



Schwierige Begegnungen

**Erfahrungen und Erkenntnisse aus einer China-Reise im Frühjahr 2017
mit dem Forum Arbeitswelten – von Gertrud Rettenmaier und Johannes
Hauber* – Teil I**

In: *express* 07/2017

Fast täglich liefern uns die Medien Informationen über China, mit Botschaften über den Aufstieg zur größten Handelsnation der Welt oder zum wichtigsten Wirtschaftspartner Deutschlands, oder auch über die »gelbe Gefahr«. Seit Jahren kaufen wir Textilien, Elektrogeräte und Spielzeug »Made in China«. Trotzdem erschien uns China vor unserer Reise so fremd wie kaum ein anderes Land der Erde. Vom Leben und Arbeiten der chinesischen Menschen hatten wir kaum eine Vorstellung, obwohl wir in der globalen Konkurrenz seit Langem gegeneinander ausgespielt werden. Als engagierte GewerkschafterInnen bereitet uns das Unbehagen – und es ist nicht mit unseren Vorstellungen von internationaler Solidarität vereinbar. Das Projekt des Forum Arbeitswelten strebt an, diese Lücke zu schließen. Es hat uns ermöglicht, in direkte Kontakte zu arbeitenden Menschen in China zu kommen und nach Möglichkeiten zu suchen, wie ein kontinuierlicher Informationsaustausch erreicht werden kann. Für uns hat die Reise die globale kapitalistische Wirtschaft greifbarer gemacht. GR / SH

Nach unserer Ankunft in Hongkong fuhr unsere achtköpfige Reisegruppe direkt weiter in die 12-Millionen-Stadt Guangzhou. Guangzhou ist die größte Stadt im Perlflossdelta, dem riesigen industriellen Ballungsgebiet im Süden Chinas, nordwestlich von Hongkong. Die Stadt wirkte auf uns sehr europäisch, nur dass einfach alles größer ist. Hochhäuser prägen die Skyline und werden immer weiter in den Himmel gebaut. Der Autoverkehr dominiert das Stadtbild ebenso wie in Europa. Er hat den Fahrrad- und Mopedverkehr verdrängt auf Rad- oder Fußgängerwege. Mopeds werden elektrisch betrieben, und auch die meisten Fahrräder sind E-Mobile in sehr vielen Varianten, manche wirken, als ob sie im Eigenbau erstellt wurden. Es gibt ein hochentwickeltes Leihfahrradsystem (ohne E-Antrieb), so dass man sich überall ein Fahrrad ausleihen kann. Der öffentliche Verkehr wird überwiegend über ein großräumiges U-Bahnnetz abgewickelt, das effizient und reibungslos funktioniert. Straßenbahnen sahen wir keine, gelegentlich aber Busse.

Die Straßen und Plätze sind sehr gepflegt und sauber. Die Menschen tragen die gleiche Kleidung wie wir, fotografieren, posieren für Selfies, joggen am Flussufer, begleiten Kinder zum Spielplatz, trinken Bier und wirken in ihrem Verhalten nicht anders, als wir das kennen. Als positiven Unterschied erleben wir, dass sie uns sehr freundlich und offen begegnen und dass in der Öffentlichkeit gemeinsam musiziert und Gruppensport betrieben wird. Auch Kartenspielen ist sehr beliebt. Das gesamte Leben scheint öffentlicher zu sein. Die Ähnlichkeiten zu Europa vermittelten uns rasch ein Gefühl, nicht sehr weit entfernt von zu Hause zu sein.

Eine große Hürde ist allerdings die fremde Sprache und Schrift. Nur einzelne junge Städter sprechen etwas Englisch. Informationen im Autoverkehr und in den U-Bahnen werden allerdings in englischer Sprache gegeben.

Unsere in Guangzhou gewonnenen Eindrücke des öffentlichen Lebens wiederholten sich in den anderen Städten in der VR China, die wir besuchten: Suzhou (nähe Shanghai), Fuzhou (an der Ostküste) und Shenzhen (in direkter Nachbarschaft von Hongkong).

In der Umgebung unserer Hotels und in den Stadtzentren erlebten wir viele Menschen, die am chinesischen »Wirtschaftswunder« teilhaben, sowie junge Menschen, die sich mit besonderem Engagement einbringen – z.B. als Verkaufswerber in der Fußgängerzone. Abseits der Einkaufs- oder Promenierstraßen gibt es ältere, sehr einfache Wohnquartiere, die auf soziale Kontraste schließen lassen. Wir sahen jedoch, anders als hierzulande, keine Bettler, Obdachlosen, Drogen- oder Alkoholabhängigen. Ob es »Ausgeschlossene« gibt, wo sie sich aufhalten und was mit ihnen geschieht, konnten wir nicht in Erfahrung bringen.

