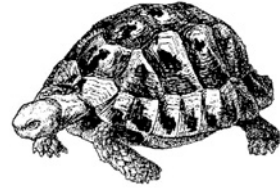


express

Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



KlassenKampfKunst

Kevin Lin* zu Arbeitskämpfen bei Walmart in China

In: *express* 08/2016

Walmart war das erste ausländische Unternehmen, in dem es Beschäftigten gelang, eigene KandidatInnen und damit eine unabhängige betriebliche Gewerkschaftsvertretung durchzusetzen – ein Erfolg, für den sich der staatliche Gewerkschaftsdachverband ACFTU feierte, um dann business as usual zu praktizieren und die KandidatInnen vom Unternehmen absegnen zu lassen. Und so bemerkenswerter der Streik, über dessen Beginn im Folgenden berichtet wird. Erwartungsgemäß hatte er sich auf andere Standorte ausgeweitet. Nach etwa einer Woche wurde er unterbrochen, um die Forderungen vom Management prüfen zu lassen. Trotz Schweigens der Gegenseite wurde er nicht wieder aufgenommen, weil die Zweifel an der eigenen Durchsetzungsfähigkeit zu groß waren. Dennoch scheint es sich um einen Kampf mit bleibender Wirkung zu handeln: Die Streikenden wollen dem China Labour Bulletin zufolge ihre Organisationsstrukturen ausbauen, um in Zukunft besser zu landesweiter Koordination, Interessenartikulation und Bildungsarbeit in der Lage zu sein.

Am 1. Juli traten etwa 70 Walmart-ArbeiterInnen in einen wilden Streik gegen ein unpopuläres neues Dienstplansystem. Sie reagierten auf eine Einschüchterungskampagne von Walmart China, mit der das Unternehmen die Beschäftigten in den Geschäften seit Mai zwingen wollte, die neuen Pläne zu akzeptieren. Dieser Streik in einer Filiale in der südöstlich gelegenen Stadt Nanchang ist der Höhepunkt von anderthalb Monaten Diskussionen und Mobilisierungen unter Walmart-ArbeiterInnen und Organizern in ganz China. Ihm waren kleinere symbolische Proteste vorausgegangen. Am Tag vor dem Streik verteilten ein paar Walmart-ArbeiterInnen in Protest-Shirts Flugblätter in einem Geschäft in der südchinesischen Stadt Shenzhen, um die ArbeiterInnen über das neue Dienstplansystem und ihre gesetzlichen Arbeitsrechte zu informieren.

Nicht alle ArbeiterInnen in der Filiale in Nanchang gingen mit vor die Tür, so dass das Geschäft geöffnet bleiben konnte. Das Management war aber offensichtlich in Panik angesichts dieser unerwarteten Aktion. Streikende zogen auch durch die Filiale und riefen Parolen. Streikposten wurden allerdings nicht errichtet.

China ist bei wilden Streiks weltweit führend, weil das Streikrecht zwar nicht gesetzlich gewährt ist, Streiks aber auch nicht illegal sind. IndustriearbeiterInnen, LehrerInnen, Reinigungskräfte, LKW- und TaxifahrerInnen haben in den letzten Jahren zehntausende Streiks durchgeführt.

»Flexible« Dienstplanung

Walmart kam 1996 auf den chinesischen Markt, betreibt 433 Einzelhandelsgeschäfte und beschäftigt über 100.000 Menschen. Die Mehrheit arbeitet Vollzeit, aber die Zahl der Teilzeit-

beschäftigten und Aushilfen hat zugenommen. Mit dem neuen flexiblen Dienstplansystem – das zwar mit chinesischem Arbeitsrecht konform geht, von der zuständigen Behörde jedoch nur in hochgradig saisonabhängigen Branchen genehmigt wird – ist Walmart im Begriff, den bestehenden Acht-Stunden-Tag für Vollzeitkräfte zu ersetzen. Den Filialleitungen soll gestattet werden, den ArbeiterInnen beliebige Stundenzahlen pro Tag oder pro Woche zuzuweisen, solange diese individuell in der Summe auf jeweils 174 Stunden im Monat kommen.

