

„Arbeitsbedingungen in chinesischen Betrieben in Zeiten der Globalisierung. Wie sehen sie aus und wie lassen sie sich beeinflussen?“

Ingeborg Wick, SÜDWIND-Institut für Ökonomie und Ökumene

Forum Offene Wissenschaft, Universität Bielefeld, 19. Januar 2015

Chinas Aufstieg zu einer der führenden Wirtschaftsnationen der Welt in einem Zeitraum von nur drei Jahrzehnten gilt als historisch einmalige Erfolgsgeschichte. Tatsächlich sind ökonomische und soziale Rahmendaten phänomenal: Zwischen 1980 und 2009 wuchs die chinesische Wirtschaft jedes Jahr um durchschnittlich fast 10%, das jährliche Pro-Kopfeinkommen verzehnfachte sich (Braun 2011: 11), und über 600 Mio. Menschen wurden aus extremer Armut befreit. (Eisenring 2012)

Bei näherer Betrachtung relativiert sich das Bild jedoch: Mit der Weltmarktintegration und kapitalistischen Entwicklung wuchsen die Ungleichheiten zwischen Arm und Reich, Stadt und Land, Küsten- und Inlandsregionen sowie die Umweltzerstörungen rapide an und haben zu enormen sozialen Spannungen und zahllosen Protestaktionen, wilden Streiks und Demonstrationen geführt. Millionen BinnenmigrantInnen, Entlassene aus ehemaligen Staatsbetrieben und LandbewohnerInnen haben vom Wirtschaftsboom kaum profitiert. Ihren Protesten gegen prekäre Lebens- und Arbeitsbedingungen begegnen die Behörden mit scharfer Repression.

Obwohl in den letzten Jahren immer mehr Berichte über Arbeitskämpfe in chinesischen Fabriken weltweit publiziert worden sind, ist die systemische Kehrseite des kapitalistischen Wirtschaftsbooms unterbelichtet geblieben. Eine breitere öffentliche Debatte über die Schattenseiten des chinesischen Erfolgsmodells ist notwendig, zumal China inzwischen zu einem bevorzugten Markt für westliche Auslandsinvestoren und Importunternehmen geworden ist. Bei den sozialen Kämpfen in China handelt es sich deshalb keineswegs um innerchinesische Auseinandersetzungen allein, sondern um Prozesse mit globalen Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich der Arbeitsalltag in China seit dem Beginn der Liberalisierung entwickelt hat und welche Kräfte hierfür verantwortlich waren. Der kursorische Gesamtüberblick fokussiert dabei auf die Situation der migrantischen Beschäftigten in den Exportindustrien, zu denen ich am SÜDWIND-Institut seit fast 20 Jahren geforscht habe. Abschließend behandle ich die Fragen, vor welchen zukünftigen Schwierigkeiten die ArbeiterInnen in China stehen und welche Möglichkeiten internationaler Solidarität mit ihnen es gibt.

Von der sozialistischen Planwirtschaft zur kapitalistischen Marktwirtschaft

Chinas Bruch mit der sozialistischen Planwirtschaft und Hinwendung zur kapitalistischen Marktwirtschaft begann 1978 mit der Ära Deng Xiaoping. Nach den Verheerungen von Kulturrevolution und Hungerkatastrophen lag das Land wirtschaftlich am Boden. Unter dem Label „Sozialismus chinesischer Prägung“ leitete die chinesische Staats- und Parteiführung einen Kurs der Liberalisierung und Weltmarktöffnung ein, der die Wirtschaft ankurbeln sollte.

So wurden die kollektivierte Landwirtschaft aufgelöst und private Produktion zugelassen. Durch Steuer- und Zollprivilegien, niedrige Lohn- und Produktionskosten in sog. Sonderwirtschaftszonen wurde Auslandskapital angezogen. Kernstück der Deng'schen Reformen war eine exportgetriebene Niedriglohnpolitik, durch die China in arbeitsintensiven Industrien wie der Textil- & Bekleidungs-, Elektronik-, Haushaltsgüter- und Spielwaren-Industrie Wachstum generieren und international wettbewerbsfähig werden wollte. Tatsächlich baute China mit diesem Entwicklungsmodell binnen zweier Jahrzehnte seine Exportindustrien so erfolgreich aus, dass die industriellen Kernregionen in diesen Branchen zur Werkbank der Welt wurden.

