



Stiftung
Asienhaus

Arbeitskämpfe in China

Immer wieder machen Nachrichten von Streiks im Reich der Mitte der Runde. Sie sind eine Folge niedriger Bezahlung und schlechter Arbeitsbedingungen. Nach wie vor sind Chinas Gewerkschaften staatlich kontrolliert und klare Mechanismen für die kollektive Durchsetzung gesetzlich verbriefter Arbeiterrechte nicht vorhanden.

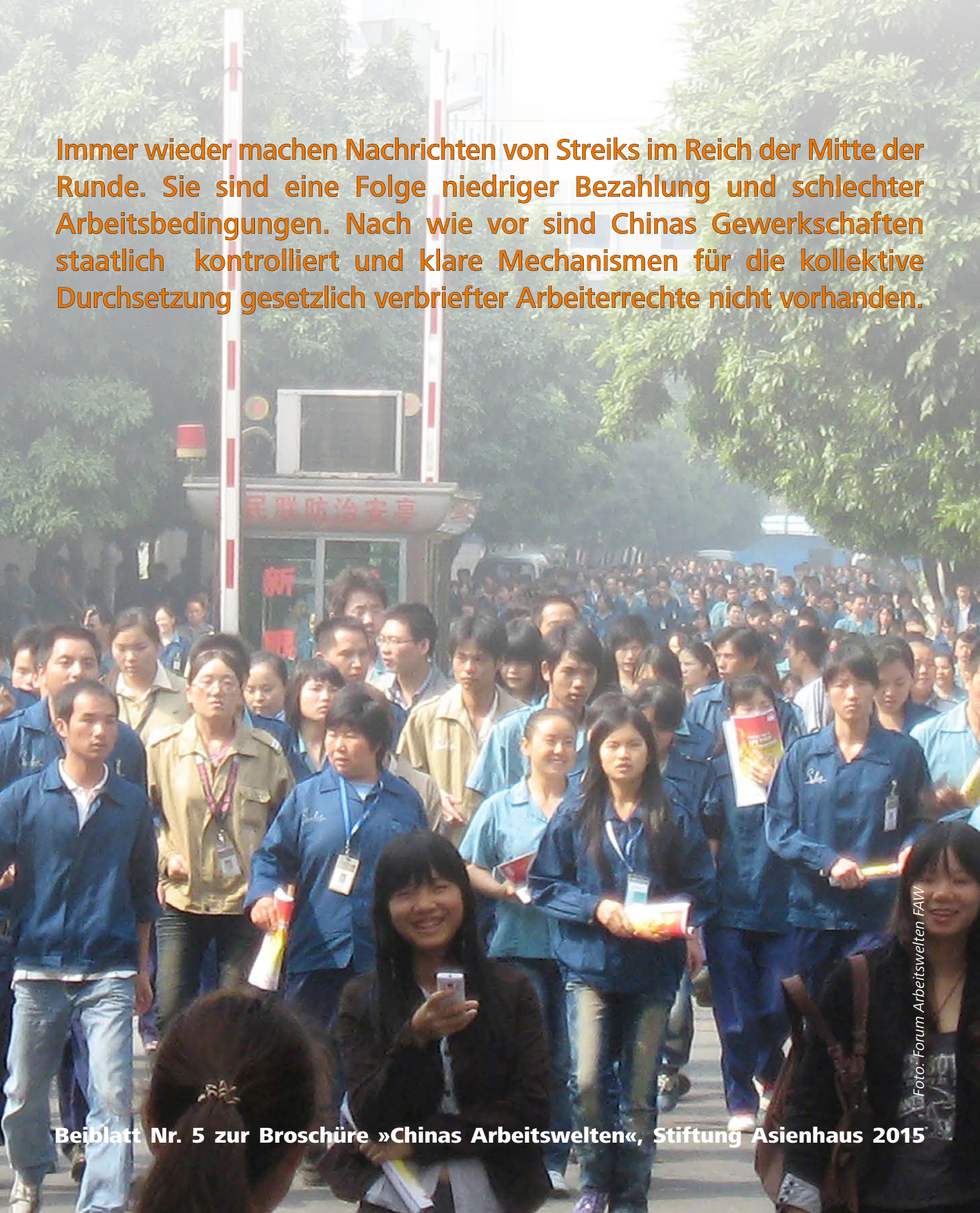


Foto: Forum Arbeitswelten FAW

Streiks in China - Mit dem Mut der Verzweiflung

Eine der »Modernisierungen« des Reformvaters Deng Xiaoping war die Streichung des Streikrechts aus der Verfassung im Jahr 1982. Seitdem sind Streiks in der VR China weder erlaubt noch offiziell verboten. Allerdings kommen sie häufiger vor, als man es in einem autokratisch regierten Staat vermuten würde.