Kontakte und Begegnungen

Das Reiseprogramm verlief nicht wie geplant. Einige verabredete Treffen wurden abgesagt, u.a. Kontakte zu aktiven Gewerkschaftern. Wir erfuhren, dass einige unserer Kontaktpersonen sehr deutlich darauf hingewiesen worden waren, dass eine Begegnung mit uns Repressionen oder Nachteile nach sich ziehen könne. Seit Ende 2016 werden Kontakte mit ausländischen Nichtregierungs-Organisationen stark kontrolliert bzw. behindert.

Trotzdem konnten wir direkte Einblicke in das Arbeitsleben bekommen, z.B. bei einem Werksbesuch, der über deutsche Betriebskontakte zur Werksleitung vermittelt wurde, sowie bei Gesprächen mit ArbeiterInnen in privaten Kontexten. In Workshops und Gesprächen in der Reisegruppe erhielten wir darüber hinaus viele allgemeine Informationen, die es uns ermöglichten, unsere Eindrücke besser einordnen zu können.

Zunächst möchten wir über den Besuch in einer Motorenfabrik des kanadischen Konzerns Bombardier berichten und danach über eine Begegnung mit Beschäftigten einer Schuhfabrik und mit ArbeiterInnen verschiedener Firmen in einem Sozialzentrum.

Ein »Prädikats-Arbeitgeber«? – Zu Besuch bei Bombardier

Die Bombardier-Niederlassung liegt in einer Sonderwirtschaftszone¹ der Stadt Suzhou und besteht seit ca. fünf Jahren. Sie ist komplett in der Hand von Bombardier und fertigt für den Export. Exportiert wird zu Bombardier-Werken in Australien, Deutschland, Frankreich, Schweiz und Indien, wo die Endmontage der Fahrzeuge stattfindet.

Die Zulieferungen kommen überwiegend von Herstellern in China. In der Fabrik – hochmodern sowohl hinsichtlich der technischen Ausstattung als auch der Arbeitsabläufe – werden Motoren für Straßenbahnen, S-Bahnen und Lokomotiven hergestellt, wie sie bis 2009 bei Bombardier in Deutschland produziert wurden. Die Lackierung der Wicklungen wurde wegen der giftigen Emissionen an eine chinesische Firma ausgelagert, begründet wurde das uns gegenüber mit der geringen Anzahl von Lackiervorgängen, weswegen sich eine firmeneigene Emissionsschutzanlage nicht rechne.

Ca. 100 Männer und 60 Frauen arbeiten im Produktionsbereich, die Frauen überwiegend beim Erstellen der Spulenwicklungen. Da die Arbeit sehr präzise geleistet werden muss, ist eine dreimonatige Einarbeitungszeit erforderlich, die geringer entlohnt ist. Das erklärt eine für chinesische Verhältnisse relativ niedrige Fluktuationsrate² von 12-15 Prozent im Jahr. Nur ein Drittel der Beschäftigten hat bisher einen unbefristeten Arbeitsvertrag. So kann nach den laufenden Schwankungen der Auftragslage eingestellt und entlassen werden. Es gibt eine gesetzliche Vorgabe, dass befristete Arbeit nach der zweiten Verlängerung in Festanstellung über-

gehen muss. Leiharbeit findet in geringem Umfang nach gesetzlichen Regelungen statt. Obwohl das chinesische Arbeitsgesetz nur 36 Überstunden pro Monat erlaubt, können Überstunden in viel höherem Umfang von der Kontrollbehörde genehmigt werden, wenn die Firma die individuellen Unterschriften aller Beschäftigten vorlegt. In Phasen hoher Auftragslage möchte Bombardier, dass bis zu 176 Stunden monatliche Mehrarbeit zu der regulären 40-Stunden-Woche geleistet werden. Bei niedriger Auslastung wird auch weniger als die reguläre Arbeitszeit geleistet. Die Arbeiter und Arbeiterinnen haben der flexiblen Arbeitszeit laut Angaben der Gewerkschaftsvorsitzenden zugestimmt und sind zusätzlich zu vielen Überstunden bereit, um ihr Einkommen aufzustocken-

Der Grundlohn liegt bei 3.000 Yuan (393 Euro). Dazu kommen Leistungsprämien für gute Qualität, geringen Materialverbrauch, Zeiteffektivität, Sicherheitsverhalten und Verzicht auf Krankheitstage. Die gesetzlichen Sozialversicherungen (für Rente, Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit) werden bezahlt. Das Mittagessen wird von der Firma kostenfrei bereitgestellt, es gibt auch Zuschüsse für Wohnungen und Versicherungen. Sechs werkseigene Busse transportieren täglich die Belegschaft zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Über deren Wohn- und Lebensbedingungen und ihren evtl. Status als (vorübergehend) zugezogene WanderarbeiterInnen erhielten wir keine Informationen.

