

Streikrecht in China ? – Experten diskutieren auf wissenschaftlicher Tagung in Oldenburg Ein Bericht

Eine erste Deutsch-Chinesische Konferenz zu Fragen der Koalitionsfreiheit, des Streikrechts und der Gewerkschaften fand am 27.11.2010 an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg unter dem Titel „China & die Gewerkschaften“ statt. Sie war vom Hamburger Institut für Arbeit – ICOLAIR organisiert worden. Dessen Direktor, der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht, Chinaexperte und Lehrbeauftragte für chinesisches Recht, Dr. Rolf Geffken, leitete auch die Veranstaltung. Unter den 14 Referenten waren acht chinesische Experten. Davon kamen sechs als Mitglied einer Delegation direkt aus China. Zu ihnen gehörten der stellvertretende Vorsitzende der chinesischen Staatsratskommission zur Ausarbeitung eines neuen Arbeitsvertragsgesetzes Prof. Chang Kai von der Renmin Universität in Beijing, sowie zwei weitere Professoren, ein unabhängiger Publizist und zwei Anwälte.

Von deutscher Seite aus nahmen mehrere Professoren, Doktoranden, Anwälte und Gewerkschaftssekretäre an der Konferenz teil. Insgesamt verzeichnete die Konferenz 50 Teilnehmer, darunter mit Dr. Josef Baum von der Universität Wien auch einen weiteren ausländischen Gast.

In seinem Grußwort betonte der DGB-Regionsvorsitzende **Manfred Klöpfer** die deutschen Gewerkschaften könnten sich als Teil der globalen Gewerkschaftsbewegung nur dann wirksam in internationalen Solidaritätsaktionen einmischen und einbringen, wenn sie über möglichst viele gute Kenntnisse über die jeweilige Situation vor Ort verfügten. Ansonsten laufe man Gefahr „mit unzureichenden oder vielleicht auch falschen Informationen das Falsche zu tun.“ Vor diesem Hintergrund begrüßte er die Initiative zur Konferenz ausdrücklich, weil mit ihr begonnen werde, ausführlich über die Situation der Rechte der Arbeitnehmer in China zu informieren. Bislang habe dieses Thema nicht im Fokus deutscher oder internationaler Menschenrechtsorganisationen gestanden. Abschließend bedankte sich Manfred Klöpfer bei den verantwortlichen Organisatoren der Tagung und wünschte, dass diese „hoffentlich praktische Konsequenzen haben wird.“

In seiner Eröffnungsrede betonte der Leiter der Konferenz, **Rolf Geffken**, gleich zu Beginn: „Die deutschen Gewerkschaften haben ein erhebliches Defizit in Sachen China.“

Darin würden sie sich in erheblicher Weise von deutschen Unternehmen unterscheiden, die nun schon seit über 30 Jahren in China engagiert seien und sich mittlerweile nicht unwesentlich auch mit zahlreichen interkulturellen Fragen der Deutsch-Chinesischen

Kooperation auseinandersetzen würden. Andererseits ginge es nicht darum, in erster Linie die Entwicklung der chinesischen Arbeitsbedingungen und der chinesischen Gewerkschaften in Deutschland zu diskutieren. Vielmehr sei es das mittelfristige Ziel der Konferenz, einen Dialog zwischen deutschen und chinesischen Experten über gemeinsam interessierende Fragen gewerkschaftlicher Arbeit und der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen zu beginnen. Dabei sei auch von Bedeutung, dass das sogenannte deutsche „Sozialmodell“ von zahlreichen Experten Chinas immer wieder als Vorbild für künftige Entwicklungen in ihrem eigenen Land angesehen werde. Es könne dahingestellt bleiben, ob dieses zu Recht geschehe oder zu Unrecht. Wichtig sei nur, dass die chinesischen Kollegen wissen müssten, dass dieses Modell jedenfalls in Deutschland unter enormem Druck stehe. Als Beispiele nannte Geffken den Bedeutungsverlust der Flächentarifverträge, die Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen und den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses. Es sei bemerkenswert, dass eigentlicher Anlass der Konferenz die erhebliche Zunahme der Aktivitäten der chinesischen Arbeiterschaft bei der Vertretung ihrer eigenen Interessen sei. Spätestens seit den Ereignissen bei Honda und Foxconn würde sich sogar die Europäische Handelskammer mit dem Thema „Streikrecht in China“ befassen. Vor diesem Hintergrund wagte der Konferenzleiter die These, dass die chinesischen Gewerkschaften und chinesischen Arbeitnehmer möglicherweise von den Erfahrungen deutscher Gewerkschafter und deutscher Arbeitnehmer mehr lernen könnten als von der Gegenwart deutscher Arbeitsbeziehungen. Zu den historischen Erfahrungen der hiesigen Gewerkschaften gehöre nämlich das Wesen kollektiver Interessenvertretung. Die Gewerkschaften seien danach ein Produkt bestimmter gesellschaftlicher Verhältnisse und hätten nicht am Beginn von Arbeitskonflikten gestanden. Umgekehrt seien Arbeitskonflikte stets die Ursache der Entstehung von Gewerkschaften gewesen. Aus spontanen Streiks und Arbeitskämpfen hätten sich in einem komplizierten Prozess erste gewerkschaftliche Organisationsformen entwickelt. Diese historische Erkenntnis würde immer wieder von Gewerkschaften in der eigenen Praxis vernachlässigt. Wenn Gewerkschaften aber selbst Resultat von Streiks seien und solchen kollektiven Konflikten ihre eigene Entstehung verdankten, dürfe dieser Zusammenhang auch in ihrer aktuellen Praxis nicht übersehen werden. Die Dialektik von Organisation und Kampf, von Streik und Gewerkschaft sei nicht nur für die chinesischen Gewerkschaften sondern auch für die deutschen Gewerkschaften von höchster Aktualität.

Seine Ausführungen vertiefte der Konferenzleiter in seinen bereits vor der Konferenz vorgelegten „20 Thesen für einen Deutsch-Chinesischen Gewerkschaftsdialog“; auf deren Inhalt noch weiter unten eingegangen werden wird.

In dem ersten Themenabschnitt zu Wirtschaft und Gesellschaft im heutigen China referierte sodann **Michael Trautwein**, Chinabeauftragter der Universität Oldenburg, zum Thema „Europäische Arbeitsmärkte und wirtschaftliche Entwicklung in China“. Er setzte sich dabei insbesondere mit der Frage nach der sogenannten Niedriglohn-Konkurrenz auseinander. Eine solche Konkurrenz finde allenfalls indirekt über Importe statt, weil Produktionsstandorte in der Eurozone bei Handelsgütern mit intensivem Einsatz geringer qualifizierter Arbeit nur noch schwer mit China konkurrieren könnten. Andererseits würden westeuropäische Unternehmen, die eine Produktion in China aufbauten, überwiegend aus Markterschließungsmotiven und weniger aus Gründen der Lohnkostensparnis investieren. Das letztere sei eher ein Motiv für das Engagement westeuropäischer Unternehmen in Osteuropa, nicht aber in China. Per Saldo ginge es weniger um Standortverlagerungen von Europa aus nach China als um Erweiterungen, die in Europa langfristig über induzierte Exporte Beschäftigung und Einkommen sichern würden. Ein ähnlicher Effekt sei bei chinesischen Kapitalanlagen in Europa festzustellen. Mehr als nur einmal seien hier

chinesische Investoren vielfach „als Retter in der Not“ willkommen gewesen, um Arbeitsplätze zu sichern.

Für die europäischen Gewerkschaften sei es deshalb zu empfehlen, eine Doppelstrategie zu fahren. Sie müssten zum einen sich gegen das Unterlaufen von anerkannten Arbeitsstandards wehren, indem sie die Nutznießer solcher Praktiken identifizierten und auf die Einhaltung solcher Standards drängten, zum anderen aber müssten sie dazu beitragen, dass Gewinne, die im Zuge des Strukturwandels in Europa gemacht werden, zu dessen Sozialverträglicher Abfederung genützt würden.

