

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 Perlflußdelta

(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 entwicklungspolitischen 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	5.0
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 arheiten

Die wirtschaftliche Öffnung des sozialistischen Blocks, dem China angehörte, hat seit Ende der 1980er Jahre bis Anfang dieses Jahrtausends mit zur Verdoppelung des weltweiten Arbeitskräftereservoirs 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 betrugen 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 zugängig 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</p>

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 Interessen-vertretungsformen 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]