Ab dem Ende der 1980er Jahre begann die chinesische Führung mit der Privatisierung der staatlichen und kollektiven Betriebe. Bis auf einen Kernbestand von ca. 100 Unternehmen in strategischen Bereichen wie der Banken-, Energie-, Rohstoff-, Chemie- und Schwerindustrie, die weiter unter staatlicher Führung blieben, wurden Hunderttausende Betriebe auf eine markt- und gewinnorientierte Produktion umgestellt. Ein Gesetz zur betrieblichen Umstrukturierung von 1994 öffnete offiziell den Weg für Massenentlassungen, die binnen weniger Jahre gigantische Ausmaße annahmen. Bis Anfang des Jahrtausends verloren ca. 50 Mio. ArbeiterInnen ihren Arbeitsplatz und ihren Anspruch auf Sozialleistungen nach dem System der „eisernen Reisschale“, das 1949 eingeführt worden war und für alle ArbeiterInnen eine soziale Sicherung, Lebensmittelzuweisungen, Wohnraum und einen kostenlosen Schulbesuch garantierte. (Fuchs 2014: 2-3) Nur die älteren Entlassenen ab 50 Jahren erhielten eine Betriebsrente, während die Jüngeren ohne Unterstützung arbeitslos wurden und sich nach einer neuen Stelle umsehen mussten. Die Binnenmigrationsbewegung stieg weiter an: Ein Teil der Arbeitslosen fand auf den Baustellen der entstehenden Privatwirtschaft, andere in den boomenden Exportindustrien der Küstenregionen, neue Arbeit. Diese Umwälzungen waren von zahlreichen Protesten der Entlassenen begleitet, denen der Staat mit harter Repression begegnete.

Der Massenzustrom billiger Arbeitskräfte aus den ländlichen Regionen und von Arbeitslosen in die Sonderwirtschaftszonen unterhöhle das chinesische System der gesetzlichen Zuzugskontrolle aus dem Jahr 1958, mit dem der Migrationsdruck auf die Städte gebremst werden sollte. Während die wirtschaftliche Umstrukturierung Millionen ChinesInnen zur Binnenmigration zwang, das Haushaltsregistrierungssystem „hukou“ jedoch aufrecht erhalten

wurde, schuf die chinesische Führung eine Arbeiterschaft zweiter Klasse. Trotz einiger Lockerungen besteht dieses Zweiklassen-System bis heute fort. Worum handelt es sich bei dem hukou-System?

Das „hukou“-System

Das chinesische Haushaltsregistrierungssystem „hukou“ weist jeder Person bei Geburt einen permanenten Wohnsitz in einer bestimmten hukou-Zone zu. Dabei wird unterschieden zwischen einem **ländlichen hukou** mit dem Anrecht auf Nutzung eines Stücks Land und einem **städtischen hukou**, der in den ersten Jahrzehnten einen garantierten Arbeitsplatz in städtischen Kombinat in Verbindung mit der „Eisernen Reisschüssel“ beinhaltete. Seit den 1980er Jahren erwies sich das hukou-System als Garant für billige Arbeitskräfte in den städtischen Industriezentren, in denen sich das Gros der WanderarbeiterInnen ohne Zulassungen aufhielten, weshalb sie der Willkür von Arbeitgebern schutzlos ausgeliefert waren. Obwohl in den Folgejahren temporäre hukous und Personalausweise eingeführt wurden, die die Bewegungsfreiheit von WanderarbeiterInnen verbessern sollten, haben diese dennoch bis heute keinen gleichberechtigten Zugang zu den städtischen Bildungs- und Sozialeinrichtungen.

Der Arbeitsalltag in den chinesischen Exportindustrien

Die typische Arbeitssituation von WanderarbeiterInnen in den chinesischen Exportindustrien und in Zulieferbetrieben deutscher Einzelhandels- und Markenunternehmen wird in folgenden Beispielen deutlich, die ich für das SÜDWIND-Institut mit Partnerorganisationen in Hongkong in den letzten Jahren recherchiert habe:

1. Die durchschnittliche Überstundenzahl pro Monat wurde von den im Jahr 1996 interviewten ArbeiterInnen des **OTTO**-Textil-Zulieferers Heo-Shing Garment im Perfluss-Delta mit 150 angegeben – zulässig nach dem chinesischen Arbeitsgesetz waren jedoch nur 36 Überstunden. In der Regel erhalten sie keinen freien Tag pro Woche. Weder wurden der gesetzliche Mindestlohn noch die vorgeschriebene Überstundenbezahlung eingehalten. KinderarbeiterInnen wurden drangsaliert, Überstunden abzuleisten. Bei einem Streik drohte die Firmenleitung mit der Meldung bei der Polizei und kassierte von den Streikenden je 40 DM Strafe. (Wick 1997: 98-99)
2. Bei der im Jahr 2006 durchgeführten Befragung von ArbeiterInnen aus fünf Kleiderfabriken in der Provinz Jiangsu, die einen Vertragspartner von **Aldi** beliefert haben, werden neben überlangen Arbeitszeiten, Löhnen unterhalb der gesetzlichen Mindestgrenze und Gewerkschaftsrepression auch folgende Arbeitsrechtsverletzungen festgestellt: Wochenlange Lohnzurückhaltungen durch die Arbeitgeber; Kautionszahlungen von Beschäftigten für das Privileg

