KOMMENTAR 25.01.2015 | Jürgen Kahl

Arbeit gegen Kapital

Wie Chinas Arbeitnehmer für eine faire Sozialpartnerschaft kämpfen.

Als sich der Sozialismus in China unter Mao Zedong in revolutionären Schüben voran bewegte, standen Modellhelden hoch im Kurs. Es waren die von der Propaganda synthetisierten Lichtgestalten, die sich so selbst- wie bedingungslos den Zielen der Partei verschrieben hatten. Sie sollten der trägen Masse beim Durchmarsch zum Neuen Menschen vorausleuchten. Mit dem strategischen Kurswechsel von Deng Xiaoping 1978, der mit unvergleichlich durchschlagenderem Erfolg an die Instinkte des materiellen Gewinnstrebens appellierte, sind sie trotz gelegentlichen Wiederbelebungsversuchen aus der Mode gekommen.

Heute sucht sich die chinesische Gesellschaft, so aufgeklärt und pluralistisch wie sie ist, ihre Vorbilder selbst. Dabei fällt die Wahl bemerkenswert häufig auf ansonsten völlig unauffällige Zeitgenossen, die sich nicht ins Licht der Öffentlichkeit gedrängt haben. Sie werden nur deshalb zu Modellhelden eines neuen Typs, weil sie unter widrigen Umständen über sich hinauswachsen und hartnäckigen Widerstand gegen Rechtsverstöße und willkürliche obrigkeitliche Eingriffe in ihr Leben leisten.

Von Mitte 2011 bis Ende 2013 ist es zu insgesamt rund 1 200 Zwischenfällen mit jeweils einigen hundert bis mehreren tausend Beteiligten gekommen.

Der Fall des Gewerkschafters Huang Xingguo hat eine andere Dimension. Als sich im März des vergangenen Jahres über hundert Beschäftigte gegen die Schließung der Walmart-Filiale in Changde (Provinz Hunan) zur Wehr setzten und das Firmengelände des amerikanischen Einzelhandelskonzerns besetzten, fanden sie im Kampf um angemessene Abfindungen in dem Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft einen unerwartet entschlossenen Verbündeten. Im Gegensatz zur örtlichen Vertretung des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB) und der Lokalregierung, die den Konzern mit Rücksicht auf seine anderen Investitionen in der

Region billig davon kommen lassen wollten, übernahm Huang aus Solidarität die Organisation des Widerstands. Er hielt die Filiale zusammen mit seinen Kollegen auch gegen die Gewaltandrohung der Polizei besetzt.

Verglichen mit dem Streik von bis zu 40 000 Arbeitnehmern, die einen Monat später im Streit um ausstehende Rentenbeitragszahlungen die Fabriken des taiwanischen Sportschuhherstellers Yue Yuen im südchinesischen Dongguang (Provinz Guangdong) zwei Wochen lang lahm legten, war die Protestaktion von Changde nur ein Randereignis. Was daraus einen Aufsehen erregenden Fall machte, war der über die sozialen Medien und von Teilen der Presse kolportierte Mut Huangs. Er ergriff im Widerspruch zur Linie der Einheitsgewerkschaft Partei und durchbrach damit ein Verhaltensmuster, das in China inzwischen nicht nur bei den betroffenen Arbeitnehmern als Anomalie und schwere Belastung für die Funktionsfähigkeit der „sozialistischen Marktwirtschaft“ in der Kritik steht.

Unglaubwürdige Gewerkschaften – spontane Proteste

Die Größenordnung des Problems ergibt sich aus der seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 eskalierenden Häufigkeit, mit der sich in China Arbeitskonflikte um Löhne, Sozialleistungen und Rationalisierungsmaßnahmen in spontanen Protestaktionen entladen. Die auf Arbeitnehmerfragen in China spezialisierte NGO China Labour Bulletin (Hongkong) hat für die Zeit von Mitte 2011 bis Ende 2013 insgesamt rund 1 200 solcher Zwischenfälle mit jeweils einigen hundert bis mehreren tausend Beteiligten dokumentiert.

