gründete er eine Studierendengruppe, die die Campus-Beschäftigten seiner Universität dabei unterstützte, ihre Rechte geltend zu machen. Er sorgte dafür, dass Studierende die Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften, Wachleuten, Hauspersonal und Kantinenbeschäftigten untersuchten. Die Ergebnisse der Untersuchung legte er dem Universitätspräsidenten vor und appellierte an sein Gewissen, die Campus-Beschäftigten gleichwertig und verantwortlich zu behandeln. Unter dem Druck gab die Universität schließlich nach und erklärte sich bereit, die Löhne zu erhöhen und die soziale Absicherung ihrer Beschäftigten zu verbessern.

Ein typischer Fall studentischer Solidaritätsarbeit war der erfolgreiche Streik der auf dem Universitätscam-

pus von Guangzhou tätigen ReinigungsarbeiterInnen im August 2014.³ Als der Hochschulkomplex 2003 entstand, hatte die Regierung versprochen, als Entschädigung für die Dorfbewohner, auf deren Land die Lehr- und Wohngebäude gebaut wurden, Jobs vor Ort zu schaffen, z. B. in der Grünflächenpflege, Verkehrskoordination und Reinigung. Manche Anwohner wurden von der Lokalregierung als ArbeiterInnen im Reinigungsbereich eingestellt. Sie hatten Anspruch auf jährliche Boni und Urlaubsgeld.

2005 jedoch wurde der Reinigungsbereich privatisiert und an das Unternehmen GD ausgelagert. Das hatte direkt zur Folge, dass alle Boni und Urlaubsgelder gestrichen wurden und nur noch der Mindestlohn gezahlt wurde. Neun Jahre lang war GD nun für den Reinigungsservice auf dem Campus zuständig, verlor dann aber 2014 die Folgeausschreibung für das »kommunale Reinigungsprojekt«. Es war damit klar, dass GD zum Ende August an den Gewinner der Ausschreibung, das Unternehmen SC, übergeben musste.

Als die Beschäftigten am 4. August 2014 diese Nachricht erhielten, sorgten sie sich darum, wie sich dieser Wechsel auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken werde. Vier Tage später wollten sie sich mit der Firmenleitung von GD, der Lokalregierung und der Arbeitsbehörde treffen, um über Abfindungen und Entschädigungen zu sprechen, erhielten aber keine Antwort. Am 20. August gab GD die Optionen für die Beschäftigten bekannt: den Job behalten und mit der Firma an einen anderen Ort zu wechseln oder ohne jegliche Entschädigung entlassen zu werden.

Streik gegen Entlassungen

Die Beschäftigten waren aufgebracht, weil die Firmenleitung nicht mit ihnen verhandeln wollte, und beschlossen daher, in Streik zu treten. Um öffentliche Aufmerksamkeit zu bekommen, demonstrierten über 200 Reinigungsbeschäftigte am 21. August vor einem Einkaufszentrum des Campus mit einem Transparent: »Wir haben hier neun Jahre lang hart gearbeitet – nun ist der Vertrag beendet und wir sollen unsere Senioritätsansprüche verlieren. Wir appellieren an die Regierung, uns zu helfen.«⁴

Die Nachricht von dem Protest, mit einigen Fotos der Aktion, verbreitete sich schnell in den sozialen Medien. Der bereits erwähnte studentische Aktivist C kam zum Ort des Protests, sobald er davon hörte. Er führte

Interviews mit den ArbeiterInnen, veröffentlichte die Geschichte online und rief dazu auf, die Protestierenden zahlreich zu unterstützen. Der Fall wurde schnell zum heißen Thema bei allen, die sich für Arbeiterkämpfe interessieren.

Zu Beginn des Protests gab die Firmenleitung von GD bekannt, sie werde bei ihrem Standpunkt bleiben, und lehnte die Forderungen der Beschäftigten ab. Währenddessen versuchten Vertreter der Lokalregierung und der Arbeitsbehörde die Beschäftigten zum Abbruch des Streiks zu überreden. Sie schlugen vor, die ArbeiterInnen sollten eine Schlichtung nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren beantragen. Da den Beschäftigten jedoch klar war, dass sie bei diesem Verfahren wenig Erfolgsaussichten haben, weigerten sie sich, den Vorschlag anzunehmen und sich auf ihre formalen Rechte zu verlassen.

Am zweiten Streiktag übergaben die Reinigungsbeschäftigten einen schriftlichen Forderungskatalog an die GD-Firmenleitung, die Lokalregierung und die Arbeitsbehörde. Darin verlangten sie innerhalb von drei Tagen eine Bestätigung über ihre Abfindungszahlungen, über neue Arbeitsstellen und neue Vertragsbedingungen zu Arbeitsumfang, Arbeitsinhalt und Gehalt. Gleichzeitig veröffentlichte der Student über das Internet eine Reihe von Artikeln, um mehr StudentInnen zur Unterstützung zu mobilisieren. Damit hatte er schließlich Erfolg: Einige Dutzend Studierende besuchten die Streikenden, führten weitere Interviews mit ihnen und sammelten Informationen über ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen. Informationen über die Ursachen des Streiks und Unterstützungsaufappele wurden breit zirkuliert.

Am dritten Streiktag klinkte sich eine lokale Labour-NGO ein. Einige ihrer AktivistInnen besuchten den Streik und hielten ein gemeinsames Treffen ab. Mit rund 200 ArbeiterInnen diskutierten sie Strategien und Pläne. Sie waren sich einig, dass ihre Ziele am besten durch Kollektivverhandlungen erreicht werden könnten und dass die Beschäftigten sich besser organisieren müssten. Die AktivistInnen der NGO unterstützten die Beschäftigten dabei, 18 VertreterInnen zu wählen. Diese waren verantwortlich für die Organisation, Kommunikation, Verhandlungen mit dem Unternehmen, öffentliche Unterstützung, Logistik und Finanzen.

Am 25. August gingen die Beschäftigten zum Büro des Managements, um ihre Forderungen vorzubringen. Der



Junge Studierende an der Beijing City University im Gespräch mit deutschen Besuchern über die deutsche und chinesischen Arbeiterbewegung, 2013

dort anwesende stellvertretende Geschäftsführer war jedoch nicht bereit, mit ihnen zu verhandeln.

Herstellung von Öffentlichkeit

Der Kampf der ArbeiterInnen stieß unterdessen auch in der Öffentlichkeit auf zunehmende Aufmerksamkeit. Noch am Abend des Treffens mit den ArbeiterInnen forderte der studentische Aktivist alle Studierenden in einem offenen Brief auf, sich an einer Unterschriftenkampagne zu beteiligen. Innerhalb von drei Tagen unterschrieben über 700 Studierende und WissenschaftlerInnen von über 100 chinesischen und ausländischen Universitäten, um die Streikenden zu unterstützen. Zudem verfolgten etliche Universitätsmedien den Fall und verbreiteten dazu via Internet über ihre jeweiligen Netzwerke Berichte und Kommentare zu den Ereignissen.

Der Protest der ReinigungsarbeiterInnen dauerte auch in den folgenden Tagen an. Da es sommerlich heiß war, organisierten studentische AktivistInnen eine Wasser-

Aktion und forderten UnterstützerInnen auf, Wasserflaschen zu spenden. Die Studierenden verstärkten ihre Solidaritätsarbeit: Neben der Veröffentlichung von Berichten, Kommentaren und Unterstützungsaufrufen im Internet begannen sie, Arbeitsrechtsverletzungen durch GD zu untersuchen. Sie fanden Belege dafür, dass GD Löhne von hunderten Beschäftigten veruntreut hatte, und machten dies öffentlich, um den Druck auf das Unternehmen zu verstärken. Sie forderten die Lokalregierung auf, den Haushaltstitel für die Reinigung des Universitätscampus inklusive Anzahl der angestellten ReinigungsarbeiterInnen und Gehaltsstruktur offen zu legen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften durch GD zu untersuchen. Inzwischen kamen immer mehr Studierende zum Streikort, um Wasserflaschen zu bringen und mit den Beschäftigten zu sprechen. Einige veröffentlichten eine selbst produzierte Zeitung mit dem Titel »Die Straße säubern«, in der sie über die Entwicklung des Streiks berichteten.

Am 1. September ging der Streik in die letzte Runde, denn dies war der Tag, an dem der Auftrag für das

Gebäudemanagement von GD an SC übergehen sollte. Obgleich der Streik andauerte, begann eine Gruppe von Reinigungskräften des neuen Unternehmens mit der Arbeit auf dem Universitätscampus, um die Schlagkraft des Streiks zu schwächen. Die GD-Beschäftigten hielten den Protest aufrecht, versuchten aber nicht, die neuen Beschäftigten von der Arbeit abzuhalten.

Schließlich vereinbarten die GD-Firmenleitung und die ArbeiterInnen Verhandlungen. Die ersten Kollektivverhandlungen sollten am 2. September am Sitz der Lokalregierung stattfinden. Das Management lehnte es jedoch ab, MitarbeiterInnen der Labour-NGO als Berater der Beschäftigten daran teilnehmen zu lassen. In der Folge sprangen Regierungsvertreter als Mediatoren ein und verhandelten direkt mit den Beschäftigten, was schließlich zu einem Ergebnis führte. Nach fünf Runden Kollektivverhandlungen einigten sich GD-Firmenleitung und Beschäftigte am 9. September schließlich auf Abfindungszahlungen unter Berücksichtigung von Dienstalter, Sozialversicherung und Wohngeld. Insgesamt sollten den Beschäftigten 3.000 RMB (nach damaligem Kurs rund 378 Euro, Anm. d. Red.) pro geleistetem Dienstjahr gezahlt werden. Einzahlungen in die Sozialversicherung sollten zurückerstattet werden.

