

Wolfgang Müller

# ARBEITSKÄMPFE IN CHINA

## Chinas Gewerkschaften in der Transformation



Wolfgang Däubler  
**ARBEITSRECHT  
IN CHINA**

Schutzgebühr: 4,50 Euro

**ISW**

**SPEZIAL-NR.25**

Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e.V.

---

## **Inhalt**

---

Editorial .....	2
KAPITEL I.	
<b>Von der Revolution zu Dengs Reformen: Wirtschaftliche Grundlagen von Chinas Aufstieg zur Weltmacht .....</b>	<b>11</b>
KAPITEL II.	
<b>Klassenverhältnisse in China: Einkommensverteilung immer ungleicher. ....</b>	<b>21</b>
KAPITEL III.	
<b>Unruhen und Streiks begleiten Chinas Aufstieg .....</b>	<b>9</b>
KAPITEL IV.	
<b>Chinas Gewerkschaften in der Transformation Chinas Gewerkschaften als Teil des Staats- und Parteiapparats .....</b>	<b>27</b>
WOLFGANG DÄUBLER	
<b>Arbeitsrecht in China – eine Momentaufnahme .....</b>	<b>39</b>
I. Erfahrungshorizont .....	39
II. Arbeitsrechtsgeschichte in Stichworten .....	42
III. Der große Sprung nach vorne: Das Arbeitsvertragsgesetz vom 29. Juni 2007 .....	43
IV. Zum Stand des kollektiven Arbeitsrechts .....	47

## editorial

Im Frühjahr 2010 wurde das chinesische System von einem bis dahin in diesem Ausmaß nicht gekannten Phänomen erschüttert: Eine Welle von vielen hunderten Streiks krachte über die Industriezentren des Landes. Trotz eines gesetzlichen Streikverbots und trotz eines All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes, der 226 Millionen Mitglieder und 400.000 hauptamtliche Mitarbeiter zählt und der nach dem Gewerkschaftsgesetz die Aufgabe hat, solche Streiks zu verhindern und bei Arbeitsunterbrechungen auf die Aufnahme der Produktion hinzuwirken. Folgerichtig hatten die Beschäftigten an der Gewerkschaft vorbei und gegen sie ihre Streiks organisiert und auch die Vermittlungsfunktion der Gewerkschaft in vielen Fällen nicht akzeptiert.

Wolfgang Müller, Sekretär der IG Metall, hat mehrere Jahre in China gelebt und gearbeitet und ist regelmäßig als Gewerkschafter mit den Problemen vor Ort befasst. Er untersucht den notwendigen Transformationsprozess der Gewerkschaften vom "Transmissionsriemen" der staatlichen Politik bei den Beschäftigten hin zu ihrer kämpferischen, konfliktbereiten Interessenvertretung. Als die Wirtschaft dominiert war von staatlichen Betrieben, war die Rolle der Gewerkschaften als Sozialmanagement, als Organisator der "eisernen Reisschale", die von der Arbeit bis zu Alter und Krankheit Vorsorge für die Beschäftigten traf, eine akzeptierte Einrichtung. Doch heute, da die meisten Unternehmen in privater Hand und auf den Höchstprofit aus sind, sieht die Sache anders aus. Die Privatunternehmen in China erzielen einen zwei- bis dreimal höheren Profit als die Staatsbetriebe. Das Profitgeheimnis: größere Ausbeutung der Arbeitskraft. Wolfgang Müller untersucht, wie die Gewerkschaften in dieser Lage ein neues Selbstverständnis als wirkliche Interessenvertretung gewinnen können. Gelingt es ihnen nicht, verlören sie ihre Bedeutung bei den Massen der Arbeiterinnen und Arbeiter, die mehr von dem von ihnen geschaffenen Reichtum abbekommen wollen und die anfangen, die eigene Kraft zu erkennen. Müller hält es für eine offene Frage, ob den Gewerkschaften diese Wandlung gelingt.

Wolfgang Däubler, renommierter Arbeitsrechtler der Bundesrepublik und seit Jahren immer wieder zu Lehraufträgen an chinesischen Universitäten, setzt sich mit der Entwicklung des Arbeitsrechts in China seit 1949 auseinander. Den Höhepunkt dieses Prozesses bildet das Arbeitsvertragsgesetz von 2007, das die Befristung der Arbeitsverhältnisse aufheben und den unbefristeten Arbeitsvertrag als das Normalarbeitsverhältnis durchsetzen will. Als zweite wichtige Vorschrift unterwirft das Gesetz die Leiharbeit tiefgreifenden Einschränkungen. Beide Vorschriften treffen in der Praxis auf erhebliche Widerstände, sie sind bis heute nicht auf breiter Front durchgesetzt.

Auch Däubler konstatiert, dass die Gewerkschaften keine Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten sind (und auch gesetzlich davon abgehalten sind) und fragt, wieso dennoch die chinesische Wirtschaft so überaus erfolgreich sein kann. Seine Antwort: Im betrieblichen Alltag dominieren informelle Regeln, die einen fairen Umgang mit den Beschäftigten verlangen.

Die jüngsten Beschlüsse der Partei sehen stärkere Lohnerhöhungen und eine Verbesserung der Sozialversicherung vor. Wird das ausreichen, um die politische Stabilität des Systems zu sichern? Wohl dann nicht, meint Däubler, wenn die wirtschaftlichen Bedingungen keine vergleichbaren Verbesserungen mehr zulassen. Die Zukunft sei offen.

## Kapitel I.

# Von der Revolution zu Dengs Reformen: Wirtschaftliche Grundlagen von Chinas Aufstieg zur Weltmacht

Am 1. Oktober 1949 rief Mao Zedong auf dem Tiananmen-Platz in Beijing die Gründung der Volksrepublik China aus. Die von der Kommunistischen Partei Chinas KPC geführte Bauernrevolution hatte gesiegt – gegen japanische Besatzer und gegen die anderen imperialistischen Besatzungsmächte im Land, außerdem im Bürgerkrieg gegen die Kuomintang.

Die Landreform – die Verteilung des Landes an die, die es bebauen – war wirtschaftspolitisch der erste Schritt, die Versprechen der Revolution an die Bauern einzulösen und die Agrarproduktivität zu steigern. China war damals ein Agrarland, auf dem Lande lebten 90 Prozent der Bevölkerung. Mit Ausnahme weniger Städte und von Chinas Nordosten (die in den 30er Jahren von Japan besetzte "Mandschurei") war China kaum industrialisiert. Chinas Schlüsselindustrien wurden verstaatlicht. Nach dem Vorbild und mithilfe der Sowjetunion (SU) und mit massivem Kapitaleinsatz entstanden in den 50er Jahren im ganzen Land industrielle Schwerpunkte. Die blieben aber zwangsläufig isolierte Inseln in dem Agrarland.

Der Bruch zwischen der KPC und der KPdSU 1958 stellte dieses Modell der Industrialisierung in Frage, das ja nicht nur auf Hilfe seitens der SU, sondern vor allem auf massiver Abschöpfung des agrarischen Mehrprodukts basierte. In der folgenden Periode des Großen Sprungs und später in der Kulturrevolution setzte die KPC einerseits auf politische Kampagnen und Massenbewegungen; der Einsatz lebendiger Arbeitskraft, in China im Überfluss vorhanden, sollte den Mangel an Kapital, an Technik und Maschinen kompensieren. Gleichzeitig ging es um eine dezentrale Industrialisierung mit dem Schwerpunkt einer arbeitsintensiven, kapitalarmen Leichtindustrie.

Dieses Umsteuern war teilweise erfolgreich. Es entstanden dezentrale Strukturen und ländliche Betriebe. Gleichzeitig blieb aber das Wirtschaftswachstum, u.a. aufgrund der politischen Konflikte im Land während der Kulturrevolution, zu gering, um den Bedarf der wachsenden Bevölkerung und die Akkumulationsanfordernisse für die weitere Entwicklung des Landes zu decken.

Das Ende der Kulturrevolution und der Tod von Mao Zedong 1976 markierten eine Zäsur, die eine Überprüfung von Chinas Wirtschaftspolitik und Wachstumsmodell erforderlich machte. Denn gleichzeitig waren die kapitalistischen Ökonomien in Ost- und Südostasien – natürlich mit westlicher Unterstützung

– an China vorbeigezogen und hatten moderne Industrien und eine moderne Infrastruktur aufgebaut. Und schließlich begannen auch in der SU Debatten um die Wirtschaftspolitik, die Jahre später in die Perestroika mündeten.

### **Dengs Wirtschaftsreformen: Ursprüngliche Akkumulation und nachholende kapitalistische Entwicklung**

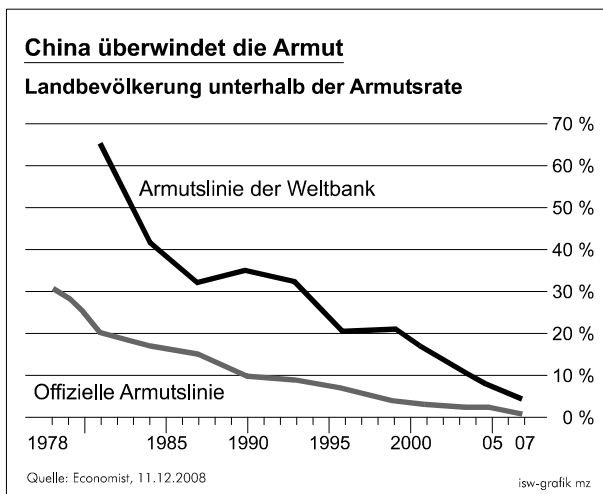
Zu dem Zeitpunkt hatte Chinas veraltete Staatsindustrie in der Volkswirtschaft weniger Gewicht als in der SU. Dies lag schlicht am geringeren Industrialisierungsgrad. Chinas "Rostgürtel" im Nordosten war hochindustrialisiert, aber relativ kleiner als in der SU. Umso wichtiger: Chinas zentrale Planung war immer viel lockerer als die in der SU. Ganz bewusst hatte die Kulturrevolution die Macht der Zentrale weiter geschwächt und mehr Raum für die Initiative der Lokalregierungen geschaffen. Die quantitativen Zielvorgaben für die staatliche Industrie waren relativ bescheiden. Der Druck zur Planerfüllung hielt sich in Grenzen. In diesem mehr dezentralen Wirtschaftssystem waren Planziele und Preise für maximal 600 Produkte vorgegeben, ein Hundertstel der Planvorgaben in der SU. So bot der institutionelle Rahmen in China größere Flexibilität und ermöglichte Veränderungen ohne große Brüche.

Auch sozial hatte China einen kritischen Vorteil: nämlich Chinas Bauern. Noch vor 30 Jahren lebten vier Fünftel der Chinesen auf dem Land. Zwar war nach der Revolution und vor allem nach dem Großen Sprung 1958-60 die bäuerliche Zuwanderung in die Städte versperrt. Die sozialen Unterschiede zwischen Stadt und Land waren hoch, und die Bauern bekamen niemals die Sozialleistungen der Arbeiter in den Städten. Trotzdem waren die Bauern 30 Jahre nach der chinesischen Revolution und nach der Landreform noch eine feste Basis der Partei.

Die Wirtschaftsreformen begannen nicht zufällig auf dem Land: Zunächst wurden die staatlichen Ankaufpreise für Getreide deutlich angehoben. Dann wurden nach ersten, erfolgreichen Experimenten in den armen, überbevölkerten Provinzen Sichuan und Anhui schrittweise die Volkskommunen aufgelöst. Das Land wurde unter den Bauernfamilien mit Pachtverträgen von 30 Jahren aufgeteilt; das Eigentum an Grund und Boden liegt aber auch heute noch beim Staat.

Die Bauern konnten künftig anbauen, was sie wollten, sofern sie die festgelegten staatlichen Ablieferungsquoten z.B. bei Getreide schon erreicht hatten.

Damit war faktisch eine zweite Landreform eingeleitet, formal ebenfalls egalitär, weil jede Bauernfamilie Land zugeteilt bekam. Diese Privatisierung der bäuerlichen Produktion sorgte in den ersten Jahren nach der Reform für einen enormen Schub. Die Produktivität der Landarbeit stieg steil an; es gab höhere Ernten mit weniger Input an Arbeitskraft; das Agrarprodukt wuchs um ein Drittel. In den Städten wie Beijing gab es plötzlich alle Nahrungsmittel frei zu kaufen. Die von der Landarbeit freigesetzten Arbeitskräfte gingen zunächst in neu entstehende ländliche Betriebe – Ziegeleien, Landmaschinenfabriken, Textilfabriken. Innerhalb von wenigen Jahren – von 1978 bis 1984 – vergrößerte sich der Anteil der Bauern am chinesischen Nationaleinkommen von 30 auf 44 Prozent.



In der Industrie wurden zentrale Planung, Preisfestsetzung und Allokation von Ressourcen zunächst beibehalten. Aber bei Übererfüllung der Ablieferungsquoten konnten die Staatsbetriebe für ihre Produktion jenseits der fixierten Quoten Marktpreise verlangen. Das gab den Managern der Staatsbetriebe den Anreiz, außerhalb des Plans zu produzieren. Im nächsten Schritt wurden die quantitativen Vorgaben des Staatsplans ganz eingefroren. Damit entwickelte sich alles weitere industrielle Wachstum außerhalb des Staatsplans. Es entstand damit im Staatssektor eine Schicht von Manager-Kapitalisten.

Bis Mitte der 90er Jahre blieben Chinas Stadt- und Dorfbetriebe der am schnellsten wachsende Sektor der Wirtschaft. Es handelt sich dabei um hybride Unternehmensformen – eine Mischung von Staats-, Kollektiv- und Privateigentum, gefördert durch niedrige Steuern und günstigen Kredit von den Lokalbehörden. Diese kleine Industrie auf dem Land wuchs mit Jahresraten von 20 Prozent. Die Beschäftigung vervierfachte sich von 28 auf 135 Millionen. Ihr Anteil

am Inlandsprodukt wuchs von 6 auf 26 Prozent. (Daten nach Naughton, *The Chinese Economy: Transitions and Growth*, Cambridge, Ma 2007, pp. 83, 274–6.) Anderson sieht in dem erfolgreichen Modell von Chinas Stadt- und Dorfbetrieben die Antithese zu der zeitgleich stattfindenden Deindustrialisierung in der Sowjetunion im Gefolge der Perestroika.

Das spektakuläre Wachstum dieser ländlichen Industrie basierte natürlich auf dem unbegrenzten Nachschub an billiger Arbeitskraft. Damit nutzte China bei seiner weiteren Industrialisierung seinen einzigartigen Standortvorteil. Das von der Sowjetunion inspirierte frühere Industrialisierungsmodell mit kapitalintensiver Schwerindustrie als Basis, das in den 50er Jahren dominierte, war wohl historisch notwendig, hatte aber diesen besonderen Vorteil Chinas nicht genutzt. Die Abkehr von diesem Industrialisierungsmodell hatte sich schon Ende der 50er Jahre in Diskussionen unter dem Titel: "Das machen wir anders als Moskau." abgezeichnet. Mit dem Schwerpunkt in der arbeitsintensiven Leichtindustrie hatte Chinas ländliche Industrie einen enormen Wettbewerbsvorteil: Ende der 80er Jahre war in der ländlichen Industrie das Verhältnis von Arbeitskraft zu fixem Kapital neun Mal so hoch wie in den Staatsunternehmen.

Durch die steigenden Einkommen infolge der Agrarreformen und der erfolgreichen ländlichen Industrialisierung stiegen die Einkommen und damit auch die Ersparnisse der Bauern. Hohe ländliche Sparquoten waren und sind eine weitere Besonderheit von Chinas Entwicklung. Denn das chinesische System einer elementaren Sozialversicherung gilt traditionell nur für die Stadtbevölkerung. Die Auflösung der Volkskommunen, die immerhin eine Versorgung der Bauern auf niedrigem Niveau sicherten, und die Ein-Kind-Politik, die die traditionelle bäuerliche Form der intrafamiliären Fürsorge beendete, zwangen Chinas Bauern zu einer noch höheren Sparquote.

Das Ergebnis: Der chinesische Staat sparte Milliarden an Sozialausgaben für die Bevölkerungsmehrheit und hatte zugleich mehr Geld für die Finanzierung des Modernisierungsprogramms.

Die KPC hatte mit den Deng'schen Reformen – zunächst auf dem Land, dann auch in den Städten – erfolgreich einen Prozess der ursprünglichen Akkumulation in Gang gesetzt, der im Effekt hunderte Millionen ländlicher Arbeitskräfte aus der bäuerlichen Subsistenzwirtschaft freisetzte und in die Städte, auf die Baustellen und in die neu entstehenden Fabriken zwang. Die andere Seite der Entwicklung war die Privatisierung und die zunehmende Konzentration der Produktionsmittel. Aber während dieser historische Prozess anderswo viele Jahrzehnte dauerte, ist er in China nach 30 Jahren faktisch abgeschlossen. Fast gleichzeitig bzw. nur um wenige Jahre versetzt hat mit den Wirtschaftsreformen eine erweiterte, genuin kapitalistische Akkumulation begonnen, deren Dynamik mit den jährlichen zweistelligen Wachstumsraten in der Industrie nur unzureichend be-

schrieben ist. Diese Gleichzeitigkeit der Prozesse der ursprünglichen und der erweiterten kapitalistischen Akkumulation ist historisch einmalig.

Diese staatlich eng kontrollierte, turbo-beschleunigte kapitalistische Entwicklung konnte nur funktionieren, weil durch ein Regime der Unterkonsumtion der riesige Mittelbedarf für den Akkumulationsprozess sichergestellt wurde. Während hunderte Millionen Chinesen sich in wenigen Jahrzehnten aus der absoluten Armut befreien konnten, wurde gleichzeitig der Löwenanteil des gesellschaftlichen Mehrprodukts in neue Maschinen, Anlagen und Infrastrukturen gesteckt. Mit dem Ergebnis, dass Chinas Fabriken, Flughäfen und Häfen, Autobahnen, Eisenbahnen und U-Bahnen moderner sind als in den kapitalistischen Metropolen. Die Investitionsquote wuchs über die Jahre sogar noch, während die Lohnquote und der Konsum immer weiter zurückfielen. Auch wenn offizielle Statistiken, die eine Konsumquote von nur 35 Prozent vom Inlandsprodukt gegenüber einer Investitionsquote von über 45 Prozent errechnen, wahrscheinlich auf einer falschen Datenbasis beruhen (Wall Street Journal, 25.8.2011)<sup>1</sup>, weil die Konsumausgaben unterschätzt werden, weil die Schätzungen über die Investitionen wahrscheinlich inflationiert sind und weil das Inlandsprodukt zu niedrig angesetzt wird: Es bleibt die Tatsache, dass der Anteil des privaten Konsums am Inlandsprodukt extrem niedrig ist im Verhältnis zu anderen Ländern, nur vergleichbar ähnlichen Quoten bei der rapiden Industrialisierung von Japan, Südkorea oder Taiwan. Bislang sind die Erträge aus Chinas großem Staatssektor und aus dem Staatsbesitz an Grund und Boden nicht in den privaten Konsum geflossen. Denn Einkommen aus staatlicher Umverteilung machen in China gerade 10 Prozent der Haushaltseinkommen aus, dagegen in anderen Ländern in der Regel zwischen 20-30 Prozent. Solange Chinas Regierung keine umfassenden sozialen Sicherungssysteme aufbaut, wird sich an diesem Missverhältnis zwischen Unterkonsumtion und Überinvestition wenig ändern.

### **China wird zur Weltmarktfabrik: Resultate nach 10 Reformjahren**

Kapital gab es auch aus einer anderen Quelle: 1979-1980 öffnete China die ersten Wirtschaftssozialzonen entlang der südchinesischen Küste für Investoren. Sie sollten vermögende Chinesen aus Hongkong, Taiwan und Südostasien anlocken. Für Ansiedlungsanreize, die Befreiung von Steuern und Zöllen und das Angebot an billigen Arbeitskräften brachten die Investoren Technologien für die Exportproduktion. Chinas ländliche Industrie hatte diese Technologien nicht. China betrat also den kapitalistischen Welt-

markt als Billig-Produktionszentrum mithilfe des chinesischen Diaspora-Kapitals, vor allem bei Elektronik und Haushaltswaren. Auch das war ein regionaler Vorteil.

Chinas Wirtschaftsreformen profitierten entscheidend von der Dezentralisierung der Staatskontrollen über die Wirtschaft, laut Anderson eine der fruchtbarsten Hinterlassenschaften der Mao-Ära. Es gab im Vergleich zur SU nicht nur eine viel kleinere Planungsbehörde mit viel weniger Krimskrams an Quoten und Direktiven. China hatte in seinen Provinzen längst ein Gewebe relativ autonomer Wirtschaftszentren. Mit den weiteren Freiheiten von der Kontrolle aus Beijing ergriffen die Provinzregierungen die Initiative. Sie hatten jeden Anreiz, Investitionen und Wachstum in ihren Verantwortungsbereichen zu steigern. Partei- und Regierungsfunktionäre im Lande werden auch heute vor allem an der Wirtschaftsentwicklung und der Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze gemessen.

Natürlich waren und sind die Ergebnisse oft irrational: Doppelte Investitionen und Industrien – so will bis heute jede Provinzregierung ihren eigenen Autohersteller; gigantische öffentliche Projekte; verbreiteter informeller Protektionsmus der Provinzen gegeneinander; die steuerliche Schwächung des Zentralstaates, weil die Provinzen in der Konkurrenz untereinander um Investitionen, Wachstum und Arbeitsplätze teilweise Steuern erließen. So erklärte der Vorstandschef von Coca-Cola kürzlich, in China könne man besser Geschäfte machen als in den USA. "China ist wie ein gut gemanagtes Unternehmen." Nur ein Ansprechpartner für ausländische Investoren, außerdem Lokalregierungen, die untereinander um Investoren konkurrieren. (Financial Times, 30.9.2011)

Innerhalb von nur 10 Jahren hatten Deng Xiaopings Wirtschaftsreformen das Land nicht nur wirtschaftlich, sondern auch sozial und kulturell fundamental verändert.

In den Landgebieten flachten die Einkommenssteigerungen für die Bauern nach 1984 zwar deutlich ab. Aber die Landbevölkerung hatte in kurzer Zeit eine solche Verbesserung ihrer Lebensbedingungen erlebt, dass sie zufrieden blieb. Auch die Intellektuellen hatten durch die Reformen massiv gewonnen. Universitäten waren wiedereröffnet, Forschungsinstitute expandierten, es gab viele neue Arbeitsplätze. Die in der Kulturrevolution aufs Land verschickten Oberschüler und Studenten kamen in die Städte zurück, die Opfer von vorherigen Repressionswellen waren freigelassen. Die Freiheiten waren weit größer als unter Mao, der Zugang z.B. zu ausländischer Literatur war im Wesentlichen uneingeschränkt. In einer aufregenden Atmosphäre zunehmender Freiheiten wurde über Chinas Zukunft diskutiert; es gab einen breiten Konsens für weitere Reformen.

1) Nach einer Studie der US-Bank Morgan Stanley war Chinas Inlandsprodukt 2008 30 % höher als offiziell angegeben. Der Pro-Kopf-Verbrauch lag sogar um 80 % höher. Nach anderen Studien sind die Haushaltseinkommen zwischen 20 und 30 % zu niedrig angesetzt, und das Inlandsprodukt um 10-15 % höher als offiziell angegeben.

Darüber gab es auch keinen Streit mit der Regierung, die ebenfalls den Reformprozess fortsetzen wollte. Für viele Intellektuelle arbeitete die Regierung unter Ministerpräsident Zhao Ziyang und seinen Beratern in diese Richtung.

Aber es gab auch Spannungen, die sich gegen Ende des ersten Reformjahrzehnts verschärften: Die Partei hatte neue Autorität aus dem Erfolg der Wirtschaftsreformen und der Beendigung der Kulturrevolution gewonnen. Nach Jahren des gesellschaftlichen Aufruhrs bot die KPC aber keinen alternativen Gesellschaftsentwurf. Die Partei-Altvorderen um Deng Xiaoping, geprägt vom Langen Marsch, dem erfolgreichen Bürgerkrieg und den jüngsten traumatischen Jahren der Kulturrevolution, hatten keine andere Botschaft als die Warnung vor dem Absturz in neuerliches Chaos. Einheit und Stabilität waren das KPC-Gebot der Stunde. Schon 1978, gleich zu Beginn der Reformära, wurden Aufrufe für mehr Demokratie schnell als Bedrohung der Stabilität zum Schweigen gebracht.

Als die KPC die Wirtschaftsreformen weiter vorantrieb und überall – nicht nur in der Wirtschaft, sondern z.B. auch im Bildungs- und Gesundheitswesen – die Einführung von Marktbeziehungen zum Dogma wurde, gab es keine begleitende Theoriebildung. Kruder Pragmatismus konnte gesellschaftliche Zielvorstellungen nicht ersetzen. Zum Beispiel gab es keine offizielle Begründung für die Wichtigkeit und die Bedeutung der ländlichen Industrie. In diesem ideologischen Schwebezustand gewannen liberale Ideen ganz von selbst an Boden. Wenn die Prinzipien des freien Marktes und der wirtschaftlichen Freizügigkeit angesagt waren, warum sollten dann nicht auch die Prinzipien der politischen Freiheit – teilweise Bestandteile von Chinas Verfassung – gelten? Obwohl der Liberalismus in China traditionell eine schwache intellektuelle und politische Strömung war, wurde er so in den 80er Jahren zur dominanten intellektuellen Strömung – auch ohne prominente Denker und ohne klare Programmatik.

### **Nach 1989: Keine politischen Freiheiten, dafür Turbo-Kapitalismus und privater Reichtum**

Deng Xiaoping zeigte dagegen im Mai 1989 Kante: "Natürlich verstehen manche Leute den Begriff Reform als Weg zum Liberalismus oder Kapitalismus. Kapitalismus ist für sie das Kernstück der Reform, aber nicht für uns. Was wir mit Reform meinen, ist etwas anderes und noch in der Diskussion." (zitiert nach: Tiananmen-Papers) Im Juni 1989 wurden die Demonstrationen auf dem Tiananmen-Platz in Beijing und anderswo blutig niedergeschlagen.

Im Januar 1992 fuhr Deng Xiaoping nach Shenzhen in Südchina. Dort war in den 80er Jahren aus einem Fischerdorf in der Nähe von Hongkong Chinas größte Wirtschaftszone entstanden, die ausländische Investoren mit Steuerbefreiung und Ansiedlungszuschüssen anlockte. Heute hat Shenzhen 10 Mio. Ein-

wohner. In Shenzhen machte Deng Xiaoping die Tore für die weitere private Akkumulation von Kapital ganz weit auf. Er betonte, die Hauptgefahr für China gehe von der linken Opposition gegen die weitere Liberalisierung der Wirtschaft aus. Die Diskussionen über sozialistisches oder kapitalistisches Kapital seien unsinnig. Soziale Ungleichheit sei funktional für weiteres Wachstum und die persönliche Anhäufung von Reichtum sei lobenswert: "Reich werden ist ehrenvoll."

Alle Hoffnungen auf politische Freiheiten waren damit erstmal erledigt. Jeder konnte dafür seine Kompensation in privatem Wohlstand und privaten Freiheiten finden. Es zählte nur das Wachstum. So lautete ein offizieller Parteislogan: "Wachstum ist das unwiderlegbare Argument".

Das Wachstum war dann tatsächlich spektakulär: In den 90er Jahren wuchs Chinas Wirtschaft noch schneller als in den 80er Jahren. Am Ende des Jahrzehnts war Chinas Industrie transformiert: Die Staatsunternehmen waren durchrationalisiert. Noch 1996 beschäftigte der Staatssektor die Masse der Beschäftigten in den Städten. Aber ab 1997 konnten die Provinzbehörden mit den Staatsunternehmen verfahren, wie sie wollten: die Betriebe dicht machen oder restrukturieren oder privatisieren. In den folgenden Jahren verloren jährlich etwa 7 Millionen Arbeiter ihren Arbeitsplatz im staatlichen Sektor. 2004 hatte der Privatsektor doppelt so viele Beschäftigte wie der Staatssektor. Die Arbeitsverhältnisse waren dereguliert. Die Masse der lohnabhängig Beschäftigten hatte befristete Verträge.

Im selben Zeitraum wurde die ländliche Industrie noch schneller privatisiert. Nur 10 Prozent der Betriebe blieben in irgendeiner Form in kollektivem Eigentum. Ebenso wurden 80 Prozent des städtischen Wohnungsbestandes privatisiert.

Aber nach dem Motto "Die großen behalten und die kleinen gehen lassen" behielt der Staat gleichzeitig das Eigentum an den strategischen Kommandohöhen der Wirtschaft, im Energiesektor, bei Metallurgie und Rüstungsindustrie und in der Telekommunikation. Die staatlichen Großkonzerne in den Schlüsselindustrien erwirtschafteten ein Drittel des gesamten Industrieumsatzes, sind hoch profitabel und machen 75 % des Anlagevermögens aller Staatsunternehmen aus.

Neben dem kontrollierten Rückzug des Staates aus der Wirtschaft war die Öffnung von Chinas Außenhandel die zweite fundamentale Veränderung, die die Wirtschaftsreformen nach 1989 brachten. Innerhalb von 20 Jahren wurde China aus einem weltwirtschaftlichen Nobody zur Fabrik der Welt. Für das Tempo und das Ausmaß der Öffnung gibt es historisch nichts Vergleichbares. Zu Beginn des neuen Jahrtausends lagen Chinas Zölle auf Industrieprodukten im Schnitt bei nur noch 10 Prozent (Indien: 30 Prozent) und auf Agrarprodukten bei 15 Prozent. Angetrieben durch ausländische Investitionen – jetzt nicht mehr nur aus der chinesischen Diaspora, sondern vor allem aus Japan, Europa und den USA –

explodierte der Export von Industrieprodukten. Die waren zwar zunehmend technisch höherwertig, wurden aber in China vorwiegend montiert, nicht jedoch entwickelt. Wertmäßig machte der Außenhandel zwei Drittel des Bruttoinlandsprodukts aus, eine bislang unerreichte Quote für ein großes Land. Aber nach wie vor hat der chinesische Staat beim Außenhandel einen entscheidenden Hebel durch die Kontrolle des Wechselkurses, der Kapitalbewegungen und des Finanzsektors.

Das Bruttoinlandsprodukt als Maß der Wirtschaftsleistung des Landes vervierfachte sich innerhalb von 15 Jahren, von 1989 bis 2004. Dabei lag die jährliche durchschnittliche Investitionsquote bei 40 Prozent des Bruttosozialprodukts, eine Quote, die auch in einem asiatischen "Tigerstaat" wie Südkorea bei der Aufholjagd mit den Industrieländern nie erreicht wurde. In Chinas Städten wuchsen die Haushaltseinkommen mit einer Jahresrate von über 7 Prozent und auf dem Land um 5 Prozent. Vom Beginn der Wirtschaftsreformen, von 1979 bis 2006, hat sich der durchschnittliche Lebensstandard eines Chinesen, in Dollar gerechnet, verachtfacht. In nur einem Jahrzehnt wuchs die Stadtbevölkerung um 200 Millionen Menschen. 46 Prozent der Chinesen wohnen jetzt in Städten. Die OECD rechnet damit, dass in den nächsten zwanzig Jahren nochmals 300 Millionen Chinesen die Landgebiete verlassen. China ist heute der größte Automarkt in der Welt.

Allerdings geben die Durchschnittszahlen das wahre Bild nicht richtig wieder. Denn nach 1989 gab es einen scharfen Bruch sowohl im Wachstumsmodell als auch in der Verteilung der Früchte des Wachstums. Die Städte und die Stadtbevölkerung gewannen auf Kosten der Landgebiete und der Bauern, die soziale Ungleichheit explodierte, Abermillionen von Bauern drängten als Wanderarbeiter in die Städte.

### **Kapitalismus mit chinesischem Antlitz: Eigentumsstrukturen und gesellschaftliche Steuerung**

Die Märkte und die Gewinnmaximierung prägen heute Chinas Wirtschaftsstruktur und die Steuerung der Unternehmen. Staatsbetriebe traditionellen Zuschnitts gibt es nur noch in Infrastrukturbereichen wie Bahn, Post oder Wasserversorgung. Aber auch die Wasserversorgung wird teilweise privatisiert: Die Private Equity-Gruppe KKR will sich jetzt an chinesischen Wasserversorgern beteiligen. Die meisten Staatsunternehmen wurden bereits seit Ende der achtziger Jahre schrittweise aus der zentralen staatlichen Wirtschaftsplanung entlassen. Sie wurden in privatrechtlich organisierte Unternehmen mit staatlichen Anteilen umgewandelt. Der Beitritt Chinas zur WTO 2001 läutete die letzte Runde der Privatisierungen ein.

Die Unternehmen mit mehrheitlich staatlichem Eigentum (SOE) werden nach Gewinnkennziffern geführt. Staatliche Stellen haben durch Kapitalbeteiligungen, Vorstandsposten und die betriebliche Parteiorganisa-

tion der KPC weiterhin Einfluss auf die Unternehmenspolitik. Das gilt auch für Betriebe im formellen Eigentum von Genossenschaften und Stadtbezirken und Dorfgemeinden. Unternehmen ganz in Privateigentum sind der am schnellsten wachsende Bereich. Dabei hat in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre vor allem die Zahl der Aktiengesellschaften zugenommen sowie die Zahl der Betriebe mit mehrheitlich ausländischen Kapitalanteilen. Private Nicht-Kapitalgesellschaften umfassen Betriebe aller Größen bis hinunter zum städtischen Klein- und Straßenhandel. Viele dieser Privatunternehmen sind nicht registriert.

Entscheidend für die Funktionsweise der Unternehmen sind allerdings nicht die formalrechtlichen Eigentumsverhältnisse. Auch die staatlichen Kapitaleigentümer wollen eine profitable Entwicklung ihres eingesetzten Kapitals. Betriebe mit hohem Anteil staatlichen Kapitals gehören in vielen Bereichen zu den am schnellsten wachsenden und wirtschaftlich erfolgreichsten Unternehmen. Solche Firmen haben einen größeren Teil ihres Kapital an den Börsen in Hong Kong, Shanghai oder Shenzhen notiert. Der Staat ist zumeist über die Städte und Gemeinden vertreten, in denen diese Firmen ihren Sitz haben. Ähnliches gilt für die meisten Großunternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung. An den Joint Ventures von Volkswagen oder Siemens in Shanghai ist die Stadt Shanghai über Holdinggesellschaften beteiligt. Städtische Holdings verfügen über umfangreiche Beteiligungen an Industrieunternehmen, die oft die Flaggschiffe der lokalen Industrieansiedlungspolitik sind.

Auf nationaler Ebene nimmt die Industrieholding SASAC (State Asset Supervision and Administration Commission) die Rolle einer Treuhandagentur wahr, die den Beteiligungsbesitz der zentralen Regierungsstellen sowie der Volksbefreiungsarmee koordiniert. Die SASAC ist jetzt auch an Chinas Initiativen im Bereich Elektromobilität beteiligt. In allen Staatsunternehmen herrscht zwar Gewinnmaximierung als striktes Prinzip. Diese Firmen sind aber in vielfältige politische Beziehungsgeflechte eingebunden, wodurch in unternehmerische Entscheidungen technologiepolitische Prioritäten bei bestimmten Investitionen, lokale Standortinteressen oder auch soziale und arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte eingehen.

### **2011: Gelingt das Umsteuern von Billigproduktion zu höherer Wertschöpfung? Vom Fokus auf Exporte und Investitionen zum Binnenmarkt?**

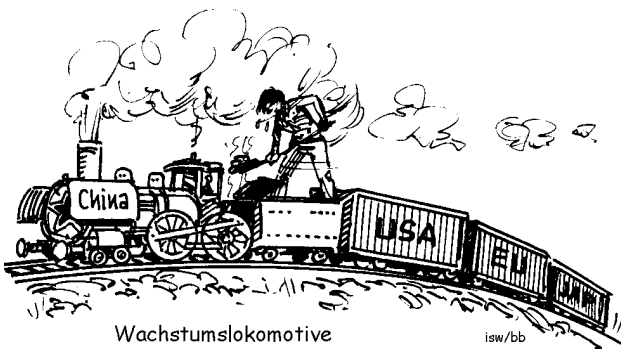
Die westliche Presse ist voll von besorgten Kommentaren, dass China sein Wachstumstempo nicht weiter durchhalten kann und vor der Gefahr einer harten Landung der chinesischen Wirtschaft steht. Der US-Krisenökonom Nouriel Roubini schreibt: "Kein Land kann so produktiv sein, dass es 50 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in neuen Kapitalstock investiert ohne die Gefahr immenser Überkapazitäten und riesiger Kreditausfälle." (Financial Times, 19.5.2011) Wie die



Diskussionen um den neuen Fünfjahrplan zeigen, ist sich die chinesische Regierung dieser Dramatik durchaus bewusst.