eines Fabrikjobs; Lohnabzüge bei minderjährigen ArbeiterInnen für Vermittlungsgebühren, die ihre Schulen kassieren; Angst von Beschäftigten, vom Management keine Erlaubnis für eine Kündigung zu erhalten, so dass sie sich nachts heimlich aus ihren Fabrik-Schlafsälen schleichen. (Wick 2007: 33)

3. Nach Aussagen der im Jahr 2008 interviewten ArbeiterInnen aus Fabriken im Perlfluss-Delta, die Elektronikprodukte, Haushaltswaren, Kosmetika und Textilien für **Aldi** herstellen, kam es dort zu überlangen Arbeitszeiten von bis zu 91 Stunden pro Woche, die auf unzureichende Mindestlöhne zurückgeführt wurden. Arbeitgeber verweigerten die Aushändigung schriftlicher Arbeitsverträge und die Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen. Sie verhängten Geldstrafen und zahlten keine Sozialversicherungsabgaben. Entgegen gesetzlicher Bestimmungen erhielten Arbeitskräfte ab einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten kein Urlaubsgeld. (Wick 2009: 25)

4. Bei einer 2009 durchgeführten Befragung von Beschäftigten von **Adidas**-Sportschuhlieferanten in der Provinz Fujian und Fabriken in der Provinz Guangdong, die **Aldi** mit Haushaltswaren und Textilien beliefern, werden erneut überlange Arbeitszeiten mit monatlich 92-130 Überstunden festgestellt. Bei den Aldi-Zulieferern gibt es keinen bzw. nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Überstundenaufschlag. Die Löhne decken nicht das Existenzminimum. Bei den Aldi-Zulieferern haben Arbeiterinnen keinen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, und die WanderarbeiterInnen sind nicht sozialversichert. (Wick 2010: 11)

Durchgängiges Phänomen dieser in einem Zeitraum vom 13 Jahren durchgeführten Untersuchungen ist die menschenverachtende Verletzung nominell fortschrittlicher Arbeitsgesetze durch chinesische Arbeitgeber und ausländische Importunternehmen unter Billigung chinesischer Partei- und Regierungsstellen - mit dem Ziel, Produktionskosten zu senken und China international wettbewerbsfähig zu machen. Bei den Untersuchungsergebnissen handelt es sich keineswegs um Einzel- oder Extremfälle, wie eine Vielzahl weiterer Publikationen der letzten 20 Jahre mit ähnlichen Aussagen zeigen. (vgl. Globalization Monitor 2009, Clean Clothes Campaign 2009) Sie alle legen dar, wie sich die Interessen multinationaler Einkaufsunternehmen an einer kostengünstigen Beschaffung mit den Zielen der chinesischen Wachstumsstrategie vorzüglich verbinden ließen.

Arbeitskonflikte nehmen zu

Wie haben die migrantischen Beschäftigten im Niedriglohn-Exportsektor auf die Sweatshop-Bedingungen ihres Arbeitsalltags reagiert?

Während in der ersten Phase der wirtschaftlichen Umstrukturierungen Protestaktionen der ArbeiterInnen aus Staatsbetrieben im Zentrum standen, hat sich der Widerstand seit Beginn des Jahrtausends auf die

ArbeitsmigrantInnen konzentriert. Dies ist nicht verwunderlich, denn immer mehr Arbeitsplätze wurden in den Städten geschaffen, wo heute ca. 260 Mio. MigrantInnen leben, die dort 60% der Erwerbsbevölkerung stellen.

Bei ihnen handelt es sich mittlerweile um die zweite Generation, die sich in mehrfacher Hinsicht von ihren VorgängerInnen unterscheidet. Sie verstehen sich nicht mehr als Teil der ländlichen Bevölkerung, die nach der Arbeitsphase in den Städten zurück aufs Land wollen, sondern als StadtbewohnerInnen, die bereits einen höheren Bildungsstand vorweisen können und nach besseren Arbeitsplätzen suchen. (Ferenschild/Schäfer 2012: 36) Sie sind eher bereit, gegen Diskriminierungen zu protestieren, und sie nehmen an Streiks teil - trotz drohender Repressalien von Arbeitgebern und Polizei. Mit den neuen Medien sind sie besser über Alternativen und Forderungen in anderen Fabriken informiert und wechseln den Arbeitsplatz bzw. können sich wirksamer organisieren. (CLB 2011: 14) Obwohl die Löhne seit der Jahrtausendwende wegen höherer Nachfrage nach Fachkräften deutlich stiegen, wurden die ArbeitsmigrantInnen „lauter, fordernder, militanter“ (Pun/Li 2008: 13), denn unter dem Strich blieb aufgrund gestiegener Lebenshaltungskosten vom Lohnzuwachs nicht viel übrig.