Damit war der Konflikt zwischen dem GD-Management und den Beschäftigten zwar beigelegt, doch das nächste Problem folgte sogleich: Als die Beschäftigten neue Verträge mit SC unterschreiben wollten, erfuhren sie, dass das Unternehmen plante, die Beschäftigten unterschiedlich zu behandeln: Während die Ortsansässigen sofort anfangen könnten, sollten die MigrantInnen auf einen späteren Bescheid warten. Dies stellte eine Verletzung der Vereinbarung dar, dass alle bisherigen Reinigungskräfte ohne Ausnahme weiter beschäftigt werden sollten. Die ArbeiterInnen hegten den Verdacht, dass dies eine Vergeltungsaktion des Unternehmens war, da die meisten im Streik aktiven VertreterInnen der Beschäftigten MigrantInnen gewesen waren. Sie trugen das Problem also der Regierung vor und forderten die Wiedereinstellung aller ArbeiterInnen; andernfalls würden sie wieder in Streik treten.

Da von der Regierung keine Reaktion kam, führten die ReinigungsarbeiterInnen ihren Streik vor dem Einkaufszentrum fort. Wiederum schlossen sich Studierende dem Protest an. Der studentische Aktivist C initiierte eine Briefaktion: Alle sollten der Leitung des Universitätscampusses Briefe schicken und sie dazu auffordern,

für die Beschäftigten zu intervenieren. Manche folgten dieser Aufforderung; andere riefen die Lokalregierung und die Hotline des Bürgermeisteramtes an, um auf das Problem aufmerksam zu machen. Unter dem Druck anhaltender Proteste willigte die SC-Firmenleitung schließlich ein, alle ArbeiterInnen einzustellen. Diese kehrten am 14. September an die Arbeitsplätze zurück. In den folgenden Tagen wählten die Beschäftigten neue VertreterInnen und beauftragte sie, mit dem Unternehmen neue Vertragsbedingungen auszuhandeln. Beide Parteien erreichten eine Vereinbarung.

Der Protest der Reinigungskräfte hatte über einen Monat gedauert und ist mit einem Erfolg geendet. Die Gründe für diesen Sieg waren komplex, denn sie folgten aus einer sehr spezifischen Konstellation. Auf jeden Fall war jedoch die Rolle der Studierenden unverzichtbar. Sie halfen den ArbeiterInnen dabei, ihre Ansprüche in der Öffentlichkeit zu thematisieren und damit ihre diskursive Macht zu erhöhen. Ermutigt durch diese studentischen Gruppen und AktivistInnen begannen sich immer mehr Studierende für Themen aus der Arbeitswelt zu engagieren. Sie gründeten StudentInnen-Verbände, Lesegruppen oder themenspezifische Organisationen, um ArbeiterInnen-Probleme zu diskutieren und zu erforschen oder auch um sich einzumischen. Es ist noch zu früh um abzuschätzen, ob sie im heutigen China eine so große Rolle spielen werden, wie dies den Studierenden in Südkorea gelungen ist, aber ihre Einmischung ist wichtig, wenn es darum geht, die öffentliche Meinung über ArbeiterInnen-Proteste positiv zu beeinflussen.

Übersetzung aus dem Englischen von Anne Scheidhauer.

Anmerkungen

1. Universität für sogenannte chinesische Minderheiten; Anm. d. Red.
2. Vgl. <http://www.infzm.com/content/30228> (auf Chinesisch)
3. Anm. d. Red.: Das »Higher Education Mega Centre« ist ein Komplex von zehn Universitäten für insgesamt rund 200000 Studierende, der sich über die gesamte Insel Xiaogwei erstreckt.
4. Nach zehn Jahren Betriebsmitgliedschaft hätten die Beschäftigten das Recht auf unbefristete Verträge und Abfindungen erhalten. Vgl. hierzu auch eine ausführliche Schilderung der Ereignisse von Yi Xi: »Ladies first im Kehrstreik – über ungewöhnliche Allianzen im Streik der Straßenreinigungskräfte Guangzhous«, zuerst erschienen in *express*, Nr. 11/2014, online unter: <http://www.labournet.de/internationales/china/arbeitskaempfe-china/ladies-first-yi-xi-ueber-ungewoehnliche-allianzen-im-streik-der-strassenreinigungskraefte-guangzhou/>

Learning by buying

Der Umgang chinesischer Investoren mit ausländischen Gewerkschaften im Wandel

Bian Shuwen

Die Erfahrungen deutscher Arbeitnehmervertretungen mit ihren neuen chinesischen Eigentümern fallen bis jetzt überwiegend positiv aus. Genauer gesagt, sie fallen positiver aus als ursprünglich befürchtet. Dass viele betroffene Betriebsräte und Gewerkschafter, als sie über ein hierzulande unbekanntes chinesisches Unternehmen als künftigen Arbeitgeber erfuhren, anfänglich große Bedenken hatten, ist verständlich. Die Reihe der gescheiterten chinesischen Investitionsprojekte in Deutschland um die Jahrtausendwende bleibt manchen sicherlich noch in Erinnerung (vgl. Schumacher und Schaudwet 2004). Die immer wieder zu hörenden Arbeitskonflikte vielerorts in China selbst sind auch Grund genug für eine gewisse Beunruhigung. Umso überraschender ist, dass nicht nur große negative Schlagzeilen über chinesische Eigentümer bisher ausgeblieben sind, sondern einige von ihnen gar als Vorzeiginvestoren ausgezeichnet wurden.¹ Während der Fokus aktueller Untersuchungen auf Erfahrungen der deutschen ArbeitnehmervertreterInnen mit ihren chinesischen Eigentümern gerichtet ist, wurde bisher wenig in Betrachtung gezogen, welche Erfahrungen chinesische Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen gemacht haben. Für viele dieser Unternehmen bedeutet ihre Auslandsinvestition gleichzeitig auch ihre erste Begegnung mit einer Arbeitnehmerinteressenvertretung. Und häufig findet diese erste Begegnung nicht in Europa statt.

»Uniongate«

»Schwierigkeiten mit Gewerkschaften werden eine der größten Herausforderungen sein, mit denen die chinesischen Unternehmen im Ausland konfrontiert sind. Im Ausland verhalten sich die Gewerkschaften auf keinen Fall wie in China, wo sie als Band bzw.

Brücke zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung fungieren. Die alleine und einzige Aufgabe ausländischer Gewerkschaften besteht darin, die rechtliche Stellung und materielle Interessen der Arbeitnehmer umfassend zu verteidigen.« (Che 1996, S. 55 Übers. d. Verf.)

Che Hongqing, hauseigener Berater der Shougang-Gruppe, das erste Staatsunternehmen mit einer Auslandsübernahme

Europa ist der letzte Kontinent, auf den chinesische Investoren einen Fuß setzten. Jahre bevor chinesische Investoren den europäischen Gewerkschaften und Betriebsräten begegneten, hatten sie ihre ersten Erfahrungen mit einer organisierten Arbeitnehmervertretung bereits in Lateinamerika und den asiatischen Nachbarländern gemacht. Seither ist die chinesische Forschung zu Arbeitsbeziehungen um einen Kunstbegriff reicher: »Uniongate« (*Gonghuimen*). Damit werden Fälle bezeichnet, in denen die chinesischen Eigentümer mit Arbeitskämpfen in ihren ausländischen Tochterbetrieben konfrontiert sind. Kein zweiter Fall steht so sehr für diesen Begriff wie der der Bergbaufirma Shougang Hierro im peruanischen Marcona.

1992 übernahm der chinesische Staatskonzern Shougang, inzwischen der zehntgrößte Stahlproduzent der Welt, die Eisenmine in Marcona für 118 Mio. US-Dollar von dem peruanischen Staatsunternehmen Hierro Peru. Dies war die erste Übernahme, die ein chinesisches Staatsunternehmen im Ausland tätigte. Die mittlerweile über 20-jährige Geschichte Shougang Hierros ist eine Geschichte der ununterbrochenen Spannungen zwischen dem chinesischen Eigentümer und der Belegschaft. Proteste, Streiks, Gerichtsprozesse – die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung in Shougang Hierro gilt bis heute als die schlechteste im gesamten Bergbausektor Perus (vgl. ECLAC 2010, S. 117). Dabei begann

alles ganz harmlos, zumindest aus Sicht des chinesischen Managements. Gleich nach der Übernahme lud Shougangs Betriebsgewerkschaft im Auftrag der Unternehmensleitung die peruanischen Kollegen in die Firmenzentrale nach Beijing ein. Eine freundliche Geste sollte das sein, die peruanischen Gewerkschafter sollten die chinesische Belegschaft kennenlernen, ebenso die Gewerkschaftsarbeit in der Mutterfirma (vgl. Wang 1997). In den Anfangsjahren gingen sowohl die Unternehmensleitung in Beijing als auch die chinesischen Manager vor Ort fest davon aus, dass ihr Verhältnis mit der peruanischen Gewerkschaft so sein würde wie zu Hause: harmonisch. Mit Konfrontationen rechneten sie nicht. Als 1996 die erste Forderung nach einer Lohnerhöhung kam und nach deren Ablehnung ein Streik organisiert wurde, fühlten sich die chinesischen Manager überrumpelt. In ihren Augen war solch eine Aktion wie der Streik eine Provokation, der mit entsprechender Härte begegnet werden sollte (vgl. ebd.). Die vier Streikführer wurden entlassen. Gleichzeitig wurden sie in der chinesischen Berichterstattung zu Provokateuren stilisiert. Obwohl die Entlassung später von einem peruanischen Arbeitsgericht als gesetzeswidrig erklärt wurde, zog Shougang die Entscheidung nicht zurück. Bis heute halten die Unternehmensvertreter daran fest, dass es nur legitim sei, Mitarbeiter zu entlassen, die nicht im Interesse des Unternehmens agieren. Unverständnis äußerten sie auch gegenüber der peruanischen Regierung. »Wie konnte die Regierung nur solche produktionshemmenden Streiks zulassen?!« (Hongxiang 2013) Intern haben die Shougang-Manager dennoch eine für sie bittere Schlussfolgerung gezogen, nämlich dass peruanische Arbeitnehmer eben »anders« seien. In einem Bericht über den Übernahmeprozess und die Unternehmensentwicklung danach schrieb ein hausintern eingestellter Berater die am Anfang des Absatzes zitierten Sätze. Mit Blick auf die wachsenden chinesischen Auslandsinvestitionen sagte er vor fast 20 Jahren voraus, dass Schwierigkeiten mit Gewerkschaften eine der größten Herausforderungen für chinesische Unternehmen sein würden. Genauso kam es auch. In einem anderen prominenten Fall mündeten 2009 die langjährigen Spannungen zwischen dem chinesischen Management und der südkoreanischen Belegschaft bei Ssangyong Motors – einem Tochterunternehmen der Shanghai Automotive Industry Corporation (SAIC) – in einer breit getragenen Betriebsbesetzung. Zwischen Mai und August protestierten um die 1000 Arbeiter am Hauptstandort Pyeongtaek gegen den geplanten Abbau von 1700 Arbeitsplätzen: der letzte Tropfen, der SAIC

dazu bewegt, ihren Mehrheitsanteil an Ssangyong zu verkaufen. Die chinesischen Medien berichteten einheitlich über die »500 Mio. Dollar teure Lehre« für den größten Autohersteller Chinas, der 2004 als erstes chinesisches Automobilunternehmen eine Investition in ein ausländisches Autounternehmen gewagt hatte.

