

Die Überlegungen eines Aktivisten der Arbeiterbewegung zu Tarifverhandlungen ¹

2011

Als Einzelne sind Arbeiter gänzlich von Arbeitgebern abhängig, aber Arbeitgeber sind auch vollständig von den Arbeitern als Kollektiv abhängig. Eines ist unbestreitbar: Der Zusammenschluss von Arbeitern bei Tarifverhandlungen bildet die Grundlage der Sicherung von Arbeiterrechten.

Ich hatte das Glück, 2011 zu einer Konferenz über Tarifverhandlungen eingeladen zu werden. Die Teilnehmer waren Anwälte und Wissenschaftler aus Festlandchina, die zu den anerkanntesten Vertretern ihrer Fachgebiete gehörten. Ich schätzte mich glücklich an der Konferenz teilzunehmen, weil ich der einzige Arbeiter dort war, und ich bin sehr stolz deswegen, weil ich sehr stolz darauf bin, ein Arbeiter zu sein.

Während der Konferenz trugen alle Teilnehmer mit großem Nachdruck ihre Meinung zum Thema Tarifverhandlungen vor, was meinen Horizont erheblich erweiterte und mich viel Neues lehrte.

Als die Diskussionen sich aber um die Unruhen bei den Tarifverhandlungen der Honda Fahrzeugteile-Fabrik in Foshan City, Guangdong Provinz, drehten, machte ich deutlich, dass sich meine Ansichten zu dem Thema grundlegend von den Ansichten der restlichen Konferenzteilnehmer unterschieden.

1. In den letzten sechs Monaten war der so genannte „Erfolg“ der Lohnverhandlungen bei der Honda Fahrzeugteile-Fabrik in jedem größeren Online-Forum ein äußerst populäres Diskussionsthema; auf der Konferenz war er ebenfalls ein Diskussionsschwerpunkt. Meiner Meinung nach verdienen die Tarifverhandlungen bei der Honda Fabrik dieses Lob jedoch nicht. Ich bin der Ansicht, dass der so genannte „Tarifverhandlungs“-Mechanismus, der das Ergebnis des Honda-Streiks war, in Wahrheit eine Maßnahme war, mit der die Bemühungen der Basisorganisationen der Arbeiter um die Sicherung von Arbeiterrechten erstickt werden sollte. Schauen wir uns noch einmal die Verhandlungen an, die nach dem Honda-Streik stattfanden: Arbeiter mussten sich darauf einlassen, dass ein Stellvertretender Vorsitzender des ACFTU (*All-China Federation of Trade Unions* – Gesamtchinesischer Gewerkschaftsbund) auf Provinzebene die Verhandlungen übernahm. Hinzu kommt noch, dass ein weiterer ACFTU Kader auf Provinzebene gemeinsam mit einem Vertreter des Nationalen Volkskongresses als Vermittler in den Disput eingeschaltet wurden. Kann man das ein Beispiel für wirkliche Verhandlungsmacht der Arbeiter nennen? Es gibt so viele Betriebe – soll jeder auf einen Provinz-ACFTU Kader warten, der an jeder Verhandlungssitzung teilnimmt? Das ist einfach nicht realistisch.

Meine Argumentation mit den anderen Konferenzteilnehmern lässt sich so zusammenfassen: Sowohl der ACFTU als auch einfache Leute sind nicht grundsätzlich an einer konfliktreichen Auseinandersetzung interessiert, aber ohne den schwierigen und gefährlichen Streik der Honda Arbeiter hätten die darauf folgenden Verhandlungen niemals stattgefunden.