Helmut Peters, ehemaliger DDR-Sinologe und späterer langjähriger Mitarbeiter der Botschaft der DDR in Beijing referiert zum Thema „Arbeit und Kapital im Prozess der nationalen Renaissance der VR China“. In seinen 9 Thesen, versuchte Peters eine Analyse der jetzigen Situation Chinas von einem marxistischen Standpunkt aus. Er vertrat die These, dass sich China in einem Prozess des Übergangs von einer im Wesentlichen vorkapitalistischen Gesellschaft zu einem „möglichen“ Sozialismus befände. Der seit Anfang der 90er Jahre eingeleitete Transformationsprozess sei nur im ersten Blick „unverständlich“ gewesen. Er resultierte vielmehr aus der bitteren Erfahrung Chinas, dass Rückständigkeit und Armut letztlich die Ursache für die über 100 Jahre währende Ausbeutung und Unterdrückung durch ausländische Mächte gewesen sei. Hinzu käme, dass es in der bisherigen Geschichte des Sozialismus noch nicht gelungen sei, einen Vergleich zum heutigen Kapitalismus effektivere sozialistische Produktionsweise zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund habe es keine reale Alternative zu dieser Art der Entwicklung gesellschaftlicher Produktivkräfte gegeben. Das Problem allerdings sei, wie das Kapital daran gehindert werden könne, in diesem Prozess die sozialistische Grundrichtung des Landes in eine kapitalistische umzukehren und damit dem Transformationsprozess eine andere Richtung als die zurzeit noch politisch gewollte zu geben. Da auch der staatliche Sektor der Wirtschaft grundsätzlich dem Bewegungsgesetz des Kapitalismus unterliege, übe die ökonomische Basis einen unübersehbaren nachhaltigen Einfluss auf den politisch-ideologischen Überbau aus. Die darin liegende Dialektik zwischen Zusammenarbeit und Auseinandersetzung ließe den Ausgang des chinesischen Experiments als durchaus „offen“ erscheinen. Peters legte im Einzelnen dar, dass seit geraumer Zeit auch innerhalb der Führung der KP Chinas es einen Konflikt zwischen den Vertretern einer langfristigen sozialistischen Orientierung und den „Vertretern des Neoliberalismus“ gäbe. Nach offiziellem Verständnis der KP erscheine auch der Kapitalist als „Erbauer des Sozialismus chinesischer Prägung“. Von chinesischen Soziologen sei in der chinesischen Gesellschaft eine „zehnstufige soziale Hierarchie“ ausgemacht worden, innerhalb derer die Arbeiter zwischenzeitlich nur noch den 8. Platz einnehmen würden. Im Gegensatz zu ihrer Bedeutung in der gesellschaftlichen Produktion würden damit die chinesischen Arbeiter in der Sichtweise der Öffentlichkeit eine minderwertige Position einnehmen. Dem widerspreche aber nicht nur die objektive Bedeutung der chinesischen Arbeiterschaft, sondern insbesondere auch ihr in den letzten Jahren deutlich gewordenes wachsendes Selbstbewusstsein. In der Gewerkschaftspolitik der KP gäbe es zwar eine gewisse Bewegung. Dennoch seien wesentliche Ursachen für die mangelnde Funktionsfähigkeit der chinesischen Gewerkschaften nach wie vor nicht beseitigt. Als vom Unternehmen bezahlte leitende Angestellte stünden Gewerkschaftsfunktionäre in der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital vielfach auf Seiten des Unternehmens. Die Gewerkschaftsvertreter würden auch überwiegend nicht demokratisch von den Arbeitern gewählt werden. Es sei offenkundig, dass die objektiven und subjektiven Schwierigkeiten bei der Sicherung der gesellschaftlichen Stabilität zunehmen würden, wenn das Land wie bisher in „traditioneller“ Weise regiert werde. Als Beispiel dafür nannte Peters die Tatsache, dass die KP Chinas in ihren inneren und äußeren Beziehungen im Grunde genommen noch mit Methoden und Mitteln aus der Zeit des Bürgerkrieges arbeite.

Allerdings habe man auch dort erkannt, dass es längst an der Zeit sei, die Revolutionspartei KPCh in eine Regierungspartei umzugestalten. In seinen zwanzig Thesen für einen deutsch-chinesischen Gewerkschaftsdialog hatte der Konferenzleiter demgegenüber Bezug genommen auf den Prozess der Industrialisierung Chinas, der mit einem Prozess „ursprünglicher Akkumulation“ einhergehe.¹ Sowie China einen solchen Prozess jetzt durchlaufe, hätten die europäischen Industrieländer diesen Prozess im 19. Jahrhundert durchlaufen. Vergleichbare Entwicklungen gäbe es aber auch und gerade bei den um sich greifenden spontanen Aktionen chinesischer Arbeiter: Historisch sei dies nichts anderes, als der Prozess der Entstehung von Gewerkschaften. Da die chinesischen Gewerkschaften allerdings immer noch eine völlig andere Funktion hätten und von diesen Bewegungen politisch, rechtlich und leider auch ideologisch abgekoppelt seien, enthielten sie allenfalls „die Möglichkeit einer Adaption kollektiver Handlungsformen“: Hier käme es darauf an, die chinesischen Gewerkschaften in diesem Prozess aktiv zu unterstützen. Dabei machte der Referent zugleich klar, dass angesichts der gegenwärtigen gewerkschaftlichen Praxis in Deutschland wenig Grund dafür bestehe, hiesige gewerkschaftliche Aktivitäten in vollem Umfang als Vorbild für die Gewerkschaften Chinas zu nehmen. Insbesondere kritisierte er, dass es z.B. für die in Deutschland sich immer wieder aufhaltenden chinesischen Gewerkschaftsdelegationen kein klares inhaltliches Konzept der Begleitung solcher Delegationen gäbe. Umgekehrt sei es von zentraler Bedeutung, endlich in die Gewerkschaften hinein, also z.B. auch gegenüber Betriebsräten, wichtige Grundkenntnisse der Ökonomie Chinas an der Gewerkschaften Chinas im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu vermitteln.

Chang Kai² von der Renmin-Universität Beijing referierte sodann zu den aktuellen Streiks in China sowie dem Verhältnis der Gewerkschaften zu diesen Streiks. Er stellte fest, dass die Arbeitsbeziehungen Chinas auf dem besten Wege seien, sich von einer „individuellen Ausrichtung“ auf eine „kollektive Struktur“ hinzubewegen. Tatsächlich seien Streiks zunächst (hier schloss sich Chang Kai einer der Thesen des Konferenzleiters an), keinesfalls „neue Erscheinungen“, sondern nur „gewöhnliche Phänomene unter den Bedingungen einer Marktwirtschaft“: Seit der Einführung der Marktwirtschaft in China seien Streiks unvermeidlicher Teil im Prozess der gesellschaftlichen Entwicklung. Dabei dürfe man nicht vergessen, dass Streiks nie zufällig ausbrechen würden, sondern stets nur eine Art „Interessenverteidigung aus Not“ für die Arbeiter seien. Sie seien eng geknüpft an Fragen des Arbeitslohns, der Reproduktion der Arbeitskräfte sowie der existentiellen Lage der Arbeiter. Gerade die Fälle der Streiks etwa bei Honda hätten gezeigt, dass im Falle ungerechter Behandlungen der Arbeiter offizielle Institutionen fehlen würden, die in Vertretung der Arbeiterschaft mit den Unternehmen verhandeln könnten. Hinzu käme von Seiten der Unternehmen das bewusste Ignorieren gegenüber den gerechtfertigten Forderungen der Arbeiter. Dadurch würden die Konflikte zusätzlich zugespitzt werden. Die chinesischen Gewerkschaften müssten sich vorwerfen lassen, dass sie im Wesentlichen untätig blieben, obwohl sie den Arbeitern einen starken Rückhalt in all diesen Konflikten hätten geben können. Im chinesischen Gewerkschaftsgesetz sei klar geregelt, dass die Gewerkschaften die legitimen Rechte und Interessen der Arbeiter zu vertreten und zu verteidigen haben. Auch faktisch würden die Gewerkschaften vor allem in politischer Hinsicht über Machtstellungen verfügen, die sie durchaus für die Interessen der Arbeiter einsetzen könnten. Bedauerlicherweise sei dies aber bei der Mehrzahl der Betriebsgewerkschaften nicht der Fall gewesen. Als eine der Ursachen nannte Chang Kai – insoweit ähnlich wie Peters in seinem Referat – die fehlende demokratische Legitimation der meisten Gewerkschaftsfunktionäre, auch der betrieblichen Funktionäre. Er ergänzte aber dies noch vor allem dahingehend, dass die Betriebsgewerkschaften auch faktisch und soziologisch meist nur „Chefgewerkschaften“