Wie sehr die ständigen Nachrichten über Arbeitskämpfe in ausländischen Tochterbetrieben manche chinesischen Manager verunsichert haben, lässt sich auch an zurückgezogenen Investitionsangeboten ablesen. 2006 gab die Jianlong Group nach monatelanger Investitionsplanung den Bau eines Stahlwerks in Indien auf und begründete dies mit der Befürchtung, dass es zu Streiks kommen könne (vgl. Zhao 2006, S. 132). 2007 zog das First Automotive Works schweren Herzens in letzter Minute sein Übernahmeangebot bei Chrysler zurück, obwohl alle andere Faktoren für den Kauf sprachen. Man hatte Bedenken, nicht mit der amerikanischen Gewerkschaft *United Auto Workers* umgehen zu können, die als äußerst kämpferisch gilt (vgl. Gong 2007, S. 69). Auf dem Höhepunkt der Streiks und Proteste in Marcona 2004 erwog Shougang, Hierro wieder zu verkaufen. Aufgrund fehlender Interessenten wurde dies jedoch nicht weiter verfolgt.

Von sich auf andere schließen

»Chinesische Unternehmen müssen erkennen, dass ausländische Gewerkschaften völlig anders sind als die chinesischen. Gewerkschaften im Ausland müssen nicht zwangsläufig kämpferisch auftreten, sie können auch friedlich mit den Unternehmen umgehen. Aber unter dem Strich sind sie ein Gegner des Arbeitgebers.«

Zheng Qiao, Professorin des China Institute of Industrial Relations, der Universität des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes (Gong 2007, S. 71, Übers. d. Verf.)

Nachdem die Arbeitskonflikte in den ausländischen Tochterbetrieben wiederholt eskalierten, Millionenverluste durch Arbeitsniederlegungen entstanden und immer mehr Unternehmen die konfliktbedingten Unsicherheiten im Ausland beklagten, leitete das Handelsministerium, das eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Going-Out-Strategie und im Genehmigungsverfahren für Auslandsinvestitionen spielt, die Ursachenforschung ein. Betroffene Unternehmen wurden nach

ihren Erfahrungen mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen befragt, chinesische ForscherInnen mit Studien über Arbeitsbeziehungen der jeweiligen Länder beauftragt, chinesische Botschaften und Konsulate um fachliche Unterstützung in der Landeskunde gebeten.

Behörden und WissenschaftlerInnen waren sich schnell einig: Chinesische Unternehmen verschätzen sich bezüglich der Natur und Funktion ausländischer Gewerkschaften. Die Annahme, dass Arbeitnehmervertreter kooperativ agieren, sei im Denkmuster chinesischer Unternehmen, die eine konfrontative Gewerkschaftsarbeit im Inland nicht kennengelernt hätten, so fest verankert, dass sie nicht mehr auf organisierten Widerstand der Arbeitnehmerseite eingestellt seien. Bevor passende Strategien über den Umgang mit den ausländischen Interessenvertretungen entwickelt werden könnten, müsse zuerst ein neues Bewusstsein geschaffen werden. Ein Bewusstsein, das sich im obigen Zitat verdichtet. In einem Interview im Jahr 2007 betonte Zheng Qiao, Expertin für US-amerikanische und europäische Arbeitsbeziehungen, dass ausländische Gewerkschaften in der Regel ein Gegner des Arbeitgebers seien – und chinesische Unternehmen dies nicht aus den Augen verlieren dürften. Zheng vermittelt als Beraterin chinesischen Managern aus großen Staatsunternehmen Wissen über US-amerikanische und deutsche Gewerkschaften und schult sie im »richtigen« Umgang mit diesen Gewerkschaften. Für sie liegt der große Fehler, den Shougang begangen hat, darin, das gewohnte Verhältnis der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in China unreflektiert auf Peru übertragen zu haben.

Learning by buying

Es ist bekannt, dass die chinesische Regierung Auslandsinvestitionen eigener staatlicher wie privater Unternehmen lenkt. Die zuständigen Behörden weisen regelmäßig auf die erwünschten Regional-, Länder- und Branchenschwerpunkte für Auslandsexpansionen hin. Weniger bekannt ist, dass die chinesischen Behörden die Unternehmen ebenfalls lenken, wenn es um den Umgang mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen geht.

»In Deutschland ist die Arbeitnehmervertretung anders als hierzulande: Sie ist unabhängig, verfügt über bestimmte Mitspracherechte in Bereichen

wie unternehmerische Gesamtentwicklungen und soziale Angelegenheiten. [...] Deutsche Gewerkschaften sind gleichberechtigte Gesprächspartner der Arbeitgeber. Sie sind wirtschaftlich unabhängig von den Unternehmen, verteidigen die Interessen der Arbeitnehmer durch Tarifverhandlungen, Streiks usw. Darin liegt ein gravierender Unterschied zu den meisten Gewerkschaften bei uns, die als die interne Abteilung des Unternehmens für Soziales fungieren.«

Gao Xingle, Wirtschaftsattaché am chinesischen Generalkonsulat in München (Gao 2005, Übers. d. Verf.)

Der obige Auszug stammt aus einem Artikel mit dem ermahnenden Titel »Chinesische Unternehmen müssen sorgsam mit dem Thema Arbeitsbeziehungen umgehen, wenn sie in Deutschland investieren«, verfasst von einem Diplomaten der Wirtschafts- und Handelsabteilung des chinesischen Generalkonsulats in München. Veröffentlicht wurde er im Oktober 2005 in der Zeitung *International Business Daily*, dem offiziellen Blatt für internationale Themen des chinesischen Handelsministeriums. In dem prominent platzierten Artikel, der sich wie ein »Crashkurs« in deutschen Arbeitnehmerrechten liest, geht der Autor einer Reihe von Einzelthemen nach: Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Krankheit, Elternzeit, Mitbestimmung, Arbeitsschutz. Auf arbeitsrechtliche Regelungen in Deutschland, die von der gängigen Praxis in China abweichen, geht er besonders ein. Je stärker die Abweichung, desto ausführlicher die Erklärung. So werden der Zielgruppe – den chinesischen Unternehmen, die in Deutschland investieren wollen oder bereits investiert haben – unter anderem Grundkenntnisse über Tarifverhandlungen, Mitbestimmung, Arbeitsplatzsicherheit, Kündigungsschutz und Mutterschutz vermittelt. Am Ende des Artikels listet der Autor mehrere konkrete Empfehlungen für chinesische Investoren auf, die sie in ihrer neuen Rolle als Arbeitgeber in Deutschland beherzigen sollen. Empfehlung Nummer 1 und 2: »Informieren Sie sich über das deutsche Arbeitsrecht und halten Sie sich daran. Beachten Sie das deutsche Recht bei der Gründung von Interessenvertretungsorganen der Arbeitnehmer wie Gewerkschaft und Betriebsrat.« Als ob der Aufruf zur Einhaltung der Gesetze allein nicht genug wäre, fügt der Wirtschaftsattaché an mehreren Stellen hinzu, dass die Investoren dran denken sollten, dem Image Chinas in Deutschland nicht zu schaden.

Erinnert man sich an die ersten chinesischen Investitionsprojekte in Deutschland und ihre Ergebnisse, kommt die Besorgnis des Diplomaten um das Image Chinas nicht von ungefähr. Die Veröffentlichung des Artikels erfolgte zu einem Zeitpunkt, als eine Reihe von gescheiterten Investitionen zunehmend die Aufmerksamkeit der deutschen Medien und Politik auf sich zogen. 1998 musste die erste Fabrik, die von einem chinesischen Investor in Deutschland gebaut wurde – die Norddeutsche Bleistiftfabrik im Mecklenburgischen Neustadt-Glewe – liquidiert werden. Der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern entstand ein Verlust von damals 4,5 Mio. DM Fördergeldern. 2003 folgte die Betriebsschließung der Hirschfelder Leinen und Textil mit 60 MitarbeiterInnen, die erst anderthalb Jahre zuvor vom chinesischen D’Long-Konzern übernommen worden war. 2004 geriet das Mutterunternehmen selbst in große finanzielle Schwierigkeit und brach zusammen. Die andere D’Long-Tochter in Deutschland – der Flugzeugbauer Fairchild Dornier im oberbayerischen Oberpfaffenhofen – musste ebenfalls Insolvenz anmelden. Im nur 60km entfernten Türkheim wurde ein paar Monaten später eine weitere Pleite verbucht: Schneider Electronics stellte die Produktion ein, nachdem die Mutterfirma TCL ein neues Werk in Polen aufgebaut hatte. Alle MitarbeiterInnen aus der Produktion wurden entlassen.

Chinesische Investoren gerieten in Verruf. Auf der Tagung des »Deutsch-Chinesischen Gemischten Wirtschaftsausschusses« 2005 in Berlin wurde den teilnehmenden deutschen Unternehmen angeraten, Verkäufe an chinesische Investoren genau zu überprüfen. Gewerkschaften sprachen von vorgeplantem Arbeitsplatzabbau und Produktionsverlagerung. Auf die deutsche Zurückhaltung reagierten die chinesischen Behörden mit Informationsveranstaltungen und Beratungsangeboten, welche die eigenen Unternehmen besser auf ihre Investitionsplanungen in Deutschland vorbereiten sollen. Es sei nicht genug, so betonte ein Vertreter des Handelsministeriums auf einer solchen Informationsveranstaltung, im Vorfeld der Investitionsentscheidungen lediglich auf ökonomische Faktoren wie Übernahmekosten oder Produktqualität zu achten (vgl. Xiao 2006). Die umfassenden arbeitsrechtlichen Regulierungen und ihre durchgehende Implementierung müssten ebenfalls ins Kalkül einfließen. Ansonsten drohe ein kostspieliger Sozialplan im Fall einer Betriebsschließung.