Am stärksten betroffen sind die Küstenregionen und vor allem das Perlflussdelta in der Provinz Guangdong, wo sich von Bekleidung, Autozulieferung bis zur Elektronik die überwiegend von chinesischen und ausländischen Investoren gehaltenen Unternehmen der Exportindustrie konzentrieren. Dort sind auch die meisten Wanderarbeiter als gering qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt. Ein sozial wie ökonomisch kostspieliger Dauerkrisenherd, für den der damalige ACGB-Chef in Guangdong, Deng Weilong, bereits 2010 nicht die kollektiv aufbegehrende Arbeiterschaft, sondern die eigene

Organisation in Haftung genommen hat. Mit der entlarvenden Feststellung, dass viele Gewerkschaftsvertretungen in den Betrieben im Konfliktfall „wie Unterabteilungen des Managements“ agierten, statt glaubwürdig die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.

Der Befund beschreibt gleichzeitig ein zentrales Hindernis, das der Umsetzung der jüngsten Reformbeschlüsse von Partei und Regierung im Wege steht. Auf dem 3. Plenum des Zentralkomitees der KP Chinas im November 2013 war beschlossen worden, verstärkt auf Binnennachfrage statt auf den Export zu setzen und eine sozial ausgewogene und inklusive wirtschaftlichen Entwicklung zu fördern. Dabei ist die organisierte, weil politisch lange so gewollte Schwäche der chinesischen Einheitsgewerkschaft nur das Symptom einer prekären Fehlentwicklung in den Arbeitsbeziehungen. Diese hat ihre Ursache in der extrem ungleichen Machtverteilung zugunsten der Kapitalinteressen und spiegelt sich in dem ebenso rasant gewachsenen Wohlstandsgefälle.

Das Bild, das sich aus den auseinander driftenden Anteilen der Arbeits- und der Kapitaleinkommen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) und aus der Schere bei den für den Konsum verfügbaren Haushaltseinkommen ergibt, wird durch den signifikanten Anstieg der staatlich festgesetzten Mindestlöhne und der daran orientierten Durchschnittslöhne in den vergangenen zehn Jahren nur bedingt korrigiert. Schon deshalb, weil viele Unternehmen alle möglichen Schlupflöcher nutzen, um die höheren Lohnkosten an anderer Stelle auf Kosten der Beschäftigten zu kompensieren. Insofern hängt der Erfolg des angestrebten „Rebalancing“ bei der Verteilung der Wohlstandsgewinne entscheidend davon ab, ob es gelingt, die kollektive Autonomie der Arbeitnehmerschaft institutionell und durch nicht nur auf dem Papier verbriefte Mitspracherechte wie kollektive Tarifverhandlungen zu verankern. Und das heißt, annähernde Waffengleichheit mit der Kapitalseite herzustellen.

Als 1995 das neue Arbeits- und Beschäftigungsgesetz in Kraft trat, war nach offizieller Einschätzung zusammen mit dem zwei Jahre zuvor verabschiedeten Gewerkschaftsgesetz eine sichere Rechtsgrundlage geschaffen, um beim Übergang von der sozialistischen Plan- zur Marktwirtschaft „die legitimen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu schützen und harmonische und stabile Arbeitsbeziehungen aufzubauen“. Der Sozialwissenschaftler und Arbeitsmarktexperte Chang Kai, der an der Volksuniversität (Renmin-Universität) in Peking lehrt, kommt im Rückblick auf die tatsächliche Entwicklung zu einem anderen Ergebnis. Danach war sie von zwei Trends bestimmt, die sich zu Ungunsten der Arbeitnehmer auswirkten:

Zum einen die Merkantilisierung des Faktors Arbeit, dessen Wert sich

fortan vorrangig nach den Zielvorgaben für das gesamtwirtschaftliche Wachstum bestimmte. Die Ende der 1990er Jahre von Massenentlassungen begleitete Reform der Staatsunternehmen war der paradigmatische Schnitt, mit dem sich der Staat aus dem operativen Unternehmensgeschäft und mithin aus der sozialen Verantwortung in den Betrieben zurückzog. Die Arbeiter wurden aus ihrer virtuellen Rolle als „herrschende Klasse“ entlassen und den Kapitalinteressen untergeordnet. Gleichzeitig bildete sich im Zuge der Privatisierung auf lokaler Ebene das robuste Interessenkartell aus Unternehmern und Funktionären (Kaderkapitalismus) heraus, das die gesetzlichen Regeln für die Festsetzung von Löhnen, die Gestaltung von Arbeitsverträgen und die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Zweifelsfall nach eigenem Gutdünken auslegt.