¹ vgl. Geffken, Labour and trade unions in China, Brüssel 2006, S. 46, 106

² Chang Kai war von den Streikenden bei Honda zum Verhandlungsführer bestimmt worden!

seien, da die Gewerkschaften von Vertretern des Managements geführt würden und nicht etwa von Arbeitern. Chang Kai ging sogar soweit, dass die Ursachen der meisten Streiks gerade die **Untätigkeit** der Gewerkschaften war und nicht etwa nur oder in erster Linie die Unfähigkeit oder das arbeiterfeindliche Verhalten des Managements bzw. der Unternehmen. Hinzu komme, dass in einer Reihe von Fällen die Gewerkschaften sogar offiziell für die Unternehmen Partei ergriffen und dabei sogar Streikbrecherfunktionen wahrgenommen hätten. Dieses sei aus seiner Sicht nicht nur verwerflich und schade dem Ansehen der Gewerkschaften. Es sei vielmehr aus seiner Sicht ein „Verbrechen“: Unzutreffend sei es, dass Streiks in China illegal seien. Es gäbe kein Streikverbot. Vielmehr würden die geltenden Gesetze bis zu einem gewissen Grad durchaus anerkennen, dass Gewerkschaften bei kollektiven Streitigkeiten die Interessen der Arbeiter vertreten dürfen und vertreten müssen. Chang Kai zitierte insoweit § 27 des Gewerkschaftsgesetzes, wonach im Falle der Arbeitsniederlegung Gewerkschaften die Belegschaft zu vertreten hätten. Um zu effektiven Konfliktlösungsmechanismen zu kommen, müssten zunächst die grundlegenden Arbeiterrechte anerkannt werden. Arbeitskonflikte dürften zudem nicht politisiert werden. Das gelte vor allem für manche Funktionäre der Lokalregierung, die immer wieder die Staatsgewalt und sogar das Strafrecht gegen streikende Arbeiter einsetzen würden. Bei der Lösung solcher Konflikte müssten sich vor allem die lokalen Regierungen fair verhalten, um eine Einigung zwischen den Konfliktparteien zu ermöglichen. Ferner müssten wegen des ungleichen Kräfteverhältnisses zwischen Arbeit und Kapital die Arbeiter vor willkürlichen Entlassungen, vor Bestrafungen und anderen gegen sie bestehenden Druckmitteln geschützt werden. Arbeitnehmer würden den Streik als „letzten Weg“, ja als letzte Wahl aus ihrer Hilflosigkeit nicht gehen, wenn es andere Alternativen gäbe. Gerade deshalb sei es die Aufgabe wissenschaftlicher Experten, für die Arbeiter Partei zu ergreifen und dafür einzutreten, dass im Falle von Streiks strikt die geltenden Gesetze angewendet würden. Nur wenn legitime Interessenvertretungen auch gesetzlich geregelt seien, könnte echte soziale Stabilität erreicht werden.

In der Diskussion zum ersten Themenabschnitt stellte der chinesische Konferenzteilnehmer **Weï Rujiu** Michael Trautwein die Frage, wie er die Tatsache beurteile, dass westliche Unternehmen, wenn sie in Südafrika investieren würden, sich an einen bestimmten Verhaltenskodex halten müssten, solche Verhaltenscodici in China aber nicht bestehen würden. Er nahm dabei insbesondere Bezug auf den amerikanischen Großkonzern Wal-Mart, der die Bildung von Gewerkschaften verhindert habe.

Trautwein verwies auf die Notwendigkeit, umfassender gegenseitiger Informationen. In Deutschland käme es darauf an, die Öffentlichkeit mehr darüber zu informieren, welche Folgen sich aus dem Bezug billiger Konsumwaren ergeben würden. Was Wal-Mart betreffe, so dürften deren Mitarbeiter noch nicht einmal in Amerika sich zu Wort melden. Um so schwieriger sei es natürlich, wenn sich chinesische Arbeiter zu Wort melden würden. Die chinesische Konferenzteilnehmerin **Xin Hou** (Universität Oldenburg) ergänzte insoweit, dass es seit 2006 bei Wal-Mart Gewerkschaften gäbe. Der Konferenzleiter seinerseits ergänzte, dass es seit 2006 zwar bei Wal-Mart Betriebsgewerkschaften gäbe, die Installierung der Betriebsgewerkschaften dort allerdings auf „Anordnung von oben“ erfolgt sei und ihr nicht kollektive Proteste der Arbeiter vorangegangen seien. Die Installierung sei vielmehr vor allem ein Ergebnis einer kritischen öffentlichen Debatte in China gewesen. Die Konferenzteilnehmerin **Thea Düker** richtete an den Referenten die Frage, inwieweit die Sicherung von Rohstoffquellen eine bedeutende Rolle bei den außenwirtschaftlichen Aktivitäten Chinas spielen würde. Der Referent bestätigte diese Bedeutung und wies zugleich darauf hin, dass man nicht vergessen dürfe, dass die Sicherung von Zugangswegen zu

Rohstoffen durch China zwar kritisiert werde, bei entsprechenden vergleichbaren Aktivitäten anderer Länder dies allerdings kaum zur Kenntnis genommen werde.

An den Referenten Peters richtete Frau Düker die Frage, welche Rolle die Wanderarbeitnehmer für die Gewerkschaften in China spielen würden. Peters verwies insoweit auf die Bedeutung der Wanderarbeitnehmer im Rahmen des „Prozesses der Industrialisierung“. Lange Zeit sei es der Partei und Staatsführung im Wesentlichen nur um die Erhöhung des Bruttoinlandsproduktes gegangen. Die regionalen Kader hätten die Aufgabe gehabt, das Bruttoinlandsprodukt zu steigern und ausländisches Kapital anzuziehen. Das war der Maßstab für deren politische Beurteilung durch die Partei. Die Frage, inwieweit sich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitern verbessert hätten oder verbessern würden oder inwieweit mehr Arbeitsplätze geschaffen worden seien, habe demgegenüber kaum eine Rolle gespielt. Die andere Seite sei, dass Wanderarbeitnehmer eine Übergangsschicht darstellen würden. Bis vor kurzem seien es „keine Arbeiter“ gewesen und hatten deshalb auch nicht zur Gewerkschaft gehört. Die Gewerkschaft habe sich nicht um die Wanderarbeiter gekümmert. Allerdings habe sich dieses nunmehr geändert.

In der weiteren Diskussion ging es um die vom chinesischen Experten **Wei Xiaolin** aufgeworfene Frage nach der Balance zwischen den geschäftlichen Vorteilen der deutschen Unternehmen bei ihrem Engagement in China und den offensichtlichen Nachteilen für die deutschen Arbeitnehmer.

Zuvor war die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Oldenburg **Frau Xin Hou** auf die Geschichte der chinesischen Gewerkschaften eingegangen und hatte diese detailliert geschildert. Die ersten Gewerkschaften seien in China 1909 gegründet worden. Zur Zeit der Regierung der Qingdynastie seien Gewerkschaften und Streiks noch verboten gewesen. In den 20er und 30er Jahren seien nach und nach alle Gesetze, die gegen Streiks und Gewerkschaften gerichtet gewesen seien, aufgehoben worden. Der Dachverband der chinesischen Gewerkschaften sei 1925 gegründet worden. 1928 sei die erste provisorische Verordnung für Gewerkschaften in Kraft getreten. Nach Beendigung des Bürgerkrieges sei der Dachverband durch die KP Chinas wiederhergestellt worden und es sei mit der Gründung der Volksrepublik zu einem Aufschwung der chinesischen Gewerkschaften gekommen. In der Zeit der Kulturrevolution seien die Gewerkschaften aufgelöst worden und erst danach wieder hergestellt worden. Die zentrale Aufgabe sei nun dem Funktionswandel zu bewältigen, der sich aus der Notwendigkeit der Interessenvertretung der Arbeiter in den Betrieben ergäbe.