Inzwischen sieht das Image der chinesischen Investoren tatsächlich etwas besser aus. Mehrere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen: In den letzten Jahren sind die Erfahrungen deutscher Interessenvertreter mit den chinesischen Investoren im Großen und Ganzen positiv zu bewerten, zumindest was das Einhalten des deutschen Arbeitsrechts und der getroffenen Vereinbarungen betrifft (vgl. Emons 2015; Franz, Henn et al. 2015).

Ausblick

In den nächsten Jahren werden deutsche Unternehmen im Zug der neuesten industriepolitischen Ausrichtung Chinas voraussichtlich eine wichtige Rolle spielen. Das in Mai 2015 veröffentlichte Strategiepapier »Made in China 2025« legt fest, dass die produzierende Industrie in China im Allgemeinen und die Schlüsselindustrien im Besonderen bis 2025 in Bezug auf »Innovationskompetenz«, »Qualität und Effizienz«, »Integration von Industrialisierung und Informatisierung« und »Nachhaltigkeit« deutliche Verbesserung erzielen sollen (vgl. Staatsrat 2015). Dabei ist Deutschland Chinas Wunschpartner. Es ist mit einem weiteren Anstieg der chinesischen Investitionen zu rechnen. Eine große Anzahl von Verhandlungen steht deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretern noch bevor. Zugleich laufen in vielen der übernommenen Betriebe die bestehenden Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung demnächst aus. Auch dort muss neu verhandelt werden. Wie würden die chinesischen Eigentümer darauf reagieren, wenn sie mit deutschen Arbeitskämpfen konfrontiert werden? Inwieweit beherzigen sie in einer für sie als Arbeitgeber stressigen Situation die Ratschläge ihrer Regierung, Arbeitskonflikte möglichst zu vermeiden? Werden die chinesischen Investitionsaufsichtsbehörden wiederum ihre Empfehlungen über den Umgang mit der Arbeitnehmervertretung in der Zukunft justieren? Viele Fragen bleiben offen.

Literatur

Che, H. (1996): »Shougang shougou milu tiekuang de qishi (Shougangs Lektionen aus der Übernahme der peruanischen Eisenmine)«, in: *Chinese and Foreign Management Review*, Nr. 4/1996, S. 53–55

- ECLAC (2010): »Foreign Direct Investment in Latin America and the Caribbean 2010«, Economic Commission for Latin America and the Caribbean
- Emons, O. (2015). »Übernahmen: Erfahrungen mit chinesischen Investoren in Deutschland«, in: *WSI Mitteilungen*, Nr. 2/2015
- Franz, M., S. Henn et al. (2015): »BRICINVEST – Investoren aus den BRIC-Staaten und ArbeitnehmerInneninteressen in Deutschland«, Manuskript
- Gao, X. (2005): »Zhongguo qiye zai deguo touzi xu shen-chu laozi guanxi« (Chinesische Unternehmen müssen sorgsam mit dem Thema Arbeitsbeziehungen umgehen, wenn sie in Deutschland investieren, in: *International Business Daily* (2005–10-06), Beijing
- Gong, X. (2007): »Zhongguo qiye guojihua jingti »gong-huimen«« (Internationalisierung der chinesischen Unternehmen: Vorsicht Uniongate!), in: *Business Watch Magazine*, Xiamen Institute for Economic Research, Xiamen, Nr. 4/2007 S. 68–71
- Hongxiang (2013): »Draft Case Study: Chinese Mining Company Shougang Hierro Peru«, China-South Dialogue, online unter: <https://chinagoingout.wordpress.com/2013/05/24/draft-case-study-chinese-mining-company-shougang-hierro-peru/> [14.10.2015]
- Schumacher, H./Schaudwet, C. (2004): »Spur des Scheiterns. Chinas Konzerne und ihre Flops und Fehlinvestitionen in der deutschen Industrie«, in: *Wirtschaftswoche* 41, S. 54–58.
- Staatsrat der Volksrepublik China (2015): *Zhongguo zhizao 2015 (Made in China 2025)*, Beijing
- Wang, Q. (1997): »Bukan gao gongzi gao fuli fudan shou-gang zai milu shoucuo« (Shougang leidet unter hohen Löhnen und hohen Sozialabgaben in Peru), *Zhongguo jingmao huabao* (1997–04-15)
- Xiao, M. (2006): »Zhongguo qiye zai deguo touzi shouyi bu jinru renyi« (Chinesische Investitionsbilanz in Deutschland wenig zufriedenstellend), *Minying Jingji Bao* (2006–04-10)
- Zhao, S. (2006): »Haiwai gonghui jiufen jiban zhongguo qiye »zou chu qu«« (Streitigkeiten mit ausländischen Gewerkschaften hindern chinesische Unternehmen daran, »rauszugehen«), *Jingji* Nr. 11/2006, Beijing, S. 130–132

Anmerkung

1. Im Jahr 2015 wurde ZCC Cutting Tools, 2014 Huawei, 2013 XCMG der NRW.Invest Award, eine Auszeichnung des Landes NRW für beispielhafte ausländische Investoren, verliehen.

Chinesische Investitionen in Deutschland – besser als ihr Image

Annette Schnoor

Chinesische Investitionen in bestehende deutsche Betriebe und Unternehmen werden in der Regel mit Argwohn betrachtet – allein das schiere Investitionsvolumen verschreckt Beschäftigte und Zivilgesellschaft. Der folgende Beitrag stellt empirische Forschungsergebnisse zum tatsächlichen Umfang von Direktinvestitionen und den Auswirkungen von Firmenübernahmen auf Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung vor. Ihm folgt ein Gespräch, dass die Autorin mit dem Betriebsratsvorsitzenden der Firma Schwing GmbH in Herne Peter Brauer im August 2015 geführt hat.

Das jährliche Investitionsvolumen chinesischer Unternehmen in den Mitgliedstaaten der EU lag noch Mitte der 2000er Jahre nahe null. Seitdem ist es rasant gestiegen, 2014 erreichte es 14 Milliarden Euro. Staatsbetriebe spielten bei Chinas Investitionen in Europa anfänglich eine wichtige Rolle. Der Anstieg in den letzten Jahren geht jedoch – nach einer Studie von Thilo Hanemann und Mikko Huotari im Auftrag des *Mercator Institute for China Studies* (MERICS) und der Rhodium Group vom Juni 2015 – vor allem auf Privatunternehmen und Finanzinvestoren aus den entwickelten Küstenprovinzen zurück (vgl. Hanemann/Huotari 2015).

Unter den Empfängern chinesischer Direktinvestitionen in Europa steht Deutschland demnach an zweiter Stelle (nach Großbritannien): Zwischen 2000 und 2014 wurden insgesamt 6,9 Milliarden Euro investiert. Seit 2011 sind die jährlichen Investitionen kräftig gestiegen und liegen seitdem relativ stabil bei ein bis zwei Milliarden Euro pro Jahr; umgekehrt haben deutsche Unternehmen inzwischen ca. 40 Milliarden Euro in China investiert. Im Juni 2015 ist im Rahmen des Forschungsprojekts BRICINVEST der Hans Böckler Stiftung (HBS) eine Studie zu Umfang und Auswirkungen ausländischer Investitionen in Deutschland erschienen. Hier

wurden über einen Zeitraum von zwei Jahren Investitionen von Unternehmen aus den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) in Deutschland und deren Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen-Interessen untersucht. Demnach waren 2013 in 530 deutschen Unternehmen chinesische Kapitalgeber beteiligt. Bei diesen Investitionen waren allerdings – von der Presse kaum beachtet – 445 (84 Prozent) auf die Gründung eigener neuer Standorte zurückzuführen und nur 85 (16 Prozent) auf die Übernahme bestehender Firmen (vgl. Franz/Henn/Weingarten 2015).

Firmenübernahmen lösen bei den Beschäftigten immer Ängste aus – meistens zu Recht, wie wir in den letzten Jahren gelernt haben. Insbesondere gelten solche Sorgen der Übernahme durch chinesische Investoren. Oft wird im Vorfeld solcher Übernahmen vermutet, dass es den chinesischen Unternehmen nur darum gehe, schnell »Wissen abzuziehen« und dann den Betrieb »platt zu machen«, dass sie die gewachsenen Strukturen in den Betrieben zerstören und den Betrieb aus China »fernsteuern« und dass sie die deutschen Arbeitnehmerrechte nicht respektieren – so die gängigen Annahmen über die Motivlage chinesischer Investoren.