Chinas Fünfjahrpläne haben in den vergangenen 30 Jahren trotz der inzwischen unbestrittenen Dominanz des kapitalistischen Wirtschaftens ihre gesamtwirtschaftliche Steuerungsfunktion behalten. Das gilt jedenfalls für die große Richtung. Der 5. Fünfjahrplan eröffnete Ende der 70er Jahre die Phase der Wirtschaftsreformen. Mit dem 9. Fünfjahrplan begann in der zweiten Hälfte der 90er Jahre die Privatisierung bzw. die gewinnorientierte Führung der Staatsunternehmen. Natürlich werden nicht alle Ziele der Fünfjahrpläne erreicht: So ist in den vergangenen fünf Jahren die soziale Ungleichheit in China weiter gewachsen – trotz gegenteiliger Vorgaben im letzten Fünfjahrplan und trotz praktischer Versuche, gegenzusteuern.

Im März 2011 eröffnete Chinas Premier Wen Jiabao die Sitzung des Nationalen Volkskongresses, Chinas Parlament, mit der Vorstellung des neuen Fünfjahrplans von 2011 bis 2015. Am Ende der Sitzungsperiode wurde der Fünfjahrplan verabschiedet. Mit ihm will China endlich die wirtschaftspolitische Wende einleiten: Das Wachstum soll von durchschnittlich 11,2 Prozent in den vergangenen fünf Jahren auf durchschnittlich sieben Prozent gesenkt werden. China will zu einer mehr binnenmarktorientierten, umweltverträglichen und ressourcenschonenden Wirtschaft umsteuern. Die krasse soziale Ungleichheit soll korrigiert werden.



Chinas Regierungschef Wen Jiabao will viel Geld ausgeben, um die krassen Einkommensunterschiede zu überwinden. Allein 36 Millionen Sozialwohnungen sollen in den nächsten Jahren gebaut werden. Als Vorbild wird der frühere soziale und genossenschaftliche Wohnungsbau in Deutschland genannt. Das Programm soll preiswerten Wohnraum schaffen für die wachsende Stadtbevölkerung und vor allem für die Abermillionen Wanderarbeiter, die oft seit vielen Jahren in den Städten leben, aber vom chinesischen Traum des bescheidenen Wohlstands praktisch ausgeschlossen sind. Denn die explodierenden Immobilienpreise machen einen Wohnungskauf für die meisten unerschwinglich. Gleichzeitig soll das Programm

Chinas Mittelschicht von ihrer Fixierung auf Wohneigentum als einzig sichere Anlagenform mit jährlich zweistelliger Wertsteigerung abbringen und zu mehr Konsum anregen.

Ein soziales Netz soll geschaffen werden, das die Krankheits- und Altersrisiken abfedert und das auch die Rentenansprüche der Wanderarbeiter dauerhaft sichert. Für die Bauern werden die Getreide-Ankaufpreise deutlich erhöht. Investitionen in regenerative Energien und in Zukunftstechnologien sollen vorangetrieben werden. Schwerpunkte sind strategische Sektoren wie Biotech und alternative Energien, neue Werkstoffe und neue IT-Technologien.

Vor dem Volkskongress benannte Wen die Probleme, die Chinas Bevölkerung diskutiert – von steigender Inflation, exorbitanten Immobilienpreisen, Sozialkonflikten durch illegale Bodenenteignungen bis zu Nahrungsmittelskandalen und Korruption. Schon vor vier Jahren hatte Wen Jiabao von dem Paradox der vier "Un" gesprochen: Chinas Wirtschaft wirke auf der Oberfläche stark, sei aber strukturell zunehmend "un stabil, unbalanziert, unkoordiniert und langfristig untragbar".

Probleme gab es beim Volkskongress u.a. bei den Zahlen zur Entwicklung der Arbeitsplätze. Offenbar waren die Gewerkschaften nicht konsultiert worden, wie sich bei einer Pressekonferenz mit Zhang Mingqi, Vizechef des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes und Delegierter in Chinas Nationalem Volkskongress, zeigte. Er erklärte, er wisse auch nicht, warum laut Fünfjahrplan in den fünf Jahren bis 2015 nur 45 Millionen neue städtische Arbeitsplätze geschaffen werden sollten. (Standard, 8.3.2011)

Zwar sollen jedes Jahr neun Millionen reguläre städtische Arbeitsplätze sowie acht Millionen feste Jobs in den Städten für Wanderarbeiter geschaffen werden. In fünf Jahren kommen so 85 Millionen neue Arbeitsplätze zusammen, eine für andere Länder und Erdteile gigantische Zahl. Aber für 1,35 Milliarden Chinesen reicht sie bei weitem nicht aus. Denn jährlich drängen 15 bis 20 Millionen Menschen neu auf den Arbeitsmarkt, verlassen sechs bis sieben Millionen Absolventen die Hochschulen und wollen mindestens zehn Prozent der in die Städte strömenden Wanderarbeiter auch dort bleiben. Die Kluft zwischen Nachfrage nach Arbeit und dem Angebot an Arbeitsplätzen wird immer größer, auch wenn in einzelnen Regionen z.B. im Perflussdelta Arbeitskräfte für die Montagelinien gesucht werden.

In den vergangenen fünf Jahren mit Turbowachstum hat China trotz Weltwirtschaftskrise immerhin 102 Millionen neue Jobs geschaffen. 57,7 Millionen reguläre städtische Arbeitsplätze und 45 Millionen langfristige Arbeitsplätze für Wanderarbeiter. Mit Sonderfinanzierungen und Krediten wurden gewaltige Infrastrukturprojekte und Wohnungsbauprojekte angeschoben. Allein beim Bau von etwa 8.000 Kilometer an Hochgeschwindigkeitsstrecken fanden sechs Millionen Menschen Arbeit.

Der Widerspruch zwischen den hohen Erwartungen der chinesischen Gewerkschaften und den niedrigeren Plandaten des neuen Fünfjahrplans offenbart die Problematik, dass mit dem avisierten gedrosselten Wachstum künftig womöglich weniger neue Arbeitsplätze entstehen.

Im Kern bricht der 12. Fünfjahrplan mit Chinas Wirtschaftsmodell der letzten 30 Jahre – weg vom Export hin zu einem Wachstum, das von Chinas Binnenmarkt angetrieben ist. Er zwingt China, seine Volkswirtschaft umzustellen. Die Weltwirtschaftskrise der letzten Jahre mit ihren Nachwirkungen hat gezeigt, dass China nicht mehr länger nur auf die Auslandsnachfrage setzen kann.

Deshalb setzt der Plan auf drei zentrale Initiativen zur Steigerung des Binnenkonsums: China wendet sich ab vom bisherigen Wachstumsmodell, das von der Exportproduktion und von Investitionen getrieben ist. Das hat zwar 30 Jahre lang für China gut funktioniert. Aber dieses Produktionsmodell, das immer mehr auf kapitalintensive Rationalisierungsinvestitionen setzt, kann Chinas Arbeitskräfteüberschuss nicht mehr absorbieren.

Nach dem neuen Fünfjahrplan setzt China jetzt verstärkt auf arbeitsintensivere Dienstleistungen. Weil der Anteil der lebendigen Arbeit bei Dienstleistungen wesentlich höher ist als in der Industrie oder im Baugewerbe, könnte China dadurch seine Beschäftigungsziele trotz niedrigerem Wachstum erreichen.

Die zweite, auf den Binnenkonsum orientierte Initiative des Fünfjahrplans ist die Steigerung der Löhne, insbesondere der Arbeitskräfte auf dem Land. Die Pro-Kopf-Einkommen auf dem Land liegen gerade bei 30 Prozent der Einkommen in den Städten. Zum Fünfjahrplan gehören auch Steuervergünstigungen zur Erhöhung der Kaufkraft, die Stärkung der Eigentumsrechte auf dem Land sowie Programme zur Produktivitätssteigerung in der Landwirtschaft. Ende Juni beschloss der Nationale Volkskongress eine wesentliche Erhöhung des Steuerfreibetrags bei der Lohn- und Einkommenssteuer. Er steigt von 2.000 RMB (= 240 EUR) monatlich auf 3.500 RMB. Das chinesische Finanzministerium hatte ursprünglich eine Erhöhung des Steuerfreibetrags auf 3.000 RMB monatlich vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wurde in Chinas Medien und im Internet öffentlich diskutiert und massiv kritisiert. Nach offiziellen Angaben hatten über 80.000 Bürger den Vorschlag des Ministeriums kommentiert und eine Anhebung auf mindestens 3.500 RMB vorgeschlagen. (Financial Times, 2.7.2011)

Insbesondere soll nach dem Fünfjahrplan die Zuwanderung in die Städte weiter gefördert werden. Seit dem Jahr 2000 sind jährlich 15-20 Millionen Menschen vom Land in die Städte gezogen. Aber damit sich die Binnenwanderung in diesem Tempo fortsetzt, muss die chinesische Regierung das System der Haushaltsregistrierung ("Hukou") reformieren, das bislang Ansprüche auf Sozialleistungen an den Geburtsort bindet und damit die Arbeitsmarktflexibilität

einschränkt. Aber dieses System der internen "Apartheid" (Näheres siehe Kapitel III.) kann ohnehin nicht weiter aufrechterhalten werden ohne große soziale Konflikte.

Eine weitere Initiative zur Änderung des Wachstumsmodells und zur Steigerung des Binnenkonsums zielt auf die Schaffung eines elementaren Netzes von Sozialleistungen. Das soll die Privathaushalte zu höheren Konsumausgaben anregen und die Sparquote senken. Denn die hohe chinesische Sparquote von 25 Prozent (Deutschland: 11 Prozent) ist vor allem Angstsparen, weil es ein soziales Netz mit Rentensystem, Kranken- und Arbeitslosenversicherung in den Städten nur rudimentär und auf dem Lande praktisch gar nicht gibt. Pläne für ein Sozialversicherungssystem existieren schon lange – aber nur auf dem Papier. Die schon existierenden Systeme sind unterfinanziert. Ein Beispiel dafür ist das Rentensystem: 2009 betrug die gesamten Pensionsanlagen für staatliche Renten, Rentenpläne der Lokalbehörden und Pensionsanlagen der Privatwirtschaft umgerechnet 364 Mrd. US-Dollar. Das reicht gerade, damit jeder chinesische Arbeiter eine einmalige Rentenzahlung von insgesamt 470 US-Dollar bekommt.

Kernstück des neuen Fünfjahrplans ist also der Fokus auf Chinas Binnenmarkt. Nach einer Schätzung von Stephen S. Roach, Autor des Buches "The Next Asia", könnte durch die Umsetzung des Fünfjahrplans der Anteil des privaten Konsums am Inlandsprodukt von gegenwärtig 36 Prozent in wenigen Jahren auf 42 bis 45 Prozent steigen. Das ist zwar immer noch äußerst niedrig nach internationalen Standards, aber für China ein entscheidender Schritt vorwärts.

Die Kehrseite: China hat dann nicht mehr so hohe interne Überschüsse und kann die Defizite anderer Länder wie der USA nicht mehr finanzieren.

### **Deutliche Lohnsteigerungen und Rationalisierungswelle in der Industrie. Foxconn als Trendsetter?**

Belastbare Zahlen über die Entwicklung der Löhne sind schwierig zu bekommen. Nach einem Bericht des Bureau of Labor Statistics, der im April 2011 veröffentlicht wurde (Financial Times, 5.4.2011), haben sich schon zwischen 2002 und 2008 die Stundenlöhne in Chinas Industrie verdoppelt. Dabei sind die Stundenlöhne in den Städten wesentlich höher als auf dem Land, wo gerade 80 US-Cents pro Stunde gezahlt werden gegenüber 2,40 US-Dollar im Durchschnitt in den Städten. Nach dem US-Bericht arbeiten zwei Drittel der Industriearbeiter in der ländlichen Industrie und ein Drittel in den Städten. Besonders seit 2006 hat sich das Tempo der Lohnentwicklung sowohl in den Städten als auch in den Landgebieten beschleunigt.

Gesetzliche Änderungen, wie die Erhöhung der Mindestlöhne und das Arbeitsvertragsgesetz von 2008, haben in den letzten Jahren zu einem weiteren allgemeinen Anstieg der Löhne beigetragen. Nach dem

Arbeitsvertragsgesetz haben Arbeiter Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag mit Grenzen für Überstunden, Sozialversicherung und rechtzeitiger Zahlung der Löhne. Daneben lässt auch das Wirken der Marktkräfte die Löhne für Chinas Industriearbeiter kräftig ansteigen: So werden im Perlflossdelta, im Zentrum von Chinas Exportwirtschaft, die Arbeitskräfte knapp, weil weniger Wanderarbeiter kommen und weil wegen des Wirkens der Ein-Kind-Politik inzwischen weniger junge Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt stoßen.

<b>Bevölkerungszunahme 2000 bis 2050</b>		
in Millionen		
Jahre	Bevölkerung	Altersgruppe 15 bis 50
2000 – 2005	+ 45,3	+ 66,7 Mio.
2005 – 2010	+ 41,9	+ 36,9 Mio.
2010 – 2015	+ 41,9	+ 5,2 Mio.
2015 – 2020	+ 35,2	- 0,007 Mio.
2020 – 2025	+ 22,0	- 17,8 Mio.
2025 – 2030	+ 9,3	- 32,1 Mio.
2030 – 2035	- 0,1	- 28,1 Mio.
2035 – 2040	- 7,3	- 12,9 Mio.
2040 – 2045	- 14,8	- 25,4 Mio.
2045 – 2050	- 23,2	- 47,0 Mio.

Quelle: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2008 Revision, <http://esa.un.org/unpp>

### Bessere Ausbildung

Allerdings werden Chinas Industriearbeiter nicht nur teurer, sondern gleichzeitig auch immer produktiver: Schon in den 90er Jahren ist die Arbeitsproduktivität mit Jahresraten von 10 Prozent gestiegen. Im letzten Jahrzehnt ist die Produktivität aufgrund des technischen Fortschritts, höheren Investitionen in Anlagen und besserer Ausbildung der Arbeitskräfte noch stärker gestiegen. Weniger Arbeiter produzieren mehr als vorher. Wahrscheinlich haben die Lohnsteigerungen der letzten Jahre deshalb nur zum kleineren Teil an den massiven Produktivitätsgewinnen teilgehabt, die die Unternehmen in den letzten zwei Jahrzehnten eingestrichen haben.

Gleichzeitig ändert sich die Struktur von Chinas Exportindustrie: In den 90er Jahren lieferte sie in erster Linie Textilien und Schuhwaren. Heute sind nach Statistiken der Weltbank Computer, Computerteile und Kommunikationsprodukte Chinas wichtigste Exportgüter. Der Anteil von HighTech-Produkten am gesamten Export ist von 20 Prozent im Jahr 2000 auf 32 Prozent 2008 gestiegen. Entsprechend haben sich auch die Gewichte der Auslandsinvestitionen verschoben. China ist inzwischen weniger attraktiv für Multis, die Billigprodukte mit billiger Arbeitskraft, niedriger Produktivität und niedrigem Mehrwert herstellen. Das Land zieht stattdessen Konzerne an, die preisgünstige End- oder Zwischenprodukte mit höherem Wertschöpfungsanteil herstellen. Hier hat China

seinen festen Platz in den globalen Wertschöpfungsketten, speziell in der Elektro- und Elektronikindustrie. Allein von 2002 bis 2008 haben sich die ausländischen Direktinvestitionen in China verdoppelt. Aus den asiatischen Nachbarländern – Südkorea, Japan, Malaysia, Taiwan etc. – werden Komponenten nach China exportiert. Die werden dort zusammen mit Teilen aus chinesischer Produktion montiert, in einer Kombination von nach wie vor billigen, aber besser ausgebildeten Arbeitskräften und modernen Produktionsanlagen.

Exemplarisch für diese Verschiebungen in China ist Foxconn, wahrscheinlich größter Auftragsfertiger der Welt mit 1,2 Millionen Beschäftigten, davon 1 Mio. in China und allein ca. 600.000 in dem Hauptwerk in Shenzhen im Perlflossdelta. Foxconn gehört zur taiwanesischen Honhai-Gruppe und lässt in China für fast alle Markenanbieter aus der Elektronikbranche montieren. Einer der Hauptkunden ist Apple. Wegen der unerträglichen Arbeitsbedingungen und Überstunden bei gleichzeitig miserabler Bezahlung hatten im Frühjahr 2010 über 10 Foxconn-Arbeiter/innen Selbstmord begangen. Im Sommer 2010 musste der Konzern die Löhne in China um 20-30 Prozent anheben. Der Monatslohn bei Foxconn in Shenzhen liegt jetzt bei ca. 300 US-\$, ist aber immer noch zu niedrig für das sehr teure Shenzhen.

Gleichzeitig begann Foxconn mit dem Aufbau neuer Produktionsstätten im Landesinneren, in Chengdu, Chongqing und Zhengzhou; dort locken Ansiedlungs- und Steuervorteile und deutlich niedrigere Löhne. Und jetzt hat Foxconn verkündet, künftig die Produktion mehr zu automatisieren und z.B. für repetitive Teilarbeiten künftig 1 Millionen Industrieroboter einzusetzen (Financial Times Deutschland, 2.8.2011).

## Kapitel II.

## Klassenverhältnisse in China: Einkommensverteilung immer ungleicher

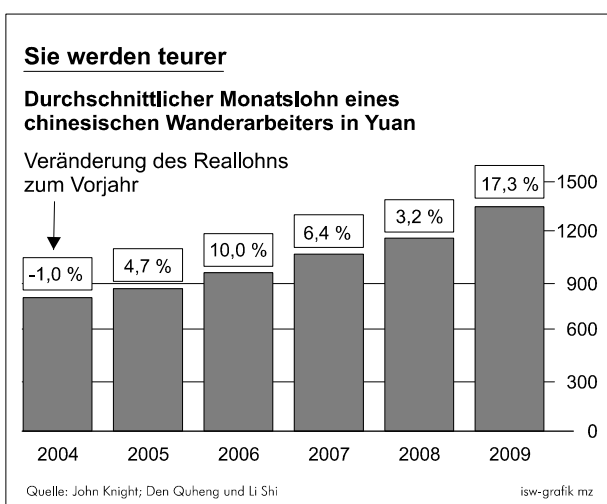
### "Deutschland sozialistischer als China!"

(BILD-Schlagzeile im Sommer 2007  
anlässlich des Deutschland-Besuches von  
Chinas Staatspräsident Hu Jintao)

Vor 30 Jahren, nach der Kulturrevolution und mit dem Beginn der Wirtschaftsreformen, war China vermutlich eines der Länder mit der größten sozialen Gleichheit in der Welt, allerdings auf einer niedrigen Basis. Natürlich gab es erhebliche Unterschiede zwischen Stadt und Land, zwischen der Versorgung der Stadtbevölkerung und der Lage der Bauern, zwischen einzelnen Regionen und auch innerhalb der Städte, zwischen der Lage der Staats- und Parteibeamten und den Arbeitern. Zweifellos gab es eine Kaderschicht mit Privilegien.

Aber die soziale Differenzierung hielt sich in Grenzen, und die Demonstration von Privilegien und Reichtum war gesellschaftlich nicht erwünscht. Eine Enkelin des ersten Präsidenten der Republik China, Sun Yatsen, erklärte einmal in einem Gespräch ihre Probleme mit der Kulturrevolution so: "Wir konnten damals unseren Reichtum und unsere Kleider nicht zeigen."

In den vergangenen 30 Jahren ist in China gesellschaftlicher Reichtum in einem unvorstellbaren Ausmaß entstanden, allerdings in wenigen Händen konzentriert. Von einem Armenhaus der Welt ist China zur zweitgrößten Wirtschaftsmacht der Welt geworden. Allein Chinas Währungsreserven im Wert von über drei Billionen Dollar geben einen Eindruck von den Vermögenswerten, die von Chinas Werktätigen geschaffen wurden.



Viele Studien belegen, dass es den meisten Chinesen heute wesentlich besser geht als vor 30 Jahren. Ein Bewohner von Shanghai hat heute eine Lebenserwartung von 82 Jahren, ein US-Amerikaner von knapp 79 Jahren. Für ganz China liegt die Lebenserwartung bei 73 Jahren, steigt aber stetig an.

Nach offiziellen chinesischen Angaben und nach den Berichten der Weltbank ist die Zahl der Chinesen unter der Armutsgrenze immer weiter gefallen. Gleichzeitig stiegen die Lohneinkommen aber lange Zeit jährlich nur um wenige Prozent, während Wirtschaft, Umsätze und Gewinne jährlich zweistellig wuchsen. Erst in den letzten Jahren hat die Entwicklung der Einkommen angezogen. Nach offiziellen Daten ist auch die Zahl der Analphabeten von 85 Mio. im Jahr 2000 auf 115 Millionen im Jahr 2005 gestiegen.

### Chinas Lohnquote fällt seit 22 Jahren – zunehmende Polarisierung

Nach einem Bericht der Tageszeitung China Daily (13.5.10) erklärte Zhang Jianguo, Chef der Tarifabteilung des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes ACGB, dass die Lohnquote, der Anteil der Lohneinkommen an Chinas Sozialprodukt, seit über 20 Jahren ständig gefallen ist. 1983 betrug die Lohnquote noch 56,5 Prozent, 2005 lag sie nur noch bei 37,6 Prozent. Im selben Zeitraum ist der Anteil der Unternehmensgewinne am Sozialprodukt um 20 Prozent gestiegen. [http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-05/13/content\\_9842411.htm](http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-05/13/content_9842411.htm)

Nach den Daten des Nationalen Statistikbüros sind die jährlichen Durchschnittslöhne der Arbeiter in den Städten zwar von 12.422 Yuan 2002 auf 29.229 Yuan 2008 gestiegen. Aber die Einkommensunterschiede wachsen noch schneller. Nach einer Umfrage des ACGB, des Dachverbandes der chinesischen Gewerkschaften, aus dem Jahr 2010 erklärten 25 Prozent der Befragten, dass ihre Einkommen sich seit fünf Jahren nicht verbessert hatten. 75 Prozent kritisierten die gegenwärtige Einkommensverteilung.

Unstrittig hat die soziale Ungleichheit in China extrem zugenommen. Nach einer vergleichenden Studie der Asian Development Bank ADB von 22 ostasiatischen Ländern ist China nach Nepal inzwischen das Land mit der größten sozialen Ungleichheit, gemessen mit dem Gini-Koeffizienten. Die Konzentration der Vermögen nimmt immer mehr zu. Nach dem Global Wealth Report von Boston Consulting BGG gab es schon 2005 250.000 Dollar-Millionäre in China. Dabei ist der Wert des privaten Hauptwohnsitzes

nicht berücksichtigt. Diese 250.000 Vermögensmilliönäre machten 2005 zwar nur 0,4 Prozent aller chinesischen Haushalte aus, besaßen aber 70 Prozent aller privaten Vermögenswerte. Auch in China gibt es inzwischen eine jährliche Rangliste der Reichen und Superreichen, den "Hurun"-Wealth-Report. Nach dieser Rangliste der 1.000 Reichsten gab es 2003 in China noch keine Dollar-Milliardäre. Im Jahre 2009 waren es schon 260, eine explosionsartige Vermehrung dieser Spezies. 875.000 Chinesen hatten 2010 ein Vermögen von umgerechnet mehr als 1 Mio. Euro.

Chinas Reiche stehen in ihren Privilegien und ihrem Luxuskonsum ihren Klassenbrüdern und -schwestern etwa in Russland oder den USA in nichts nach: Teure Wohnsitze in London, New York oder an der Cote Azur, in China Residenzen in "gated communities", der Nachwuchs zum Studium in England oder den USA. Auch in China gehört Golfen zu den favorisierten Freizeitvergnügen der reichen Chinesen. Da spielt es auch keine Rolle, dass in vielen Gebieten Nord- und Westchinas immer wieder eine extreme Dürre herrscht und dass die landwirtschaftlich nutzbare Fläche in China immer knapper wird. 2004 erließ die Zentralregierung deshalb einen Baustopp für neue Golfplätze. Damals gab es 38 davon in Beijing und Umgebung. Nach Luftaufnahmen der Regierung gibt es heute in der Region ca. 170 Golfplätze, davon mindestens 70 illegale Einrichtungen. Die Spekulanten haben also weiter Golfplätze gebaut, aber sie nur anders genannt.



Nach einer Direktive der Schulbehörde von Zhangzhou in der Provinz Fujian bekamen Kinder von Steuerzahlern, die jährlich mehr als 3 Mio. Yuan Steuern an die Lokalregierung zahlen, 20 Bonuspunkte beim Examen für den Eintritt in die Oberstufe der Mittelschule. In der Stadt Kunshan in der Provinz Jiangsu (nahe Shanghai) konnten Unternehmer die lokalen Beamten beurteilen und hatten das letzte Wort über ihre Entlassung oder Weiterbeschäftigung. Entgegen der offiziellen, inzwischen aber in Frage

gestellten Ein-Kind-Politik konnten große Steuerzahler und Investoren, dazu Familien, in denen beide Elternteile einen Dokortitel haben, sowie andere privilegierte Gruppen ein zweites Kind haben (People's Daily Online, 21.8.2006).

In dem Kommentar der Parteizeitung zu diesen und ähnlichen Phänomenen heißt es: "Es sollte anerkannt werden, dass die chinesische Gesellschaft in ihrer Sozialstruktur zunehmend polarisiert ist. Das ist zwar normal in modernen Gesellschaften, aber trotzdem muss die Polarisierung in Grenzen gehalten werden. Wir müssen uns endlich der drängenden Frage stellen, wie wir verhindern können, dass aus der Polarisierung von Arm und Reich soziale Ungerechtigkeit wird ... Das Beispiel aus Kunshan, dass Unternehmer die Beamten beurteilen können, zeigt die Gefährlichkeit, dass aus Unterschieden im sozialen Status Unterschiede in den politischen Rechten werden ... Was können wir davon erwarten, dass ein Beamter der Umweltbehörde einen Unternehmer bei Verstößen gegen die Umweltvorschriften erwischt und anschließend von dem Unternehmer beurteilt wird? Das Schicksal des Umweltinspektors ist besiegelt."

### Chinas Neureiche und ihr Luxuskonsum

2015 wird China die viertgrößte Konzentration von reichen Haushalten in der Welt haben. Mehr Reichtum gibt es dann nur noch in den USA, Japan und Großbritannien. Das zeigen Berechnungen von McKinsey. 2008 lag die Zahl der reichen Haushalte mit einem verfügbaren Einkommen von durchschnittlich 80.000 US-Dollar (was in US-Kaufkraft einem verfügbaren Haushaltseinkommen von 250.000 US-\$ entspricht) bei 1,6 Millionen. 2015 soll es schon 4,4 Millionen reiche Haushalte in China geben. Die in der Krise 2008-2009 gemachte McKinsey-Studie geht dabei von einem jährlichen Anstieg von 16 Prozent aus. Wahrscheinlich wächst die reiche Oberschicht jedoch noch viel schneller.

Die Hälfte der jetzt reichen Chinesen war vor vier Jahren noch nicht in dieser Kategorie. Und von denen, die 2015 zu Chinas Reichen zählen werden, gehört die Hälfte heute noch nicht zur Superliga.

Erwartungsgemäß leben die meisten Reichen derzeit in den größten Städten. Allein auf Beijing, Shanghai, Guangzhou und Shenzhen entfielen 2008 fast 500.000 reiche Haushalte. In den zehn größten Städten leben über die Hälfte der 1,6 Millionen reichen Haushalte. Diese regionale Verteilung wird sich aber in den nächsten Jahren deutlich verschieben. Neuer Reichtum entsteht gerade im Hinterland. Unternehmer aus der Provinz mit starken lokalen Beziehungsgeflechten stellen jetzt schon die zahlenmäßig stärkste Gruppe der Neureichen. Diese Reichen zieht es nicht in Chinas Metropolen.

Außerdem sind Chinas Neureiche vor allem jung: 80 Prozent sind unter 45 Jahre alt, in den USA dagegen nur 30 Prozent, in Japan nur 19 Prozent. Der chinesi-

sche Millionär ist im Durchschnitt gerade 39 Jahre alt und damit 15 Jahre jünger als seine Klassengenossen im Westen. Er hat keine Hemmungen, seinen Reichtum auch zur Schau zu stellen.

Die Luxusgüterindustrie hat China als den größten Wachstumsmarkt entdeckt. In wenigen Jahren sollen allein auf China 20 Prozent des weltweiten Umsatzes von Luxusgütern entfallen. Die Verkäufe explodieren, trotz hoher Steuern auf Luxusgüter. In den nächsten 5 Jahren steigt der private Verbrauch in China jährlich um 11 Prozent. Die Verkäufe von Luxusartikeln wachsen aber mehr als doppelt so schnell, um 25 Prozent im Jahr (Economist, 17.2.2011). Für einzelne Luxusmarken wie Louis Vuitton ist China jetzt schon der größte Markt. Richemont, der weltgrößte Juwelier, verkaufte allein im letzten Quartal 2010 in Asien 57 Prozent mehr, Hermes 45 Prozent mehr und Burberry China 30 Prozent mehr als im Vorjahr.



Reiche Chinesen zeigen gerne ihre Distinktion, indem sie gleich in Hongkong, Paris oder London für Luxusprodukte shoppen gehen. Das spart zudem die Luxussteuer und ist eine bessere Versicherung gegen chinesische Produktfälschungen. Das Auslandsshoppen chinesischer Käufer mit eingerechnet, soll ihr Anteil am Weltmarkt für Luxusgüter schon 40 Prozent betragen.

Die nächste Boombranche im Luxussektor ist der Markt für Luxusyachten. In China gibt es schon ca. 100 Yachthäfen. Bereits 2010 sollen Yachten für 20 Mrd. Yuan verkauft worden sein (Handelsblatt, 20.7.11). Die Zuwachsraten werden auf 20 Prozent jährlich geschätzt. Der typische Yachtkäufer ist Unternehmer

und zwischen 35 und 50. In der Hafenstadt Tianjin in der Nähe der Hauptstadt Beijing entsteht gerade ein Mega-Yachthafen für umgerechnet. 1 Mrd. Euro

### Chinas Kaderkapitalismus und die "Prinzlinge"

Die Kommunistische Partei Chinas KPC hat aktuell etwa 80 Millionen Mitglieder (Financial Times, 2.7.11). Bei einer Bevölkerung von knapp 1,4 Milliarden Chinesen bedeutet das: Einer von jeweils 18 Chinesen ist Parteimitglied. Angesichts dieser riesigen Zahl ist davon auszugehen, dass sich die sozialen Strömungen und die Diskussionen in der chinesischen Gesellschaft auch in der Partei widerspiegeln. Wie verschiedene Autoren<sup>2</sup> berichten, ist ideologisch unter den Parteimitgliedern wahrscheinlich alles vertreten: von beinhalten Neoliberalen über sozialdemokratische Strömungen bis hin zu erklärten Kommunisten und Maoisten.

Anders als es die kruden Vorstellungen hierzulande über Chinas Einparteien-Diktatur und Menschenrechtsverstöße nahelegen, werden die oft sehr konträren Vorstellungen in der KPC über Chinas wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung offen und öffentlich diskutiert: So hat der marktliberale frühere chinesische Ministerpräsident Zhu Rongyi (er amtierte bis 2003) jetzt im September 2011 eine Sammlung seiner Reden und Aufsätze veröffentlicht, verbunden mit einer deutlichen Kritik an der jetzigen Führung wegen der Verlangsamung des Reformtempo und der Stärkung des Staatssektors.

Alle mittleren und höheren Positionen in der Verwaltung, im Bildungswesen, in den staatlichen und halbstaatlichen Betrieben und gesellschaftlichen Organisationen wie den Gewerkschaften werden von der KPC kontrolliert. Wer was werden will, schaut, dass er/sie Parteimitglied wird. In vielen Bereichen gibt es zudem eine Parallelstruktur von Parteiorganisation einerseits und Management bzw. Behördenhierarchie andererseits. Insofern stellen Angestellte längst die Mehrheit der Parteimitglieder. Weniger als 9 Prozent der 80 Millionen KPC-Mitglieder sind als Arbeiter klassifiziert, über 70 Prozent dagegen als Beamte, Unternehmer, Fachkräfte, Hochschulabsolventen und Armeeangehörige.

Seit zehn Jahren können offiziell auch selbständige Unternehmer Mitglied der KPC werden. Im Oktober 2011 soll Liang Wengen, Haupteigentümer des 1989 gegründeten Maschinenbaukonzerns Sany und einer der reichsten Chinesen, als Ersatzdelegierter ohne Stimmrecht in das 300-köpfige Zentralkomitee der KPC aufgenommen werden. Er repräsentiert damit die Privatwirtschaft im obersten Führungszirkel der Partei – offensichtlich ein Schritt, die privaten Unternehmer auch in die offiziellen gesellschaftlichen Machtstrukturen einzubinden.

2) Siehe dazu u.a.: Frank Leonard: What does China think?, a.a.O.

In den Strukturen des chinesischen "Kaderkapitalismus" sind Partei- und Regierungsfunktionäre oft mit persönlichem Gewinninteresse direkt oder über Beteiligungen als Unternehmer tätig, oder sie haben die politische Kontrolle über Unternehmensentscheidungen. Die unternehmerische Verfügungsgewalt politischer Kader, die nicht oder nur in geringem Maße durch formale Eigentumsbeziehungen oder ihre Funktionen begründet ist, ist ein Kernmerkmal der politischen Ökonomie des heutigen China. In gewisser Weise handelt es sich um eine chinesische Form des Managerkapitalismus, der seine Ursprünge in den Reformen von Landwirtschaft und ländlicher Industrieproduktion und in den Prozessen der Privatisierung der Staatswirtschaft hatte. Ein Ausdruck dieser Entwicklung ist die massive Korruption unter politischen Funktionsträgern.

Zweifellos gehören Mitglieder der diversen Führungsebenen der KPC und der Regierungsorgane bis hinunter in die Städte, Kreise und Dörfer zu den Hauptprofiteuren von Chinas Wachstum. Sie konnten in den Wirtschaftsreformen persönliche Vorteile aus ihrer Stellung ziehen, indem sie Familienangehörige und gute Freunde in lukrativen Positionen im Staatssektor und in der Privatwirtschaft unterbrachten oder indem sie bei der Privatisierung von staatlichem oder kollektivem Eigentum nicht nur die Weichen stellten, sondern selbst mitmachten oder zumindest die Hand aufhielten.

Gleichzeitig ist die schnell wachsende Klasse der privaten Kapitalisten weiter vom Wohlwollen der Partei und ihrer lokalen und regionalen Funktionsträger abhängig. Praktisch gibt es eine Verschmelzung der staatskapitalistischen Eliten in der KPC, in den Regierungsebenen und in den Staatskonzernen zumindest mit den Führungsebenen und mit den Eigentümern der großen privaten Unternehmen. Bei allen Differenzen eint sie das gemeinsame Ziel, Chinas staatlich kontrollierte kapitalistische Entwicklung und Chinas Aufstieg zur Weltmacht weiterzuführen.

Mehr als 90 Prozent der reichsten 20.000 Chinesen sollen enge Kontakte zu hohen Regierungs- und oder Parteiebenen haben, zitiert Hart-Landberg (a.a.O.) eine Untersuchung.

Ende Juni beklagte der chinesische Staatspräsident Hu Jintao, zugleich Generalsekretär der KPC, in einer Rede vor 6.000 Parteifunktionären, dass "die ganze Partei mit der wachsenden Gefahr mangelnden Engagements, der Abschottung von der Bevölkerung, fehlender Initiative und Korruption konfrontiert ist". (Financial Times, 2.7.2011) In den chinesischen Medien wird häufig über Korruption berichtet. Anfang September bauten zwei halbwüchsige Söhne von höheren Kadern im BMW einen Unfall, töteten dabei einen Passanten und drohten anschließend den Unfallzeugen damit, dass ihre Eltern hohe Kader seien. Dieser und ähnliche Fälle schlagen hohe Wellen – auch im Internet – und nähren die Empörung über die "korrupten Parteikader".

Heute sitzen die Nachkommen der alten Garde von Revolutionären, die zusammen mit Mao Zedong und anderen noch den Langen Marsch und den Bürgerkrieg mitgemacht haben, in Schlüsselpositionen in Chinas wichtigsten Unternehmen und Branchen. Das sind die so genannten "Prinzlinge". Zwei Beispiele:

- Hu Haifeng, Sohn von Chinas Staatspräsident Hu Jintao, ist Chef einer Firma für Flughafenscanner, die große Aufträge vor allem in den Entwicklungsländern akquiriert hat.

- Wen Yunsong, Sohn des Ministerpräsidenten Wen Jiabao, hat eine führende Position in Chinas Finanzindustrie.

In diesen Positionen bekommen die "Prinzlinge" günstige Kredite von Chinas staatlichem Bankensystem, gewinnen leichter ausländische Partner und Investoren, die natürlich um die Bedeutung und den Einfluss der "Prinzlinge" wissen, und bringen Anteile der von ihnen kontrollierten Firmen an die internationalen Börsen. Seit der Umorganisation des Politbüros der Partei im Jahre 2007 besetzen "Prinzlinge" auch sieben der 25 Sitze im Politbüro, der faktischen Machtzentrale des Landes.

Aber Nepotismus ist nur eine Seite. Es gibt auch eine chinesische Homepage, die von eher linken Nachkommen von Parteigrößen betrieben wird und die immer wieder die aktuellen Entwicklungen in China als Abkehr von der Staatsideologie beklagt.