In der anschließenden Diskussion ging es um die Frage, ob eine innere Transformation des chinesischen Gewerkschaftsverbandes vollzogen werden könne oder ob man stärker auf unabhängige Bewegungen sich stützen solle. Die Teilnehmerin **Ingrid Artus** aus Erlangen vertrat die These, dass chinesische Arbeitnehmer von deutschen Gewerkschaften lernen könnten. In Deutschland seien Gewerkschaften institutionalisiert worden, hätten aber verlernt, für ihre Rechte zu kämpfen. Das Problem sei, wie Gewerkschaften wieder zu reinen Interessenvertretungen werden könnten. Diese Frage würde sich in Deutschland ebenso stellen wie in China.

In der Diskussion machte Chang Kai noch einmal die strukturellen Unterschiede zwischen Deutschland und China klar: Es sei zwar richtig, dass die chinesischen Betriebsgewerkschaften von ihrer Funktion her theoretisch mit den deutschen Betriebsräten vergleichbar seien. Allerdings gäbe es auch in der chinesischen Gewerkschaftsstruktur die sog. Betriebsdelegiertenversammlung, die man eher mit dem deutschen Betriebsrat vergleichen könne. Tatsache sei, dass die Gewerkschaften in staatlichen Unternehmen die

Arbeitnehmer mehr schützen würden als Gewerkschaften in Privatunternehmen und dass es sozusagen in diesem Bereich „zwei Chinas“ gäbe: Nämlich die offiziellen Gewerkschaften und die allmählich entstehenden unabhängigen und freien Organisationen. Es reiche deshalb nicht aus, nur einen Blick auf die Dachorganisation zu werfen. Vielmehr käme es darauf an, zu schauen, wie sich vor allem im Rahmen der Arbeitskonflikte unabhängige oder weitgehend unabhängige Betriebsgewerkschaften gebildet hätten.

Im nächsten Themenkomplex ging es um die Thematik „Kollektivverträge, Streiks und betriebliche Konflikte“. Hier referierte zunächst der unabhängige chinesische Publizist **Zhong Dajun**, Direktor der Dajun Thinktank Economic Consulting Company in Beijing. Sein Thema war „die Bürokratisierung der chinesischen Gewerkschaften“. Er ging dabei zunächst auf „die große Kluft zwischen Theorie und Wirklichkeit“ in China ein und verwies auf die chinesische Verfassung. In ihr genieße die chinesische Arbeiterschaft hohes Ansehen. Der politische Status der Arbeiter besäße eine überragende Stellung. In Art. 1 der chinesischen Verfassung heiße es, die Volksrepublik China sei ein Volksstaat, der von der Arbeiterklasse geführt werde und auf dem Bündnis von Arbeiterklasse und Bauernschaft beruhe. Im wirklichen Leben Chinas allerdings sei der Status der chinesischen Arbeiter wesentlich niedriger anzusehen. Eine Untersuchung von 4000 Haushalten in Shanghai habe ergeben, dass nur ein Prozent der Befragten ein Arbeiter sein wolle. 99 % der Menschen betrachteten diesen Status nicht als erstrebenswert. Nach Auffassung von Zhong spielen die Gewerkschaften in China eine absolut untergeordnete Rolle. Die Gewerkschaften seien praktisch Verwaltungsorgane der Regierung. Gewerkschaftsführer seien auch gleichzeitig Regierungsbeamte. Die Kosten der Gewerkschaftsbürokratie würden vom Staat übernommen. Dies bestimme die grundlegende Arbeitsweise und das Auftreten der chinesischen Gewerkschaften. Sie würden nicht primär die Interessen der Arbeiter vertreten, sondern in erster Linie die Interessen der Partei. Während das Bruttosozialprodukt Chinas weiter wachse, würden die Interessen der Arbeiter vernachlässigt. Chinas Arbeiterklasse sei das „Opfer der Epoche“. Eine der Gründe läge in der mangelhaften Entwicklung des Arbeitsrechts und der fehlenden Anerkennung des Streikrechts. In China würden Streiks von den offiziellen Gewerkschaften nie organisiert werden. Fast alle Streiks oder Proteste seien von den Arbeitern an den Gewerkschaften vorbei spontan organisiert worden. Die Arbeitervertretungen seien von den Unternehmen vollständig kontrolliert. In der Regel sei der Personalchef gleichzeitig auch der Gewerkschaftschef. Bei Honda in der Stadt Nanhai habe die örtliche Gewerkschaft die Arbeiter nicht unterstützt. Im Gegenteil, sie habe sogar zum Streikbruch aufgerufen. Über die vielen Fälle von Selbstmorden, die keineswegs nur bei Foxconn aufgetreten seien, würde in den chinesischen Medien kaum berichtet. Die offiziellen Medien seien insoweit „alle stumm“. Aber genau diese Nachrichtensperre habe auch das tragische Schicksal der chinesischen Arbeiter verursacht. Chinas Arbeiter wollten kämpfen. Damit sie aber ebenfalls von der rasanten Wirtschaftsentwicklung profitieren könnten, müssten sie ihre „eigenen unabhängigen Gewerkschaften gründen“. Die exportorientierte Entwicklungsstrategie müsse geändert werden. Gleichzeitig müssen die Gewerkschaften umgewandelt werden in „arbeiterorientierte Organisationen“. Als erster Schritt zu solchen Veränderungen müsste die neue Generation der Industriearbeiter in China vier Grundrechte erhalten: Das Streikrecht, das Koalitionsrecht, das Recht auf Verhandlungen und das Recht auf kollektiver Auseinandersetzung müssten garantiert werden. Im zweiten Schritt müssen in China echte, unabhängige Gewerkschaften, die wirklich die Interessen der Arbeitnehmer vertreten, aufgebaut werden. In zwei Punkten allerdings wird und kann es keine Änderungen geben: Chinas Gewerkschaften müssen der Linie der KPC treu bleiben. Auch eine Aufspaltung der Gewerkschaftsbewegung wird nicht möglich sein.