Alles Vorurteile – so die Ergebnisse der BRICINVEST-Studie von Martin Franz, Sebastian Henn und Jörg Weingarten im Auftrag der HBS, und die »Süddeutsche« titelt dazu: »Investoren aus dem Ausland schaden nicht – sondern retten.« (Hagelücken 2015) Hier die zentralen Befunde der BRICINVEST-Studie lt. zusammenfassendem Ergebnisbericht:

- »Aktive Widerstände seitens der Belegschaft und ihrer Vertreter gegen eine Übernahme treten eher selten auf. [...] Befinden sich Unternehmen in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation – was vor einer Investition in über 50 Prozent (Ergebnis der Telefonbefragung) der Zielunternehmen der Fall ist –

überwiegt bei Belegschaft und Vertretern der Mitbestimmung vielfach die Erleichterung über möglicherweise rettende Investitionen gegenüber der Angst vor den unbekanntem Investoren und ihren Zielen. [...] Verunsicherung sowie Unverständnis über den Verkauf eines Unternehmens bzw. eines Teils des Unternehmens trat vor allem in den Unternehmen auf, in denen die Mitarbeiter und deren Vertreter der Ansicht waren, dass eine finanziell schwierige Situation nicht vorlag.« (Franz/Henn/Weingarten 2015, S. 8) – wie z.B. bei dem Baumaschinenhersteller Putzmeister, wie sich hier ergänzen lässt (siehe Interview mit Peter Brauer in dieser Broschüre)

- »Auf längere Sicht respektiere die große Mehrheit der untersuchten Investoren die Mitbestimmung im übernommenen Unternehmen. »Es wird als etwas akzeptiert, das hier dazugehört«, so wird Martin Franz, der Leiter des Forschungsprojekts, zitiert (Franz/Henn/Weingarten 2015, S. 9).
- »Die große Mehrheit der Investoren verfolgt in den untersuchten Fällen langfristige Ziele in Deutschland. Sie wollen in den deutschen und europäischen Markt einsteigen, brauchen dazu aber Know-how, das sie im Heimatland nicht erwerben konnten. Ein zentrales Investitionsargument ist die gut qualifizierte Belegschaft des deutschen Zielunternehmens, ein anderes die Fähigkeit zur Qualitätsproduktion. Diese langfristige Orientierung prägt bislang das Verhalten der allermeisten Investoren aus BRIC-Staaten, das die Forscher als relativ behutsam und kooperativ beschreiben. In mehreren Fällen waren Investoren so bereit, mit deutschen Gewerkschaften längerfristige Beschäftigungs- und Standortgarantien zu vereinbaren.« (Ebd., S. 10)
- »In den untersuchten Fallbeispielen zeigten sich [...] relativ geringe Einflüsse der Investoren auf das Tagesgeschäft und die Strategie in den akquirierten Unternehmen.« (Ebd., S. 11)

Diese Ergebnisse werden im Großen und Ganzen auch in dem nachfolgend dokumentierten Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden des Baumaschinenherstellers Schwing, Peter Brauer, in dieser Broschüre bestätigt.

Bei den Baumaschinenherstellern gab es drei europäische Produzenten – zwei in Deutschland: Putzmeister

und Schwing/Stetter, und einen in Italien –, die den Markt beherrschten. Heute sind alle drei europäischen Produzenten in chinesischer Hand und sie existieren alle drei noch. Das legt die Vermutung nahe, dass es um planvolles und strategisches Investment geht. Die chinesischen Investoren übernahmen zuerst den schwächsten der drei, die italienische CIFA (Zoomlion), dann wurde Putzmeister von Sany übernommen, und schließlich stieg XCMG bei Schwing/Stetter als Mehrheitseigner ein.

Interessant ist dazu die folgende Passage aus einem Artikel der Zeitschrift Mitbestimmung (Nr. 7/8 2012): »Der chinesische Staat fördere den Kauf ausländischer Unternehmen, erklärt Wan-Hsin Liu. Die Volkswirtin aus Taiwan arbeitet am Institut für Weltwirtschaft in Kiel und war im Frühsommer mehrere Wochen in China. Sie erklärt, dass im »Katalog für Industrien und Zielländer der Direktinvestitionen im Ausland« des chinesischen Ministeriums für Handel Branchen vorgeschlagen werden, um die sich chinesische Unternehmen in bestimmten Ländern bemühen sollten. Danach ist Deutschland interessant für Maschinenbau, Werkzeugmaschinenbau, Chemie- und Pharma-Industrie. Wer hier investiere, könne mit Zuschüssen der chinesischen Regierung aus Förderfonds rechnen, so die Volkswirtin. Dahinter steht das Interesse Chinas, technologisch voranzukommen. Die Zeiten des Kaufens, um zu kopieren, seien vorbei, sagt Liu. Mit der Produktion von Billigware lässt sich nicht mehr das notwendige Wachstum erwirtschaften, um den Wohlstand der 1,3 Milliarden Einwohner zu erhöhen.« (Leesen 2012)

In diesem Zusammenhang steht wohl auch der Bau der Europazentrale von Xuzhou Construction Machinery Group (XCMG) in Krefeld. XCMG ist ein 1989 gegründeter Staatskonzern, der nach eigener Auskunft in 159 Länder exportiert. 50 Millionen Euro hat das Unternehmen in die Europa-Zentrale mit den ebenfalls hier angesiedelten Zentralen für Forschung und Einkauf investiert. Mit 40 Beschäftigten fing man an, auf 100 soll die Belegschaft aufgebaut werden.

Bei den beiden Baumaschinenherstellern Putzmeister und Schwing konnten Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen werden. Bei Putzmeister enthält der Tarifvertrag außer einer Standortgarantie bis 2020 sogar die Aufteilung des weltweiten Baumaschinenmarktes zwischen den chinesischen und deutschen Teilen des Unternehmens: Putzmeister ist damit

generell zuständig für Betonpumpen auf allen Märkten außerhalb Chinas und Zentralafrikas.

»Sie sind industrielle Anleger mit langfristigem Interesse und leisten in den Unternehmen teilweise Investitionen, die von deutschen Besitzern jahrelang nicht getätigt wurden«, bilanzierte auch Wolfgang Müller von der IG Metall-Bezirksleitung in Bayern (Molitor 2013). Teilweise beklagten die Betriebsräte laut Müller allerdings, dass sie keinen direkten Kontakt zu den Investoren in fernen Firmenzentralen oder zu den Arbeitnehmervertretern in China bekommen.

Literatur

Franz, Martin/Henn, Sebastian/Weingarten, Jörg (2015): Investoren aus den BRIC-Staaten und Arbeitnehmerinteressen in Deutschland, Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben BRICINVEST der Hans-Böck-

ler-Stiftung, Düsseldorf, online unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-606-1-2.pdf [23.12.2015]

Hagelücken, Alexander (2015): *Investoren aus dem Ausland schaden nicht – sondern retten*, in: Süddeutsche Zeitung vom 8. Juli 2015

Hanemann, Thilo/Huotari, Mikko (2015): Chinesische Direktinvestitionen in Deutschland und Europa. Eine neue Ära chinesischen Kapitals, Studie des Mercator Institute for China Studies und der Rhodium Group, Berlin, online unter: http://www.merics.org/fileadmin/user_upload/pdf/COFDI_Chinese_Foreign_Direct_Investment_DE.pdf [23.12.2015]

Leesen, Gesa von: *Wenn Kommunisten einkaufen gehen*, in: Mitbestimmung, Nr. 7/8 2012, online unter: http://www.boeckler.de/40639_40665.htm [23.12.2015]

Molitor, Carmen: *BRIC-Konferenz, Besser als ihr Ruf*, in: Mitbestimmung Nr. 12/2013, online unter http://www.boeckler.de/45026_45046.htm [23.12.2015]

»Über Probleme wurde nicht gesprochen«

Die Übernahme der Firma Schwing durch den chinesischen Konzern XCMG

Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden Peter Brauer

Die Firma Schwing GmbH in Herne stellt Betonpumpen her und ist auf diesem Gebiet zusammen mit der Firma Putzmeister führend auf dem Weltmarkt. Kurz nachdem Putzmeister von Sany übernommen wurde, kam auch Schwing in chinesische Hand. XCMG ist seit 2012 Mehrheitseigentümer von Schwing/Stetter. Annette Schnoor hat den BR-Vorsitzenden von Schwing Peter Brauer nach möglichen Veränderungen durch den Einstieg des chinesischen Investors und seinen Erfahrungen mit dem neuen Eigentümer gefragt.

Vielen Dank, Peter, dass du uns dieses Interview gibst. Wie lange bist du denn schon Betriebsratsvorsitzender?

P.B.: Ich bin jetzt 26 Jahre bei der Schwing GmbH, Betriebsratsvorsitzender bin ich seit 2008. Außerdem bin ich Mitglied im europäischen Betriebsrat. Der besteht aus uns, also Schwing GmbH hier in Herne, den Kollegen von Schwing Hydraulik-Elektronik auf der anderen Straßenseite, den Kollegen von Stetter in Memmingen und den österreichischen Kollegen aus St. Stefan in Kärnten.

Hier am Standort in Herne arbeiten zurzeit 600 Kolleginnen und Kollegen. Wir bilden regelmäßig aus, pro Geschäftsjahr 20 Auszubildende in verschiedenen Berufen und Berufszweigen – von Industriekauffrau/ mann bis Mechatroniker/in – mit verschiedenen Optionen der Übernahme hier am Standort. Weil wir über den Bedarf hinaus ausbilden, haben wir Regelungen gefunden, wie wir damit umgehen, also eine Betriebsvereinbarung zu den Übernahmen.

Die wurde auch nicht gekündigt nach dem Einstieg von XCMG?

P.B.: Nein, das gilt alles noch. Im Moment ist die Auftragslage sehr gut, der Weltmarkt im Bausektor läuft sehr ordentlich, seit der Krise 2008 hatten wir noch nie so viel zu tun wie jetzt.

Was war das 2012 für eine Situation, als es zum Einstieg von XCMG kam? War der Betriebsrat eingebunden?

P.B.: Nein, der Betriebsrat war gar nicht eingebunden. Wir wussten, dass es Investorengespräche gab, aber auf welchem Niveau diese stattfanden, blieb uns weitestgehend verborgen. Wir haben dann irgendwann die Mitteilung bekommen, dass man sich geeinigt hat auf einen Einstieg im Jahr 2012 – zu diesem Zeitpunkt war die Lage hier im Unternehmen so angespannt, dass wir ohne einen Investoreneinstieg nicht weiter hätten existieren können.

Wegen eines Auftragseinbruchs?

P.B.: Die gesamte Wirtschaft brach ja 2008 zusammen, es gab Auftragsstornierungen gerade aus dem europäischen Ausland – der US-amerikanische Markt ist schon früher zusammengebrochen –, so dass unsere Aufträge regelrecht zusammenschmolzen. Wir hatten 2009 Kurzarbeit, 2010 schmerzhaftes Entlassungen, aber die finanziellen Belastungen, die das Unternehmen zu dem Zeitpunkt hatte, waren insgesamt so hoch, dass wir uns nicht mehr selbst hätten retten können; die Aufträge waren auch langfristig nicht mehr da. Es gab also nicht nur ein kleines konjunkturelles Loch, sondern es handelte sich um einen dauerhaften Auftrags-einbruch. Von daher kam das Unternehmen aus unserer Sicht um einen Investoreneinstieg gar nicht herum.

Ihr hattet sicher Befürchtungen, als ihr gehört habt, dass eine chinesische Firma eingestiegen ist. Worin

bestanden die Befürchtungen, und wie hat sich das entwickelt?