### **Chinas "Bambuskapitalisten" – Privatunternehmer im Halbschatten**

Chinas zweistelliges Wirtschaftswachstum hat das Land zur zweitgrößten Volkswirtschaft der Welt und zu einem Dynamo der Weltwirtschaft gemacht. Das Erfolgsgeheimnis wird oft als "Kapitalismus mit chinesischen Charakteristiken" dargestellt, vor allem gekennzeichnet durch die sichtbare Hand des Staates und der KPC.

Zweifellos kontrolliert der chinesische Staat ganze Wirtschaftszweige, hat die Infrastruktur für die erweiterte kapitalistische Akkumulation geschaffen und sorgt für den nötigen Technologietransfer. Aber Chinas Wachstum basiert gleichzeitig zum guten Teil auch auf einem Laissez-Faire-Kapitalismus, in dem private Unternehmer jenseits der staatlich kontrollierten Unternehmen, aber oft auch jenseits der Gesetze arbeiten. Viele Privatunternehmen tauchen in den amtlichen Statistiken gar nicht auf, ein Grund, warum die offiziellen Angaben über Inlandsprodukt etc. oft nicht stimmen.

Diese Sorte blitzschnell wachsender Unternehmen wird auch mit dem Begriff Bambus-Kapitalismus bezeichnet und gehört ebenso zum heutigen China. Hinter zahllosen neuen Geschäften und Unternehmen stehen ehemalige Fabrikarbeiter. Die haben verstanden, dass es (nicht nur) in China lohnender ist, eine Montagelinie zu betreiben, als daran zu arbeiten.

Bis vor drei Jahrzehnten waren fast alle Unternehmen in China auf die eine oder andere Weise staatlich kontrolliert – entweder als Staatsunternehmen der Zentralregierung oder der Provinzen oder als kollektives Eigentum von Dorfgemeinschaften etc. Nach einer aktuellen Schätzung – genaue Daten gibt es nicht – produzieren Unternehmen, die nicht mehrheitlich im Staatsbesitz sind, aber inzwischen 70 Prozent von Chinas Wirtschaftsleistung. Zwischen 2000 und 2009 wuchs die Zahl der offiziell registrierten Privatunternehmen jährlich um durchschnittlich 30 Prozent.

Längst gibt es in China auch jenseits der Staatsindustrie Großkonzerne mit privaten Eigentümern bzw. Aktionären: In der Autoindustrie etwa Geely (der Konzern hat den schwedischen PKW-Hersteller Volvo übernommen), Chery und BYD, ein vom Hersteller von Handy-Akkus zum Autohersteller diversifizierter Privatkonzern mit Partnerschaften mit Daimler und VW und einer Beteiligung von Warren Buffet. Im Elektro- und Elektronikhandel Gnome, bei der Weißen Ware Haier und bei Computern Lenovo.

Die kapitalistische Akkumulation hat in China eine Schicht von Kapitalbesitzern hervorgebracht, die zahlenmäßig in die Millionen geht. Ihr Unternehmertum trägt die typischen Züge, die überall auf der Welt – von den Chinatowns in den USA über das italienische, inzwischen von Chinesen kontrollierte Textilzentrum Prato (Florenz) bis zu den Märkten Afrikas – den geschäftstüchtigen Chinesen zugeschrieben werden: Wohlstand und Reichtum aus dem Nichts zu schaffen, in irgendwelchen Nischen, gestützt auf Familiennetzwerke und abseits der Obrigkeiten.

Laut Zheng Yumin, ProvinzparteiSekretär der Wirtschaftsbehörde der Provinz Zhejiang in Ostchina, sind inzwischen 93 Prozent aller chinesischen Unternehmen im Privatbesitz (Economist, 10.3.2011). Herzland der Privatwirtschaft sind Küstenprovinzen wie Zhejiang. In dieser Provinz sind heute 92 Prozent der Lohnabhängigen in der Privatwirtschaft beschäftigt. Zhejiang ist heute einer der reichsten Provinzen Chinas.

Das Besondere ist die wirtschaftliche Dynamik dieser privaten Unternehmen. Deren Fabriken entlang von Chinas Autobahnen und Eisenbahnen liefern alles, was auf der Welt gebraucht wird. Sie sind außerordentlich flexibel, was und wie sie produzieren und wie sie auf die Konkurrenz und auf Nachfrageschwankungen reagieren. Die KPC-Funktionäre, deren Karriere vom Wirtschaftswachstum abhängt, weil sie daran gemessen werden, lassen diese Unternehmen gewähren. Die stehen nicht nur außerhalb des direkten staatlichen Wirtschaftsmanagements, sondern oft auch außerhalb der Gesetze. Es triumphiert ein Laissez-faire-Kapitalismus, der sich um Landgesetze, Arbeitsgesetzgebung, Steuern und Lizenzen wenig schert.

Die Verletzung der Arbeitsgesetze führt zur exzessiven Ausbeutung. Der Triumph des freien Unternehmertums kollidiert und koexistiert gleichzeitig mit der offiziellen Staatsideologie. Die Widersprüche zwi-

schen anarchischem Opportunismus und staatlichen Vorgaben müssen zwangsläufig zu Friktionen führen. Aber bislang hat sich die chinesische Regierung damit arrangiert.

Viele chinesische Privatunternehmer fürchten jede Regulierung. Sie wollen nicht im Licht der Öffentlichkeit stehen, ihre Geschäfte sollen auf keinen Fall Gegenstand von Kontrollen und Untersuchungen werden. Der private Sektor wird von den chinesischen Regierungsebenen praktisch nach der Devise reguliert: "Ein Auge offen, das andere Auge zugeedrückt". Das ist zwar extrem flexibel. Aber ohne konsistenten Gesetzesrahmen und eine entsprechende Praxis sind die Unternehmen bürokratischer Willkür ausgeliefert und können jederzeit dichtgemacht werden. Sie können kaum permanente Strukturen entwickeln.

Der unklare legale Rahmen drängt die Privatunternehmen auch auf einen Schatten-Kapitalmarkt. Denn die staatlichen Banken vergeben kaum Kredite an Unternehmen, die nicht staatlich kontrolliert sind. Das Resultat ist ein sehr teures Finanzierungssystem. Das Geld auf dem Schatten-Kapitalmarkt kommt aus inoffiziellen Quellen. Die sogenannte Wenzhou-Zinssatz für einen Kredit, der meist nicht länger als zwei Jahre läuft, soll mit 18 Prozent beginnen und kann 200 Prozent übersteigen. Chinas Langfristplanung ist hier in ihr Gegenteil verkehrt. Die Privatunternehmen müssen sozusagen in der selben Saison säen und ernten.

### **Entstehung einer zahlenmäßig riesigen Mittelklasse**

In China ist eine riesige Mittelklasse entstanden. Im Jahr 2005 waren es nach Zahlen von McKinsey 42 Mio. Haushalte vor allem in Chinas Städten. 2015 sollen es schon 200 Mio. Haushalte sein. Im Jahr 2020 soll Chinas Mittelklasse schon etwa 45 Prozent von Chinas Gesamtbevölkerung ausmachen. Zu dieser Mittelklasse zählt McKinsey alle Haushalte in China mit einem Haushaltseinkommen zwischen 25.000 und 100.000 Yuan (in Geldwert von 2005).

Diese städtischen Haushalte haben eine hohe Konsumorientierung und sind so wohlhabend, dass immer weniger vom Haushaltseinkommen für Nahrungsmittel ausgegeben wird. Sie profitieren am stärksten von der Zunahme der städtischen Einkommen. Die sind noch stärker gewachsen als das gesamtwirtschaftliche Wachstum. Diese riesige Zahl von kaufkräftigen Haushalten, wie es sie nirgendwo sonst auf der Welt gibt, sind der Traum und die Hauptzielgruppe der westlichen Handelskonzerne wie Carrefour, Metro und WalMart, die sich auch in China ausbreiten, und ihrer chinesischen Konkurrenten. Die Handelskonzerne gehen davon aus, dass China noch in dieser Dekade eine Konsumgesellschaft wird – mit den üblichen Hebeln wie Kreditkarten etc. Dagegen wird heute in China noch alles bar bezahlt. Diese Haushalte sind auch die bevorzugte Zielgruppe für die westlichen Autokonzerne und für die Immobilienentwickler.



Diese Schichten werden auch von der Partei explizit oder implizit als soziale Basis für die Modernisierung der Gesellschaft gesehen. Die Förderung der städtischen Mittelklasse drückt sich auch in der Gesetzgebung aus, etwa in einer neuen Grundsteuer, die den Immobilienerwerb durch Wanderarbeiter ohne "Hukou" diskriminiert.

### Die Diskriminierung der Wanderarbeiter

Hauptmerkmal der Umwälzung in den Klassenstrukturen in China ist die Verwandlung großer Teile der Bauernschaft in Arbeitsmigranten. Die Schätzungen darüber gehen weit auseinander – von etwa 135 Millionen bis weit über 200 Millionen Wanderarbeiter. Beschäftigte der Agrarsektor gegen Ende der 1970er Jahre noch über 80 % der Arbeitsbevölkerung, so sind es heute weniger als die Hälfte. Der Anteil der Landwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt betrug im Jahre 2002 mit 15,4 % halb so viel wie 1980 (30,4 %). Demgegenüber stellt die verarbeitende Industrie heute über 50% des Bruttoinlandsproduktes und gut 21 % der Beschäftigten. Sehr stark gewachsen ist auch der Dienstleistungssektor, der heute einen höheren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmacht als die Industrie.

Die Spaltung zwischen Stadt und Landbevölkerung war in China seit den unmittelbaren Nachkriegsjahren im System der Haushaltsregistrierung (hukou) verankert, das unmittelbar nach Gründung der VR China zur Kontrolle der durch Warlord-Herrschaft und Bürgerkrieg entstandenen Wanderungsströme sozial entwurzelter Bevölkerungsschichten geschaffen wurde. Es basiert auf dem Prinzip, dass die einzelnen Bürger am Ort ihres Familienhaushaltes gemeldet sind und nur dort ihre staatsbürgerlichen und sozialen Rechte (einschließlich Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung und Schulbesuch) sowie ihre Parteimitgliedschaft wahrnehmen können. Eine Verlagerung der Haushaltsregistrierung an einen andern Ort – vor allem vom Land in die Stadt – ist nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen möglich. Arbeitsmigranten haben folglich am Ort ihrer Beschäftigung keine Rechte. Diese Position einschließlich der z.T. massiven ethnischen und kulturellen Diskriminierung definiert heute wesentlich die Existenzbedingungen der Wanderarbeiter in Chinas Metropolregionen.

Andererseits hat das Hukou-System der Haushaltsregistrierung dazu beigetragen, dass es in China bislang keine Slum-Metropolen gibt, die sonstwo in Asien, Afrika oder Lateinamerika die Urbanisierung begleiten (vergl. dazu: Mike Davis: Planet of Slums, deutsch: Berlin 2006)

In der verarbeitenden Industrie stellen die Wanderarbeiter fast 60, im Bausektor 75 und in der Gastronomie sogar über 80 Prozent aller Beschäftigten. Ganze Branchen, u.a. die Textil- und die Schuhindustrie, aber auch die riesigen Fabrikkomplexe, die den Weltmarkt mit Elektronikprodukten aller Art überschwemmen, basieren auf der Ausbeutung der billigen Arbeitskraft

der weitgehend rechtlosen Wanderarbeiter. In den Unternehmen des staatlichen Sektors und in den Joint Ventures in der Automobilindustrie ist die Lage anders: Die Stammbesellschaften bestehen in der Regel aus Beschäftigten mit Bürgerrechten in Shanghai, Beijing etc. Daneben gibt es in diesen Unternehmen einen großen "Puffer" von Wanderarbeitern.

Das "Hukou"-System mit den zwei Klassen von Bürgern und Beschäftigten führt zu perversen Konsequenzen. So haben die Einwohner des kleinen Städtchens Huaxi in der ostchinesischen Boomprovinz Jiangsu im Yangtse-Delta mit umgerechnet etwa 9.000 Euro das höchste Pro-Kopf-Einkommen in ganz China. (Süddeutsche Zeitung, 25.7.2011) Seit 30 Jahren haben die Einwohner die ländliche Industrie entwickelt. Die Holding der Huaxi-Gruppe vereint alle Unternehmen und ist an der Börse notiert. Die Einwohner als Teilhaber (alle, die 1961 in Huaxi wohnten) haben oft eigene Häuser, Anspruch auf hohe Sozialleistungen und bauen sich jetzt sogar einen Wolkenkratzer. Ausgeschlossen davon ist die Masse der Arbeitskräfte am Ort, die Wanderarbeiter, die nicht mal eben ca. 10.000 Euro übrig haben, um sich als Bürger von Huaxi registrieren zu lassen. Sie arbeiten für eine reiche Minderheit.

In Beijing muss ein Migrant, der ein Auto zulassen will, seit Ende 2010 nachweisen, dass er schon fünf Jahre in Beijing lebt und regelmäßig seine Steuern gezahlt hat. Gleiches gilt für den Kauf von Wohnungen. Damit sind praktisch Millionen Migranten von der Erfüllung ihres Traums ausgeschlossen, auch wenn sie das Geld dafür haben sollten. Gleichzeitig sollen alle Luftschutzbunker, die hunderttausenden Migranten billigen Wohnraum bieten, wie schon zur Olympiade 2008 geschlossen werden. In den bislang bei gering qualifizierten Migranten, die nach Beijing kommen, beliebten Vorstädten wie Shunyi gibt es strenge Auflagen für Gewerbe wie einfache Dienstleistungen. Eine chinesische Zeitung verglich in einem Kommentar diese Maßnahmen mit der südafrikanischen Apartheid.

In der südchinesischen Provinz Guangdong, dem Zentrum von Chinas Weltmarktfabrik mit 37 Millionen Wanderarbeitern, und in Shenzhen, einer Stadt mit 2 Millionen offiziellen Einwohnern und 12 (!) Millionen Wanderarbeitern, experimentieren die Behörden mit einem Punkte-System zum Erwerb des begehrten "Hukou". Aber die Regeln diskriminieren arme, wenig ausgebildete Wanderarbeiter, auch wenn sie schon zehn Jahre im Perlflossdelta arbeiten. Trümpfe sind Ausbildung oder Geldvermögen. Nur eine Elite bekommt das dauerhafte Wohnrecht. Der Künstler Ai Weiwei spricht von einer chinesischen Unterklasse von 200 Millionen Menschen, die zu verzweifeln sind, dagegen zu protestieren. Für den Wirtschaftsprofessor Hu Xingdao hat die chinesische Regierung es trotz des sagenhaften Wirtschaftswachstums nicht geschafft, einen kohärenten "chinesischen Traum" vom Aufstieg für alle zu entwickeln, eine Über-

zeugung von der fundamentalen Fairness des Gesellschaftssystems. "Die Kinder der Armen bleiben für immer arm." (Times, 30.9.2011)

Wie dieses gewaltige soziale Problem in den nächsten Jahren von der chinesischen Regierung konkret behandelt und gelöst wird, entscheidet über die Zukunftsfähigkeit der chinesischen Gesellschaft. Es ist auch der Maßstab für die Einlösung der sozialen Programmatik des neuen Fünfjahrplans.

### Segmentierung der Lohnabhängigen

Staatliche Betriebe sind zwar immer noch wichtige Arbeitgeber, die Zahl der Beschäftigten im Staatssektor ist aber seit 1990 erheblich geschrumpft. Im Jahre 2000 beschäftigten Unternehmen in Staats- oder Kollektiveigentum etwa 96 Millionen Arbeitskräfte. Private oder halbprivate Unternehmen beschäftigten gut 72 Millionen Arbeitskräfte. Dabei findet sich auch unter den als staatlich rubrizierten Unternehmen eine große Zahl von Unternehmen, die de-facto im Privateigentum sind, insbesondere im Bereich der Unternehmen von Städten und Dorfgemeinden. Stark gewachsen ist auch der Bereich der kleinen Privatbetriebe und der kleinen Selbständigen, oft mit prekären Arbeitsverhältnisse (ca. 48 Mio. im Jahr 2000). Diese Umstrukturierung haben sich in den letzten Jahren noch erheblich beschleunigt, nicht zuletzt durch den WTO-Beitritt Chinas.

Die Umschichtungen in den Klassenstrukturen haben einen widersprüchlichen Charakter. Einerseits kam es zu massiver Arbeitslosigkeit und sozialer Entwurzelung, vor allem unter den Arbeitskräften in niedergehenden und restrukturierten Staatsbetrieben. Auf der anderen Seite entsteht in raschem Tempo eine industrielle Arbeiterklasse auf technologischen und qualifikatorischen Grundlagen, die mit denen entwickelter kapitalistischer Länder durchaus vergleichbar sind.

Ein wesentlicher Grund für die bisherige relative politische Stabilität Chinas ist die hochgradige Differenzierung der arbeitenden Bevölkerung und der neu entstandenen industriellen Arbeiterklasse. Die Arbeiterschaft in den zum Teil niedergehenden Staatsbetrieben ist dabei nur eine, wenn auch politisch sehr wichtige Gruppe. Die städtische Arbeiterschaft war in ihren Lebensverhältnissen historisch deutlich besser gestellt als die Landbevölkerung. Allein das Leben in einem städtischen Umfeld mit zwar insgesamt relativ geringen, aber umfassenden und sicheren staatlichen Versorgungsleistungen (zumeist über die Betriebe) bildete ein relatives Privileg. Von 1955 bis etwa 1980 widerspiegelte dies die am sowjetischen Modell orientierte Industrialisierungspolitik, die auf einer Abschöpfung des landwirtschaftlichen Mehrproduktes zu Lasten der Bauernschaft beruhte. Der überwiegende Teil der Staatsbeschäftigten musste Einbußen des

Lebensstandards und Entlassungen hinnehmen. Allerdings finden sich auch Belegschaftskerne, die von einer "erfolgreichen" Umstrukturierung ihrer Betriebe profitieren können.

Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden sozialen Spaltung der "alten" wie der "neuen" chinesischen Industriearbeiterschaft ist sozialer Widerstand unter den Lohnabhängigen relativ begrenzt geblieben. Die wachsende Differenzierung der betrieblichen Produktionsregimes entlang betrieblicher und regionaler Linien ist heute ein entscheidendes Charakteristikum dieses Prozesses. Dies macht sich nicht nur in einer immer stärkeren Auseinanderentwicklung von Löhnen, Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen zwischen, aber auch innerhalb einzelner Industriezweige und Regionen geltend. Die äußerst unterschiedlichen Handlungsbedingungen in den Betrieben tragen auch wesentlich dazu bei, dass Protest- und Widerstandsbebewegungen unter den Lohnabhängigen, auch wenn sie teilweise sehr militant geführt werden, auf einzelne Betriebe beschränkt bleiben.<sup>3</sup>

Angesichts der hohen Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen in China ist davon auszugehen, dass grundlegende Auseinandersetzungen um die zukünftige Gestalt der industriellen Beziehungen im Wesentlichen auf der Ebene einzelner Betriebe und Branchen stattfinden. Hier stehen die traditionellen, in den Staatsbetrieben typischen Formen der Integration der Gewerkschaften in das Management neben den neuen, "europäisch", "amerikanisch" oder "japanisch" beeinflussten Modellen einer auf Hochleistung getrimmten Betriebsgemeinschaft neben den autoritär despotischen Regimes in unorganisierten Branchen. Auch der "von oben" initiierte Neuaufbau von Gewerkschaften in ausländischen Unternehmen wie bei WalMart mag neue Modelle der betrieblichen Arbeitspolitik begründen.

### Chinas Bauern haben am Boom kaum teilgenommen

Ca. 800 Millionen Menschen oder 60 % der Bevölkerung leben noch auf dem Lande. Der Beitrag der Landwirtschaft zum Bruttoinlandsprodukt ist von über 25 % 1990 auf weniger als 12 % im Jahre 2006 gefallen. Die Ausgaben der Zentralregierung für die Landwirtschaft und für die Landbevölkerung sind in absoluten Zahlen zwar gestiegen. Aber der Anteil der Staatsausgaben, der an die Landbevölkerung geht, ist von 11 % Anfang der 90er Jahre auf 7 % in den letzten zehn Jahren gefallen.

Zwar wachsen die Einkommen der Bauern wieder, in diesem Jahr durch massiv steigende Lebensmittelpreise sogar beträchtlich. Aber die Entwicklung ist regional sehr unterschiedlich, und die Einkommensunterschiede auf dem Land haben sich vertieft.<sup>4</sup> Seit

3) Siehe dazu auch: Boy Lühje: Arbeitsbeziehungen in China in der Wirtschaftskrise, in: WSI-Mitteilungen 9/2010

4) Zur Lage von Chinas Bauern ist die eindrücklichste Schilderung immer noch die 2004 in China und 2006 auf Deutsch erschienene Reportage von Chen Guidi & Wu Chuntao: Zur Lage der chinesischen Bauern, a.a.O.

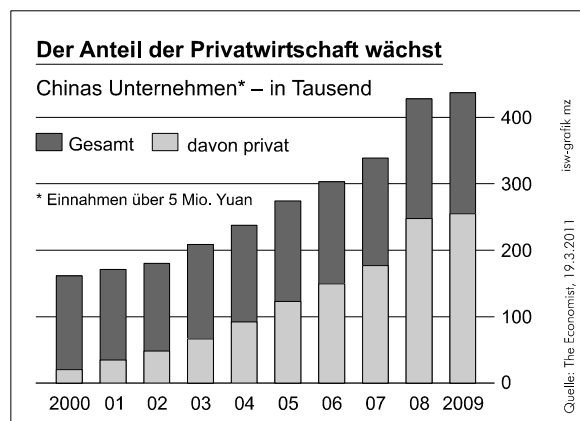
## Chinas Privatsektor

Der 'Economist' berichtet von einer kleinen Fabrik in der Provinz Zhejiang (südlich von Shanghai), die Komponenten für elektrische Werkzeuge herstellt. Ein Nachbarunternehmen fertigt ebenfalls Teile für Elektrowerkzeuge. Die Fabriken gehören zu Chinas riesiger, immer größerer Wertschöpfungskette, die rund um die Uhr arbeitet, wenn nötig, auch am chinesischen Neujahrsfest.

Die Unternehmer stammen aus armen Familien. Aber jeder hat jetzt mindestens vier Luxuswagen und mehrere Häuser. Abgesehen von den Luxuswagen ist der Reichtum in den Städten und Dörfern Zhejiangs, die früher sehr arm waren, sehr diskret. Die Unternehmer wollen nicht mit Namen genannt werden. Ihre Unternehmen sind in der Regel klein. Sie fertigen entweder eigene, aber qualitativ zunehmend bessere Produkte. Oder sie produzieren unter strikter Anonymität für ausländische Firmen. Das ist sicher eine sehr willkommene Auflage für die Auftraggeber aus dem Westen.

Erst seit 1981 sind Privatfirmen mit mehr als 8 Beschäftigten zugelassen (diese Grenze geht auf Marx zurück, der an der Beschäftigtenzahl den Umschlag in kapitalistische Ausbeutung festmachte). 1988 wurden Privatunternehmen in China offiziell sanktioniert.

Dem chinesischen Staat gehören die größten Unternehmen, die inzwischen in jeder Branche zur Spitzengruppe weltweit gehören. Aber neben der mächtigen Staatsindustrie gibt es heute Millionen kleiner, effizienter Privatunternehmen. Die meisten chinesischen Privatunternehmer ziehen die Anonymität vor, sie wollen so wenig Aufmerksamkeit und Öffentlichkeit wie möglich. Es gibt aber auch große, einflussreiche Privatunternehmer, die in den Medien gefeiert werden und die staatliche Finanzierung bekommen. Diese Symbiose mit dem Privatsektor verstärkt den Mythos des erfolgreichen Staatskapitalismus in China.



Nach einer Studie der Universität Hongkong liegt die durchschnittliche Kapitalrendite der Unternehmen, die ganz oder teilweise im Staatsbesitz sind, bei mageren 4 Prozent, trotz der Zugangs zu billigem Kredit aus dem staatlichen Bankensystem. Nach der selben Studie liegt die Kapitalrendite der Privatunternehmen um 10 Prozent höher. Ein anderes Zeichen der Wachstumsmaschine Privatwirtschaft ist die Wachstumsrate der Zahl der Privatunternehmen, die von 2000 bis 2009 bei über 30 Prozent pro Jahr lag. Rausgerechnet sind dabei schon die

Firmen, die im selben Zeitraum wieder verschwunden sind. Nicht erfasst sind die nicht registrierten Unternehmen, die in Hinterhöfen und Büros fertigen und ihre Produkte über elektronische Plattformen vertreiben.

Niemand weiß genau, wieviele die Privatunternehmen zu Chinas Wirtschaft beitragen. Chinesische Firmen fallen unter eine Vielzahl von legalen Definitionen, ihre jeweiligen Beiträge zum Sozialprodukt erscheinen nicht in der offiziellen Statistik. Aber nach den jüngsten Zahlen des Nationalen Statistikbüros erwirtschaften Firmen, die nicht mehrheitlich im Staatsbesitz sind, zwei Drittel des Industrieprodukts. Diese Privatfirmen sollen 75-80 Prozent der Profite der chinesischen Industrie und 90 Prozent der Profite im Dienstleistungsbereich (ohne Finanzsektor) erwirtschaften. Nach anderen Schätzungen trägt der Privatsektor (inklusive Landwirtschaft und Dienstleistungen) 70 Prozent zu Chinas Sozialprodukt bei.

### Kapitalistische Akkumulation aus dem Nichts

Es gibt ein chinesisches Sprichwort, nach dem die größte Leistung der Provinz Zhejiang für die Einwohner und für Chinas wirtschaftlichen Aufstieg darin bestand, sie mit nichts zu versorgen und sie von jeder Hilfe von außen abzuschneiden. Die Topografie der Provinz besteht vor allem aus Bergen und Flüssen. Bis in den letzten 15 Jahren Schnellbahnen, Autobahnen und Flughäfen entstanden, war die Provinz schwer erreichbar und damit aus Sicht der Zentralregierung der falsche Platz für große öffentliche Investitionen. Die existierenden Unternehmen waren privat und meistens sehr klein.

Zhejiangs Unternehmer-Erfolgsgeschichten erzählen vom Sammeln und Recyclen: gebrauchter Verpackungen, Hühnerfedern, abgetragener Baumwolltextilien und leerer Zahnpastatuben. Der Handel mit dem recycelten Material dehnte sich über die Provinzgrenzen aus und schuf die Grundlage für größere Geschäfte. Emissäre aus Beijing von der Zentralregierung versuchten, den expandierenden Privatsektor unter Staatskontrolle zu stellen. Sie akzeptierten aber schließlich die Privatunternehmen als den Hebel für dynamisches Wachstum. Denn nach der Kulturrevolution hatten Zhejiangs Schrotunternehmer unter widrigen Umständen eine Kultur entwickelt, blitzschnell alle Opportunitäten in China und später auf dem Weltmarkt zu nutzen, verbunden mit dem Credo, dass es jeder schaffen kann.

Zahllos sind die Anekdoten über die Unternehmer aus Wenzhou in Zhejiang, einer Millionenstadt und Weltmetropole für Schuhe und Feuerzeuge. Eine Erfolgsgeschichte lautet so: Eine Frau, die als Grundschullehrerin für 30 Yuan im Monat in Wenzhou unterrichtete, wechselte später in einen etwas besser bezahlten Job in einer Textilfabrik. Danach machte sie sich als Besitzerin einer kleinen Druckerei selbständig, exportierte später Bekleidung, wurde Immobilienentwicklerin und ist jetzt Weinimporteur. Die meisten chinesischen Straßenhändler in Italien oder sonstwo auf der Welt kommen aus Wenzhou in Zhejiang oder aus der Nachbarprovinz Fujian.

Chinas Privatunternehmer gingen früh in den Export. Früher boten staatliche Messen, vor allem in Guangzhou (Kanton), die seltene Gelegenheit zum Kontakt mit ausländischen Kunden. Seit 1982 gibt es in Yiwu im nördlichen Zhejiang ein 365 Tage im Jahr geöffnetes Handelszentrum, das unter den Einkäufern in der ganzen Welt

berühmt ist. Es ist das größte überdachte Handelszentrum der Welt. Es gibt hier alles: von Spielzeug über Maschinen bis zu neu produzierten arabischen Antiquitäten für die Kundschaft aus dem Nahen Osten.

Bislang kamen die Ausländer zum Großeinkauf nach Yiwu. Inzwischen gehen viele Händler aus Zhejiang direkt ins Ausland und verkaufen selbst. Seit 2004 gibt es einen solchen China-Großmarkt z.B. in Dubai mit 4.000 chinesischen Anbietern für die arabische Kundschaft. Meist sind es weltweite Unternehmensgeflechte, die durch Familienbande zusammengehalten werden.

### Kapitalquellen

Die vier größten chinesischen Banken machen nach ihren Geschäftsberichten gerade 4 Prozent ihrer Kreditgeschäfte mit kleineren Unternehmen. Die Staatsregierung beklagt zwar die Finanzierungsgpässe dieser Unternehmen, aber bislang hat sich im offiziellen Bankensystem dagegen wenig getan. Die riesige Finanzierungslücke des Privatsektors wird durch ein Finanzierungssystem geschlossen, das mehr oder weniger illegal ist. Nach einer in 'China Daily' zitierten Untersuchung von Chinas Zentralbank leihen sich 89 Prozent der Einwohner Wenzhous und 57 Prozent der Unternehmen in Wenzhou Geld außerhalb des Bankensystems und zahlen dabei Zinsen von bis zu 10 Prozent für 30 Tage oder 214 Prozent fürs ganze Jahr. Auch etablierte Firmen zahlen 1,5 bis 2 Prozent monatlich. Nach Einschätzung eines Unternehmers aus Wenzhou gibt es in der Stadt etwa 100.000 Leute, von denen jeder binnen 48 Stunden 1 Mrd. Yuan zusammenbringen kann. Dieses Schatten-Finanzierungssystem ist so flüssig, dass nicht erst das Geld eingesammelt werden muss und dann in vermeintlich lukrative Projekte investiert wird. Sondern wenn sich ein lukratives Geschäft auftut, ist das Geld dafür schon da.

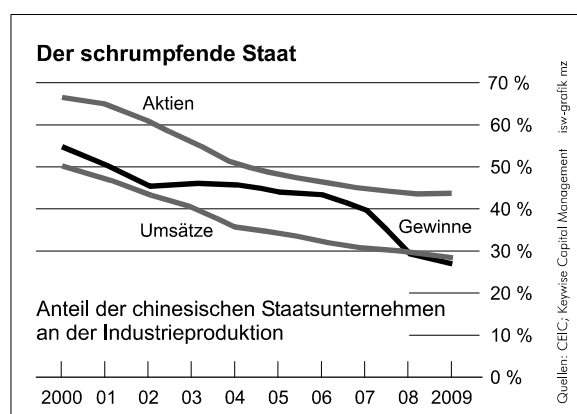
Das System ist völlig informell. Die Buchführung ist minimal, Cash is King. Ein Beiprodukt ist die zunehmende Verbreitung von Stahlsafes für Wohnungen und Büros. Es geht um die Freiheit von finanzieller Bürokratie, Steuerzahlungen und anderen Auflagen. Transaktionen können blitzschnell abgewickelt werden. Geschäfte werden sozusagen über Nacht gegründet oder liquidiert. Viele Firmen zahlen keine Steuern, sondern leisten nominale Zahlungen an die lokalen Behörden. Das gilt besonders für Auslandschinesen.

Aber dieses Schattenbanksystem ist fragil und steht unter erheblichem Druck, besonders bei nachlassendem Wachstum und aufgrund der Überhitzung am chinesischen Immobilienmarkt. Innerhalb der letzten Monate sind in Wenzhou 40 Privatunternehmen kollabiert, die Eigentümer spurlos verschwunden und ihre Fabriken geschlossen (Welt, 15.10.2011) Grund: Die Unternehmer können ihre Kredite nicht mehr zahlen, sie sind bei den Schattenbanken verschuldet. Die sollen allein in Wenzhou 13,6 Mrd. EUR an Krediten vergeben haben. Das Debakel begann mit der Pleite eines Wagniskapital-Unternehmers, der sich auf dem Schattenmarkt umgerechnet 360 Mio. EUR geliehen haben soll.

### Die Grenzen dieser Sorte Kapitalismus

Soweit die Firmen außerhalb des gesetzlichen Rahmens operieren, sind sie Eingriffen der Lokalbehörden und eventuellen Änderungen der politischen Rahmenbedingungen in Peking ausgeliefert. Jede neue Tabelle von Chinas

Milliardären müsste deshalb eigentlich ergänzt werden um diejenigen von früheren Ranglisten, die in der Zwischenzeit mit den Behörden und Gesetzen vor allem wegen Steuervergehen oder Korruption in Konflikt gerieten. Der schon zitierte ProvinzparteiSekretär Zheng aus Zhejiang bemerkte in seiner Rede, dass die Bedeutung der Privatunternehmen nicht richtig verstanden werde. Sie würden grundlos kritisiert und würden bei weiteren Schikanen auswandern und damit Chinas Vitalität schwächen. Teile der KPC vor allem in den Regionen wollen offenbar den Privatsektor noch wesentlich stärken. Ihre Sorge: Die Angst vieler Privatkapitalisten, die in der Grauzone operieren, vor Enteignung behindert langfristige Investitionen in Forschung und Entwicklung, den Aufbau starker Marken und einer dauerhaften Unternehmensorganisation mit einem mittleren Management.



Viele Unternehmer streben deshalb nach offizieller Anerkennung. Eine Methode der Legalisierung von Privatunternehmen ist der Gang an die Börse. Anders als im Westen geht es dabei nicht nur um frisches Kapital, um eine externe Unternehmensbewertung, um Aktien als Währung zum Kauf anderer Unternehmen sowie um die durch den Börsengang auferlegte Disziplin in der Buchführung. Der Börsengang macht vielmehr aus einem Privatunternehmen in der Grauzone ein offiziell legitimes Unternehmen. Vor dem Börsengang verfehlen die Privatunternehmen oft jegliche Standards. Sie haben wahrscheinlich keine Eigentumstitel an dem Land, auf dem die Fabriken stehen. Sie haben sicher Steuern hinterzogen. Der Prozess der Legalisierung beginnt damit, dass die Bücher auf die akzeptierten Standards gebracht werden, dass Steuern nachgezahlt werden und Grund und Boden bezahlt werden. Das Geld für diesen "Hausputz" zur kapitalistischen Legalisierung kommt oft von einer kleinen Gruppe von Investoren, die sich dabei dumm und dämlich verdienen. Aber dieser Prozess ist überlebenswichtig für das Unternehmen: Denn die so aufgehübschte Firma besteht anschließend die rigorosen Regierungskontrollen, die mit dem Börsengang verbunden sind.

Chinas börsennotierte Privatunternehmen sind profitabler als börsennotierte Staatsunternehmen, aber bei weitem nicht so profitabel wie Privatfirmen ohne Börsennotierung. Das wirft Fragen auf über die Zukunft von Chinas Unternehmen: Gehen sie nur an die Börse, weil ihre besten Tage vorbei sind? Oder verliert Chinas Privatsektor seine Vitalität, wenn er akzeptierte Strukturen anwendet? Oder sinkt die Profitabilität nur zeitweilig, weil die Firmen mit dem Börsengang überkapitalisiert sind?

2004 subventioniert die chinesische Regierung den Getreideanbau: Das soll den Getreideanbau steigern und gleichzeitig die Preissteigerung bei Reis etc. dämpfen. Seitdem wachsen die Getreideernten wieder. Das liegt aber wahrscheinlich mehr an den steigenden Weltmarktpreisen auch für Agrarprodukte als an den Subventionen, die die steigenden Kosten für Saatgut, Dünger und Benzin kaum ausgleichen. Chinas Bauern sind inzwischen außerdem von der Steuer auf ihr Land oder auf die Agrarprodukte ganz befreit. Noch bis vor wenigen Jahren war die relative Steuerbelastung auf dem Land pro Kopf noch dreimal so hoch wie für die Stadtbevölkerung. Als 2008-09 die Weltwirtschaftskrise auch China zu erfassen drohte, hat die chinesische Regierung mit speziellen Anreizen für die Bauern den Kauf von langlebigen Konsumgütern und von Autos subventioniert. Das hat zur Verbreitung dieser Produkte auf dem Lande erheblich beigetragen.

Das mit Beginn der Wirtschaftsreformen in den 80er Jahren eingeführte Schulgeld für die 9-jährige Regelschule ist auf dem Land inzwischen zwar abgeschafft, aber Lernmittel kosten weiterhin. Auf die Landbevölkerung, die Mehrheit der Bevölkerung, entfallen nur 23 % aller Bildungsausgaben. Die Ausgaben für höhere Schulen oder Universitäten können sich nur reiche Bauern leisten.

Außerdem verlieren jährlich ca. 3 Millionen Bauern ihre Existenzgrundlage, weil ihr Land für Fabriken und andere Spekulationsprojekte enteignet wird – meist nur für eine geringe Entschädigung.