Vor dem Hintergrund eigener Untersuchungen innerhalb der letzten dreißig Jahre setzte sich dann **Feng Tongqing** vom Institut für Arbeitsbeziehungen in Beijing mit dem wachsenden Selbstbewusstsein chinesischer Arbeiter auseinander. Er stellt zunächst fest, dass Arbeiter keine Sozialfaktoren seien, die bemitleidet werden wollten oder Sympathie erheischen wollten, sondern als positive soziale Kräfte mit einer eigenen Menschenwürde ausgestattet seien. Im Vergleich zu den 20 bis 30 Jahre zurückliegenden Untersuchungen in verschiedenen Betrieben habe er feststellen müssen, dass sich der Status der Arbeiter zwischenzeitlich erheblich verschlechtert habe. Der Widerstand der Arbeiter im Zusammenhang mit der Reform der Staatsbetriebe Anfang der 80er Jahre sei zum Teil sehr massiv gewesen. Allerdings habe er sich oftmals gar nicht gegen die Verantwortlichen gerichtet, sondern sich in der Zerstörung von Maschinen, Produkten, aber auch in Demonstrationen, kollektiven Eingaben und schließlich auch in Streiks geäußert. Letztlich habe die schon damals ansteigende Zahl von Arbeitsniederlegungen zu Diskussionen im Sekretariat des Zentralkomitees der KP geführt, die darauf hinausliefen, den Gewerkschaften wieder stärkere Funktionen bei der Vertretung der Interessen der Arbeiter zuzuweisen. Umgesetzt worden sei dies schließlich im Gewerkschaftsgesetz von 1992, zuletzt geändert im Jahre 2001, wonach – wie oben bereits erwähnt – die Gewerkschaften die Aufgabe hätten, im Falle von Arbeitsniederlegungen für die Arbeiter zu verhandeln. Das wachsende Selbstbewusstsein der Arbeiter habe dann auch in einen Provinzen und Städten wie z.B. Henan, Heilong Jiang, Jiangsu, Zhejiang und Shanghai dazu geführt, dass die Aufgaben und Funktionen des Arbeiterkongresses (Belegschaftsversammlung) in den Staatsbetrieben erheblich ausgeweitet wurden. Aufgrund massiver Eingaben von Bergarbeitern seien z.B. im Jahre 2005 die Direktoren verschiedener Minen und örtliche verantwortliche Beamte strafrechtlich verfolgt worden. Die neue Generation der Arbeiter zeichne sich durch geringe Verbindungen zum traditionellen System aber gleichzeitig durch ein wachsendes Selbstbewusstsein bei der Vertretung der eigenen Interessen aus. Dies gelte vor allem auch für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten. So sei aus einem großen Teil solcher aktiver Arbeitervertreter auch eine bestimmte Gruppe von Rechtsvertretern hervorgegangen, die nach dem Grundsatz einer rein erfolgsorientierten Vergütung in zum Teil großen Stil Massenklagen für Wanderarbeitnehmer erfolgreich durchgeführt hätten. In einigen Küstenregionen Südostchinas hätte das wachsende Selbstbewusstsein junger Arbeiter dazu geführt, dass es in einigen Gewerkschaften zu originären demokratischen und basisorientierten Wahlen gekommen sei, so z.B. bei der SD Company in Fujian zwischen 2002 und 2006, einer taiwanesischen Firma mit einer Beschäftigtenzahl von über 10.000 Arbeitern. 2002 sei dort ein Produktionsarbeiter als neuer Präsident der Gewerkschaft und eine Arbeiterin als deren Vizepräsidentin von den Arbeitern gewählt worden. Sie hätten seitdem eine Vielzahl von Arbeitskonflikten mit der vollen Rückendeckung der Arbeiter lösen können. Auch in anderen Bereichen, so z.B. in Yiwu City in der Provinz Zhejiang seien örtliche Gewerkschaftsverbände in Arbeiterbasisorganisationen integriert worden. Aus ursprünglich bürokratischen Gewerkschaften seien „sozialisierte“ Gewerkschaften geworden. In diesem Zusammenhang äußerte sich der Referent auch positiv über die Installierung von Gewerkschaften bei Wal-Mart. Im Oktober 2001 hätten mehr als 1000 Wanderarbeitnehmer in Anhui eines dem Privatunternehmer Li gehörenden Betriebes sowie örtliche Einwohner die Bahnstrecke zwischen Zhejiang und Jiangxi blockiert. Als Ergebnis dieser Proteste sei der Geschäftsführer abberufen worden und die Wanderarbeitnehmer wären den Gewerkschaften beigetreten. Die Arbeitsbeziehungen in dieser Region hätten sich seitdem erheblich verbessert. Vor dem Hintergrund all dieser Ereignisse wandte der Referent davor, die Ereignisse vom Frühjahr und Sommer 2010 als „Wendepunkt“ im subjektiven Bewusstsein unter dem Verhalten der Arbeiter zu betrachten. Objektive und subjektive Veränderungen seien vielmehr bereits in den Jahren zuvor innerhalb der Arbeiterschaft zu verzeichnen gewesen. Es komme nun darauf an, dass die traditionelle Bürokratisierung der chinesischen Gewerkschaften endlich überwunden werde. Allerdings

zeigten die Ereignisse in einigen Provinzen wie z.B. in Henan oder in Jiangsu, dass immer noch Polizeikräfte eingesetzt würden, um den friedlichen Protesten der Arbeiter zu begegnen. Dieses beweise einen absoluten Mangel an Verwaltungskompetenz und vernünftigem Verwaltungshandeln bei der Lösung von Arbeitskonflikten.

In der anschließenden Diskussion trat zutage, dass die meisten Streiks in China in ausländischen Unternehmen stattfänden. Einige der Referenten wiesen dabei auch eine Mitverantwortung der chinesischen Regierung zu, da diese die ausländischen Unternehmen immer noch steuerlich im Gegensatz zu chinesischen Unternehmen begünstige. Andererseits seien die Arbeiter meistens in den ausländischen Unternehmen besser geschützt als im chinesischen Unternehmen. Das Arbeitsrecht gelte zwar für alle Unternehmen. Der Vollzug des Arbeitsrechts sei aber in vielen chinesischen Unternehmen geringer entwickelt. Hinzu komme, dass regelmäßig ein höherer Vollzugsgrad bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts in den wirtschaftlich entwickelten Regionen festzustellen sei. Bei den Arbeitskonflikten sei zu beachten, dass es keineswegs nur um Arbeitsniederlegungen ginge. So wäre z.B. auch immer üblicher der Protest durch sog. „Spazierengehen“ im Betrieb oder aber auch durch Arbeitsverzögerungen und andere Methoden des Protestes innerhalb und außerhalb des Betriebes. Vom Konferenzleiter wurde unter Bezug auf frühere Ausführungen des Referenten Zhong auch auf die Organisation von Streiks über das Internet oder über elektronische Nachrichten per SMS verwiesen. Im Regelfalle würden die Streiks ausgelöst werden von qualifizierteren Kräften, darunter sogar von Vorgesetzten. Sie würden dann aber solidarisch ausgeführt werden, auch und gerade von den Arbeitern in der Produktion.

Von deutscher Seite aus referierte der Arbeitsrechtsanwalt **Ralf Bonkowski** aus Bremen, ehemaliger Sekretär der Gewerkschaft IG Metall zum Thema „Betriebsräte und Gewerkschaften – Gegensatz und Ergänzung?“ Bonkowski sah in dem dualen deutschen Betriebsverfassungssystem überwiegend Vorteile. Die Gewerkschaft unterstütze lediglich ihre Mitglieder, während der Betriebsrat alle Arbeitnehmer im Betrieb vertreten müsse. Außerdem sei der Betriebsrat nicht an die Gewerkschaftshierarchie gebunden, so dass dadurch der Schutz von Minderheiten möglich sei. Betriebsräte hätten auch eine Innovationsfunktion: Sie müssten sich ständig mit Neuerungen im Betrieb aktiv auseinandersetzen.

In der Diskussion dazu wies der Konferenzleiter darauf hin, man dürfe nicht vergessen, dass das deutsche Betriebsverfassungssystem ursprünglich unter der Regierung Adenauer als Konkurrenzsystem zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung geschaffen wurde und dass deshalb der jetzige Dualismus eigentlich eine beabsichtigte Konkurrenz zu den Gewerkschaften geschuldet sei. Die Gewerkschaften hätten sich zwar des Betriebsverfassungssystems schon seit vielen Jahren bemächtigt, andererseits würden manche Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechts, wie z.B. die Friedenspflicht und die Einbindung der Betriebsräte in das betriebliche Interesse nicht selten auch gewerkschaftlichen Anliegen zuwiderlaufen.

Zu einer Diskussion mit den chinesischen Teilnehmern über die Frage, inwieweit das deutsche Betriebsverfassungsmodell für China in Betracht käme, kam es nur am Rande der Konferenz. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die Konferenz bereits ergeben, dass die rudimentären Erscheinungen eines Betriebsverfassungssystems in den chinesischen Staatsbetrieben überwiegend als Auslaufmodell betrachtet werden, während das Schwergewicht der Forderungen auch unter Experten auf der Forderung nach einer Umgestaltung der chinesischen Gewerkschaften lag.

Im dritten Themenkomplex referierten drei chinesische Anwälte, darunter die ursprünglich in Beijing tätige und jetzt in Frankfurt lebende chinesische Anwältin Dr. Huifang Xiao sowie der Rechtsanwalt Wei Rujiu aus Beijing und der Rechtsanwalt und Hochschuldozent Wei Xiaolin aus Guangzhou zu dem Themenkomplex „Das neue chinesische Arbeitsvertragsgesetz und die Gewerkschaft“.