Die Benennung einer Gewerkschaftsvertretung im Betrieb ist verpflichtend und wurde 2013 angeordnet. Seitdem hat die stellvertretende Werksleiterin die Aufgabe der Gewerkschaftsvertreterin mit dem Ziel der Herstellung harmonischer Verhältnisse im Betrieb übernommen. Sie organisiert u.a. betriebliche Feiern. Die Arbeitsbehörde hat das Werk mit dem Prädikat »Guter Arbeitgeber« ausgezeichnet. Bei der jährlichen Vollversammlung werden z.B. die Unterschriften für die Beantragung der Überstunden eingesammelt.

Am Beispiel eines Arbeitsunfalls mit der Folge Erwerbsunfähigkeit wurde dargestellt, dass die Firma durch gerichtliche Klagen eines Betroffenen sehr unter Druck geriet und hohe Entschädigungen zahlen musste.

Der gesetzliche Mindestlohn in der Region von Suzhou beträgt 1.770 Yuan. Er dient den Firmen als Orientierung. Der von den Firmen bezahlte Grundlohn richtet sich nach dem Arbeitsmarkt. Tariflöhne, die mit Gewerkschaften ausgehandelt werden, gibt es nicht.

Gespräche mit ArbeiterInnen

Wir konnten uns mit einer Gruppe von Kolleginnen treffen, die bei einem taiwanesischen Subunternehmer in einer chinesischen Kleinstadt in der Nähe von Fuzhou Schuhe für Adidas und Nike fertigen. Die Lebenshaltungskosten in der Kleinstadt sind zwar niedriger, aber entsprechend auch die Entlohnung. Der Grundlohn von 1.350 Yuan (177 Euro) reicht nicht aus. Deswegen werden regelmäßig Überstunden gemacht, so dass meist je elf Stunden an sechs Wochentagen gearbeitet wird, für insgesamt 2.000-3.000 Yuan. Beim Kleben der Schuhe entstehen giftige Dämpfe, die von den Arbeiterinnen als Ursache der häufig vorkommenden Ohnmachten betrachtet werden. In der Klinik wurde das jedoch nicht attestiert, was unsere GesprächspartnerInnen zu dem Verdacht führte, dass hier Bestechung im Spiel gewesen sei. Vor Kurzem wurde die Fabrik von einem neuen Besitzer übernommen, der alle Fenster verschließen ließ – vermutlich, um Diebstahl zu verhindern. Die Arbeiterinnen verdienen zu wenig, um ihre selbst hergestellten Schuhe kaufen zu können.

Spontane Streiks sind vorgekommen. Der letzte Streik war allerdings nicht erfolgreich: Vermutete Streikführer wurden entlassen, und danach wurde sogar weniger Lohn bezahlt. Die Gewerkschaft kümmert sich offenbar nicht um die schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhne. Der betriebliche Gewerkschaftsvertreter ist auch hier Mitglied des Managements. Die Gewerkschaft wird als Organisation für die Herstellung »harmonischer Arbeitsbe-

ziehungen« betrachtet. Die Arbeiterinnen sehen sich durch die Gewerkschaft nicht vertreten und nicht unterstützt.

Es ist nicht einfach, Belegschaften zu organisieren. Jüngere wechseln bei Unzufriedenheit oft lieber den Arbeitsplatz, als sich an Kämpfen zu beteiligen und evtl. auf schwarze Listen zu kommen, die an andere Firmen weitergereicht werden. Ältere möchten vor allem den Arbeitsplatz behalten. Bei Streiks um Abfindungen wegen Betriebsschließungen gibt es ebenfalls unterschiedliche Interessen bei Jungen und Alten, weil sich die Höhe der Abfindung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet.³

Unsere Gesprächspartnerinnen waren zwischen 40 und 50 Jahre alt und vor 20-30 Jahren aus einem ca. 1.200 km entfernten Dorf in Sichuan nach Südostchina gekommen. Ihre Kinder haben die meisten bei Verwandten im Dorf zurückgelassen, weil ihnen nur dort Sozialleistungen gezahlt werden und die Schulbildung gewährleistet ist. In ihrem Heimatdorf gab es keine Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu verdienen. Die meisten von ihnen arbeiten seit ca. zehn Jahren in dieser Fabrik und möchten dort bis zum Renteneintritt bleiben. Alle wollen danach wieder zurück in die Heimatregion. Ein möglichst großer Anteil des Verdiensts wird ins Heimatdorf geschickt oder für die Zeit der dauerhaften Rückkehr angespart. Deswegen wird am Arbeitsort sehr wenig in die Wohnung investiert. Alleinstehende wohnen meist in Mehrbettzimmern, Paare mieten eine einfachste Einraumwohnung mit Gemeinschaftsküche. In der Kleinstadt beträgt die Monatsmiete dafür 100 Yuan.