Schließlich ist die kollektive Gesundheitsversorgung auf dem Lande zerfallen. Bis in die 80er Jahre gab es mit den "Barfußärzten" eine zwar primitive, aber flächendeckende, funktionierende und vor allem billige Gesundheitsversorgung. Heute sind die Gesundheitskosten für viele Bauernhaushalte prohibitiv hoch. In einigen Landgebieten leben mehr als 60 % der Haushalte wegen der Gesundheitsausgaben unterhalb der Armutsgrenze.

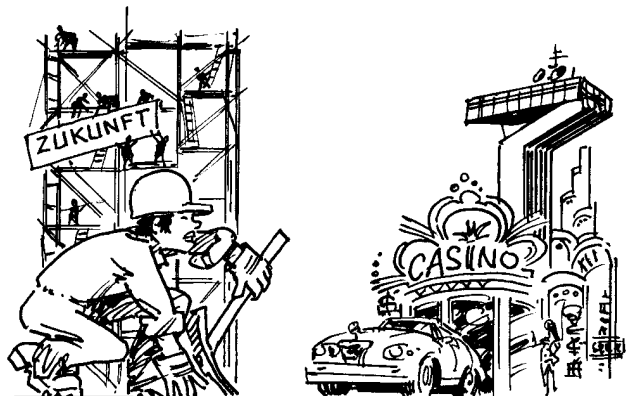
Von der erst 2004 eingeführten Krankenversicherung auf dem Land profitieren vor allem wohlhabende Bauern. Arme Bauern sterben weiterhin lieber zu Hause, als durch eine Behandlung im Krankenhaus ihre Angehörigen ins Elend zu stürzen. Sie können die teuren Behandlungskosten nicht vorfinanzieren. Für eine Versicherungsprämie von umgerechnet 1,50 Euro pro Kopf im Jahr bekommen die Bauern später 40 bis 60 % der Krankenhauskosten erstattet. 1,50 Euro entspricht etwa dem Einkommen von zwei Tagen. Aber die Versicherung zahlt erst oberhalb einer Selbstbeteiligung von umgerechnet 10 Euro. Aus der Provinz Shanxi in Nordwestchina wird berichtet, dass versicherte Bauern im Juni 2007 bei einer Behandlung in einem Kreiskrankenhaus durchschnittlich 120 Euro aus der eigenen Tasche zahlen mussten, den Verdienst von vier Monaten. Die Krankenhäuser sind ihrerseits unter finanziellem Druck. Nur die Personalkosten werden subventioniert. Also erheben die

Krankenhäuser Gebühren, verkaufen teure Medikamente und machen unnötige Behandlungen und Untersuchungen.

Chinesische Experten verlangen deshalb die Finanzierung der elementaren Gesundheitsversorgung wie auch des Schulsystems auf dem Lande durch die Zentralregierung bzw. die Provinzen. Eine nicht sehr wahrscheinliche Option.

Die Wanderarbeiter haben von der Krankenversicherung ohnehin nichts. Sie können praktisch die bescheidenen Versicherungsleistungen für die Landbevölkerung nicht in Anspruch nehmen, noch haben sie Anspruch auf die weit bessere Krankenversicherung der Stadtbevölkerung. Zwar müssen nach dem neuen Arbeitsvertragsgesetz die Arbeitgeber ab 2008 auch den Wanderarbeitern eine Krankenversicherung anbieten. Aber viele Wanderarbeiter arbeiten immer noch ohne Vertrag.

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat die Einführung einer allgemeinen Krankenversicherung mitten in der größten sozialen Umwälzung deshalb mit dem Start eines ganz neu konstruierten Schiffs auf dem Höhepunkt eines Taifuns verglichen. Die Erfolgsaussichten sind fraglich.



**NÖP** Neue Ökonomische Politik

oder **NEPP**

## Kapitel III.

# Unruhen und Streiks begleiten Chinas Aufstieg

### **"Rebellion ist gerechtfertigt."** Mao Zedong

In einem Zeitraum von nur 30 Jahren haben in China die größten sozialen Umwälzungen der Neuzeit stattgefunden. So die Analyse des britischen Sozialhistorikers Eric Hobsbawm. Angesichts der Dimensionen dieser Umbrüche sind soziale Konflikte unvermeidlich.

Aus hunderten Millionen Bauern wurden Lohnabhängige, die zum Überleben in Chinas neue industrielle Zentren der Exportindustrie gezwungen wurden. Aus den gegenüber den Bauern immer schon privilegierten Einwohnern der chinesischen Städte hat sich eine neue Mittelklasse herausgebildet, die weit mehr als 100 Millionen Menschen umfasst und deren Angehörige sich im Konsumverhalten wenig von den Mittelschichten in Deutschland oder anderswo unterscheiden. Sie erleben in China einen Konsumrausch vergleichbar dem in Deutschland in den Jahren des Wirtschaftswunders – erst Fernseher, Waschmaschine und Kühlschrank, dann Wohneigentum und jetzt das Auto. Schließlich sind in China millionenfach große Vermögen entstanden.

Derartige soziale Umwälzungen in kürzester Zeit führen zwangsläufig zu sozialen Konflikten. Anlässe gibt es genug. Trotz einer wesentlichen Verbesserung des Lebensstandards ist überall die krasse und weiter wachsende soziale Ungleichheit greifbar, die Erfahrung, dass Chinas Wirtschafts- und Gesellschaftssystem nicht fair ist.

Auch wenn genaue Daten kaum zu bekommen sind, geschweige denn eine aktuelle Gesamtübersicht über die sozialen Konflikte in der chinesischen Gesellschaft, wächst die Zahl der größeren Protestaktionen ebenso wie das staatliche Budget für die innere Sicherheit. Nach einer Schätzung der Chinesischen Akademie der Sozialwissenschaften gab es 2006 mehr als 90.000 Proteste mit größerer Beteiligung. In den folgenden Jahren ist die Zahl der Protestaktionen weiter gestiegen.

Nach einem Bericht in der Volkszeitung, dem Parteiorgan der KPC, vom Januar 2006 gab es im Jahr 2005 allein wegen der Enteignung des bäuerlichen Landes 87.000 Protestaktionen, Unruhen und andere Massenaufmärsche. In dem Bericht heißt es: "Die Bauern waren seit 60 Jahren das Rückgrat der KPC. Damals hatte die Partei auf dem Lande große Unterstützung, weil sie die Rechte der Bauern verteidigte, und die Bauern beteiligten sich am Kampf gegen die Grundherren. Jetzt werden die Bauern von ihrem eigenen Land, einst die Frucht der Revolution, vertrieben." Nach dem Bericht sind von 1999 bis 2005 auf 6,7 Mio. Hektar Farmland – 5 % der gesamten Anbaufläche Chinas – Fabriken, Straßen usw. gebaut worden.

Nach einer Studie eines Forschungszentrums beim Staatsrat (der Staatsrat ist die chinesische Regierung) vom Frühsommer 2011 sind die Wanderarbeiter "in den Städten marginalisiert. Sie werden nur als billige Arbeitskräfte behandelt, werden von den Städten nicht integriert, sondern vernachlässigt und diskriminiert .. Wenn diese Situation nicht richtig behandelt wird, entsteht ein großes Potential für Destabilisierung."

Ein Kommentator der 'Financial Times' (5.3.2011) hält die sozialen Spannungen in China inzwischen für so ausgeprägt, dass es – anders als bei den Streiks im letzten Jahr – nur mit Lohnerhöhungen nicht mehr funktioniert: "Streikende mit Geld zu kaufen, ist ein Kinderspiel verglichen mit dem Umgang mit einer immer größeren Zahl von Chinesen, die die chinesische Gesellschaft für extrem ungerecht halten."

Im Juli 2010 demonstrierten in der Provinz Jilin in Nordostchina 3.000 Stahlarbeiter gegen die Übernahme der staatlichen Tonghua Iron and Steel durch ein Privatunternehmen und gegen den damit verbundenen Stellenabbau. Bei den Protesten kam der Unternehmenschef Chen Guojin zu Tode.

2010 schrieb der chinesische Sozialwissenschaftler Yu Jianrong von der Chinesischen Akademie der Sozialwissenschaften, dass es "in 80 Prozent der Fälle solcher Konflikte um die Verteidigung der Rechte von Arbeitern, Bauern und Stadtbewohnern gehe, deren Grundrechte verletzt worden sind". (zitiert nach Süddeutsche Zeitung, 14.5.2011)

"Dies ist eine Zeit, in der die sozialen Widersprüche in unserem Land nicht mehr zu übersehen sind", erklärte das Politbüro der KPC nach einem Treffen am 30. Mai 2011. Die Aufgabe des Managements der sozialen Beziehungen in China werde schwerer.

In einer Reihe von Kommentaren hat die Volkszeitung, das offizielle Organ der KPC, zu den Konflikten und zu den Gefahren für die gesellschaftliche Stabilität in China Stellung genommen. Am 26. Mai 2011 hieß es in der Volkszeitung, der einzige Weg zur Stabilität sei "der Schutz der Rechte" der Bürger.

### **Wer revoltiert warum? Triebkräfte und Auslöser der Aktionen**

Anfang Juni kam es in Chaozhou, im Perflussdelta, zu Zusammenstößen von hunderten Wanderarbeitern mit der Polizei. Die Wanderarbeiter verlangten die Auszahlung der ihnen vorenthaltenen Löhne.

Mitte Juni zündeten Demonstranten in der Satellitenstadt Zengcheng im Distrikt Xintang der Metropole Guangzhou im südchinesischen Perflussdelta Polizeiwagen und Feuerwehrfahrzeuge an und stürmten

Verwaltungsgebäude. Die Polizei setzte Tränengas ein. Nach Online-Berichten sollen 1.000 von den bis zu 10.000 Demonstranten verhaftet worden sein. Drei Tage lang dauerten die Unruhen. Die meisten Demonstranten waren Wanderarbeiter. Arbeiter einer nahe gelegenen Jeansfabrik durften das Fabrikgelände nicht verlassen.

Auslöser der Proteste war ein Zusammenstoß zwischen lokalem Sicherheitspersonal und einer schwangeren Straßenverkäuferin aus der Provinz Sichuan in Westchina. Die Beamten räumten die Stände der fliegenden Händler vor einem Supermarkt. Dabei sollen sie die schwangere Frau zu Boden gestoßen haben.

Das Perlfussdelta in der Nähe von Hongkong ist das Herz von Chinas Exportmaschine. Xintang gilt als Welthauptstadt der Jeans-Industrie. 400.000 bis 500.000 Wanderarbeiter produzieren dort jährlich mehr als 200 Mio. Jeans, ein Sechstel der Weltproduktion. Der Durchschnittslohn in der Textilindustrie liegt bei 225 Euro monatlich bei mindestens 10 Stunden täglich an 7 Tagen in der Woche. Andere Arbeiter werden aber nach Stücklohn bezahlt: z.B. 0,15 Yuan für das Entfernen von losen Fäden an den fertigen Jeans. Nur bei guter Auftragslage und 16 Stunden Arbeit bringt das ca. 30 Yuan oder 3,30 Euro am Tag oder 100 Euro monatlich.

Nach dem Zwischenfall versammelten sich andere Wanderarbeiter aus Sichuan, der Heimatprovinz der Straßenhändlerin, und attackierten herbeigerufene Polizeiwagen mit Steinen und Flaschen. In den folgenden Tagen sorgte schon das bloße Gerücht, die Polizei habe den Ehemann der Händlerin getötet und sie selbst schwer verletzt, dafür, dass sich trotz massiver Polizeipräsenz tausende Arbeiter versammelten. Offensichtlich sind die sozialen Spannungen so krass und Übergriffe durch die Sicherheitsorgane an den Wanderarbeitern so alltäglich, dass schon ein kleiner Vorfall zu einer sozialen Explosion führen kann.

Nach ein paar Tagen herrschte in der Jeans-Hauptstadt wieder Ruhe. Nach einem Bericht der Hongkonger Tageszeitung Ming Pao sollen die Behörden an die männlichen erwachsenen "offiziellen" Einwohner von Xintang Stahlrohre und Helme verteilt haben mit der Aufforderung, sie sollten ihre Verteidigung gegen die protestierenden Wanderarbeiter selbst in die Hand nehmen. Die Tageszeitung Oriental Daily berichtete, dass die Wanderarbeiter in der Jeans-Industrie sich jetzt über das Internet auf einen langen Streik vorbereiten, "um die Jeans-Hauptstadt ökonomisch in die Knie zu zwingen und Rache an den lokalen Sicherheitsbehörden und an den reichen Ausbeutern der Wanderarbeiter zu nehmen".

Ein US-Thinktank warnte davor, "dass bei vielen kleinen und mittleren chinesischen Unternehmen die wirtschaftlichen Probleme und fehlende Profite, was wiederum nicht gezahlte Löhne für die Wanderarbeiter bedeutet, in naher Zukunft noch mehr Konflikte in der Provinz Guangdong (Perlfussdelta) auslösen." (Stratfor, 4.8.2011)

Neben der ökonomischen Situation ist die Diskriminierung und Rechtlosigkeit der Wanderarbeiter ein zentraler Auslöser der Proteste. Die Wanderarbeiter werden in den städtischen Zentren als Menschen zweiter Klasse behandelt, ohne Wohnrecht und ohne Zugang zu den städtischen Dienstleistungen. Wenn sie mit ihrer Familie in die Metropolen gekommen sind, können ihre Kinder keine städtische Schule besuchen.

Wanderarbeiter werden ständig von der Polizei bedroht und müssen auch bei geringen Verstößen hohe Gebühren oder Schutzgelder zahlen. Eine Arbeiterin aus Sichuan sagte der Hongkonger Zeitung South China Morning Post, sie sei inzwischen an die Polizeibrutalität gewöhnt. "Als ich hierher kam, war ich erschrocken zu sehen, dass Wanderarbeiter täglich zusammengeschlagen und halbtot liegengelassen werden. Jetzt habe ich mich daran gewöhnt." Ein anderer Wanderarbeiter erklärte: "Wanderarbeiter und Bauern haben keine Ahnung von den Regeln und Vorschriften in den großen Städten. Aber man muss sie deswegen nicht gleich verprügeln, wenn sie eine oder zwei Regeln verletzen ... diese Sicherheitsleute verhalten sich seit langem barbarisch".

Dem in Hong Kong erscheinenden China Labour Bulletin zufolge hat sich nicht nur unter den Wanderarbeitern viel Ärger und Frustration angestaut. "Aber es gibt viele Städte in der Provinz Guangdong, die nach wie vor zweigeteilt sind zwischen der lokalen Bevölkerung und den Außenseitern. Wanderarbeiter werden am schlechtesten bezahlt, machen die dreckigste Arbeit und werden ständig diskriminiert."

### **Proteste gegen Korruption und staatliche Willkür**

Nachdem ein lokaler Politiker, der die offizielle Korruption angeprangert hatte, im Polizeigewahrsam gestorben war, griffen knapp 2.000 Demonstranten am 9. Juni in Lichuan in der Provinz Hubei Regierungsgebäude an (guardian.co.uk, 13.6.2011).

Am 11. Mai wollte ein 35-jähriger mongolischer Hirte zusammen mit vierzig anderen Hirten eine mit Kohle beladene Lastwagenkolonne stoppen und an der Passage durch ihre eingezäunten Weidegebiete hindern. Dabei wurde er – angeblich absichtlich – überfahren, hundert Meter mitgeschleift und kam dabei zu Tode. Nach Notizen in Internet-Blogs hatten die Lkw-Fahrer bewusst die Zäune niedergefahren, um eine sehr schlechte und außerdem viel längere Straße zu vermeiden. Nachdem die Hirten sie zunächst gestoppt hatten, fuhren die Lkw-Fahrer schließlich wieder los und töteten dabei einen Hirten. (guardian.co.uk, 27.5.2011)

Als sich die Nachricht von dem Zwischenfall verbreitete, kam es in verschiedenen Städten der Inneren Mongolei, einem zu China gehörenden autonomen Gebiet, zu der größten Protestwelle in der Region seit 20 Jahren. Schwerpunkt der Proteste war die Stadt Xilinghot. In Xilinghot demonstrierten 1.000 Schüler in ihren Schuluniformen zum Regierungssitz. In ande-

ren Städten gab es Demonstrationen von ethnischen Mongolen mit Transparenten "Schützt die Heimat" und "Verteidigt die Rechte der Mongolen".

Die Innere Mongolei wird immer mehr Chinas Bergbauzentrum für Kohle und für seltene Erden. Es kommt dabei ständig zu Konflikten, bei denen die Nomaden mit ihrer Produktionsweise mit den Akteuren der rücksichtslosen Ausbeutung der Erde und ihrer Bodenschätze zusammenstoßen. Vier Tage nach dem Zwischenfall starb ein mongolischer Hirte unter ähnlichen Umständen. (Economist, 4.6.11) Die Verletzung von Weidegebieten scheint ständig vorzukommen. Dabei wird Vieh getötet und die fragile Ökostruktur des Graslands weiter beschädigt. Denn die Behörden vergeben Bergbaukonzessionen auch in den Weidegebieten.

Konflikte gibt es auch über das Einzäunen des bislang offenen Graslands und die Umsiedlung von Nomadenfamilien in die Städte. Während die Behörden mit diesen Maßnahmen offiziell die Überweidung und Bodenerosion und Verwüstung verhindern wollen, beklagen die meist mongolischen Hirten die Verletzung ihrer Rechte und die Umweltzerstörung durch den Bergbau und Sandstürme.

In der Inneren Mongolei leben mehr Mongolen als in dem benachbarten selbständigen Staat Mongolei. Aber 79 Prozent der 24 Millionen Einwohner der Inneren Mongolei sind heute Han-Chinesen. Obwohl der Lkw-Fahrer, ein Han-Chinese, erklärt haben soll, er sei gegen das Überfahren "eines stinkenden mongolischen Hirten" versichert, kommen sowohl chinesische als auch westliche Zeitungsberichte zu dem Schluss, dass ethnische Differenzen in den Konflikten der Inneren Mongolei eine geringe Rolle spielen. Die Proteste richten sich vor allem gegen die Bergbauunternehmen und die Lkw-Fahrer. Die Demonstrationen wurden auch von Han-Chinesen unterstützt.

Am 26. Mai 2011 explodierten in Fuzhou in der südwestchinesischen Provinz Jiangxi drei selbst gebastelte Bomben vor den Büros der Staatsanwaltschaft, der Stadtregierung und der Lebensmittelbehörde. Es gab mehrere Tote und Verletzte. Der Bombenbastler, ein Bauer namens Qian Mingqi, hatte sich jahrelang immer wieder über die Behörden beschwert, die sein Haus für Straßenbauprojekte enteignet und abgerissen hatten und ihn dabei vermutlich mit einer winzigen Entschädigung abgespeist hatten. In Internet-Blogs auf Weibo.com gab es viel Zustimmung für den Bombenleger: "Die steigende Feindseligkeit gegen die Reichen und Mächtigen ist ein Trend, und dieser Trend ist unaufhaltsam." "Die Anschläge zeigen, dass der Ärger des Volkes in eine Phase der Rache an der Regierung übergeht." (Handelsblatt, 27.5.2011)

Anfang Mai 2011 warf ein entlassener Bankangestellter in der Provinz Gansu eine Benzinbombe in einen Büroraum des Bankgebäudes, in dem seine ehemaligen Kollegen gerade eine Sitzung hatten. Es gab Dutzende Verletzte.

In Wengan in der südwestchinesischen Provinz Guizhou griffen im Juni 2008 nach der Verwalltung und dem Mord an einem 16jährigen Mädchen und der anschließenden Verschleierungstaktik der Polizeibehörden 10.000 aufgebrachte Bürger eine Polizeistation an und setzten Polizeiautos in Brand. Die Täter waren offensichtlich Söhne von hohen Beamten. Die Unruhen sind gut auf Wikipedia dokumentiert. ([http://en.wikipedia.org/wiki/2008\\_Weng'an\\_riot](http://en.wikipedia.org/wiki/2008_Weng'an_riot))

Ende April 2011 streikten in Shanghai über 2.000 Lkw-Fahrer für drei Tage und blockierten damit einen der größten Häfen der Welt. (New York Times, 28.4.2011) Sie protestierten gegen steigende Benzinpreise und Mautgebühren und zahllose Phantasiegebühren, die korrupte Kontrolleure einstecken. Die meisten Fahrer sind selbständig, kommen meist aus den Landgebieten und haben ihr ganzes Geld in ihren Lkw gesteckt. Während die Benzinpreise drastisch gestiegen sind, haben sich die Frachtpreise in den letzten Jahren nicht erhöht. Der Transportsektor ist überbesetzt, der Wettbewerb unter Chinas Truckern mörderisch. Das Ergebnis: Sie verletzen die Vorschriften, überladen die Lkw und sind damit leichte Beute von korrupten Straßen- und Hafeninspektoren.

Anfang August 2011 waren die Taxifahrer in Hangzhou, der 6 Millionen Einwohner zählenden Provinzhauptstadt von Zhejiang, in einen mehrtägigen Streik getreten. Steigende Benzinpreise lassen ihre Einkommen sinken. Seit acht Jahren hatte die Lokalregierung versprochen, die Taxipreise anzuheben. Aber bis heute liegt der Mindest-Fahrpreis bei 10 Yuan oder umgerechnet 12 Cent. Am ersten Streiktag beteiligten sich nach offiziellen Angaben 1.500 Fahrer mit ihren Taxis am Streik. Die Streikenden, meist Migranten aus der armen Inlandsprovinz Henan, forderten auch eine bessere Rentenregelung und eine eigene Gewerkschaft.

Die Taxifahrer in anderen chinesischen Städten werden die Entwicklungen in Hangzhou genau beobachten. Seit 2004 hat es 60 Streiks von Taxifahrern gegeben. (Financial Times, 4.8.2011), u.a. in den Provinzen Hainan, Yunnan und Gansu und in der Metropole Chongqing.

### **Widerstand gegen Bauernlegen und Landraub**

Große Konflikte auf dem Land und im Umkreis der Städte, aber auch in den Städten werden seit zwei Jahrzehnten durch Enteignungen ausgelöst. Betroffen sind in der Regel Bauernfamilien oder arme städtische Familien, die auf dem Land, das dem Staat gehört, leben und für eine minimale Entschädigung ihre Häuser und das Land räumen sollen.

Chinas Bauboom hat neue Städte entstehen lassen, alte Städte werden komplett umgekrempelt. Der Bauboom ist einer der Eckpfeiler von Chinas Wirtschaftsboom und damit auch der Legitimität der KPC. Im Jahr 2010 waren allein in Beijing 60 große Entwicklungsprojekte von Hochhaussiedlungen und Grüngürteln geplant. Von den Projekten waren 180.000



Einwohner betroffen. Die Metropole Chongqing am Oberlauf des Yangtse plant 323 solcher Bauprojekte mit einem Investitionsvolumen von 146 Mrd. US-Dollar.

Aber die Früchte des Booms sind sehr ungleich verteilt. Der Bauboom treibt die Immobilienpreise in den Städten. Die haben z.B. für Beijing oder Shanghai inzwischen Münchner Niveau. Dagegen wird für Farmland und alte Häuser, die zum Abbruch bestimmt sind, kaum etwas gezahlt – bei Stadtrandlagen ein Hundertstel des Marktpreises. Die Spekulationsgewinne teilen sich bislang die lokalen Behörden, korrupte Kader und mächtige, gut vernetzte Bauträger.

Die Lokalregierungen haben ein enormes Interesse am Verkauf von Landnutzungsrechten, weil sie einen großen Teil von Chinas Land kontrollieren und die Gewinne aus dem Verkauf der Landnutzungsrechte dringend für neue Projekte brauchen. In den 70 größten Städten Chinas stiegen 2009 die Einnahmen aus dem Verkauf von Landnutzungsrechten um 140 Prozent auf umgerechnet 158 Mrd. US-Dollar. Nach offiziellen Angaben machen diese Einnahmen 60 Prozent der Gesamteinnahmen der Lokalregierungen aus, nach anderen Angaben sogar noch mehr.

Die Lokalregierungen entscheiden meist willkürlich über Sanierungsgebiete und überlassen die Verhandlungen mit den Anwohnern in der Regel den Entwicklern und Abbruchfirmen. Die schicken dann Räumungstrupps oder mobben die Bewohner auch mit kriminellen Banden und stellen Strom und Gas ab. Weil die Betroffenen politisch ihre Interessen nicht vertreten können und weil sie zu arm zum Umziehen sind, bleibt ihnen keine Wahl als zu rebellieren. ([http://www.chinadaily.com.cn/bizchina/2009-12/07/content\\_9127509.htm](http://www.chinadaily.com.cn/bizchina/2009-12/07/content_9127509.htm))

Im Herbst 2009 gab es zahlreiche Proteste, darunter auch spektakuläre Selbstmorde und Selbstverbrennungen von vertriebenen Bauern bzw. Hauseigentümern. Die chinesische Regierung wurde zum Handeln gezwungen. Auslöser war, dass sich im November 2010 in Chengdu in der Provinz Sichuan eine Hauseigentümerin spektakulär auf ihrem Hausdach verbrannte, als die Abbruchkolonne anrückte. Anschließend wurde von der Zentralregierung eine Kommission eingesetzt, die von Betroffenen geradezu überrannt wurde. Aus Fuzhou, einer Stadt in Südostchina, schrieben empörte Eltern, dass die Stadtbehörden eine nagelneue Grundschule für ein neues Geschäftsviertel räumen wollten. In Changshu im Yangtze-Delta wollten Immobilienspekulanten 800 relativ wohlhabende Familien aus ihren Häusern vertreiben, um Platz zu schaffen für neue Villen.

In Laogucheng im Westen von Peking wollte ein Entwickler 700 Eigentümer vertreiben, um sein Hochhausprojekt durchzuziehen. Die Einwohner weigerten sich bislang umzuziehen – in der Erwartung einer Kompensation auf Basis neuer gesetzlicher Regeln. Die Betroffenen sind einfache Leute, die am Stadtrand leben. Nach der bisherigen Gesetzeslage von 2001, die den Spekulanten faktisch freie Hand ge-

währt, bekommen sie eine minimale Entschädigung und haben keine Rechtsmittel. Zwei Monate nach dem offiziellen Räumungsdatum im März 2011 war mehr als die Hälfte der Hausbesitzer noch geblieben. Doch die Immobilienfirma setzt darauf, dass die neuen Vorschriften in diesem Fall nicht gelten, weil das Projekt schon vorher begonnen hatte. Das Dorf Laogucheng fällt auch nicht unter ein Pilotprojekt der Stadtregierung von Beijing, das bei Räumungen eine Teilung des Spekulationsgewinns zwischen den Projektentwicklern und den Bewohnern vorsieht.

Im Mai 2010 erließ die chinesische Regierung zunächst eine dringende Anweisung, nach der die Lokalregierungen für alle Konflikte bei Enteignungen verantwortlich sind und dass sie umgehend vernünftige Standards für die Entschädigung erlassen sollten. Sie schlug Vorschriften vor, um die Bürger vor einer unkontrollierten Entwicklung von Baugrund zu schützen und den Vertriebenen eine faire Kompensation zu garantieren. Jetzt liegt ein erster Gesetzentwurf vor, der bei Enteignungen Marktpreise vorschreibt und Räumung und Abbruch solange aufschiebt, bis Verkauf und Umzug geregelt sind und – in manchen Fällen – von zwei Dritteln der Eigentümer gebilligt sind. Ohne ein klar spezifiziertes öffentliches Interesse dürfen die Behörden keine Zwangsenteignungen mehr durchführen. Allerdings bezieht sich der Entwurf nur auf städtisches Eigentum und gilt nicht für Dörfer an den Stadträndern.

Das Problem: Die Zentralregierung wartet offenbar zu, weil die Bauindustrie in China eine wichtige Wachstumsmaschine ist. Widerstand gibt es von den Spekulanten, die den letzten Zug erwischen wollen, bevor die neuen Regeln in Kraft treten, aber auch von den Lokalbehörden. Die sind weniger um die Zwangs-räumungen als um Stimmung der Betroffenen besorgt.

### **Arbeitskämpfe in der Weltmarktfabrik**

Vor allem seit Ende der 90er Jahre gab es bei der Restrukturierung, Privatisierung und Schließung vieler Staatsbetriebe große Demonstrationen und Streiks – oft über mehrere Wochen. Denn die Beschäftigten verloren bei der Reform der Staatsbetriebe für eine Abfindung ihre faktisch lebenslange Beschäftigungsgarantie inklusive Sozialversicherung, Wohnung etc. und standen plötzlich auf der Straße. Die Aktionen konzentrierten sich auf Nordostchina, dem historischen Zentrum von Chinas Schwerindustrie. Deutlichster Ausdruck dieser Entwicklung waren aufstandsartige Protestbewegungen in den Schwer- und Öllandwirtschaftsgebieten Nordostchinas, die im Frühjahr 2002 in den Städten Liaoyang und Daqing Zehntausende von Arbeitern wochenlang auf die Straße brachten. Diese Konflikte sind aber trotz ihrer zahlenmäßig erheblichen Dimensionen bislang regional beschränkt geblieben.

Die Arbeiterproteste in den "neuen" Industrien konzentrierten sich bislang auf die Fabriken in den Exportzonen der Ostküste, in denen vorwiegend Wander-

arbeiter beschäftigt sind. Die Arbeitsbeziehungen in diesen Fabriken waren bislang von schweren Verletzungen des Arbeitsrechts geprägt – insbesondere Lohnzahlungen unterhalb des gesetzlichen Mindestniveaus, Nichtbezahlung geleisteter Überstunden und keine Lohnzahlungen über mehrere Monate hinweg.

In vielen der Streiks und sonstigen Protestaktionen fordern die Wanderarbeiter die Einhaltung gesetzlich oder vertraglich zugesicherter Rechte. Der Rechtsweg funktioniert kaum. Die Lokalbehörden stehen in Standortkonkurrenz untereinander, stellen sich also in der Regel auf die Seite "ihrer" Unternehmen am Standort und damit im Konfliktfall auf die Seite der Firmeninhaber. Viele Konflikte werden zwangsläufig gewalttätig, weil die Wanderarbeiter keine Unterstützung in den Strukturen vor Ort haben, weil ihnen praktisch keine Wahl bleibt.

In einer 2011 veröffentlichten Studie von Laborwatch "Electronic Sweatshops"<sup>5</sup> aus der chinesischen Elektronikindustrie werden die fünf auslösenden Probleme für die Nöte der Wanderarbeiter und für die zahllosen Arbeitskonflikte benannt.

**Überstunden:** In allen zehn untersuchten Fabriken wurden zwischen 36 und 160 Überstunden im Monat festgestellt. Keine Fabrik beachtete die gesetzlichen Obergrenzen, die in Chinas Arbeitsgesetz fixiert sind: nämlich dass monatlich nicht mehr als 36 Überstunden gemacht werden dürfen. So werden bei Hongkai Electronics regelmäßig mehr als 140 Überstunden im Monat gemacht.

**Löhne:** Der Mindestlohn in neun Fabriken reicht nicht für die monatlichen Lebenshaltungskosten. Mit der Normalarbeitszeit allein können die Arbeiter niemals genug zum Leben verdienen. Bei Hongkai Electronics lag der Mindestlohn im Oktober 2010 bei 138 US-\$. Davon wurden 6 \$ für Unterkunft abgezogen, 40,5 \$ für Essen, Strom etc. sowie 15,30 \$ für Sozialversicherung. Übrig blieben also 76 \$. Wenn die Wanderarbeiter noch andere Ausgaben oder Verpflichtungen haben, etwa Kosten für die Weiterbildung oder für die finanzielle Unterstützung ihrer Eltern (eines der Hauptmotive, warum sie in den Städten Arbeit suchen), dann ist es auch nach den konservativsten Schätzungen – ohne Berücksichtigung von Kommunikationskosten etc. – völlig ausgeschlossen, dass ein Wanderarbeiter mit 76 \$ monatlich überleben kann. Exzessive Überstunden sind ein Muss.

Außerdem müssen die Arbeiter in vielen Fabriken erst für die Dauer eines Zeitvertrages gearbeitet haben, bevor sie Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben. Einige Fabriken verlangen eine dreimonatige Probezeit und weitere drei Monate Bewährung, bevor es eine Gehaltserhöhung gibt. Für den Jahresbonus muss man mindestens ein Jahr oder länger beschäftigt sein – eine Unmöglichkeit für viele Wanderarbeiter. Das alles verstärkt den Druck zu Überstunden.

**Arbeitsintensität:** In allen 10 untersuchten Fabriken ist die Arbeitsintensität extrem hoch. In einer HP-Produktionslinie müssen die Arbeiter im Stehen alle drei Sekunden einen Handgriff machen, und das 10 Stunden täglich. In den meisten Fabriken gibt es nur eine 10-minütige Pause mitten in der Schicht. Dann können die Arbeiter Wasser trinken und zur Toilette gehen. Doch es gibt für die vielen Arbeiter meist zu wenig Toiletten, so dass einige nicht die Toiletten benutzen. An manchen Produktionslinien verlangen die Manager auch, dass in der Pause durchgearbeitet wird.

**Arbeitsverträge:** Die untersuchten Fabriken schließen mit den Arbeitern Verträge nach Treu und Glauben ab. Meistens werden die Arbeiter vor ihrer Unterschrift über spezielle Vertragsdetails nicht richtig informiert. Das verstößt gegen Artikel 26 von Chinas Arbeitsvertragsgesetz. Darin heißt es sinngemäß: Falls die vereinbarten Vertragsbedingungen verletzt oder geändert werden oder durch Betrug oder Druck zustande kommen oder sonstwie einseitig im Interesse einer Partei ausgenutzt werden, ist der Vertrag ganz oder teilweise ungültig.

Aber wenn es einen Konflikt gibt, können die Arbeiter sich nicht zum Schutz ihrer Rechte und Interessen auf ihren Arbeitsvertrag berufen. Wenn ein Arbeiter einen Arbeitsunfall hat, kann er keine Kompensation einfordern, wie im Arbeitsvertrag eigentlich garantiert. Denn er weiß nichts von seinem Rechtsanspruch. Bei Tyco Electronics und Catcher Technology zum Beispiel unterzeichnen die Arbeiter in der Regel einen Vertrag mit einer Verleihfirma. Beide Firmen beschäftigten direkt nur ganz wenige Arbeiter. Das Resultat: Die Fabriken können so jederzeit willkürlich Arbeiter entlassen. Auch die Compal-Fabrik in Kunschan verletzt die Arbeitsgesetze, weil sie sich weigert, den Beschäftigten eine Kopie des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

**Diskriminierung:** In allen untersuchten Fabriken fanden sich Fälle von Diskriminierung bei der Einstellung wegen Alter, Geschlecht und/oder Hepatitis B. In fünf Fabriken fanden sich Fälle von Altersdiskriminierung. Tyco Electronics stellt nur Frauen ein. Bei Hongkai Electronics liegt das Einstellungsalter zwischen 18 und 40. In einer Studie 2010 wurde festgestellt, dass Bewerberinnen bei MSI sich einem Schwangerschaftstest unterziehen mussten. Bei Shanghai Quanta war ein Drittel der Beschäftigten unter 18 Jahre.

## **2010: Streikwelle für höhere Löhne – eine neue Entwicklung**

Seit den Streiks im Frühjahr und Frühsommer 2010 für höhere Löhne steht Chinas Lohnpolitik vor einem Wendepunkt. Nicht nur viele Wissenschaftler und Offizielle der KPC, sondern vor allem viele Kapitalisten

5) Im Internet unter: <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

gehen davon aus, dass die Zeiten, in denen in chinesischen Fabriken Niedriglöhne bezahlt werden, bald der Vergangenheit angehören.

Das Ausmaß der Streikwelle, die im April 2010 bei einem zum Konzern gehörenden Zulieferbetrieb für Autoschlösser des Automobilherstellers Honda losgetreten worden war und die auf zahlreiche Betriebe und Sektoren übergriff, ist für China neu. Schätzungen liegen bei 200 bis 1.000 Streiks. Erstmals wurden für große Gebiete Lohnerhöhungen durchgesetzt. Die Streiks funktionierten nach dem Muster: "Zuerst Streik, dann Verhandlung".<sup>6</sup>

Die Streiks waren klassische Interessenkonflikte. Es ging nicht mehr um die Einhaltung des Mindestlohnes oder die Zahlung von Lohnrückständen. Gefordert wurden stattdessen Lohnerhöhungen und in manchen Fällen die Einführung von alters- bzw. erfahrungsabhängigen Lohnstufen, die den innerbetrieblichen Aufstieg verbunden mit einer höheren Entlohnung ermöglichen sollen.

Die Streiks erfassten besonders die Automobilbranche und andere Firmen der metallverarbeitenden Industrie, die für heimische Märkte produzieren, kapitalintensivere Herstellungsverfahren nutzen und einen größeren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte einsetzen. Die Streiks führten zu Produktionsausfällen auf den nachgeschalteten Verarbeitungsstufen. Das stärkte die Verhandlungsposition der Arbeiter. Anders als in den arbeitsintensiven Fertigungsstätten für Exportprodukte, die unter starkem Lohndruck stehen, ist die Produktionsmacht der Arbeiter in der Auto- und Zulieferindustrie besonders hoch. Deswegen begann die Streikwelle in China im Frühjahr 2010 eben nicht in der Elektronikindustrie etwa bei Foxconn, sondern in der Autoindustrie. Dort kann ein Streik von wenigen eine komplette Fertigungslinie zum Stillstand bringen, ebenso das streikbedingte Ausbleiben von Zulieferteilen im "Just-in-Time"-Produktionssystem. Das hat die US-Sozialwissenschaftlerin Beverly Silver in ihrer vergleichenden empirischen Studie über die internationale Arbeiterbewegung<sup>7</sup> nachgewiesen.