Die Arbeiter wurden aus ihrer virtuellen Rolle als „herrschende Klasse“ entlassen und den Kapitalinteressen untergeordnet.

Der von der globalen Finanzkrise erzeugte Druck war es dann, der eine Welle der kollektiven Gegenwehr auslöste. 2009 zunächst in der staatseigenen Stahlindustrie, wo sich wie schon sieben Jahre zuvor Tausende von Arbeitnehmern gegen den Abbau von Überkapazitäten stemmten. Ein Jahr später löste ein Großstreik bei einem Joint Venture von Honda in Guangdong eine Kettenreaktion in der südchinesischen Autozulieferindustrie aus. Der Anlass war ein für die arbeitsintensive Fertigungsindustrie typischer Konflikt. Der Getriebehersteller, der überwiegend gering qualifizierte Wanderarbeiter beschäftigt, hatte zwar die von der Provinzregierung verfügte Anhebung des Mindestlohns umgesetzt, dafür aber die monatlichen Zuschüsse für Unterbringung und Verpflegung entsprechend gekürzt.

Keine neue Arbeiterbewegung, aber mehr Solidarität

Die Häufigkeit von Streiks, die in China nicht verboten, aber verfassungsrechtlich nicht geschützt sind, ihre breite geografische Streuung und der Gleichklang der Forderungen machen auch in der Summe noch keine neue Arbeiterbewegung. Dennoch hat das

Konfliktverhalten auf Seiten der Arbeitnehmer eine neue Qualität. Zum einen wegen der robusten Unerschrockenheit, mit der sie ihre Ansprüche durchzufechten versuchen. Sie stützt sich auf ein Rechtsbewusstsein, das in dem Maße gewachsen ist, wie der Staat den Arbeitsmarkt missbrauchssicher – zuletzt mit dem 2008 in Kraft gesetzten Arbeitsvertragsgesetz – zu regulieren versucht. Sie wird auch dadurch begünstigt, dass sich das Überangebot an Arbeitskräften in einigen Sektoren bereits spürbar zu verknappen beginnt. Außerdem ist besonders unter den jungen Beschäftigten ein Trend zur kollektiven Resolidarisierung zu beobachten. Die unterhöhlt den umfassenden gesellschaftlichen Lenkungsanspruch des Staates. Denn parallel zu dem Autoritätsverlust des ACGB ist ein Netzwerk von zivilgesellschaftlichen Gruppen entstanden, das die Arbeitnehmer bei Konflikten mit dem Management unterstützt. Laut China Labour Bulletin gibt es allein in der Provinz Guangdong inzwischen rund 50 solcher „labour rights groups“, die nicht nur individuelle Rechtshilfe leisten, sondern die Arbeitnehmer auch bei der Organisation von Streiks beraten.

Mehr Markt oder mehr Staat? In den Fachzirkeln chinesischer Sozial- und Arbeitsmarktexperten herrscht weitgehende Übereinstimmung, dass eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung in China nicht ohne eine grundlegende Reform der Arbeitsbeziehungen zu haben ist. Eine solche muss auf autonomen Kollektiv- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer basieren und die Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit im Sinne einer vom Staat koordinierten Sozialpartnerschaft neu justieren. Auf politischer Ebene hat die Provinzregierung von Guangdong die Rolle des Reformvorreiters übernommen. Sie hat als Reaktion auf die Streikwelle von 2010 die Draft Regulations on the Democratic Management of Enterprises und später die Draft Regulations on Enterprise Collective Consultations and Collective Contracts vorgestellt.

Keiner der beiden Entwürfe hat es ohne erhebliche Abstriche an den ursprünglichen Intentionen durch die parlamentarischen Beratungen geschafft. Dagegen steht der massive Einspruch der Unternehmerlobby und politisch, dass offensichtlich auch für die neue Führung in Peking der Schutzanspruch von Arbeitnehmerrechten dort endet, wo das Organisationsmonopol von Partei und Staat auf dem Spiel steht.



Jürgen Kahl
Düsseldorf

Jürgen Kahl ist Journalist. Er beobachtet und kommentiert die politische und wirtschaftliche Entwicklung in China und Ostasien seit Beginn der 1980er Jahre.