Die Zunahme von Arbeitskonflikten, von denen Zweidrittel in Privatunternehmen stattfinden, wird in folgender Aufstellung deutlich:

Registrierte Arbeitskonflikte 1996-2009

Jahr	Fallzahl	Beteiligte ArbeiterInnen
1996	48.121	189.120
2000	135.206	422.617
2007	350.182	653.472
2009	684.379	1.016.922

Quelle: Traub-Merz 2011: 25

Die gestiegene Protestbereitschaft und neue Qualität von Widerstandsformen zeigen folgende Streikfälle der jüngsten Vergangenheit:

1. Foxconn

Neben einem Bummelstreik, Aufstand in Wohnheimen und weiteren Protesten nahmen sich 2010 14 ArbeiterInnen beim weltweit größten Elektronik-Produzenten Foxconn, Auftragshersteller für Marken wie Apple, das Leben. Als Gründe werden überlange Arbeitszeiten, Zwang zu Überstunden, Unterschlagung von Entschädigungen nach Arbeitsunfällen, die Beschäftigung von Minderjährigen und die Isolierung in Arbeitsalltag und Wohnheimen

genannt. (Pun et al. 2013: 31 ff) Auf Grund der Negativschlagzeilen in der Weltpresse drängt Apple auf schnelle Maßnahmen, die auf den ersten Blick phantastisch klingen: Zwar werden zwei Lohnerhöhungen von insgesamt 100% im Laufe des Jahres zugesagt, jedoch äußerst selektiv gewährt und durch die Streichung von Zulagen stark eingeschränkt. (a.a.O.: 34) Auch weiteren Maßnahmen wie der Einstellung von Psychologen und der Einrichtung von Mitarbeiter-Hotlines stehen ForscherInnen, die die Zustände bei Foxconn untersucht haben, kritisch gegenüber. (a.a.O.: 35-39)

2. Honda

Einen Höhepunkt in der Geschichte der jüngsten Arbeitskämpfe bildeten die Streiks in der Automobilindustrie 2010. Beim Honda-Streik ging es zunächst um nicht ausgezahlte höhere Mindestlöhne eines Betriebs in der Provinz Guangdong. Doch schnell stellten die ArbeiterInnen Forderungen auf neuen Feldern: Sie verlangten höhere Grundlöhne, eine Entlohnung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Repressionsfreiheit für die Streikenden sowie eine selbstbestimmte gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb. Der Streik weitete sich rasch auf zwei Dutzend weitere Betriebe in der Region und anderen Teilen des Landes aus, ebenso wie auf Fabriken der Elektronik-Industrie. Nach einem 17-tätigen Streik konnten die ArbeiterInnen eine 32%-ige generelle Lohnerhöhung und eine 70%-ige Lohnerhöhung für die große Zahl der beschäftigten PraktikantInnen durchgesetzt werden. In der Frage der gewerkschaftlichen Rechte wurde durch den Honda-Streik eine wichtige Reformdebatte verstärkt. (Fuchs 2014: 25-26)

3. Pepsi

Am 14. November 2011 organisierten die Beschäftigten in fünf chinesischen Pepsi-Betrieben in Fuzhou und Chengdu eine Arbeitsniederlegung in Form eines Urlaubstages. Über eine Online-Aktion beteiligten sich daran allein in Fuzhou 1.100 der 1.300 Beschäftigten. Der Streik richtete sich gegen die Übernahme der Firma durch eine taiwanesisische Holding. Die Pepsi-Beschäftigten fürchteten Entlassungen und andere Nachteile durch diese Übernahme. (Ferenschild/Schäfer 2012: 37)