Ausländische Autohersteller und Zulieferer in China waren besonders betroffen, allen voran japanische. Dies mag ein Grund gewesen sein, warum zunächst detailliert über die Auseinandersetzungen berichtet wurde.

Die Streiks scheinen überwiegend erfolgreich gewesen zu sein. Die Lohnzulagen lagen zwischen 20 und 50 Prozent. Der Lohndruck war auch außerhalb der bestreikten Betriebe zu verspüren. Viele Unternehmen erhöhten vorbeugend die Löhne.

Die Streiks ereigneten sich spontan und ohne gewerkschaftliche Beteiligung. In einigen Fällen forderten die Streikenden die Wahl einer eigenen Interessenvertretung. Die Betriebsgewerkschaften versteck-

ten sich, während die höheren Gewerkschaftsebenen (Distrikt- bzw. Provinzgewerkschaften) erst nach Ausbruch des Streiks auf den Plan traten. In einigen Fällen versuchten sie, zu Gunsten der Streikenden zu verhandeln; in anderen Fällen, den Streik schnell zu beenden.

Eine Streikwelle macht zwar noch keine neue Arbeiterbewegung. Es gibt aber Verschiebungen auf Chinas Arbeitsmarkt, die dafür sprechen, dass Umbrüche in den Arbeitsbeziehungen anstehen: Viele der Streikenden waren jünger als 30 Jahre und entstammen der zweiten Generation von Wanderarbeitern. Sie haben eine bessere formale Bildung und Kenntnisse der modernen Kommunikationsmittel. Aber sie verfügen nicht mehr über landwirtschaftliche Kenntnisse und sehen sich nicht mehr als Pendler zwischen der agrarischen und der industriellen Welt. Sie wollen dauerhaft in den Städten leben. Deshalb kalkulieren sie mit Lebenshaltungskosten wie ein Stadtbewohner und nicht wie ein Bauer, der noch Einkommen oder Naturalien aus der Landwirtschaft hat. Ihr Verdienst muss Wohnung, Erziehung, Gesundheit und Alterssicherung abdecken.

Eine Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunft ist für sie nicht mehr hinnehmbar. Sie wollen nicht nur eine Festanstellung mit guten Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit zum individuellen Aufstieg, sondern sie sind auch bereit, mit kollektiven Aktionen ihre Interessen durchzusetzen.

Ihre stärkere Verhandlungsposition wird vom demografischen Trend unterstützt. 2004 meldeten Betriebe in den Exportzonen der Guangdong-Provinz erstmals einen Arbeitskräftemangel. Auch 2010 konnten viele Stellen nicht besetzt werden. Dahinter verbergen sich nicht nur temporäre Migrationsbewegungen, sondern auch die rasche Alterung der chinesischen Bevölkerung. Die Wende des Bevölkerungswachstums wird zwar erst 2025 bis 2030 erreicht sein. Aber durch die Ein-Kind-Politik ist die demografische Wende für die Erwerbsbevölkerung deutlich vorverlegt und bereits jetzt wirksam.

Es bleibt umstritten, ob der jährliche Zuwachs an Arbeitsplätzen bereits das Arbeitskräfteangebot übersteigt. Aber die Trends sind eindeutig: die Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe der 15- bis 59-jährigen nimmt ab (vgl. auch Grafik auf Seite 10). Der unbegrenzte Nachschub von Wanderarbeitern geht zu Ende.

6) Die Zusammenfassung beruht auf dem Aufsatz von Rudolf Traub-März: Lohnstreiks und Gewerkschaften in China – Ende der Niedriglohnpolitik?, a.a.O.  
7) Beverly J. Silver: Forces of Labor: Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870; deutsche Ausgabe 2005

## Kapitel IV.

# Chinas Gewerkschaften in der Transformation

## Chinas Gewerkschaften als Teil des Staats- und Parteiapparats

Die chinesischen Gewerkschaften, zusammengefasst im All-Chinesischen Gewerkschaftsbund ACGB, entsprechen in ihrem Aufbau der Struktur des chinesischen Staatsapparates. Sie haben über 400.000 hauptamtlich Beschäftigte und eigene Wirtschaftsunternehmen. Die Spitzen des ACGB sind gleichzeitig in der Führungsspitze der KPC. Die chinesischen Gewerkschaften sind regional gegliedert in 31 Provinzgewerkschaften, darunter die Dachgewerkschaften auf Stadt- und auf Kreisebene. Parallel dazu gibt es 10 Branchengewerkschaften z.B. für die Metallindustrie. In den Betrieben – sowohl im staatlichen als auch im privaten Sektor – gibt es die Betriebsgewerkschaften, insgesamt über 1,8 Millionen. Sie unterstehen dem lokalen Gewerkschaftsverband und nicht der Branchengewerkschaft. Ende 2008 hatten die chinesischen Gewerkschaften über 226 Millionen Mitglieder.

Diese Struktur von Chinas Gewerkschaften, die dem Aufbau des politischen Apparates und der Gliederung der KPC entspricht, hatte ihre Logik in der Mission der Gewerkschaften in der Planwirtschaft in der sozialistischen Ökonomie: Sie sollten "Transmissionsriemen" sein für die wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Ziele von Partei und Regierung. Sie hatten als Teil des Verwaltungsapparats und der betrieblichen Sozialverwaltung dafür zu sorgen, die Interessen der Arbeiter in den Betrieben mit den übergeordneten Zielen der sozialistischen Wirtschaft in Einklang zu bringen. Sie hatten mögliche Konflikte "kleinzuarbeiten".

Damals war der Staatsbetrieb die "Danwei", die "Einheit", die für ihre Beschäftigten und deren Familien umfassend sorgte. Dazu gehörte nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch die subventionierte Wohnung, die Kantine (auch für die Familie), der Kindergarten, die Schule, Sport- und kulturelle Einrichtungen, Einkaufsläden etc. Der Apparat der Betriebsgewerkschaft sorgte für die Administration dieser Einrichtungen und für die Zuteilung etwa von Wohnungen.

Das Problem: Diese Agenda der Staatsgewerkschaften und die entsprechenden Organisationsstrukturen, die eine weitgehende Identität der Interessen von Arbeitern, Unternehmen und Partei unterstellen, funktionieren vielleicht noch in den großen Staatskonzernen. Aber in dem inzwischen dominanten Privatsektor müssen Chinas Gewerkschaften sich vor allem als Interessenvertreter der Beschäftigten artikulieren und sich entsprechend organisieren, falls sie in den Betrieben und in den sozialen Bewegungen der chinesi-

schen Lohnabhängigen eine Rolle spielen und damit letztlich zum sozialen Frieden – in der Terminologie der KPC: zu einer "harmonischen Gesellschaft" – beitragen wollen.

Die objektive Notwendigkeit für diese Transformation steht außer Frage nach 30 Jahren marktwirtschaftlicher Reformen und nach Jahrzehnten der Überakkumulation zu Lasten der Masse der Lohnabhängigen und der Landbevölkerung. Es ist auch fraglich, ob das von der KPC seit 2003 immer wieder verkündete und im neuen Fünfjahrplan erneut bekräftigte Umsteuern zu einer vom Binnenmarkt und vom Konsum statt vom Export getriebenen Wirtschaft überhaupt gelingen kann ohne starke Gewerkschaften, die sich auf soziale Bewegungen und nicht nur auf das institutionelle Netzwerk stützen und die in erster Linie die Interessen der Arbeiter vertreten.

Die Branchengewerkschaften spielen bis heute eine untergeordnete Rolle in der Organisation der Arbeitsbeziehungen. Ihr Fokus scheint mehr die Industriepolitik zu sein. Nur in wenigen Fällen gibt es lokale Kollektivverträge für eine ganze Branche, z.B. in einem Kreis der Provinz Zhejiang für ein Produktionscluster von Privatunternehmen, die auf Kaschmir-Pullover spezialisiert sind und in denen es bis zum Abschluss des Kollektivvertrages immer wieder zu Streiks kam. Regionale, durch Kollektivverträge geregelte branchenweite Standards für Arbeitsbeziehungen und Entgeltbedingungen sind nicht bekannt.

### **Betriebsgewerkschaften: Sozialmanagement oder Interessenvertretungen?**

Die Betriebsgewerkschaften sind die gewerkschaftlichen Basisorganisationen. Sie sind in der Regel eng verflochten mit der Parteiorganisation und dem Management. Das Grundproblem der Betriebsgewerkschaften: Sie sind personell und finanziell abhängig vom Unternehmen. Ihre meist von oben eingesetzten, manchmal aber auch gewählten Führer werden vom Unternehmen bezahlt, sie haben keinen Kündigungsschutz. Die Finanzierung der Betriebsgewerkschaft erfolgt über die Beitragszahlung der Unternehmen entsprechend der Beschäftigtenzahl. Eine konfliktorientierte Haltung gegenüber dem Management ist so kaum möglich.

Vor Chinas Wirtschaftsreformen sorgten die Staatsbetriebe für die umfassende Absicherung ihrer Arbeiter. Es waren die Betriebsgewerkschaften, die die Sozialleistungen organisierten. Jetzt sind Privatunterneh-

men ein wesentlicher Teil von Chinas Wirtschaft. Das Profitinteresse steht gegen die Interessen der Arbeiter. Es gibt Fälle, wo Unternehmen die Führer der Betriebsgewerkschaft entlassen haben. Aber es ist die Regel, dass die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft mit den Unternehmen gemeinsame Sache machen.

Die enge Verflechtung der chinesischen Betriebsgewerkschaften mit dem Parteikomitee und dem Management ist institutionalisiert. Das garantiert den Gewerkschaftsvorsitzenden ihre Macht im Betrieb. Der personelle Austausch zwischen den Parteiorganisationen und den Gewerkschaften soll für die Erfüllung des Auftrages sorgen, den die Betriebsgewerkschaften laut Gewerkschaftsgesetz haben: die gegenseitige Vermittlung der Arbeitnehmerinteressen und der Interessen des Unternehmens.

Zu Zeiten der Planwirtschaft waren der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, die Beihilfe bei juristischen Arbeitsstreitigkeiten sowie Tarifverhandlungen für die Gewerkschaften kein Thema. Stattdessen waren sie für die Verteilung der sozialen Leistungen und die Freizeitaktivitäten inner- und außerhalb des Betriebes zuständig. Diese ursprünglichen Aufgaben sind weiterhin ein Fundament der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. So kümmern sie sich bis heute um die Kantinen, Kindergärten, Bibliotheken sowie um die Sportanlagen.

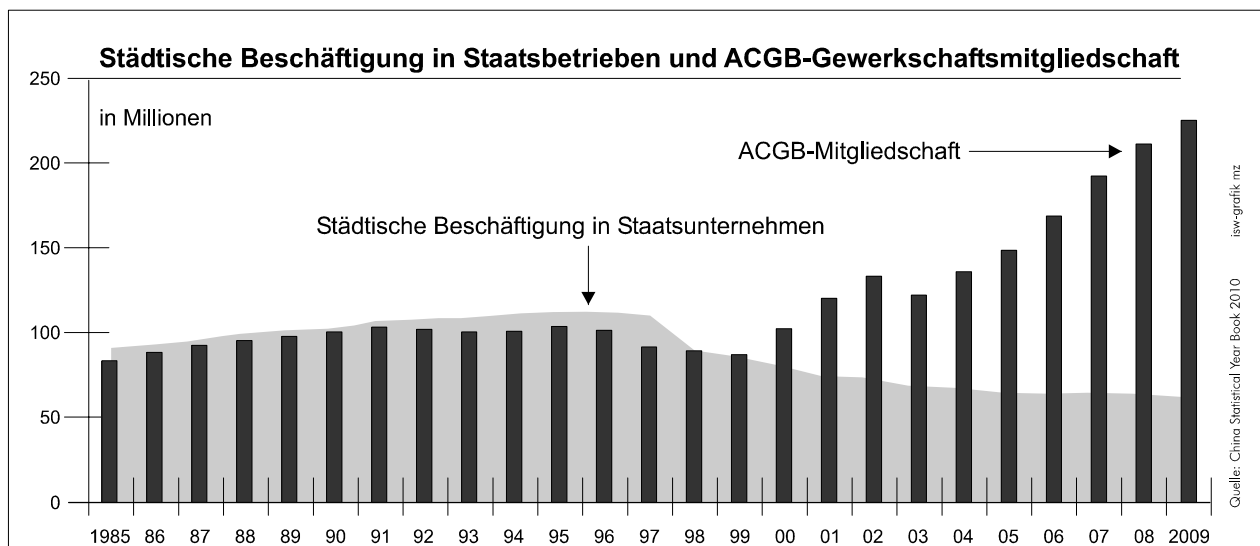
Charakteristisch für das Betätigungsfeld der Betriebsgewerkschaften sind die Organisation von Betriebsausflügen, Betriebsfeiern und beispielsweise Tischtennisturnieren. Außerdem sind die Gewerkschaften laut Gewerkschaftsgesetz verpflichtet, Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen unter den Arbeitern durchzuführen, um deren Qualifikationen zu erhöhen. Besonderes Augenmerk der chinesischen Gewerkschaften gilt den "finanziell in Not geratenen Arbeitern". So gibt es auf Betriebsebene zusätzliche Leistungen für sozial Schwache, wie beispielsweise die "Aktivität der gegenseitigen Unterstützung", die von den Gewerkschaften mitfinanziert werden.

Außerhalb des Betriebes betreiben die Gewerkschaften Hilfseinrichtungen für Arme und verteilen vor dem Neujahrsfest "rote Umschläge" (hongbao) mit Geld. Darüber hinaus sind sie auch für den Arbeitsschutz im Betrieb zuständig. Arbeitskonflikte am Arbeitsplatz sollen offiziell über ein Schlichtungskomitee, möglichst mit Beteiligung der Betriebsgewerkschaft, gelöst werden. Sollte die Schlichtung scheitern, geht der Fall in der nächsten Stufe unter Einbindung der lokalen Arbeitsverwaltungsbehörden an eine Schiedsstelle auf Bezirksebene. Erst danach ist der Weg zu den Gerichten offen.

Eine konfrontative Vertretung von Arbeitnehmerinteressen durch die Betriebsgewerkschaften ist im derzeitigen System nicht üblich. In manchen großen Staatsbetrieben, die nach wie vor direkt von der Zentralregierung kontrolliert werden und in denen das in der Planwirtschaft entwickelte System der Arbeitsbeziehungen weitgehend überlebt hat, ist das wahrscheinlich auch praktikabel. Die Regierung behält hier ihre Dominanz über die industriellen Beziehungen, während es keine klaren Grenzen zwischen den Arbeitern und Managern gibt. In der Privatwirtschaft funktioniert dieses System der Arbeitsbeziehungen aber nicht.

Das chinesische Arbeitsgesetz von 1995 sieht vor, dass die Betriebsgewerkschaft mit der Unternehmensleitung in sogenannten "Kollektivkonsultationen" die Löhne bestimmt. Das funktioniert in der Praxis jedoch nicht. Zwar gibt es seit 1994 offizielle Konsultationen über die Festsetzung der Löhne. 2009 gab es mehr als 1,2 Millionen Kollektivverträge für über 2 Millionen Unternehmen mit 161 Millionen Beschäftigten. Eine stolze Zahl!

Aber in der Praxis werden in den Kollektivverträgen meist nur die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und die auf lokaler Ebene festgesetzten Mindestlöhne wiedergegeben. Ansonsten werden Lohnsteigerungen auf Grundlage der Unternehmensbilanz und der durchschnittlichen Löhne der Region



"einvernehmlich" festgelegt. Das sorgt nicht für ein gesundes Betriebsklima, wird nur bedingt dem Par-teiauftrag, die soziale Ungleichheit abzubauen, ge-recht und verhindert vor allem keine Lohnkonflikte.

Spitzenvertreter des ACGB beklagen offen das Versa-gen der Kollektivverträge und erklären, "dass viele Gewerkschaftskader dabei versagen, die Arbeitneh-merrechte angemessen zu schützen" (zitiert nach Chi-na Daily). Kernproblem sei die Abhängigkeit der Ge-werkschaftsvertreter von den Unternehmen. Nicht selten ist der Personalchef in Personalunion auch Vor-sitzender der Betriebsgewerkschaft (so persönlich er-lebt in einer privaten Stahlbaufirma mit 15.000 Be-schäftigten in Zhejiang, die u.a. die Konstruktion des Beijing Olympiastadions gebaut hat).



Erkämpfen müssen das die Arbeitenden selber -  
aber auf welcher Seite steht die Partei?

Deshalb experimentieren die Provinzgewerkschaften mit der Entsendung von Gewerkschaftsvorsitzenden in die Betriebe. Deren Lohn wird nur teilweise vom Unternehmen bezahlt, während der Rest von der Provinzgewerkschaft getragen wird. Nach einer Meldung vom September 2010 ([http://news.xinhuanet.com/english2010/indepth/2010-09/01/c\\_13472624.htm](http://news.xinhuanet.com/english2010/indepth/2010-09/01/c_13472624.htm)) will die Stadtgewerkschaft von Beijing einen Fonds schaffen, damit die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaften nicht mehr vom Arbeitgeber abhängig und damit wirtschaftlich erpressbar sind. Künftig sollen die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaften in Beijing aus diesem Fonds bezahlt werden. Die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaften in Beijing sollen künftig direkt von den Beschäftigten gewählt werden oder sie werden von den höheren Gewerkschaftsebenen entsandt. In jedem Fall werden sie aber von den Gewerkschaften bezahlt.

Die meisten Manager in China stehen diesem Gewerkschaftsexperiment allerdings skeptisch gegen-über. Mit Rückendeckung einiger KPC-Offizieller ge-lang es beispielsweise Unternehmern in den Provinzen Jiangsu und Hubei, diese Experimente zu sabotie-ren. Denn ein durch die Betriebsleitung eingesetzter

und bezahlter Gewerkschaftsvorsitzender garantiert viel eher eine handsame Arbeitnehmervertretung und schafft zumindest zwischen Betriebsleitung und Be-triebsgewerkschaft die postulierte Harmonie.

### Macht und Ohnmacht von Chinas Gewerkschaften

Der Allchinesische Gewerkschaftsbund ACGB ist zah-lenmäßig nicht nur der größte gewerkschaftliche Dachverband in der Welt mit einem riesigen Apparat. Er ist auch institutionell sehr mächtig. Er ist Teil von Chinas Partei- und Staatsapparat – von der Zentrale bis in die Städte und Kreise. Seine Führer sind gleich-zeitig Mitglieder in den wichtigsten Führungsgremien der Partei und in den Volkskongressen, den Parla-menten auf Landesebene bzw. in den Provinzen etc. In diesen Funktionen sind die Vertreter des ACGB quasi Gesetzgeber in eigener Sache, wie es Lühthje<sup>8</sup> beschrieben hat: Sie waren engagiert bei der Verab-schiedung des Arbeitsvertragsgesetzes vor einigen Jahren. Sie sind beteiligt an der Festlegung der Min-destlöhne in den Provinzen.

Gleichzeitig ist der ACGB mit seinen Basiseinheiten, den Betriebsgewerkschaften, eine Macht in den Be-trieben und Unternehmen. Die ACGB-Vertreter z.B. in einem großen Werk der Autoindustrie, das mehrheit-lich im Staatseigentum ist, sind praktisch Teil des Ma-nagements und können Kompromisse erzwingen.

Tripartismus ist das offizielle Modell der Regulierung der industriellen Beziehungen auf Unternehmens- und Betriebsebene. Die drei Parteien: Vertreter des Staates, die Unternehmensleitung und die Betriebs-gewerkschaft führen Konsultationen durch z.B. über die Unternehmensentwicklung oder die Anpassung der Löhne. Dieses Modell hat mehrere Schwächen. Es führt dazu, dass trotz der zentralistischen Struktur der Gewerkschaften und der Rolle des Staates in der Wirtschaft die Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen in China ein extremes Ausmaß angenommen hat.

Konsultationen ersetzen keine Verhandlungen auf Basis eigener Forderungen der Gewerkschaft, die in einen Kollektivvertrag münden. Kollektivverträge exis-tieren kaum und werden nicht bekannt gemacht. Es gibt für die Unternehmen keinerlei Zwang zu Tarif-verhandlungen. Es gibt keine kollektivvertraglichen Regelungen über das Geld, die Arbeitszeit und die Bezahlung der Extra-Stunden, über Entgeltgruppen und Entgeltsysteme oder über den variablen Lei-stungsanteil am Lohn, der teilweise über 40 Prozent des Gesamtlohns ausmacht. Deswegen lagen die ma-teriellen Ergebnisse der betrieblichen Konsultationen über die Anpassung der Löhne praktisch immer in dem Korridor der Anhebung der regional differen-zierten staatlichen Mindestlöhne. Die staatlichen Ebenen setzen also die Standards für die Lohnentwicklung.

8) Boy Lühthje: Arbeitsbeziehungen in der Wirtschaftskrise: "Tripartismus mit vier Parteien"? a.a.O.

Zum anderen sind im Tripartismus die Machtverhältnisse zwischen den drei Akteuren äußerst ungleich verteilt: Solange die Betriebsgewerkschaft keine Rückkopplung zur Basis hat, ist sie ein "Kaiser ohne Kleider". Denn der Tripartismus ist ein Modell, in dem die Beschäftigten in den Unternehmen, also die Gewerkschaftsmitglieder nicht vorkommen. Spätestens die Streikwelle im letzten Jahr hat aber gezeigt, dass ein Modell der Regulierung der industriellen Beziehungen hinter verschlossenen Türen, also ohne Information und Einbeziehung der Betroffenen nicht funktionieren kann.

### Lohnstreiks 2010 und die Doppelrolle der Gewerkschaften

Im Frühsommer 2010 erfasste eine Streikwelle, ausgehend von der Auto- und Zulieferindustrie in Südpchina, viele hundert Unternehmen im ganzen Land. Zur gleichen Zeit brachten die tragischen Selbstmorde von Arbeitern bei Foxconn – dem größten Auftragsfertiger für Computer und Mobilgeräte – die unmenschlichen Zustände in der Niedriglohn-Massenproduktion der "coolen" Elektronik-Gadgets, ebenfalls im südchinesischen Perflussdelta, ans Tageslicht. Das Perflussdelta ist heute vermutlich das größte Industriegebiet der Erde. Vermutlich markieren diese Ereignisse 2010 den Wendepunkt in den industriellen Beziehungen in China.



Der Frankfurter Sozialwissenschaftler Boy Lühje, der mit dem Schwerpunkt globale Produktion in China und Ostasien forscht, hat in einem lesenswerten Aufsatz (express 12/2010, im Netz unter [www.labournet.de/express](http://www.labournet.de/express)) die spannende Geschichte dieser Streikbewegung nachgezeichnet. Im Folgenden der leicht gekürzte Text:

"... In den letzten Jahren ist das Perflussdelta auch ein wichtiges Zentrum der Automobilproduktion geworden. Honda und Toyota haben bedeutende Fabriken in Guangzhou aufgebaut, wo die altbekannten Accords, Civics, Odysseys, Camrys und Corollas pro-

duziert werden. BYD, der aufgehende Stern am Himmel der chinesischen Elektroautoindustrie, residiert in Shenzhen. Volkswagen will in der Gegend eine neue Fabrik bauen. Zulieferfirmen sind in der Folge dieses Booms wie Pilze aus dem Boden geschossen. Die meisten Fabriken produzieren für den chinesischen Markt. Aber Honda und Toyota haben auch begonnen, Komponenten wie z.B. Motoren in ihre Fabriken in westlichen Ländern zu exportieren.

Die Produktion ist in puncto Technologie und Organisation auf dem neuesten Stand. Die japanischen Autobauer haben ihre berühmten Systeme der Schlanke Produktion nach China gebracht. Dazu gehören Just-in-time-Produktion, Management-by-Stress sowie die Aufspaltung der Beschäftigten entlang der Zulieferketten. Die Arbeitsbedingungen in den Hauptfabriken sind mit denjenigen moderner Autofabriken in entwickelten Industrieländern vergleichbar, für chinesische Verhältnisse jedoch überdurchschnittlich. Die Beschäftigten zählen zu den bestbezahlten IndustriearbeiterInnen in der Region. Grundlöhne liegen bei durchschnittlich 2500 RMB (400 US-Dollar), die Unternehmen zahlen 13 bis 18 Monatslöhne; Gewinnbeteiligungen und Produktivitätsboni sind weit verbreitet. Überstunden bleiben im gesetzlich in China erlaubten Rahmen (36 Stunden pro Monat bei einer 40-Stunden-Woche).

Die Bedingungen bei Zulieferunternehmen sehen weit weniger günstig aus. Obwohl die Fabriken meist sauber und mit Klimaanlage versehen sind (was in Südpchinas subtropischem Klima noch immer als Luxus gilt), ist die Arbeit segmentiert und monoton. Die Löhne bewegen sich um das gesetzlich erlaubte Minimum von 700 bis 900 RMB. Überstunden fallen reichlich an und sprengen oft den Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, welche von den Lokalregierungen nicht durchgesetzt werden. Überstunden und Boni machen normalerweise ca. 50 Prozent des regulären Monatslohnes aus, der damit durchschnittlich bei 1200 bis 1500 RMB liegt. Die Fluktuation ist in den meisten dieser Fabriken sehr hoch. Viele Beschäftigte sind als »Praktikanten« angestellt, d.h. sie haben eine zumeist zweijährige Berufsfachschule absolviert und müssen nun das in China obligatorische dritte »Lehrjahr« als niedrig bezahlte Beschäftigte in der Produktion absolvieren.

### Lean Production mit chinesischen Besonderheiten

Während das Modell der schlanken Produktion den meisten Autobeschäftigten in der Welt bekannt vorkommen mag, so hat es hier doch einige chinesische Besonderheiten. Erstens: Die Kernfabriken von Honda und Toyota sind Gemeinschaftsunternehmen mit Guangzhou Automotive Group (GAG), einem der sechs großen staatseigenen Autobauer in China, der von der Stadtregierung von Guangzhou und von der Provinzregierung von Guangdong kontrolliert wird. Das ist auf die Politik der chinesischen Regierung zurückzuführen, ausländische Autounternehmen nur

als Joint Ventures mit staatlichen chinesischen Autobauern zuzulassen. Die Zulieferunternehmen allerdings gehören direkt Honda und Toyota, manche auch gemeinsam mit Stadt- oder Bezirksregierungen oder mit privaten Investoren aus China oder Hongkong.

Zweitens: Die Belegschaften der Kernunternehmen bestehen aus einheimischen Arbeitern aus Guangzhou, während die Zulieferer meist Wanderarbeiter aus den ländlichen Regionen beschäftigen. Die chinesische Politik weist Wanderarbeitern den Status von Bürgern zweiter Klasse zu, ähnlich Einwanderern in den USA oder Europa. Sie haben keine sozialen oder politischen Rechte; ihr Zugang zu Gesundheitsleistungen ist eingeschränkt, ebenso zu Unfall- und Arbeitslosenversicherung; darüber hinaus haben sie nicht das Recht, sich dort, wo sie arbeiten, dauerhaft niederzulassen. Ähnlich wie bei den Zulieferern sind die Belegschaften in den Kernfabriken sehr jung – bei Toyota durchschnittlich knapp 24 Jahre, bei Honda knapp 28. Dennoch sind ihr Status und ihre Lebensbedingungen sehr unterschiedlich.

Diese Differenzen spiegeln sich auch in der Struktur der Gewerkschaften wider. In den Kernfabriken ist der offizielle Gewerkschaftsverband All China Federation of Trade Unions (ACFTU) gut vertreten. Eine extensive Gewerkschaftsbürokratie verwaltet die großzügigen Wohlfahrtsprogramme der Unternehmen und berät das Management in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen (auch wenn es keine Tarifverträge gibt, die Löhne, Arbeitszeiten und Sozialleistungen allgemein regeln). In den meisten Zulieferbetrieben gibt es überhaupt keine Gewerkschaften, oder sie wurden von lokalen Arbeitsbehörden, Parteichefs oder Managern eingesetzt.

### **Honda Nanhai: Arbeiter gegen Kapital und lokale Regierung**

Eine Honda-Zulieferfabrik im Bezirk Nanhai der Stadt Foshan wurde zum Brennpunkt der Arbeitskonflikte. Etwa 2000 Beschäftigte, fast alle Wanderarbeiter, fertigen in dieser Fabrik Getriebe. Auslöser des Streiks war eine Anhebung des vor Ort gültigen gesetzlichen Mindestlohnes von 770 auf 920 RMB, die von der Stadtregierung von Foshan am 1. Mai in Reaktion auf die rapide steigenden Lebenshaltungskosten in der Gegend verkündet wurde. Die Arbeiter in der Fabrik erwarteten eine Lohnerhöhung. Das Management stockte den monatlichen Basislohn um 150 RMB auf, reduzierte aber die monatlichen Zulagen (z.B. für Essen, Unterkunft und regelmäßige Anwesenheit) von 300 auf 180 RMB. Im Ergebnis blieb der reguläre Monatslohn fast unverändert.

Am Morgen des 17. Mai hielten zwei Arbeiter in der Abteilung für Automatikgetriebe das Band an, indem sie den roten Knopf drückten, der normalerweise Notabschaltungen im Fall von Qualitätsproblemen erlaubt. Der japanische Manager der Fabrik traf sich mit den Beschäftigten in der Cafeteria und versprach,

innerhalb von einer Woche auf ihre Forderungen zu antworten. Zur Nachtschicht des selben Tages nahmen die Beschäftigten die Arbeit wieder auf. Im Laufe der folgenden Tage fand eine Reihe von Verhandlungen zwischen Management, Arbeitern und Betriebsgewerkschaft (von deren Existenz viele Arbeiter gar nichts wussten) statt, begleitet von weiteren Arbeitsniederlegungen.

Das Unternehmen bot einige Erhöhungen der monatlichen Boni und Zuschläge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen an, aber die Arbeiter insistierten auf einer generellen Erhöhung des Grundlohns. Die Tarifverhandlungen landeten in der Sackgasse, nachdem Gerüchte kursiert waren, das Unternehmen werde Ersatzarbeitskräfte von weiter weg anheuern. Gleichzeitig kündigte das Unternehmen die Arbeitsverträge der beiden Beschäftigten, die ursprünglich das Band angehalten hatten.

Am 24. Mai wurde der Streik auf unbestimmte Zeit verlängert, was bald Auswirkungen auf Hondas Kernfabriken in Guangzhou und Wuhan in Zentralchina hatte. Beide Fabriken mussten die Produktion am 26. und 27. Mai stoppen. Das erregte die Aufmerksamkeit nationaler und internationaler Medien und machte den Streik in China zum öffentlichen Thema. Die Lokalregierung nahm gemeinsam mit Gewerkschaft und Management eine immer aggressive Haltung ein, die in der Mobilisierung einer Gruppe von etwa 100 Schlägern in Gewerkschaftsuniformen gipfelte, welche die Arbeiter physisch attackierten. Die Situation um das Werk geriet damit außer Kontrolle, was auch massiven Druck auf die Stadtregierung von Foshan auslöste, den Konflikt zu beenden.

In Reaktion auf diesen Vorfall schrieben die Arbeiter einen offenen Brief, der in den chinesischen Medien und auf Webseiten im Internet breit veröffentlicht wurde. Dieses einzigartige Dokument begründete den Kampf der Arbeiter für soziale Gerechtigkeit und ihre Forderungen. Kernforderung war eine Lohnerhöhung um 800 RMB für alle, dazu für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit 100 Yuan mehr im Monat und garantierte Lohnsteigerungen von 15 Prozent im Jahr. Außerdem wollten sie in Zukunft ihre Gewerkschaftsvertreter selbst wählen. Eine solche Änderung der Lohnstruktur hätte längere Betriebszugehörigkeit und Arbeitserfahrung belohnt und einen Qualifizierungsanreiz für die Beschäftigten geschaffen.

### **Vermittlung oder Kollektivverhandlung?**

Die Eskalation führte zum direkten Eingreifen von Guangzhou Automotive (GAG), dem chinesischen Mutterunternehmen der Honda-Kernfabriken. Der Chef dieses Unternehmens, der auch dem gesetzgebenden Organ Chinas, dem Nationalen Volkskongress, angehört, übernahm die Verhandlungen mit den Beschäftigten. Der japanische Manager der Zulieferfabrik wurde durch einen Chinesen von GAG er-



setzt. Auch Gewerkschaftsvertreter von GAG und aus den Hauptfabriken waren an den Verhandlungen beteiligt.

Ein prominenter Professor für Arbeitsrecht aus Beijing, Berater des Nationalen Volkskongresses und des Arbeitsministeriums, wurde als Rechtsberater der Arbeiter hinzugezogen. Beide erschienen am 4. Juni in der Fabrik zu einer Reihe dramatischer Verhandlungen. An diesen waren das Fabrikmanagement und 30 gewählte Arbeitervertreter beteiligt, von denen fünf Rederecht hatten. Im Verlauf der Verhandlungen erklärte der Experte den Arbeitern, Streikaktionen während der Verhandlungen wären international akzeptierten Regeln zufolge illegal.

Laut einem Artikel im Gewerkschaftsblatt »Chinesischer Arbeiter« hatte das Unternehmen angeboten, den monatlichen Gesamtlohn von etwa 1500 auf etwa 2100 RMB zu erhöhen. Der Löwenanteil sollte jedoch aus Erhöhungen von Boni und Zulagen bestehen – bei unverändertem Grundlohn. Viele Beschäftigte lehnten das ab, weil es so nur einen höheren Leistungslohn gäbe, der bei der nächsten Gelegenheit wieder gestrichen werden könnte. Sie insistierten auf einer Erhöhung der Grundlöhne, wodurch der reguläre Lohn im Arbeitsvertrag eines jeden Arbeiters steigen würde. Dadurch würde auch die Überstundenentlohnung steigen, die laut geltender Rechtslage als 1,5-faches des Grundlohns zu kalkulieren ist. Auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden auf Grundlage des Basislohns berechnet.

In der Endphase der Verhandlungen wurde vorgeschlagen, den Grundlohn um 300 statt 200 RMB zu erhöhen, wie es das Unternehmen anbot. Die Arbeiter hätten ihrerseits eine leichte Reduktion im Volumen des Gesamtpaketes von 2100 auf 2044 RMB akzeptiert. Nach dem letztendlichen Abschluss wurden die Monatslöhne durchschnittlich um 500 RMB angehoben. Dies teilte sich auf in eine Erhöhung des Grundlohns um 300 und der Zulagen um 66 RMB sowie einen speziellen Bonus von 134 RMB. Der höhere Lohn sollte rückwirkend ab 1. Mai gezahlt werden, und die Beschäftigten mussten die Arbeit am nächsten Tag wieder aufnehmen.

Aus Sicht der Beschäftigten blieben viele Forderungen unerfüllt. Da die Vermittler die Delegierten gedrängt hatten, sich auf »wesentliche Forderungen« zu konzentrieren, wurde die Verhandlung auf eine Vereinbarung über Zulagen beschränkt, um die Arbeiter zu beruhigen. Die Lohnerhöhung blieb schließlich weit unter der ursprünglichen Forderung von 800 RMB für alle. Lohnzuschläge für längere Betriebszugehörigkeit wurden als »zu kompliziert« abgelehnt und auf spätere Konsultationen verschoben.

Eine allgemeine Lohnerhöhung, wie von den ArbeiterInnen gefordert, hätte sicherlich das herrschende System niedriger Basislöhne und hoher Leistungszulagen in Frage gestellt. Honda und Guangzhou Automotive haben damit grundlegende Veränderungen des Lohn-

systems wirksam abgeblockt und zugleich einen Präzedenzfall für Autozulieferer in der Region und die breite Masse der Niedriglohnbetriebe in ganz China verhindert.

### **Honda Nansha: Die Gewerkschaft übernimmt**

Die Ereignisse bei Honda Nanhai lösten unter den Arbeitern in den Autozuliefer- und Elektronikfabriken im ganzen Perflussdelta eine Kettenreaktion aus. Laut der Guangzhou Federation of Trade Unions gab es in der Gegend zu dieser Zeit über 100 Streiks. Nur über einige wenige von ihnen wurde in den chinesischen und internationalen Medien berichtet. Im Umfeld der ultramodernen Toyota-Fabrik in Guangzhou Nansha gab es bei acht von 14 Direktzulieferern Arbeitskonflikte. Aktionen von Arbeitern breiteten sich auf andere Gegenden in China aus. Bei einer Reihe von Elektronikfabriken in der Nähe von Shanghai und einem weiteren Toyota-Zulieferer in Tianjin gab es mehrtägige Streiks.