Zunächst referierte der Pekinger Anwalt **Wei Rujiu** zum Thema „Streik und unabhängige Gewerkschaft“. Er hob noch einmal hervor, dass Streiks in China weder verboten noch erlaubt seien und dass das Streikrecht 1982 aus der chinesischen Verfassung gestrichen wurde, während die Bewohner von Hongkong ein Streikrecht hätten. Im Hinblick auf die Streikgarantie im UNO-Menschenrechtspakt I sei das Recht auf Streik im Sinne eines individuellen Freiheitsrechts gewährleistet. Dieses gelte auch für China, denn China habe den UNO-Pakt unterzeichnet.³ Der Streik der Honda-Arbeiter in Foshan habe nicht nur dem Ziel höherer Löhne gedient, sondern auch einer Umstrukturierung der Gewerkschaft. Im Mai 2010 sei es in ganz China zu Streiks gekommen. Sie hätten Unternehmen aller Art ergriffen und seien landesweit unabhängig voneinander ausgebrochen. Nach Auffassung des Referenten würden in den nächsten zehn Jahren Streiks weiter zunehmen, denn nach wie vor würden in China zu niedrige Löhne gezahlt werden und die neue Generation der Arbeiter, vor allem die ländlichen Wanderarbeitnehmer seien gegen die bisherige offizielle Politik eingestellt. Das vermeintliche „chinesische Modell“ des Wirtschaftswachstums würde über kurz oder lang zur „chinesischen Krankheit“ werden. Das Problem der offiziellen Gewerkschaften sei, dass sie die Führung der KP unbedingt akzeptieren müssten, dass die betriebliche Gewerkschaftsleitung von oben ernannt und nicht gewählt werde und dass die Finanzierung der Gewerkschaft auf Provinzebene aus Steuermitteln erfolge. Tatsächlich aber bräuchten die chinesischen Arbeiter eigene unabhängige Gewerkschaften. Käme es nicht zur Legalisierung sich bereits jetzt abzeichnender unabhängiger Gewerkschaften, so würden diese zu „geheimen politischen Organisationen“ und damit unmittelbar vom Strafrecht bedroht sein. Bei der dritten anstehenden Revision des Gewerkschaftsgesetzes im Jahre 2011 sollten drei Punkte in das Gesetz aufgenommen werden: Zum einen das Streikrecht, zum anderen das Recht zur Gründung von Industriegewerkschaften und schließlich das Recht zur Gründung unabhängiger Gewerkschaften. Dabei könnten auch Bestimmungen darüber aufgenommen werden, dass Streiks nur unter bestimmten Regeln stattfinden dürfen, dass keine politischen Streiks organisiert werden dürfen und dass Gewerkschaften keine politische Tätigkeit ausüben dürfen sowie dass Streikziele sich nicht gegen die kommunistische Partei Chinas richten dürfen. Der Referent hielt zudem fest, dass bereits jetzt die Streiks chinesischer Arbeiter erhebliche Auswirkungen auf die chinesische Politik gehabt hätten. Durch Streiks würden Chinas Arbeiter politische Erfahrungen sammeln. Streiks hätten Veränderungen in der Politik der Lokalregierungen herbeigeführt. Streiks zwingen die Regierungsverantwortlichen dazu, die realen Lebensbedingungen der Arbeiter wahrzunehmen und ihre Politik anzupassen. Schließlich beeinflusse der Streik die Deutungshoheit der intellektuellen Eliten.

Der Anwalt und Hochschuldozent **Wei Xiaolin** aus Guangzhou setzte sich im Anschluss daran mit dem „Dilemma der Legalisierung von Streiks in Guangdong“ auseinander. Anlass des von ihm gewählten Themas war die Gesetzesinitiative der dortigen Provinzregierung, die erstmals in China ein Gesetz über die Regelung kollektiver Arbeitskonflikte einführen will. Die Initiative stelle insoweit einen erheblichen Fortschritt dar, als Unternehmen kollektive Verhandlungen ohne berechtigte Gründe nicht ablehnen können. Auch Arbeitsverhältnisse könnten im Hinblick auf Kollektivverhandlungen nicht gekündigt werden. Erstmals halte man zwar an der Führung durch die Gewerkschaft fest. Wenn jedoch eine bestimmte Anzahl von

³ Anm. d. Verf.: China hat den Pakt zwar unterzeichnet, aber nur unter Vorbehalt ratifiziert. Der Vorbehalt bezieht sich exakt auch auf diesen Punkt.

Arbeitern es verlange, so müssten Verhandlungsführer durch von der Gewerkschaft organisierte demokratische Wahlen gewählt und Verhandlungsbedingungen demokratisch beschlossen werden. Der Referent verwies darauf, dass auch aus pragmatischen Gesichtspunkten heraus der Streik unbedingt rechtlich umfassend garantiert und seine Rechtsfolgen geregelt werden müssten. Dies sei auch im Interesse der Unternehmen. Alles andere würde zu Rechtlosigkeit und mangelnder Transparenz bei Maßnahmen führen, die in irgendeiner Weise mit dem Streik zusammenhängen. Investoren könnten sonst keine Stabilität erwarten und soziale Konflikte könnten nicht kanalisiert und frei ausgetragen werden. Interessant seien insoweit die Vorfälle von Xing Ang und Xing Xiong in Dongguan im Jahr 2004, bei denen streikende Arbeiter Maschinen und Betriebsanlagen zerstört sowie Autos beschädigt hätten. Zehn Personen seien zwar wegen Vandalismus angeklagt und für schuldig befunden worden. Sieben Personen seien strafrechtlich verurteilt worden. Aber in der zweiten Instanz seien alle Urteile entweder auf Bewährung ausgesetzt oder aufgehoben worden. Die Angeklagten seien sofort freigelassen worden. Bei der Aktion in Nanhai im Frühjahr 2010, bei der streikende Arbeiter die Durchfahrt von Lkw mit Lieferungen an die Fabrik verhindert hätten und Streikbrecher nicht hätten passieren lassen, hätten die anwesenden Polizisten (vermutlich auch wegen der unklaren Rechtslage, d. Verf.) nicht eingegriffen. Zur Logik der Legalisierung von Streiks gehöre auch die Friedenspflicht während der Gültigkeit der Kollektivverträge und die damit verbundene größere Berechenbarkeit auch von Investitionen für die Unternehmer. Der Referent zog das Fazit, dass das Recht auf Solidarität und kollektive Organisation mit dem Streikrecht eine Einheit bilden müssten. Grundlage des Gewerkschaftsrechts sei die Freiheit der Vereinigung im Sinne der Verfassung. Das Dilemma der Legalisierung von Streiks bestünde in ihrer Unfähigkeit, vom politischen System und seinen Reformen losgelöst und unabhängig zu existieren. Nicht zufällig wählte deshalb der Referent als Motto seines Vortrages ein Zitat des Philosophen Hans-Georg Gadamer, wonach die Frage nicht sei, was wir tun oder tun sollten, sondern was letztlich unabhängig von unseren Wünschen und Taten geschieht.

Schließlich setzte sich die aus Peking stammende und jetzt in Frankfurt lebende Anwältin **Xiao Huifang** mit dem Verhältnis sog. Betriebsordnungen und Kollektivverträge in China auseinander. Nach wie vor bestünde das Problem, dass in China über sog. „Work-Rules“, die dann in Kollektivverträgen vereinbart würden, Arbeitnehmerrechte begrenzt und z.T. aufgehoben würden. Das Verhältnis zwischen diesen sog. Betriebsordnungen, den Kollektivverträgen und dem Arbeitsvertragsgesetz sei in der Praxis immer noch nicht hinreichend geklärt, obwohl eigentlich klar sein müsse, dass im Hinblick auf die Rangordnung der jeweiligen Rechtsquellen die Betriebsordnungen sowohl dem Arbeitsvertragsgesetz gegenüber wie den Kollektivverträgen gegenüber nachgeordnet seien.

In der anschließenden Diskussion betonte der Referent Wei Rujiu, dass die Chance, sein Vorschlag zur Verankerung eines Rechts auf Gründung unabhängiger Gewerkschaften zu realisieren, zur Zeit wohl gegen Null tendiere. Der Referent war der Auffassung, dass die Streichung des Streikrechts aus der Verfassung im Jahre 1982 erfolgt sei, um damit ausländische Investoren anzulocken. Der Referent Wei Xiaolin betonte in der anschließenden Diskussion, man dürfe bei der Einschätzung von Streiks und Arbeitskämpfen in China nicht übersehen, dass es immer noch keine umfassende Berichterstattung über Arbeitskämpfe in China gäbe. Es gäbe Streiks, von denen auch viele chinesische Experten nichts erfahren würden und die chinesische Öffentlichkeit erst recht nichts. Die Berichterstattung sei insoweit beschränkt. Auf die Frage, wer über die Berichterstattung bei Streiks entscheide, erklärte der Referent, es existierten insoweit keine Kriterien. Zum Teil würde es sich um Vorgänge handeln, die als Staatsgeheimnis eingestuft würden. Dabei wies der Konferenzleiter allerdings darauf hin, dass eine Vielzahl von Diskussionen bereits im Internet stattfinde und dass –etwa

im Gegensatz zu Deutschland – die mediale Öffentlichkeit nur zu einem geringen Teil sich über Zeitungen realisiere. Zwar würden immer noch und immer wieder Websites gesperrt werden. Aber die Zensur von Zeitungen sei wesentlich einfacher als die Zensur von Websites oder deren Sperrung.