Die Organisation China Labour Bulletin zählte in der VR China zwischen 2012 und Anfang 2016 insgesamt 6.359 Streiks, wobei die Zahl der Streiks in den letzten Jahren zugenommen hat. Im Jahr 2015 wurden 2.773 Streiks erfasst, allerdings waren an nur 81 Streiks mehr als 1.000 Teilnehmer beteiligt.

Am häufigsten wird im Perlflossdelta in Südchina gestreikt, da hier große Teile der verarbeitenden Industrie konzentriert sind. Generell kommen Streiks aber in allen Landesteilen vor.

Diese Zahlen weisen auf ein wichtiges Charakteristikum der chinesischen Streikkultur hin: Arbeitsniederlegungen und andere Protestmaßnahmen finden immer auf Betriebsebene statt. Branchenweite Streiks oder gar Generalstreiks kommen nicht vor. Ausnahmen wie die zweiwöchige Bestreikung einer Schuhfabrik in Dongguan, im Zuge derer 40.000 Arbeiter die Arbeit niederlegten, oder der Protest von mehr als 10.000 Personen gegen Lohnkürzungen bei einem Apple-Zulieferer, bestätigen hier die Regel.

Gestreikt wurde 2015 fast ausschließlich wegen Lohnstreitigkeiten. In der Regel werden Streiks in Form von Demonstrationen und Protestaufmärschen durchgeführt. Aber auch Arbeitsniederlegungen, Sit-ins und Straßenblockaden gehören zu den Mitteln chinesischer Streikkomitees.

Eine besonders drastische und immer wieder vorkommende Form des Protestes ist zudem die Androhung oder auch Durchführung eines Suizids. Tragische Berühmtheit erlangte hier eine Serie von Selbsttötungen in einer Fabrik von Foxconn im Jahr 2010 aufgrund unzumutbarer Arbeitsbedingungen.

Die Behörden greifen bei Streiks nicht selten hart durch. Verhaftungen und Gewaltanwendung durch die Polizei sind üblich. In den Jahren 2012 und 2013 griff die Polizei in 20% der Fälle ein. Streikführer wurden teilweise monatelang ohne Gerichtsverfahren in Haft genommen.

Dass Chinas Arbeiter dennoch immer wieder den Mut beweisen, gegen mächtige Firmenbosse und Behörden aufzubegehren, hängt einerseits mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, andererseits aber auch mit der Abwesenheit handlungsfähiger Arbeitnehmervertretungen und rechtsstaatlicher Mechanismen zusammen.

Gewerkschaften ohne Biss

Das Gewerkschaftsgesetz aus dem Jahr 1992 (revidierte Fassung 2001) räumt zwar ausdrücklich Koalitionsfreiheit ein, allerdings wird gleichzeitig festgelegt, dass sich alle Gewerkschaften nach dem Prinzip des »demokratischen Zentralismus« organisieren müssen. Dieses bedeutet, dass zwar alle lokalen Gewerkschaftskomitees Delegierte in das Gewerkschaftskomitee der nächsthöheren Ebene wählen. Die übergeordneten Komitees üben jedoch anschließend die Führung über die untergeordneten Organe aus.

Das oberste dieser Gewerkschaftsorgane ist der Gesamtchinesische Gewerkschaftsbund. Bereits im Jahr 1925 gegründet, hat er heute mehr als 280 Mio. Mitglieder und vertritt somit offiziell über 50% aller chinesischen Arbeiter. Der Gewerkschaftsbund ist jedoch keine unabhängige Vertretung der Arbeitnehmer, sondern vielmehr eine staatlich gelenkte Aufsichtsbehörde, deren Leiter durch die obersten Gremien der Kommunistischen Partei Chinas bestimmt werden. Alle großen Gewerkschaftsverbände besitzen sogenannte Parteigruppen, die direkten Einfluss auf zentrale Entscheidungen der Gewerkschaften ausüben. Die Gründung unabhängiger Gewerkschaften wird von der KPCh als politische Bedrohung angesehen.