Die meisten Streiks im Perflussdelta wurden ähnlich beigelegt wie in Nanhai, allerdings mit weniger Aufmerksamkeit von Topmanagement, Regierung und Medien. Die Lohnerhöhungen waren in den meisten Fällen vergleichbar. Die Aktionen der Beschäftigten sorgten wirksam dafür, dass sich ein gewisses einheitliches Muster der Lohnerhöhungen herausbildete. Die Arbeitgeber versuchten ihrerseits, hinter den Kulissen zu koordinieren. So versammelte sich kurz nach den Verhandlungen von Nanhai in Guangzhou eine Gruppe von 100 Vertretern der Autozulieferer, um Obergrenzen für Lohnerhöhungen im Fall von Arbeitskonflikten zu diskutieren.

Im Verlauf dieser Streikwelle waren in der Haltung der lokalen Gewerkschaften bemerkenswerte Veränderungen zu beobachten. Als die Beschäftigten einer anderen Honda-Zulieferfabrik im Bezirk Nansha von Guangzhou am 21. Juni die Arbeitsplätze verließen, mischte sich die Gewerkschaft ein und übernahm die Verhandlung. Diese Fabrik mit einigen hundert Beschäftigten hatte sogar eine Betriebsgewerkschaft, die das Vertrauen der Arbeiter allerdings völlig verloren hatte.

Als die übergeordnete Gewerkschaft, die Bezirksgewerkschaft von Nansha, gebeten wurde, im Konflikt zu vermitteln, lehnte sie ab und forderte das lokale Arbeitsbüro (die Regierungsbehörde, die die Arbeitsbeziehungen überwacht) dazu auf, die Verantwortung zu übernehmen. In einer Erklärung an die lokalen Medien sagte der Vorsitzende der Zentralgewerkschaft von Guangzhou, es sei Aufgabe der Gewerkschaft, auf der Seite der Arbeiter zu stehen. Die Regierung – nicht die Gewerkschaft – solle als Vermittler agieren.

Die Gewerkschaftsfunktionäre wurden zunächst von den Arbeitern zurückgewiesen. Dennoch machte der lokale Gewerkschaftsvorsitzende klar, dass die Gewerkschaft nur im Namen der Arbeiter sprechen werde,

obwohl das lokale Arbeitsbüro ihr die Vermittlerrolle angetragen hatte. Gleichzeitig lehnte die Gewerkschaft die Anordnung der lokalen Polizei ab, die Arbeitervertreter in das Polizeibüro zu bringen, um Fragen der öffentlichen Sicherheit zu diskutieren. Der Bezirksbürgermeister war empört über dieses Verhalten der Gewerkschaft, das in China sehr ungewöhnlich ist.

Das änderte die Einstellung der Arbeiter, und die Gewerkschaft konnte eine Wahl von Arbeitervertretern für den Verhandlungsprozess initiieren. Zu Anfang waren die Arbeiter noch widerwillig, aber schließlich wurden sechs Vertreter gewählt. Einmal mehr wurde der Chef von Guangzhou Automotive als Verhandlungsführer der Unternehmenseite geschickt. Schnell wurde eine Einigung erzielt: eine allgemeine Lohnerhöhung für die Arbeiter um 800 RMB.

### **Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen**

Die Streikbewegung verursachte nicht nur große Besorgnis unter den multinationalen Konzernen in China. Sie stellte wirksam das existierende System der Arbeitskontrolle in den boomenden modernen Industrien des Landes in Frage. Typischerweise diktieren stillschweigende Koalitionen zwischen multinationalen oder heimischen Kapitalisten und Lokalregierungen die Bedingungen in den Fabriken. Gewerkschaften spielen in ehemaligen Staatsbetrieben und in Vorzeige-Joint Ventures eine Rolle, nicht aber in den meisten Privatunternehmen. Lokale Regierungen unterstützen die Verletzung existierender arbeitsrechtlicher Vorschriften durch große Investoren, wie bereits in zahlreichen Fällen von Zulieferern multinationaler Unternehmen wie z.B. Wal-Mart, Apple oder Nike dokumentiert.

Unter den Bedingungen rasanten Wirtschaftswachstums und hochmoderner Produktion werden die existierenden Kontrollmethoden zunehmend unwirksam. Hunderte von Arbeitskonflikten kamen in Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise zum Ausbruch ...

Der KP-Führer der Provinz Guangdong, Wang Yang, hat öffentlich seine Sympathie mit den Forderungen der Arbeiter nach höheren Löhnen zum Ausdruck gebracht und unterstützt Versuche lokaler Gewerkschaften, in Tarifverhandlungen eine Rolle zu spielen. Diese Haltung findet sich auch in Teilen der Gewerkschaftsführung auf Provinz- und lokaler Ebene wieder. Die Provinz-Gewerkschaft hat auf breiter Basis Untersuchungen über die Perspektiven demokratischer Gewerkschaftswahlen in Fabriken durchgeführt, mit Honda Nanhai als Modellfall.

Obwohl Guangdong den Ruf hat, die am meisten kapitalistisch und marktorientierte Provinz Chinas zu sein, steht die Provinzregierung bei der Reform des Arbeitssystems an vorderster Front. Nach dem Streik wurde ein »Entwurf für eine Direktive über demokratisches Management« veröffentlicht, der demokratische Wahlen von Betriebsgewerkschaften, Verhand-

lungsrechte für Arbeiter auf Betriebsebene sowie eine größere Rolle für die Gewerkschaften bei Verhandlungen auf lokaler und auf Provinzebene vorsieht ...

Solche Maßnahmen treffen auf harte Opposition seitens lokaler Kapitalisten in Guangdong, einschließlich derjenigen aus Hongkong und Taiwan. Ihre Geschäftspartner in den Lokalregierungen schließen sich an und widersetzen sich jeglichen demokratischen Reformen von lokalen Regierungen oder Gewerkschaften. Die Macht dieser lokalen Koalitionen wurde bei Honda Nanhai nach dem Streik sichtbar. Der Vorsitzende der existierenden Betriebsgewerkschaft mit seinem Jahresgehalt von 260.000 RMB konnte trotz des kontinuierlichen Drucks der Provinz-Gewerkschaftsführung bis heute nicht abgesetzt werden..."

Nach dem Streik hatte die Provinzgewerkschaft von Guangdong das Werk Honda Nanhai als Pilotbetrieb für die direkte Wahl der Führung der Betriebsgewerkschaft bestimmt. Denn die Wahl ihrer Vertreter war eine der Hauptforderungen der Streikenden gewesen. "Das ist eine Chance für uns. Wir müssen die Gelegenheit nutzen, um unsere Gewerkschaften zu verändern. Das haben wir vor.", hatte der Vizevorsitzende der Provinzgewerkschaft erklärt. (Canadian Press, 10.8.2010) Aber offensichtlich waren und sind die Widerstände größer als erwartet.

Ebenso scheiterte Ende September 2010 ebenfalls in der Provinz Guangdong vorläufig ein Gesetzesvorhaben, das eine direkte Beteiligung der Arbeiter an den Verhandlungen mit dem Management vorsah. Der Gesetzentwurf beinhaltete außerdem ein Quorum von 30 Prozent, bei dessen Erreichen die Beschäftigten selbst Tarifverhandlungen initiieren könnten. Der von der Provinzregierung eingebrachte Entwurf, mit dem sie einen Mechanismus für Verhandlungslösungen von Arbeitskonflikten installieren wollte, wurde nach intensiver Lobbyarbeit der Kapitalisten aus Hongkong und Taiwan wieder einkassiert.

### **Streikwelle 2010: Weckruf für Chinas Gewerkschaften?**

Die Lohnstreiks 2010 ereigneten sich spontan und ohne gewerkschaftliche Beteiligung. In einigen Fällen forderten die Streikenden die Wahl einer eigenen Interessenvertretung. Die Betriebsgewerkschaften versteckten sich, während die höheren Gewerkschaftsebenen (Distrikt- bzw. Provinzgewerkschaften) erst nach Ausbruch des Streiks auf den Plan traten. In einigen Fällen versuchten sie, zu Gunsten der Streikenden zu verhandeln. In anderen Fällen, den Streik schnell zu beenden.

Damit hat die Streikwelle im letzten Jahr die Widersprüche im tradierten System der Arbeitsbeziehungen in China offenbart und das Dilemma des Gewerkschaftsdachverbandes ACGB verdeutlicht: Tritt

der All-Chinesische Gewerkschaftsbund bzw. treten die Betriebsgewerkschaften weiterhin als Vermittler im Interesse des Staates bzw. der Arbeitgeber auf, kämpfen die Beschäftigten ohne ihn für bessere Arbeitsbedingungen.

Definieren sich Chinas Gewerkschaften dagegen als Interessenvertreter der Arbeitnehmer und damit als Konfliktakteur, können sie nicht länger als verlängerter Arm der Regierungsebenen bzw. der Arbeitgeber agieren. Die Lohnstreiks stellen die Legitimität und Funktionsweise der offiziellen Gewerkschaften infrage. Die Arbeitsniederlegungen und die anschließenden

Tarifverhandlungen wurden von Wanderarbeitern organisiert, ohne gewerkschaftliche Unterstützung. Werden Streiks und Lohnverhandlungen auch künftig ohne Beteiligung des ACGB durchgeführt, steht die grundsätzliche Frage nach dem Nutzen der offiziellen Gewerkschaften in Chinas Arbeitsbeziehungen.

Als vor einigen Jahren China Schlagzeilen machte als das Land mit weltweit den meisten Toten in seinen höllischen Bergwerken, oder als Fälle von massiver Sklavenarbeit und Kinderarbeit mit Duldung der örtlichen Behörden bekannt wurden, gab es in Chinas Medien Artikel und Diskussionen darüber, dass Chi-

## **Harmonische Arbeitsbeziehungen schaffen. Einsichten aus der Mediation von Arbeitsniederlegungen im Perflussdelta**

### **Welche Lehren die KPC von Guangdong aus den Streiks 2010 zieht**

Von Xiao Zhiheng, Mitglied des Ständigen Ausschusses der KPC und Vizegouverneur von Guangdong

Seit den Ereignissen bei Foxconn und Honda gab es in der Provinz Guangdong mehr als 90 Arbeitsniederlegungen für höhere Löhne. Sie ereigneten sich hauptsächlich in den Gemeinschaftsunternehmen oder Unternehmen im ausländischen Eigentum in der Automobilzulieferer- und Elektronikindustrie im Perflussdelta. Das Zentralkomitee der KPC, der Staatsrat (die chinesische Regierung, d. Verf.), die KPC von Guangdong und die Provinzregierung haben diese Ereignisse sehr ernst genommen. Wang Yang, Generalsekretär der KPC von Guangdong, und der Provinzgouverneur Huang Huahua veranstalteten Meetings und führten Untersuchungen über die Ereignisse durch. Sie wiesen darauf hin, dass es zu den Arbeitsniederlegungen kam, weil Gewinne wichtiger waren als die Menschen.

Dabei wurden vier Diskrepanzen identifiziert: Erstens zwischen den Erwartungen der Arbeitern auf Teilhabe am Wirtschaftswachstum und den angewandten Entlohnungssystemen. Zweitens zwischen den Managementpraktiken in den Unternehmen und den Erwartungen der neuen Generation der Wanderarbeiter. Drittens zwischen der Dominanz des Kapitals und der Forderung nach dem Schutz der Arbeiter. Viertens schließlich zwischen der existierenden Arbeitsgesetzgebung und neu entstandenen Formen von Arbeitskonflikten. Aus dieser Sicht hat die Provinzregierung die angemessenen Aktionen ergriffen, um mit den Ereignissen umzugehen, und hat die folgenden Schlussfolgerungen gezogen:

#### **1. Die Natur des Konflikts korrekt interpretieren. Im richtigen Moment eingreifen. Radikalisierung verhindern.**

Wir leiten daraus für die Behörden drei Prinzipien bei der Mediation von Arbeitsniederlegungen ab. Erstens: Die Aufrechterhaltung der Stabilität hat Priorität. Aber in Arbeitsniederlegungen darf nicht nur mit dem Ziel eingegriffen werden, die Stabilität aufrechtzuerhalten. Zweitens: Im richtigen Moment ist es nötig zu intervenieren, aber beim Eingreifen muss übermäßiger Einsatz der ad-

ministrativen Regierungsmacht vermieden werden. Drittens: Die Intervention muss dem Gesetz Geltung verschaffen, aber dabei müssen die emotionalen Aspekte des Konflikts berücksichtigt werden, um die Wirksamkeit der Mediation zu verbessern. Bei den Ereignissen bei Honda haben die Partei und die Provinzregierung es vermieden, direkt zu intervenieren, obwohl sie die Ereignisse sehr ernst genommen haben. Die Organe der öffentlichen Sicherheit sollten die Situation beobachten, aber sie betreten nicht das Werksgelände. Die Untersuchungen identifizierten Gesetzesverstöße, aber diese Verstöße wurden nicht durch administrative Erlasse und schriftliche Stellungnahmen an das Unternehmen bereinigt. Stattdessen ergriffen die verantwortlichen Beamten die Initiative und verwiesen gegenüber dem Management und den Arbeitern auf die lange bekannten Probleme, um Verbesserungen zu finden. Das führte dazu, dass der Arbeitskonflikt mit einem angemessenen Ergebnis beendet werden konnte.

#### **2. Auf gesetzeskonformem Handeln bestehen und die Rechte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer schützen.**

Arbeitsniederlegungen entstehen oft durch die Dominanz des Kapitals über die Arbeit. Um die Widersprüche zu lösen, muss die Regierung deshalb den gesetzlichen Rechten der Arbeiter Gewicht verschaffen. Wenn jedoch die gesetzlichen Rechte der Unternehmen vernachlässigt werden, dann sind die Interessen der Arbeiter und des Staates ebenfalls tangiert. Die Provinzregierung sieht deshalb ihre Aufgabe darin, den entsprechenden Gesetzen und Regulierungen bei den Arbeitern und den Unternehmen Geltung zu verschaffen und auf Basis der Gesetze zwischen den Forderungen beider Seiten zu vermitteln.

Die Provinzregierung ist bereit zu entschiedenem Vorgehen bei illegalen Kündigungen durch die Arbeitgeber ebenso wie bei illegalen Aktionen der Arbeiter wie z.B. Straßenblockaden und Fabrikblockaden. Das soll sicherstellen, dass die Streitigkeiten innerhalb des Werksgeländes bleiben und dass die Forderungen auf wirtschaftliche Themen beschränkt bleiben. Auf diese Weise werden die gesetzlichen Rechte der Arbeiter ebenso geschützt wie die legalen Geschäftsinteressen der Unternehmen. Die soziale Stabilität bleibt gewahrt.

nas Gewerkschaften ihren Job nicht machen. Diese öffentliche Kritik ist seitdem nicht abgerissen, auch wenn sie nicht mehr auf den Titelseiten erscheint. Denn allzu offensichtlich ist, dass angesichts der strukturellen Unfähigkeit der Gewerkschaften Arbeitsniederlegungen und Streiks für Chinas Arbeiter die ersten und einzigen Mittel sind, um ihre Interessen und Forderungen überhaupt zu artikulieren.

China hat zwar nach der Kulturrevolution das Streikrecht aus der Verfassung gestrichen, aber die Zahl von größeren Arbeitskonflikten entspricht Chinas Rolle als Fabrik der Welt und nimmt weiter zu.

Dementsprechend ist der Gewerkschaftsdachverband jetzt bemüht, Initiativen anzuschleichen, die ihm eine führende Rolle in den Tarifverhandlungen zuschreiben. Gewerkschafter aus 10 Provinzen sollen in Tarifrecht und Tarifverhandlungen geschult werden.

Der ACGB hofft darauf, ein rechtliches Monopol bei Lohnverhandlungen zu bekommen, das von den Arbeitern respektiert wird. Allerdings ist dies unwahrscheinlich. Agiert er unter Aufsicht der Partei, kann er nicht zum Konfliktakteur werden. Erhalten die Betriebsgewerkschaften keine operative Autonomie, können sie sich nicht an die Interessen der Arbeiter

### **3. Dreiseitige Vermittlung und Verhandlungen auf gleichberechtigter Basis**

Die zuständigen Regierungsbehörden, die lokale Gewerkschaft, die Betriebsgewerkschaft und das Management arbeiteten zur Lösung der Probleme zusammen. Wir möchten drei Schlüsselthemen hervorheben, um Verhandlungen zwischen Management und Arbeitern zu ermöglichen. Es muss eine genaue Balance zwischen den Interessen beider Seiten gefunden werden. Das Prinzip: "Die Regierung bestimmt das Mindestniveau, die Branche definiert den Standard und das Unternehmen verhandelt über den Aufschlag" muss strikt befolgt werden. Auf diese Weise sollen beide Seiten zu einer Verständigung über eine Lohnentwicklung gebracht werden, die "für das Unternehmen und die Arbeiter tragbar ist".

Außerdem muss das gegenseitige Verständnis möglichst verbessert werden, damit beide Seiten die Arbeitsbeziehungen als eine Win-Win-Beziehung sehen. Schließlich ist eine Abkühlungsperiode nützlich, um die Widersprüche zu lösen. Die verantwortlichen Beamten sollten beide Seiten dafür gewinnen, "zuerst die Arbeit wieder aufzunehmen und dann parallel zu verhandeln und zu produzieren". So können sich beide Seiten beruhigen, statt auf emotionale und irrationale Aktionen zu setzen.

### **4. Für den wirksamen Umgang mit Arbeitskonflikten das Verständnis von Zusammengehörigkeit und Zusammenarbeit fördern.**

Bei Arbeitsniederlegungen kommt es gewöhnlich zu großen Spannungen. Aus unserer Sicht ist es wesentlich für einen Durchbruch, wenn neutrale Persönlichkeiten, die gesellschaftlichen Einfluss haben, eingreifen. Die Mitglieder des Volkskongresses (Parlamente auf Zentral-, Provinz- und Stadtebene; d. Verf.) sind Beispiele für solche einflussreichen Persönlichkeiten. Bei Honda stockte die Mediation an einem bestimmten Punkt.

Nachdem sich Zeng Qinghong, Mitglied des Nationalen Volkskongresses und Vorstandsvorsitzender der Guangzhou Automobile Industrial Group GAC (GAC ist Joint Venture-Partner von Honda, d. Verf.), eingeschaltet hatte, kam das Honda-Management sehr schnell an den Verhandlungstisch zurück und akzeptierte eine Erhöhung der monatlichen Grundlöhne. In einem anderen Fall ergriffen die Gemeinschaftsunternehmen GAC-Toyota und GAC-Honda die Initiative und luden alle Zulieferer in China zu einem Treffen, um nach dem Arbeitskonflikt bei Honda über die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und über Lohnerhöhungen zu diskutieren.

Schließlich taten persönliche Anrufe ihre Wirkung. Die für den Arbeitskonflikt bei Honda verantwortlichen Kadern kontaktierten die Regierung der Herkunftsprovinz der Praktikanten, die auch die Berufsschulen der Praktikanten in der Provinz betreibt. Die Regierung der Herkunftsprovinz wandte sich in einem Offenen Brief an die Praktikanten. Die Familienangehörigen der Honda-Arbeiter wurden aufgerufen, diese von radikalen Aktionen abzuhalten. Sie halfen mit, die Arbeiter zu überzeugen, die Arbeit wieder aufzunehmen und die Verhandlungen ihren Vertretern und dem Management zu überlassen.

### **5. Der humanitäre Gedanke als Basis für harmonische Arbeitsbeziehungen**

Obwohl der Wandel der wirtschaftlichen Infrastruktur fundamental für die Vermeidung und Lösung von Arbeitsniederlegungen ist, muss dem Prinzip "der Mensch an erster Stelle" mehr Bedeutung eingeräumt werden. Die Provinzregierung hat 29 Zirkulare zur Verbesserung der Arbeitsumgebung durch die Stärkung der humanitären Fürsorge erlassen. Die darin festgehaltenen Maßnahmen beinhalten: die Integration der Fürsorge für die Mitarbeiter in die Unternehmensführung; die Pilotierung eines Punktesystems, damit die Wanderarbeiter ihre Einbürgerung beantragen können; die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in zwei aufeinanderfolgenden Jahren; die Organisierung von öffentlichen Veranstaltungen zur Verbreitung des humanitären Fürsorge. Außerdem hat der Generalsekretär der KPC von Guangdong in einer Veranstaltung das Management von 100 fortschrittlichen Firmen für harmonische Arbeitsbeziehungen in der Provinz ausgezeichnet.

Dadurch gibt es über den humanitären Gedanken in den Arbeitsbeziehungen inzwischen einen gesellschaftlichen Konsens. Nach Umfragen wollen mehr als 70 Prozent der befragten Unternehmen eher die Löhne erhöhen und die Sozialleistungen verbessern und dadurch die Produktivität der Arbeiter steigern, als durch Arbeitsniederlegungen Verluste zu riskieren. Viele Unternehmen investieren in ihre Anlagen, um die Produktivität zu steigern und für den Übergang von einer Niedriglohn- zur Technologiebasierten Produktion. Das sind positive Maßnahmen, die eine Win-Win-Situation zwischen Management und Arbeit fördern.

Aus dem Chinesischen ins Englische übersetzt von der IHLO (<http://www.ihlo.org/>), dem Hongkonger Büro des Internationalen Gewerkschaftsbundes ITUC. Eigene Übersetzung aus dem Englischen.

binden und in deren Namen verhandeln. So unterstützt der ACGB derzeit eine Initiative, die für Unternehmen eine gesetzliche Verhandlungsverpflichtung zu Tarifverhandlungen fordert.

Aber gleichzeitig wiegeln ACGB-Offizielle ab. So erklärte im Mai 2011 ein führender ACGB-Vertreter, die Unternehmen sollten sich keine Sorgen machen. Denn anders als die Gewerkschaften im Westen, die immer gegen die Arbeitgeber stünden, seien Chinas Gewerkschaften dem Erfolg der Unternehmen und gesunden Arbeitsbeziehungen verpflichtet. Außerdem sollten Vertreter aus dem mittleren Management und nicht Produktionsarbeiter die Beschäftigten in den Tarifverhandlungen vertreten. (<http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/jun/26/china-trade-union-global-movement>)



Aber erst wenn die Betriebsgewerkschaften durch Wahlen ein klares Mandat der Arbeitnehmer haben, sich mit ihnen rückkoppeln und die nötige organisatorische Autonomie haben, sind echte Tarifverhandlungen möglich. Die neue Lohnpolitik in China dürfte deshalb verstärkt vom Wechselspiel zwischen Lohnstreiks und einer Anhebung gesetzlicher Mindestlöhne bestimmt werden. Auch über Maßnahmen wie eine "scala mobile", einen Mechanismus für automatische Lohnsteigerungen im Verhältnis zur Inflation, wird diskutiert. Das Arbeitsministerium hatte angeblich bereits 2008 einen Verordnungsentwurf für kontinuierlich steigende Löhne vorbereitet. Dies würde jedoch die Rolle der chinesischen Gewerkschaften weiter marginalisieren.

In einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung<sup>9</sup> wird die künftige Entwicklung in Chinas Arbeitsbeziehungen so eingeschätzt:

*"Wenn der Staat gegen streikende Arbeiter nicht mehr – bzw. nicht mehr wie im früheren Umfang – repressiv vorgeht, wenn demografische Faktoren die*

*Balance auf den Arbeitsmärkten zu Gunsten der Arbeitskräfte verschieben und wenn Wanderarbeiter der zweiten Generation städtische Konsummuster beanspruchen, sind zentrale Faktoren für eine dauerhafte Trendwende bei der Lohnentwicklung benannt. Offen bleibt die Frage nach den Mechanismen der Umsetzung. Vier unterschiedliche Formen könnten im Vordergrund stehen: (1) Firmen reagieren auf Arbeitskräfteverknappung und Fluktuation mit Lohnerhöhungen. Dies ist bei qualifizierten Tätigkeiten längst der Fall – ein Grund für die große und wachsende Lohnspreizung; (2) Der Staat betreibt eine aggressive Mindestlohnpolitik, um von unten her Druck auf das Lohngefüge auszuüben, und unterstützt dies mit seinen jährlichen Lohnrichtlinien; (3) Gewerkschaften wandeln sich zu Tarifpartnern, und es gelingt ihnen, Lohnerhöhungen in Höhe der Inflationsrate, Produktivitätsentwicklung und mit einer nachholenden Umverteilungskomponente durchzusetzen; (4) die Erfahrung von 2010 verstetigt sich, ernst zu nehmende Lohnverhandlungen kommen erst nach Arbeitsniederlegungen zu Stande, spontane Streiks bestimmen die Lohnentwicklung. Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, übernehmen noch nicht bestreikte Betriebe die verhandelten Lohnanpassungen.*

*Spontane Arbeitsniederlegungen könnten künftig vermehrt auftreten. Für die Organisierung neuer Arbeitsbeziehungen dürfte die Kernfrage lauten, ob sich gewählte Streikkomitees in die Beratung durch bestehende Gewerkschaften einbinden lassen oder freie Wahlen fordern, um unabhängige, an die Belegschaft gebundene Betriebsgewerkschaften durchzusetzen. Nichts deutet bisher darauf hin, dass die Partei bereit wäre, eine solche Entwicklung zu tolerieren. Die Organisationsfrage und nicht die Streikfrage ist für die Partei von übergeordneter Bedeutung. Solange die KPC auf ihrem politischen Monopol besteht, wird sie wohl keine unabhängigen Gewerkschaften akzeptieren. Damit steht die Regierung vor der Alternative, Streiks als Regulierung für Lohnerhöhungen zuzulassen oder mit einer offensiven staatlichen Lohnpolitik selbst für die Anhebung der Lohnquote zu sorgen.*

*Einiges spricht dafür, dass sich ein Wechselspiel einstellen könnte: Die Politik reagiert mit massiven Mindestlohnhebungen immer dann, wenn Streiks überhand nehmen und vermehrt Forderungen nach unabhängigen Gewerkschaften erhoben werden. Dies dürfte Arbeitsniederlegungen schnell zurückdrängen. Für die nächsten fünf Jahre hat die Regierung folgende Devise ausgegeben: »The country will try to make sure employees earn wages that rise by 15 % every year, so we can realize a target set out in the 12th Five-Year Plan (2011-2015) period, calling for such wages to be doubled« (Das Land wird versuchen sicherzustellen, dass Beschäftigte Löhne verdienen, die jedes Jahr um 15 % steigen, so dass wir ein Ziel errei-*

9) Rudolf Traub-Merz: Lohnstreiks und Gewerkschaften in China, a.a.O.

chen, das wir im Fünfjahr-Plan (2011 – 2015) gesetzt haben, nämlich solche Löhne zu verdoppeln) [Yang Zhiming, Vice-Minister of Human Resources and Social Security (China Daily, 20.4.2011)]. Bleiben Lohnanpassungen auf der Grundlage amtlicher Empfehlungen aber hinter den Erwartungen zurück, könnten Streiks als Korrektiv wieder aufflammen.

In diesem Szenario haben Chinas Gewerkschaften keine eigenständige Rolle. Sie wären für die Kernfragen der Arbeitsmarktregulierung in der Privatwirtschaft bedeutungslos und von den Arbeitern nicht akzeptiert. Für starke ACGB-Gewerkschaften setzen sich inzwischen Arbeitgeber ein. Sie stemmen sich gegen den Lohnauftrieb und wünschen Tarifverträge, die die Löhne von oben her deckeln. Machen die ACGB-Gewerkschaften das mit, verschärfen sich die Lohnkonflikte in den Betrieben.

### Perspektiven

Oft werden die chinesischen Gewerkschaften mit den gewerkschaftlichen Erfahrungen aus den kapitalistischen Industrieländern gemessen. Dabei sind gleichzeitig die riesigen sozialen Umwälzungen in China und die Schwierigkeiten im Transformationsprozess von Staatsgewerkschaften zu Interessenvertretungen nicht im Blick. Das ist analytisch borniert und arrogant. Bekanntlich hat es viele Jahrzehnte gedauert, bis die Gewerkschaften in den Industrieländern zu gesellschaftlich starken Vertretungen der Arbeiter wurden. Inzwischen ist in vielen Industrieländern die zunehmende Ohnmacht und der Abstieg der Gewerkschaftsbewegung speziell in der Privatwirtschaft unübersehbar.

In China haben die marktwirtschaftlichen Reformen vor gerade 30 Jahren begonnen. Die kapitalistische Restrukturierung und teilweise Privatisierung der Staatsbetriebe und die Öffnung der Industrie für privates und internationales Kapital ist gerade 20 Jahre her. Ein sehr kurzer Zeitraum für die Reorganisation eines gewerkschaftlichen Apparates und für die notwendige begleitende Diskussion und Theoriebildung. Außerdem ist es gesetzmäßig im Kapitalismus, dass Gewerkschaften als die Organisationen, die den Preis der Arbeitskraft verteidigen, der Bewegung des Kapitals immer hinterher laufen. Insofern ist manche Kritik an den chinesischen Gewerkschaften wohlfeil und jenseits der Realitäten. Zu den Fakten gehört auch, dass die Reallöhne in Deutschland in den letzten zehn Jahren gefallen sind, während in China zweistellige Lohnerhöhungen an der Tagesordnung sind.

Es ist zudem schwer vorstellbar, wie sich aus den zahllosen sozialen Konflikten und Lohnstreiks in China selbständige nationale Gewerkschaftsorganisationen, unabhängig vom ACGB-Apparat und der Parteiorganisation, entwickeln können. Ob eine solche, eher unwahrscheinliche Entwicklung aus Sicht der internationalen Gewerkschaftsbewegung überhaupt wünschenswert wäre, ist eine andere Frage: Denn die

Erfahrungen der kapitalistischen Transformation etwa in Polen oder Ungarn haben gezeigt, dass nach dem Zusammenbruch der Staatsgewerkschaften eine unübersichtliche, zersplitterte Gewerkschaftsszene entstanden ist. Diese ist nicht nur gesellschaftlich relativ wirkungslos, sondern auch in den Betrieben wenig verankert und hat kaum Einfluss auf Löhne und Arbeitsbedingungen.

Unstrittig sind nicht nur die Arbeitsbeziehungen, sondern auch die chinesischen Gewerkschaften im Wandel. Das äußert sich auch in ihrem Selbstverständnis: Als Hauptaufgabe der Gewerkschaften stellen chinesische Gewerkschaftsvertreter jetzt die Interessenvertretung der Arbeitnehmer dar. Vor Jahren klang das alles noch ziemlich anders. Da ging es um gesellschaftliche Harmonie, Stabilität usw. Es ist davon auszugehen, dass solche offiziellen Verlautbarungen im Ausland, die ganz klar die Interessenvertretung herausstellen, nicht ohne Rückendeckung seitens der Gewerkschaftsspitzen und der Partei erfolgen.

Die Arbeitsbeziehungen in China haben im letzten Jahrzehnt mit dem Gewerkschaftsgesetz und mit dem Arbeitsvertragsgesetz von 2008 einen neuen institutionellen und rechtlichen Rahmen bekommen. Damit sind dem brutalen Wirken der Marktkräfte auf Chinas Arbeitsmarkt Schranken gesetzt. Dass es diesen Rahmen für die Arbeitsbeziehungen inzwischen gibt, ist auch ein Erfolg von Chinas Gewerkschaften. Sie haben diese Gesetze zusammen mit sozialdemokratischen und linken Kräften in der KPC und mit der Unterstützung engagierter Wissenschaftler und von NGOs durchgesetzt.

Natürlich sieht die Realität oft anders aus. Die gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Konsultationen über Löhne sind ein Witz. Viele Wanderarbeiter bekommen immer noch keine schriftlichen Arbeitsverträge. Sie haben Schwierigkeiten, gegen ihre Ausbeuter z.B. wegen vorenthaltener Löhne den Rechtsweg zu beschreiten. Die Gewerkschaftsapparate sind eher Teil der Sozialverwaltung und weniger dezidierte Interessenvertretungen. In den meisten Provinzen werden Gewerkschaftsfunktionäre inzwischen zwar für (betriebliche) Tarifverhandlungen geschult. Doch bis Verhandlungen "auf Augenhöhe" mit den Managern privater oder (halb-) staatlicher Unternehmen Standard sind, wird noch viel Zeit vergehen.

Erfolge sind aber unübersehbar: Die Klagen westlicher Konzerne, der US- und der EU-Handelskammer in China und der von ihnen beschäftigten Anwaltskanzleien über steigende Lohnkosten speziell infolge des Arbeitsvertragsgesetzes nach 2008 sind an der Tagesordnung. Die ausländischen Konzerne standen bei der Umsetzung besonders im Fokus von Chinas Medien. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, auf Festanstellung nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer und im Fall von Leiharbeitern (agency workers) auf gleiche Bezahlung wie die Stammbesellschaft.<sup>10</sup> Die Streikwelle 2010 hat den Druck auf die Unternehmen nochmals verschärft.

Die ACGB-Gewerkschaften werden dabei ihre Position in Chinas Betrieben nur ausbauen können im Zusammenwirken mit den Eingriffen der KPC und der verschiedenen Regierungsebenen in die Arbeitsbeziehungen und in die betrieblichen Konflikte. Das Dokument: "Welche Lehren die KPC von Guangdong aus den Streiks 2010 zieht" (siehe Kasten auf Seite 34/35) zeigt deutlich, dass die Partei in nächster Zeit weitere massive betriebliche Konflikte erwartet. Sie sieht ihre Aufgabe in einer von allen Seiten akzeptierten Befriedung der Konflikte. Ziel ist die Wiederherstellung des Produktionsregimes. Die Devise ist: "Erst wieder an die Arbeit gehen, dann wird verhandelt."

Für die chinesischen Gewerkschaften kommt es in diesem institutionellen Geflecht darauf an, als eigenständiger Partner und nicht als verlängerter Arm der Partei- und Regierungsebenen, geschweige denn des Managements in Erscheinung zu treten. Nicht zufällig kommen gerade von den Gewerkschaften im Perlfussdelta, also in der Provinz Guangdong und in den Städten Guangzhou und Shenzhen, die fortschrittlichsten Initiativen zur Stärkung der Gewerkschaftsrechte – etwa zum Streikrecht oder für einen gesetzlichen Zwang der Unternehmen zu Tarifverhandlungen.

Die Mindestlöhne sind staatlich fixiert, ebenso Mindestnormen etwa für die Arbeitszeit. Aber jenseits dessen haben die chinesischen Gewerkschaften ein weites Feld, den irrsinnigen Wildwuchs in den ausbeuterischen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen betrieblich oder regional oder entlang der Wertschöpfungsketten einzudämmen. Das fängt an bei der regelmäßigen Anpassung der Entgelte entsprechend der Inflation und der steigenden Produktivität, geht über die Definition von Lohngruppen und der Abstände zwischen den Lohngruppen bis hin zur Regelung der Leistungsentgelte und Boni, die bis zu 50 Prozent des Monatslohns ausmachen. Auch Stücklohnsysteme sind z.B. in der Textilindustrie weit verbreitet und bislang ungeregt.

"Peking ist weit, und die Berge sind hoch." Dieses alte chinesische Sprichwort gilt nicht nur für Provinzkader, die sich über zentrale Vorgaben etwa für die Kreditvergabe gerne hinwegsetzen. Es gilt in gewisser Weise auch für die konkreten Arbeitsbeziehungen in China und die Rolle der Gewerkschaften. So sind die Arbeitsbeziehungen und die Fabrikregimes sowie die Position der Gewerkschaften darin je nach Eigentümer (Staats- oder Privatunternehmen, ausländisches Unternehmen, Joint Venture mit westlichen Konzernen etc.), aber auch nach Regionen sehr unterschiedlich. Gleichzeitig experimentieren die Gewerkschaften auch mit Formen von Tarifverhandlungen oder Modellen der Beteiligung der Belegschaften und bewerten die Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftsmodelle in den westlichen Ländern. Es ist die

in China oft praktizierte Form des Kopierens, des Anwendens und Aneignens der anderswo gemachten Erfahrungen.

Wolfgang Müller ist Sozialwissenschaftler.

Seit 1999 arbeitet er für die IG Metall und betreut u.a. den Schaeffler-Konzern. Von 1977 bis 1980 hat er in Beijing gelebt und war seitdem immer wieder in China. Seit 2003 führt Wolfgang Müller im Auftrag der IG Metall Seminare und Workshops mit chinesischen Gewerkschaftsvertretern durch.