P.B.: Wir waren eigentlich erst mal beruhigt, als wir gehört haben, dass XCMG einsteigt. Unsere größte Sorge war, dass eine sogenannte Heuschrecke, also ein Finanzinvestor einsteigen könnte. Als wir dann gehört haben, dass es XCMG ist, also ein industrieller Investor, waren wir erst mal erleichtert, weil wir meinten: so schnell werden sie ja wohl den Standort hier nicht schließen oder ausräubern. Wir haben schon befürchtet, dass sie relativ schnell die Organisation und die Strukturen hier im Unternehmen radikal verändern würden, aber das ist bis heute nicht passiert. Wenn man mal davon absieht, dass Herr Schwing als Geschäftsführer abgelöst wurde, gab es keine Eingriffe in die Struktur. Jetzt haben wir seit eineinhalb Jahren den ehemaligen Geschäftsführer von Stetter in Memmingen, Dr. Abolins, der jetzt für beide Standorte zuständig ist. Es gibt noch einen chinesischen Geschäftsführer, Herrn Sha, der hält sich aber aus dem operativen Geschäft weitgehend heraus und kümmert sich vorwiegend um die Kommunikation mit China.

Wie hat sich die Belegschaft entwickelt in diesen Jahren?

P.B.: Wir haben 2012 bei dem Einstieg von XCMG einen Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag mit dem Unternehmen abgeschlossen, der eine Bestandgarantie für fünf Jahre enthält, in denen betriebsbedingte Entlassungen ausgeschlossen sind. Dies übrigens ohne Gegenleistung, ohne dass wir etwas abgegeben hätten.

Doch nachdem sich die Auftragslage die ganze Zeit nicht verbessert hat, kam die Geschäftsführung im letzten Jahr auf uns zu und wollte im Angestelltenbereich abbauen, da es dort – nach dem Abbau in der Produktion 2010 – einen Überhang gebe. Wir haben dann neu verhandelt und ganz gute Abfindungs- und Vorruhestandsangebote erreicht, die die meisten Betroffenen auch angenommen haben, so dass es nur wenige Entlassungen gab. Der Kündigungsschutz gilt nach wie vor, aber nur für IG Metall-Mitglieder – rechtlich ist das ja bei einem Tarifvertrag sowieso so. Allerdings mussten wir diesmal abgeben: die Lohnerhöhung und einen Teil des Urlaubsgeldes – das hat natürlich Ärger gegeben. Insgesamt sind wir jetzt ca. 100 Beschäftigte weniger als 2012 – aber nicht wegen des chinesischen Investors, sondern wegen des Auftragsmangels.

Merkt ihr etwas von der Krise in China?

P.B.: Natürlich, wir wissen zwar nicht, wie es der XCMG geht, da wir dazu keine Informationen haben, aber wir wissen, dass die Krise gerade auch die Bauindustrie betrifft. Da gibt es natürlich Ängste.

Stellt die XCMG auch Betonpumpen her, wie ihr?

P.B.: Ja, ich war im letzten Jahr auf Einladung der Geschäftsführung in China. XCMG ist ein Vollsortimenter im Baumaschinen-Bereich – nach unserer Information die Nummer 3 in China in diesem Sektor. Das Unternehmen verfügt über eine hochmoderne Produktionsanlage – ich hab's mir selbst angeschaut.

Worin bestehen eurer Meinung nach die strategischen Ziele von XCMG bei diesem Einstieg? Im Technologietransfer liegen sie nach Deinen Schilderungen offenbar nicht, doch habt ihr eine andere Idee? Vertriebsstrukturen, Einstieg in die EU-Märkte? Verkauft XCMG chinesische Baumaschinen jetzt auch in der EU?

P.B.: Fakt ist: In Europa und in der Welt beherrscht Schwing den Markt. XCMG verkauft in China und vielleicht irgendwo in Asien – das weiß ich nicht. Welche Strategie die haben, das fragen wir uns natürlich auch die ganze Zeit. Wir dachten, dass die uns als Türöffner benutzen wollen, um ihre Bagger hier zu verkaufen. Aber das ist alles reine Spekulation, weil sich da überhaupt nichts tut. Wir können die Frage nach der Strategie einfach nicht schlüssig beantworten.

Gibt es vielleicht Gewinntransfer durch Verrechnungen innerhalb des Konzerns?

P.B.: Ich wüsste nicht, welche Abrechnungen das sein könnten. Wir bekommen keine Teile von XCMG und schicken auch keine Teile dorthin – keine Maschinen, nichts. Das läuft völlig unabhängig voneinander. Die bedienen ihre Märkte, wir unsere.

Die Firma mischt sich nicht ins Management ein, sie bedient weiter nur ihre Märkte, sie hat selbst eine hochmoderne Produktion, es gibt keine versteckten Gewinntransfers, ihr habt in den vergangenen Jahren so gut wie keine Gewinne gemacht – das klingt danach, als hätte das Unternehmen eher Geld reingeschossen als rausgeholt. Ein ungewöhnlicher Vorgang. Jedenfalls muss es sich um eine wahrhaft langfristige Strategie handeln. Vielleicht können wir schon gar nicht mehr so langfristig denken in diesen »shareholder value«-Zeiten ... Noch eine Frage: Gibt es außer deinem Besuch dort personellen Austausch zwischen den Beschäftigten?

P.B.: Es waren keine Arbeiter von uns in China und keine Beschäftigten von XCMG aus China hier. Es kommt natürlich immer mal Besuch aus China, doch eher von der Führungs- oder mittleren Führungsebene. Vor rund einem Jahr waren einige da, die sich die duale Berufsausbildung ansehen wollten.

Hast Du etwas von der Gewerkschaft mitbekommen, als du in China warst?

P.B.: Ja, ich hatte ein Treffen mit dortigen Betriebsräten, aber man merkt doch, dass die chinesischen Gewerkschaften völlig anders sind als unsere. Es war zwar ein freundliches Kennenlernen, doch es blieb bei oberflächlichen Gesprächen. Um einen Austausch von Positionen oder Erfahrungen ging es gar nicht – etwa nach dem Motto: »Wie macht ihr das, wie geht Ihr damit um...?«

Über Gewerkschaftsrechte in China hast Du also auch nichts erfahren?

P.B.: Nein, über Probleme wurde nicht gesprochen

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Gespräch wurde am 14. August 2015 in Herne geführt.

Autorinnen und Autoren

Au Loong Yu

ist unabhängiger Publizist, Redakteur der Internetwebseite *China Labor Net* in Hong Kong und Mitbegründer von *Globalization Monitor*, einer NGO, die Folgen der Globalisierung auf die Arbeits- und Umweltsituation in China untersucht und dokumentiert. Er ist aktiv in zahlreichen sozialen und gewerkschaftlichen Bewegungen in Hong Kong.

Bian Shuwen

Shuwen Bian studierte Volkswirtschaftslehre in Göttingen. Sie promoviert zur Zeit an der Universität Kassel zur wirtschaftspolitischen Internationalisierung Chinas. Ihre weiteren Forschungsschwerpunkte sind die zunehmenden chinesischen Investitionen in Deutschland und deren potentielle Auswirkungen auf die deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretungen.

Antonia Enßner

ist Sinologin und promoviert an der Universität Würzburg über Arbeitsbeziehungen in deutschen Unternehmen in China. Seit zehn Jahren ist sie in der IGM-Jugend aktiv und seit 2013 auch ehrenamtliche Referentin. Sie hat im Siemens-Team beim Vorstand der IG Metall u. a. einen Workshop für Gewerkschaftsvorsitzende bei Siemens in China zum Thema Tarifverhandlungen begleitet; daneben unterstützt sie das Forum Arbeitswelten.

Peter Franke

ist Sozialwissenschaftler, Initiator und Vorsitzender des Forum Arbeitswelten e. V. sowie Lehrbeauftragter für Methoden empirischer Sozialforschung in Bochum. Er organisiert Basiskontakte und Austauschprojekte für Gewerkschafts- und Sozialaktivisten zwischen China und Deutschland.

Elisabeth Herudek

war Grund- und Hauptschullehrerin und ist seit 2002 im Ruhestand. Seit 2002 Mitarbeit im Leitungsteam Frauen der KAB Trier und Mitglied im Arbeitskreis »Keine Part-

nerschaft ohne Sozialstandards!« Rheinland-Pfalz – Fujian. In diesem Zusammenhang nahm sie 2012 an einer Begegnungsreise nach Fujian teil.

Kirsten Huckenbeck

ist Sozialwissenschaftlerin, Redakteurin der Zeitschrift *express* und Vorstandsmitglied des Forum Arbeitswelten. Sie arbeitet außerdem als Dozentin an der Frankfurt University of Applied Sciences und als Teamerin für die Gewerkschaft ver.di; Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmigration und Prekarisierung,

Annette Schnoor

ist IG Metall-Mitglied und war viele Jahre lang Betriebsrätin und Betriebsratsvorsitzende im (inzwischen geschlossenen) Siemenswerk in Witten.

Kimiko Suda

ist als Sinologin, Übersetzerin und Kuratorin in Berlin tätig. Gegenwärtig promoviert sie mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung zur sozialen Mobilität von HochschulabsolventInnen aus ländlichen Regionen in Guangzhou. Sie ist Mitglied bei *koriantation e. V.* und *Forum Arbeitswelten e. V.* und organisiert das *Asian Film Festival Berlin*

Xu Hui

kommt aus einem Dorf in der ostchinesischen Provinz Jiangsu und hat in Guangzhou studiert. Er versteht sich als »labour activist« und hat 2015 das Master-Programm der *Global Labour University* in Kassel/Berlin absolviert.

Yu Feng

ist Redakteur des »Chinesischen Arbeiternetzwerkes« in Beijing. Das Netzwerk untersucht die Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsrechten in »neuen« und »alten« Branchen, privaten und staatlichen Unternehmen, ländlichen und städtischen Regionen und unterstützt Beschäftigte mit Schulungen.