In der letzten Themenrunde ging es um den Gewerkschaftsdialog zwischen Deutschland und China. Hier referierte zunächst Frau **Jing Wang**, Professorin am Institut für Arbeit der Universität für Wirtschaft und Handel in Beijing. Ihr Thema war „Dialog, Austausch und Umsetzung: Der chinesisch-deutsche Dialog der Gewerkschaften.“ Frau Wang forderte angesichts der Globalisierung in der Wirtschaft, dass die nationalen Regierungen die soziale Kraft der Gewerkschaftstradition nicht außer Acht lassen dürften und dass der Arbeiterschaft der Länder die größtmögliche Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg der Globalisierung zu ermöglichen sei. In Bezug auf die Gewerkschaften in China betonte auch sie die Skepsis und Herausforderung der neuen Arbeitergeneration an die Gewerkschaften. Als „deutsches Modell“ bezeichnete Frau Wang die enge Verzahnung der deutschen Gewerkschaften mit der Politik und den Parteien bei gleichzeitiger Unabhängigkeit der Gewerkschaften in ihrer Entwicklung sowie ihrer Verankerung in der Verfassung. In Deutschland würden unabhängige und gesetzlich garantierte Gewerkschaften die Koalitionsfreiheit wahrnehmen, Tarifverträge abschließen und dadurch helfen, die Interessen der Arbeiterschaft zu wahren sowie „Konflikte und Chaos zu vermeiden“. Dank ihrer Flexibilität und Kompromissbereitschaft hätten deutsche Gewerkschaften die Gefahr krisenbedingter Massenarbeitslosigkeit erfolgreich abwenden können. Die deutschen Gewerkschaften hätten ihre gesellschaftliche und politische Stellung weiter ausbauen können und in Folge kollektiven Arbeitsrechts sich einen größeren Spielraum erkämpfen können. Durch den sich wandelnden Charakter der chinesischen Arbeiterschaft seit der Reform und Öffnungspolitik Chinas hätten sich auch die Arbeitsverhältnisse in China geändert. Diese Änderungen hätten die chinesischen Gewerkschaften vor eine Reihe von Problemen gestellt. Die Gewerkschaften sähen sich mit einer neuen Generation von Arbeitern konfrontiert. Diese Industriearbeiter würden immer selbstbewusster und forderten mit ihren eigenen Aktivitäten die bisherigen gewerkschaftlichen Traditionen heraus. Für China sei die „Entparteiisierung“ der deutschen Gewerkschaften sowie deren verfassungsrechtliche Verankerung durchaus als Modell anzusehen. Um ein solches Modell durchzusetzen, bedürfe es allerdings noch eines erheblichen Zeitraumes. Auf jeden Fall müsse die Kommunikation und der Austausch zwischen den Gewerkschaften Chinas und Deutschlands weiter vertieft werden, um letztlich so Bedingungen für den Zusammenschluss der Arbeiter der ganzen Welt zu schaffen.

Lars Mörking, Doktorand an der Universität Münster, lenkte in seinem Beitrag „Sozialpartnerschaft gegen Internationale Solidarität“ noch einmal das Augenmerk auf die Notwendigkeit eines Zugangs deutscher Gewerkschaften zum Thema China. Die gewerkschaftseigenen Medien hätten im Wesentlichen die Haltung der offiziellen Berichterstattung zu China übernommen, die durch das Konkurrenzverhältnis zwischen den beiden Exportwirtschaften Chinas und Deutschland bestimmt sei (Standortlogik). Erschwerend komme hinzu, dass einem solchen Bild nicht einfach durch Delegationsreisen und Bildungsfahrten nach China begegnet werden könne, da China die Eigenheit habe, jedwede Vorurteile bestätigen oder aber auch beseitigen zu können, je nachdem, welche Region besucht werde und mit welchen Partnern vor Ort gesprochen werde. Es gelte, alle offiziellen Kanäle auf zentraler Ebene aber auch auf Basisebene zu öffnen. Die verschiedenen Zugänge und die Variabilität der Akteure müssten auf beiden Seiten gezielt genutzt werden. Ähnlich wie der Konferenzleiter in seiner Eröffnungsrede betonte Mörking, dass eine einheitliche Strategie auf Seiten der deutschen Gewerkschaften zu diesem Thema nicht erkennbar sei. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre deshalb die zentrale Erfassung von

gewerkschaftlichen, betrieblichen und gewerkschaftsnahen Initiativen sowie deren Einbindung in die gewerkschaftliche Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit. Die Einbindung von China- „Experten“, also im Umgang mit chinesischen Organisationen erfahrener Kolleginnen und Kollegen sowie gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern in die gewerkschaftliche Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit sei notwendige Voraussetzung, um sich aus der oftmals nicht hinterfragten Logik der Standortkonkurrenz zwischen den Exportweltmeistern Deutschland und China zu lösen. Während Wirtschaftsverbände, politische Stiftungen und andere Institutionen seit Jahren in China aktiv seien und politische Vorbehalte eine intensive auf langfristige Erfolge ausgerichtete Kooperation mit chinesischen Partnern nicht gebremst hätten, dominierten Vorbehalte auf Seiten der deutschen Gewerkschaften immer noch eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit der chinesischen Seite.

In der anschließenden Diskussion unterstrich **Andreas Müller**, Berlin, Teamer und Referent in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, seine eigenen Erfahrungen im Umgang mit chinesischen Gewerkschaftsdelegationen und rief dazu auf, in Zusammenarbeit mit Betriebsräten Konzepte für den Besuch solcher Delegationen zu entwickeln, um auf diese Weise schon vorhandene Kontakte für einen intensiven Dialog zu nutzen. Ein Vertreter des Vertrauenskörpers der IG Metall bei VW Wolfsburg, **Benito Katzer**, mahnte bei dem Dialog auch eine mehr kritische Sicht der Situation in Deutschland an. Eine Bürokratisierung von Gewerkschaften gäbe es auch in Deutschland. Zahlreiche Fragen des Streikrechts seien ungeklärt. Auch in Deutschland sei das Streikrecht nicht gewährleistet. Letzterem widersprach allerdings der Konferenzleiter, der vehement darauf verwies, dass das Streikrecht inzwischen auch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts durch das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich garantiert sei. Richtig sei allerdings auch aus seiner Sicht, dass sich die deutschen Gewerkschaften im betrieblichen Alltag und gerade auch im Bereich von Arbeitskonflikten überwiegend in der Defensive befänden und deshalb gerade auch von der offensiven Interessenvertretung chinesischer Arbeiter lernen könnten.

In seinem Schlusswort unterstrich der Leiter der Konferenz, **Dr. Rolf Geffken**, die historische Bedeutung des mit dieser Konferenz begonnenen Dialogs. In der fast zehnstündigen Konferenz seien in einer bisher noch nie da gewesenen Breite und Tiefe eine Vielzahl gemeinsam interessierender Fragen angesprochen worden. Jetzt gelte es, diesen Dialog auch und gerade in kleineren Initiativen fortzusetzen. Zunächst im Bereich der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aber darüber hinaus auch in gezielten weiteren wissenschaftlichen Projekten. Für diese Vorhaben gelte das chinesische Sprichwort, dass jede Reise mit einem ersten Schritt beginne. Der erste Schritt sei jetzt getan. Weitere Schritte müssten folgen. Im Anschluss an die Konferenz äußerten sich Teilnehmer und Referenten ausschließlich positiv über deren Inhalt und Verlauf und wünschten sich eine baldige Fortsetzung und Intensivierung der Diskussion.