Das Problem der Interessenvertretung chinesischer ArbeiterInnen

Alle Protestaktionen der ArbeitsmigrantInnen der vergangenen Jahrzehnte wurden ohne Beteiligung bzw. gegen den Widerstand der einzigen in China zugelassenen Gewerkschaft, des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB), durchgeführt. Auch nach Einführung des Kapitalismus hielt die chinesische Staats- und Parteiführung daran fest, dass die Gewerkschaft wie zuvor im Sozialismus der verlängerte Arm, Transmissionsriemen und Massenorganisation der Partei sein sollte, deren Aufgabe darin besteht, die ArbeiterInnen zu Produktivitätssteigerungen anzuhalten. Neu war, den ACGB ebenso zu einem Arbeitgeber-gesteuerten Verband zu machen. Nach der Parteilogik gibt es keinen Bedarf an unabhängigen Gewerkschaften in China, da keine antagonistischen Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit

behauptet werden und die neuen privaten mit den ehemaligen staatlichen Arbeitgebern gleichgesetzt werden. In dieses Bild passt auch, dass 1982 das Streikrecht aus der Verfassung gestrichen wurde. Dass die KP-Sichtweise mit der Realität der oben beschriebenen exzessiven Ausbeutung von WanderarbeiterInnen kollidiert, ist allzu offensichtlich, zumal sich der ACGB bis zur Jahrtausendwende weigerte, diese als ArbeiterInnen anzuerkennen und für sie überhaupt zuständig zu sein. Deshalb verwundert es nicht, dass WanderarbeiterInnen in ihrer großen Mehrheit keine Hoffnung auf den ACGB setzen, wie die oben zitierten und zahlreiche weitere Untersuchungen der letzten Jahrzehnte zeigen.

Staats- und Arbeitgebernähe des ACGB werden auch in dessen Finanzierungssystem deutlich. Der ACGB finanziert sich zu weniger als 10% durch Mitgliedsbeiträge, wohingegen die Haupteinnahmequelle die Abgabe von 2% der Gesamtlohnsumme eines Betriebs mit einer Gewerkschaft ist. Weitere Einnahmen werden aus eigener unternehmerischer Tätigkeit und aus Regierungssubventionen gewonnen. (Traub-Merz 2011: 6)

In den letzten Jahren haben anhaltende Protestaktionen und Streiks jedoch Ansätze für Gewerkschaftsreformen sichtbar werden lassen. Nach dem Honda-Streik 2010 haben in der Provinz Guangdong betriebliche Gewerkschaftswahlen stattgefunden, die z.T. demokratisch verlaufen sind und zu Kollektivverhandlungen geführt haben. Ebenso hat die Provinzregierung ein Gesetz verabschiedet, nach dem die bisher übliche Personalunion zwischen Gewerkschaftsvorsitz und Personalchef unterbunden worden ist. Dass die Reformpolitik der Provinzregierung keineswegs konsistent ist, zeigt das Scheitern eines Gesetzesvorhabens zur Einführung demokratischer Kollektivverhandlungen. Jenseits der Provinzgrenzen sieht das Bild noch weniger hoffnungsvoll aus: In puncto Experimentierfeld für Gewerkschaftsreformen steht Guangdong auf ziemlich einsamem Posten.

Als Ersatz für die nicht-existente gewerkschaftliche Interessenvertretung haben sich WanderarbeiterInnen in China in den letzten beiden Jahrzehnten gewerkschaftlich orientierten Nichtregierungsorganisationen (NRO) zugewandt, von denen es landesweit Hunderte unterschiedlichster Ausrichtungen gibt. In sog. Arbeiterzentren erhalten MigrantInnen Rechtsberatung und Schulungen über Arbeitsgesetze. Sie besuchen dort Kurse über Frauenrechte und Arbeitsschutzbestimmungen. Manche Arbeiterzentren organisieren im Wohnviertel der MigrantInnen auch Schulen und Volkshochschulen sowie Sport- und Kulturveranstaltungen. Nicht wenige von ihnen sind zur Zielscheibe von Repressalien örtlicher Regierungsstellen und Parteifunktionären geworden. Die Maßnahmen reichen von der Kündigung der Mietverträge für die Räume der NRO über neue Kontrollgesetze bis hin zu Verhaftungen und physischen Attacken. So drangen im Dezember vier Unbekannte in das Dokumentationszentrum für ArbeitsmigrantInnen in Panyu/Guangdong ein, das seit vielen Jahren eine wirksame Rechtshilfe organisiert, und attackierten den Leiter Zeng Feiyang. Sie verletzten ihn am Kopf und zerstörten seine Brille. Die öffentliche Erklärung, mit der das Zentrum die Gewalt gegen bürgerschaftliches

Engagement für die Arbeiter-Wohlfahrt verurteilte, wurde binnen weniger Tage von über 20 chinesischen NRO und mehr als 2.000 Einzelpersonen unterzeichnet. (HKCTU/Globalization Monitor 31.12.2014)