Ähnliche Informationen erhielten wir im Gespräch mit Besuchern eines sozialen Zentrums in einem »Stadtdorf« von Suzhou. In dem »Stadtdorf« leben ca. 20.000 Personen, von denen nur 1.800 Einheimische sind, vermutlich die Vermieter der Häuser. Unsere Gesprächspartner berichteten, dass sie nur einmal jährlich in ihr Herkunftsdorf zurückfahren können, wo die meisten ihre Kinder zurückgelassen haben. Ihr Leben ist bestimmt durch lange Arbeitstage, die keine Freizeit lassen, schlechte Arbeitsbedingungen und große Arbeitsbelastung, das Fehlen einer kollektiven Arbeitervertretung, sowie enge und schlechte Wohnungen. Einwandererkinder, die mit im »Stadtdorf« leben, dürfen keine öffentliche Schule besuchen, ihre Situation wird als sehr schlecht beschrieben. Das soziale Zentrum bietet Rechtsberatung, kulturelle Aktivitäten, politische Bildung und sozialen Zusammenhalt. Für Kinder wurde eine Schule gegründet, die wenigstens minimale Bildung ermöglicht.

Informationen zur Arbeitsmigration in China

2016 waren von den 776 Millionen Erwerbstätigen in China 282 Millionen Arbeitsmigranten aus ländlichen Gebieten. Sie arbeiten vor allem in drei großen Industriezonen. (1. Nordchina: »Rostgürtel« Schwerindustrie, Schiffs- und Maschinenbau, Stahl- und Metallverarbeitung; 2. Jangtse-Delta: Software, Mikroelektronik, Umwelttechnik, Autoteile, Kommunikationselektronik, hochentwickelte Chemie, Messinstrumente und Zubehör; 3. Südchina & Perlfuss-Delta: »Von der Fabrik der Welt zum Innovationshub« – Textilien und Bekleidung, Spielzeug und Plastikprodukte, elektronische Haushaltsgeräte, Leder, Software und Computer.

Aktuell unternimmt die chinesische Regierung Anstrengungen, um im Westen Chinas industrielle Arbeitsplätze zu schaffen. Arbeitsmigration ist verursacht durch eine Verarmung der ländlichen Regionen und Arbeitsmöglichkeiten mit vergleichsweise höheren Löhnen in den Industriezonen. Gleichzeitig besteht das sogenannte Hukou-System weiter, das in der Zeit nach der Revolution eingeführt wurde, um eine unkontrollierte Abwanderung aus den ländlichen Regionen zu erschweren und zu verhindern, dass die sozialen Systeme in den Städten überfordert werden. Der Aufenthalt an dem zugeordneten Wohnort war Voraussetzung für jede Art von Beschäftigung, die Vergabe von Essen und anderen wichtigen Konsumgütern sowie die Schulbildung. Das ist im Kern bis heute so geblieben. Soziale und kommunale Leistungen sind bezogen auf den Hukou (eingetragener Wohnsitz), obwohl seit Anfang der 1980er Jahre DorfbewohnerInnen zur Arbeitsaufnahme in die Städte ziehen. Eine Änderung des Hu-

kous kann nur erreichen, wer genug Geld hat oder eine Karriere in der Administration gemacht hat.

Teil II wird im *express* 8/2017 folgen.

** Gertrud Rettenmaier arbeitet im Bildungsbereich mit dem Schwerpunkt Familien mit Einwanderungsgeschichte. Johannes Hauber ist Rentner. Er war Betriebsratsvorsitzender bei Bombardier in Mannheim, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates und ehrenamtlich Vorsitzender des Europäischen Branchenausschusses Bahnindustrie.*

Anmerkungen:

- 1 Gebiet eines Landes mit Sonderstatus (in Wirtschaft und Verwaltung), häufig zeitlich begrenzt. Idee ist, Wachstums-Leuchttürme und »Labore« für Innovation zu schaffen. Unterwegs fielen uns immer wieder Niederlassungen oder Fahrzeuge deutscher Unternehmen auf: Bosch, Logitech, Wika-Drucktechnik, Schott (Produktion von Cerankochfeldern), DHL.
- 2 In Elektronikfirmen wie Foxconn ist die Fluktuation aufgrund extrem schlechter Arbeitsbedingungen und niedriger Entlohnung wesentlich höher.
- 3 Bei Betriebsschließung oder Besitzerwechsel muss nach dem Arbeitsvertragsgesetz eine Abfindung bezahlt werden, die als Ausgleich für die angesparte Sozialversicherung gilt. Unternehmer wollen sich dieser Verpflichtung immer wieder entziehen, was ein häufiger Anlass für Streiks ist.

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