Dieses System wird unmittelbare Auswirkungen auf die Bezahlung der Überstunden haben, weil ArbeiterInnen, die für mehr als acht Stunden am Tag eingeplant sind, keine Überstundenzuschläge mehr bekommen könnten, wenn sie für den Rest des Monats mit weniger Stunden eingeplant werden. Noch größere Auswirkungen wird es auf diejenigen haben, die von einer zweiten, in Teilzeit verrichteten Arbeit abhängig sind, um ihr stagnierendes Einkommen aufzubessern. Es wird ziemlich schwer, einen zweiten Job zu behalten, wenn der erste unregelmäßige Einsatzpläne hat. Darüber hinaus befürchten die ArbeiterInnen, dass das System einer weiteren Verdrängung von Vollzeit- durch Teilzeit- und Aushilfsstellen die Tür öffnen wird – für Walmart-Beschäftigte in den USA eine bekannte Entwicklung.

Zur Unterzeichnung genötigt

Das Unternehmen ist qua Arbeitsrecht verpflichtet, die Änderungen der Dienstplanung dem Regierungsbüro für Arbeitsangelegenheiten zur Erlaubnis vorzulegen. Allerdings haben FilialleiterInnen seit Mitte Mai bereits tausende ArbeiterInnen bedrängt, Einverständniserklärungen zu den neuen Plänen zu unterzeichnen.

Zhou (Name geändert) ist Organizer und früherer Walmartmitarbeiter. Er wurde letztes Jahr gefeuert, weil er die gelbe Gewerkschaft des Unternehmens durch eine Kandidatur für die Gewerkschaftsvertretung herausgefordert hatte. »Walmart hat durch die Einschränkung persönlicher Freiheiten der ArbeiterInnen chinesisches Recht verletzt, als sie den ArbeiterInnen nicht erlaubten, vor Unterzeichnung der Einverständniserklärung das Büro der Leitung zu verlassen«, so Zhou »Walmart hat die Gewerkschaften in den Geschäften manipuliert und gesteuert, um Druck auf die ArbeiterInnen auszuüben. Das ist auf starken Widerstand bei den ArbeiterInnen gestoßen, die bei den lokalen Büros für Arbeitsangelegenheiten Beschwerden eingereicht haben. Trotzdem hat Walmart nicht damit aufgehört, sondern den Prozess tatsächlich beschleunigt.«

Es gibt Berichte, nach denen Manager in einigen Fällen Beschäftigte, die es wagten, ihnen zu widersprechen, körperlich bedrängten. Neben der Aufforderung, die Erklärung nicht zu unterzeichnen, haben Walmart-OrganizerInnen diejenigen, die bereits unterschrieben hatten, dazu aufgefordert, ihre Unterschriften zu widerrufen, da diese auf Grund von Belästigung und Einschüchterung zustande gekommen sind.

Sinkende Löhne

Die Unzufriedenheit geht über die neuen Dienstpläne hinaus. Über Jahre waren die Beschäftigten im Walmart-Einzelhandel niedrigen und stagnierenden Löhnen, Manipulationen von Gewerkschaftswahlen und Schikanen gegenüber ArbeiterInnen ausgesetzt, die aufmuckten und sich organisierten.

Von 1996 bis in die Mitte der 2000er, so berichtet Zhou, wurden Walmart-Beschäftigte vergleichsweise gut bezahlt – sie erhielten mehr als das Dreifache des Durchschnittslohnes von ArbeiterInnen in Shenzhen, einer Fabrikstadt, die für die Exportproduktion geschaffen wurde. Mit der schnellen Inflation im Laufe des letzten Jahrzehnts allerdings sind die Real-löhne und -abgaben von Walmart auf ein Drittel dieses Durchschnitts gefallen. Das gleiche gilt andernorts in China. Heute sind die Löhne bei Walmart nicht merklich höher als die lokalen Mindestlöhne – und liegen mit Sicherheit deutlich unter dem Lohn, der für ein Leben in Würde nötig wäre.

Filialübergreifende Koordination

Das neue System der Dienstplanung und die Einschüchterungskampagne haben tausende Walmart-Beschäftigte wütend gemacht. Und da das Vorgehen landesweit das gleiche ist, hat es ArbeiterInnen dazu animiert, über Filialen und Städte hinweg miteinander zu sprechen – ein wichtiger erster Schritt für eine verstreute Belegschaft.

Obwohl es in China jedes Jahr mehr als 10.000 Streiks und ArbeiterInnenproteste gibt, ist es selten, dass ArbeiterInnen sich über verschiedene Arbeitsorte und Regionen hinweg organisieren und koordinieren. Das hat bislang die Entstehung einer umfassend organisierten ArbeiterInnenbewegung verhindert. Wider Willen hat Walmart eine Gelegenheit für ArbeiterInnen geboten, die mit genau dem gleichen Thema zur gleichen Zeit konfrontiert sind, Beziehungen aufzubauen und ihre gemeinsame Antwort zu diskutieren.