## Literaturverzeichnis

Perry Anderson: Russia – China. Two Revolutions, in: New Left Review No. 61, Jan.–Febr. 2010

Tobias ten Brink: Strukturmerkmale des chinesischen Kapitalismus Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfG Discussion Paper 10/1, Köln 2010

Chen Guidi, Wu Chuntao: Zur Lage der chinesischen Bauern, deutsche Ausgabe: Frankfurt 2006, auf Chinesisch erstmals erschienen 2004

China Labour Bulletin: Swimming against the Tide: A short history of labour conflict in China and the government's attempts to control it; CLB Research Notes, Oktober 2010;

Sergio Grassi: Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften, in: China aktuell, 1/2008

Martin Hart-Landsberg: The U.S. Economy and China: Capitalism, Class, and Crisis <http://www.monthlyreview.org/100201hart-landsberg.php>

Dongping Han: Farmers, Mao and Discontent in China – From the Great Leap Forward to the Present <http://www.monthlyreview.org/091214dongping.php>

Mark Leonard: What does China think?, London 2008

Boy Lühje: Ökonomische Modernisierung und industrielle Beziehungen im neuen chinesischen Kapitalismus, in: Argument

Boy Lühje: Arbeitsbeziehungen in der Wirtschaftskrise: Tripartismus mit vier Parteien?, in: WSI-Mitteilungen 9/2010

Wolfgang Müller: Weltwirtschaftskrise und Chinas Gewerkschaften, in: Frank Deppe, Wolfgang Müller, Bernd Riexinger: Die Große Krise und die Lähmung der Gewerkschaften, isw-report No. 78, München 2009

Jan Prieve: Chinas rätselhaftes Wachstum, in: Intervention, Jg.2 (2005), Heft 2

Beverly J. Silver: Forces of Labor: Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870; deutsche Ausgabe 2005

Rudolf Traub-Merz: Lohnstreiks und Gewerkschaften in China – Ende der Niedriglohnpolitik? Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2011, Reihe Internationale Politikanalyse, ISBN 978-3-86872-780-7

10) Zum Konflikt um das Arbeitsvertragsgesetz siehe: Wolfgang Müller: Weltwirtschaftskrise und Chinas Gewerkschaften, a.a.O.

Wolfgang Däubler

## Arbeitsrecht in China – eine Momentaufnahme

### Erfahrungshorizont

Der Verfasser gehört nicht zur Community der China-Experten. Er hat als Arbeitsrechtler einige Erfahrungen in China gesammelt, von denen zunächst berichtet werden soll.

Anfang März 1994 klingelte mein Telefon. Am andern Ende der Leitung war der Vertreter einer deutschen Stiftung in Beijing. Ob ich in den nächsten drei Wochen nicht nach Beijing kommen könne? Es sei dringend, hätten die chinesischen Partner gesagt, und ich solle ein Seminar abhalten und einen Bericht über Theorie und Praxis der deutschen Arbeitsgerichte geben. Es war mitten im Semester mit Vorlesungen, Sprechstunde für Studenten, Sitzungen, aber ich war noch nie in China gewesen. Solche Chancen sollte man sich nicht entgehen lassen, also verschob ich die Vorlesungen und sagte andere Termine ab.

Das Seminar fand in einem etwas altertümlichen Hotel statt, ca. 40 Teilnehmer, alle aus dem Arbeitsministerium oder von der Arbeitsaufsicht. Ich gab einen Überblick über die deutschen Arbeitsgerichte. Und dann prasselten Fragen auf mich ein. Wie wird ein Vergleich durchgesetzt, den beide Seiten vor dem Arbeitsgericht schließen? Wie viele Fälle erledigt ein Arbeitsrichter im Jahr? Verdient er mehr als ein Rechtsanwalt? Wie werden die ehrenamtlichen Richter ausgesucht? Ich kam mir vor wie im mündlichen Staatsexamen. Bei den allermeisten Fragen schimmerte eine Menge Vorwissen durch.

Zunächst schien das alles ein ganz gewöhnlicher Auslandseinsatz zu sein. Zwei Jahre später war ich wieder da, im Rahmen einer Delegation der SPD. Ich traf den Vertreter einer staatlichen deutschen Beratungsgesellschaft, die viel in China "unterwegs" ist. Und er sagte mir, er habe vor zwei Jahren einen Gesetzentwurf zu Arbeitsgerichten in China gemacht. Wir verglichen unsere Kalender: Er hatte seinen Entwurf ungefähr vier Wochen vor meinem Seminar abgeliefert und dabei sehr stark auf die deutsche Situation Bezug genommen. Also war es bei meinem Seminar offensichtlich darum gegangen, mit Hilfe eines anderen deutschen Experten herauszubekommen, ob seine Informationen auch wirklich stimmten. Und das möglichst schnell und über eine andere Organisation, damit wir nicht etwa miteinander in Verbindung treten konnten. Keine schlechte Idee.

Eine zweite Erfahrung ist mir in Erinnerung geblieben. Wir trafen ein Mitglied des Politbüros, das für Organisation und Strategiefragen zuständig war. Zunächst gab es den üblichen Austausch von Höflich-

keiten, dann kamen wir auf Sachthemen zu sprechen. Er interessierte sich für die Frauenquote: Bei der SPD und bei den Grünen mussten mindestens 40 % aller Kandidaten bei Wahlen Frauen sein. Wie man diese Frauen gewinne, wollte er wissen. Wie würden sie es bewerkstelligen, neben Haushalt und Arbeit auch noch für den Gemeinderat oder gar das Parlament zu kandidieren? Was würden die Männer sagen, wenn ihre Frauen plötzlich in der Zeitung erwähnt würden, sie aber nicht? Die Diskussion dauerte gut eine Stunde, und wir berichteten, dass die andern Parteien auch mehr Frauen als Kandidatinnen aufgestellt hätten. Und in den Kommunalparlamenten hätten dann die Öffnungszeiten der Kindergärten plötzlich einen sehr viel höheren Stellenwert bekommen als der Ausbau des Sportplatzes. Dann fragten wir ihn: Warum wollen Sie das eigentlich alles so genau wissen? Er meinte, es gäbe da zwei Gründe. Zum einen seien nur 19 % aller Mitglieder der KP Chinas Frauen, das sei zu wenig, da müsse sich einiges ändern. Und zum zweiten seien Kommunalparlamente nur dann sinnvoll, wenn die wirklichen Probleme auf den Tisch kämen. Dabei fand er das Kindergartenbeispiel besonders einleuchtend.

Mich hat dieses Gespräch beeindruckt, weil ich mir keinen deutschen Minister vorstellen kann, der sich vergleichbar verhält. Meist haben sie keine Zeit für einen wirklichen Gedankenaustausch, und wenn er doch mal zustande kommt, wollen sie meist nur ihren Gästen vermitteln, wie gut alles bei uns funktioniert. Vor ein paar Jahren hatten wir einen Arbeitsminister, der natürlich auch Besuch aus dem Ausland bekam. Wenn dieser sein Zimmer betrat, blieb der Minister regelmäßig hinter seinem Schreibtisch sitzen, verschränkte die Arme vor der Brust und sagte zu dem Besucher auf Englisch: "What do you want?". Ich weiß es von einem Mitarbeiter des Ministeriums, der bei solchen Gelegenheiten regelmäßig dabei war. Offenheit gegenüber Erfahrungen anderer Länder? Schon die verschränkten Arme signalisieren das Gegenteil.

2005 war ich dann bei einem Seminar der deutschen Stiftung in Beijing, an dem rund 30 chinesische Professoren teilnahmen: Juristen, Politikwissenschaftler, Historiker, Soziologen. Thema waren die Arbeitsbeziehungen in China und Deutschland. Wie üblich berichteten am ersten Tag beide Seiten über den jeweiligen rechtlichen Rahmen – irgendwie langweilig, weil man das auch in Büchern nachlesen könnte und weil man stillschweigend davon ausging, das Recht habe in beiden Ländern in etwa dieselbe Funktion. Da fragte mich ein chinesischer Kollege, ob ich denn nicht auch mal etwas Kritisches zu Deutschland sa-



gen könne. Nun hatte es damals gerade die Hartz-Reformen gegeben, die die DGB-Gewerkschaften ohne sichtbaren Widerstand über sich ergehen ließen. Also sagte ich sehr deutlich meine Meinung, auch über die fehlende Interessenvertretung durch die Gewerkschaften, die ihre Einflusschancen als Lobby-Organisation nicht durch Aktionen gegen die Regierung aufs Spiel setzen wollten. Das wirkte wie ein Dammbreach. Nachdem ich meine "Philippika" losgelassen hatte, begannen die chinesischen Kollegen über ihre Verhältnisse zu schimpfen: Nichts hätten sie zu sagen, die chinesischen Werktätigen, ihre Rechte seien das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt seien. Es gebe Streiks und Betriebsbesetzungen, aber auch Straßen würden blockiert und sogar Eisenbahnlinien. In einem Betrieb in Südwestchina hätte ein Arbeiter zu Hause sogar eine Bombe zusammengebastelt, um damit die Fabrik in die Luft zu sprengen.

Ich hatte keinen Grund, an der Richtigkeit dieser Aussagen zu zweifeln. Bemerkenswert war, dass an dem Seminar auch Vertreter des Zentralkomitees der Partei, des Staatsrats und des Obersten Gerichts teilnahmen. Die "Oberen" konnten also mithören, doch schien dies niemanden zu kümmern. Das war für mich erstaunlich. Eine vergleichbar schonungslos vorgetragene Kritik wäre in einem ähnlichen Kontext in Deutschland schwer denkbar. Die lieben Professorenkollegen hätten künftige Gutachten für das Ministerium im Hinterkopf. Würde man die nicht in Gefahr bringen? Hätte man überhaupt noch eine Chance, zu einem Bundestagshearing geladen zu werden, wenn man über evident illegale Formen von Arbeitskampf berichten würde, und das mit positivem Unterton? Solche Risiken pflegt man als deutscher Professor nicht einzugehen.

In den folgenden Jahren nahmen die Reisen nach China zu, die einige Erfahrungen auf der formellen wie auf der informellen Ebene brachten.

2006 hatte ich im Auftrag des DAAD eine Gastdozentur von drei Monaten an der "Bei Wai", einer der bekanntesten Fremdsprachenhochschulen des Landes. Als Jurist hatte ich "Rechtsterminologie" in der Deutsch-Fakultät zu lehren, die übrigens nach der Englisch-Fakultät die mit den meisten Studenten war – weit vor den "Franzosen", den "Spaniern" (was mich überraschte) und den "Italienern". Als ich ankam, wusste der Verantwortliche nichts von meiner Existenz; ich lasse mich nicht mehr in die Veranstaltungen einplanen. Was ich denn überhaupt könne? Vielleicht wäre eine Vorlesung über interkulturelle Kommunikation möglich? Unser Gespräch wäre zwar ein gutes Beispiel dafür, dachte ich mir, aber für eine ganze Veranstaltung würde es nicht reichen. Hintergrund waren Meinungsverschiedenheiten im Lehrkörper darüber, ob man überhaupt so etwas wie eine Fachterminologie lehren sollte. Schließlich hatten die meisten Professoren (nur) gute Kenntnisse in deutscher Literatur und Geschichte. Die Studenten brauchten zwar für ihre künftige Tätigkeit als Diplomaten, Dolmetscher und

Übersetzer (die weniger schlaun werden Reiseleiter) durchaus auch Fachbegriffe, aber würden die Professoren einer philosophischen Fakultät in Deutschland derlei Alltagsbedürfnisse zur Kenntnis nehmen? Der eigene Virtuositätsbereich muss weiter im Vordergrund stehen. Natürlich durfte ich im Ergebnis zwei Kurse anbieten – aber zu ungünstigen Zeiten, so dass die Teilnehmerzahl eher bescheiden war.

Ich hatte eine chinesische Magister-Studentin als Betreuerin, die mir im Alltag bei allen möglichen Dingen half. Selbst auf dem Campus der Bei Wai kann man beim Einkaufen nicht Englisch reden – es gibt nur Zeichensprache oder Chinesisch (bei mir das erstere). Sie erzählte mir von ihrer Veranstaltung "Deutsche Außenpolitik"; soziale Bewegungen kamen da nicht vor. Nun hatte die Friedensbewegung auch ihre außenpolitischen Wirkungen – bis hin zu Schröders taktischer Ablehnung des Irak-Krieges im Wahlkampf 2002. Sollte man dies nicht einbeziehen? Ich bot mich an, als "Zeitzeuge" aus der Friedensbewegung Anfang der achtziger Jahre zu berichten, doch da reichte in der Veranstaltung leider die Zeit nicht. Die Lernbereitschaft, die bei dem Politbüromitglied so ausgeprägt war, ist ersichtlich keine universelle Erscheinung.

Da ich keine Speisekarte lesen konnte, lud ich regelmäßig ein bis zwei Studenten in eine der vielen nahe gelegenen Kneipen zum Abendessen ein. Da sie alle ihre vier Jahre Deutsch-Studium hinter sich hatten, gab es keine Sprachbarriere. Die eigenen Verhältnisse sah man durchaus kritisch, trotz aller wirtschaftlichen Fortschritte. Irgendwie hat der westliche Wahlmechanismus seine Faszination. Dass die Grundausrichtung der Politik nicht geändert wird, wenn die Regierungspartei wechselt, war weniger geläufig, aber es bestand Bereitschaft, auch das zur Kenntnis zu nehmen. Nur darf man nicht gleich mit der Türe ins Haus fallen und etwa den schönen Spruch von Volker Pispers bringen: "Wenn Wahlen was ändern würden, wären sie längst verboten." Der chinesische Zugang zu Problemen ist etwas behutsamer und diskursiver. In einem Punkt waren sich aber alle Gesprächspartner einig: Das China-Bild in Deutschland ist von empörender Einseitigkeit. Übers Internet schauten sie im Wohnheim regelmäßig die Tagesschau und "heute". Nur über Unfälle und andere schlimme Dinge würde aus China berichtet, von den positiven Seiten sei nie die Rede. Die deutschen Medien erbringen so einen wichtigen Beitrag zur Heimatliebe der Chinesen und ihrer Identifizierung mit dem Status quo.

Die Lehrtätigkeit setzte sich in den folgenden Jahren an verschiedenen Unis fort – meist war eine Einführung in das deutsche Zivilrecht gefragt. Das chinesische Recht orientiert sich stark am deutschen, das einen sehr reichen Vorrat an Konfliktlösungen bereit hält. Wenn es im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens Probleme gibt, werden aufgrund eines Verwaltungsabkommens von der chinesischen Seite kurzfristig deutsche Juristen angefordert, die ihre Meinung äußern sollen. Ob man ihnen folgt oder etwas

Eigenständiges entwickelt, steht auf einem anderen Blatt. In Nanjing existiert seit über 20 Jahren eine Partnerschaft mit der Uni Göttingen. Jedes Jahr können an beiden Unis jeweils 15 Interessierte einen Aufbaustudiengang über das Recht des anderen Landes beginnen – zwei Jahre bleibt man im eigenen Land, das dritte verbringt man im anderen, wo man auch eine Abschlussarbeit schreibt. In China gibt es ungefähr drei Mal so viele Bewerber wie Studienplätze – in Deutschland meldet sich typischerweise niemand. Chinesisch lernen ist nicht unbedingt vergnügungssteuerpflichtig, aber ist das Deutsche für einen Chinesen einfacher? Nur: Wir wissen eben schon alles. Es ist ja auch nicht denkbar, dass sich die Deutsche Bank einige Berater von einer chinesischen Bank holt, obwohl deren Geschäftsmodell gegen die Finanzkrise immun war. Warum sollten Göttinger Studenten selbstkritischer sein?

Ein anderer Erfahrungsbereich war das Arbeitsministerium. Bei verschiedenen Beratungseinsätzen ging es um das (später zu besprechende) Arbeitsvertragsgesetz und um die Kontrolle von Leiharbeit. Meine Gesprächspartner waren ohne Ausnahme auf Seiten der "Opfer", also derjenigen, die sich – ein wenig pauschal gesprochen – der Unternehmerwillkür ausgesetzt sahen. Das Ansehen des deutschen Arbeitsrechts ist groß – mit wachsender geographischer Entfernung scheinen sich seine repressiven Teile und seine Lücken immer mehr zu verflüchtigen. In Argentinien kann man Ähnliches beobachten. Ein zweiter Punkt war – nicht anders als bei uns – das verbreitete Gefühl, auch mit guten Ideen könne man in einer unübersichtlichen bürokratischen Struktur am Ende doch nicht zum Zuge kommen. Die Leiharbeitsfirmen müssen beispielsweise registriert sein, aber das Register untersteht dem Justizressort; ob man von dort die nötigen Informationen bekommt, schien durchaus zweifelhaft.

Im Rahmen von weiteren Beratungseinsätzen hatte ich mit Gewerkschaftern in der Pekinger Zentrale und in einigen Provinzen zu tun. Thema waren meist die deutschen Arbeitsbeziehungen, die mit Interesse zur Kenntnis genommen wurden. Erst in allerjüngster Zeit geht es um die Frage, ob zumindest einige Elemente für die künftige Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in China von Interesse sein könnten. Die Grundhaltung der agierenden Personen ist durchaus unterschiedlich. In Nanjing traf ich mal den Vorsitzenden der dortigen Provinzgewerkschaft (Jiangsu) – immerhin Repräsentant von ca. 6 Millionen Mitgliedern, also eine Art Michael Sommer. Damals galt das neue Arbeitsvertragsgesetz noch nicht, und im Privatsektor arbeiteten fast alle auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags. Das fand ich gar nicht gut, doch er meinte nur, man könne ja die Dauer der Befristung von (normalerweise) einem Jahr auf ein- einhalb oder zwei Jahre verlängern. Warum keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse? Er lächelte: Wir brauchen flexible Arbeitskräfte, sonst kommen die Investoren nicht mehr. Beim gleichen Aufenthalt traf ich in

Hangzhou einige Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft aus der Provinz Zhejiang – sie berichteten stolz, welche Summen sie für ihre Mitglieder vor Gericht erstritten hatten, und dass sie einen Streik gegen ein norwegisches Unternehmen siegreich zu Ende geführt hätten. Natürlich sei es kein Problem, zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen überzugehen. In Shanghai begegnete ich dem dortigen Vorsitzenden (für einen Ausländer ist so etwas viel leichter als für einen Einheimischen) und diskutierte mit ihm über das Streikrecht. Er meinte, dieses stehe in der Verfassung (was nicht stimmte, denn es wurde 1982 gestrichen), aber man brauche es nicht, man komme auch so zu immer besseren Löhnen. Auf der anderen Seite der Vorsitzende der Hafentarbeitergewerkschaft – dynamisch, ein glänzender Rhetoriker (wie wir ihn seit Steinkühler nicht mehr haben) und natürlich überzeugt, notfalls könne man auch mit Streiks für die Interessen der Beschäftigten sorgen. Dem Selbstverständnis nach ein eindeutiger Interessenvertreter, kein "Vermittler" zwischen Arbeit und Kapital.

Etwa seit 2006 hatte ich die Gelegenheit, mit verschiedenen deutschen Managern zu sprechen und sie ein wenig über ihre China-Erfahrungen zu befragen. Darunter war der frühere Deutschlandchef eines französischen Telekommunikationskonzerns, der Leiter der Pekinger Produktionsstätte eines deutschen Automobilkonzerns und der eines großen Elektronunternehmens, der Vertreter einer deutschen Großbank in Shanghai, ein Mittelständler aus Hessen, der in Chengdu in der Provinz Sichuan Schrauben produzierte, und ein nach Dalian fliegender Unternehmensberater, der sich furchtbar darüber beklagte, die Chinesen würden immer erst kurz vor seiner Abreise über die eigentlich wichtigen Punkte sprechen. Nach den Maßstäben der empirischen Sozialforschung sicherlich ungenügend für repräsentative Aussagen, obwohl die Auswahl meist eher zufällig durch Zuteilung eines bestimmten Sitzplatzes im Flugzeug erfolgte.

Die Haltung zu China war vorwiegend positiv – es sei nur manchmal schwierig, einem Vorstandsmitglied in der Heimat zu vermitteln, wie man in China agieren müsse. Sie hatten alle begriffen, dass der persönliche Umgang mit den Beschäftigten in China viel wichtiger sei als in Deutschland. Man müsse die Einzelnen als Person ernst nehmen und respektieren – dann laufe alles prima. Einer erzählte, dass er mit seinen Mitarbeitern jeden Freitag Badminton spiele und dann Abendessen gehe – wenn er beim Badminton verliere, sei das besonders positiv, und die gute Stimmung am Montag sei gesichert. Wenn es mal Spannungen gebe, riskiere er, dass er wichtige Informationen nicht oder zu spät bekomme. Ein anderer – immerhin Chef von 5000 Arbeitnehmern – brachte an heißen Tagen eigenhändig Getränkeboxen in die Werkshallen. Das sind symbolische Akte, aber rücksichtsloses Vorgehen würde das aufgebaute Ansehen zerstören. Die Gewerkschaft war in allen Fällen nicht vorhanden oder ein eher randständiger Faktor. In zwei großen Einheiten (in der Automobilfirma und

bei einem Elektrokonzern) war bei allen Fragen der Arbeitsbedingungen der Parteisekretär zu fragen. Den Schichtplan zu ändern wäre unmöglich, wenn dieser nicht zuvor sein Ja-Wort geben würde. Man müsse argumentieren "wie mit dem Betriebsrat zu Hause", meistens komme man zu einer Einigung. Diese sei aber häufig ein Kompromiss, selten könne man einfach das durchsetzen, was man sich vorgenommen habe. Politik spiele dabei keine Rolle.

Der Leiter des Automobilwerks, den ich 2009 sprach, hatte auch eine andere Information parat. Wenn er einen neuen Autotyp bauen wolle, müsse er erst die Konstruktionszeichnungen dem chinesischen Partner zeigen und an die Wirtschaftsbehörde schicken. So nach vier Wochen würden dann ein paar Leute von der Behörde kommen und ihn und seine Ingenieure fragen, warum sie denn diese oder jene Konstruktionsvariante gewählt hätten. Die Fragen würden ein hohes Maß an Sachkunde verraten. Wenn dann alles beantwortet sei, bekomme er ein Schreiben, dass er mit der Produktion beginnen könne. Haben nicht viele Linke bei uns vor Jahrzehnten vom Technologietransfer in die Entwicklungsländer geträumt?

So viel zu den Erfahrungen, die auf die eine oder andere Weise auch in die Behandlung des Themas "Arbeitsrecht in China heute" eingehen. Was mir fehlt, sind "Basiskontakte", Gespräche mit Streikenden oder mit Wanderarbeitnehmern, die den China-Experten so am Herzen liegen. Entsprechende Gesprächssituationen lassen sich nicht aus dem Hut zaubern. Bei einer Werksbesichtigung erfährt man nichts über die informellen Strukturen. Interviews, die man – als Europäer erkennbar – über Dolmetscher mit Arbeitern führen würde, haben irgendwie "offiziellen" Charakter, was die Gefahr mit sich bringt, dass auch nur "offizielle" Antworten gegeben werden (oder das, was man dafür hält).

## II. Arbeitsrechtsgeschichte in Stichworten

In ihrer ersten Entwicklungsphase von 1949 bis 1978 orientierte sich die Volksrepublik China an der konsequenten Realisierung des Rechts auf Arbeit. Nachdem die Unternehmen bis 1957 in Staatshand überführt waren, wurde das sog. Festbeschäftigungssystem etabliert, besser bekannt unter dem Schlagwort: Eiserner Reisschale.<sup>1</sup> Der Einzelne wurde durch Verwaltungsakt einem Betrieb zugewiesen, wo er grundsätzlich lebenslanglich angestellt war. Eine Kündigung war nur bei schwersten Pflichtverletzungen möglich. Wurde das Unternehmen verkleinert oder geschlossen, so mussten zunächst die betroffenen Arbeitnehmer mit einem anderen Arbeitsplatz ver-

sorgt werden; eine Kündigung war auch in diesem Fall ausgeschlossen. Das Unternehmen war nicht nur Arbeitgeber im traditionellen Sinn, sondern auch für die soziale Sicherung, insbesondere bei Krankheit und im Alter, verantwortlich. Für eine überbetrieblich organisierte Sozialversicherung bestand kein Bedarf. Daneben gab es allerdings "vorübergehend Beschäftigte", insbesondere bei Saisonarbeit, die allerdings weniger als 10 % aller Arbeitnehmer ausmachten. In den ländlichen Gebieten bestanden flächendeckend Genossenschaften, die auch für die soziale Sicherheit ihrer Mitglieder sorgten und die auf Dauer eine (sehr bescheidene) Existenz sicherten.

Mit dem Beginn der Reformpolitik 1978, die mit dem Namen Deng Xiaopings verbunden ist, blieb arbeitsrechtlich zunächst alles beim Alten. Im Jahre 1980 wurden lediglich in dem damals noch sehr kleinen Sektor der joint venture – Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung – arbeitsvertragliche Regelungen eingeführt. Auch diese waren durch fortwirkenden staatlichen Einfluss geprägt, was sich etwa darin zeigte, dass jede verhaltensbedingte Kündigung der behördlichen Genehmigung bedurfte. Erst 1986 wurden "Arbeitsverwaltungs- und Vertragsbedingungen" (AVVB) für den großen Bereich der staatlichen Unternehmen geschaffen, wonach die hoheitliche Zuweisung von Arbeitskräften durch den Abschluss von Arbeitsverträgen ersetzt wurde. Dabei unterschied man "Langzeitarbeiter" mit einem Vertragszeitraum von mehr als fünf Jahren, "Kurzzeitarbeiter", die zwischen einem und fünf Jahren beschäftigt waren, und "Rotationsarbeiter", die man bei kurzfristigem Bedarf heranzog. Alle drei Kategorien hatten während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses die gleichen Rechte und Pflichten, doch war eben der Bestandsschutz sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die bisher Beschäftigten behielten ihren Status; entsprechendes Vorgehen ist auch in unseren Breitengraden bekannt.

Doch die nächsten Schritte folgten. Ab 1992 waren die Unternehmen berechtigt, mit allen Beschäftigten Arbeitsverträge abzuschließen. Am 1.1.1995 trat das "Arbeitsgesetz" in Kraft, das das neue Arbeitsvertragsrecht kodifizierte und dabei auch einzelne Elemente aus Deutschland übernahm.<sup>2</sup> Soweit Staatsunternehmen aufgelöst oder privatisiert wurden, war ein Personalabbau möglich. Im privaten Sektor wurde die beliebig zulässige Befristung zum "Normalarbeitsverhältnis". Eine Verstetigung war nur aufgrund freiwilligen Entgegenkommens des Arbeitgebers möglich. Selbst nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit kam nur dann ein Vertrag auf unbestimmte Dauer zustande, wenn die Parteien "übereinkamen, den Vertrag fortzusetzen".<sup>3</sup> Dem Arbeitgeber blieb also sogar in einer

1) Hierzu und zum Folgenden Wang Qian, Kündigungsschutz nach dem chinesischen Arbeitsvertragsgesetz. Eine vergleichende Analyse mit dem deutschen Arbeitsrecht, Diss. Bremen 2011 (demnächst Nomos-Verlag Baden-Baden), § 5.

2) Dazu Volker Schneider, Das neue Arbeitsgesetz der Volksrepublik China, Arbeit und Recht (AuR) 1998, S. 429 ff.

3) Geffken, Arbeit in China, Baden-Baden 2004, S. 60

solchen Situation noch das Recht, sich ohne nähere Begründung vom Arbeitnehmer zu trennen. Dies schuf eine verstärkte Abhängigkeit und machte dem Arbeitnehmer eine längerfristige Lebensplanung unmöglich.

Die Gründe, weshalb man sich endgültig von der "Eisernen Reisschale" verabschiedete, werden – soweit ersichtlich – nur formelhaft benannt. Die faktische Unkündbarkeit führe dazu, dass man überflüssige Arbeitskräfte behalten müsse; auch fehle jeder Anreiz zu arbeitssparenden Rationalisierungen, da das Unternehmen daraus keinen wirtschaftlichen Nutzen ziehen könne.<sup>4</sup> Interessant wäre zu wissen, wie man immerhin acht Jahre Reformpolitik (1978 bis 1986) mit immer stärkeren marktwirtschaftlichen Elementen und mit guten Wachstumsraten betreiben konnte, ohne gleichzeitig die Arbeitskräfte in dieser höchst brutalen Weise den Kräften des Marktes auszusetzen. Hätte es nicht vielleicht doch in einer expandierenden Wirtschaft genügend Ausweichmöglichkeiten gegeben, um überflüssig gewordene Beschäftigte an anderer Stelle vernünftig einzusetzen? Der Übergang zur "sozialistischen Marktwirtschaft" kam als elementarer "Sachzwang" daher, den in Zweifel zu ziehen sich jedem verbot, der noch ernst genommen werden wollte. Auch heute noch wird man mit dem Satz "Es gibt ein Leben nach der Marktwirtschaft" fast nur Irritationen auslösen.

Auf dem Land bestehen die Genossenschaften formal weiter, denen auch der Grund und Boden gehört. Dieser ist jedoch in der Regel auf 30 oder 40 Jahre an Einzelbauern verpachtet, die nach marktwirtschaftlichen Prinzipien wirtschaften. Heute arbeiten 469 (von 798) Millionen Erwerbstätige auf dem Lande, wobei 156 Mio. in Kommunalbetrieben und 31 Mio. in Privatbetrieben abhängig beschäftigt sind, so dass 282 Millionen selbständige Bauern übrig bleiben.<sup>5</sup>

### III. Der große Sprung nach vorne: Das Arbeitsvertragsgesetz vom 29. Juni 2007

#### 1. Entstehung

Die Jahre 1995 bis 2002 waren durch ein ungebremsstes quantitatives Wachstum bestimmt, in manchen Punkten vergleichbar dem deutschen "Wirtschaftswunder" der Jahre 1950 bis 1965. Mit der Übernahme der Verantwortung durch Hu Jintao und Wen Jiabao änderte sich die Orientierung; die "Entwick-

lung" berücksichtigte von nun an auch qualitative Aspekte wie die Umwelt- und Ressourcenschonung und sozialpolitische Probleme.<sup>6</sup> Damit war die Notwendigkeit verbunden, auch im Arbeitsrecht Veränderungen vorzunehmen. Hinzu kamen Arbeitskonflikte in unterschiedlichen Teilen des Landes, die auch Eingang in die westliche Literatur fanden.<sup>7</sup> Inwieweit es sich dabei um singuläre Erscheinungen innerhalb der 758 Millionen Erwerbstätigen<sup>8</sup> handelte, kann von hier aus nicht beurteilt werden; das eingangs erwähnte Seminar im Jahre 2005 spricht eher dafür, dass es um verbreitete Phänomene ging.

Jedenfalls wurde am 20.3.2006 der erste Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vorgelegt, der beträchtliches Aufsehen erregte. Seinem Inhalt nach regelte er auch Kollektivverträge sowie die sog. Arbeitsordnung, die über ihren traditionellen Inhalt hinaus auch finanzielle Leistungen des Arbeitgebers wie Boni und ähnliches einbeziehen kann. Vorgesehen war, dass die Versammlung der Belegschaftsvertreter (die unter gewerkschaftlicher Anleitung steht) und der Arbeitgeber über den Inhalt im einzelnen verhandeln sollten. Würde dies zu keinem Ergebnis führen, sollte der von der Arbeitnehmerseite vorgelegte Entwurf maßgebend sein – eine weltweit einzigartige Regelung, die ihren Weg bis in das Vorwort eines deutschen Arbeitsrechtslehrbuchs fand.<sup>9</sup> Die Kammer der US-Investoren sah sich zu der nicht ganz unplausiblen Aussage veranlasst, eine solche Reglementierung sei (aus ihrer Sicht) "schlimmer als in Europa". Der Gesetzentwurf wurde vom Ministerium im Internet zur Diskussion gestellt, was 180.000 Stellungnahmen zur Folge hatte – nach Aussage eines Ministerialbeamten übten die meisten Kritik "von links" und verlangten weitergehende Arbeitnehmerrechte.

Der zweite Entwurf enthielt die "schreckliche" Regelung nicht mehr, wobei auch Widerstände von chinesischen Unternehmern eine wesentliche Rolle gespielt haben dürften. Angesichts der zahlreichen anderen Verbesserungen, die der Entwurf enthielt, liegt der Gedanke nicht ganz fern, das Ministerium habe sich durch dieses ungewöhnliche Definitionsrecht der Arbeitnehmerseite nur etwas Spielraum für Kompromisse schaffen wollen. Im Nationalen Volkskongress gab es aber auch gegen diesen zweiten Entwurf Widerstände; dasselbe widerfuhr zwei weiteren, allerdings inhaltlich weithin identischen Entwürfen. "Gewöhnlich gut unterrichtete Kreise" mit engen Kontakten ins Parlament betonten, es sei überhaupt nicht abzusehen, ob und wann das Gesetz verabschiedet

4) S. Münzel, Anmerkung zu AVVB, Nr. 1 abrufbar unter <http://lehrstuhl.jura.uni-goettingen.de/chinarecht/inhalt.htm>

5) Zahlen nach Traub-Merz, Lohnstreiks und Gewerkschaften in China – Ende der Niedriglohnpolitik? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Internationale Politikanalyse, Juni 2011, S. 2 Fn. 4 unter Bezugnahme auf China Statistical Yearbook 2010, 117. Die Zahl der Bauernhaushalte wird nicht ausgewiesen.

6) Dazu Fred Schmid, isw-Report Nr. 83/84 S. 4 m. w. N.

7) S. etwa Heping Cai, Ländliche Wanderarbeitnehmer in der Volksrepublik China – Probleme und Lösungsansätze, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (=ZIAS) 2006, 297 ff.; Chen Yanyuan, Die Entwicklung der kollektiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und das Tarifverhandlungssystem, ZIAS 2005, 353 ff.; Ja Shen, An Analysis of Changing Industrial Relations in China, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations vol. 22 (2006) p. 347 ff.

8) Bezogen auf das Jahr 2005. S. Zimmer, China-Report Nr. 46 (30. 7. 2007) S. 1, 6 f.

9) Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 14. Aufl., Neuwied 2007

werde. Bei Freunden des bundesrepublikanischen Parlamentarismus konnten sich angesichts einer solchen Situation heimatliche Gefühle einstellen.

Doch dann kam der Ziegelei-Skandal. Mitte Juni 2007 berichtete die chinesische Presse von Fällen, in denen Beschäftigte in Ziegeleien wie Sklaven gehalten wurden. <sup>10</sup> Dies wurde zu einem nationalen Thema, zumal einige Tage lang immer neue Fälle auftauchten. - niger als zwei Wochen später war das Arbeitsvertragsgesetz beschlossen – eine Kausalität kann man vermuten, nicht beweisen. Das Gesetz ist am 1.1.2008 in Kraft getreten.

## 2. Wesentlicher Inhalt des Gesetzes

### a) Befristung

Art. 14 des Arbeitsvertragsgesetzes <sup>11</sup> macht aus der Befristung einen Ausnahmetatbestand.

■ Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn er bereits zehn Jahre beim selben Arbeitgeber gearbeitet hat. Dabei spielt es keine Rolle, dass in dieser Zeit noch das bisherige Recht galt.

■ Ein Anspruch auf Entfristung besteht auch dann, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits zwei befristete Arbeitsverhältnisse "hintereinander" vereinbart wurden. Dies gilt allerdings nur in Bezug auf Verträge, die nach dem 1.1.2008 abgeschlossen wurden.

■ Beschäftigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer seit mehr als einem Jahr, ohne mit ihm einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen zu haben, so gilt ein unbefristeter Arbeitsvertrag als zustande gekommen. Trägt der Arbeitgeber dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht Rechnung, so muss er dem Arbeitnehmer nach Art. 82 Satz 2 die doppelte Vergütung bezahlen.

Im Falle einer zulässigen Befristung gelten zwei Sonderregeln, die es in dieser Art nirgends in der EU gibt.

■ Mit Auslaufen der Befristung erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (Art. 46 Nr. 5 Arbeitsvertragsgesetz). Diese "Prekaritätsprämie" entfällt nur dann, wenn der Arbeitnehmer eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den selben oder besseren Bedingungen abgelehnt hat.

■ In bestimmten Konstellationen verlängert sich der Arbeitsvertrag automatisch, bis die fraglichen Umstände ausgeräumt sind (Art. 45). Wird beispielsweise während des befristeten Arbeitsvertrags eine Arbeitnehmerin schwanger, so läuft die vertraglich vereinbarte Frist erst weiter, wenn das Kind ein Jahr alt ist. Bei Krankheiten gibt es eine gesetzlich vorgesehe-

ne Behandlungszeit, die sich nach Art der Krankheit und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt. Auch sie hemmt den Lauf der Frist. Besteht ein Verdacht auf eine Berufskrankheit, so gilt dasselbe, bis der Verdacht ausgeräumt ist.

### b) Abschluss des Arbeitsvertrags

Dem bisherigen Recht entsprechend muss der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden. Nur wenn dies geschieht, ist der Arbeitnehmer auch in die Sozialversicherung einbezogen. Der Arbeitgeber ist nach Art. 10 Abs. 2 verpflichtet, spätestens innerhalb eines Monats nach Antritt der Arbeit das Vereinbarte schriftlich niederzulegen. Kommt er dem nicht nach, verdoppelt sich der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Ein Jahr nach Beginn der Arbeit entsteht – wie eben erwähnt – ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Ob daneben die Verdoppelung bestehen bleibt, wenn der Arbeitgeber weiter nichts schriftlich fixiert, erscheint zweifelhaft. <sup>12</sup> Der Arbeitsvertrag muss nach Art. 19 einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalt haben.

### c) Leiharbeit

Die Leiharbeit wird in einer Weise eingeschränkt, die in Deutschland einen Sturm der Entrüstung hervorrufen würde.

■ Das Verleihunternehmen muss nach Art. 57 eine Gesellschaft mit einem Grundkapital von mindestens 500.000 RMB (= ca. 50.000 Euro) sein.

■ Der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter muss auf mindestens zwei Jahre befristet sein und genaue Regeln über den Entleiher und die dort vorgesehene Arbeitsstelle enthalten.