Stärkung des Arbeitsrechts als staatliche Konfliktlösungsstrategie

Im Jahr 2003 hat die chinesische Staats- und Parteiführung unter Hu Jintao eine neue Entwicklungsphase eingeleitet. An die Stelle des Export-getriebenen Niedriglohn-Modells wird nun eine Wachstumsstrategie mit sozialem Ausgleich formuliert. China soll von einem Standort der Billigproduktion zur Technologiemacht weiter entwickelt werden, seine Exportabhängigkeit verringern und den Binnenkonsum stärken – eine Politik, die nach den Massenentlassungen in der Exportindustrie im Zuge der weltweiten Finanzkrise 2008-2009 noch einmal bekräftigt wurde. Das Ziel einer „harmonischen Gesellschaft“, mit dem die sozialen Spaltungen und Spannungen unter strikter Führung der Partei abgebaut bzw. eingehegt werden sollen, wurde 2007 in das Parteistatut offiziell aufgenommen. (Braun 2011: 12) Mit diesem Konzept sollen Gefahren, wie sie durch soziale und politische Aufstände in der jüngeren Vergangenheit aufgebrochen waren und die von der Führung mit dem Tiananmen-Massaker am 4. Juni 1989 in Beijing beantwortet wurden, vorgebeugt werden.

Integraler Bestandteil der neuen Entwicklungsstrategie war die Verbesserung des Arbeitsrechts. In diesem Sinn wurden am 1. Januar 2008 das Arbeitsvertragsgesetz und das Arbeitskonfliktgesetz sowie am 1. Juli 2011 das Sozialversicherungsgesetz in Kraft gesetzt.

Durch das **Arbeitsvertragsgesetz** wurden WanderarbeiterInnen im Arbeitsgesetz erstmalig erfasst sowie eine Registrierung und Absicherung der informell Beschäftigten vorgeschrieben. Da ca. 70% der ArbeitsmigrantInnen bis 2008 keine schriftlichen Arbeitsverträge besaßen, bedeutete die Gesetzesreform für sie eine deutliche Verbesserung. Zugleich wurden die befristete Beschäftigung begrenzt und die Probezeiten besser geregelt, jedoch gleichzeitig auch Kollektivverhandlungen in den Zuständigkeitsbereich der nächst höheren Gewerkschaftsebene verlagert. Die Stärkung der Rechte von Beschäftigten wurden also an engere Kontrollfunktionen von Staat und Partei gekoppelt.

Mit diesem Gesetz, das in den Folgejahren erweitert wurde, sind die Beschäftigungsverhältnisse der ArbeitsmigrantInnen jedoch nicht vollständig formalisiert worden. Einer kompletten Formalisierung sind schon durch das hukou-System und hohe offizielle Wachstumsziele deutliche Grenzen gesetzt. (Braun 2011: 195). Auch in Zukunft setzt die chinesische Führung auf einen Billiglohnsektor, wie die Einrichtung von Zeitarbeitsfirmen durch lokale Arbeitsbehörden zur Vermittlung befristeter Jobs zeigt. (a.a.O.: 198) Auch wurde die Anwendung des Arbeitsvertragsgesetzes in den Betrieben bisher meist hintertrieben. (a.a.O.: 187)

Das ebenso 2008 in Kraft getretene **Arbeitskonfliktgesetz** ändert an der Schlichtungs- und Schieds-Verfahrensstruktur im Fall von Arbeitskonflikten nichts, beschleunigt diese jedoch und hob die entsprechende Gebührenpflicht auf. Dies erleichterte den Zugang zu den Schlichtungs- und Schiedsverfahren.

Für die vielen WanderarbeiterInnen, die bisher beim Wechsel des Arbeitsorts ihre erworbenen Ansprüche auf Sozialleistungen verloren, bedeutet das neue **Sozialversicherungsgesetz** von 2011 einen bedeutenden Fortschritt. Denn nunmehr können sie die Ansprüche auf andere Städte und Gebiete übertragen. Das Gesetz gilt für die BewohnerInnen der ländlichen und städtischen Gebiete, betrifft alle Unternehmensformen und macht Renten-, Gesundheits-, Arbeitslosen-, Arbeitsunfall- und die Mutterschaftsversicherung zu Pflichtversicherungen. Werden diese Maßnahmen tatsächlich umgesetzt, kann deren Auswirkung für die Existenzsicherung der 260 Millionen WanderarbeiterInnen, die bisher von Sozialleistungen ausgeschlossen waren, gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

So wichtig diese gesetzlichen Reformschritte auch sind: Entscheidend wird sein, ob sie auch in der Realität durchgesetzt werden. Dies hängt nicht so sehr von einer Reformpolitik von oben, sondern in erster Linie von einer Stärkung der Organisationsmacht der ArbeiterInnen und der Solidarität mit ihnen innerhalb und außerhalb Chinas ab.