¹ Der Autor hat jahrzehntelang in Nordchina gearbeitet. Seit einigen Jahren unterstützt er Arbeiter mit Rechtsberatung und vertritt sie bei Gerichtsverhandlungen in China. Der Artikel entstand 2011 nach einer Konferenz über Tarifverhandlungen, an der auch Wissenschaftler teilnahmen.

den. Der wirkungsvollste und nachhaltige Weg zu Tarifverhandlungen ist der Weg, der am meisten dazu geeignet scheint, Konflikte zu lösen: Arbeiter organisieren sich und Tarifverhandlungen sind Teil ihres Kampfes. Stattdessen haben die Verhandlungen nach dem Honda Streik bei den Arbeitern den Eindruck hinterlassen, dass es nicht zum Ziel führt, wenn man sich einfach auf den kollektiven Widerstand und Kampf der Arbeiter selbst verlässt (was sogar das gewaltsame Eingreifen der Staatsgewalt nach sich ziehen kann), und dass Arbeiter, wenn sie Erfolg haben wollen, die Hilfe eines ACFTU Kadern brauchen, sogar eines aus der Führungsebene – selbst das könnte nicht ausreichen, sie brauchen die Vermittlung des Nationalen Volkskongresses. Ist das nicht ein katastrophaler Eindruck, der Arbeitern hier vermittelt wird?

2. Ich hoffe, dass die Debatte sich nicht auf theoretische Belange beschränkt, obwohl es aus Arbeitersicht durchaus einige grundlegende theoretische Streitpunkte gibt; wir sollten unsere Anstrengungen darauf richten, einen effektiven Weg zur Gestaltung von Tarifkonflikten zu entwickeln. In dem herrschenden institutionellen Klima besteht der einzig realistische Weg hin zu Tarifvereinbarungen darin, dass Gewerkschaften an der Basis, d.h. auf Betriebsebene, die Arbeiter bei Verhandlungen mit den Unternehmern vertreten. Das Problem auf diesem Wege ist, wie man Gewerkschaften so organisiert oder reorganisiert, dass sie wirklich Basisgewerkschaften sind und wirklich von Arbeitern angeführt werden. Sobald Arbeiter die Führung inne haben, müssen diese Gewerkschaften lernen, wie Gewerkschaften funktionieren und wie man die Probleme angeht, mit denen Gewerkschaften konfrontiert werden. Tarifverhandlungen können nur nach diesem Lernprozess stattfinden.
3. Die fehlende Anerkennung von Gewerkschaften und fehlendes gewerkschaftliches Bewusstsein in der Arbeiterschaft sind ein Problem. Zur Verdeutlichung gab ich ein einfaches Beispiel: Ich habe einmal Automobilarbeiter zu ihrem Verständnis von Gewerkschaften befragt und festgestellt, dass ihr gewerkschaftliches Bewusstsein überraschend schlecht war. Einige waren sogar Gewerkschaftsmitglieder und trotzdem wussten sie eigentlich nicht, was eine Gewerkschaft ist. Sie wussten nicht einmal, dass sie in einer Gewerkschaft organisiert waren. Kaum einer dieser Arbeiter glaubte, dass die Gewerkschaft für Arbeiterinteressen wirbt und handelt.

Ich diskutierte mit den anderen Konferenzteilnehmern die Frage, ob Basisgewerkschaften (Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene) überhaupt dazu in der Lage sind, die Rechte von Arbeitern erfolgreich zu verteidigen. Während ich Arbeiter in Rechtsfragen vertrat, konnte ich Erfahrungen sammeln. Wenn Arbeiter Unterstützung brauchen, besteht die Reaktion eines „etwas besseren“ Vorsitzenden einer Basisgewerkschaft heute darin, sich blind und taub zu stellen, und schlechte Gewerkschaftsvorsitzende verraten Arbeiter sofort, indem sie sich bei einer Auseinandersetzung auf die Seite der Unternehmer schlagen. Wenn der ACFTU verlangt, dass Unternehmen ihre Arbeiter organisieren sollen, gründen viele Unternehmen betrügerische ‚Schatten‘-Gewerkschaften. Diese Gewerkschaften werden vom ACFTU anerkannt, aber sogar Jahre nach ihrer Gründung haben viele Arbeiter keine Ahnung, dass es an ihrem Arbeitsplatz überhaupt eine ‚Gewerkschaft‘ gibt.