Im Mittelpunkt des gegenwärtigen Organisationsprozesses steht eine Kerngruppe von zwei Dutzend ehemaligen Walmart-Beschäftigten. Manche sind erfahrene Organizer, die bereits daran beteiligt waren, die hochgradig manipulierten Wahlen zur Gewerkschaftsvertretung anzuzweifeln, indem sie selbst mit großem Rückhalt ihrer KollegInnen als KandidatInnen antraten.

Eine Arbeiterassoziation

Viele dieser Organizer haben sich in einem losen Netzwerk zusammengeschlossen, der *Walmart Chinese Workers Association*, die 2014 von Zhou und Chen (Namen geändert) gegründet wurde. Diese Assoziation entsprang dem Frust von ArbeiterInnen über die bestehenden Filialgewerkschaften, von denen sie sich nicht angemessen vertreten fühlten. Zhou, Mitbegründer der Assoziation, erläutert ihren Zweck: »Die Assoziation soll es Walmart-ArbeiterInnen im ganzen Land leichter machen, über ihre legitimen Anliegen zu kommunizieren und zu diskutieren. Sie ist unabhängig und von ArbeiterInnen organisiert. Wir bestehen darauf, dass keine Organisation oder Einzelperson die Assoziation behindern darf. Ich hoffe, die Assoziation wird als Plattform der Walmart-ArbeiterInnen dienen, um miteinander zu kommunizieren und das wechselseitige Verständnis und gegenseitige Unterstützung zu fördern, sowie den ArbeiterInnen weiter rechtlichen Beistand beim Schutz ihrer Rechte bieten.«

Die Assoziation ist mit Herausforderungen konfrontiert: Als informelle Organisation hat sie keine stabile Mitgliedschaft und keine stabile Präsenz in den Filialen, keine Hauptamtlichen außer einem Sprecher, der die Website betreut und Neuigkeiten und Stellungnahmen postet. Zu einer Massenorganisation zu werden, hätte die Organizer einem erheblichen politischen Risiko ausgesetzt. Aber das Netzwerk war ein wichtiges Vehikel bei der Verbreitung von Informationen, der Erhöhung der Sichtbarkeit bestimmter Themen und der Beförderung von Mobilisierungen.

Social Media-Mobilisierung

Soziale Medien waren den Walmart-Organizern eine große Hilfe, wenn sie Chatting-Apps nutzten, um tausende ArbeiterInnen zu erreichen, Ideen auszutauschen und die Kampfmoral zu heben; das ist beim Organisieren von ArbeiterInnen in China eine weit verbreitete Praxis. »Wir haben 20 bis 30 Online-Diskussionsgruppen, von denen zehn die Höchstgrenze von 500 Leuten erreicht haben und viele andere zwischen 200 und 400 ArbeiterInnen umfassen«, sagt Fang (Name geändert), eine ehemalige Walmart-Arbeiterin. »Die Beschäftigten sind über das ganze Land verstreut«, so Fang. »Die Organizer kommunizieren mit den ArbeiterInnen und beantworten ihre Fragen in den Diskussionsgruppen. Wir haben außerdem ein Anwaltsteam und erfahrene ältere ArbeiterInnen, um mit den Beschäftigten zusammenzuarbeiten.«

Die Onlinediskussionen in Echtzeit sind sehr lebhaft. Allerdings sagen die OrganizerInnen, dass die Diskussionen vom Management genau überwacht und manchmal unterbrochen werden. Manche ArbeiterInnen haben sich aus den Gruppen zurückgezogen, nachdem sie von Vorgesetzten gewarnt wurden. Dies ist ein Zeichen dafür, wie sehr sich das Unternehmen vor

der Einheit der ArbeiterInnen fürchtet, meint Chen. Soziale Netzwerke sind kein Ersatz für direktes Organizing von Angesicht zu Angesicht, in dem die stärkeren und verlässlicheren Beziehungen entwickelt werden, die für die Organisierung notwendig sind. Aber es ist eine Ergänzung zum Offline-Organizing einiger Walmart-ArbeiterInnen.