Hinweise zu deutschsprachigen Veröffentlichungen zum Thema

- Egger, G., Fuchs, D., Immervoll, T., Steinmassl, L. (Hg.) [2013]: Arbeitskämpfe in China – Bericht von der Werkbank der Welt, Promedia Verlag Wien, 276 S. – Sammelband mit 17 Beiträgen von internationalen AutorInnen zu den Themen: Neue ArbeiterInnen-subjekte und industrielle Transformation, aktuelle Arbeitskämpfe, rechtliche Rahmenbedingungen und der Allchinesische Gewerkschaftsbund, Perspektiven der NGO-Arbeit.
- Eifler, Ulrike [2012]: 1989 – Ein Schlüsseljahr für die Arbeiter, in: Schönes Neues China, Das Argument, Sonder-Heft 1–2/2012, 54. Jg., S. 206–216.
- Eifler, Ulrike [2007]: Neoliberale Globalisierung und die Arbeiterbewegung in China, ibidem Verlag, Stuttgart, 177 S.
- Franke, Peter [2015]: Arbeiterorganisationen in China – Zivilgesellschaftliche Organisationen und Multilokalität, in Trialog – Zeitschrift für das Planen und Bauen in der Dritten Welt, Heft 115, Vol. 2, S. 42–50.
- Martinez, Norma J. [2015]: Die Seversklaven – Rechtsverletzungen und Zwangspraktika in der Lieferkette von IT-Hardware europäischer Universitäten, Dan-Watch und GoodElectronics (Hg.) in Kooperation mit Stiftung Asienhaus, WEED, Forum Umwelt und Entwicklung, Südwind u. a., o. O. Oktober 2015, Borschüre 39 S. PDF unter <http://www.eu-china.net/materialien/die-seversklaven-rechtsverletzungen-und-zwangspraktika-in-der-lieferkette-von-it-hardware-europaeischer-universitaeten/>
- gens, Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene (Hg.), Siegburg, 44 S. PDF unter http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2007/2007-3_Arbeitsbedingungen_in_Chinas_Steinindustrie.pdf
- Pun Ngai, Chin Kwan Lee u. a.: Aufbruch der Zweiten Generation – Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China, Assoziation A, Berlin/Hamburg 2010, 294 S. – Sammelband mit der Übersetzung von neun Beiträgen aus dem Chinesischen und Englischen zu den Themen Klassenempfinden der BauarbeiterInnen in Chinas Subunternehmensystem, Automobilindustrie, Strategien der Arbeiterkontrolle in Elektronikfabriken, Berufswahl und Arbeit: *Bangbang* in Chongqing, Karaoke-Sexindustrie Chinas, Hausangestellte im heutigen China, die Entwicklung des Arbeiteraufbruchs in China, die Streikwelle von Mai bis Juli 2010. PDF unter <http://www.gongchao.org/de/aufbruch-buch>
- Pun Ngai, Li Wanwei [2008]: *Dagongmei* – Arbeiterinnen aus Chinas Weltmarktfabriken erzählen, Assoziation A, Berlin/Hamburg, 257 S. Siehe auch <http://www.gongchao.org/de/dagongmei-buch>
- Wick, Ingeborg [2007]: All die Textil-Schnäppchen – nur recht und billig? Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien, Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene (Hg.), Siegburg 2007, 95 S. PDF unter http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2007/2007-2_All_die_Textilschnaepchen.pdf

Beschreibungen von Arbeitssituationen

- Chan, Anita, Sieu, Kaxton [2012]: Die Entwicklung des Klassenbewusstseins chinesischer Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter 1980–2010, in: Schönes Neues China, Das Argument, Sonder-Heft 1–2/2012, 54. Jg., S. 191–205.
- Hütz-Adams, Friedel [2007]: Arbeitsbedingungen in Chinas Steinindustrie. Eine Mauer des Schwei-

Arbeitskämpfe

- Butollo, Florian [2010]: Streikwelle in China – Der Anfang vom Ende des Niedriglohnmodells?, in: China im globalen Kapitalismus, PROKLA, Heft 161, 40. Jg., Nr. 4/2010, S. 619–634.
- Fuchs, Daniel [2015]: Das neue »Epizentrum weltweiter Arbeiterunruhen«? Klassenzusammensetzung und

- Arbeitskämpfe in China seit den 1980er Jahren, in Peripherie 138/139. 35. Jg., August, S. 303–326.
- Franke, Peter [2014]: Es gärt in Chinas Fabriken, in Welt-sichten – Magazin für Globale Entwicklung und Ökumenische Zusammenarbeit, Heft 2, S. 12–17. Siehe auch <http://www.welt-sichten.org/artikel/20425/es-gaert-chinas-fabriken>.
- Hao Ren u. a. [2014]: Streiks im Perlfussdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken, herausgegeben und übersetzt von Ralf Ruckus, Wien, 186 S.
- Pun Ngai et al [2013]: iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken, Mandelbaum Verlag, Wien, 264 S.
- Silver, Beverly J., Lu Zhang [2010]: China als neuer Mittelpunkt der globalen Arbeiterunruhen, in: China im globalen Kapitalismus, PROKLA, Heft 161, 40. Jg., Nr. 4/2010, S. 605–618.

Arbeitsrecht

- Däubler, Wolfgang, Wang, Qian [2013]: Aktuelle Entwicklungen im chinesischem Arbeitsrecht, in: Recht der Arbeit – Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts, Heft 6/2013, 66. Jg., S. 321–326.
- Geffken, R., Ma Dong, Hsieh Sheng-Min (Hg.) [2010]: Das Chinesische Arbeitsvertragsgesetz – Kommentierte Textausgabe in Deutsch, Englisch, Chinesisch, VAR-Verlag, Cadenberge.
- Geffken, Rolf [2005]: Der Preis des Wachstums – Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China, VSA Verlag, Hamburg, 153 S.
- Wang, Qian [2010]: Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen – Regelung und Praxis in China, in Zeitschrift für Chinesisches Recht, De Guyter Verlag, Heft 1/2010, 17. Jg., S. 1–10.

»Sozialistische« Arbeitswelt in den 1970er Jahren

- Bettelheim, Charles [1975]: China nach der Kulturrevolution: Industrielle Organisation, dezentralisierte Planung und Wertgesetz, in: Gesammelte Schriften Charles Bettelheim u. a. China-Analysen, Trikont-Verlag, München, S. 5–148.

- Braumann, Freddy [1979]: Partizipation und Betriebsorganisation in China, Sozialwissenschaftliche Studien Bd. 6, Studienverlag Brockmeyer, Bochum, 285 S.

Bildungsmaterialien/Videos

(eine Auswahl aus

<http://www.eu-china.net/bildungsmaterialien/>)

- Video: Bewegung in China. Das Problem der Arbeitsmigration in Fujian (2012), Arbeitskreis Fujian – Rheinland-Pfalz, Regisseurin: Gross, Lina
- Der Arbeitskreis Fujian – Rheinland-Pfalz »Keine Wirtschaftspartnerschaft ohne Sozialstandards« produzierte den Dokumentarfilm »Bewegung in China. Das Problem der Arbeitsmigration in Fujian«. Dieser Film ist das Ergebnis einer Reise des Arbeitskreises nach Fujian im Februar 2012 und liefert Hintergrundinformationen zu aktuellen sozialen Problemen, wie der zunehmenden sozialen Kluft zwischen Arm und Reich sowie Stadt und Land. <http://www.eu-china.net/materialien/video-bewegung-in-china-das-problem-der-arbeitsmigration-in-fujian/>
- Herr Lou in Schweden – Wirtschaftshilfe auf Chinesisch (2011), Yu, Ronja, Eine Weltweit-Reportage – Video, 28 min (gesendet Ende Oktober 2011). Kalmar ist eine kleine marode schwedische Stadt. Um das zu ändern lädt Kalmars Bürgermeister den chinesischen Geschäftsmann Mr. Luo ein. Er soll eine Art Gewerbegebiet mit 300 Wohneinheiten bauen. Die eigens eingeflogenen chinesischen Arbeiter müssen unter menschenunwürdigen Bedingungen ackern – zu Hungerlöhnen. Das und auch die recht speziellen Baustandards der Chinesen passen den schwedischen Behörden gar nicht. <http://www.eu-china.net/materialien/herr-lou-in-schweden-wirtschaftshilfe-auf-chinesisch/>
- Ausstellung: China: Menschen, Macht und Widersprüche (2010), EU-China Civil Society Forum, bestehend aus 20 Roll-ups (85x205 cm), Redaktion & Konzeption: Stiftung Asienhaus, Ausstellungstafeln einsehbar unter anderem <http://www.eu-china.net/materialien/china-menschen-macht-und-widersprueche/>, hier finden sich auch Tafeln zu den Themen WanderarbeiterInnen, soziale Absicherung und Ungleichheit.

Links zu Arbeitsrecht, Zivilgesellschaft und Arbeitswelten in China

(ausführlichere Liste siehe

<http://www.eu-china.net/arbeit/und> <http://www.forumarbeitswelten.de/themenbereiche/linkliste>)

In deutscher Sprache

LabourNet Germany – China Seite: <http://www.labournet.de/category/internationales/china/>

Labournet.tv <http://de.labournet.tv/videos>

Gongchao <http://www.gongchao.org/de/startseite>

Tuanjie – Gemeinsam gegen die Ausbeutung kämpfen: <http://tuanjie.blogspot.de/>

Informationen und Materialien über soziale Kämpfe in China und Vorschläge für gemeinsame, solidarische Aktionen. Es geht nicht ausschließlich um China. Besonderes Augenmerk wird zunächst auf die Auseinandersetzung bei Foxconn gerichtet.

Stimmen aus China <http://www.stimmen-aus-china.de/>

Ein Brückenblog, welcher der deutschen Öffentlichkeit Meinungen, Berichte und Diskussionen aus dem chinesischen Internet zur Verfügung stellt.

EU-China Civil Society Portal <http://www.eu-china.net/>

(Deutsch/English/Chinese)

Das Portal bietet umfangreiche Informationen zu den Themen Rohstoffe, Landwirtschaft, Arbeit, Handel, Zivilgesellschaft und den China-Europa-Beziehungen. Dabei gibt es Querschnittsthemen wie Menschenrechte, Umwelt, China und der Süden oder Land Grabbing. Ergänzt werden die Materialien durch aktuelle Meldungen und Diskussionen über die Themen.