5 LESERBRIEFE

Bernhard Pfitzner schrieb am 27.01.2015

Danke für diesen insgesamt sehr informativen Artikel - der mich allerdings zu einer Zusatzfrage veranlasst: Wenn die "robuste Unerschrockenheit, mit der sie (die Arbeitnehmer) ihre Ansprüche durchzufechten versuchen", "sich auf ein Rechtsbewusstsein (stützt), das in dem Maße gewachsen ist, wie der Staat den Arbeitsmarkt missbrauchssicher – zuletzt mit dem 2008 in Kraft gesetzten Arbeitsvertragsgesetz – zu regulieren versucht", dann interessieren mich genau diese Regulierungen, die ja offensichtlich recht wirksam sind (???) nicht nur als Randbemerkung.

Laura L schrieb am 28.01.2015

Sehr apart und gut gemeint! Dann wäre aber die Rolle aller ausländischen (vor allem der deutschen) Firmen zu untersuchen, die im gesetzesfreien Raum "Round Tables " bilden und sich gegenseitig versichern, keinen Arbeitnehmer, der in einer anderen dt. Firma gekündigt hat, vor dem Ende einer Frist von mindestens 3 Monaten einzustellen-Frühkapitalismus pur, wenn man bedenkt, dass es in China kein Arbeitslosengeld oder ähnliche Unterstützung gibt. Von der Höhe der Löhne ganz zu schweigen....

Kurt Theobald schrieb am 02.02.2015

"und die Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit im Sinne einer vom Staat koordinierten Sozialpartnerschaft neu justieren"
Welches Denken steckt hiter diesem Satz?
Sozialpartnerschaft gibt es nur zwischen Menschen.
Wenn ich nun die Menschen hinter dem Bergriff "Kapital" und hinter dem begriff "Arbeit" suche, so spricht hier jemand von Sozialpartnerschaft zwischen wenigen Reichen und vielen Armen. Also von

Sozialpartnerschaft zwischen Ausbeutern und Ausgebeuteten. Eine merkwürdige und bestehende unsoziale Strukturen zementierende Denkweise.

Jürgen Kahl schrieb am 03.02.2015

Der von K. Theobald aus meinem Beitrag zitierte Satz fasst den Lösungsansatz zusammen, den chinesische Arbeitsmarktexperten und Gewerkschafter für eine Reform der Arbeitsbeziehungen innerhalb des Systems befürworten. Das ist von westlichen Vorstellungen von Sozialpartnerschaft noch ziemlich weit entfernt, wäre aber unter den gegebenen Bedingungen der eingeschränkten Organisationsfreiheit in China bereits ein Fortschritt.

Joachim Weyand schrieb am 03.02.2015

Eine weitere - letztlich unbrauchbare - Skizze des chinesischen Arbeitsmarktes, die ein ums andere Mal das Bild einer marginalisierten, am Nasenring geführten Arbeitnehmerschaft zeichnet.

Ich besuche als Wissenschaftler seit annähernd 20 Jahren

das Land in regelmäßigen Abständen und beobachte einen steten Wohlstandsgewinn in breiten Schichten der Bevölkerung, der inzwischen weit über den (wohlhabenden) Osten des Landes hinausreicht. Er wird getragen von einem Paradigmenwechsel in der Arbeitsgesetzgebung, für den das Arbeitsvertragsgesetz 2007 und seine Begleitgesetze nur der Anfang waren, und von Reallohnsteigerungen in einer Größenordnung zwischen fünf und acht Prozent jährlich; der gesetzliche Mindestlohn wurde allein in den letzten fünf Jahren verdoppelt. Diese Entwicklung kontrastiert übrigens deutlich zu der in Deutschland, wo die Arbeitnehmer in den vergangenen 20 Jahren einen Reallohnverlust hinnehmen mussten - und das trotz einer fast 12-jährigen maßgeblichen Regierungsverantwortung von Sozialdemokraten in dieser Zeit.

Das Land unternimmt zudem gewaltige Anstrengungen, die Defizite im Ausbildungsstand seiner Bevölkerung zu beseitigen und die Arbeitnehmerschaft zu qualifizieren; ein Schwerpunkt in der Sozialpolitik der kommenden Jahre ist auf die Verringerung der Wohlstandskluft gerichtet. Dabei verdienen die in einer zu engen Anlehnung an die Partei groß gewordenen

Gewerkschaften - statt arroganter Belehrung - kritischer Unterstützung. Sie sind zunehmend bereit, sich als Interessenvertreter der Arbeitnehmer in diesem Prozess zu verstehen.