Perspektiven und die Notwendigkeit internationaler Solidarität

Auch wenn das aktuelle chinesische Entwicklungsmodell auf einen modernen Binnenmarkt-zentrierten Technologiestaat abzielt, wird doch ein großer Niedriglohnsektor auf absehbare Zeit bestehen bleiben. Denn die chinesische Führung plant für die nächsten zehn Jahre eine Massenumsiedlung von 200 Mio. LandbewohnerInnen in die Städte, weshalb in großem Stil Auffangbecken für gering qualifizierte Arbeitskräfte, Unterkünfte und Infrastruktur für diese ArbeitsmigrantInnen geschaffen werden müssen. Schon vor einigen Jahren sind deshalb Regierungsprogramme wie die Ansiedlung bzw. Verlagerung industrieller Zentren ins Landesinnere, der dortige Bau riesiger Wohnsilo-Anlagen u.ä. in Gang gesetzt worden.

Es ist nicht damit zu rechnen, dass sich in dieser neuen Phase der Urbanisierung und Industrialisierung die Muster von sozialen Widersprüchen und Reaktionen der Beschäftigten aus den letzten 30 Jahren exakt wiederholen werden. Denn die kapitalistische Ordnung ist inzwischen etabliert und die Privatisierung von Staatsbetrieben mit Massenentlassungen ist eine Frage der Vergangenheit. Andererseits bilden die jüngste Gegenwehr von BinnenmigrantInnen gegen Ausbeutung und soziale Spaltungen, die Aktivitäten von NRO und nicht zuletzt gewerkschaftliche Reformansätze einen Erfahrungsschatz, der den neuen ArbeitsmigrantInnen zur Verfügung steht. Es ist zu hoffen, dass er nicht zuletzt über die weit verbreiteten sozialen Netzwerke in die Alltagserfahrungen der neuen MigrantInnen einfließt.

Ein weiterer Unterschied besteht in dem gewachsenen Bewusstsein weltweit agierender Gewerkschaften und NRO über die Einbindung Chinas in globale Produktions- und Beschaffungsketten und die Bedeutung Chinas für weltweite Arbeitskämpfe. Die Erkenntnis, dass ein Viertel der Welterwerbsbevölkerung chinesisch ist und dass die sozialen Auseinandersetzungen in China über die Arbeitskämpfe in den wirtschaftlichen Partnerländern mitentscheiden, ist in den letzten Jahren zu zahlreichen gewerkschaftlich, entwicklungspolitisch, ökologisch und feministisch orientierten Gruppen in Industrieländern vorgedrungen und prägte öffentliche Debatten und Aktionen. Diese Gruppen diskutieren Fragen wie die Sozialverpflichtung von Unternehmen in der Globalisierung, Standortverlagerungen von Unternehmen und gewerkschaftliche Strategien gegen die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen und suchen hierzu den Austausch mit ArbeiterInnen in China.

So setzt sich z.B. seit den 1990er Jahren die „Kampagne für Saubere Kleidung“, deren deutscher Ableger des internationalen Bündnisses Clean Clothes Campaign (CCC) fast 20 Gewerkschaften und NRO umfasst, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in weltweiten Zulieferbetrieben multinationaler Textileinzelhandels- und Marken-Unternehmen wie adidas, Otto, C&A, Aldi u.ä. ein. (www.sauberekleidung.de) Da China das weltweit wichtigste Produktionsland für Textil & Bekleidung ist, hat die CCC seit jeher einen Schwerpunkt auf die dortigen Arbeitsbedingungen gelegt und sich in ihrer Kampagnenarbeit mit Hongkong-Gewerkschaften und NRO eng abgestimmt. Für das SÜDWIND-Institut habe ich Rechercheergebnisse über den Arbeitsalltag bei asiatischen Zulieferern deutscher Unternehmen wie die oben Genannten in die Kampagnenarbeit der CCC einfließen lassen. Für eine globale soziale Unternehmenshaftung treten heute zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen und politische Bündnisse wie Corporate Accountability (CorA) ein. Sie fordern, dass multinationale Unternehmen zur Einhaltung von Sozialstandards in ihren globalen Niederlassungen und Zulieferfabriken gesetzlich verpflichtet und im Fall von Menschenrechtsverletzungen haftbar gemacht werden müssen. Dem halten Unternehmen, Regierungen und internationale Organisationen generell ihr Konzept einer freiwilligen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility = CSR) entgegen, das die Einhaltung arbeitsrechtlicher Grundnormen ins Belieben von in erster Linie dem Profit verpflichteten Unternehmen stellt. Die öffentliche Debatte über diese konträren Konzepte ist in vollem Gang.