Vorläufiges Fazit:

1. So paradox es klingen mag: Kritikwürdig waren weder Beiträge auf der Konferenz noch Konferenzteilnehmer. Kritikwürdig war und ist vielmehr die Abwesenheit all derer, die von dieser Konferenz wussten, zu ähnlichen Themen arbeiten und dennoch „verhindert“ waren. Das gilt für eine Reihe von Institutionen, darunter auch Stiftungen sowie Hochschulen. Den Gipfel der Paradoxie erreichte dabei eine Hochschule in der Nachbarschaft zum Veranstaltungsort, die ebenfalls zu entsprechenden Themen arbeitet. Man wollte die chinesischen Experten einen Tag vor Beginn der Konferenz dazu einladen, sich ein Referat eines deutschen Professors anzuhören, war aber samt

und anders ausgerechnet am Konferenztag „verhindert“. Immer mehr scheint nicht nur bei diesem Thema sondern generell beim Thema „China“ der „Grundsatz“ um sich zu greifen: „Ich will m e i n China“. Diese der objektiven Notwendigkeit einer umfassenden Vernetzung vollständig zuwider laufende Tendenz mag durch Hochschulkonkurrenzen, unterschiedliche Budgets und andere objektive Gegebenheiten erklärbar sein. Zu rechtfertigen ist sie allerdings in keinem Fall. Sie ist ebenso anachronistisch wie kontraproduktiv. Gar nicht zu rechtfertigen und für Projekte dieser Art absolut kontraproduktiv ist allerdings, wenn sich in Deutschland Experten zu Wort melden, dabei aber längst vorhandene Untersuchungen ignorieren⁴

2. Die Konferenz zeichnete sich dadurch aus, dass an ihr überwiegend Experten teilnahmen, die über die jeweilige Situation (insbesondere über China) gut informiert waren. Dies erleichterte eine gemeinsame Sprache und eröffnete die Möglichkeit einer echten Diskussion. Exakt hieran mangeln zurzeit noch viele derartige Begegnungen, weil insbesondere auf deutscher Seite immer wieder (insbesondere bei Juristen) massive Unkenntnis über die Situation in China vorherrscht. Das Bestreben, das „deutsche Modell“ den chinesischen Partnern anzupreisen, überwiegt ebenso wie die zum Teil völlige Unkenntnis der in China seit langem laufenden Debatten.
3. Die hochkarätige chinesische Delegation zeichnete sich vor allem dadurch aus, dass sie keineswegs einheitliche Positionen vertrat, sondern in unterschiedlicher Weise aber stets kritisch die Situation in China analysierte. Sie bewies, dass in China längst ein hohes Niveau der Debatte über die Zukunft der chinesischen Arbeitsbedingungen ebenso wie über die Zukunft des chinesischen Arbeitsrechts und der chinesischen Gewerkschaften existiert. Dabei bewiesen alle Teilnehmer trotz ihrer zum Teil sehr unterschiedlichen politischen Ausrichtung zugleich ein hohes Maß an Souveränität im Umgang mit deutschen medialen Verhältnissen: Es waren die chinesischen Teilnehmer, die in einer offenen Debatte (außerhalb der Konferenz) entschieden, sich bei einem Pressegespräch zu der aktuellen Nobelpreisverleihung nicht zu äußern. Die Begründung war ebenso einleuchtend wie überzeugend: Diese Konferenz sei für sich betrachtet bereits ein historisches Datum. Die Aufmerksamkeit der Medien solle auf diese Konferenz gelenkt werden und nicht durch andere Ereignisse außerhalb dieser Konferenz abgelenkt werden.
4. Was bleibt ist die Feststellung unterschiedlicher Wahrnehmungsdefizite auch auf Seiten von Experten. Während die chinesische Seite immer noch (vermutlich aufgrund ihrer Außensicht) das sogenannte deutsche Sozialmodell stark überhöht und idealisiert, gibt es bei der Betrachtung der chinesischen Situation von deutscher Seite im Wesentlichen drei Varianten eines Wahrnehmungsdefizits: Zum einen die Sicht jener, die aufgrund wirtschaftlicher Vorteile ihres Engagements in China weder die tatsächliche rechtstaatliche Entwicklung noch die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in China kritisch reflektieren können oder wollen. Diese Sichtweise war auf der Konferenz allenfalls „in der dritten Person“ vertreten. Zum anderen bestimmen immer wieder Wunschvorstellungen im Bezug auf China hiesige Sichtweisen. Das gilt sowohl für die gezielte Verneinung von Rechts- und

⁴ Ein besonders extremes Beispiel liefert hier Florian Butollo, der in einem soeben erschienenen Aufsatz (PROKLA 161, S. 619 ff.) beim Eingehen auf das neue chinesische Arbeitsvertragsgesetz den Aufsatz eines US-amerikanischen Autors zitiert, aber den dreisprachigen (!) und soeben in 2. Auflage in Deutschland erschienenen Kommentar von Geffken/Ma/Hsieh ignoriert. Dabei kommt dem Autor noch nicht einmal in den Blick, dass an dieser Veröffentlichung ein Rechtspraktiker mit jahrzehntelangen Erfahrungen im Umgang mit dem Arbeitsrecht beteiligt war... ..

Sozialfortschritten in China, wie für die Überhöhung und Idealisierung solcher Fortschritte. Deutschen Experten wäre dabei vor allem zu empfehlen, sich mit der Sichtweise der Chinesen selbst auseinander zu setzen. So war beispielsweise trotz zum Teil völlig unterschiedlicher Ausrichtung der einzelnen Delegationsteilnehmer unter den chinesischen Experten die Frage des „langfristigen Aufbaus des Sozialismus“ ein Thema. Umgekehrt vertraten alle Delegationsteilnehmer in unterschiedlicher Intensität das Konzept unabhängiger Gewerkschaften, wobei sie zugleich die bestimmende Rolle der Kommunistischen Partei Chinas anerkannten.

5. Was von deutscher Seite immer noch vielfach übersehen wird, ist das für China zentrale Phänomen des mangelnden Vollzugs vieler Rechtsnormen, darunter insbesondere auch der Normen des Arbeitsrechts. Das chinesische Arbeitsrecht ist nicht geeignet, irgendeinen Beweis dafür zu erbringen, dass sich China „auf dem Weg zum Sozialismus“ befindet. Im Gegenteil: Der Vollzug des Arbeitsrechts hängt in entscheidender Weise von den Aktivitäten der chinesischen Arbeiterschaft ab. Dies wurde von den chinesischen Experten selbst bestätigt. Auf der Konferenz nicht behandelt wurde ein wesentliches Phänomen der gegenwärtigen chinesischen Gesellschaft und des chinesischen Staatsapparates, nämlich das der Korruption. Allerdings war dies Gegenstand von Gastvorträgen des Anwaltes Wei Xiaolin und des Hochschullehrers Chang Kai im Rahmen des Kurses „Law in China“ an der Universität Oldenburg. Hier wurde noch einmal in eindrucksvoller Weise vor dem Hintergrund eigener beruflicher Erfahrungen und Forschungsergebnisse dargelegt, dass die Politik der sogenannten Öffnung und Modernisierung in China eben auch eine Korruption zur Folge gehabt hat, die die Umsetzung von Grundrechten immer wieder erschwert.
6. Die Diskussion auf der Konferenz hat gezeigt: Je weniger die Debatte von Wunschvorstellungen geprägt ist und je weniger bestimmte Modelle idealisiert oder auch nur als tatsächliche Norm angesehen würden, und je mehr in dem gegenwärtigen Industrialisierungsprozess Chinas auch Parallelen in der Geschichte der deutschen Industrialisierung gesehen werden, umso leichter ist es, zu einer gemeinsamen Sprache bei der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen und dem Aufbau und der Entwicklung interessenorientierter Gewerkschaften zu kommen. Dafür allerdings reichen juristische oder politisch-normative Betrachtungen nicht aus. Notwendig ist vielmehr eine umfassende wissenschaftliche Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Situation in beiden Ländern.
7. Mit der Konferenz wurde ein entscheidender Schritt in Richtung auf einen deutsch-chinesischen Gewerkschaftsdialog gemacht. In diesen Dialog müssen vor allem zunächst Experten einbezogen werden, das heißt jene, die mindestens über Grundkenntnisse des jeweiligen Landes verfügen. Ziel eines solchen Dialogs muss dann allerdings die Verbreitung und Vertiefung einer deutsch-chinesischen Debatte sein, wobei v.a. auf deutscher Seite als unabdingbar die Überwindung kleinkarierten Konkurrenzdenkens gehört.