Auf der Konferenz schlug ein Experte unter den Wissenschaftlern vor, wir sollten den Begriff „Tarifberatungen“ (*collective consultation*) anstelle von „Tarifverhandlungen“ (*collective bargaining*) verwenden, wogegen sich ein prominenter Teilnehmer aussprach. Seine Begründung lief darauf hinaus, dass die beiden Begriffe sich zwar sehr ähnlich anhörten, sie sich jedoch in ihrer Bedeutung grundlegend unterschieden. „Tarifberatungen“ beinhaltet, dass Arbeiter oder ihre Vertreter Lohnkonflikte mit einer versöhnlichen, harmonisierenden Perspekti-

ve angehen, und wenn ein Unternehmer sich sträubt, haben die Arbeiter keine Handlungsalternativen mehr. Auf der anderen Seite beinhaltet „Tarifverhandlungen“, dass Arbeiter, wenn die Unternehmerseite nicht auf ihre Forderungen eingeht, zu anderen Formen des Handelns greifen können, auch zum Streik als letztem Mittel des Widerstands gegen die Macht der Unternehmer. An diesem Punkt stimme ich ihm voll und ganz zu; wir können nicht davon ausgehen, dass bei jedem Arbeitskonflikt ein hochrangiger ACFTU-Kader zu Verhandlungen oder als Vermittler zur Verfügung steht! Das ist der Grund, warum Arbeiter auf die Waffe der machtvollen Aktion als Garantie bei Tarifverhandlungen nicht verzichten können. Das hat die Praxis wiederholt bewiesen.

Als die Frage aufgeworfen wurde, wie der ACFTU zu Streiks steht, hat ein Wissenschaftler auf der Konferenz festgestellt, dass der ACFTU Streiks ablehne und sich dagegen ausspreche. Als Arbeiter, der für die Gründung einer echten Basisgewerkschaft gestreikt hat, vertrat ich auf der Konferenz die Meinung, dass die Haltung des ACFTU zu Streiks nicht durchgehend negativ war. Als Arbeiter in der dänischen Elektronikfirma Ole Wolff in Yantai, Shandong für die Gründung einer Basisgewerkschaft streikten, hat der ACFTU den Streik als Taktik des letzten Auswegs im Kampf unterstützt. Er hat sich nicht gegen die Gewerkschaft gestellt oder sie als illegal bezeichnet. Der ACFTU hatte den Mut, seine Unterstützung öffentlich zu machen und informierte die Presse und die streikenden Arbeiter. Später hat die Firma die Streikenden entlassen. Die Arbeiter waren mit dieser Reaktion der Firma nicht einverstanden und legten Rechtsmittel zur Verteidigung ihrer Rechte ein. Es endete damit, dass das Gericht die Arbeiter unterstützte und erklärte, die Arbeitsniederlegung (d.h. der Streik) durch die Basisgewerkschaft sei nicht illegal gewesen und nicht einfach damit zu erklären, dass die Arbeiter ihre Arbeit ohne Erlaubnis unterbrochen hätten.

Die Bildung einer Basisgewerkschaft bei Ole Wolff konnte in anderen Fabriken in dieser Form nicht wiederholt werden, und die Ereignisse dort ähneln dem Honda Streik in dieser Hinsicht: Ohne das Eingreifen von hochrangigen ACFTU Bürokraten hätten beide Verhandlungsanstrengungen nur eine winzige Erfolgchance gehabt. Man kann es auch so ausdrücken: Die Organisationsanstrengungen in Yantai beleuchtet den gegenwärtigen beklagenswerten Zustand von Arbeiterrechten. Ähnliche Streiks, die vorher in China stattgefunden hatten, blieben alle erfolglos.

Aus heutiger rückschauender Perspektive kann man zusammenfassend sagen, dass „Tarifverhandlungen“ den Sachverhalt besser trifft als „Tarifberatungen“. Der Weg hin zu Tarifverhandlungen ist lang und steinig, aber wir müssen diesen Weg unbeirrt weitergehen. Eines möchte ich noch zum Schluss sagen: Wir drücken allen, die lange und hart für die Interessen der Arbeiterklasse gearbeitet haben, unseren tiefsten Respekt aus.

Der Text (siehe http://www.clntranslations.org/file_download/149) wurde im Juni 2012 von China Labour News Translation aus dem Chinesischen übersetzt und auf Englisch veröffentlicht. Übersetzung aus dem Englischen von Manfred Pegam, Bochum, 2012