Ein weiteres Beispiel für internationale Solidarität mit den Beschäftigten in China ist die Arbeit des Forums Arbeitswelten China-Deutschland, das sich seit zehn Jahren für einen Austausch von Basis-Aktivist*innen aus Gewerkschaften, Betriebsräten und gewerkschaftlich orientierten NRO in China und Deutschland einsetzt. (www.forumarbeitswelten.de) In diesem Rahmen wurden China- und Deutschlandreisen zu bestimmten Themen wie „Prekäre Beschäftigung und gewerkschaftliche Organisierung“, die „Textil- und Bekleidungsindustrie“ oder

„Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ durchgeführt und über gewerkschaftliche Erfahrungen und Kooperationsmöglichkeiten diskutiert. Zur Zeit plant dieses Forum ein Begegnungs- und Kooperationsprojekt zwischen Beschäftigten ausgesuchter deutscher Unternehmen und deren Niederlassungen in China.

Solidaritätsaktionen wie diese sind Versuche, den Erfahrungsaustausch unter Beschäftigten, Interessenorganisationen und UnterstützerInnen, die wie im Fall China-Deutschland durch weltwirtschaftliche Entwicklungen in Beziehung zueinander gesetzt worden sind, zu fördern. Sie verdienen Unterstützung und sollten ausgebaut werden, denn sie verfolgen das Ziel, dem herrschenden System kapitalistischer Ausbeutung und Diskriminierung ein humanes soziales Entwicklungsmodell entgegen zu setzen.

Literaturangaben

Braun, Anne J. (2011): Das Ende der billigen Arbeit in China. Arbeitsrechte, Sozialschutz und Unternehmensförderung für informell Beschäftigte, Wiesbaden.

China Labour Bulletin/CLB (2011): Unity is Strength. The Workers' Movement in China 2009-2011, China Labour Bulletin Reports, Oktober 2011.

Clean Clothes Campaign (2009): Better Bargain – Giant retailer purchasing practices and working conditions in the garment industry, Amsterdam.

Eisenring, Christoph (2012): Extreme Armut stark rückläufig, in: Neue Zürcher Zeitung 07.03.2012.

Ferenschild, Sabine / Schäfer, Tobias (2012): China in Bewegung. Herausforderungen für deutsch-chinesische Partnerschaften, hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg.

Fuchs, Daniel (2014): Arbeitskämpfe in China seit den 1980er Jahren – gegen Zerschlagung der eisernen Reisschale und moderne Fabrikarbeit. Formiert sich eine neue ArbeiterInnenklassen, überarbeitete schriftliche Ausarbeitung des Referats für den Workshop „Gewerkschaften und gewerkschaftliches Handeln der Lohnabhängigen in China. Wo zeigen sich emanzipatorische Perspektiven? Bochum 14.-15. März 2014, online abrufbar www.forumarbeitswelten.de.

Globalization Monitor (2009): No choice but to fight. A Documentation of Chinese Battery Women Workers' Struggle for Health and Dignity, Hong Kong 2009.

Hong Kong Confederation of Trade Unions/HKCTU / Globalization Monitor (31.12.2014): Urgent Appeal: Stop Violent Assaults on Labour Organisations in China.

Pun, Ngai / Li, Wanwei (2008): Dagongmei. Arbeiterinnen aus Chinas Weltmarktfabriken erzählen, Berlin und Hamburg.

Pun, Ngai et al. (2013): iSlaves. Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken, Wien.

Traub-Merz, Rudolf (2011): Lohnstreiks und Gewerkschaften in China – Ende der Niedriglohnpolitik?, in: Friedrich Ebert Stiftung Internationale Politikanalyse.

Wick, Ingeborg (1997): Kleiderproduktion mit Haken und Ösen. Arbeitsbedingungen in der chinesischen und philippinischen Bekleidungsindustrie am Beispiel von Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen, SÜDWIND-texte 6, Siegburg.

Wick, Ingeborg (2007): All die Textilschnäppchen – nur recht und billig? Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien. Aktionsvorschläge für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen, hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg.

Wick, Ingeborg (2009): Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft. Aldi-Aktionswaren aus China, hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg.

Wick, Ingeborg (2010): Schutz der Arbeit in Partnerschaftsabkommen mit China? Fallbeispiele Adidas, Metro und Aldi, hg. SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg.

Internetquellen:

Kampagne für Saubere Kleidung: www.saubere-kleidung.de

Forum Arbeitswelten: www.forumarbeitswelten.de