Angestellte sehen in den Gewerkschaften häufig Erfüllungsgehilfen von Unternehmen und Behörden. Die gut eine Million Gewerkschaftsangestellte sind Regierungsbürokraten, ohne Blick für die Bedürfnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen. Nicht wenige lokale Streiks in China sind Folge der mangelhaften Interessenvertretung durch die Gewerkschaften.

Bitte keinen Streit: Die Schlichtungsfälle

Zwar hat die chinesische Regierung Streiks nicht verboten, dennoch versucht sie, Arbeitsstreitigkeiten mit Schlichtungsmechanismen einzudämmen.

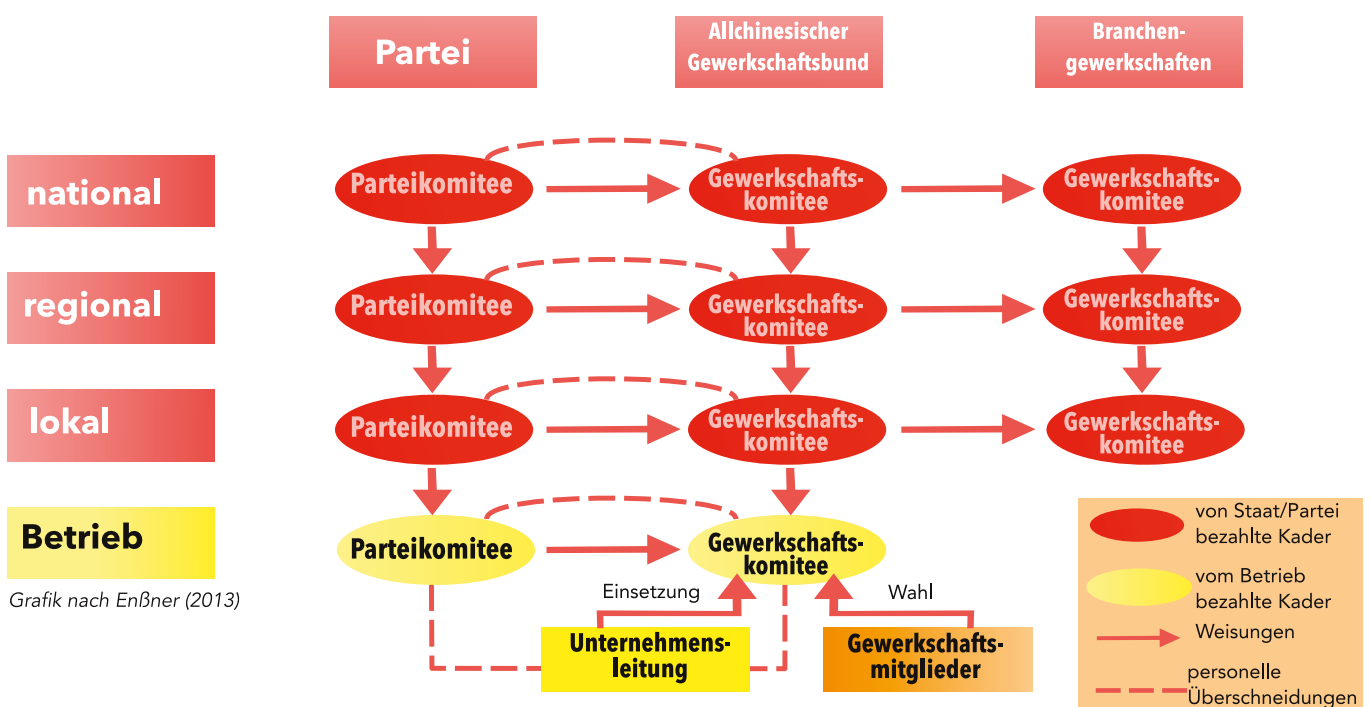
Das Gesetz zur Schlichtung von Arbeitskämpfen aus dem Jahr 2008 schaltet einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Streitschlichtungsverfahren vor. Bringen gegenseitige Konsultation und freiwillige Mediation keine Einigung, wird ein Streitfall vor ein Schiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten

gebracht. Das Schiedsgerichtsverfahren ist wesentlich formaler als die freiwillige Mediation und kann auch Urteile über abwesende Personen aussprechen. Erst wenn auf dieser Ebene die Streitigkeiten nicht gelöst werden können, ist der Weg für einen Gerichtsprozess frei.