In englischer Sprache

China Labour Net (CLN) Hong Kong <http://www.worldlabour.org/eng/>

(English/Chinese)

The aim of this website is to facilitate sharing of information, experiences and opinion of the labour movement between China, Taiwan, Hong Kong and the rest of the world.

China Labor Bulletin (CLB) HongKong <http://www.clb.org.hk/en/>

(English/Chinese)

CLB has grown from a small monitoring and research group into a proactive outreach organization that seeks to defend and promote the rights of workers in China.

Asia Monitor Resources Centre (AMRC) Hong Kong <http://www.amrc.org.hk/>

AMRC was founded in Hong Kong in 1976. It is an independent non-governmental organisation (NGO) which focuses on Asian labour concerns. The Centre supports a democratic and independent labour movement promoting the principles of labour rights, gender consciousness, and active workers' participation in work-related issues.

Globalization Monitor (GM) Hong Kong <http://www.globalmon.org.hk/>

(English/Chinese)

Promotes public awareness of the adverse effects of globalization, neo-liberalism and corporate monopolies. Lobbies for legislation that will restrain the behaviour of corporations and protect the rights of workers, women, consumers, marginal groups and also the environment.

ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office (IHLO) <http://www.ihlo.org/index.html>

IHLO is mandate to support and represent the international trade union movement in Hong Kong and to monitor trade union and workers' rights and political and social developments in China

Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) Hong Kong <http://sacom.hk/> (English/Chinese)

SACOM originated from a students' movement devoted to improving the labor conditions of cleaning workers

and security guards under the outsourcing policy. It aims at bringing concerned students, scholars, labor activists, and consumers together to monitor corporate behavior and advocate for workers' rights.

Labour Action China (LAC) Hong Kong <http://www.lac.org.hk/newsite//en> (English/Chinese)

LAC is engaged in doing research on working conditions and labour relations of Chinese workers and supporting grassroots organizing as well as campaigns for the protection of labour rights in China.

All China Federation of Trade Unions (ACFTU) Beijing <http://english.acftu.org/template/10002/index.jsp>

International Labour Organisation (ILO) Beijing office <http://www.ilo.org/beijing/lang--en/index.htm>

China CSR <http://www.chinacsr.com/en/> (English/Chinese)

Provides news and information devoted to helping corporate social responsibility professionals act on new trends and forge new paths of their own. It trolls press releases, commentaries, and indices to bring the sort of information needed to conduct business in Beijing, Shanghai, or out in China's hinterlands.

China Labor Watch (USA) <http://www.chinalaborwatch.org/index.html>

CLW collaborates with unions, labor organizations, and the media to conduct in-depth assessments of factories in China. CLW's New York office creates reports from these investigations, educates the international community on supply chain labor issues, and pressures corporations to improve conditions for workers.

China Labor News Translations (Australia) <http://www.clntranslations.org/>

China Labor News Translations is a free collection of English translations of Chinese-language reports, commentaries and blogs on labor issues. These materials are chosen from amongst the most informative and significant mainland Chinese media reports, academic publications, activist writings, internet discussions and so on.

ChinaSmack <http://www.chinasmack.com/>

Started in July 2008, ChinaSMACK focuses on sharing through translation the news and topics that mainstream Chinese netizens are actually talking about and featuring a selection of translated Chinese internet user comments and reactions along with each article.

China Study Group New York <http://chinastudygroup.net/>

formed in New York City in 1993 it is now a global group of scholars and activists concerned with carrying on the critical tradition of China-focused critique. The purpose is to facilitate the networking and to promote the dissemination of critical information and research works. It aims to provide alternative perspectives on and assessments of China's past and present.

Forum Arbeitswelten e.V.

Ziel dieses Forums ist es, das gegenseitige Verständnis und den Austausch über die Arbeitswelten in China und Deutschland zu vertiefen: Wie sehen diese aus, wie funktionieren sie, wie werden sie kontrolliert und verändert, welche internationale Ausstrahlung haben sie, welche Formen von Interessenvertretungen bringen sie hervor und schließlich: Ermöglichen sie jetzt und in Zukunft den Menschen in China und Deutschland auch eine nachhaltige Lebensqualität?. Das Forum soll vor allem Handlungsräume für grenzüberschreitende Basiskontakte und solidarische Zusammenarbeit zwischen sich für soziale Gerechtigkeit einsetzenden Individuen, Gruppen und Organisationen ermöglichen und fördern, um Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit soziokulturellen und wirtschaftlichen Problemen auszutauschen, alternative Zukunftsvorstellungen zu entwickeln, Veränderungsprozesse im globalen Zusammenhang einzuleiten und die Öffentlichkeit zu informieren. Das Forum soll nicht nur physische Grenzen überbrücken, sondern auch ideologisch-politische und



institutionelle. Es ist offen, unabhängig und setzt die gegenseitige Akzeptanz von und den Respekt vor unterschiedlichen Auffassungen sowie eine Diskussionsbereitschaft voraus. Eine wichtige Methode in der Arbeitsweise des Forums ist die persönliche Begegnung und Diskussion unter Betroffenen und Beteiligten. Das Forum besteht aus Mitgliedern der deutschen Organisationen Labournet Germany, Südwind-Institut, TIE Bildungswerk und express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit; es arbeitet eng mit der in Hong Kong ansässigen Organisation Globalization Monitor zusammen. Seit 2011 ist es ein gemeinnütziger, eingetragener Verein.

Kontakt:

c/o Peter Franke
Am Alten Stadtpark 67
44791 Bochum
Email: forumarbeitswelten@fuwei.de
Web: www.forumarbeitswelten.de

Ein paar Worte zum express

Gegründet 1962 als »express international«, fusionierte der express 1972 mit der »Sozialistischen Betriebskorrespondenz« zum »express« und stellte sich mitsamt seinem neuen Untertitel – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit« – in die Tradition der undogmatischen Linken des »Sozialistischen Büros« (SB). Der undogmatische Anspruch ist Programm bis heute – seit fast 50 Jahren cross over gegen das Ende der Geschichte und darüber hinaus:

Der express versteht sich als offenes Bildungs- und Publikationsforum für politische Analyse, Forschung und Debatte zur Geschichte, zu den Entwicklungen und Perspektiven der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung. Im express schreiben KollegInnen aus den unterschiedlichsten Betrieben, Branchen und Gewerkschaften, Haupt- und Ehrenamtliche, WissenschaftlerInnen, AktivistInnen aus den »neuen« und »alten« sozialen Bewegungen – für alle, die an der Möglichkeit gesellschaftlicher Veränderung und einer selbstbestimmten, emanzipatorischen Praxis in unseren alltäglichen Arbeitswelten festhalten.

Der express ist institutionell und finanziell weder an eine Partei noch an eine Gewerkschaft gebunden und kann die praktische Politik und Entwicklung dieser, nicht nur historisch gesehen, wichtigsten Formen der Interessenvertretung von Lohnabhängigen kritisch und unabhängig begleiten. Regelmäßig wird berichtet über aktuelle Themen der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, aus Unternehmen und Betrieben, dies-



seits und jenseits nationaler Grenzen. Zehn Mal im Jahr finden sich:

- Beiträge zur Theorie & Praxis der internationalen ArbeiterInnenbewegung
 - Elemente & Strategien einer gewerkschaftlichen Anti-Konzessionspolitik
 - Perspektiven jenseits betrieblicher & nationaler Standortpolitik
 - Nachrichten vom »Waren-Leben im Falschen« im »Betriebsspiegel«
 - Berichte über nationale & internationale Arbeitskämpfe
 - Debatten und Kommentare zur Politik der Ökonomie
- Eingreifendes Denken bedeutet für uns über die Publizistik hinaus auch, uns an Zukunftsdebatten und Strategien zu wichtigen Fragen der Entwicklung unserer Gesellschaft zu beteiligen. Regelmäßig bieten wir mit unserem Herausgeber- und Trägerverein AFP e.V. (Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung e.V.) Tagungen, Seminare und Diskussionsveranstaltungen an, z.T. in Kooperation mit anderen Organisationen (Gewerkschaften, attac, TIE-Bildungswerk, Labournet, betriebliche Netzwerke von KollegInnen, »kein mensch ist illegal«, Workers Center-Initiative, Forum Arbeitswelten u.v.m.), und organisieren – auch international – Solidaritätsarbeit, wo dies nötig ist. Kurzum: Wir mischen uns ein, so gut es geht.

Weitere Informationen: <http://express-afp.info/>

Über diese Publikation

Ein Großteil unserer Konsumprodukte wird in China hergestellt. Und obwohl die chinesische Regierung mit der »Made in China 2025« Strategie langfristig die Wirtschaft mit mehr Innovationskraft ausstatten will, wird das Land vorerst die »Werkbank der Welt« bleiben. Unter welchen Bedingungen entstehen die Waren, die wir konsumieren? Und wer muss sich wo an welche Regeln halten?

Die Broschüre will MultiplikatorInnen der entwicklungs- und umweltpolitischen sowie der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in die Lage versetzen, sich differenziert mit den Arbeitswelten und Arbeitsbedingungen sowohl in chinesischen Betrieben als auch in deutschen Niederlassungen in China auseinanderzusetzen. Exemplarisch wird z. B. anhand eines Projektes der IG Metall bei Siemens der Frage nachgegangen, ob, wie und welche Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungen sich dort einführen lassen. Aber auch Arbeitsbedingungen in chinesischen Betrieben in Peru, Afrika, den USA und Deutschland werden diskutiert. Die Broschüre zeigt Möglichkeiten des Schutzes und der Gegenwehr auf und stellt die Frage der Notwendigkeit von Solidarität. Abgerundet wird die Broschüre durch eine kommentierte Link- und Literaturliste.

人本 Menschengerecht

公正 Sozialgerecht

环保 Umweltgerecht



Über die Stiftung Asienhaus

Die Stiftung Asienhaus setzt sich für die Verwirklichung der Menschenrechte, für die Stärkung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe sowie für soziale Gerechtigkeit und den Schutz der Umwelt ein. Sie fordert von Politik und Wirtschaft die Verwirklichung sozialer, ökologischer und menschenrechtlicher Standards. Sie arbeitet zur Verwirklichung dieser Ziele mit zivilgesellschaftlichen Organisationen in Europa und Asien zusammen.