■ Nach Art. 63 gilt der Equal-Pay-Grundsatz, wonach der Leiharbeiter dieselbe Vergütung wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb verlangen kann. Anders als in Deutschland gibt es davon keine Ausnahmen. In Zeiten der Nichtbeschäftigung ist der lokale Mindestlohn zu bezahlen.

■ Die Leiharbeit ist nicht für jede beliebige Funktion zulässig. Vielmehr muss es sich um "vorübergehende, assistierende und ersetzende Stellen" handeln. Wie dieser Bereich im Einzelnen abzugrenzen ist, erscheint bislang noch nicht ausreichend geklärt.

■ Art. 67 verbietet die Gründung einer Tochtergesellschaft, die Arbeitnehmer anderen konzernzugehörigen Unternehmen überlässt.

### d) Kündigungsschutz

Die Kündigungsgründe, die für befristete wie für unbefristete Arbeitsverhältnisse gelten, unterscheiden sich nicht wesentlich von den in Deutschland aner-

10) S. etwa auf deutsch die Meldung v. 16. 6. 2007 in "ZEIT-online", abrufbar unter [www.zeit.de/online/2007/25/china-sklaven](http://www.zeit.de/online/2007/25/china-sklaven)

11) S. den Beitrag vom 21. 6. 2007, abrufbar unter [www.n24.de/wirtschaft\\_boerse/wirtschaftspolitik](http://www.n24.de/wirtschaft_boerse/wirtschaftspolitik)

12) In deutscher Übersetzung (von Wang Qian) in *Recht der Arbeit (RdA) 2008*, 143

13) Ablehnend Li-Frik, *Das neue Arbeitsvertragsgesetz Chinas*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (=NZA) 2008*, 87; Binding-Thum, *Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht der VR China*, *RdA 2008*, 347, 350.

kannten. Eine sich auf Fehlverhalten stützende Kündigung ist nur als fristlose möglich, was sich bei weniger schweren Verfehlungen zugunsten des Arbeitnehmers auswirkt. Die Kündigung wegen Krankheit ist eingeschränkt. Während der gesetzlich vorgesehene Behandlungszeit ist sie unzulässig, später ist sie nur möglich, wenn die Erkrankung nicht arbeitsbedingt ist und der Arbeitnehmer weder an seinem bisherigen noch an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann. Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit voll oder teilweise erwerbsunfähig, so besteht ein Kündigungsverbot, bis die vorgesehene Unfallrente bezahlt wird. Die genauen Voraussetzungen der betriebsbedingten Einzelkündigung wie der Massenentlassung sind noch nicht eindeutig geklärt.<sup>14</sup> Eine Kündigung wegen Schlechtleistung (Art. 40 Nr. 2: "Der Arbeitnehmer ist seiner Arbeit nicht gewachsen") ist nur möglich, wenn Weiterqualifizierungsmaßnahmen erfolglos waren und auch eine innerbetriebliche Versetzung nicht in Betracht kam. Zwei weitere Punkte bedürfen der Erwähnung:

- Auch bei der rechtmäßigen Kündigung wird eine Abfindung fällig. Sie beträgt ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit; Hochverdiener werden benachteiligt, weil nur das Dreifache des örtlichen Durchschnittsgehalts berücksichtigt wird. War die Kündigung rechtswidrig, kann der Arbeitnehmer zwischen Weiterbeschäftigung und doppelter Abfindung wählen.
- Ein Kündigungsverbot besteht während der Schwangerschaft und der Stillzeit sowie bei älteren Arbeitnehmern: Wer 15 Jahre für den selben Arbeitgeber tätig war und in weniger als fünf Jahren das gesetzliche Rentenalter erreichen wird,<sup>15</sup> kann nicht mehr gekündigt werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt, die zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt.

#### e) Prekäre Teilzeitarbeitsverhältnisse

Arbeitet ein Arbeitnehmer nicht mehr als vier Stunden pro Tag und nicht mehr als 24 Stunden pro Woche, ist er automatisch ein Teilzeitbeschäftigter. Damit ist er ein Arbeitnehmer zweiter Klasse, der sich nach Art. 68 bis 72 in einem "Hire and Fire"-Arbeitsverhältnis befindet: Er kann jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, eine Abfindung ist nicht geschuldet, der Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden. Einziger Schutz: Der Stundenlohn darf den lokalen Mindestlohn nicht unterschreiten, er muss spätestens alle 15 Tage ausbezahlt werden. Ein Arbeitgeber, der die "Lasten" des Normalarbeitsverhältnisses nicht tragen will, könnte hier einen für ihn angenehmen Ausweg finden, sofern sich die Tätigkeit für Teilzeitarbeit eignet. Die praktische Bedeutung ist dennoch nach Einschätzung vieler Beobachter außerordentlich gering.

### 3. Implementationsprobleme

Stellt man diese neue Rechtslage bei Juristen oder anderen Interessierten dar, so kommt häufiger als bei anderen nationalen Rechtsordnungen der Einwand, die Realität sehe ganz anders aus; zwischen dem "law in the books" und dem "law in action" bestehe ein fundamentaler Unterschied. Der chinesische Gesetzgeber hat dieses Problem durchaus gesehen und eine Reihe spezifischer Vorschriften erlassen.

#### a) Mögliche Sanktionen durch die Arbeitsaufsicht

Im Arbeitsvertragsgesetz selbst gibt es eine Reihe von Vorschriften, die den im Arbeitsrecht üblichen Rahmen überschreiten. Beahlt etwa der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung nicht oder nicht vollständig oder liegt sie unter dem lokalen Mindestlohn, so setzt die Arbeitsaufsicht eine Frist, bis zu deren Ablauf die Bezahlung erfolgen muss. Läuft dieser Zeitraum von z.B. vier Wochen ergebnislos ab, muss der Arbeitgeber eine Extrazahlung leisten, die zwischen 50 und 100 % des rückständigen Betrages ausmacht; die genaue Höhe setzt die Behörde fest. Interessant daran ist der Gedanke, dass die Sanktionen nicht der Staatskasse sondern dem Arbeitnehmer zugute kommen. Anders als Bußgelder, die sich notfalls einkalkulieren (und meist auch aus der "Portokasse" bezahlen) lassen, lohnt es sich hier unter keinen Umständen, derartige Sanktionen in Kauf zu nehmen, weil daraus auf alle Fälle ein "Verlustgeschäft" wird. Daneben finden sich Vorschriften, die sich nur als Reaktion auf Missstände verstehen lassen: Der Arbeitgeber darf nach Art. 9 den Personalausweis des Arbeitnehmers nicht einbehalten und auch keine Kautions verlangen, die im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verfallen würde. Weiter sind nach Art. 88 Strafen, Verwaltungssanktionen und Schadensersatz an den Arbeitnehmer vorgesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mittels "Gewalt, Drohung oder widerrechtlicher Beschränkung der persönlichen Freiheit" zur Arbeit zwingt oder wenn er ihn "beleidigt, körperlich züchtigt, prügelt, widerrechtlich durchsucht oder einsperrt" – hier scheinen die Erfahrungen mit den Sklavenarbeitsfällen in Ziegeleien im Hintergrund gestanden zu haben.

#### b) Arbeitskonfliktgesetz

Am 1. Mai 2008 ist das sog. Arbeitskonfliktgesetz vom 29.12.2007 in Kraft getreten. Es enthält ausschließlich Regeln über die außergerichtliche Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Kollektivstreitigkeiten sind nicht erfasst.<sup>16</sup>

Am Anfang stehen zwei freiwillige Verfahren. Zunächst hat der Arbeitnehmer das Recht, mit dem Arbeitgeber die Meinungsverschiedenheit zu beraten und sich dabei durch einen Gewerkschaftsvertreter

14) Einzelheiten bei Wang (oben Fn 1) §§ 14, 15

15) Bei Männern 60, bei Frauen 55 Jahre

oder einen Dritten unterstützen zu lassen. Bleibt dies ohne Erfolg oder wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, so ist ein Schlichtungsverfahren möglich. Zuständig sind Schlichtungskommissionen, die im Unternehmen nach bestimmten Regeln errichtet werden, die aber auch außerhalb des Betriebes bestehen können. Kann innerhalb von 15 Tagen nach Anrufung der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt werden, ist die Schlichtung gescheitert. Möglich ist aber auch, dass weder die eine noch die andere Seite aktiv wird, weil keinerlei Chancen für eine Beilegung des Konflikts gesehen werden.

Obligatorisch ist demgegenüber das Schiedsverfahren. Zur Entscheidung berufen ist eine Schiedskommission, die auf Provinz- und Lokalebene entsprechend den praktischen Bedürfnissen von staatlicher Seite errichtet wird. Sie besteht aus Juristen oder anderen rechtskundigen Personen. Für die Anrufung besteht eine Frist von einem Jahr ab Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis der Rechtsverletzung. Damit soll der Schwierigkeit des Arbeitnehmers Rechnung getragen werden, während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber in einem formalen Verfahren vorzugehen.

Für die Durchführung des Schiedsverfahrens bestehen vergleichsweise kurze Fristen. Es findet eine Güteverhandlung statt, in der ein weiterer Einigungsversuch unternommen wird. Kommt kein Kompromiss zustande, kann das Schiedsgericht bei Streitigkeiten über den Lohn oder die Abfindung das Verfahren an das Volksgericht abgeben und bis zu dessen Entscheidung eine vorläufige Lösung anordnen, die z. B. in der Bezahlung eines Teilbetrages liegen kann. Macht es von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch (sowie in allen anderen Fällen), ergeht ein Schiedsurteil. Der Arbeitnehmer, der mit diesem nicht einverstanden ist, kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen Klage beim Volksgericht einreichen. Bei Streitigkeiten um Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers, Arbeitszeit und Urlaub sind die Rechtsmittel des Arbeitgebers beschränkt: Er kann das Volksgericht nur dann anrufen, wenn er neue Tatsachen vorbringen kann. Wird kein Rechtsmittel eingelegt, ist das Schiedsurteil vollstreckbar.

Das gesamte Schlichtungs- und Schiedsverfahren ist anders als nach bisherigem Recht kostenfrei.

### c) Hindernisse in der Praxis

Man wird dem chinesischen Gesetzgeber nicht den Vorwurf machen können, das Problem der Umsetzung seiner Normen nicht gesehen oder unterschätzt zu haben. Im Vergleich zu dem in Europa Üblichen hat die Arbeitsaufsicht weitergehende Befugnisse. So

wäre es in Deutschland schlicht undenkbar, dass sie die korrekte Lohnzahlung überprüft, den Arbeitgeber unter Fristsetzung zur Zahlung auffordert und ihm anschließend eine Strafzahlung an den Arbeitnehmer von 50 bis 100 % des rückständigen Betrages "aufbrummt". Gleichwohl können außerjuristische Umstände verhindern, dass von diesen Möglichkeiten mehr als nur in Einzelfällen Gebrauch gemacht wird. Aufgrund von Gesprächen mit Gewerkschaftern und im Hochschulbereich lassen sich einige wichtige Faktoren ausmachen.

■ Allgemein beklagt wird die personelle Unterbesetzung der Arbeitsaufsicht. Man schafft geradezu spontane Sympathie für Marx und Engels, wenn man darauf hinweist, sie hätten entsprechende Erscheinungen bereits am Beispiel Englands kritisiert.<sup>17</sup> Eine Folge des Personalmangels wurde im Zusammenhang mit einer Diskussion über Leiharbeit im chinesischen Arbeitsministerium im Herbst 2009 deutlich: Es gibt nicht wenige Unternehmen, die Leiharbeit betreiben und sich um die schönen gesetzlichen Normen in keiner Weise kümmern, die man aber nicht dingfest machen kann, weil es für die Arbeitsaufsicht kein leicht zugängliches Register solcher Firmen gibt.

■ Die Arbeitsaufsicht scheut sich, den im eigenen Zuständigkeitsbereich ansässigen ausländischen oder chinesischen Firmen auf die Zehen zu treten, weil man eine Abwanderung in andere (großzügigere) Provinzen oder ins Ausland fürchtet. Bis in die jüngste Gegenwart wurden die Investoren "gehätschelt", indem man oft beide Augen zudrückte. Ein gutes Beispiel bietet die (lesenswerte) Schilderung des Streiks bei der dänischen Firma Ole Wolf in Yantai/Provinz Shandong, wo die Arbeitsaufsicht trotz grober Verstöße gegen das Arbeitsrecht treu auf der Seite der Unternehmensleitung stand.<sup>18</sup>

■ Die Wahrung der lokalen Interessen kann dadurch vertieft werden, dass einzelnen Funktionsträgern der Arbeitsaufsicht Wohltaten unterschiedlichster Art gewährt werden. Dabei muss es sich keineswegs um Bestechung im eigentlichen Sinne handeln. Es kann auch um eine schlichte Gefälligkeit gehen, wie sie im Bekanntenkreis üblich ist: Man gibt einen guten Tipp, wo die Tochter einen Job finden oder der Sohn eine günstige Eigentumswohnung kaufen kann. Dies schafft Verbundenheit, die man nicht durch die Anwendung des Gesetzes zerstören will.

Was die prozessualen Rechte des einzelnen Arbeitnehmers angeht, so sollte man sich zunächst vergegenwärtigen, dass auch in Deutschland regelmäßig erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses geklagt wird.<sup>19</sup> Bei intaktem Arbeitsverhältnis das Gericht zu bemühen, wird von Arbeitgebern leicht als Illoyalität

16) Binding-Thum RdA 2008, 347, 355, auch zum Folgenden

17) Engels, die Lage der arbeitenden Klasse in England. Nach eigener Anschauung und authentischen Quellen, MEW Band 2 S. 225 ff.; Marx, Das Kapital, Bd. I, MEW Band 23, S. 294 ff.

18) Der Bericht von Zhang-Liu und Jiang ist in Heft 6/2010 der Zeitschrift "Chinese Workers" erschienen, die vom ACGB herausgegeben wird. In Deutschland nachlesbar unter [www.labournet.de](http://www.labournet.de).

19) Dazu Höland, Der arbeitsgerichtliche Rechtsschutz während des Arbeitsverhältnisses, AuR 2010, 452 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 12. Aufl.,

gewertet, was die Beförderungschancen des klagenden Arbeitnehmers zunichte machen, vielleicht auch den Arbeitsplatz gefährden könnte. In China, wo die zwischenmenschlichen Beziehungen und der Respekt vor dem andern als Person noch sehr viel wichtiger sind als in Deutschland, ist die Schwelle noch höher. Sich nicht zu einigen und stattdessen einen Rechtsstreit zu beginnen, ist eine Art Regelverstoß, den man nur begeht, wenn sich die andere Seite auch auf persönlicher Ebene rücksichtslos verhalten hat.<sup>20</sup> Unter diesen Umständen ist es bemerkenswert, dass sich die Zahl der arbeitsrechtlichen Klagen im Jahre 2008 – also im ersten Jahr nach Inkrafttreten des Arbeitsvertragsgesetzes – gegenüber 2007 fast verdoppelt hat.<sup>21</sup> Dies ist sicherlich auch ein Verdienst der sog. zivilen Rechtsbeistände ("citizens legal agents"), unter denen sich sowohl pensionierte Richter wie auch Aktivisten befinden, denen mehr an Unruhe als an Gerechtigkeit im Einzelfall gelegen ist. Lesenswert ist insoweit der Bericht des Komitees für Politik und Recht der KP der Provinz Guangdong aus dem Januar 2009, wo u. a. festgestellt wird, die Gebührenordnung für Rechtsanwälte sei nicht so beschaffen, dass Arbeitnehmermandate attraktiv seien; dass sich nicht-anwaltliche Beistände in einer juristischen Grauzone etablieren, wird daher nicht grundsätzlich in Frage gestellt.<sup>22</sup>

#### IV. Zum Stand des kollektiven Arbeitsrechts

##### 1. Wirtschaftlicher Aufschwung, getragen von "Lohnsklaven"?

Das Bruttoinlandsprodukt der Volksrepublik China ist in den Jahren seit 1978 im Durchschnitt um jährlich 9,8 % gewachsen. Dies läuft auf eine Verdoppelung alle 7 Jahre hinaus – eine in der jüngeren Wirtschaftsgeschichte einmalige Entwicklung.<sup>23</sup> Dass seit 2002 auch soziale und ökologische Aspekte in weiterem Umfang berücksichtigt werden als zuvor, ist bereits erwähnt worden.

Die chinesischen Gewerkschaften – zusammengeschlossen im All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (abgekürzt: ACGB) – stellen ihrem bisherigen Selbstverständnis und ihrer Rechtsstellung nach keine Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten dar. Sie

sind vielmehr eine Vermittlungsinstanz, die bei betrieblichen Konflikten um Schlichtung und einvernehmliche Lösungen bemüht ist.<sup>24</sup> Dies wird nicht zuletzt an Art. 27 des Gewerkschaftsgesetzes deutlich, wonach die Gewerkschaften verpflichtet sind, bei Arbeitsunterbrechungen und Slow-down-Aktionen die nötigen Maßnahmen zu ergreifen, damit möglichst bald die normale Produktion wieder aufgenommen werden kann. In der Praxis sind die führenden Repräsentanten der Betriebsgewerkschaften häufig Teil des Managements; es ist nicht außergewöhnlich, dass der Gewerkschaftsvorsitzende zugleich Personalleiter ist. Zwar werden Kollektivverträge zwischen der Betriebsgewerkschaft und dem Unternehmen abgeschlossen, doch enthalten diese in der Regel nur eine Wiederholung der sowieso geltenden gesetzlichen Rechte sowie Lohnsätze, die den amtlichen Empfehlungen entsprechen.<sup>25</sup> Die Beschäftigten stehen ohne Interessenvertretung da. Dies gilt in besonderem Maße für die große Gruppe der Wanderarbeitnehmer.

Hat man ausschließlich europäische Erfahrungen im Hinterkopf, so wird man unter solchen Umständen eine stagnierende Ökonomie vermuten. In Spanien unterstützten beispielsweise nicht wenige Unternehmer den Übergang zur Demokratie und auch zu einem halbwegs demokratischen Arbeitsrecht in der Erkenntnis, dass das alte System die Produktivität behinderte: Abhängig Beschäftigte, die ihre Interessen nicht artikulieren konnten, waren keine geeigneten Träger des wirtschaftlichen Fortschritts.<sup>26</sup> Auch in Deutschland praktizieren gerade jene Unternehmen ein voll ausgebildetes kollektives Arbeitsrecht mit Tarifverträgen, Betriebsräten und Mitbestimmung im Aufsichtsrat, die auf den Weltmärkten als global player in Erscheinung treten.<sup>27</sup> Warum gedeiht die chinesische Wirtschaft auch ohne Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten?

Eine Erklärung könnte darin liegen, dass es durchaus Mechanismen gibt, wie man eigene Interessen artikulieren und gegen ungerechte Behandlung vorgehen kann. Juristen neigen besonders stark dazu, nur die rechtlichen Strukturen zu sehen, und bei Politikwissenschaftlern und Betriebssoziologen ist es nicht viel anders. In Deutschland arbeiten mindestens 50 % der abhängig Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat,<sup>28</sup> und fast 40 % sind ohne tariflichen Schutz.<sup>29</sup> Wie die internen Strukturen in solchen Betrieben be-

Reinbek 2009, Rn 2247

20) Symptomatisch etwa eine Stelle aus dem Streikbericht bei Ole Wolf (oben Fn. 18). Eine der Streikführerinnen, die entgegen dem Versprechen bei der Einstellung keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und auch weniger Lohn bekommen hatte, meinte, keinen Arbeitsvertrag und eine Lohnsenkung zu erhalten, hätte man "gerade noch" hinnehmen können, aber dass die Firma Ole Wolf schalten und walten wollte wie es ihr einfiel (und die Betroffene ohne Grund entlassen hätte) – das war nicht mehr hinnehmbar. Das deckt sich mit den unter I. referierten Berichten deutscher Manager, wonach der respektvolle Umgang mit den chinesischen Arbeitskräften entscheidende Voraussetzung für produktives Arbeiten sei.

21) So Peter Fischer in NZZ vom 23.8. 2009, abrufbar unter [www.nzz.ch/nachrichten/startseite/haben\\_wir\\_in-china\\_gewerkschaften](http://www.nzz.ch/nachrichten/startseite/haben_wir_in-china_gewerkschaften)

22) Nachlesbar unter [www.labournet.de](http://www.labournet.de). Vielen werden allerdings subversive Absichten unterstellt.

23) Fred Schmid, isw-Report 83/84 S. 3

24) Hierzu und zum Folgenden Traub-Merz, a. a. O. (oben Fn. 5), S. 4 ff.

25) Traub-Merz, a. a. O., S. 6

26) Rodriguez Pinero, Ein demokratisches Modell der Arbeitsbeziehungen, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen in Spanien, Frankfurt/Main 1982, S. 21 ff.

27) Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998



schaffen sind, ist nur wenig analysiert; man konzentriert sich auf die Automobilindustrie und andere hoch verrechtlichte Bereiche. Die wenigen Untersuchungen, die es gibt,<sup>30</sup> haben aber deutlich gemacht, dass die Verhältnisse sehr unterschiedlich sind und von durchaus akzeptablen Bedingungen bis hin zu betrieblichen Diktaturen reichen. Auch rechtlich nicht abgesicherte, informelle Regeln können daher humane Arbeitsbedingungen hervorbringen.

In China hat das Recht noch sehr viel stärker eine bloße "Hintergrundfunktion" als in Deutschland. Im betrieblichen Alltag dominieren informelle Regeln, die einen fairen Umgang mit den Beschäftigten verlangen. Dies deckt sich mit dem, was eingangs aus den Managergesprächen berichtet wurde: Wenn man die Regeln beachtet, läuft alles gut, wenn man sie verletzt, erhält man keine Informationen mehr oder wird in andere Schwierigkeiten gebracht. Zwei persönliche Erfahrungen (die für sich allein natürlich keine allgemeinen Schlüsse erlauben) sollen dies ein wenig unterstreichen.

In einer kleinen betrieblichen Einheit hatte der Fahrer die Aufgabe, mich am Ende meines Aufenthalts zum Flughafen zu bringen. Er war derjenige, der am längsten dem Betrieb angehörte, und dessen Stimme deshalb nach Landessitte von besonderem Gewicht war. Dem neuen deutschen Chef war dies nicht bewusst; er behandelte ihn wie jeden anderen auch. Dies erzürnte den Fahrer und brachte ihn auf die Idee, in seinen Arbeitsvertrag zu schauen. Dort stand drin, dass er Fahrdienste zu leisten habe, mehr nicht. Von Englisch- oder gar von Deutsch-Kenntnissen war nicht die Rede. Also verstand er von jetzt ab nur noch Chinesisch. Wenn er den Chef eine längere Strecke fuhr und dieser mal austreten musste, war ein Anruf im Büro nötig: Die chinesische Sekretärin übermittelte dem Chauffeur dann per Handy, dass er bei nächster Gelegenheit rechts ran fahren und dem Bedürfnis des Chefs Rechnung tragen solle. So geschah es regelmäßig. In meinem Fall ging es darum, dass er mich um halb neun zum Flughafen fahren sollte. "Halb neun" und "half past eight" blieben ohne Reaktion. Erst auf "ba dian sanshi" reagierte er freundlich und verstand auch trotz mangelhafter Aussprache "qu feijichang" (= zum Flughafen). Ob ein solcher Akt des Widerstands auch in Deutschland möglich wäre? Ein kluger Chef wird jedenfalls nach den Ursachen forschen und Abhilfe schaffen. Dafür braucht man weder Gerichte noch Arbeitsaufsicht.

Bei einem länger zurückliegenden Russland-Aufenthalt wollte ich mal herausbekommen, weshalb der gerichtliche Rechtsschutz so wenig in Anspruch genommen wurde. Ich fragte meine Dolmetscherin (die

ich gut kannte), ob sie zu Gericht gehen würde, wenn ihre Firma sie entlassen würde. Nein, meinte sie, das bringe nichts. Auch nicht, wenn der Chef sie nur deshalb kündigen würde, weil sie nicht mit ihm ins Bett gehen wolle? Nein, wiederholte sie, aber in einem solchen Fall gäbe es andere Abhilfe. Da hätte sie drei Freunde, die würden sich Baseball-Schläger verschaffen und im richtigen Moment auf den Chef warten. Das würde er nie mehr in seinem Leben vergessen. Ich stellte dieselbe Frage später in China. Das Misstrauen gegenüber den Gerichten war ähnlich ausgeprägt, aber der Rückgriff aufs Faustrecht stand nicht zur Debatte. Sie würde im Betrieb allen erzählen, weshalb er sie gekündigt habe, und da würde er keinen Fuß mehr auf den Boden kriegen. Alle würden ihn boykottieren und notfalls selber kündigen, er wäre nicht nur moralisch erledigt.

Meine Vermutung lautet: Es gibt sehr wohl eine Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, nur beruht sie auf informellen Regeln, deren Verletzung unterschiedliche Formen des "Ungehorsams" zur Folge hat. Hier von "Lohnsklaven" zu reden, würde eher Belustigung hervorrufen. Dennoch wäre der empirischen Sozialforschung zu empfehlen, sich ein wenig stärker diesen Fragen zuzuwenden.

## 2. Die Grenzen des Modells

Es gibt nicht nur kluge Geschäftsleiter, die aus dem (potentiellen) Widerstand ihrer Beschäftigten lernen. Die Einführung marktwirtschaftlicher Strukturen hat profitorientiertes Denken gestärkt, das bereit ist, überkommene Verhaltensgrundsätze über Bord zu werfen. So wird beispielsweise Unternehmern von manchen Beratern empfohlen, möglichst Beschäftigte aus unterschiedlichen Provinzen einzustellen: Kämen sie aus derselben Provinz oder gar aus derselben Gegend, würden sie zusammenhalten und im Betrieb einen "Block" bilden, gegen den schwer anzukommen wäre. Unmittelbarer und "europäischer" ist der Weg, die Beschäftigten in eine Situation zu bringen, wo sich Widerstand verbietet, weil sie keinerlei Alternativen haben: Die im Arbeitsvertragsgesetz verbotenen Praktiken der Einbehaltung des Personalausweises oder der Erhebung einer Kautions mögen als Beispiele dienen. Verhaltensweisen wie die des Chauffeurs kommen dann von vorne herein nicht in Frage.

Dazu kommt ein weiteres. Über informelle Regeln lassen sich zwar faire Umgangsformen mehr oder weniger sicherstellen, nicht aber eine Beteiligung an den im Unternehmen geschaffenen wirtschaftlichen Werten: Schon einen Inflationsausgleich zu erreichen, fällt schwer; erst recht spricht alle Erfahrung dage-

28) Nähere Angaben bei Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl. Reinbek 2006, Rn. 762, 762a

29) Angaben nach dem IAB-Betriebspanel 2009, wiedergegeben bei: WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf 2010, 1.7 (Branchen- und Firmentarife addiert).

30) Insbesondere Ingrid Artus, Interessenshandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich, Frankfurt/New York 2008

gen, dass eine Beteiligung an den Produktivitätsfortschritten oder gar eine Umverteilung über den bloßen Appell an faire Verhaltensweisen zu erreichen ist. Hier bedarf es ersichtlich anderer Mittel.

In China wurden die Löhne bislang durch eine Kombination von staatlicher Intervention und Marktprozessen festgelegt. Die Provinzen fixieren die Mindestlöhne, was den Sinn hat, der unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklung in den Regionen Rechnung zu tragen. Von staatlicher Seite werden weiter von Zeit zu Zeit Lohnerhöhungen empfohlen, die in Kollektivverträge oder sonstige betriebliche Regelungen übernommen werden. Alles was darüber hinausgeht, bestimmt sich nach Angebot und Nachfrage: Fachkräfte und Spezialisten verfügen über relativ gute Einkommen, einfache Dienstleistungen bewegen sich auf dem Niveau des Mindestlohnes; die Lohnspreizung ist beträchtlich. Der Anteil der Löhne am Bruttoinlandsprodukt ist von 53 % im Jahre 1995 auf 40 % im Jahre 2007 gefallen.<sup>31</sup> Angesichts des enormen Wachstums der Wirtschaft schließt dies erhebliche Steigerungen des lohnvermittelten Lebensstandards nicht aus. Von 2002 bis 2009 erhöhte sich das nominale Pro-Kopf-Einkommen um 123 % in den Städten und um 108 % auf dem Lande.<sup>32</sup> Die japanische Investmentbank Nomura errechnete für den Zeitraum zwischen 1994 und 2008 eine jährliche nominelle Lohnsteigerung von 13 %; die Arbeitsproduktivität sei demgegenüber durchschnittlich um 21 % gestiegen.<sup>33</sup> Die wirtschaftlichen Spielräume der Unternehmen wurden daher ersichtlich nicht voll ausgereizt.

Die Sparquote der Haushalte liegt bei 37,5 % des Einkommens; in Deutschland erreicht sie ganze 11 %.<sup>34</sup> Dies hängt damit zusammen, dass das Sozialleistungssystem enorme Lücken aufweist. Werden teure Operationen im Krankenhaus fällig, muss der Kranke und seine Familie sie selbst bezahlen; auch die Ausbildungskosten der Kinder können enorm ins Gewicht fallen. Dies wird nicht nur in der Bevölkerung und selbst in der regierungsnahen Presse deutlich kritisiert.<sup>35</sup> Die hohe Sparquote wirkt auch gesamtwirtschaftlich dysfunktional, weil sie einer dringend erwünschten Erhöhung der Binnennachfrage im Wege steht.

Im Jahre 2010 kam es zu vielen Lohnstreiks und anderen Protestaktionen, die ihren Schwerpunkt im Perflussdelta hatten. Ihre Zahl wird auf 200 bis 1000 geschätzt; genaue Angaben sind nicht verfügbar.<sup>36</sup> Die Organisation der Streiks lag in keinem Fall in der

Hand der Gewerkschaft. Diese schaltete sich erst später ein, wobei dies bisweilen zum Vorteil, manchmal auch zum Nachteil der Beschäftigten ausschlug.

### 3. Perspektiven

Den genannten Problemen (übergroße Lohnspreizung, Zurückbleiben der Lohnquote, fehlender Sozialversicherungsschutz) soll auf verschiedene Weise zu Leibe gerückt werden.

Der Fünf-Jahresplan für den Zeitraum 2011 bis 2015 sieht eine Erhöhung des Mindestlohns um 13 % jährlich sowie eine Grundsicherung im Alter für alle ländlichen und einen großen Teil der städtischen Bewohner vor.<sup>37</sup> Der Vizearbeitsminister Yang Zhiming stellte in einem Artikel in "China Daily" eine jährliche Steigerung der Effektivlöhne um 15 % in Aussicht.<sup>38</sup> Selbst bei einer Inflationsrate von 5 % führt dies zu fühlbaren Verbesserungen.

Am 1. Juli 2011 ist das am 28.10.2010 beschlossene Sozialversicherungsgesetz in Kraft getreten.<sup>39</sup> Es will die Altersgrundsicherung bis 2015 realisieren, lässt im Übrigen jedoch die auf lokaler und Provinzebene bestehenden Sozialversicherungssysteme mit ihren unterschiedlichen Beiträgen und ihrem unterschiedlichen Leistungsniveau unangetastet. Allerdings bringt es zwei wesentliche Verbesserungen:

- Was man bei einem örtlichen System eingezahlt hat, wird nunmehr berücksichtigt, wenn man sich im Bereich eines anderen Sozialversicherungsträgers aufhält. Dies kommt insbesondere den Wanderarbeitnehmern zugute. Die Regelung entspricht in vielem der in der EU bestehenden, wo die in verschiedenen Mitgliedstaaten verbrachten Zeiten gleichfalls addiert werden.

- Die effektive Leistung der Sozialversicherungsbeiträge soll mit zahlreichen Mitteln sichergestellt werden. So kann die zuständige Behörde einen direkten Zugriff auf das Bankkonto des Arbeitgebers erlauben, um sich von dort die richtig berechneten Beiträge zu holen. Wird der Arbeitgeber säumig, erhöht sich seine Zahlungspflicht auf das Dreifache des rückständigen Betrages – ein Gedanke, der sich in vergleichbarer Weise schon im Arbeitsvertragsgesetz findet.

Im Übrigen müssen die Beiträge weit überwiegend vom Arbeitgeber bezahlt werden; der Arbeitnehmer wird nur zu weniger als einem Drittel belastet. Aller-

31) Traub-Merz, a. a. O., S. 2 Fn. 3, der zugleich auf die unsichere Datenlage hinweist.

32) Fred Schmid, isw-Report Nr. 83/84 S. 22

33) Financial Times Deutschland v. 14.6.2010, zitiert nach Fred Schmid, a.a.O.

34) Fred Schmid, a. a. O., S. 13

35) Li Xing, China Daily v. 20.10.2006: Ohne umfassenden Krankenversicherungsschutz ist die "harmonische Gesellschaft" nur "leeres Geschwätz" ("empty talk")

36) Traub-Merz, a. a. O., S. 3, auch zum Folgenden.

37) Traub-Merz, a. a. O., S. 10 Fn. 33

38) China Daily, 20.4.2011

39) Nähere Informationen bei Villing, Das neue Sozialversicherungsgesetz der VR China, Deutsche Asia Pacific Gesellschaft Newsletter 05/2011, abrufbar unter [www.dapg.de/Content/news/2011-05\\_villing\\_sozialversicherung](http://www.dapg.de/Content/news/2011-05_villing_sozialversicherung); ohne Verfasser, Das Sozialversicherungsgesetz soll Chinas Wohlfahrtssystem verbessern, abrufbar unter [www.china-briefing.com/news/de/das-sozialversicherungsgesetz](http://www.china-briefing.com/news/de/das-sozialversicherungsgesetz)

dings verzichtet das Gesetz wegen der unterschiedlichen Systeme in den Provinzen darauf, einen verbindlichen Leistungskatalog vorzuschreiben. Dass auch hohe Krankenhauskosten von der Versicherung übernommen werden (was den Anreiz zum Sparen verringern würde), scheint derzeit noch nicht gesichert zu sein.

Reichen Lohnerhöhungen und die Verbesserung der Sozialversicherung aus, um die politische Stabilität zu sichern und Streikwellen wie im Jahre 2010 zu verhindern? Soweit die Entwicklung für (fast) alle Beschäftigten nach oben geht, mag dies im Grundsatz genügen, doch wäre die Situation mit Sicherheit eine andere, wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen keine vergleichbaren Verbesserungen mehr zulassen würden. Protest richtet sich dann gegen den Staat, der über Mindestlöhne und Empfehlungen die Lohnentwicklung steuert. Gäbe es ein System von Tarifverhandlungen, wäre dies anders; die Kritik der Beschäftigten müsste sich an ihre eigene Organisation, die Gewerkschaft, richten. Nach einer Untersuchung des DIW sind die Nettolöhne in Deutschland von 2000 bis 2009 preisbereinigt um 2,5 % zurückgegangen,<sup>40</sup> ohne dass dies irgendwelche politischen Erschütterungen zur Folge gehabt hätte. Wäre dafür die Bundesregierung direkt verantwortlich gewesen, hätte es wohl selbst in unserem höchst "braven" Land Demonstrationen und andere Protestaktionen gegeben. Die Tarifautonomie hat ihre (wenig thematisierte) flankierende Bedeutung für das politische System. Aber würde das Recht der Gewerkschaften, "nach eigenen Vorstellungen" Kollektivverträge abzuschließen, nicht mit der führenden Rolle der Partei in

Widerspruch geraten? Vom grünen Tisch in der Bundesrepublik aus betrachtet: Nein. Die Gewerkschaften würden – beschränkt auf Löhne und Arbeitsbedingungen – nur jene Autonomie in Anspruch nehmen, die den Unternehmen längst eingeräumt ist, ohne dass dies als "Systembruch" gesehen wird. Auch sind die "eigenen Vorstellungen" durch vielerlei Faktoren mitbestimmt, u.a. dadurch, dass sich die Gewerkschaften ihre Einflusschancen als Lobbyorganisation nicht durch wenig akzeptiertes Verhalten kaputt machen wollen. Und schließlich: Auch die Autonomie der Provinzen wird hingenommen, obwohl es dabei um viel gravierendere Fragen als die Alternative zwischen 7 und 9 % Lohnerhöhung geht.

Doch die Würfel werden nicht am grünen Tisch fallen. Die weitere Entwicklung ist offen. Wie wäre es sonst zu erklären, dass ein Bericht wie der über den Streik bei Ole Wolf<sup>41</sup> mit all seiner Kritik an den Arbeitsbehörden und auch an den Gewerkschaften selbst in der offiziellen Zeitschrift des ACGB erscheint?

---

Dr. Wolfgang Däubler, Professor für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen, zahlreiche Veröffentlichungen insbesondere zum Arbeitsrecht, seit 1994 gelegentliche Beratungseinsätze in China sowie Lehrtätigkeit an verschiedenen chinesischen Universitäten, jeweils zum Arbeitsrecht und Zivilrecht

40) Zusammenfassung abrufbar unter [www.tagesschau.de/wirtschaft/geringverdiener100.html](http://www.tagesschau.de/wirtschaft/geringverdiener100.html). Bei den unteren 20 % der Einkommenspyramide betragen die Einbußen zwischen 16 und 22 %.

41) S. oben Fn. 18