Die Praxis zeigt, dass etwa die Hälfte aller Fälle – im Jahr 2014 gut 300.000 – nicht durch Schiedsspruch entschieden werden, sondern wieder in die freiwillige Mediation zurückverwiesen werden. Der Anteil der durch Schiedsspruch für die Arbeitgeber gewonnen Fälle betrug im Jahr 2014 nur 11,6 % und für die Arbeitnehmer 35,2%. Trotz höherer Gewinnquote ist die Zahl der gewonnen Schiedsverfahren für die Arbeitnehmer in den letzten Jahren von 44,5% im Jahr 2008 auf 32,5% im Jahr 2013 zurückgegangen.

Will ein Arbeiter einen Schiedsspruch nicht akzeptieren und vor Gericht ziehen, so hat er mit hohen Hürden zu kämpfen. Im Falle eines Prozesses erwarten ihn in der Regel Gerichtskosten, welche die eingeklagte Summe übersteigen. Arbeitsrechtlich zu

Gewerkschaftsarbeit findet in China auf der Betriebsebene statt. Die Betriebsgewerkschaften werden von der Kommunistischen Partei kontrolliert.



prozessieren ist somit für viele chinesische Arbeiter schon allein aus finanziellen Gründen nicht möglich.

Für die Einforderung kollektiver Rechte stellen Chinas Schiedsgerichte kein wirksames Mittel dar. Das Schiedsverfahren der VR China ist auf die Lösung von Einzelfällen und weniger auf die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten ausgerichtet. Da die Hauptursache für Arbeitsstreitigkeiten jedoch Lohnstreitigkeiten und damit kollektive Anliegen sind, bleibt Chinas Arbeitern und Arbeiterinnen oft keine andere Möglichkeit als der Streik.

Ein neues Streikrecht als Lösung?

In der Wissenschaft und auf zivilgesellschaftlicher Ebene gibt kontroverse Diskussionen darüber, wie ein formales Streikrecht aussehen könnte. Während die Einen klaren Regeln für den Ablauf von Streiks durchaus positiv gegenüber stehen und hier auch Unterstützung aus Teilen der chinesischen Wirtschaft

bekommen, sehen Andere in einem stark formalisierten Streikrecht eine Entmachtung der Arbeiter und Arbeiterinnen (vgl. auch China Labor News Translations: »Recht auf Widerstand?« In: Chinesische Arbeitswelten, Stiftung Asienhaus 2015, S. 44-47). Vor dem Hintergrund des starken Kontrollbedürfnisses der chinesischen Regierung, des Mangels an unabhängiger Arbeitervertretung und eines unterentwickelten Rechtsstaats ist diese Angst durchaus nachvollziehbar.

Will die Regierung jedoch ihre makroökonomischen Zielsetzungen wie etwa ein vom Konsum getriebenes Wirtschaftswachstum oder die Abmilderung der Einkommensunterschiede erreichen, so braucht es starke unabhängige Gewerkschaften, die in der Lage sind, branchenweite Tariflöhne auszuhandeln. Ein Streikgesetz müsste jedoch von weiteren rechtsstaatlichen Reformen gestützt werden. Die derzeitige Verschärfung staatlicher Kontrollmechanismen in der VR China und die Furcht chinesischer Politiker vor nichtstaatlichen Organisationen wird dieses aber auf absehbare Zeit verhindern.

»Die Arbeiter haben hohe Erwartungen an die Demokratisierung innerhalb des Gewerkschaftsbundes. Eine große Lücke klafft jedoch noch bei den Gewerkschaften in den privaten Unternehmen, und die ArbeiterInnen führen dort gerade einen Kampf darum, dass Gewerkschaften überhaupt Kontrollrechte haben.«

Yu Feng

In: »Arbeitswelten in China«
(Stiftung Asienhaus 2015, S. 28)

Chinas Gewerkschaften und die KPCh

Die chinesischen Gewerkschaften und die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) sind seit ihrer Entstehung in den 1920er Jahre eng miteinander verknüpft. Zwei Jahre nachdem 60.000 Arbeiter und Arbeiterinnen im Zuge der Vierten-Mai-Bewegung im Jahr 1919 mit kollektiver Arbeitsniederlegung erstmals ihre Stärke demonstriert hatte, wurde 1921 in Shanghai die KPCh gegründet.