Ursprung der Gewerkschaft

Die Wurzeln der aktuellen Organisierungsbemühungen reichen ein Jahrzehnt zurück, als Walmart-ArbeiterInnen ihre ersten Organisierungserfahrungen gemacht haben. 2006 führte der ACFTU – die regierungsnah und einzige legale Gewerkschaft – eine Kampagne zur gewerkschaftlichen Erschließung der Walmartfilialen durch. Aufbauend auf den niedrigen gesetzlichen Anforderungen zur Etablierung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung, sprach der ACFTU Beschäftigte nach der Arbeit an, um ihre Unterschriften zu sammeln, und meldete eine Reihe neuer Gewerkschaftsvertretungen in Walmartfilialen.

Obwohl die Kampagne einen schlagzeilenträchtigen Erfolg gegen das notorisch gewerkschaftsfeindliche Unternehmen einbrachte, zeigten sich in ihr die Organisationslinien des ACFTU – der sich mehr um seinen eigenen Bedeutungsverlust sorgt als um die ernsthafte, langfristige Organisierung von ArbeiterInnen. Der ACFTU hatte 2005 angekündigt, bis Ende 2006 60 Prozent der ausländischen Unternehmen zu organisieren, und Walmart sollte das Sahnestück sein.

Während die frühe Phase der Mobilisierung auf die Beteiligung der ArbeiterInnen setzte, wurde die Kampagne zu einer reinen Formalität, nachdem Walmart und ACFTU sich auf ein Memorandum zur Organisierung der Filialen in China verständigt hatten. Seitdem wurden die Filialgewerkschaften und die Wahlen vom Management so weitgehend manipuliert, dass kaum eine der Filialgewerkschaften für die Rechte ihrer Mitglieder eingetreten ist.

Graswurzelwiderstand

Die ArbeiterInnen allerdings haben Walmart herausgefordert. Einer von ihnen ist Gao Haitao, ein Gewerkschaftsvertreter und Anwalt per Selbststudium, der im gleichen Laden arbeitet, in dem jetzt gestreikt wird. Hochangesehen von seinen KollegInnen, vertrat Gao die ArbeiterInnen in Verhandlungen und verärgerte das Management mit seiner lautstarken Unterstützung der ArbeiterInnenrechte. Er wurde später allerdings zum Rücktritt gezwungen.

In Chengde, wo 2014 ein Laden geschlossen werden sollte, protestierten die ArbeiterInnen unter Führung des Filialgewerkschaftsvorsitzenden Huang Xingguo und hielten wochenlang ihre Streikposten aufrecht. Andere haben die Manipulationen der Filialgewerkschaften angeprangert. 2015 kandidierte Zhou in seiner Filiale für ein Gewerkschaftsamt. »Wir hatten nie echte Gewerkschaften!«, schrieb er in seiner Rede an die KollegInnen. »Seit 2006 wurde Gewerkschaftsvertreter nach Gewerkschaftsvertreter heimlich von Walmart ernannt. Die sogenannten Gewerkschaftswahlen sind eine bloße Formale! Wie kann solch eine Managementkontrollierte Gewerkschaft für uns ArbeiterInnen sprechen? Liebe KollegInnen, wir können nicht länger schweigen. Wir WanderarbeiterInnen hoffen auf ein Einkommen, aber wie kann das magere Einkommen, für das wir schufteten, uns ein würdiges Leben in der heutigen Gesellschaft bieten?«

»Als wir zu den Wahlen antraten«, sagt Fang, die als Kandidatin mit Zhou angetreten ist, »waren alle Posten bereits vergeben und unsere Kandidatur löste einen Sturm aus. Fast alle ArbeiterInnen in meiner Filiale unterschrieben eine Petition, um mich als Gewerkschaftsvertreterin zu unterstützen. Aber die Filialleitung traf sich mit allen, die unterschrieben hatten, und forderte sie dazu auf, ihre Unterschrift zurückzuziehen. Viele weigerten sich, aber einige hat es trotzdem eingeschüchtert. Bedrängt durch die Vorgesetzten wurden viele ArbeiterInnen zum Schweigen gebracht. Wenn sie ihre Angst überwinden und Stellung beziehen können, wird das die Organisierung deutlich erleichtern. Das Management und die ernannten KandidatInnen hatten Panik, als sie sahen, wie viele ArbeiterInnen mich unterstützen. Sie

behaupteten, die Wahl sei nicht erfolgreich gewesen und wollten eine weitere durchführen.« Später wurde Zhou gefeuert und Fang abgemahnt. Der Filialordnung zufolge werden ArbeiterInnen mit drei Abmahnungen rausgeworfen.

Solche Manipulationen und Vergeltungsmaßnahmen haben eine Kultur der Angst geschaffen, die die Beschäftigten davon abhält, gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen. Wenn die Wahlen auf Filialebene fingiert werden, ist es kein Wunder, dass auch die Tarifverhandlungen abgekartet sind. Tatsächlich berichten Organizer, dass ArbeiterInnen nicht einmal wissen, wer ihre VertreterInnen auf nationaler Ebene sind oder wie die Verhandlungen ablaufen. Für die ArbeiterInnen ist das langsame Reallohnwachstum ein Beweis dafür, dass es keine echten Verhandlungen gibt.

Kann die offizielle Gewerkschaft helfen?

Im vergangenen Monat haben die Walmart-OrganizerInnen ihre Strategie darauf ausgerichtet, den ACFTU zum Eingreifen zu bringen. In einem offenen Brief an Walmart China und den ACFTU fordert die Assoziation der Walmartbeschäftigten in China den sofortigen Stopp des neuen Dienstplansystems, der Managementeingriffe in die Gewerkschaftswahlen und der Schikanen gegenüber gewählten GewerkschaftsvertreterInnen. Der Brief fordert die VertreterInnen auch dazu auf, Arbeiterinteressen zu vertreten. Die OrganizerInnen haben die ACFTU-Zentrale und die örtlichen Gliederungen kontaktiert und sich um Unterstützung bemüht.

»Seit den Gewerkschaftswahlen im letzten Jahr habe ich als Walmart-Arbeiterin viel mit dem ACFTU kommuniziert, um ihnen die Situation zu erläutern«, sagt Fang. »Aber das hatte keine große Wirkung. Der ACFTU teilte mir mit, die lokalen Gewerkschaften sollten die Führung übernehmen. Aber es ist ja gerade die Tatsache, dass die lokalen Gewerkschaften uns nicht helfen, die uns dazu bringt, uns an die Zentrale zu wenden. Der ACFTU behauptet immer, er würde untersuchen und prüfen, aber es gibt kein zufriedenstellendes Ergebnis. Gewerkschaften sind Organisationen der ArbeiterInnen, und sie sollten uns helfen. Wenn die Gewerkschaften uns helfen würden, wäre Walmart nicht mehr so tollkühn. Aber das Hauptproblem jetzt ist, dass Gewerkschaft und Geschäftsführung auf der gleichen Seite stehen. Also sind wir sehr schwach.«

Die Strategie hatte begrenzten Erfolg – der ACFTU hat einige positive Stellungnahmen veröffentlicht, einschließlich einer Stellungnahme, die Einzelhändler dazu anhält, dieses spezielle System der Dienstplanung nicht einzuführen – allerdings ohne dass Walmart namentlich genannt wird. Diese Erklärungen, so stark sie auch formuliert sein mögen, haben Walmart allerdings nicht davon abgehalten, die ungerechten Einsatzpläne einzuführen.

Es ist nicht klar, was der ACFTU von dem Streik hält. Die Walmart-OrganizerInnen hoffen, dass ihre Organisierungsbemühungen sowohl als Druck wie als Anreiz für den ACFTU wirken, im Sinne der ArbeiterInnen einzugreifen.

Gemeinsamkeiten mit der US-Belegschaft

Dieser Kampf bietet die Möglichkeit zum Aufbau internationaler Solidarität. Walmart hat seine Beschäftigten in China wie in den USA schlecht behandelt – oft auf sehr ähnliche Weise. Die chinesischen OrganizerInnen sind sich der Ähnlichkeit der Probleme mit flexiblen Einsatzplänen und ihrer Konsequenzen für die ArbeiterInnen in den USA sehr bewusst. In einem offenen Brief an die Walmart-ArbeiterInnen der USA und die Aktivistengruppe »OUR Walmart«, zu der sie kürzlich Kontakt aufgenommen haben, hat Chen geschrieben: »In der Vergangenheit haben mehrere KollegInnen von Walmart in den USA mir ihre Erfahrungen im Kampf für einen 15-Dollar-Mindestlohn berichtet und um die Unterstützung von KollegInnen aus China gebeten. Ich habe diese Nachrichten an die KollegInnen bei Walmart China weitergegeben. Wir haben Grund zur Annahme, dass Eure heutigen Arbeitsbedingungen morgen bei uns gelten.«

* *Kevin Lin* forscht zu *chinesischer Arbeitspolitik*.

Quelle: Labor Notes, Online-Ausgabe vom 1. Juli 2016, www.labornotes.org
Übersetzung: Stefan Schoppengerd

express im Netz unter: www.express-afp.info