Obwohl die Arbeiterschaft mit zwischen 1,5 – 2,5 Millionen Personen noch keinen signifikanten Anteil der Bevölkerung repräsentierte, stellten sie dennoch das wichtigste strategische Element der neuen Partei dar. Frühe Führungspersönlichkeiten wie Li Lisan sahen in einer proletarischen Revolution der städtischen Arbeiterschaft den Weg zur Macht.

Es war deshalb die KPCh, welche die aktivste politische Kraft innerhalb der Arbeiterbewegung wurde. Sie gründete ein Arbeitersekretariat, welches im Jahr 1922 den ersten landesweiten Gewerkschaftskongress Chinas einberief. Es waren die Kommunisten, die Arbeiterzeitschriften herausgaben und Schulungen durchführten. Auch wurde unter ihrer Ägide am 1. Mai 1925 der Allchinesische Gewerkschaftsbund gegründet. Ihren Höhepunkt erreichte die Arbeiter-

Innenbewegung am 30. Mai 1925, als es nach der blutigen Niederschlagung eines Streiks durch die englische Polizei in Shanghai zu landesweiten Protesten kam.

Doch die Gewerkschaften überlebten nicht lange. Nachdem Chiang Kai-shek unterstützt von Generalstreiks der Gewerkschaften im Frühjahr 1927 Nanjing und Shanghai eingenommen hatte, vollzog er eine Kehrtwende und initiierte mit Hilfe lokaler Geheimgesellschaften ein Massaker an Shanghais Gewerkschaftern und Kommunisten. In der Folge zogen sich die Kommunisten aufs Land zurück und die chinesische Revolution wurde eine Bauernrevolution.

Nach der Ausrufung der Volksrepublik China im Jahr 1949 zeigte sich schnell, dass die Rolle, die das neue Regime für Gewerkschaften vorgesehen hatte, nicht die einer unabhängigen Interessenvertretung der Arbeiter und Arbeiterinnen war. Vielmehr wurden sie zum Sprachrohr der neuen Regierung. Ab dem ersten Fünfjahresplan 1953-57 herrschte nur noch die Partei über die Gewerkschaften. Obwohl der Allchinesische Gewerkschaftsbund mittlerweile auf 12 Millionen Mitglieder angewachsen war, war er jetzt nur noch Staatsorgan. Der letzte Befürworter gewerkschaftlicher Autonomie Li Lisan war 1952 als Gewerkschaftsboss entlassen worden.

»Für die Partei bestand die Hauptaufgabe der Gewerkschaft jedoch schon immer darin, die Produktion voranzutreiben.

Die Verteidigung der materiellen Interessen der Arbeiter war nachgeordnet.«

Au Loong Yu

In: »Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt«
(Stiftung Asienhaus 2015, S. 14)

Weitere ausführliche Informationen zum Thema enthält unsere Broschüre: »Chinesische Arbeitswelten – In China und in der Welt«



China-Programm

Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und express (Hg.)

Chinesische Arbeitswelten – in China und in der Welt

express

forum
Arbeitswelten

Stiftung
Asienhaus



China matters – www.eu-china.net

Chinas Bedeutung für eine Politik der globalen Nachhaltigkeit wächst stetig. Die europäische Zivilgesellschaft und NGOs sind mitten im Prozess China-Expertise aufzubauen. Das möchten wir unterstützen. Unsere Broschüren wollen es MultiplikatorInnen der entwicklungs- und umweltpolitischen sowie der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ermöglichen, sich differenziert mit der Rolle Chinas für globale Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen.



Stiftung
Asienhaus

Impressum:

© Stiftung Asienhaus, Köln April 2016

Herausgeber: Stiftung Asienhaus

Hohenzollernring 52

50672 Köln

Tel.: 0221/716121-0

Autor: Dr. Tobias Voß

Bestellung:

vertrieb@asienhaus.de

Redaktion und Korrektur:

Dr. Nora Sausmikat

V.i.S.d.P.: Dr. Nora Sausmikat

Gestaltung: Dr. Tobias Voß

Reinzeichnung und Gesamtausstattung:

Klartext Medienwerkstatt GmbH <www.k-mw.de>

www.asienhaus.de

www.eu-china.net

www.eu-china-twinning.org

www.stimmen-aus-china.de

Mit freundlicher Unterstützung durch die
 Stiftung Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen



**STIFTUNG UMWELT
 UND ENTWICKLUNG
 NORDRHEIN-WESTFALEN**